



**INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO LEY 1474 DE 2011.  
PERIODO MARZO - JUNIO DE 2015.**

DATOS GENERALES						
<b>ENTIDAD NOMBRE DEL FUNCIONARIO QUIEN RINDE EL INFORME CARGO DESEMPEÑADO FECHA DE ELABORACION DEL INFORME PERIODO EVALUADO INFORME PRESENTADO A: CARGO PUBLICADO</b>	ALCADIA MUNICIPAL SANTIAGO DE TOLÚ					
	ERVIS PATERNINA SIERRA					
	JEFE DE CONTROL INTERNO					
	<b>DÍA</b>	<b>07</b>	<b>MES</b>	JULIO	<b>AÑO</b>	2015
	ARIEL ALVARADO MONTES					
	ALCALDE MUNICIPAL					
	<b>SI</b>	<b>X</b>	<b>NO</b>	<b>MEDIO DE PUBLICACIÓN</b>	<b>PÁGINA WEB INSTITUCIONAL</b>	

**OBJETIVO.**

Dara a conocer el estado del Sistema de Control Interno de la Alcaldía Municipal Santiago de Tolú.

**ALCANCE.**

El presente informe comprende un análisis en el marco de avances y dificultades que ha tenido la Alcaldía Municipal en los meses de Marzo - Junio de 2015, sobre la estructura del Sistema de Control Interno. De igual manera este informe da cumplimiento al art 9 de la Ley 1474 de 2011.

De este modo y a fin de cumplir con lo establecido con lo anteriormente descrito, a continuación relaciono el estado del Sistema de Control Interno del Municipio de Santiago de Tolú, en sus diferentes subsistemas.

***La Oportunidad para todos!***



## **PRESENTACIÓN**

La implementación del Modelo estándar de Control Interno MECI según el Decreto 1599 de 2005 en las entidades públicas de orden Nacional y Territorial que hacen parte de del ámbito de aplicación de la ley 87 de 1993, ha permitido un control razonable a la gestión de las entidades.

Después de ocho años del inicio de su implementación, cinco de su fecha límite en el orden nacional, y dos años y medio en el orden Territorial, se han recogido inquietudes y se ha logrado establecer la necesidad de **ACTUALIZAR** el Modelo, no desde su concepción filosófica y conceptual, sino en su forma, para facilitar su comprensión, introduciendo estrategias de simplificación que permitan su efectiva operación.

El propósito fundamental de este Modelo es servir de herramienta gerencial para el control de la gestión pública, fundamentada en la cultura del control, la responsabilidad y compromiso de la Alta Dirección para su implementación y fortalecimiento continuo.

Así mismo, en cumplimiento del artículo 9 de la Ley 1474 de 2011 "Estatuto Anticorrupción" se presenta el informe detallado del estado del Sistema de Control Interno de la Alcaldía del Municipio de Santiago de Tolú - Sucre.

Para cumplir con lo anterior, el informe pormenorizado se elabora, se presenta al representante legal y se publica en la página oficial de Nuestra Entidad, teniendo en cuenta los nuevos parámetros ordenados por el Departamento Administrativo de la Función Pública mediante Decreto No. 943 del 21 de mayo de 2014, el cual actualiza el Modelo Estándar de Control Interno – MECI.

La oficina de control interno ha venido haciendo seguimiento a las acciones, políticas, procedimientos y demás mecanismos de control y evaluación que ha adoptado la entidad, conforme a lo que se expone a continuación:

Se ha operado el sistema comenzando por la aplicación del código de ética por parte de los funcionarios y el comité de ética implementado mediante acto administrativo, con lo cual se efectuó la evaluación al subsistema de control estratégico en el componente ambiente de control y a sus elementos, acuerdos, compromisos y protocolos éticos, desarrollo del talento humano y estilo de dirección.

***La Oportunidad para todos!***



Se dio cumplimiento al desarrollo del talento humano con la implementación de las políticas a través de acto administrativo.

El estilo de dirección se ejecutó dando a conocer al Alcalde Municipal propuestas de mejoramiento en el ejercicio administrativo a través de lo siguiente:

- ✚ Aplicación del plan de inducción a los nuevos funcionarios
- ✚ Ejecución del plan de re inducción
- ✚ Desarrollo del plan de capacitación
- ✚ Implementación del plan de bienestar y del plan de incentivos
- ✚ Diseño y puesta en marcha del plan de desempeño laboral

