 ALCALDÍA MUNICIPAL PUEBLO NUEVO - CÓRDOBA	ALCALDIA MUNICIPAL DE PUEBLO NUEVO CORDOBA Sistema de Gestión Integrado	Código: EC-P03.F05
	FORMATO	Versión: 02
	INFORME PORMENORIZADO SISTEMA DE CONTROL INTERNO	Fecha: 10/05/2018
	PROCESO EVALUACION Y CONTROL	Página: 1 de 15

PRIMER INFORME PORMENORIZADO SOBRE EL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO (Ley 1474 de 2011) VIGENCIA 2019.

Jefe oficina de Control Interno	DENIS ERNA SERPA RIVERA	PERIODO EVALUADO: DE 01-01 2019 A 30-04-2019
		Fecha de elaboración: MAYO 13 de 2019

1. OBJETIVO:

Presentar el informe pormenorizado del Estado de Control Interno de la Alcaldía Municipal de Pueblo Nuevo, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, conforme a lo establecido en el Decreto 943 de mayo 21 de 2014 y en concordancia con el Decreto 1499 de 2017.

- 2. ALCANCE:** El Informe Pormenorizado se ha venido elaborando desde su implementación en el año 2011, con base en la estructura del Modelo Estándar de Control Interno MECI – Decreto 943 de mayo 21 de 2014. En esta ocasión se estructuró tomando como base el Modelo MIPG – es decir siguiendo las siete (7) dimensiones del mismo: Talento Humano, Direccionamiento estratégico y Planeación, Gestión con Valores para Resultados, Evaluación de Resultados, Control Interno, Gestión de la Información y la Comunicación y Gestión del Conocimiento y la Innovación.

Se realiza análisis del estado de avance en la implementación de las siete (7) dimensiones del MIPG, y sus 17 políticas; revisando el cumplimiento de las acciones para la implementación tanto en el sistema de Gestión, como el Sistema de Control Interno y su armonización con el MECI,

3. METODOLOGÍA:

Recopilar la información de cada una de las dependencias y comparando la información que se diligenció en el aplicativo FURAG II, del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, realizada para la vigencia 2018


AVANCE MIPG

Resultado de la medición evaluación del Índice de Desempeño Institucional a través del FURAG II a nivel general el municipio de Pueblo Nuevo obtuvo un puntaje de **54.4%**, lo que significa que se encuentra con un **Desarrollo Intermedio**, esto quiere decir que debe mejorar sus políticas para alcanzar un mayor resultado.

1ra. DIMENSION DEL TALENTO HUMANO

Esta Dimensión tiene como propósito ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad. De manera tal que oriente el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

Lo anterior teniendo en cuenta que el MIPG concibe al Talento Humano como el activo más importante con el Emalcaldia@puebionuevo-cordoba.gov.co

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL PUEBLO NUEVO - CÓRDOBA</p>	<p>ALCALDIA MUNICIPAL DE PUEBLO NUEVO CORDOBA</p> <p>Sistema de Gestión Integrado</p>	<p>Código: EC-P03.F05</p>
	<p>FORMATO</p>	<p>Versión: 02</p>
	<p>INFORME PORMENORIZADO SISTEMA DE CONTROL INTERNO</p>	<p>Fecha: 10/05/2018</p>
	<p>PROCESO EVALUACION Y CONTROL</p>	<p>Página: 2 de 15</p>

que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

- El Municipio de pueblo Nuevo, en esta dimensión obtuvo un puntaje de 56.1 de 94.4% que obtuvo el puntaje máximo del grupo par. Es decir que se encuentra en un desarrollo **Intermedio**

Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas de Gestión y Desempeño Institucional:

POLITICA 01: Gestión estratégica del Talento Humano(GETH):

La Administración Municipal cuenta con una planta de cargos de 56 cargos, y a la fecha 30 de abril de 2019, La planta de personal consta de 54 cargos provistos activos así: 13 cargos de libre nombramiento y remoción, uno (1) de elección popular (Alcalde), uno (1) periodo fijo (Jefe de Control Interno), 42 cargos cuya naturaleza es de carrera administrativa; de éstos 4 se encuentran inscritos en carrera administrativa, 35 nombrados en provisionalidad, y 2 cargos se encuentra sin proveer.

Para los anteriores cargos se adoptó mediante decreto 058 de 2017 un nuevo manual de funciones, quedando derogado el decreto 253 de 2012, que había sido ajustado mediante decreto 102 de junio de 2015, de acuerdo con el decreto 2484 de 2014


- En esta política la entidad obtuvo un puntaje de **55.9%**, se encuentra en un nivel básico operativo, pero que se requiere una mayor gestión para lograr el objetivo.

Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que esa área pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad, por lo que requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección.

