

INFORME AVANCE DE MIPG

**JEFE DE CONTROL INTERNO,
O QUIEN HAGA SUS VECES:**

**GLORIA RUBIELA
GAITAN GARCIA**

**PERÍODO EVALUADO: DE
MARZO A JULIO DE 2018**

FECHA DE ELABORACIÓN: 12 DE JULIO DE 2018

1. DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO

Política de Talento Humano:

Respecto a la dimensión de planeación estratégica del talento humano, la secretaria de Desarrollo Institucional con el apoyo de la Secretaria de Gestión Integral, elaboró el autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano, el cual arrojó como resultado el 67.6%, el cual está desagregado en sus componentes de planeación, ingreso, desarrollo y retiro del talento humano de la entidad. Lo anterior, evidencia que conoce la entidad, sus funciones y su entorno, se tienen implementados el sistema de gestión de calidad, y los lineamientos estratégicos para el cumplimiento de sus funciones tales como Plan de Desarrollo Municipal, PBOT, y manual de funciones; se cuenta con los actos administrativos de estructura administrativa Acuerdo 023/2013, el Decreto 128/2013 que establece la planta global y el Decreto 129 de 2013 por el cual se adopta el manual de funciones; la entidad tiene un software para el control de la información y novedades del personal vinculado a la Administración que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, se tiene caracterizada la planta y se debe completar la información que se requiera; se aplica el derecho preferencial de los servidores públicos a acceder a encargos, y a cargos de libre nombramiento. En asuntos de bienestar e incentivos se llevan registros de las actividades, y los participantes a las mismas; se realizan los procesos de evaluación de desempeño.

Frente al plan de acción a realizar, se debe incluir actividades, tendientes a verificar que los contratistas se encuentren debidamente actualizados en el SIGEP, consolidar el plan estratégico integral y articulado de talento humano, que las vacantes sean provistas por concurso una vez se generen los mismos, fortalecer el plan de capacitación institucional para que se ajuste a las necesidades reales de la entidad, así como el plan de bienestar e incentivos y el de seguridad y salud en el trabajo; hacer el seguimiento a la evaluación de desempeño como herramienta de gestión del plan estratégico del talento humano, fomento de los planes de inducción y reinducción y la medición del clima organizacional y laboral, definir indicadores para hacer la correspondiente medición y seguimiento de rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), prepensionados, incluir en el plan de capacitaciones temas como integración cultural, cultura organizacional, derechos humanos, gobierno en línea, participación ciudadana, en el plan de bienestar e incentivos se deben incluir aspectos de artes y artesanía, promoción de programas de vivienda, Preparación a los prepensionados para el retiro del servicio, educación formal, Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad, elaborar mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados. A continuación se encuentra el resultado de evolución del autodiagnóstico en la dimensión de talento humano.

Calificación Total:

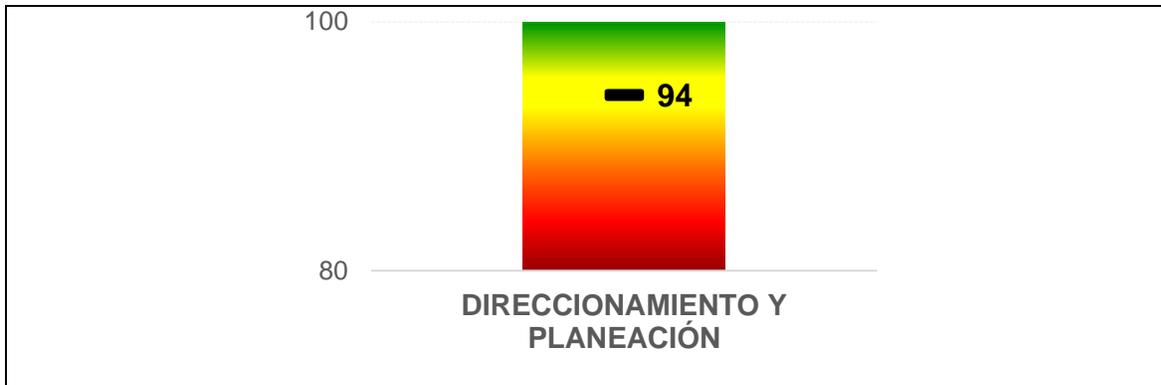


Esta dimensión debe fortalecerse, de acuerdo con los resultados del autodiagnóstico. Respecto a la política de Integridad, se encuentra determinada en el Código de ética, y el compromiso de los funcionarios en cumplimiento de su función como servidor público.