### AVANCES

- ✚ En relación al Desarrollo del Talento Humano la Administración Municipal Cuenta con un Documento que contempla las estrategias y obligaciones que como administración municipal se tienen para hacer de los servidores entes competentes. Los conocimientos de las personas que laboran en la Entidad son claves para que la Administración Municipal genere satisfacción de los empleados, satisfacción de los clientes, etc., son activos que explican. Está claro que existe un capital que pocos se preocupan por medir y del que casi nadie informa dentro de la organización, pero que sin lugar a dudas tiene un valor real. En otras palabras, significa que lo más importante y estratégico para el desarrollo de una Entidad competitiva es utilizar el capital intelectual como factor de generación de conocimiento productivo; finalmente este conocimiento se constituye en la base de la innovación y la productividad y, además, en fuente directa de la ventaja competitiva Se trata de analizar, entonces, cómo la formación del talento humano, a través del aprendizaje organizacional, se constituye en un factor estratégico fundamental para el desarrollo de la productividad y la competitividad sostenibles en las organizaciones.
- ✚ En torno al desarrollo del Talento Humano se adoptó el Plan de desarrollo del Talento Humano el cual integra políticas relacionadas con los procesos de inducción y Re inducción, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar Social y Evaluación de Desempeño.

*La Oportunidad para todos!*

**La Oportunidad para todos!**

Cra. 2ª No. 15 - 43 - Palacio Municipal - Telefax: (5) 286 05 96  
Santiago de Tolú - Sucre - Colombia  
[www.santiagodetolu-sucre.gov.co](http://www.santiagodetolu-sucre.gov.co)



- ✚ Teniendo como base la importancia del Talento Humano, desde la Oficina de Control Interno, se adelantó el proceso de auditoría interna a la Oficina de Recursos Humanos y Físicos, la cual es la delegada de administrar el recurso humano de la entidad, en dicha auditoría fueron identificadas algunas inconformidades las cuales fueron objeto para la elaboración del respectivo plan de mejoramiento
- ✚ A partir del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano adoptado por la entidad, se han considerado la aplicación de ciertas estrategias que permitan que por parte de los servidores de la entidad, se brinde cada vez mejor el servicio de calidad al ciudadano
- ✚ En la era actual del conocimiento y la información, el factor estratégico de competitividad sostenible de las organizaciones es el capital intelectual, de ahí que desde la Oficina de Control Interno se continua promoviendo en primera instancia los principios y valores a que todo servidor público, contratista debe reflejar en el cumplimiento de sus labores cotidianas.
- ✚ Los cambios normativos y nuevos requerimientos han hecho que desde la Oficina de Control Interno se convoque al desarrollo de reuniones, donde a partir de cada nuevas disposiciones se ha solicitado a la Alta Dirección para que se coadyuve al logro de los objetivos.
- ✚ Que será objeto de seguimiento por parte de la Oficina de Control Interno.

### **DEBILIDADES**

- ✚ Se viene desde la Oficina de Control Interno y a través de la Secretaria de Planeación la coordinación y supervisión de los Planes de Acción y Acuerdos de Gestión a fin de determinar el nivel de cumplimiento del Plan de Desarrollo Municipal, parte de la información ha sido consolidada por el Secretario de Planeación para la elaboración del Informe de Gestión que el Señor Alcalde Municipal rinde con una periodicidad semestral en cumplimiento de lo ordenado por el artículo 33 de la Ley 489 de 1998, donde se recomienda realizar una audiencia pública de rendición de cuentas a la ciudadanía, se establece que cuando la Administración lo considere conveniente y oportuno, se podrán convocar a audiencia pública en las cuales se discutirán aspectos relacionados con la formulación, ejecución o

***La Oportunidad para todos!***



evaluación de políticas y programas a cargo de la entidad, y en especial cuando este de por medio la afectación del derechos o intereses colectivos.

- ✚ Frente a lo constituido en el Modelo de Operación por Procesos, se ha realizado por parte de la Oficina de Control Interno el seguimiento a los Puntos de control, para ello se ha emitido por parte de los responsables de los procedimientos el respectivo informe es cual se constituirá en insumo para prevenir posibles desviaciones al cumplimiento de los objetivos de los procedimientos que han sido elaborados, documentados y adoptados.
- ✚ El Plan de Desarrollo del Talento Humano cuenta con un Programa de Estímulos e Incentivos, el cual hasta la fecha de elaboración del presente informe no ha presentado resultados ya que no se ha impulsado la aplicación de dicha estrategia.
- ✚ Las Políticas del Desarrollo del Talento Humano requieren que por parte de la entidad se cuente con los recursos y del personal con disponibilidad para llevar a cabo cada uno de los componentes que integran dicho plan, por la ausencia de disponibilidad y de los recursos no ha sido posible desarrollar las capacitaciones que inicialmente, adicionalmente a ello la disponibilidad por parte de la escuela Superior de Administración Pública como entidad que ha brindado algunas capacitaciones ha sido precaria para el año 2015, es importante reconocer que el desarrollo de la actividad laboral de un servidor público requiere que este enfoque su dinámica a partir del desarrollo de las diferentes capacitaciones que estén relacionadas con su área específica de trabajo.