LOGROS Y /O AVANCES

La Entidad territorial a través de la dependencia Secretaria General, creó y adoptó mediante la resolución No 055 de enero 30 de 2019 el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia de 2019, que consta de la siguiente estructura:

- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo
- Plan de Previsión del Recurso Humano
- Plan Anual de Vacantes

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL PUEBLO NUEVO - CÓRDOBA</p>	ALCALDIA MUNICIPAL DE PUEBLO NUEVO CORDOBA Sistema de Gestión Integrado	Código: EC-P03.F05
	FORMATO	Versión: 02
	INFORME PORMENORIZADO SISTEMA DE CONTROL INTERNO	Fecha: 10/05/2018
	PROCESO EVALUACION Y CONTROL	Página: 3 de 15

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION:

Actividades realizadas en el periodo evaluado:

Se consolidó El Programa de Capacitación para la vigencia 2019, iniciando con la recolección de la información mediante el formato encuesta sobre las necesidades de Capacitación, se consolidó la información y se presentó ante el comité de capacitación y bienestar para determinar las prioridades de capacitación que se requieren durante la vigencia 2019.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS: Se consolidó El Programa de Bienestar para la vigencia 2019, iniciando con la recolección de la información mediante el formato encuesta sobre las necesidades de bienestar de los funcionarios, se consolidó la información y se presentó ante el comité de capacitación y bienestar para determinar las actividades que se van a ejecutar durante la vigencia 2019.

• **Actividades realizada en el periodo evaluado:**

Los funcionarios recibieron charla sobre estilos de vida Saludable

El 8 de marzo día internacional de la Mujer, Las mujeres que laboran en la Alcaldía, como homenaje recibieron un presente por parte de la Administración Municipal.

- ❖ **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST:** conformado mediante resolución No 103. De abril 24 de 2018.

Actividades realizadas en el periodo evaluado: durante este año se realizó el plan de trabajo para las actividades a realizar durante la vigencia del año 2019, de acuerdo a las actividades que tienen puntajes bajos, en acorde con la evaluación adelantada según la resolución 1111/2017

ASPECTOS A MEJORAR

1. **Caracterización de los servidores:** La entidad aún no ha cuenta con una caracterización de los servidores en donde se identifique su antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros.
2. **Caracterización de los empleos:** La entidad aún no cuenta con una caracterización de la planta de personal, perfiles de los empleos, funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros.

Y otra información adicional que conduzca a la caracterización precisa de las necesidades, los intereses, y expectativas de los servidores de la entidad y que permita identificar posibles requerimientos de capacitación, de bienestar, de seguridad y salud en el trabajo, que genere satisfacción de los servidores y se refleje en su trabajo.


POLITICA 02: INTEGRIDAD:

Como se establece en la Dimensión de Direccionamiento Estratégico, la apuesta por la integridad pública

Emalcaldia@pueblonuevo-córdoba.gov.co

Carrera 9 No. 11 - 75 / Calle de Las Flores

Telefax. 775 20 06

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL PUEBLO NUEVO - CÓRDOBA</p>	<p>ALCALDIA MUNICIPAL DE PUEBLO NUEVO CORDOBA</p> <p>Sistema de Gestión Integrado</p>	<p>Código: EC-P03.F05</p>
	<p>FORMATO</p>	<p>Versión: 02</p>
	<p>INFORME PORMENORIZADO SISTEMA DE CONTROL INTERNO</p>	<p>Fecha: 10/05/2018</p>
	<p>PROCESO EVALUACION Y CONTROL</p>	<p>Página: 4 de 15</p>

consiste en la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de las entidades, los servidores y los ciudadanos. Entendiéndose esta como una característica personal, que implica tener coherencia entre lo que se promete y se realiza, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor.

Criterio Diferencial : Esta política, si bien no es de nueva implementación en el territorio nacional, si incorpora un nuevo instrumento denominado “Código de Integridad”, cuya implementación está en una etapa inicial, por lo tanto, se esperará un grado mayor de madurez para definir criterios con enfoque diferencial para las entidades territoriales.

LOGROS Y /O AVANCES

- ❖ La entidad cuenta con Código de Ética adoptado mediante la Resolución No 588 de 28 de junio de 2014, que aún está vigente, se realizó una nueva encuesta para que cada uno de los funcionarios escogieran los valores más representativos.
- ❖ Durante este periodo la Administración Municipal a través de la Secretaría General, con el resultado obtenido de la encuesta se tomara para la armonización del Código de integridad con el Código de ética vigente de la entidad, y su posterior adopción.


DIMENSION-02: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACION

Un requisito básico para emprender un adecuado ejercicio de direccionamiento estratégico y de planeación, es que cada entidad tenga claro cuál es el propósito fundamental (misión, razón de ser u objeto social) para el cual fue creada y que enmarca lo que debe o tiene que hacer; para quién lo debe hacer, es decir, a qué grupo de ciudadanos debe dirigir sus productos y servicios (grupos de valor); para qué lo debe hacer, es decir qué necesidades o problemas sociales debe resolver y cuáles son los derechos humanos que debe garantizar como entidad pública; y cuáles son las prioridades identificadas por la entidad, propuestas por la ciudadanía y grupos de valor y fijadas en los planes de desarrollo (nacionales y territoriales), el presupuesto general asignado y, en general, el marco normativo que rige su actuación. Con base en esto, las entidades determinan las metas y resultados en términos de productos y servicios, con las que espera resolver dichas necesidades o problemas en un periodo determinado.

De acuerdo con el informe de Gestión y Desempeño Institucional, del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, esta Dimensión en nuestro municipio se encuentra con un Desarrollo de **52.8% de 94.9%** puntaje máximo del grupo par.

Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes políticas de gestión y desempeño institucional:

- ❖ Política 03: Planeación institucional
- ❖ Política 04: Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público
- ❖ Política 02: Integridad

 ALCALDÍA MUNICIPAL PUEBLO NUEVO - CÓRDOBA	ALCALDIA MUNICIPAL DE PUEBLO NUEVO CORDOBA Sistema de Gestión Integrado	Código: EC-P03.F05
	FORMATO	Versión: 02
	INFORME PORMENORIZADO SISTEMA DE CONTROL INTERNO	Fecha: 10/05/2018
	PROCESO EVALUACION Y CONTROL	Página: 5 de 15

❖ Política 12: Participación ciudadana en la gestión pública

LOGROS Y /O AVANCES

✓ La entidad cuenta con un Plan de Desarrollo –vigencia 2016-2019 “Pueblo Nuevo Prospero y Socialmente Justo”, aprobado mediante Acuerdo 189 de mayo 27 de 2016.y ajustado mediante Acuerdo No 226 de marzo 5 de 2018.
tiene documentada y adoptada la Misión, la Visión y los objetivos institucionales, y se encuentran publicados en la planta baja de la entidad.

Aspectos en que debe Mejorar:

Es importante que la entidad trabaje permanentemente para que sus procesos de planeación de actividades, metas, tiempos, asignación de responsables y programación presupuestal de ejecución de gastos, se enfoquen a garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y solucionar los problemas de los grupos de valor (Los ciudadanos destinatarios de los productos y servicios que ofrece la entidad).

La entidad debe definir claramente los riesgos que puedan afectar el logro de los objetivos institucionales previstas en los planes y los indicadores de resultado.

POLITICA -03:PLANEACION INSTITUCIONAL

Como soporte a todo ejercicio de Direccionamiento Estratégico y Planeación, es importante que se promueva la reflexión sobre la razón de ser de la entidad, el objeto para el cual fue creada, los derechos que garantiza y los problemas y necesidades sociales que está llamada a resolver. Es decir, sobre cuál es el valor público que debe generar.

➤ **En esta política la entidad obtuvo un puntaje de 52.7%,**

Teniendo como referente el PND, las entidades deben definir acciones sectoriales acordes con el Plan de Gobierno, las cuales serán implementadas a través de planes estratégicos sectoriales y planes estratégicos institucionales; entiéndase éstos últimos como el plan indicativo cuatrienal de la Ley 152 de 1994.


Es así como la planeación se constituye entonces en el mecanismo de articulación, a través de sus tres modalidades: Plan Estratégico Sectorial, Plan Estratégico Institucional y Plan de Acción Anual. Estos planes se convierten en la gran sombrilla que recoge los requerimientos de otras políticas, estrategias e iniciativas de gobierno, sin desconocer que muchas de ellas poseen metodologías e instrumentos propios. Por tanto, a través de una planeación integral se busca orientar las capacidades de las entidades hacia el logro de los resultados y simplificar y racionalizar la gestión de las entidades en lo referente a la generación y presentación de planes, reportes e informes.

Para la formulación de los planes de acción institucional, las entidades deben tomar en cuenta lo previsto en la Ley 152 de 1994, y en el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, en el que se establece que debe especificar en él

Emalcaldia@pueblonuevo-córdoba.gov.co

Carrera 9 No. 11 - 75 / Calle de Las Flores

Telefax. 775 20 06

 ALCALDÍA MUNICIPAL PUEBLO NUEVO - CÓRDOBA	ALCALDIA MUNICIPAL DE PUEBLO NUEVO CORDOBA Sistema de Gestión Integrado	Código: EC-P03.F05
	FORMATO	Versión: 02
	INFORME PORMENORIZADO SISTEMA DE CONTROL INTERNO	Fecha: 10/05/2018
	PROCESO EVALUACION Y CONTROL	Página: 6 de 15

los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión; así mismo, deber incluir tanto los aspectos relacionados con el componente misional como con los relacionados con los planes de que trata el Decreto 612 de 2018:

- ✓ Plan Institucional de Archivos PINAR
- ✓ Plan Anual de Adquisiciones
- ✓ Plan Anual de Vacantes
- ✓ Plan de Previsión de Recursos Humanos
- ✓ Plan Estratégico de Recursos Humanos
- ✓ Plan Institucional de Capacitación
- ✓ Plan de Incentivos Institucionales
- ✓ Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
- ✓ Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI
- ✓ Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
- ✓ Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

AVANCES Y/O LOGROS

- ✓ En la vigencia 2019 la entidad ha adoptado los siguientes planes: Plan anual de adquisiciones, plan anual de vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Estratégico de Recursos Humanos, Plan Institucional de Capacitación, Plan institucional de Bienestar e Incentivos, Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo y Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.

ASPECTOS A MEJORAR

Es necesario caracterizar, a qué grupo de ciudadanos debe dirigir sus productos y servicios (grupos de valor) y para qué lo debe hacer, es decir, cuáles son los derechos que se deben garantizar, qué necesidades se deben satisfacer, qué problemas se deben solucionar y qué información que debe suministrar. De la misma forma debe ocurrir con los ciudadanos y organizaciones sociales que por su actividad, son afectados o tienen interés de participar en la gestión de la entidad. Las áreas de planeación y de servicio al ciudadano, de manera coordinada, pueden liderar este ejercicio.

