

MUNICIPIO DE VILLAVICENCIO

INFORME – PORMENORIZADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO LEY 1474 DE 2011

Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces:	LUISA FERNANDA PINEDA COLLAZOS	Período evaluado:
		Fecha de elaboración: 12/03/2015

MODULO DE CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

FORTALEZAS

En atención a los diferentes aspectos previstos en el Decreto 943 del 21 de Mayo de 2014 y dados los plazos establecidos por este, se han desarrollado las diferentes etapas de la actualización del MECI, e implementado los productos mínimos especificados a través de las actividades realizadas durante el periodo.

COMPONENTE TALENTO HUMANO

Acuerdos, compromisos o protocolos éticos: Por medio de la Resolución No 154 del 21 de Noviembre de 2014 se constituye y reglamenta el Comité de Ética de la Alcaldía de Villavicencio, se ordena su creación, se definen sus integrantes, funciones del comité, del secretario y periodos de reunión.

Se modificaron los principios y valores éticos; estas modificaciones fueron realizadas de manera participativa con los funcionarios de cada dependencia; quienes presentaron sus propuestas de modificación y actualización de los principios y valores éticos contemplados en el manual y finalmente por medio de la Resolución No. 156 del 26 de Noviembre de 2014, se actualizó el código de ética de la Administración Municipal de Villavicencio: Las principales modificaciones incluyeron principios y valores éticos, valores corporativos, compromiso con el medio ambiente y los recursos naturales, comunicación y manejo de información con los grupos de interés, sanciones, mecanismos para realizar los cambios o modificaciones en el contenido del código de ética, divulgación, responsables y mecanismos para seguimiento y cumplimiento.

Desarrollo del talento humano: Los informes de autoevaluación presentados por los procesos muestran los adelantos logrados en este elemento los cuales se manifiestan a través de las capacitaciones realizadas en los temas de informática básica, relaciones humanas y contratación.

En el área SG-SST, se realizaron las siguientes actividades:

- Revisión de los casos médicos especiales
- Elaboración y presentación del plan de acción a fin de optimizar la labor de estos trabajadores.
- Se llevaron a cabo dos jornadas de vacunación contra la influenza para un total de 180 inmunizaciones.
- Ejecución del plan de intervención a infraestructura a través de la realización de talleres en la aplicación de baterías de riesgo sicosocial para la detección de factores de riesgo en toda la administración
- Realización de capacitación de brigadas de emergencias
- Elaboración y actualización de los procedimientos Copaso e investigación de accidentes en curso.

Se realizó la evaluación del desempeño a funcionarios de carrera administrativa y provisionalidad con un cumplimiento de 98% y 94%, de acuerdo a las metodologías establecidas por la CNSC.

MUNICIPIO DE VILLAVICENCIO

INFORME – PORMENORIZADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO LEY 1474 DE 2011

COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

Constituye la forma adoptada por el nivel directivo para guiar y orientar las acciones de la entidad, generando autoridad y confianza y demostrando capacidad gerencial, conocimiento de las necesidades de la ciudadanía y las partes interesadas de la entidad, compromiso con el control y con el cumplimiento de la misión, visión, planes y programas, buen trato a los servidores públicos y una utilización transparente y eficiente de los recursos.

Modelo de Operación por procesos: El mapa de procesos y el manejo de la administración orientado a resultados de los mismos, permite el desarrollo de actividades con una ejecución eficiente y cumplimiento de las metas y objetivos institucionales, se cuenta con el mapa de procesos, el cual clasifica los diferentes procesos en estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación.

Adicionalmente, cuenta con caracterizaciones, procedimientos formatos e indicadores para todos los procesos, normograma por procesos, y demás herramientas que se constituyen en un medio eficiente para detectar las debilidades y establecer correctivos de manera oportuna.

De igual forma en el marco del Decreto 943 de 2014, se realizaron diferentes eventos de socialización del mapa de procesos y la publicación en la página web de la entidad.

