

# INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO

Periodo: Marzo 1 de 2016 a Junio 30 de 2016

11/07/2016

Contraloría Municipal de Armenia

Katheryn Tatiana Patiño Ospina/Contratista de Apoyo Control Interno



**Contraloría Municipal de Armenia**  
**Informe Pormenorizado de Control Interno**  
**Marzo de 2016 - Junio de 2016**  
**Ley 1474 de 2011 - Artículo 9**

El presente informe pormenorizado sobre el estado del Control Interno de la Contraloría, obedece a lo dispuesto en la Ley 1474 de 2011 - artículo No. 9.

A continuación, con base en la estructura de modelo estándar de control interno MECI – Decreto 943 de mayo 21 de 2014 compilado en el Decreto 1083 de 2015, se presenta el Informe Pormenorizado con corte al 30 de junio de 2016.

## **1. Módulo de Control de Planeación y Gestión**

### **1.1. Componente de Talento Humano**

#### ***Acuerdos, compromisos y protocolos éticos***

La Contraloría Municipal de Armenia cuenta con un código de ética que rige la conducta de sus servidores, dicho código fue adoptado en el año 2013 por la anterior administración a, a la fecha sigue vigente, no obstante, se ha presentado cambios en 5 de los valores que se encontraban establecidos, de acuerdo con el nuevo plan estratégico 2016-2019 adoptado por la nueva administración, estos se describen en el documento técnico del plan.

El nuevo periodo administrativo incluye en su misión y visión como pilar fundamental los valores y la ética pública, así como el principio de transparencia constituyéndose estos como criterios orientadores de toda la gestión administrativa y misional de la entidad, así:

#### ***Misión***

*Vigilar la gestión fiscal de los recursos públicos del municipio de Armenia, **enmarcado en los conceptos de valores y de ética pública**, con el fin de garantizar el cumplimiento de los fines esenciales del Estado; fortaleciendo el desarrollo económico, socio-cultural, tecnológico y ambiental. Todo ello fundamentado en la aplicación de los principios de eficacia, eficiencia, economía, equidad y ecología o valoración de los costos ambientales, generando el conocimiento a través de la capacitación a la ciudadanía para así lograr la participación en el buen desarrollo del control fiscal y productos y servicios con calidad y oportunidad.*

#### ***Visión***

*La Contraloría Municipal de Armenia en el año 2019, será reconocida por su ardua **labor oportuna y transparente** en la vigilancia fiscal, garantizando el buen manejo de los recursos públicos de la administración municipal.*

De acuerdo con el mencionado direccionamiento estratégico se programó dentro del plan de capacitación una actividad en ética pública, realizándose el 8 de junio de 2016 con la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República una socialización de las rutas de integridad para servidores públicos, lo cual resalta el interés y la importancia que tiene para la alta dirección la prevención de situaciones de corrupción fomentando acciones preventivas de formación que fortalezcan la integridad en el actuar de los funcionarios.

### *Desarrollo del Talento Humano*

La subcontraloría es el área encargada de ejecutar la política de talento humano desde allí se realiza la adopción de los planes institucionales, para lo cual se tienen los siguientes avances:

- Plan de capacitación: el plan de capacitaciones se adoptó mediante resolución No. 074 del 18 de abril de 2016

Dentro del programa corporativo se desarrolló la capacitación en rutas de cultura de integridad en el marco del programa de ética pública, se encuentra pendiente GEL y Calidad.

En el programa operativo de capacitación se han desarrollado los siguientes temas: contratación estatal y una jornada en NIIF SP, así como temas de proceso auditor y responsabilidad fiscal con intercambio de experiencias. Se encuentran pendientes de ejecución 5 temas más incluidos en el plan de capacitación.

En el programa de inducción, re inducción y entrenamiento se han enviado a diferentes funcionarios de planta a capacitarse en temáticas importantes para mejorar el desempeño laboral y gestión de la entidad.

