



ALCALDIA MUNICIPIO DE PEREIRA		
INFORME PORMENORIZADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011		
Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces	YENIT MONTOYA CORDOBA	Periodo evaluado-Cuatrimestre: marzo 11 de 2018 hasta julio 11 de 2018. Fecha de evaluación: 11 de julio de 2018.

7ª. Dimensión: Control Interno: Evaluación de tercera línea de defensa.

En este Informe se realizara seguimiento a la séptima dimensión de MIPG -Control Interno evaluación de la Tercera Línea de Defensa, que se desarrolla a través del Modelo Estándar de Control Interno –MECI, el cual fue actualizado en función de la articulación de los Sistemas de Gestión y de Control Interno que establece el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 (PND 2014- 2018).

La estructura del MECI se fundamenta en cinco componentes, a saber: (i) ambiente de control, (ii) administración del riesgo, (iii) actividades de control, (iv) información y comunicación y (v) actividades de monitoreo. Esta estructura está acompañada de un esquema de asignación de responsabilidades y roles para la gestión del riesgo y el control, el cual se distribuye en diversos servidores de la entidad, no siendo ésta una tarea exclusiva de las oficinas de control interno: (i) Línea estratégica, conformada por la alta dirección y el equipo directivo; (ii) Primera Línea, conformada por los gerentes públicos y los líderes de proceso; (iii) Segunda Línea, conformada por servidores responsables de monitoreo y evaluación de controles y gestión del riesgo (jefes de planeación, supervisores e interventores de contratos o proyectos, comités de riesgos donde existan, comité de contratación, entre otros); y (iv) Tercera Línea, conformada por la oficina de control interno.

A continuación se relacionan las debilidades y fortalezas de cada uno de los cinco (5) componentes de la dimensión de Control Interno, teniendo en cuenta insumos como: Resultados FURAG, Autodiagnóstico, Planes de acción, entre otros.



(I) COMPONENTE AMBIENTE DE CONTROL:

FORTALEZAS

- El Código de Integridad del Municipio de Pereira se encuentra establecido y documentado, con el que se permite demostrar el compromiso con la integridad (valores) y principios del servicio público, por parte de todos los servidores de la entidad, independientemente de las funciones que desempeñan
- El acto administrativo de adopción del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno se encuentra en revisión Jurídica, lo cual va a permitir el cumplimiento de las funciones de supervisión del desempeño del Sistema de Control Interno y determinar las mejoras a que haya lugar.
- Mediante Acta de compromiso de la Alta Dirección se establecen los niveles de responsabilidad, compromiso y autoridad apropiados para la consecución de los objetivos institucionales, por parte de la alta dirección.
- La Entidad Determina las políticas y estrategias que aseguran que la estructura, procesos, autoridad y responsabilidad estén claramente definidas para el logro de los objetivos de la entidad mediante los Decretos 834 de 2016 y el Decreto 185 de 2017 y Decreto 753 de 2017.
- El Manual de funciones se encuentra adoptado mediante Decreto 753 de 2017, el cual permite Asegurar que las personas y actividades a su cargo, estén adecuadamente alineadas con la administración.
- La Entidad adopto el Formato Mapa de Riesgos por Procesos y cada uno de los Procesos y Subprocesos se encuentran actualizando los Riesgos de sus dependencias, lo anterior para Apoyar a la alta dirección, los gerentes públicos y los líderes de proceso para un adecuado y efectivo ejercicio de la gestión de los riesgos que afectan el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales.
- Las Auditorías Internas de Gestión ejecutadas por la Oficina Asesora de Control Interno se encuentran adoptadas mediante decreto 577/2015 guía de auditoría, lo que permite ejercer la auditoría interna de manera técnica y acorde con las políticas y prácticas apropiadas.



DEBILIDADES

- No se encuentra diseñado y adoptado el Plan estratégico del Talento Humano, sin embargo esta actividad se encuentra incluida dentro del Plan de acción de la Dimensión del Talento Humano.