Para ello, además de los lineamientos de las políticas de participación, transparencia, acceso a la información, lucha contra la corrupción y servicio al ciudadano.


El municipio ha realizado la caracterización de la población Víctima, de discapacitado entre otras; pero estas caracterizaciones no son tenidas en cuenta para la elaboración de los planes de acción y formulación de los proyectos de inversión, por lo que se hace necesario socializar esas caracterizaciones para que las demás dependencias las conozcan, las tengan en cuenta a la hora de formular un proyecto, para que los programas que se ejecuten satisfagan las necesidades de cada una de las poblaciones.

Otra fuente para construir los planes de acción también es basada en evidencias reales, como los resultados

Emalcaldia@pueblonuevo-cordoba.gov.co

Carrera 9 No. 11 - 75 / Calle de Las Flores

Telefax. 775 20 06

 ALCALDÍA MUNICIPAL PUEBLO NUEVO - CÓRDOBA	ALCALDIA MUNICIPAL DE PUEBLO NUEVO CORDOBA Sistema de Gestión Integrado	Código: EC-P03.F05
	FORMATO	Versión: 02
	INFORME PORMENORIZADO SISTEMA DE CONTROL INTERNO	Fecha: 10/05/2018
	PROCESO EVALUACION Y CONTROL	Página: 7 de 15

de las auditorías internas y externas, como en las evaluaciones de desempeño institucional.

POLITICA -04:GESTION PRESUPUESTAL Y EFICIENCIA DEL GASTO PUBLICO

La planeación se define en consonancia con la programación presupuestal de la entidad; a su vez, el Marco de Gasto de Mediano Plazo -MGMP y el presupuesto anual permiten establecer los topes presupuestales de gasto público (agregados, por sector y entidad), de tal manera que la planeación estratégica debe ser presupuestalmente viable y sostenible.

Para adelantar un ejercicio articulado, es indispensable que la entidad examine los resultados obtenidos (información sobre desempeño) en programas, planes o proyectos anteriores, identifique las metas estratégicas que desea alcanzar y priorice la asignación de recursos para la siguiente vigencia fiscal (tanto de inversión como de funcionamiento), lo cual permite viabilizar desde el punto de vista presupuestal, los resultados esperados. Así mismo, es importante actualizar las propuestas del MFMP y del Plan Plurianual de Inversiones.

AVANCES Y/O LOGROS

La entidad cuenta un presupuesto viable que le permite cumplir con los topes presupuestales del gasto, cuenta con un plan anual de inversiones.

En cuanto a las actividades correspondientes a la identificación de los registros contables se tiene como fortaleza que la entidad cuenta con un manual de políticas contables, cuenta con políticas para la depuración contable, cuenta con un comité de saneamiento contable, ha avanzado en la realización del proceso de saneamiento contable a las cuentas de los estados financieros.

La entidad ha venido trabajando en la cuantificación e identificación de los bienes inmuebles e inventarios de la Alcaldía, los cuales no se encuentran identificados de forma individualizada, lo mismo que la valorización de los mismos en lo cual se ha avanzado bastante.

En materia de control Interno Contable: Se realizó depuración de la información contable, incorporando aquellos registros contables omitidos tanto en el ingreso como en los egresos, a partir de la instalación del comité de sostenibilidad contable, se está trabajando, en el proceso de parametrización del sistema contable en lo relacionado con las cuentas de activo, pasivo, patrimonio, ingresos y gastos, en el proceso de identificar los procedimientos a aplicar para la determinación de los saldos iniciales bajo el nuevo marco normativo, realización de las respectivas reclasificaciones de acuerdo al marco normativo, se identificaron los conceptos de activo, pasivos según el nuevo marco normativo expedido por la Contaduría General de la nación, se han realizado las actividades mínimas establecidas en el instructivo No 002 de octubre 8 de 2015 .


- ✓ Presentación del informe FUT, correspondiente al primer trimestre de 2019.
- ✓ Reporte al Sistema Electrónico de la cuenta e informes SIRECI
- ✓ Ejecución presupuestal primer trimestre vigencia 2019

ASPECTOS A MEJORAR

Emalcaldia@pueblonuevo-cordoba.gov.co

Carrera 9 No. 11 - 75 / Calle de Las Flores

Telefax. 775 20 06

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL PUEBLO NUEVO - CÓRDOBA</p>	<p>ALCALDIA MUNICIPAL DE PUEBLO NUEVO CORDOBA</p> <p>Sistema de Gestión Integrado</p>	<p>Código: EC-P03.F05</p>
	<p>FORMATO</p>	<p>Versión: 02</p>
	<p>INFORME PORMENORIZADO SISTEMA DE CONTROL INTERNO</p>	<p>Fecha: 10/05/2018</p>
	<p>PROCESO EVALUACION Y CONTROL</p>	<p>Página: 8 de 15</p>

Deficiencia en el proceso de Saneamiento Contable del Municipio, puesto que algunas cuentas no han sido depuradas; como lo es la cuenta de litigios y demandas en contra del municipio, no se realizan provisiones para las contingencias de aquellos procesos en contra del municipio.