Se elaboró formato de inducción con el cual se dio inducción al personal que ingresó a la entidad durante la vigencia y se realizó jornada de retroalimentación institucional con la socialización de todos los planes a los funcionarios en el mes de abril.

- Plan de Bienestar Social, Estímulos e incentivos se adoptó mediante resolución No. 074 del 18 de abril del 2016.

Para este plan se realizó una actividad lúdica recreativa en el mes de junio con el fin de aumentar la motivación, diversión y esparcimiento de los funcionarios, así mismo, se ha compensado el día libre de cumpleaños a 6 funcionarios de planta.

En el plan de estímulos e incentivos se concedió por antigüedad laboral reconocimiento a 2 servidores públicos y se realizó reconocimiento al nivel sobresaliente de la calificación de desempeño laboral con la ayuda económica

para posgrado de un funcionario de carrera administrativa, perteneciente al proceso auditor.

Otras actividades realizadas entorno al desarrollo del talento humano son:

1. Durante el mes de marzo se realizó concertación de objetivos con técnico administrativo adscrita a la subcontraloría en período de prueba, así mismo, se concertaron objetivos para 4 funcionarios que superaron el periodo de prueba, confirmando el nombramiento y realizando la debida inscripción en carrera administrativa ante la CNCS.
2. Se inició con la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo con el apoyo de una contratista profesional en salud ocupacional. Quien ha realizado junto con la ARL y el COPASST actividades como:
  1. Se elaboró la política de seguridad y salud en el trabajo, medio ambiente y política de prevención de consumo de tabaco, alcohol y drogas.
  2. Se elaboró de evaluación inicial.
  3. Identificación y elaboración de Matriz legal: se actualizaron las leyes vigentes para complementar la matriz.
  4. Perfil sociodemográfico: se verificó y actualizaron los datos existentes de los funcionarios.
  5. Se realizó la matriz de responsabilidades
  6. Se elaboró el plan de trabajo anual para SST
  7. Se diseñó e implementó el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias antes Plan de emergencia.
  8. Diagnóstico de las condiciones de salud basados en encuesta de perfil sociodemográfico y exámenes medico ocupacionales EMO.

## **1.2. Componente Direccionamiento Estratégico**

### **Planes, programas y proyectos**

La Contraloría Municipal de Armenia ejecutó para el primer cuatrimestre el plan de acción adoptado con base en el plan estratégico anterior, toda vez que, se encontraba diseñando el plan estratégico para los próximos 4 años de administración.

El plan estratégico fue adoptado mediante resolución No. 079 del 25 de abril de 2016 y ajustado mediante resolución No. 092 del 16 de mayo de 2016, a partir de allí se inicia la actualización del plan de acción.

Así mismo, el 31 de marzo fue adoptado el plan anticorrupción y atención al ciudadano 2016, a través de la resolución No. 062 de 2016, con 6 componentes esenciales dentro de los cuales se encuentra la gestión del riesgo, anti trámites , rendición de cuentas, servicio al ciudadano, transparencia e iniciativas adicionales.

Por otra parte, la Contraloría Municipal de Armenia como órgano de control fiscal en su compromiso de lucha contra la corrupción y de acuerdo con la normatividad vigente incluyó en su Plan Estratégico 2016-2019 como objetivo institucional “Reconocer a la ciudadanía como principal destinatario de la gestión fiscal”, con el fin de formar a la ciudadanía en los mecanismos de participación ciudadana, y en las acciones de control social.

Por lo expresado, la Contraloría se encuentra elaborando un proyecto denominado **Lo bueno ¡Se pega! Contáciate de Honestidad**, que busca sensibilizar y fortalecer los valores y la ética pública; con el fin de generar una cultura de transparencia y anticorrupción desde la primera infancia y los jóvenes de las instituciones educativas oficiales del Departamento del Quindío.

Este consiste en una propuesta pedagógica enfocada en la divulgación, promoción y sensibilización de los temas relacionados, a través de un proceso didáctico conformado por juegos, campañas, charlas, incentivos, obras de teatro y otras actividades dinámicas, realizadas en alianza con diferentes entidades públicas y privadas.

