



**INFORME CUATRIMESTRAL
ESTADO DE CONTROL INTERNO
JULIO DE 2018 – OCTUBRE 2018**

(Ley 1474 de 2011 Estatuto anticorrupción)

“Por lo cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”

El artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, Reportes del Responsable de Control Interno. establece la responsabilidad que tiene el Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, de presentar cada cuatro meses un informe que dé cuenta del estado del Sistema de Control Interno en la Alcaldía Municipal de Puerto Carreño.

Para dar cumplimiento con esta norma, se presenta y publica en la página web de la Alcaldía, el informe correspondiente al cuatrimestre comprendido entre el 01 de julio de 2018 y el 31 de octubre de 2018.

El artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 establece que se deben integrar los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad y este Sistema Único de Gestión se debe articular con el Sistema de Control Interno; en este sentido el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG surge como el mecanismo que facilitará dicha integración y articulación.

A continuación se describe el estado general del Sistema de Control Interno, los principales logros y avances alcanzados por la entidad en la implementación del MIPG y su articulación con el MECI

MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

DIMENSION 1: TALENTO HUMANO

Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

La entidad cuenta con la caracterización de los servidores: antigüedad, nivel educativo, edad, género y tipo de vinculación, datos de contacto actualizada, manejada por el profesional universitario de Talento Humano; de igual forma están caracterizados los empleos: planta de personal, perfiles de los empleos, funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros.

La Administración Municipal para la presente vigencia sacó a concursos a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC todas sus vacantes, cargos que actualmente están provistos mediante nombramiento provisional

La entidad tiene creado y en funcionamiento el Comité de Convivencia Laboral, para la resolución de conflictos e identificación de casos de acoso laboral, de igual forma cuenta con el comité paritario de Salud y Seguridad en el trabajo – COPASS.

Se realizaron socializaciones en manual de funciones a los servidores públicos, de igual forma se les capacitó en temas de seguridad y salud en el trabajo; se les realizaron los exámenes periódicos, de ingreso y salida de acuerdo con la novedades presentadas durante la presente vigencia.





Para esta política la entidad desarrollo un plan de acción donde priorizó una serie de actividades que aseguraran su implementación tales como:

- *Presentar y aprobar el plan de bienestar para la vigencia 2019
- *Analizar si en la entidad se prepara física y emocionalmente al servidor público para el retiro de la entidad por la culminación de su ciclo laboral.
- *Determinar una posible ruta de desvinculación asistida y retención del conocimiento.

Política de Integridad

Para esta política la entidad desarrolló un plan de acción donde priorizó una serie de actividades que aseguraran su implementación tales como:

- *Analizar si en la ruta de atención de participación ciudadana está activa la PQRS y son retroalimentadas cuando presentar una reclamación sobre las acciones que adelantan los servidores al interior de la entidad.
- *Actualizar el código de ética a código de integridad, a través de una construcción conjunta con los servidores públicos de la entidad.

DIMENSION 2: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN

Política de Planeación Institucional

Para esta política la entidad desarrolló un plan de acción donde priorizó una serie de actividades que aseguraran su implementación tales como:

- *Realizar la caracterización ciudadanos, usuarios e interesados
- *Revisar aspectos internos tales como el talento humano, procesos y procedimientos, estructura organizacional, cadena de servicio, recursos disponibles, cultura organizacional, entre otros.
- *Identificar el conocimiento de los servidores públicos (formación, capacitación y experiencia)

Política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público

Aun en esta política no se ha desarrollado plan de acción, pero de igual forma la entidad cumple con elementos mínimos requeridos con la política como la formulación del PAC, el Plan Anual de Adquisiciones en cada vigencia.

DIMENSION 3: GESTION CON VALORES PARA RESULTADOS

De la ventanilla hacia adentro:

Política de Fortalecimiento Organizacional y simplificación de procesos

Para esta política la entidad desarrolló un plan de acción donde priorizó una serie de actividades que aseguraran su implementación tales como:

- *Identificar los procesos necesarios para la prestación del servicio y la adecuada gestión, a partir de las necesidades y expectativas de los grupos de valor identificadas en la dimensión de
- *Direccionamiento Estratégico y de Planeación
- *Definir la secuencia de cada una de las diferentes actividades del proceso, desagregándolo en procedimientos o tareas





Política Gobierno Digital

Para esta política aún no se ha formulado plan de acción, pero la entidad cuenta con una página web, y tiene publicado sus trámites y servicios en el portal del SUIIT.

Política de Seguridad Digital

Para esta política aún no se ha formulado plan de acción, pero la entidad ha adelantado acciones para su cumplimiento mediante el diseño e implementación del Manual Política General de Seguridad y Privacidad de la Información y Sistema de Gestión de Seguridad de la información SGSI.

Política de Defensa Jurídica

Para esta política aún no se ha formulado plan de acción

Política de Mejora Normativa

Para esta política aún no se ha formulado plan de acción.

Relación Estado Ciudadano:

Política de Servicio al Ciudadano

Para esta política aún no se ha formulado plan de acción, pero la entidad tiene para la atención al ciudadano una ventanilla única, correos institucionales y pagina web en donde está habilitada la opción de PQRS.

Política de Racionalización de Trámites

Para esta política la entidad desarrolló un plan de acción donde priorizó una serie de actividades que aseguraran su implementación tales como:

*incluir dentro del plan anticorrupción y atención al ciudadano de la vigencia 2019 la identificación de los tramites a racionalizar generados a través del aplicativo SUIIT

Política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública

Para esta política la entidad desarrolló un plan de acción donde priorizó una serie de actividades que aseguraran su implementación tales como:

*Generar espacios con la comunidad antes de la rendición de cuenta donde se puedan establecer mesas de trabajo y recolección de inquietudes

*Buscar mecanismos que permitan preguntarle a la ciudadanía lo que quieren que se les informe en las rendiciones de cuenta. Documentar el procedimiento

DIMENSION 4: EVALUACION DE RESULTADOS

Política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional

Para esta política aún no se ha formulado plan de acción, aunque ya la entidad inició con el ejercicio de autodiagnóstico para evaluar su estado actual y lo que debemos implementar por cada política

DIMENSION 5: INFORMACIÓN Y COMUNICACION

Política de Gestión Documental





Para esta política aún no se ha formulado plan de acción, pero la entidad ha tenido gran avance, sobre todo en las TRD, que fueron aprobadas recientemente, y que están siendo implementadas por todos los funcionarios.

Política de Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción

Para esta política aún no se ha formulado plan de acción, la entidad está avanzando con esta política mediante la publicación continua y oportuna de toda la contratación en el SECOP, además de información de interés general en la página web de la entidad.

DIMENSION 6: GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION

Política de Gestión del Conocimiento

Para esta política aún no se ha formulado plan de acción.

DIMENSION 7: CONTROL INTERNO

Política de Control Interno

Para esta política aún no se ha formulado plan de acción. Ya que esta política guarda estrecha relación con la implementación del MECI, se puede decir que la entidad ha tenido pequeños avances pero que requiere actualizar por los diferentes cambios o transformaciones que ha sufrido a través de los años.

MAYLER YURISAM VALVERDE CALDERON

Jefe de Oficina de Control Interno

Fecha de Elaboración: 06 de Noviembre de 2018

Somos Todos!

