

## INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011

Jefe de Control Interno,  
o quien haga sus veces:

EDWIN CORTES

Período evaluado: 2011

Fecha de elaboración: 2011-11-10

### Subsistema de Control Estratégico

#### Dificultades

El código de ética no es socializado cada año en la reinducción a todos los servidores públicos y no es presentado a los nuevos vinculados en la inducción.

Los diferentes comités conformados al interior de la entidad operan de forma rezagada y en algunos casos no operan como es el caso del comité de ética, de incentivos y de conciliación de las conductas de acoso laboral; en cuanto a los comités de salud ocupacional y de bienestar social se evidencia su operación dentro de la entidad pero no reportan evidencias en sus respectivos informes.

Las funciones del comité de incentivos no se están cumpliendo en cuanto a la selección del mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos y equipos de trabajo de la entidad.

No se suscribieron acuerdos de gestión para la vigencia 2010 con los gerentes de las entidades descentralizadas (E.S.E Hospital del Rosario, Instituto Municipal de Tránsito y Transporte y la Empresa de Servicios Públicos de Campoalegre E.M.A.C S.A E.S.P), en cumplimiento a lo establecido en los artículos 50 de la Ley 909 de 2004 y 102, 103 y 108 del Decreto 1227 de 2005.

Las dependencias no cuentan con la formulación de planes de acción y las dependencias que los formularon no utilizaron la metodología establecida para este propósito.

El Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales debe ser ajustado teniendo en cuenta el proyecto de Acuerdo No. 025 de 2010 "Por Medio del Cual se Determina la Estructura Orgánica del Municipio de Campoalegre y se Asignan Funciones a las Dependencias".

Falta incentivar la elaboración y estructuración de planes individuales en cada dependencia, y una mayor articulación de los mismos al Plan Institucional.

La Guía Metodológica para la administración de riesgos no es utilizada como fuente de consulta, ante la falta de entrenamiento de los servidores en el manejo de los mismos.

Las dependencias no cuentan con el documento en el cual estén identificados, analizados y valorados claramente los riesgos en cada proceso que se desarrolla.

Ante la diversidad y complejidad de riesgos, se dificultan, en no pocas ocasiones, su análisis y manejo por parte de los servidores.

## Avances

La administración municipal de Campoalegre cuenta con el Comité Coordinador del Sistema de Control Interno establecido mediante resolución No. 085 de 2008 y designó un funcionario como coordinador del mismo, mediante resolución administrativa No. 0074 de 2008.

Se adoptó y socializó el comité de ética, mediante resolución No. 073 de 2009 y el código de ética de la entidad adoptado mediante Decreto 043 de 2008.

Se constituyeron, nombraron y socializaron los Comités de Incentivos, de Convivencia y Conciliación Laboral, Comité Paritario de Salud Ocupacional (copaso) y la Comisión de Personal.

El desarrollo del talento humano es llevado a cabo mediante la ejecución de las actividades propias de los procedimientos de vinculación, formación, capacitación, cultura, recreación, deportes, seguridad social, compensación, salud ocupacional, prevención de riesgos laborales, actualización de la información de las hojas de vida; igualmente como producto de la administración eficaz del recurso humano, cada vez se presentan menos los procesos disciplinarios.

Se tiene definido y aplica un plan de capacitación del personal; llevando a cabo actividades internas de capacitación, y se promueve la formación y capacitación de su talento humano.

En cuanto al estilo de dirección; la entidad cuenta con el Código de Buen gobierno adoptado mediante Resolución No. 222 de 2008 y socializado a todos los funcionarios.

Este elemento está enfocado hacia el fortalecimiento del control fiscal, la participación ciudadana, el control interno, y el bienestar de la entidad; se realiza por parte de la alta gerencia evaluación y control a los objetivos estratégicos contenidos en el Plan de Desarrollo 2008-2011 "Campoalegre Entregado A Su Gente", mediante los informes presentados en las diferentes reuniones de rendición de cuentas a la ciudadanía y entes de control.