Deficiencias en las Depreciaciones y Amortizaciones, la falta de individualización de las cuentas depreciación y amortización de los activos, la entidad lo viene realizando de manera global, es conveniente que la entidad continúe con el proceso de saneamiento contable a fin de reflejar de manera individual la depreciación de sus activos fijos, para una gestión contable más real.

DIMENSION 03: GESTION PARA RESULTADOS CON VALORES

En esta sección se abordará la tercera Dimensión de MIPG, Gestión con valores para resultados, la cual agrupa un conjunto de políticas, o prácticas e instrumentos que tienen como propósito permitirle a la organización realizar las actividades que la conduzcan a lograr los resultados propuestos y a materializar las decisiones plasmadas en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público.

Para concretar las decisiones tomadas en el proceso de planeación institucional, y teniendo en cuenta el talento humano del que se dispone, en esta Dimensión se abordan los aspectos más importantes que debe atender una organización para cumplir con las funciones y competencias que le han sido asignadas. Para ello, esta dimensión se entenderá desde dos perspectivas: la primera, asociada a los aspectos relevantes para una adecuada operación de la organización, en adelante “de la ventanilla hacia adentro”; y la segunda, referente a la relación Estado Ciudadano, “de la ventanilla hacia afuera”.

Esta Dimensión obtuvo un puntaje **de 54 1%** con respecto al máximo puntaje grupo par que fue de **96.2%** Es decir que se encuentra en un desarrollo **Intermedio**

Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes políticas de gestión y desempeño institucional:


De la ventanilla hacia adentro:

- Política 05: Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
- Política 04: Gestión Presupuestal y eficiencia del Gasto público
- Política 06: Gobierno digital
- Política 07: Seguridad digital
- Política 08: Defensa jurídica
- Política 17: Mejora normativa

Relación Estado Ciudadano: Relación Estado Ciudadano

Desde esta segunda perspectiva de la dimensión de Gestión con Valores para el Resultado, se desarrollarán las políticas que permiten a las entidades mantener una constante y fluida interacción con la ciudadanía de manera transparente y participativa, prestando un servicio de excelencia y facilitando la garantía del ejercicio de los derechos ciudadanos, a través de la entrega efectiva de productos, servicios e información

- Política 02 Integridad

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL PUEBLO NUEVO - CÓRDOBA</p>	ALCALDIA MUNICIPAL DE PUEBLO NUEVO CORDOBA Sistema de Gestión Integrado	Código: EC-P03.F05
	FORMATO	Versión: 02
	INFORME PORMENORIZADO SISTEMA DE CONTROL INTERNO	Fecha: 10/05/2018
	PROCESO EVALUACION Y CONTROL	Página: 9 de 15

- Política 06: Gobierno Digital
- Política 10: Servicio al Ciudadano
- Política 11 Racionalización de Trámites
- Política 12: Participación ciudadana en la gestión pública

POLITICA .05: Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos

La implementación de la política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos debe ser resultado del ejercicio de Direccionamiento Estratégico y Planeación, así como de los resultados obtenidos por la entidad. Se trata de entender e interiorizar que todas las dimensiones de MIPG son piezas fundamentales e integrales en un proceso de análisis para el fortalecimiento organizacional

- En esta política la entidad obtuvo un puntaje de **53.1%**

AVANCES Y/O LOGROS

La entidad en cuanto a la política de fortalecimiento organizacional, cuenta con planes de acción vigencia 2019, la Planta de personal está definida por nivel jerárquico en donde se identifica claramente el No. de empleos, el nivel al que pertenece (directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial), además de su código del empleo y su grado salarial con base a la norma que le aplica,

En cuanto a la estructura organizacional contempla los niveles jerárquicos

Los perfiles de los empleos están definidos en el manual de funciones de la entidad.

Se cuenta con mapa de proceso y manuales de procesos y procedimientos

ASPECTOS A MEJORAR


La entidad debe mejorar en los siguientes aspectos: Mantener una permanente comunicación entre la gestión de recursos físicos y la gestión contable (área de almacén y contabilidad), para conciliar mensualmente la información registrada en la base de datos del área de almacén e inventarios. Es decir, que el control administrativo y físico de los bienes esté acorde con su control contable. – Tener en cuenta las disposiciones previstas en el Plan General de la Contabilidad Pública de la CGN, las directrices dadas por Colombia Compra Eficiente y las establecidas por la entidad, en sus manuales internos de contratación.

• Política 06: Gobierno digital

Gobierno Digital es la política de MIPG que busca promover el uso y aprovechamiento de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -TIC, para consolidar un Estado y ciudadanos competitivos, proactivos, e innovadores, que generen valor público en un entorno de confianza digital.

Esto significa, que a través del Gobierno Digital se busca que tanto el Estado como ciudadanos y diferentes actores de la sociedad, hagan uso de las TIC como herramientas que permiten optimizar la gestión de las entidades, interactuar de manera ágil y coordinada, trabajar conjuntamente en el diseño y desarrollo de políticas, normas, proyectos y servicios, y dar solución a problemáticas y necesidades de interés público

- En esta política la entidad obtuvo un puntaje de **59.2%**

 ALCALDÍA MUNICIPAL PUEBLO NUEVO - CÓRDOBA	ALCALDIA MUNICIPAL DE PUEBLO NUEVO CORDOBA Sistema de Gestión Integrado	Código: EC-P03.F05
	FORMATO	Versión: 02
	INFORME PORMENORIZADO SISTEMA DE CONTROL INTERNO	Fecha: 10/05/2018
	PROCESO EVALUACION Y CONTROL	Página: 10 de 15

AVANCES Y/O LOGROS

El Plan Estratégico de Tecnologías de la Información (PETI) está en proceso de construcción

Política 07: Seguridad Digital

En el orden territorial, Min TIC definirá los lineamientos para que las entidades territoriales definan la figura del enlace de Seguridad Digital territorial para la implementación de la política de Seguridad Digital, así como las instancias respectivas para la articulación con el Coordinador Nacional de Seguridad Digital.