### **DIFICULTADES**

- ✚ El jefe de Control Interno ha incluido dentro del programa de auditoría la evaluación a los aspectos que sean relevantes en los procesos establecidos por la entidad, para ello se tuvo en cuenta el correcto desarrollo de los procedimientos, que las actividades cumplan con el objetivo propuesto. La dificultad se ha presentado en los retardos generados en el cumplimiento de los cronogramas previamente elaborados así como en la presentación de los planes de mejoramiento por parte de los directamente implicados, por lo que se ha hecho necesario contemplar este seguimiento en el Plan de Acción para la vigencia 2015.

***La Oportunidad para todos!***



- ✚ Es de importancia que cada uno de los integrantes que hacen parte de la Administración Municipal entiendan la importancia de la operación por procesos para lo cual implica conocer con más detalle el concepto del proceso; definido como el conjunto de actividades relacionadas mutuamente o que interactúan para generar valor, las cuales transforman elementos de entrada en resultados, de ahí que la Ley 872 DE 2003 promueve la adopción de un enfoque basado en los procesos, esto es la identificación y gestión de la manera más eficaz, de todas aquellas actividades que tengan una clara relación entre si y las cuales constituyen la red de procesos de una organización.
- ✚ En muchos casos la planeación requiere del compromiso y de la organización de quienes participan de ella, así como de los recursos logísticos, económicos y humanos, la dificultad prevista está relacionada la falta de integración y de la adopción de la Planeación como herramienta estratégica para el logro del cumplimiento de los objetivos institucionales y sociales.
- ✚ Al considerar que los indicadores de gestión se consideran como el conjunto de mecanismos necesarios para la evaluación de la gestión de toda la entidad pública, es de absoluta importancia que cada responsable del manejo de sus indicadores proporcione de manera constante la información al indicador formulado de acuerdo a la periodicidad y tendencia requerida, ya que se presenta aun un desequilibrio en el manejo y aplicación de este tipo de conductas que permitan verificar el cumplimiento de las metas propuestas y de las acciones contempladas para el restablecimiento del indicador, cuando este ha presentado alteraciones negativas.
- ✚ Los procesos de inducción presentan debilidad frente a la socialización de los procesos y procedimientos, para lo cual se hace necesario que se exprese con mayor detalle el manejo de los procesos y procedimiento.
- ✚ La Planeación requiere de la coordinación de actividades a través del tiempo, esta herramienta de planificación ha sido interrumpida por incremento de funciones, desbordamiento de la capacidad instalada, y retrasos en los procesos, por lo que se hace necesario que se emprendan por parte de la Alta Dirección y demás funcionarios y contratistas reuniones periódicas que permitan planificar y evaluar periódicamente los procedimientos adelantados.

***La Oportunidad para todos!***



- ✚ Es necesario que los procesos y procedimientos sean revisados periódicamente por parte de sus responsables, y que los ajustes que se realicen sean dados a conocer de manera oportuna a los servidores públicos. Es necesario que se verifique que los medios por los cuales se comunican los cambios garanticen el conocimiento de los mismos, la dificultad se presenta en que por parte de los responsables no se emiten o no manifiestan cambios que deben de tenerse en cuenta en los procesos que ya han sido adoptados.
- ✚ La conformación del mapa de procesos y procedimientos la integran una serie de procesos los cuales están claramente clasificados entre Procesos Estratégicos, misionales, de apoyo y evaluación, cada uno de ellos encierra para el cumplimiento de su objetivo la participación de diferentes actores y es preciso que se adelante un proceso de coordinación a fin de que se generen los resultados esperados ya que la dificultad de estos reside en la falta de armonización de los procedimientos.
- ✚ El Proceso de Inducción y re inducción debe enfocarse de manera periódica procurando que el nuevo servidor o contratista que prestara sus servicios al cumplimiento de fines esenciales de la Entidad en base a la normatividad vigente, garantice el cumplimiento de sus funciones, ya que aún se presentan incumplimiento o interrupciones en los procesos, se hace necesario que la Inducción se constituya en una herramienta en la cual todo servidor y contratista debe hacer parte de ella para dar viabilidad a las funciones que desde cada dependencia se realizan.
- ✚ Las Administración Municipal carece de un manual de calidad que integre el manual de operaciones de la Entidad, por lo que se hace necesario que se elabore, adopte y aplique dicho manual contribuyendo de esta manera a prestar un mejor servicio al ciudadano según los requerimientos normativos.
- ✚ Uno de los productos mínimos está relacionada con la evaluación, de la satisfacción del cliente y partes interesadas, por parte de la Entidad se efectuó la aplicación de una encuesta, frente a este proceso se han presentado dificultades ya que no ha existido una representación masiva que permita evaluar la calidad del servicio ya que la comunidad es reacia a la aplicación de este tipo de herramientas, para lo cual se hace necesario utilizar medidas alternas como sistemas electrónicos u otros medios.