Estructura organizacional: La estructura administrativa establecida recientemente y el manejo por procesos, permiten un mejor desempeño institucional orientado a mejorar la cobertura de los programas sociales y la satisfacción del usuario.

Indicadores de gestión: Se cuenta con indicadores por procesos, fichas de indicadores y se tienen establecidos los periodos de medición y revisión periódica de la utilidad y pertinencia de los mismos.

Adicionalmente se realizan acciones periódicas de capacitación en los fundamentos de indicadores a la mayoría de los funcionarios, a fin de mantener los niveles de conocimiento y de análisis sobre el tema, para fortalecer la implementación de las mediciones de eficiencia e impacto.

Políticas de operación: Se logró la actualización de las políticas de operación y la formulación de nuevas políticas a los procesos o subprocesos que no contaban con esta herramienta, realizando reuniones con los delegados de cada proceso. El documento final de políticas de operación fue aprobado el 23 de Diciembre de 2014.

COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO.

La administración de los riesgos institucionales está a cargo de la Secretaria de Planeación Municipal, dentro de las actividades realizadas en este campo se destaca la reformulación de la metodología y formatos, de acuerdo a los fundamentos del Decreto 943 de 2014 y bajo los lineamientos establecidos en la guía del DAFP.

Análisis y valoración de riesgos: El mapa de riesgos establecido incluye desde la identificación de los riesgos, sus causas, valoración, controles, evaluación de los riesgos existentes e inherentes y se encuentra en proceso de aprobación.

Teniendo en cuenta los periodos de evaluación establecidos para el plan anticorrupción y de atención al ciudadano se realizó la evaluación del documento con corte a 31 de Diciembre de 2014 según el Decreto 2641 de 2012.

DEBILIDADES

No se documentan debidamente los programas de capacitación, inducción y reinducción, bienestar e incentivos, aunque se realizan actividades en todos los temas.

MUNICIPIO DE VILLAVICENCIO

INFORME – PORMENORIZADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO LEY 1474 DE 2011

MODULO CONTROL DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

FORTALEZAS

COMPONENTE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

Autoevaluación del control y gestión: De acuerdo al fundamento del manual técnico, la función de autoevaluación de los procesos se cumple a través de los informes trimestrales de autoevaluación presentados por cada uno de los procesos; para la Oficina de Control Interno es un mecanismo idóneo y un referente técnico que permite medir los resultados y formular las acciones de mejora a fin de subsanar las deficiencias que se presenten.

COMPONENTE AUDITORÍA INTERNA

Auditorías internas: El programa anual de auditoría, se desarrolló en dos componentes, auditorías internas de gestión desarrolladas con personal de la planta de la Oficina de Control Interno y auditorías de calidad contratadas con una firma externa.

Se realizaron auditorías de calidad a 34 procesos, generando acciones de mejoramiento del sistema y preparándolo para la certificación de nuevos procesos.

Se programó y atendió la auditoría externa de seguimiento a la certificación de los procesos de Asesoría Jurídica, Gestión de la Contratación, Gestión de las Comunicaciones y Prensa, se certificaron dos procesos nuevos; Salud Pública y Seguridad Social (*incluye los subprocesos de Aseguramiento, Salud Pública y Salud Ambiental*) y Gestión Social (*incluye los subprocesos de Participación Ciudadana, Grupos de Especial Protección, Atención a Víctimas, Identificación de la Población Vulnerable y mujer y equidad de género*), igualmente se desarrollaron las actividades planteadas y se subsanaron los cuatro hallazgos encontrados en la auditoría externa.

En cuatro períodos se desarrollaron 17 auditorías internas de gestión y resultados, realizadas a los diferentes procesos completando el ciclo de mejoramiento continuo de la entidad a través de las acciones de mejoramiento formuladas.

En particular se realizaron auditorías a seis instituciones educativas, en conjunto con un equipo de la Secretaria de Educación.