- En esta política la entidad obtuvo un puntaje de **51.6%**

AVANCES Y/O LOGROS

La entidad mediante la Resolución No 045 de enero 25 de 2019, adoptó el Manual de Políticas y Procedimientos de Protección de Datos y se implementa la política pública de Protección de Datos personales

Política 08: Defensa Jurídica

Todas las inquietudes que las entidades nacionales y territoriales tengan respecto a la implementación de esta política, podrán ser resueltas directamente por la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, a través de los siguientes mecanismos:

- Formulario Electrónico para recepción de peticiones, quejas, reclamos y solicitudes:
<https://www.defensajuridica.gov.co/servicios-al-ciudadano/psqr/Paginas/Formulario.aspx> –

AVANCES Y/O LOGROS

La entidad cuenta con asesores externos para la defensa jurídica del municipio

Política 17: Mejora Normativa

Los contenidos de esta nueva política de MIPG serán trabajados por el Comité Técnico para la Mejora Normativa, creado mediante Acuerdo 05 del Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional; dicha instancia definirá directrices y lineamientos que requieran las entidades nacionales y territoriales para dar cumplimiento eficiente y efectivo a esta política.


DIMENSION 04: EVALUACION DE RESULTADOS

Tiene como propósito promover en la entidad el seguimiento a la gestión y su desempeño, a fin de conocer permanentemente los avances en la consecución de los resultados previstos en su marco estratégico. Tener un conocimiento certero de cómo se comportan los factores más importantes en la ejecución de lo planeado, le permite a la entidad 1.) saber permanentemente el estado de avance de su gestión, 2.) plantear las acciones para mitigar posibles riesgos que la puedan desviar del cumplimiento de sus metas, y 3.) al final del periodo, determinar si logró sus objetivos y metas en los tiempos previstos, en las condiciones de cantidad y calidad esperadas y con un uso óptimo de recursos. La Evaluación de Resultados permite también definir los efectos de la gestión institucional en la garantía de los derechos, satisfacción de las necesidades y resolución de los problemas de los grupos de valor. (ciudadanos)

Emalcaldia@pueblonuevo-córdoba.gov.co

Carrera 9 No. 11 - 75 / Calle de Las Flores

Telefax. 775 20 06

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL PUEBLO NUEVO - CÓRDOBA</p>	<p>ALCALDIA MUNICIPAL DE PUEBLO NUEVO CORDOBA</p> <p>Sistema de Gestión Integrado</p>	<p>Código: EC-P03.F05</p>
	<p>FORMATO</p>	<p>Versión: 02</p>
	<p>INFORME PORMENORIZADO SISTEMA DE CONTROL INTERNO</p>	<p>Fecha: 10/05/2018</p>
	<p>PROCESO EVALUACION Y CONTROL</p>	<p>Página: 11 de 15</p>

La dimensión de Evaluación de Resultados se abordará desde tres perspectivas: la primera guarda relación con los resultados que se obtienen a nivel institucional, la segunda con las metas priorizadas en el Plan Nacional de Desarrollo y proyectos de inversión, y la tercera con la evaluación y seguimiento a los planes de desarrollo territorial.

De acuerdo con el informe de Gestión y Desempeño Institucional, del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, esta Dimensión se encuentra con un Desarrollo de **50.9% de 90.9** puntaje máximo del grupo par.

Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de la siguiente Política de Gestión y Desempeño Institucional.

- **Política No 13: Seguimiento y evaluación del desempeño institucional**

AVANCES Y/O LOGROS

La entidad para el seguimiento y evaluación del desempeño institucional cuenta con indicadores de gestión, las metas de resultado; pero no todas las metas cuentan con línea base

ASPECTOS A MEJORAR

Monitoreo oportuno a las metas institucionales propuestas en el plan de desarrollo, para generar intervenciones que aseguren el cumplimiento de éstas; en este punto, es importante señalar que la ejecución de programas, planes y proyectos se debe medir en los diferentes momentos o etapas de su desarrollo, para garantizar el logro de los resultados previstos, e identificar con mayor precisión las oportunidades de mejora que se deban emprender

Coherencia entre la ejecución presupuestal y el cumplimiento de las metas institucionales

Utilidad de los indicadores para hacer seguimiento y evaluación a la gestión

La entidad no ha definido indicadores de gestión para la seguridad de la información

Así mismo, es importante verificar permanentemente que la ejecución de las actividades, el cumplimiento de metas o el uso de recursos correspondan con lo programado en la planeación institucional.

Mejoramiento de la prestación del servicio a partir de encuestas de satisfacción de los Ciudadanos, es importante conocer la percepción de la comunidad para mejorar la prestación de los servicios.