***La Oportunidad para todos!***

Cra. 2ª No. 15 - 43 - Palacio Municipal - Telefax: (5) 286 05 96  
Santiago de Tolú - Sucre - Colombia  
[www.santiagodetolu-sucre.gov.co](http://www.santiagodetolu-sucre.gov.co)



## **COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DE LOS RIESGOS A LOS PROCESOS. AVANCES.**

- ✚ Se definieron las políticas de Administración de Riesgos de manera general las cuales forman parte de la Resolución No 0468 de Octubre 28 de 2014, se presentan las Políticas a tener cuenta a fin de lograr una eficiente y efectiva aplicación de la metodología y del tratamiento pertinente que se requiere en el manejo de los riesgos identificados.
- ✚ Es importante señalar que en cumplimiento del artículo 73 de la Ley 1474 de 2011 sobre el cumplimiento de la estrategia de la lucha contra la corrupción y atención al ciudadano que debe ser implementada por todas las entidades del orden nacional, departamental y municipal, se adelantó por parte de la Administración Municipal el mapa de riesgos de corrupción este componente conto con los criterios generales para la identificación y prevención de los riesgos de corrupción de la entidad permitiendo a su vez la generación de alarmas y la elaboración de mecanismos orientados a evitarlos, y en cumplimiento del rol de la oficina de control interno en su función de evaluadora de dicha estrategia.
- ✚ En el entendido que la Administración de riesgos se constituye en el conjunto de elementos que le permite a la entidad evaluar aquellos eventos negativos, tanto internos como externos, que puedan afectar o impedir el logro de sus objetivos institucionales, se ha realizado por parte de la Oficina de Control Interno el acompañamiento a los responsables de identificar y administrar estos riesgos a los procesos, para que apliquen la metodología dispuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública, los resultados de todo este proceso permitió que finalmente cada responsable de administrar sus procedimientos presentara ante la Oficina de Control Interno las matrices del reporte de los riesgos que fueron el resultado de cumplir con las etapas del Contexto Estratégico, en esta etapa se analizaron los factores internos como externos con sus respectivas causas, posteriormente y a partir de las causas internas y externas se identificó el riesgo para lo cual se realizó la descripción del riesgo, las consecuencias potenciales, los cargos que están relacionados con el riesgo, y finalmente se realiza la clasificación del riesgo, adicionalmente a ello mediante la matriz de calificación, evaluación y respuesta se realiza la representación del riesgo en cuanto a su impacto y probabilidad, se adelantó el respectivo análisis al

***La Oportunidad para todos!***



riesgo, valoración de controles, y finalmente la matriz de riesgos, una vez que los responsables "emitieron las matrices correspondientes se elaboró la matriz general de riesgos de la Administración Municipal, la cual fue adoptada mediante Resolución No 0468 de Octubre 28 de 2014. Ya que hasta la fecha de elaboración del presente informe no se ha realizado seguimiento a las acciones dispuestas en la Matriz de Riesgos, se ha fijado en el Plan de Acción para la vigencia 2015 el correspondiente seguimiento, para lo cual se adelantara un cronograma que permita realizar visita hasta cada dependencia soportando los avances pertinentes.

### **DIFICULTADES**

- ✚ Hasta la presente fecha por retardos ocasionados en la identificación de riesgos, no se ha efectuado el seguimiento a las acciones relacionadas en la matriz de riesgos general que está conformada por las diferentes matrices producto de la identificación de riesgos por los directamente responsables de los procedimientos, esta dificultad ha hecho necesario que a partir de inicios de la vigencia 2015 se tomen acciones que permitan elaborar un cronograma de actividades que permita realizar un proceso de inspección y seguimiento a las acciones contempladas para minimizar los riesgos.
- ✚ En proceso de aplicación de la metodología definida por el Departamento Administrativo de la Función pública y adoptada por la Administración Municipal se generaron retrasos por parte de los responsables en ejecutar progresivamente cada una de las etapas relacionadas con la Administración de los Riesgos.
- ✚ Por parte de la Oficina de Control Interno se han emitido recomendaciones a las diferentes responsables de los procedimientos a fin de continuar con la ejecución de acciones que impulsen el mejoramiento continuo de la organización así como de aquellas recomendaciones que realiza producto de la vigilancia que realiza los órganos de control.
- ✚ Existen escasos recursos económicos para cumplir con la evasión de ciertos riesgos asociados a los procesos.
- ✚ No se presenta un proceso organizado que influya en un correcto manejo de las actividades relacionada con la administración de Riesgos.