Se considera que el proceso de auditorías internas está establecido y consolidado a través de un procedimiento, un instructivo para la elaboración del programa anual de auditorías y formatos, se formula tomando como base la guía de auditoría del DAFP- IIA.

El informe ejecutivo anual de Control Interno, se presenta de forma satisfactoria en los periodos establecidos y se toma como base para el fortalecimiento y mejora continua.

COMPONENTES PLANES DE MEJORAMIENTO

Plan de mejoramiento: Se presentaron 15 planes de mejoramiento a la Contraloría Municipal de Villavicencio a través del aplicativo “SIA” para el periodo 201413 con reportes de “cero errores”. Se rindieron 7 planes de mejoramiento a la Contraloría General de la República con corte a 31 de Diciembre de 2014 a través del aplicativo “STORM WEB” de acuerdo a los plazos establecidos.

Así mismo se cuenta con el plan de mejoramiento institucional el cual incluye las acciones de mejora resultantes del programa anual de auditoría en los dos aspectos SGC y sistema de control interno.

MUNICIPIO DE VILLAVICENCIO

INFORME – PORMENORIZADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO LEY 1474 DE 2011

DEBILIDADES

Persisten las dificultades para el cumplimiento en la presentación por parte de procesos o dependencias de la información requerida por los diferentes entes de control, así como de los planes de mejoramiento e informes de autoevaluación, pese a que se socializó y distribuyó a los diferentes procesos el calendario de presentación de informes.

EJE TRANSVERSAL DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

AVANCES

El componente Información es el vínculo entre la entidad y su entorno, el cual facilita la ejecución de sus operaciones internas a partir de las Actividades de Control y tomando como base los Planes y Programas Institucionales, se diseñan políticas y mecanismos de consecución, captura, procesamiento y generación de datos y registros, que permiten la efectividad en las operaciones y hacen que la información de los procesos y de la entidad sea adecuada a las necesidades específicas de la ciudadanía y partes interesadas.

Información y comunicación externa: Es necesario resaltar que la administración de las quejas y reclamos constituye un medio de Información directo de la entidad con la ciudadanía y las partes interesadas, permitiendo registrar, clasificar y realizar seguimiento al grado de cumplimiento de los intereses de los beneficiarios; teniendo en cuenta que es un medio para medir la eficacia de la gestión organizacional, dado que las quejas y reclamos son fuente de información sobre los incumplimientos institucionales, de ahí la importancia del manejo de las estadísticas de atención a PQRS o PQRD por parte de la entidad.

Como aspecto a resaltar se encuentra la Ventanilla Única de Radicación de Correspondencia y PQRS, la cual tiene como objeto asegurar la existencia de un registro y número de radicado único de las comunicaciones y facilitar el control y seguimiento a la trazabilidad de los documentos. El aplicativo web de PQRS en Línea fue desarrollado por la empresa Control Online, se vienen realizando una serie de pruebas para identificar falencias en el mismo y realizar las modificaciones pertinentes.

Creación y direccionamiento del link de PQRS en la página web de la alcaldía: Este link fue habilitado para el público el día 16 de Septiembre de 2014 en la página web de la Alcaldía de Villavicencio, www.villavicencio.gov.co. El link se encuentra disponible en 4 ubicaciones, de las cuales 3 son para el acceso fácil y rápido del ciudadano y otra para el acceso interno de los funcionarios mediante su red interna.

Otro aspecto importante desarrollado e implementado es el plan de comunicaciones el cual contiene la política y las orientaciones para el manejo de la información.

La elaboración del plan anticorrupción y de atención al ciudadano, está compuesto por las estrategias de atención al ciudadano, la estrategia para la gestión de las PQRS, el mapa de riesgos de corrupción, la estrategia de racionalización de trámites y la ruta para la rendición de cuentas, contribuyendo en gran parte al mejoramiento de este elemento.