El proyecto constituye una respuesta positiva a la falta de consistencia de los valores dentro de las instituciones, al individualismo, a la debilidad en la apropiación de las normas, a la ilegalidad representada por la corrupción y a la pérdida del sentido auténtico del servicio público. No sólo servirá para contrarrestar esos fenómenos, sino que además fortalecerá a la ciudadanía en su formación, en la creación de una cultura de la integridad, de la transparencia y el sentido de lo público, concibiendo los valores como pilares esenciales del edificio social y económico.

Ilustración 1 Imagen del Proyecto de Valores y Ética Pública



Fuente: Proyecto Valores y Ética Pública

Así mismo, durante el mes de abril se realizó una capacitación por parte de la contraloría en el Diplomado dictado a los contralores estudiantiles en el marco del programa de contralor estudiantil en los temas de estructura del estado, organismos de control, fondos educativos, presupuesto público e ingresos.

También se cuenta con el programa de auditor universitario, al cual se han involucrado a través de la Universidad del Quindío 4 practicantes y 1 pasante de economía.

Finalmente, en la siguiente tabla se muestra en resumen la ejecución de gastos con corte a 30 de junio de 2016:

**Tabla 1 Ejecución Presupuestal**

Objeto de Gasto	Acumulado a 30 de junio de 2016		
	Apropiación	Ejecución	% Ejecución
Gastos de personal	\$ 1.486.631.853	\$ 625.656.920	58%
Gastos Generales	\$ 154.016.963	\$ 36.365.660	76%
<b>Total presupuesto de funcionamiento</b>	<b>\$ 1.642.648.816</b>	<b>\$ 662.022.580</b>	<b>60%</b>

Fuente: Presupuesto junio 2016

Se observa que para la evaluación del periodo se cuenta con una buena ejecución presupuestal, toda vez que, a 30 de junio debe estar ejecutado por lo menos el 50% de lo apropiado y se ha ejecutado el 60% lo que refleja una buena programación de gastos.

### Modelo Operacional por procesos

El SGC en la Contraloría Municipal es liderada por la Oficina Asesora de Planeación como representante de la dirección ante el mismo, desde esta dependencia se controla toda la documentación, procedimientos y formatos estándares que son usados por todas las dependencias de la entidad, así mismo se encarga de su permanente evaluación para la sostenibilidad y mantenimiento del sistema.

- Plataforma Drive: Todos los manuales, documentos generales, procedimientos, instructivos y formatos de los procesos son manejados a través de la plataforma drive, a la cual se puede ingresar a través del correo institucional y de allí se descargan los documentos controlados requeridos por los procesos. La plataforma es administrada por Sistemas, no obstante, los cambios, la eliminación,

la creación y ajustes de los documentos y formatos deben surtir el proceso de acuerdo con el procedimiento establecido en Planeación, quien finalmente es quien autoriza y ordena las modificaciones en la plataforma.

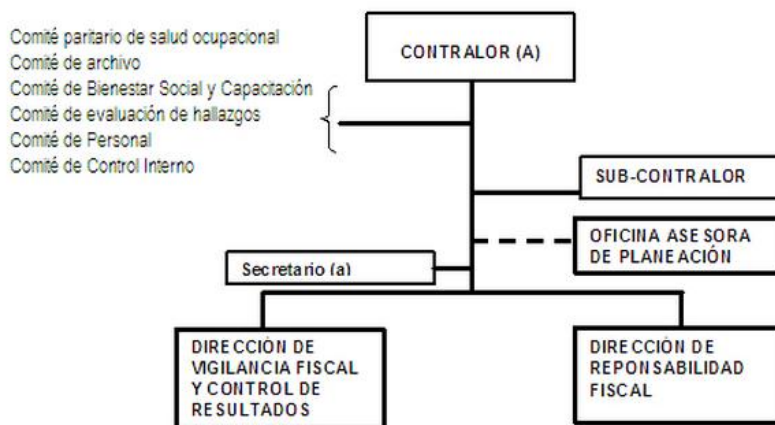
Durante la vigencia 2015 se recibió recertificación del sistema hasta la vigencia 2018, para esta vigencia se espera auditoría de seguimiento por parte del ente certificador Icontec.

