



RESUMEN EJECUTIVO

INFORME DE EVALUACION DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011 Artículo 9º.

INFORME DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO

Informe para ser publicado en la Pagina Web de la Alcaldía Municipal de Chía.

Periodo Evaluado: Marzo 12 de 2013 a Julio 12 de 2013

Jefe de Control Interno: Oscar Felipe Vega Prieto

Fecha de Elaboración: Julio 8 de 2013

1.SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATEGICO

1.1.AVANCES

La Oficina de Control Interno en cumplimiento a los cinco roles: Valoración del Riesgo, Fomento cultura del autocontrol, Acompañamiento y asesoría, Relación con entes externos y Evaluación y seguimiento, desarrollo las siguientes actividades:

VALORACION DEL RIESGO.

En la Administración del riesgo la oficina de control interno a partir del mes de Junio de 2013 se encuentra realizando el seguimiento a los riesgos identificados en cada uno de los procesos de la Administración Municipal y luego del seguimiento y evaluación esta oficina presenta los resultados y propuestas de mejoramiento, tratamiento a las situaciones detectadas a los responsables de cada área.

Igualmente en el mes de Abril de 2013 se consolido el mapa de riesgos de corrupción, el cual se realizara seguimiento por parte de esta oficina trimestralmente, para posteriormente publicarlo en la página web de la Alcaldía Municipal de Chía.

FOMENTO DE LA CULTURA DEL AUTOCONTROL

Mediante Resolución No. 048 de 2013 se adoptó el Código de Ética de la Alcaldía Municipal de Chía, el cual se publico en cartelera para dar a conocer a todos los funcionarios de la Administración Municipal.

Alcaldía Municipal de Chía



Con el fin de mantener actualizado el Plan de Capacitación de la Alcaldía se está realizando un estudio de necesidades de capacitación y formación a todos los servidores de la Alcaldía de Chía a través de un Contrato con Universidad de la Sabana.

Se consolidó grupo interdisciplinario con el fin de realizar seguimiento al cumplimiento de metas del Plan de Desarrollo "Chía, Territorio Inteligente e Innovador", el cual está integrado por Gerentes de Meta y Gerentes de información.

Se realizó una actualización al Mapa de Procesos de la entidad, con el fin de facilitar la medición y seguimiento de los procesos. El cual quedó conformado por veintiún (21) procesos que a su vez se dividen en : Estratégicos (2), Misionales (9), Apoyo (8) y Evaluación y Mejora (2).

La divulgación del mapa de procesos se realizó mediante la socialización realizada el 6 de Diciembre de 2012 en el Hospital San Antonio de Chía, tal como consta en el Acta No. 6. De 2012.

DIFICULTADES.

- Una vez adoptado el código de ética es importante implementar estrategias de socialización para darlo a conocer a todos los funcionarios de la Administración Municipal.
- Se requiere que la oficina de función pública desarrolle e implemente el manual de inducción y re inducción ya que el mismo se está realizando de manera informal y no se ha oficializado dentro de un procedimiento claro y documentado.
- Falta elaborar y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual.

2. SUBSISTEMA DE CONTROL DE GESTION

2.1. AVANCES

Se adquirió e implemento un Software para administrar el Sistema de Gestión de Calidad, donde incluye el seguimiento a todos los procesos de calidad y el modelo estándar de control interno (MECI).

Se realiza seguimiento a las metas del Plan de Desarrollo mediante indicadores y la información que reportan los Gerentes de Meta e Información.

En el componente de comunicación se actualizó la página web y se dio lanzamiento al periódico "Gobernar es comunicar" contemplado en el Plan de Comunicaciones de la Alcaldía y se crearon los correos institucionales a nivel de cada área.

Dando cumplimiento a la Ley 1474 de 2011, Artículo 76 "La Oficina de Control Interno desarrollo el informe semestral sobre el estado actual de las PQR's correspondientes al primer semestre del año 2013.

Alcaldía Municipal de Chía



Por otra parte la Oficina de Control Interno realiza acompañamiento a algunos procesos precontractuales para licitaciones, selección abreviada, subasta y concurso de méritos que ejecuta la Oficina Asesora de Contratación, teniendo en cuenta la relación de los procesos precontractuales que nos facilitó la oficina de contratación y la información disponible para consulta en el SECOP. Esto para garantizar la transparencia y participación ciudadana de los mismos.