(II) COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO:

FORTALEZAS

- La Entidad tiene establecido y documentado el Mapa de Riesgos de Corrupción, dando cumplimiento al artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, relacionado con la prevención de los riesgos de corrupción.
- Se han realizado Asesorías y capacitaciones en metodologías para la identificación y administración de los riesgos, en coordinación con la segunda línea de defensa.
- Se tiene documentado y normalizado el Formato para la Identificación, análisis, valoración y administración de los Riesgos por Procesos.

DEBILIDADES

- La Entidad no tiene definido su Mapa de Riesgos Institucional que sea conforme a la nueva estructura de la Entidad. Sin embargo este se encuentra en construcción.
- La Política de Administración del Riesgo se encuentra definida, sin embargo esta se debe establecer y socializar al interior de la Administración.
- En la actualidad los procesos y subprocesos de la Entidad se encuentran actualizando su mapa de riesgos y controles, a través de los cuales se retroalimenta la alta dirección.
- En la vigencia no se han evaluado los resultados de las acciones emprendidas para mitigar los riesgos, porque la Entidad se encuentra en proceso de actualización de los Mapas de Riesgos por Procesos.



(III) COMPONENTE ACTIVIDADES DE CONTROL

FORTALEZAS

- Las políticas de operación encaminadas a controlar los riesgos que pueden llegar a incidir en el cumplimiento de los objetivos institucionales, se encuentran en proceso de implementación y socialización.

DEBILIDADES

- Con el ajuste de los Mapas de Riesgos por procesos y la actualización de la política de administración de riesgos no ha sido posible asegurar el monitoreo de los riesgos de la entidad.
- Con el ajuste de los Mapas de Riesgos por procesos y la actualización de la política de administración de riesgos no ha sido posible verificar que los controles están diseñados e implementados de manera efectiva y operan como se pretende para controlar los riesgos.

(IV) COMPONENTE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

FORTALEZAS

- La Entidad Gestiona información que da cuenta de las actividades cotidianas, compartiéndola entre los servidores públicos.
- La Entidad Facilita canales de comunicación, tales como Página web, buzón y link PQRS, punto de atención al cliente, que permiten la comunicación anónima o confidencial, como complemento a los canales normales.
- La Administración asegura que entre los procesos fluya información relevante y oportuna, así como hacia los ciudadanos, organismos de control y otros externos, mediante la utilización de medios como: SAIA, Página web, buzón y link PQRS, punto de atención al cliente, Redes sociales, chat virtual, correo electrónico.
- Se tiene definido y adoptado el procedimiento para la rendición de cuentas en audiencia pública lo que permite Informar a la ciudadanía y grupos de interés sobre la evaluación a la gestión institucional y sus resultados
- A través de auditorías y seguimientos en el área de los sistemas de información se evalúa periódicamente las prácticas de confiabilidad e integridad de la información de la entidad y se recomienda, según sea apropiado, mejoras o implementación de nuevos controles y salvaguardas



- A través de auditorías y seguimientos se Comunica a la primera y la segunda línea, aquellos aspectos que se requieren fortalecer relacionados con la información y comunicación.

DEBILIDADES

- No se Comunica a la alta dirección asuntos que afectan el funcionamiento del control interno mediante el Instrumento de revisión por la dirección, sin embargo las auditorías internas de gestión se socializan con los Líderes de procesos.

(V) COMPONENTE ACTIVIDADES DE MONITOREO:

FORTALEZAS

- Se elabora con periodicidad anual el Programa General de auditoría con enfoque de riesgos.
- La Oficina de control interno a través de la auditoría interna de gestión lleva a cabo evaluaciones independientes de forma periódica, que permiten identificar las debilidades y fortalezas del control y de la gestión, así como el desvío de los avances de las metas y objetivos trazados.

DEBILIDADES

- Por estar en la etapa inicial de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG no se han llevado a cabo evaluaciones para monitorear el estado de varios componentes del Sistema de Control Interno
- Por estar en la etapa inicial de implementación de Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG No se ha generado información sobre evaluaciones llevadas a cabo por la primera y segunda línea de defensa.