Evaluar la gestión del riesgo en la entidad

Monitoreo a la gestión del Riesgo y Control, para evitar entorpecer la consecución de los objetivos institucionales, cuando se detecten desviaciones en los avances de gestión e indicadores, o posibilidad de materialización de un riesgo, es indispensable que el responsable establezca las acciones de mejora de manera inmediata. La utilidad de este ejercicio es apoyar la toma de decisiones para lograr mejores resultados, gestionar con mayor eficacia y eficiencia los recursos y facilitar la rendición de cuentas a los ciudadanos e

Emalcaldia@pueblonuevo-córdoba.gov.co

Carrera 9 No. 11 - 75 / Calle de Las Flores

Telefax. 775 20 06

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL PUEBLO NUEVO - CÓRDOBA</p>	ALCALDIA MUNICIPAL DE PUEBLO NUEVO CORDOBA Sistema de Gestión Integrado	Código: EC-P03.F05
	FORMATO	Versión: 02
	INFORME PORMENORIZADO SISTEMA DE CONTROL INTERNO	Fecha: 10/05/2018
	PROCESO EVALUACION Y CONTROL	Página: 12 de 15

informes a los organismos de control.

DIMENSION 05: INFORMACION Y COMUNICACIÓN

En esta sección se abordará la quinta dimensión de MIPG -Comunicación e Información-, la cual tiene como propósito garantizar un adecuado flujo de información interna, es decir aquella que permite la operación interna de una entidad, así como de la información externa, esto es, aquella que le permite una interacción con los ciudadanos; para tales fines se requiere contar con canales de comunicación acordes con las capacidades organizacionales y con lo previsto en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información

El desarrollo de esta dimensión, si bien implica interacción entre todas las Políticas de Gestión y Desempeño, concretamente deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes políticas:

- **Política 14: Gestión documental**
- **Política No 09: Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción**

De acuerdo con el informe de Gestión y Desempeño Institucional, del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, esta Dimensión se encuentra con un Desarrollo de **54.1% de 998.4** puntaje máximo del grupo par.

AVANCES Y/O LOGROS

En cuanto a esta dimensión en materia de gestión documental la entidad cuenta con una planta de personal en donde se identifica el Número de empleos, el nivel a que pertenece cada empleo (directivo, profesional, técnico y asistencial), identifica el código y grado salarial, cuenta con comité interno de archivo

ASPECTOS A MEJORAR

1. **Gestión Documental:** programa de gestión Documental y tablas de Retención Documental.
2. **Gestión de los Riesgos de Seguridad y de Privacidad de la Información:** conforme a la metodología planteada por la entidad.
3. Llevar a cabo **acciones de dialogo** implementada a través de múltiples canales, a partir de la retroalimentación de los grupos de valor (ciudadanía) para la mejora continua.

DIMENSION 06: GESTION DEL CONOCIMIENTO

Esta dimensión promueve el desarrollo de mecanismos de experimentación e innovación para desarrollar soluciones eficientes en cuanto a: tiempo, espacio y recursos económicos. Las entidades públicas pueden reducir el riesgo en la implementación de nuevas iniciativas de gestión al optar por la construcción de ensayos, prototipos o experimentos que permiten comprobar o visualizar posibles fallas antes de la introducción de nuevos o mejorados productos y servicios


El desarrollo de esta dimensión si bien implica interacción entre todas las Políticas de Gestión y Desempeño, concretamente deberán tenerse en cuenta los lineamientos de la política de:

- **Política 15: Gestión del Conocimiento y la Innovación**

Emalcaldia@pueblonuevo-cordoba.gov.co

Carrera 9 No. 11 - 75 / Calle de Las Flores

Telefax. 775 20 06

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL PUEBLO NUEVO - CÓRDOBA</p>	ALCALDIA MUNICIPAL DE PUEBLO NUEVO CORDOBA Sistema de Gestión Integrado	Código: EC-P03.F05
	FORMATO	Versión: 02
	INFORME PORMENORIZADO SISTEMA DE CONTROL INTERNO	Fecha: 10/05/2018
	PROCESO EVALUACION Y CONTROL	Página: 13 de 15

De acuerdo con el informe de Gestión y Desempeño Institucional, del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, esta Dimensión se encuentra con un Desarrollo de **47.7% de 94.8** puntaje máximo del grupo par. Lo cual nos indica que se encuentra en un puntaje bajo.

AVANCES Y/O LOGROS

La entidad impulsa la participación de los servidores públicos para la identificación de las necesidades de capacitación., para formular el programa de formación capacitación Institucional

ASPECTOS A MEJORAR

No se han formulado planes de aprendizaje institucional de capacitación en gestión de la innovación y conocimiento.

DIMENSION 07: CONTROL INTERNO

La séptima dimensión de MIPG, el Control Interno, 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). Esta actualización se adopta mediante el Documento Marco General de MIPG y se desarrolla en detalle en este apartado del Manual Operativo.

El desarrollo de esta dimensión impacta las demás dimensiones de MIPG y tiene en cuenta los lineamientos de la política de:


➤ **Política No 16: Control Interno**

Con esta dimensión, y la implementación de la política que la integra, se logra cumplir el objetivo de MIPG “Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua”.