Respecto a la Gestión del Código de integridad se deben revisar las Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad, garantizando la participación de todos servidores públicos.

2. DIMENSIÓN ESTRATÉGICA Y PLANEACIÓN

En la dimensión estratégica, la entidad y sus servidores tienen conocimiento de la organización y de su aporte a la misma, se conocen los grupos de valor de la entidad y sus necesidades; no obstante debemos aplicar la herramienta de caracterización de usuarios para dar soporte de la identificación de dichos grupos, igualmente tenemos fortalezas en los diagnósticos de capacidades y entornos, respecto a la Toma de decisiones basada en evidencias la administración municipal realiza evaluación por la alta dirección, basada en resultados de seguimiento al PDM, planes de acción, auditoría, planes de mejora, evaluación de riesgos, en los resultados de la rendición de cuentas y ejecuciones presupuestales, y para ello se ha delegado en la Secretaría de gestión integral, la función de consolidar los resultados de la administración. Basados en estos resultados se formulan planes de mejora, se programa el presupuesto, y se garantiza la planeación participativa a través de la participación de la comunidad en la formulación del plan de desarrollo; se percibe el liderazgo estratégico a través de la gestión de recursos y el desarrollo de los programas. A continuación se gráfica el resultado alcanzado en el autodiagnóstico de la política de direccionamiento y planeación:



3. DIMENSIÓN GESTIÓN CON VALORES PARA EL RESULTADO

En esta dimensión observamos desde la gestión presupuestal que la Programación Presupuestal las inversiones se realizan de acuerdo al PDM, y el presupuesto esta articulado y como tal hay correspondencia entre presupuesto y plan de desarrollo. Para la proyección del presupuesto de la siguiente vigencia, se tienen en cuenta los resultados de los ingresos y gastos de la vigencia que cursa.

En cuando al Anteproyecto de Presupuesto, este se elabora y se presenta a más tardar el último día hábil anterior al inicio de las últimas sesiones ordinarias de la anualidad respectiva. Para iniciar la ejecución del presupuestal se procede a la liquidación detallada del presupuesto.

En la fase de ejecución presupuestal, se establece que los CDP son expedidos por el responsable del presupuesto y suscritos por el ordenador del gasto, se manejan a través de un aplicativo PCT, a través del cual se controla y registra la ejecución presupuestal de la vigencia, se prevé que todos los actos administrativos que conlleven una apropiaciones presupuestales deben llevar previamente un CDP, la ejecución se realiza de acuerdo con el flujo de Caja previamente programado. En el Ejercicio Contractual se encuentra definida la competencia para la adjudicación, celebración, suscripción, liquidación, terminación, modificación, adición y prórroga de los contratos, convenios y demás actos inherentes a la actividad contractual con cargo al presupuesto tanto de funcionamiento como de inversión. Se tienen en cuenta los criterios de austeridad del gasto, y el plan anual de adquisiciones. En relación al ejercicio contable la información que se reporta es confiable y veras, se envía oportunamente a la Contaduría General de la Nación, los pagos se realizan a su respectivo beneficiario, se realizan los registros con los respectivos soportes.