## Estructura Organizacional

El organigrama de la Contraloría se encuentra publicado en el link de la entidad “Quienes Somos” <http://www.contraloriarmenia.gov.co/main-pagina-id-315.htm>, a través de este se pueden observar las diferentes dependencias conformadas por la Contraloría y los diferentes niveles de autoridad y responsabilidad para la toma de decisiones, el mismo fue establecido mediante el acuerdo 017 de 2007 del Concejo Municipal donde se reorganizó por última vez la Contraloría.

## Organigrama

### ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL SEGÚN ACUERDO N° 017 DE NOVIEMBRE 28 DE 2006 CONTRALORÍA MUNICIPAL DE ARMENIA



Fuente: Página web CMA

## Indicadores de Gestión

Cada proceso de la entidad cuenta con diferentes indicadores para medir sus operaciones y actividades desarrolladas, se pueden encontrar los siguientes:

- Indicadores del plan de acción
- Indicadores de objetivos de calidad
- Indicadores de objetivo del proceso
- Indicadores de mapa de riesgos de corrupción

Los indicadores evalúan el cumplimiento y a su vez permiten observar los avances de objetivos y metas propuestas.

## **Políticas de operación**

En la Contraloría Municipal se tienen bien definidas las políticas de operación, las cuales se encuentran dispuestas en la documentación del Sistema de Gestión de calidad, Plan Estratégico Institucional, Plan de Acción, planes institucionales, las circulares y comunicaciones internas que se generan desde la Alta Dirección para garantizar la operación de la entidad. Además de la proyección de resoluciones constantes que ajustan y mejoran la aplicación y desarrollo de actividades del proceso, así como su control.

### **1.3. Administración del riesgo**

La contraloría cuenta con un procedimiento de mapa de riesgos y controles en el cual se determina la política de administración de riesgos con sus objetivos, estrategias, riesgos a controlar, acciones y seguimiento, así mismo, se especifica como deben identificarse los riesgos, realizar su análisis y valoración con el fin de cumplir con los lineamientos del DAFP, toda la información es consolidada en la matriz de mapa de riesgos adoptado en el sistema de gestión de calidad.

La Contraloría Municipal cuenta aún con el mapa de riesgos institucional de la vigencia 2015, a pesar de que los controles se están aplicando, debe realizarse una revisión que tenga en cuenta la nueva planeación y se determine si hay lugar o no a cambios.

## **2. Módulo de evaluación y seguimiento**

### **2.1. Autoevaluación Institucional**

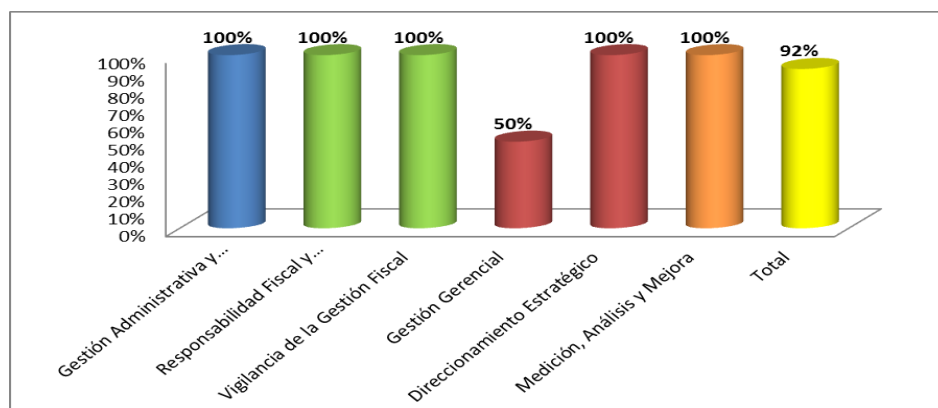
Es importante destacar que para permitir la medición y evaluación del plan de acción se ajustaron los formatos de seguimiento de acuerdo con el contenido y terminología del aplicativo Sia-poas manager el cual se espera utilizar para el registro y evaluación del plan estratégico y otros ítems importantes del



direccionamiento estratégico. con el fin de que en el momento se su implementación sea de más fácil adaptación para el personal.