***La Oportunidad para todos!***

Cra. 2ª No. 15 - 43 - Palacio Municipal - Telefax: (5) 286 05 96  
Santiago de Tolú - Sucre - Colombia  
[www.santiagodetolu-sucre.gov.co](http://www.santiagodetolu-sucre.gov.co)



- ✚ No se cuenta con una dinámica eficiente que garantice mayor efectividad por parte de cada responsable en el manejo de los riesgos.
- ✚ Para garantizar uno de los productos mínimos requeridos en la aplicación del nuevo MECI según Decreto No 943 del 21 de mayo de 2014, relacionado con la Evaluación Institucional, se orienta a los funcionarios para que a partir de la información generada se construyan los indicadores pertinentes, que den como resultado la elaboración de los informes sobre análisis de los indicadores por proceso.
- ✚ Se adelantó como actividad de sensibilización a los servidores de la entidad sobre la cultura de la autoevaluación la realización de una reunión que formo parte de las herramientas que permitieron difundir las actividades pertinentes, adicionalmente se difundieron cartillas que refuerzan el elemento de Autoevaluación.
- ✚ Se preparó el Informe Ejecutivo Anual de Control Interno que se debe presentar a través del aplicativo del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP. Este tipo de informe se ha venido presentado año tras año y antes del 28 de febrero.

Entre algunos de los procesos a estimular en la aplicación del taller de autoevaluación, se relacionan:

- Estimular el trabajo en Equipo y la confianza entre los miembros que integran los equipos, esto con el fin de garantizar que por parte de la entidad, se emprendan y estructuren nuevas formas de trabajo que permitan cumplir con las metas propuestas o requerimientos normativos.
- Establecimiento de la metodología para el tratamiento de los riesgos se ha buscado la manera que los servidores comprendan la importancia que representa el tratamiento de los riesgos para el logro de los fines de los procedimientos, así mismo se enmarca en una acción de mejoramiento continuo en cada una de las actividades que se emprenden por parte de los servidores de la entidad.

*La Oportunidad para todos!*

**La Oportunidad para todos!**

Cra. 2ª No. 15 - 43 - Palacio Municipal - Telefax: (5) 286 05 96  
Santiago de Tolú - Sucre - Colombia  
[www.santiagodetolu-sucre.gov.co](http://www.santiagodetolu-sucre.gov.co)



- Con el desarrollo de las auditorias requeridas por el sistema de control interno, se ha buscado minimizar la desconfianza en lo que representa este procedimiento como acción de mejora.
- ✚ Durante la vigencia se adelantaron importantes avances en relación al proceso de Auditoría Interna en todo lo que corresponde al procedimiento a excepción del seguimiento de las acciones correctivas enmarcadas en los planes de mejoramiento adoptados desde cada uno de los responsables de los procedimientos auditados.
- ✚ Ya que la auditoría interna busca verificar la existencia, nivel de desarrollo y el grado de efectividad del Control Interno en cumplimiento de los objetivos de la Entidad Pública, se ha proyectado la auditoria a verificar que el Manual de Procesos y Procedimientos se cumpla a cabalidad, para ello se estudiaron cada uno de los procedimientos verificando la importancia para que este procedimiento forme parte de la auditoria, fue así como priorizaron los procedimientos y donde posteriormente se establecieron las listas de chequeo que contenían la aplicación de una encuesta, dicho proceso permitió determinar el nivel de aplicación de procedimiento, así como el incumplimiento que generara las inconformidades que serían objeto de estudio para ser contempladas en los planes de mejoramiento.
- ✚ Los planes de mejoramiento lo integran los planes de mejoramiento individual, este tipo de Plan de Mejoramiento articulara a partir de la evaluación de desempeño que se efectúa a los funcionarios de carrera administrativa a partir del seguimiento de las competencias laborales y comportamentales previamente definidas.

### **DIFICULTADES.**

- ✚ La Autoevaluación se constituye en un proceso que requiere del desarrollo periódico de reuniones o de talleres, por parte de la Entidad no se han estructurado y agilizado este tipo de reuniones o talleres, dificultando el establecimiento de un control adecuado a las diferentes dificultades que se puedan presentar en los diferentes procedimientos o actividades propias de cada dependencia.
- ✚ No se ha logrado integrar los indicadores y o riesgos identificados en los procesos de autoevaluación de manera permanente, ya que se han

***La Oportunidad para todos!***

Cra. 2ª No. 15 - 43 - Palacio Municipal - Telefax: (5) 286 05 96  
Santiago de Tolú - Sucre - Colombia  
[www.santiagodetolu-sucre.gov.co](http://www.santiagodetolu-sucre.gov.co)



presentado retrasos por parte de los responsables en Administrar la información sobre el producto de la administración de riesgos e indicadores.