Por otra parte la Oficina de Control Interno está realizando el acompañamiento a los Entes de Control en el desarrollo de las auditorías practicadas al Municipio de Chía.

DIFICULTADES:

Falta socializar las políticas de operación a los servidores públicos.

Se cuenta con un buen sistema de comunicación, pero aún falta implementar el plan de comunicación.

Es necesario actualizar y fortalecer el sistema de manejo de correspondencia interna y externa a fin de facilitar el manejo de la misma e implementar la cultura de cero papel dando cumplimiento a la Directiva Presidencial No.4 de 2012 emanada por la Presidencia de la República.

Los servidores públicos no son conscientes de la importancia de la aplicación de controles dentro de sus procesos.

3. SUBSISTEMA DE CONTROL DE EVALUACION

3.1. AVANCES

3.1.1 Programa Anual de Auditoría Interna:

De acuerdo al cronograma de auditorías aprobado por el Comité de Coordinación de Control Interno se ha desarrollado en un 70% las Auditorías programadas.

PLANES DE MEJORAMIENTO:

La Oficina de Control Interno consolida y realiza seguimiento trimestral a los Planes de mejoramiento suscrito con la Contraloría de Cundinamarca, actualmente cuenta con los siguientes Planes de Mejoramiento vigentes, es de anotar que las actividades, objetivos y tiempos establecidos son realizados directamente por los responsables de cada área o proceso.



- ✓ Plan de Mejoramiento Auditoría Gubernamental con Enfoque Integral con Modalidad Integral a la Vigencia Fiscal 2010 - 2011, aprobado por la Contraloría de Cundinamarca.
- ✓ Plan de Mejoramiento Institucional, Programa Auditorías Internas Vigencia 2012, aprobado por la Oficina de Control Interno Municipal.
- ✓ Plan de Mejoramiento al Río Bogotá, Contraloría de Cundinamarca.
- ✓ Plan de Mejoramiento Auditoría gubernamental modalidad especial ambiental.
- ✓ Plan de Mejoramiento Auditoría gubernamental modalidad especial ambiental de gestión del riesgo.
- ✓ Plan de Mejoramiento Auditoría gubernamental modalidad especial ambiental plantas de beneficio animal

La Oficina de Control Interno dentro de su rol de Evaluación y Seguimiento elaboró un cronograma que contiene los informes que la Administración Municipal debe presentar a entes de control externos, al cual realiza seguimiento periódico, con el fin de verificar la presentación oportuna de los mismos.

3.2. DIFICULTADES

El Plan de mejoramiento individual se está realizando de manera informal, pero no se cuenta con un documento oficial que permita realizar el respectivo seguimiento

4. ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Es importante para la Oficina de Control Interno resaltar el proceso que está realizando la Administración Municipal para mantener el sistema de Gestión de Calidad destinando recursos para su fortalecimiento y eficacia.

Por otra parte esta oficina realiza seguimiento y control de los componentes del Sistema de Control Interno a través de su plan de mejoramiento institucional.

4.1. RECOMENDACIONES

- Coordinar con la oficina de función pública la elaboración, suscripción y seguimiento del Plan Mejoramiento Individual de la Institución. Por otra parte es importante elaborar y adoptar a la mayor brevedad el manual de Re inducción e Inducción de la entidad, teniendo en cuenta que estos los componentes más críticos dentro del Sistema de Control Interno.
- La oficina de Control interno considera que la alta dirección en cabeza de la Secretaría General, debe programar la realización de actividades tendientes a verificar la interiorización de los principios y valores estableciendo mecanismos de socialización con los servidores públicos.
- Teniendo en cuenta que se está actualizando el manual de planes de bienestar es importante incluir el plan de inducción y re inducción, por lo tanto se recomienda a la Dirección de Función Pública adoptar las políticas y prácticas del Talento Humano



mediante acto administrativo y ponerlas en marcha, lo cual generaría un beneficio a cada funcionario.

- Debido a que en la Administración Municipal no se tiene la cultura de administración del riesgo, se hace indispensable comprometer a los funcionarios encargados para que realicen el respectivo seguimiento y control de los mismos, con el fin de eliminar los riesgos que impiden el cumplimiento de objetivos propuestos.

JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO

OSCAR FELIPE VEGA PRIETO