Para el primer cuatrimestre se tiene el siguiente cumplimiento de planes de acción y objetivos institucionales así:

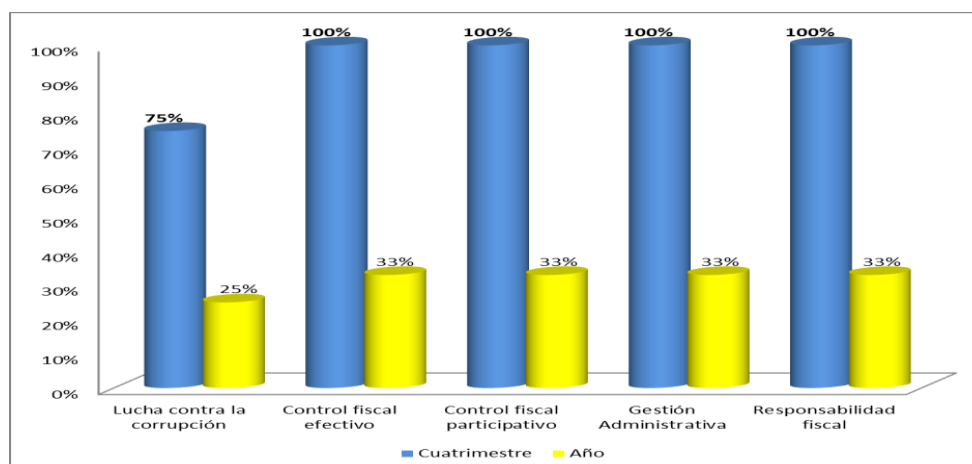
**Gráfico 1 Porcentaje de cumplimiento planes de acción por procesos**



Fuente: Autoevaluaciones primer cuatrimestre

El 83% de los procesos, es decir, cinco de los seis procesos de la entidad tienen un cumplimiento del 100% de las actividades establecidas, el 100% quiere decir que todas las subtarear programadas iniciaron su ejecución y cumplieron con lo establecido para el primer cuatrimestre, un proceso tiene una ejecución del 50% pero no se establece incumplimiento porque la misma tiene fecha de programación en el mes de junio y se encuentra dentro de los plazos establecidos por la entidad para su cumplimiento. De lo anterior, se concluye que se tiene una buena línea base para iniciar la ejecución del nuevo plan estratégico.

A continuación se muestra el cumplimiento por objetivo estratégico:



Fuente: Autoevaluaciones primer cuatrimestre

La gráfica nos demuestra que la consolidación de las acciones ha permitido un cumplimiento de los objetivos estratégicos del plan estratégico en un porcentaje total del 92% para el primer cuatrimestre un puntaje alto y demuestra la gestión, compromiso y responsabilidad de cada uno de los líderes de proceso y servidores con el cumplimiento de metas de la entidad, sólo se tiene un objetivo estratégico en 75% debido a que no se ha realizado una actividad a cargo de todos los procesos, que es el proceso de rendición de cuentas.

### Auditoría Interna

A la fecha se presentó el programa anual de auditorías internas en cual se realiza la descripción de los siguientes ítems:

1. plataforma estratégica
2. objetivo general
3. objetivos específicos
4. alcance, recursos y criterios
5. priorización de los procesos
  - Análisis de riesgo de los procesos de la entidad
  - Evaluación de otras fuentes de información
  - Ponderación de variables
  - Registro de resultados
6. Actividades a considerar para elaborar el programa anual de auditorías internas
7. Elaboración de informes determinados por ley e internos
8. Otros aspectos que pueden afectar el cronograma de auditorías
9. Programa de auditorías

Las auditorías están programadas para iniciarse en el mes de julio.