De conformidad con lo dispuesto en el decreto 1499 de 2017, la Administración Municipal inicia las actividades de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG que a continuación se describen:

Responsables asignados:

A través de la firma del documento "Asignación delegado equipo de trabajo MIPG" se conforma el grupo de funcionarios y contratistas que en cada una de las 16 políticas del modelo, se comprometen, entre otras, a "Ejecutar y/o liderar todas las actividades encomendadas desde la Dirección Técnica de Sistemas Integrados de Gestión para la implementación y mantenimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG"

Se anexó esta asignación de responsabilidades al acta de la primera reunión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño celebrada el día 26 de junio de 2018.

Auto diagnóstico:

Con el fin de determinar el estado actual de las políticas de Gestión y Desempeño Institucional y el avance en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, se realizaron el auto diagnóstico de cada política, los cuales arrojaron los siguientes resultados:

AUTODIAGNOSTICO	CALIFICACIÓN TOTAL
Gestión del talento humano	62.9
Integridad	1.0
Direccionamiento y Planeación	80.2
Plan Anticorrupción	78.0
Gestión Presupuestal	100.0
Gobierno Digital	47.9
Defensa Jurídica	92.8
Servicio al Ciudadano	74.4
Trámites	66.0
Participación Ciudadana	86.0
Rendición de Cuentas	85.7
Seguimiento evaluación desempeño	84.5
Gestión Documental	44.9
Transparencia	65.9
Control Interno	58.0



Cronograma para la implementación:

La administración municipal suscribe el Plan de Acción Técnico-PAT, con el Departamento Administrativo De La Función Pública DAFP, el cual contiene los compromisos y fechas para llevar a cabo el proceso de implementación del modelo:

ACTIVIDADES	FECHA
Conformación equipo de trabajo	30/04/2018
Conformación de la institucionalidad (Municipal e Institucional)	15/05/2018
Aplicación de la herramienta de Auto diagnostico	26/04/2018
Análisis de las políticas	30/04/2018
Formulación del plan de acción	15/05/2018

Planes de Acción:

Una vez realizados los auto diagnósticos, las dependencias responsables procedieron a la elaboración de los planes de acción, priorizando aquellas actividades que obtuvieron puntajes por debajo del 70% y que pudieran llevarse a cabo en el periodo comprendido entre julio y diciembre del año en curso

Con los planes de acción de cada auto diagnóstico se procede a la elaboración del Plan de Acción Institucional el cual fue aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, en reunión del día 26 de junio de 2018.

A través de un equipo conformado por funcionarios de la Dirección de Sistemas Integrados de Gestión y la Oficina Asesora de Control Interno, se realizará el seguimiento a las acciones contenidas en los planes de acción de cada política y cuyo plazo máximo de ejecución sea el 30 de diciembre de 2018.

CONCLUSIONES:

De acuerdo a la verificación realizada a través de este seguimiento, se puede concluir que los cinco (5) componentes de la dimensión de Control Interno, a saber, (i) ambiente de control, (ii) administración del riesgo, (iii) actividades de control, (iv) información y comunicación y (v) actividades de monitoreo, las diferentes actividades que componen cada componente se encuentran en proceso de actualización, reajuste, adopción y socialización y se puede evidenciar un avance significativo en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG en la Alcaldía de Pereira – Sector central.



RECOMENDACIONES:

- Realizar actividades de sensibilización más frecuentes para promover el Código de Integridad en los servidores públicos, especialmente, si con ella se orienta efectivamente el comportamiento de los servidores hacia el cumplimiento de los estándares de conducta e Integridad (valores) y los principios del servicio público.
- Diseñar y adoptar el Plan estratégico del Talento Humano.
- Definir y adoptar el Mapa de Riesgos Institucional que sea conforme a la nueva estructura de la Entidad.
- Establecer y socializar al interior de la Administración la Política de Administración del Riesgo.
- evaluar los resultados de las acciones emprendidas para mitigar los riesgos y verificar que los controles están diseñados e implementados de manera efectiva y operan como se pretende para controlar los riesgos.
- Utilizar la herramienta de Revisión por la Dirección para Comunicar a la alta dirección asuntos que afectan el funcionamiento del control interno.
- Realizar evaluaciones para monitorear el estado de los componentes del Sistema de Control Interno.
- Generar información confiable y oportuna sobre evaluaciones llevadas a cabo por la primera y segunda línea de defensa.

FIRMA

ASESORA DE CONTROL INTERNO-ALCALDIA DE PEREIRA