



**ALCALDIA DE ARANZAZU**  
**Informe pormenorizado del estado del Sistema de Control, Interno (Ley 1474/2012)**  
**Agosto de 2020**

En cumplimiento de las disposiciones establecidas en el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, se presenta el Estado del Sistema de Control Interno de la Alcaldía de Aranzazu. 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 – Según Decreto Nro. 1499 de septiembre de 2017, es decir siguiendo las siete (7) dimensiones del Modelo: D1: Talento Humano, D2: Direccionamiento estratégico y Planeación, D3: Gestión con Valores para Resultados, D4: Evaluación de Resultados, D5: Información y Comunicación, D6. Gestión del Conocimiento y la Innovación y D7. Control Interno.

Dimensión Aspecto	Dimensión 1: Talento Humano	Dimensión 2: Direccionamiento Estratégico y Planeación	Dimensión 3: Gestión en valores para resultados	Dimensión 4: Evaluación de Resultados	Dimensión 5: Información y Comunicación	Dimensión 6: Gestión del conocimiento y la innovación	Dimensión 7: Control Interno
<b>Responsables Asignados</b>	Esta dimensión se encuentra a cargo del Comité Institucional de gestión y desempeño y el líder de talento humano como responsable de dinamizar y aplicar las políticas y planes de esta dimensión	Las actividades de esta dimensión se encuentran a cargo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño. El comité está conformado según Resolución 0118	Las actividades de esta dimensión se encuentran a cargo del <b>Comité de Gestión y Desempeño</b> , los responsables del área de atención al ciudadano y jurídica y planeación que tiene a cargo los procesos de sistemas y el responsable de la gestión financiera.	Las actividades de esta dimensión se encuentran a cargo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	Las actividades de esta dimensión se encuentran a cargo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño y el responsable de la Gestión Documental de la Empresa.	Las actividades de esta dimensión se encuentran a cargo del Comité de Gestión y Desempeño y se fundamenta en cuatro ejes <ul style="list-style-type: none"> <li>• Generación y producción de conocimiento</li> <li>• Herramientas para uso y apropiación</li> <li>• Analítica institucional</li> <li>• Cultura de compartir y difundir</li> </ul>	Las actividades de esta dimensión se encuentran a cargo del <b>Comité de Gestión y Desempeño</b> , el comité de control interno y el responsable de control interno
<b>POLITICAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión estratégica del talento humano.</li> <li>• Política de integridad</li> </ul>	Planeación institucional gestión presupuestal y eficiencia del gasto.	Fortalecimiento institucional gestión presupuestal y eficiencia del gasto gobierno digital, seguridad digital defensa jurídica.  Mejora normativa, servicio al ciudadano, racionalización de trámites participación ciudadana.	Seguimiento y evaluación del desempeño de los funcionarios en carrera administrativa	Gestión documental transparencia y acceso a la información.	Gestión del conocimiento y la innovación	Política de control interno
<b>Avances</b>	<p>Se tienen definidos los planes asociados a esta dimensión.</p> <p>Se realiza la evaluación del desempeño en los términos definidos por la normatividad.</p> <p>El plan de capacitación se ha desarrollado tal como se formuló y se han incluido otras capacitaciones para el personal que lidera el proceso de salud</p>	<p>Se ha realizado la evaluación al plan de acción institucional consolidando los avances de cada dependencia y lo realizado en las vigencias 2016 -2017- 2018 - 2019 para priorizar los avances más bajos y cumplir con lo planeado se alcanzó a diciembre del 2019 un cumplimiento del 87.13%.</p> <p>En cuanto a gestión presupuestal y eficiencia del gasto se</p>	<p>Se elaboró el plan de participación ciudadana es necesario fijar las actividades programadas y realizar el seguimiento permanente a los cronogramas definidos.</p> <p>Es necesario realizar la evaluación al plan de participación ciudadana para implementar acciones de mejoramiento.</p> <p>El autodiagnóstico alcanzó un porcentaje de avance del 67.7%</p>	<p>Se realizó la evaluación de los empleados de carrera administrativa.</p> <p>Se debe utilizar la Información proveniente de los seguimientos y evaluación para formular planes o programas así mismo, para identificar los aspectos donde se puede mejorar y para identificar si las necesidades o problemas estuvieron adecuadamente diagnosticados y si se</p>	<p>En cuanto a gestión documental se ha presentado el avance al plan de mejoramiento de archivo al archivo general de la nación y se continúa esperando la convalidación de las tablas de retención documental por parte del comité departamental de archivo.</p> <p>El resultado del autodiagnóstico realizado en el proceso de empalme alcanzó un porcentaje del 82.9% evidenciándose su mayor</p>	<p>No se ha avanzado en este componente</p>	<p>Se definió la política de administración del riesgo y se actualizaron los riesgos por proceso se elaboró el estatuto de auditoría interna y el código de ética del auditor.</p> <p>Se ejecutó el plan de auditorías para la presente vigencia.</p> <p>El resultado del autodiagnóstico para el empalme alcanzó el 84.5 producto de lo siguiente:</p>

