


|   |                            |                            |          |                   |
|---|----------------------------|----------------------------|----------|-------------------|
|  | OFICINA DE CONTROL INTERNO |                            | CÓDIGO:  | FO-SCI-105        |
|   | PROCESO:                   | SISTEMA DE CONTROL INTERNO | VERSIÓN: | 1.0               |
|   | SUBPROCESO:                | ADMINISTRATIVO OCI         | FECHA:   | 04-29-2011        |
| ALCALDÍA DE PALMIRA   | <b>INFORME</b>             |                            | TRD:     | <b>1142.10.2.</b> |
| NIT: 891.380.007-3  |                            |                            |          |                   |

**INFORME EJECUTIVO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO VIGENCIA 2012  
(LEY 1474 DE 2011)**

|  |                                  |  |
|--|----------------------------------|--|
| <b>Jefe de Oficina de Control Interno:</b> | <b>Dr. Jose Humberto Pacheco</b> | <b>Fecha de elaboración: Enero de 2013</b> |
|  |                                  |  |

**1. SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATEGICO**

**Avances**

**1.1 Ambiente de Control.**

**1.1.1 Desarrollo del Talento Humano:**

➤ Se diseñaron y socializaron los siguientes planes:

1. El plan y Programa de inducción y reinducción.
2. El Plan y Programa de Capacitaciones.
3. El plan y Programa de Bienestar.

➤ Se realizó la elección de los representantes de los funcionarios al Comité Paritario de Salud Ocupacional- COPASO y al Comité de Convivencia Laboral.

**1.2 Direccionamiento Estratégico.**

➤ Se construyó y adoptó el plan de desarrollo para la vigencia 2012-2015, este Plan estratégico, fue aprobado por el concejo municipal, según acuerdo 010 de 2012, teniendo en cuenta para ello un trabajo participativo y concertado de planeación prospectiva.

➤ Igualmente utilizando la misma metodología anterior se actualizó la misión y la visión institucional.

➤ En busca de adaptar la Alcaldía Municipal a los retos, compromisos y dificultades actuales, el Alcalde Municipal propone al concejo municipal una reorganización administrativa, para lo cual el 10 de agosto de 2012 el Concejo Municipal de Palmira expidió el Acuerdo 14 de 2012,

- por medio del cual concedió facultades pro tempore al Alcalde Municipal, por un período de seis (6) meses, para realizar las actividades y expedir los actos administrativos que fueran necesarios para diseñar, implementar y socializar el proceso de reestructuración administrativa integral de la administración municipal.
- Se destaca el compromiso de la Alta Dirección en el establecimiento de lineamientos y apoyo para el logro de la certificación de calidad bajo la norma NTCGP: 1000-2009, proceso que se socializó a todos los funcionarios, y que se viene implementando durante la vigencia 2012 con un avance y resultados significativos.
- Con el fin de garantizar el control documental y de registros del Sistema Integrado de Gestión, durante la vigencia 2012 se adelantaron jornadas de trabajo para la organización de archivos y la documentación. En dichas jornadas se contó con la participación activa de los funcionarios. Adicionalmente a ello, la funcionaria encargada del centro de documentación y archivo central de la Alcaldía Municipal, viene realizando seguimiento a los archivos de gestión para verificar el cumplimiento de la ley de archivos.
- Es de resaltar el compromiso social del Dr. Jose Ritter Lopez Peña, el cual se dimensiona transversalmente en su plan de desarrollo 2012 – 2015 “Palmira Avanza con su Gente”, donde se le ha dado gran protagonismo a la participación ciudadana y al esfuerzo de cerrar la brecha tanto a la exclusión social como a las necesidades prioritarias insatisfechas de las comunidades del Municipio, para lo cual ha utilizado entre otras herramientas que han tenido gran éxito en lo corrido de la vigencia 2012:
  - El Plan Especial de Inclusión Social – PEIS.
  - Presupuesto Participativo
  - Convenios Sociales

### 1.3 Administración de riesgos:

- De acuerdo con el artículo 4 del Decreto 1537 de 2001, el cual define que “la Administración de Riesgos como parte integral del fortalecimiento de los Sistemas de Control Interno en las entidades públicas, para lo cual se establecerán y aplicarán políticas de administración del riesgos”, se capacitó y asesoró a delegados por cada secretaria y/o proceso de la Alcaldía Municipal en Administración de Riesgos, en busca de consolidar los mapas de riesgos, y todo lo que respecta a la identificación, análisis, valoración de los mismos y que permita socializar a nivel institucional las políticas de administración de riesgos; esta capacitación dio como resultante la construcción participativa de los mapas de riesgos por proceso y el mapa de riesgos institucional.
- Igualmente mediante las resoluciones No. 891 del 21 de Diciembre de 2012, se establecen las políticas administración del riesgo en la administración municipal de Palmira, y la Resolución No. 835 del 30 de Noviembre de 2012 que adopta la metodología de administración de riesgos en la administración municipal.
- A la fecha se está construyendo el Plan de Accion anti corrupción, con su respectivo mapa de riesgos.