Respecto a los servicios ciudadano, la administración municipal cuenta con un horario flexible de atención, y cada una de las áreas tiene servicio de atención al público, adicionalmente se han implementado trámites para que sean consultados en línea, y desde el mes de abril se implementó el chat con los usuarios todos los día en horario de 2 a 4 pm, para dar respuesta a diferentes temas de interés; se responden de manera oportuna las peticiones, presentadas, se lleva un control de peticiones recibidas y las que se responden y adicionalmente se consulta al usuarios la satisfacción de la respuesta otorgada en términos legales. Se adelanta el proceso de caracterización de usuarios, y se implementó el manual de acceso a los programas sociales que brinda la entidad servicios, permanentemente se realizan reuniones con la comunidad a fin de dar brindar información de los avances en el cumplimiento de los programas del

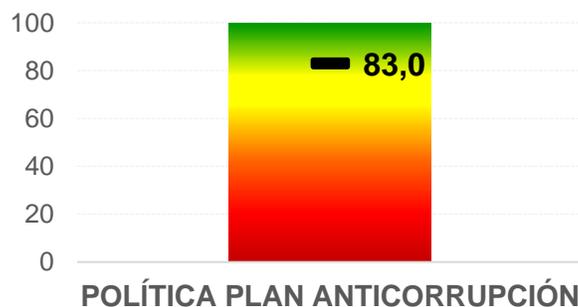
PDM, y recopilar sus necesidades. Se da cumplimiento al proceso de rendición de cuentas

En desarrollo de la Seguridad digital, se estableció el procedimiento que restringe descargar software ilegales o no autorizados; adicionalmente, se elaboró la política de seguridad de la información, que incluye los parámetros para garantizar; la administración maneja un contrato de arrendamiento de equipos de cómputo a través del cual se debe garantizar la seguridad digital.

En desarrollo e implementación de la política de Defensa jurídica, se cuenta con el funcionamiento del comité de conciliaciones, el cual se reúne para la toma de decisiones de carácter legal que comprometen la responsabilidad de la administración municipal. Adicionalmente en materia contractual todos sus procesos se manejan a través de software Sisnet, y del portal Secop, y garantiza la transparencia de todos los procesos de contratación.

En materia de anticorrupción de elaboro el plan anticorrupción institucional, se publicó y los seguimientos también se hacen públicos.

A continuación se grafica el resultado del autodiagnóstico de la política de anticorrupción:



En defensa jurídica, la entidad cuenta con un comité de conciliaciones, que se reúne cada vez que se requiere, su principal función es la defensa de los interés litigiosos de la entidad, los procesos en curso tienen asignado un apoderado que les hace el seguimiento. Desde la Secretaria Jurídica se realizan procesos de capacitación a los funcionarios que se encuentra vinculados a procesos jurídicos o de contratación y los que atienden todas las Peticiones, quejas y reclamos de la entidad. Todavía no se han entregado los resultados del autodiagnóstico.

Respecto a la participación comunitaria la Administración Municipal brinda capacitación de JACs en temas relacionados con gestión pública y desarrollo territorial, finanzas públicas y presupuesto, en la vigencia anterior se dio capacitación en formulación de proyectos para la elaboración de proyectos en pro del bienestar de la comunidad. La Administración Municipal cuenta con un proceso de participación ciudadana, a través de la cual entabla contacto permanente con las JAC, y brinda asesoría y apoyo en el desarrollo de sus diferentes actividades para la constitución de espacios de control de la ciudadanía, la elaboración de proyectos y la gestión de recursos para dichos proyectos. Está pendiente la entrega del resultado de autodiagnóstico.

Respecto de la atención incluyente se desarrollan programas para la población en condiciones de discapacidad o vulnerabilidad. De igual manera, en la página web se publica la información para todos los grupos de interés, y la información se dirige a todos los grupos sociales, adicionalmente se difunde la información por redes sociales, face book, impresos, boletines de prensa, informativos, perifoneo, spots, noticieros, alianzas con medios de comunicación externos Respecto al tratamiento de datos, se tienen protocolos. Semestralmente se elaboran informes sobre trámite de pqr.