Así mismo, la entidad cuenta con el Manual de la Oficina de Control Interno, adoptado mediante Resolución No. 249 de 2008, la cual se ha impuesto, actualmente, una dinámica en pro del fortalecimiento del Sistema de Control Interno, acometiendo trabajos de acompañamiento a la Alta Dirección, en la búsqueda de los objetivos y el desarrollo de las políticas públicas.

La administración municipal de Campoalegre cuenta con la formulación del plan de desarrollo "Campoalegre Entregado a su Gente", en proceso de ejecución, en constante monitoreo y ajustado a las necesidades y desarrollo de la comunidad.

Se encuentra reglamentada la rendición de cuentas realizadas a los órganos de control del orden departamental y nacional, mediante la Resolución No. 266 de 2008.

Mediante Resolución No. 252 se adoptó el modelo de operación por procesos.

La Estructura Organizacional del Municipio se ajustó mediante proyecto de Acuerdo No. 025 de 2010, con el objetivo de que exista la debida armonía, coherencia y articulación entre las actividades que realicen cada una de las dependencias, de acuerdo con las competencias constitucionales y legales del Ente Territorial, para efectos de la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de sus políticas, planes, programas y proyectos sin que se presenten tropiezos al interior de la organización.

La administración cuenta con un Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales, adoptado mediante Decreto No. 127 DE 2005 y modificado parcialmente por el Decreto 014 de 2009.

La administración cuenta con la Guía Metodológica para la administración de riesgos, adoptada mediante Resolución No. 263 de 2008.

También adoptó mediante Resolución No. 264 de 2008, las Políticas de Administración de Riesgos y el Mapa de Riesgos al interior de la entidad.

#### Subsistema de Control de Gestión

##### Dificultades

Falta una mejor definición de políticas de operación y consolidación de un sistema de indicadores que sean de fácil manejo y comprensión.

Los procesos y procedimientos se encuentran en proceso de actualización de tal manera que contribuya al mejoramiento continuo de la entidad y que puedan ser utilizados como herramienta de consulta por parte de los funcionarios.

Falta actualizar la identificación y valoración de los riesgos por dependencia con el fin de que se puede configurar un proceso de mejoramiento continuo.

Los medios informativos tienen un potencial de utilidad, no aprovechado totalmente por los usuarios internos y externos, como intranet.

El procedimiento de quejas y reclamos y el buzón de sugerencias requieren consolidarse.

No se cuenta con un aplicativo que permita controlar todas las fases del procedimiento de correspondencia y administración de documentos.

Falta medir la efectividad de los medios de comunicación.

No se cuenta con el establecimiento de un plan de comunicaciones anual.

## Avances

La administración municipal adoptó mediante Resolución No. 261 de 2008, las Políticas de Operación para los procesos vigentes en la misma.

Por Resolución No. 253 de 2008, se adoptó el Manual de procesos y Procedimientos de las diferentes secretarías y dependencias de la administración municipal.

La administración municipal cuenta con tecnologías y posee diversos medios para la sistematización y fluidez de la información.

Se adoptó la Guía de Satisfacción del Usuarios, mediante Resolución No. 165 de 2009.

Mediante Decreto No. 044 del 2009, se crea la tramitación interna de las peticiones, consultas, quejas y reclamos sobre las materias de competencia del municipio.

Se adoptó el Manual de Atención al Cliente por medio de la Resolución No. 116 del 2009.

Mediante Resolución 114 de 2009, se adoptó el Manual de Quejas y Reclamos de la alcaldía Municipal.

Se adoptaron las Tablas de Retención Documental mediante Resolución No. 281 de 2010 y están en proceso de implementación.

Mediante Resolución No. 265 de 2008, se adoptó el Manual de Comunicaciones de la administración municipal.

## Subsistema de Control de Evaluación

### Dificultades

Las encuestas de autoevaluación aplicadas a los servidores no son socializadas y en consecuencia no permiten la formulación de planes de mejoramiento funcional.