- En consonancia de la ley 1523 de 2012, la cual en su artículo 32 establece “los tres niveles de gobierno formularan e implementaran planes de gestión de riesgo...”, el gobierno municipal mediante los siguientes actos administrativos define el proceso para el conocimiento del riesgo, reducción del riesgo y manejo del desastre, como también para realizar su seguimiento y evaluación:
  - Decreto 214 de agosto 10 de 2012, “Por medio del cual se crea el fondo territorial de gestión del riesgo”.
  - Decreto 272 de diciembre de 2012, “Por medio del cual se adopta el Plan Municipal del riesgo de desastre- PMGRD. Fase 1”.
  - Decreto 273 03 de diciembre de 2012, “Por medio del cual se adopta la estrategia municipal de respuesta a emergencias- EMRE. Fase 1”.

### Dificultades

- Mejorar las actividades para Administrar los riesgos con el fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales de la Alcaldía.
- Es necesario incluir en el programa de Bienestar la medición del clima laboral en la Alcaldía del Municipio de Palmira.

## 2. SUBSISTEMA DE CONTROL DE GESTION

### 2.1 Actividades de control

#### Avances

- En el proyecto de certificación de calidad del Municipio de Palmira según la norma NTCGP:1000-2009, en sus procesos Misionales y de Apoyo, ha permitido la modificación de la organización con procesos claramente definidos, con unas actividades construidas desde el deber ser de la organización, acorde con las políticas de operación por procesos y una estructura organizacional que debe responder a las necesidades de una ciudad proyectada hacia los requerimientos del mundo y la sociedad actual y acorde con las necesidades de la comunidad.
- Los logros obtenidos a la fecha para el proceso de certificación en CALIDAD son:
  1. **DIAGNOSTICO Y SENSIBILIZACION:** con un avance del 100%, se ha Generado un ambiente propicio para las actividades a desarrollar, minimizando la resistencia al proceso, logrando así una respuesta oportuna y asertiva para las tareas a asignar a los servidores públicos.
    - La etapa de Diagnostico y Sensibilización se desarrollo con todos los niveles de la organización y se hizo partícipe a todos los servidores públicos, contratistas, provisionales y de planta, se abordaron temas como Inducción y Reinducción, Manual de identidad visual, código de ética y valores, Sistema Integrado de Gestión, MECI, Servicio Nacional al Ciudadano, Gestión Documental y clima organizacional.
  2. **REVISIÓN, VALIDACIÓN Y AJUSTE:** Con un avance del 70%, se ha logrado Interiorizar y validar dentro de cada proceso el levantamiento de la información, crear los grupos dinamizadores para facilitar la asignación de tareas, Generar un ambiente propicio para las actividades a desarrollar, conociendo las acciones de mejora y revisando los contenidos.

- La segunda etapa de Revisión Validación y ajuste es la etapa más dispendiosa y es la columna vertebral de todo el trabajo, se intervinieron simultáneamente 11 procesos, 36 subprocesos y 135 procedimientos de la Administración, realizando la actualización y mejoras de acuerdo a sus productos.

3. **IMPLEMENTACION:** Con un avance del 50%, se logrado la Implementación del modelo de operación por procesos del municipio de Palmira, con evidencias de participación de todos los servidores públicos, gestión documental y comunicación organizacional operando.

## 2.2 Información

- La Alcaldía Municipal cuenta con la Intranet o correo institucional, la cual es usada a diario por los funcionarios como punto de consulta y uso de todos los documentos del Sistema Integrado de Gestión, además de tener una comunicación fluida y en tiempo real lo que permite a los funcionarios una mayor eficiencia y productividad en su gestión diaria.
- A través del modulo de PQRS, se reciben todas las Peticiones, Quejas y Reclamos, que se encuentra publicado en la página WEB de la Alcaldía ([www.palmira.gov.co](http://www.palmira.gov.co)), los ciudadanos pueden acceder al link, para consulta, solicitar información o registrar solicitudes en línea.

## 2.3 Comunicación Pública


### ➤ Implementación del plan de Comunicación Pública,

Involucra los componentes de comunicación organizacional, comunicación informativa y medios de comunicación, este plan utiliza no solo los medios de comunicación local y regional, sino que también incluye el uso de todas las herramientas de comunicación internas de la Alcaldía Municipal, que permiten una difusión abierta de todas las actividades, programas y proyectos en beneficio de la comunidad palmirana y para el cumplimiento de la misión institucional.