		<p>ha venido ejecutando el presupuesto teniendo en cuenta las políticas de eficiencia en el gasto público y aplicando lo estipulado en la ley 617 donde precisan que los gastos de funcionamiento no pueden superar el 80% de los ingresos de libre destinación.</p> <p>El autodiagnóstico arrojó una calificación del 83.5% teniendo el más alto porcentaje en liderazgos estratégico con el 100% seguido por calidad en la planeación con el 93.8 y por último el contexto estratégico con el 58.8%.</p>		<p>realizaron las acciones apuntan a resolver satisfactoriamente las solicitudes de la comunidad.</p>	<p>avance en la categoría estratégicas con el 87%.</p> <p>En cuanto a transparencia se realizó el informe a la procuraduría del ITA lográndose una evaluación del 89/100</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambiente de control 84%.</li> <li>• Gestión de riesgos 81:1%.</li> <li>• Actividades de control 78:7%.</li> <li>• Información y comunicación 93%</li> <li>• Monitoreo y supervisión 87.4%</li> </ul>
<b>Recomendaciones</b>	<p>Los planes asociados a esta dimensión deben objeto de seguimiento y evaluación tal como lo determina el Decreto 612 de 2018, el cual es responsabilidad del proceso de Gestión del Talento Humano, en cabeza de la Secretaría de Gobierno</p> <p>El decreto 1083 de 2015 contempla lo relacionado con la evaluación del clima organizacional se debe incluir este tema en el plan de capacitación para la próxima vigencia y realizar las respectivas mediciones para mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral y evitar procesos disciplinarios por malas relaciones entre los funcionarios.</p>	<p><b>Política de Planeación Institucional:</b> Es recomendable que la Secretaría de Planeación realice seguimiento al avance en las acciones programadas en el plan anticorrupción y de atención al ciudadano</p> <p><b>Políticas de Gestión Presupuestal</b> Se debe realizar el seguimiento al POAI y realizar el ajuste al plan de adquisiciones por que se evidenció en la revisión que existen rubros que se deben ajustar.</p> <p>Es necesario elaborar un manual para el manejo del banco de programas y proyectos de acuerdo a la implementación del SUIF.</p> <p>En cuanto al contexto estratégico se debe trabajar más en la identificación de grupos de valor en cuanto a clasificar los grupos de personas dependiendo</p>	<p><b>De la ventanilla hacia adentro</b> Es necesario establecerla política de defensa jurídica realizar una base de datos de trámites judiciales y extrajudiciales y formular directrices de conciliación.</p> <p><b>Relación estado ciudadano</b> Falta definir la política de participación ciudadana.</p>	<p>Es necesario que se definan el responsable del diseño, implementación y comunicación de los mecanismos de seguimiento y evaluación; el seguimiento y evaluación de los planes lo debe realizar el responsable de cada plan</p>	<p><b>Políticas de Gestión Documental:</b> Se debe estar pendiente de avanzar en las actividades planteadas en el plan de mejoramiento suscrito con el archivo general de la nación.</p> <p>Políticas de Transparencia, acceso a la información pública se debe mejorar en el directorio de agremiaciones, asociaciones y grupos de interés, publicación de ejecución de contratos y se debe elaborar registros de activos de información, índice de información clasificada y reservada.</p>	<p>Se deben identificar las necesidades de conocimiento de los servidores, definir acciones para conservar el conocimiento de estos y conformar grupo o equipos para promover gestión del conocimiento.</p> <p>Realizar el autodiagnóstico para fijar las acciones de mejoramiento y avanzar en el proceso.</p> <p>Continuar con los seguimientos a los procesos institucionales.</p> <p>Desarrollar las actividades de control por parte de la línea estratégica y la primera línea de defensa.</p>

	<p>Se recomienda seguir avanzando en acciones para el componente desarrollo en sus diferentes categorías.</p> <p>El componente retiro tiene una baja por lo tanto se recomienda documentar todos los aspectos que tienen relación con el retiro de los funcionarios de la administración.</p>	<p>de características similares, proyectarlos problemas o necesidades de los grupos de valor y estimar los tiempos en los cuales se espera atender los problemas detectados.</p>					
--	---	--	--	--	--	--	--

**JUAN CAMILO JIMÉNEZ DUQUE**

**Jefe de Control Interno**