- ✚ El proceso de Auditoría Interna integra diferentes fases entre las que se relacionan la Programación general de la auditoria, planeación de la auditoria. Ejecución de la auditoria, comunicación de los resultados de la auditoria y seguimiento al cumplimiento de los planes de mejoramiento, frente a este último se han presentado como dificultad el seguimiento, ya que para ello se requiere de un tiempo considerable que permita establecer un encuentro entre cada responsable del procedimiento auditado a fin de determinar el nivel de avance de las acciones contempladas en los planes de mejoramiento, este tipo de retrasos ha generado que se programe el seguimiento a través de los formatos pertinentes para la vigencia 2015.
- ✚ El proceso de auditoría requiere de un conocimiento profundo de la entidad a nivel de su direccionamiento estratégico, desde este punto de vista se presenta dificultad ya que se carece de un apoyo o equipo humano competente y comprometido que garantice con una mayor efectividad el logro de los objetivos a que se refiere la Auditoría Interna.
- ✚ El Jefe de Control Interno, y su grupo de trabajo son responsables de continuar su formación a fin de mejorar y mantener su competencia profesional, este requisito Fundamental de la auditoría interna presenta como dificultades, la insuficiencia de capacitaciones direccionadas desde los Planes de Capacitación Institucionales.
- ✚ Los planes de mejoramiento deben integrar el seguimiento a los planes, programas para que a partir de las dificultades previstas se integren las acciones que fortalezcan el cumplimiento de cada una de las metas, este proceso ha presentado dificultades ya que no se adelanta con la rigurosidad y de manera pormenorizada el seguimiento a uno de los programas fundamentales de la entidad como lo es el Plan de Desarrollo Municipal.
- ✚ Administración Municipal Santiago de Tolú, adopto el Plan de Comunicaciones como una más de las herramientas que permitirán cumplir con los requerimientos del Sistema de Control Interno y a su vez con el manejo eficiente de la información generada y recepcionada por la Entidad, para la elaboración de este Plan de Comunicaciones se consideró que la comunicación pública en las entidades del Estado, cobra vigencia cada día,

***La Oportunidad para todos!***



por sus implicaciones en el proceso social y propende por fortalecer la comunicación organizacional y garantizar la socialización, circulación y veracidad de la información que debe llegar a los grupos de interés para que se enriquezca y desarrolle la rendición de cuentas a la ciudadanía, adicionalmente la formulación del Plan de Comunicaciones se constituyó en base al cumplimiento del Artículo 209 de la Constitución Política de Colombia, que establece que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con base en los principios de igualdad, Moralidad, Eficiencia, Economía, Celeridad, Imparcialidad, y Publicidad mediante la descentralización, la delegación y desconcentración de funciones.

- ✚ En cumplimiento del Estatuto Anticorrupción Ley 1474 Art 73 se elaboró y adoptó el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, integrando sus cuatro componentes (Identificación de los riesgos de corrupción y acciones para su manejo. Estrategia Anti trámites. Rendición de Cuentas y Mecanismos para Mejorar la Atención al ciudadano)
- ✚ La principal fuente de información externa, es la ciudadanía y las partes interesadas de ahí que la Entidad propicia los espacios para que la comunidad que acceda hasta las instalaciones de la Alcaldía Municipal encuentre los medios propicios para que se satisfaga el proceso de comunicación ya sea con los responsables de cada dependencia, así como también con la Alta Dirección.
- ✚ Adicionalmente para la elaboración de los planes, políticas, se involucra a la comunidad con el propósito de que esta conozca sobre la gestión administrativa así como también se constituya en fuente de información para la toma de decisiones.

### **DIFICULTADES.**

- ✚ Ante un correcto seguimiento de las PQRS se ha presentado dificultad, en la medida que la comunidad no hace uso adecuado de las herramientas proporcionadas por la entidad para que de una manera adecuada presenten sus Peticiones, Quejas, Reclamos y Sugerencias, además muchas de estas PQRS son entendidas y presentadas de manera verbal y atendidas por los directamente responsables, imposibilitando el registro y seguimiento

***La Oportunidad para todos!***



adecuado del nivel de cumplimiento ante las respuestas presentadas por la Entidad.

- ✚ Existe aún incidencia de la comunidad por no utilizar de manera eficiente los mecanismos dispuestos por la administración municipal para atender las quejas, sugerencias reclamos y/o peticiones impidiendo mantener un control adecuado y seguimiento de las PQRS que se presentan de manera verbal en las diferentes dependencias de la administración municipal.
- ✚ Desconocimiento de la comunidad del mecanismo de PQRS que se dispone en la página web de la Alcaldía Municipal.
- ✚ Existe la necesidad por parte de la Administración Municipal de elaborar periódicamente un informe sobre el estado ante el seguimiento a los canales de comunicación existentes en la entidad, lo que permita elaborar un plan de mejoramiento que contribuya al buen manejo de las comunicaciones a nivel interno y externo.
- ✚ Existe la necesidad de adelantar desde la Administración Municipal como complemento al Proceso de Rendición Pública de Cuentas, la evaluación pertinente, lo que finalmente permita de acuerdo al proceso determinar los requerimientos a tener en cuenta en nuevos procesos de Rendición de Cuentas.
- ✚ Las entidades deben satisfacer la calidad y seguridad de su información, optimizando el uso de los recursos disponibles, incluyendo aplicaciones, información, infraestructura y personas, para el respaldo de la información aún existen dificultades en algunas dependencias ya que no se cuenta con el mobiliario apropiado para el almacenamiento temporal de la documentación que se constituye en el archivo de gestión, de la misma manera la dificultad también se hace presente, ya que no se cuenta con el personal requerido para el área de archivo.