En cuanto a los seguimientos internos se han realizado los siguientes:

- Seguimiento a plan de mejoramiento externo en el mes de abril
- SIA-OBSERVA de manera mensual
- SIGEP en el mes de abril
- Página Web con matriz de Ley de Transparencia

Dentro del periodo evaluado en la presente vigencia se han presentado los siguientes informes de Ley:

- Informe pormenorizado de control interno marzo 2016

- Informe sobre derechos de autor
- Informe de austeridad del gasto

## 2.2. Planes de Mejoramiento

Durante el mes de abril se realizó seguimiento al plan de mejoramiento suscrito con la Auditoría General de la República en donde se revisaron las acciones realizadas a 6 hallazgos, estos fueron publicados en el aplicativo Sirel.

No se registran planes de mejoramiento internos.

## 3. Eje transversal de información y comunicación

La entidad cuenta con un procedimiento de gestión documental, en donde se establecen las actividades técnicas normalizadas para la producción, recepción, distribución y trámite de las comunicaciones oficiales y además la organización, conservación, consulta, control, registros y disposición final de los documentos de archivo de la Contraloría Municipal de Armenia, de manera que permita un fácil y oportuno acceso a la información.

La entidad contempla como elementos de la comunicación interna u organizacional, la externa o informativa y los medios de comunicación, los siguientes:

- ✚ Los medios dispuestos por la Entidad para la atención de las peticiones, quejas y reclamos, son:
  - ✓ Link de página web mediante el cual los ciudadanos pueden hacer uso de sus derechos al realizar solicitudes, quejas o reclamos a la Entidad en línea.
  - ✓ Línea de atención gratuita y fija.
  - ✓ Buzones en las entidades sujetos de control y en la Contraloría Municipal de Armenia
  - ✓ Correo electrónico
  - ✓ Redes sociales
  - ✓ Oficina de participación ciudadana

Internamente se tienen medios de comunicación como: circulares y correos institucionales.

A 30 de junio se recibieron por los diferentes medios nombrados 57 requerimientos así:

Tabla 1 Recepción y trámite de PQR'S y Denuncias primer semestre 2016

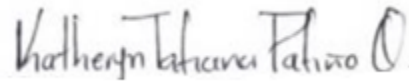
Descripción	Periodo	No. de requerimientos	TOTAL
Requerimientos de vigencias anteriores	2013	2	18
	2014	2	
	2015	14	
Requerimientos recibidos en el primer semestre 2016	Enero	9	57
	Febrero	12	
	Marzo	11	
	Abril	4	
	Mayo	9	
	Junio	12	
<b>Total requerimientos vigencias anteriores</b>			<b>18</b>
<b>Total recepcionado Primer semestre 2016</b>			<b>57</b>
<b>Total tramitado semestre 2016</b>			<b>75</b>

Fuente: Rendición de la cuenta primer semestre 2016 Fuente: Participación Ciudadana

#### 4. Recomendaciones de Control Interno

- ✓ Se recomienda realizar actualización del código de ética con el fin del que el mismo sea coherente con el direccionamiento estratégico de la entidad para este caso el plan estratégico institucional.
- ✓ Se debe realizar la adopción de los planes de acción debido a que el que se encuentra operando fue adoptado de acuerdo al plan estratégico de la administración anterior, siendo necesario su cambio de acuerdo con los nuevos objetivos institucionales y estratégicos.

- ✓ Se recomienda realizar una revisión a los riesgos institucionales, toda vez que, a pesar de que se están aplicando los controles, el cambio de objetivos puede llevar a una reevaluación de los mismos y producir cambios.
- ✓ Es necesario incentivar la suscripción de planes de mejoramiento internos, estos no sólo se generan de hallazgos, sino que pueden realizarse acciones preventivas y de mejora que permitan observar los cambios y controles en el SGC desde cada uno de los procesos, siendo además importantes para las estadísticas del sistema.



**KATHERYN TATIANA PATIÑO OSPINA**  
**Contratista de apoyo control interno**