No se auditan procesos para establecer la pertinencia de los indicadores y los controles.

Los planes de mejoramiento son muy incipientes y no cumplen con los requisitos mínimos establecidos en la Resolución 5289 de 2001, de la Contraloría General de la República.

No se sistematiza y documenta formalmente, los planes de mejoramiento individuales y por procesos, conformados, entre otros, por los resultantes de la evaluación del desempeño a los servidores, pactados entre el jefe de la dependencia y el funcionario evaluado.

## Avances

Los servidores reconocen en la alta dirección compromiso para desarrollar las actividades encaminadas al control de los procesos.

Los manuales adoptados prevén la realización de controles.

Se desarrollan periódicamente autoevaluaciones de control.

Se ejecutan el plan anual de auditorías de acuerdo al cronograma establecido.

Se adoptó mediante Resolución No. 249 de 2008, el Manual de la Oficina de Control Interno para el municipio de Campoalegre.

La Oficina de Control Interno ha realizado acompañamiento, y ha efectuado auditorías a los procesos administrativos, haciendo recomendaciones de mejoramiento.

Se mantiene constante seguimiento a los planes de mejoramiento suscritos entre la administración municipal y la Contraloría Departamental del Huila, tendiente a subsanar los hallazgos y/o inconformidades detectadas en las auditorías de cada vigencia.

Se han suscrito planes de mejoramiento entre el representante legal de la entidad y la oficina de control interno.

Los planes de mejoramiento individual se han plasmado en las diferentes evaluaciones de desempeño de los servidores de la entidad, realizados en cada vigencia.

## Estado general del Sistema de Control Interno

El proceso de mantenimiento y sostenimiento de los avances obtenidos y realizados no ha sido fácil. Sin embargo la Administración se ha preocupado por brindar las herramientas y oportunidades para que las actividades tendientes a mejorar se vean reflejadas en los resultados obtenidos.

Los objetivos del sistema se están cumpliendo y pese a que las evaluaciones han arrojado índices bajos, lo que se puede evidenciar es que se han obtenido avances significativos en elementos de control que en la vigencia pasada no fue posible mejorar.

Se considera que el Estado General del Sistema de Control Interno es Bueno y que el 88.7% del Avance del MECI, evidencia que se está trabajando en el sostenimiento y mantenimiento de un proceso que a nivel general no ha sido fácil de ejecutar.

## Recomendaciones

- Recopilar y mantener organizados los registros que permitan evidenciar la trazabilidad de los procesos de capacitación, inducción, reinducción y selección meritocrática y en general de los procesos que hacen parte de la gestión del talento Humano.
- Programar jornadas de reinducción, cuando existan cambios significativos en los procesos organizacionales, o se den cambios técnicos o normativos, incluyendo bases conceptuales sobre el Modelo Estándar de Control Interno MECI y la importancia del mismo, con el fin de buscar una mayor comprensión y aplicación por parte de los servidores públicos actuales y entrantes de todos los niveles.
- Continuar con el fortalecimiento del proceso del sistema de archivo y gestión documental en la alcaldía municipal para dar cumplimiento a la ley 594 de 2000, en la organización, manejo y disposición final de documentos.
- En cuanto a los sistemas de información para soportar operaciones claves de la administración municipal como lo es la administración de la correspondencia, se sugiere, la implementación de un aplicativo que permita controlar todas las fases del procedimiento de correspondencia y administración de documentos.
- Fortalecer la metodología de administración de riesgos, incluyendo talleres prácticos para actualizar el mapa de riesgos y controles de cada uno de los procesos.
- Fomentar en los servidores de la Alcaldía Municipal de Campoalegre la formación de una cultura de Autocontrol y Autoevaluación.
- Mejorar la presentación y manejo de las acciones de mejoramiento individual y que permita hacer seguimiento periódico a los mismos.

---

Firma