### **ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO.**

De conformidad a lo requerido por el Decreto 943 del 21 de Mayo de 2014 relacionado con la actualización del Modelo Estándar de Control Interno y en la etapa de Aplicación del diagnóstico se evidenciaron una serie de productos mínimos que no se han logrado cumplir, por lo tanto desee la Oficina de Control

***La Oportunidad para todos!***

Cra. 2ª No. 15 - 43 - Palacio Municipal - Telefax: (5) 286 05 96  
Santiago de Tolú - Sucre - Colombia  
[www.santiagodetolu-sucre.gov.co](http://www.santiagodetolu-sucre.gov.co)



Interno se instruyó a los responsables para que a través de una serie de acciones se fortalezcan cada uno de los elementos requeridos, para finales del periodo correspondiente a la actualización del Modelo Estándar de Control Interno, se observa un avance en la aplicación de los protocolos éticos ya que se logró actualizar el documento, adoptarlo y difundirlo entre los funcionarios de la entidad, se agilizo un seguimiento a las políticas de operación, aplicación de los indicadores de gestión, se realizó avance en lo relacionado con el componente administración de riesgos, se elaboró la autoevaluación a cada una de las dependencias de la administración municipal, así como también la ejecución del Plan de Auditorias, quedando pendiente el seguimiento a los planes de mejoramiento que se obtuvieron como resultado de la aplicación del proceso

De parte de la Oficina de Control Interno se continúa enfocando las actividades para que se genere un mejoramiento continuo en cada uno de los procesos y procedimientos de la administración, de ahí que a partir de la fecha de elaboración del presente informe se promoverá la aplicación de los diferentes elementos, componentes y módulos que representan dificultad en su desarrollo para garantizar la efectividad de las operaciones y con ello el cumplimiento de los objetivos y satisfacción de las necesidades de la comunidad, todo ello enmarcado en la nueva estructura del Modelo Estándar de Control Interno y en atención a la normatividad que lo requiere.

Es importante dar a conocer que la actualización del MECI requiere de un total y constante compromiso desde la Alta Dirección y cada uno de los funcionarios y contratistas que prestan un servicio al desarrollo social e institucional tal y como lo formula la ley 87 de 1993

La Oficina de Control Interno en cumplimiento de sus funciones, según requerimientos normativos viene adelantando la elaboración y posterior registro en la página web de la entidad de los informes relacionados con los avances del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, es así como se dio a conocer mediante la matriz de avances los compromisos relacionados con el Plan a nivel de los ejes de Matriz de Riesgos Anticorrupción, Rendición Pública de Cuentas, Ley Antitramite y los mecanismos para mejorar la atención al Ciudadano, de esta manera se dio cumplimiento al seguimiento que por parte de la Oficina de Control Interno.

Las actividades, proyectos y metas previstas para el ejercicio fiscal 2012-2015 establecidos por el Municipio Santiago de Tolú, a finales del mes del mes de enero se elaboró y socializo el informe de austeridad correspondiente al último semestre

***La Oportunidad para todos!***

Cra. 2ª No. 15 - 43 - Palacio Municipal - Telefax: (5) 286 05 96  
Santiago de Tolú - Sucre - Colombia  
[www.santiagodetolu-sucre.gov.co](http://www.santiagodetolu-sucre.gov.co)



de la vigencia 2015 en él se relacionan el comportamiento de los gastos generados y a la vez se socializa con la Alta dirección dicho informe con las acciones a tener en cuenta para minimizar gastos, una vez este informe es socializado se publica en la página web de la entidad.

El Desarrollo del Talento Humano se constituye en el principal motor de toda Organización para el logro de sus objetivos, desde la Oficina de Control Interno se impulsa para que los directamente responsables atiendan los requerimientos, es así como se ha construido el Programa de Inducción y Reinducción donde se enfocan estrategias relacionadas con los Planes de Capacitación, Bienestar y salud ocupacional, Incentivos, Evaluación de Desempeño, frente a este Programa se han logrado dar cumplimiento a la Evaluación de Desempeño y el desarrollo de ciertas actividades relacionadas con el plan de bienestar.

Frente al Direccionamiento estratégico, es evidente que aún existe negligencia por aplicar con la regularidad requerida el suministro de información a cada uno de los indicadores fijados por la administración como estrategia para la toma de decisiones oportunas.

La Administración de Riesgos ha logrado generar la elaboración del Mapa de Riesgos, dicha herramienta requiere que por parte de cada responsables de establezca un proceso de autoevaluación a fin de que se contribuya a la minimización o eliminación de los posibles riesgos identificados.