Información y comunicación interna: La información se transforma a través de la ejecución de operaciones de la entidad, basada en la Información Primaria y en los hechos financieros, económicos y sociales que se generan en el desarrollo de la función administrativa, esta proporciona elementos de juicio a la ciudadanía y/o partes interesadas, para determinar el grado de cumplimiento de los compromisos adquiridos por la entidad, a través del registro oportuno, exacto y confiable en pro de la realización efectiva y eficiente de las operaciones, soportar la toma de decisiones y permitir su divulgación a la ciudadanía y partes interesadas; al respecto se han implementado acciones que llevarán sin duda a mejorar los avances presentados en las evaluaciones realizadas a través de la página Web de la entidad.

MUNICIPIO DE VILLAVICENCIO

INFORME – PORMENORIZADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO LEY 1474 DE 2011

Sistemas de información: De acuerdo a la definición, el producto entregado por estos, consiste en la Información, ordenada y compilada en los diferentes niveles, incluyendo la identificación de los destinatarios y definición de las características esperadas en términos de calidad, cantidad, oportunidad y forma de presentación que se manifiesta a través de la página Web de la entidad brindando una información oportuna a los usuarios y demás partes interesadas.

Merecen especial atención, la creación de la emisora institucional “Villavo FM 97.3”, programa radial Hola Alcalde, noticiero informativo “Villavicencio 24 horas” y periódico Buenas Noticias como mecanismos de comunicación con la ciudadanía.

De acuerdo al calendario establecido, se presentaron los informes de rendición de la cuenta consolidada a través del aplicativo “SIA” para la vigencia. Adicionalmente y a través del aplicativo “SIRECI” se presentaron los informes de los periodos anual, trimestral y mensual. M-3, M-5, M-6, M-7-1, M7-3, M-11-1 correspondientes a los recursos de regalías, gestión ambiental, sistema general de participaciones e información de personal y costos.

Índice de transparencia municipal: Se verificó y consolidó la información reportada por los diferentes procesos, con el fin de ser diligenciada en el Formulario de Recolección de Información en Línea, de Índice de Transparencia Municipal cuyos resultados preliminares arrojan un nivel de riesgo medio ligeramente superior a los resultados de la anterior evaluación.

Índice de gobierno abierto: La Procuraduría General de la Nación en cumplimiento de normas estratégicas anticorrupción, emitió el informe Índice de Gobierno Abierto 2013 – 2014, en el cual destaca las calificaciones de cumplimiento del ejercicio Municipal, contemplando los componentes de la funcionalidad integral del ente territorial.

Para el efecto el Municipio de Villavicencio obtuvo un puntaje de 81.7% ubicándolo en el puesto 80 dentro del total de Municipios de la Nación.

Implementación MECI 2014: De acuerdo a los lineamientos del Decreto 943 del 21 de Mayo de 2014 y dados los plazos de implementación, se desarrolla la actualización del MECI y actualmente en etapa de cierre.

DEBILIDADES

- No se ha tenido en cuenta la autoevaluación por parte de los procesos como una herramienta valiosa que les permite valorar en forma permanente la eficacia, eficiencia y efectividad del proceso, así como el nivel de ejecución de los planes y programas que se han propuesto para la vigencia, este ejercicio les permite detectar desviaciones al proceso y por ende generar recomendaciones para orientar las acciones de mejoramiento.
- Las acciones propuestas para subsanar los hallazgos de los planes de mejoramiento deben estar orientadas a corregir la causa real que originó el hallazgo, sin embargo, se han evidenciado acciones que no llevan a cumplir con este objetivo y en muchos casos son acciones que ya no se les puede dar cumplimiento puesto que los hechos han ocurrido en vigencias anteriores y por consiguiente ya no se pueden subsanar.
- No se han formulado los planes de mejoramiento individual, entendiéndose que se requiere de establecer las competencias individuales de cada uno de los cargos de la administración.

ORIGINAL FIRMADO

LUISA FERNANDA PINEDA COLLAZOS
Jefe de Oficina de Control Interno