De acuerdo con el informe de Gestión y Desempeño Institucional, del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, esta Dimensión se encuentra con un Desarrollo de **54.2 de 97.5** puntaje máximo del grupo Par Diseñar y mantener de manera adecuada y efectiva el MECI desarrollando las siguientes actividades para cada uno de sus componentes

Antes de proceder, es importante recordar cuáles son los cinco componentes en los que se estructura el MECI:

1. Asegurar un ambiente de Control.
2. Asegurar la gestión del riesgo en la entidad,
3. Diseñar y llevar a cabo las actividades de control del riesgo en la entidad,
4. Efectuar el control a la información y la comunicación organizacional,
5. Implementar las actividades de monitoreo y supervisión continua en la entidad,
6. Asignar las responsabilidades para cada componente.

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL PUEBLO NUEVO - CÓRDOBA</p>	ALCALDIA MUNICIPAL DE PUEBLO NUEVO CORDOBA Sistema de Gestión Integrado	Código: EC-P03.F05
	FORMATO	Versión: 02
	INFORME PORMENORIZADO SISTEMA DE CONTROL INTERNO	Fecha: 10/05/2018
	PROCESO EVALUACION Y CONTROL	Página: 14 de 15

AVANCES Y/O LOGROS

1. Asegurar un ambiente de Control: la entidad cuenta con el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno 2. Asegurar la gestión del riesgo en la entidad: la entidad cuenta con una política del riesgo, Diseñar y llevar a cabo las actividades de control del riesgo en la entidad, se cuenta con mapas de riesgo de corrupción y mapa de Riesgo institucional por procesos, 4. Efectuar el control a la información y la Comunicación Organizacional: en cuanto a este componente la entidad responde oportunamente con el reporte de información a otras entidades 5. Implementar las actividades de monitoreo y supervisión continua en la entidad: se realizan evaluaciones de manera periódica y se comunica a la parte responsable de aplicar la medida correctiva. 6. Asignar las responsabilidades para cada componente. Este componente abarca las 3 líneas de defensa, en el caso de la primera línea de defensa que recae sobre cada líder de proceso, la segunda línea de proceso que recae sobre El Jefe de Planeación y los supervisores de contratos, comités de contratación entre otros y la tercera línea de defensa que está bajo la responsabilidad de Control interno.

Actividades desarrolladas en el periodo evaluado:

- ✓ Seguimiento y evaluación segundo semestre a los PQRS vigencia 2018
- ✓ -Seguimiento y evaluación al plan anticorrupción
- ✓ -Informe pormenorizado del sistema de Control interno
- ✓ -Acompañamiento procesos de contratación y demás procesos administrativos.
- ✓ -Asistencia a los diferentes comités Institucionales de la cual hace parte el jefe de Control interno
- ✓ Presentación del informe de control interno contable vigencia 2018, entre otras actividades relacionadas con el proceso de evaluación y control.


ASPECTOS A MEJORAR

Esta dimensión a través de los seis componentes requiere:

1. Que la alta dirección canalice las oportunidades que surjan de eventos potenciales tanto internos como externos que puedan afectar el logro de los objetivos institucionales para formular planes que permitan su aprovechamiento.
2. Cumplir con las acciones de mejoramiento adoptadas en los mapas de riesgo de la entidad.
3. Realizar un ajuste a las políticas del riesgo en integrar los Mapas de Riesgo Anticorrupción con el mapa de Riesgo Institucional,
4. establecer las responsabilidades de cada una de las líneas de defensa.

Estado General del Sistema de Control Interno

De acuerdo con el informe de Gestión y Desempeño Institucional, del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, **Resultados Generales de Desempeño institucional** ,El Municipio de Pueblo Nuevo, se encuentra ubicado en un nivel **INTERMEDIO** es decir en la escala de **0-100**, este se encuentra en la escala **54.4%**, lo cual refleja el grado de orientación que la entidad tiene hacia la **eficacia**(la medida como se logran los resultados institucionales)la **Eficiencia** (la medida en que los

 <p>ALCALDÍA MUNICIPAL PUEBLO NUEVO - CÓRDOBA</p>	ALCALDIA MUNICIPAL DE PUEBLO NUEVO CORDOBA Sistema de Gestión Integrado	Código: EC-P03.F05
	FORMATO	Versión: 02
	INFORME PORMENORIZADO SISTEMA DE CONTROL INTERNO	Fecha: 10/05/2018
	PROCESO EVALUACION Y CONTROL	Página: 15 de 15

recursos son utilizados para alcanzar los resultados) y la **Calidad** (en la medida en la que se asegura que el producto y/o prestación de servicios responde a atender las necesidades y problemas de la ciudadanía).

Recomendaciones

Las recomendaciones se encuentran en cada una de los **Aspectos a mejorar** escrito en cada componente.

- Se reitera a la administración Municipal, a los líderes de cada proceso tener en cuenta las anteriores anotaciones para realizar acciones preventivas y correctivas en todos aquellos aspectos que requieren mejoras y así conseguir los objetivos institucionales de manera eficiente y eficaz.

Original Firmado

DENIS ERNA SERPA RIVERA
 Jefe oficina de Control Interno Municipal

Fuente: Informes Entidad, Manual Operativo MIPG