## **RECOMENDACIONES**

- Se recomienda exigir a los Secretarios de Despacho, Jefes de Oficina y encargados de realizar la Evaluación de Desempeño de los servidores públicos el cumplimiento en las fechas establecidas.
- Teniendo en cuenta que la Entidad viene realizando actividades de mejora continua se recomienda al líder designado por la alta dirección el seguimiento para la correcta implementación del MECI 2014 para finalizar este proceso el cual aún está en actualización.

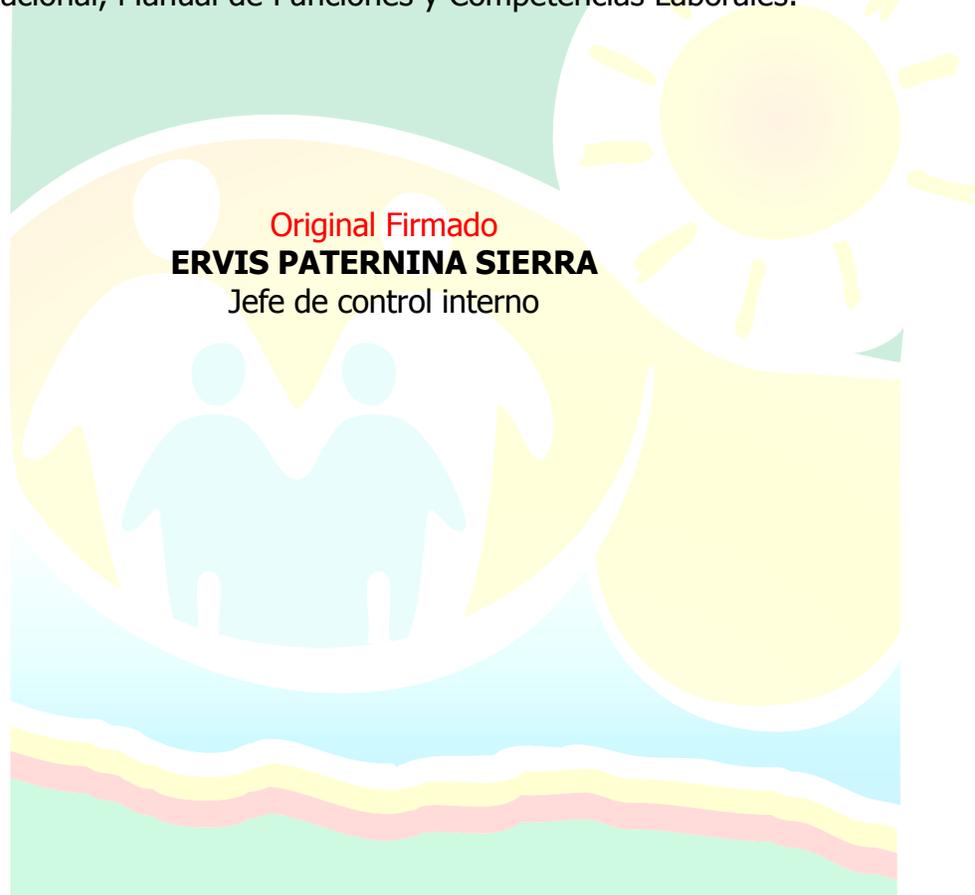
*La Oportunidad para todos!*

***La Oportunidad para todos!***

Cra. 2ª No. 15 - 43 - Palacio Municipal - Telefax: (5) 286 05 96  
Santiago de Tolú - Sucre - Colombia  
[www.santiagodetolu-Sucre.gov.co](http://www.santiagodetolu-Sucre.gov.co)



- Se recomienda estar pendiente del estado de suspensión del proceso que adjudica el contrato de actualización de las Tablas de Retención Documental, a fin de darle oportuno reinicio o continuidad según sea el fallo judicial
- De conformidad a lo establecido en la Ley 1712 del 6 de marzo de 2014 por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho del Acceso a la Información, Decreto 0103 del 20 de enero de 2015 por medio de la cual se reglamenta parcialmente la Ley 1712 de 2014 se hace necesario el cumplimiento al programa de gestión documental, tablas de retención documental, Registro de Activos de Información, la aplicación del Sistema de Información de Gestión del Empleo Público, organizando la Estructura Organizacional, Manual de Funciones y Competencias Laborales.



Original Firmado  
**ERVIS PATERMINA SIERRA**  
Jefe de control interno

*La Oportunidad para todos!*

***La Oportunidad para todos!***

Cra. 2ª No. 15 - 43 - Palacio Municipal - Telefax: (5) 286 05 96  
Santiago de Tolú - Sucre - Colombia  
[www.santiagodetolu-sucre.gov.co](http://www.santiagodetolu-sucre.gov.co)