4. DIMENSIÓN GESTIÓN PARA LA EVALUACIÓN DE RESULTADOS

En cuanto a la implementación del Seguimiento y evaluación del desempeño institucional, periódicamente se publica en la página web institucional, los indicadores que miden la gestión del SGC el cual va articulado con las metas del plan de desarrollo, se publica la ejecución presupuestal mensualmente, se publican los actos administrativos que se emiten para la realizar ajustes presupuestales, y en la página web de manera permanente se publican las diferentes actividades que se ejecutan en cumplimiento de los programas y proyectos del PDM.

Se hace anualmente el seguimiento y medición del plan de desarrollo y el seguimiento a la ejecución presupuestal para establecer los resultados del índice de gestión administrativa de la entidad.

De igual manera se aplicaron los autodiagnósticos de MIPG, para determinar el estado de avance en el cual nos encontramos; adicionalmente en la aplicación del FURAG II, se alcanzó un puntaje de 71,0; identificando que se debe trabajar en las políticas de gobierno digital, política de seguridad digital y política de trámites.

5. DIMENSIÓN INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

En materia de información y comunicación, la entidad ha venido fortaleciendo los canales para fomentar la comunicación con los ciudadanos, utilizando diferentes canales, como Facebook, Instagram, boletines de prensa, correos electrónicos.

Frente a esta dimensión se requiere fortalecer la gestión documental de la entidad, seguridad de la información digital y asegurar la trazabilidad de las transacciones realizadas en los sistemas.

Con relación a la política de transparencia, se han formulado las estrategias de actualización y seguimiento a los mapas de riesgos, se evaluó la estrategia para la rendición de cuentas de la vigencia 2017, de tal forma que pudiera llegar a los diferentes sectores del municipio.

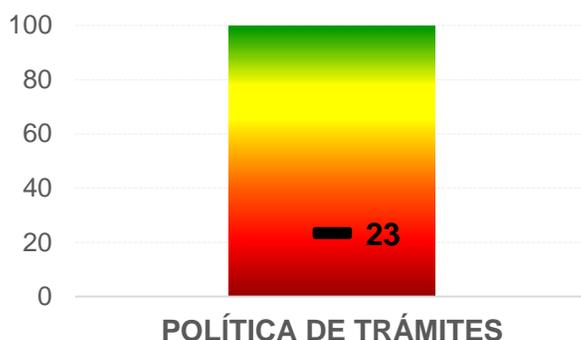
El municipio dentro de la ejecución del plan anticorrupción viene desarrollando un ejercicio de seguimiento para establecer su avance en esta dimensión.

6. DIMENSIÓN DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

La Gestión del Conocimiento y la Innovación fortalecen de forma transversal y para ello se ha venido realizando un seguimiento al cumplimiento de los indicadores de gestión de la entidad, establecidos desde el SGC, así como los indicadores de gestión establecidos por el DNP.

Se han adelantado procesos de inducción y reinducción a los servidores públicos para temas que son de interés de todos los servidores públicos.

En la racionalización de trámites, se establece que a la fecha se formuló dentro del plan anticorrupción la depuración de los tramites que se tienen y formular los que nos falten y establecer la exclusión de aquellos que no sean pertinentes al funcionamiento de las diferentes áreas de la estructura organizacional, para incrementar el porcentaje de cumplimiento en este ítem.



7. DIMENSIÓN DEL CONTROL INTERNO

Desde la dimensión del Control Interno, la Administración municipal ha realizado Auditorías seguimiento al cumplimiento del plan de desarrollo y al reporte de indicadores; seguimiento a planes de mejoramiento, seguimiento a pqr's, seguimientos al plan anticorrupción, seguimiento al cumplimiento en la entrega de informes de entes de control y el reporte de información a entes de control, entre otros, elaboración de informes de ley.

También se ha realizado la actualización y el seguimiento a las matrices de riesgo de todos los procesos del SGC, y a los riesgos de corrupción.

La oficina de control interno ha facilitado la asesoría a las áreas que así lo requieren en temas de interés de cada uno de ellos.

A la fecha se ha adelantado proceso de auditoría de control interno a los procesos de Secretaría jurídica, Secretaria de Educación, Secretaria de Cultura.

GLORIA RUBIELA GAITAN GARCIA
Jefe Oficina de Control Interno