- Se viene implementando durante la vigencia de 2012 la política de señalización interna a todos los pisos de la Alcaldía de Palmira, buscando mejorar la orientación de los ciudadanos y funcionarios de los elementos de seguridad, evacuación y atención a emergencias.

### Dificultades

- Existe desconocimiento acerca los manuales de operación de los sistemas de información y comunicación de la Alcaldía Municipal, por lo que se hace necesario realizar campañas de socialización y entrega de dichos manuales, con el fin de lograr un mayor aprovechamiento de las herramientas que ofrecen los sistemas de información y del manual de comunicación con que cuenta la Entidad.

|   |  |                  |
|---|--|------------------|
|  | EDIFICIO CAMP CALLE 30 CON CARRERA 29 ESQUINA PBX: 2709500 | Página 4<br>de 7 |
|   | <a href="http://www.palmira.gov.co">www.palmira.gov.co</a> |                  |

- Los servidores públicos no tienen identificadas las debilidades que afectan el desempeño del proceso y/o Dependencia, lo que dificulta el establecimiento de controles efectivos que puedan eliminar las deficiencias de control existentes.
- 
- Existen dificultades en la identificación y definición de indicadores operativos a nivel de proceso, que permitan monitorear e intervenir tempranamente para asegurar los resultados propuestos.
- Debilidad en la cultura de realizar copias de seguridad (back up) periódicamente por parte del personal que labora en los procesos, lo cual puede generar pérdida de información.

### 3. SUBSISTEMA DE CONTROL DE EVALUACION

#### 3.1 Autoevaluación

##### Avances

- Se evidencia un mayor conocimiento por parte de los equipos de trabajo de la Alcaldía de Palmira acerca de los conceptos autocontrol, autogestión y autorregulación, lo que refleja el impacto de las campañas de fomento a la cultura del control realizadas por parte de la Oficina de Control Interno.
- Dinamización de la cultura del control y el mejoramiento continuo, a través de la ejecución de Auditorías internas de Gestión Integral y Calidad a los procesos, de acuerdo al Plan Anual de Auditorías, aprobado por el Comité Coordinador de Control Interno, y ejecutado por parte la Oficina de Control Interno.

##### Autoevaluación de Control.

- La operación de la entidad se enmarca dentro de los criterios del autocontrol y la autogestión de cada uno de los procesos. Lo cual se ve reflejado en documentos como la caracterización de los procesos, procedimientos, planes de acción, informes trimestrales de gestión, planes de mejoramiento y resultados en los Indicadores.
- La entidad dispone de la Evaluación del Desempeño como parámetro de control para los servidores públicos vinculados en carrera administrativa.

#### 3.2 Evaluación Independiente.

la Evaluación Independiente del Sistema de Control Interno, está acorde con los parámetros establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública en esta materia; de igual manera, los resultados son socializados al Comité Coordinador de Control Interno, a los secretarios, jefes de oficina.

##### Auditoría Interna.

La oficina de Control Interno, promueve una visión de mejoramiento continuo, las auditorías internas se ejecutan de acuerdo con el plan anual de auditorías, aprobado por el comité coordinador del Sistema de Control Interno, mediante programas y procedimientos pre

establecidos, acorde con la normatividad vigente. Como resultado de estas verificaciones, los procesos y/o dependencias presentan planes de mejoramiento en los cuales se proponen acciones correctivas que dan respuesta a los hallazgos encontrados.

### 3.3 Planes de Mejoramiento

#### Plan de mejoramiento institucional:

El Plan de mejoramiento institucional de la Alcaldía del Municipio de Palmira, recoge las recomendaciones y análisis generados en el desarrollo de Auditorías, la Evaluación Independiente y observaciones de los Entes de Control, se cuenta con Planes de Mejoramiento Institucional suscritos con la Contraloría Municipal de Palmira; a este documento la oficina de control interno le hace un seguimiento periódico, para la oportuna presentación a la Contraloría Municipal de los avances a dichos planes.

#### Plan de mejoramiento por procesos:

Los Planes de mejoramiento por procesos contienen los planes administrativos con las acciones de mejoramiento que deben adelantarse para fortalecer su desempeño y funcionamiento, en procura de las metas y resultados que garantizan el cumplimiento de los objetivos de la Alcaldía del Municipio de Palmira, estos planes son resultado de las Auditorías Internas adelantadas a la luz del Plan Anual de Auditorías.

#### Dificultades

- Existe poco compromiso por parte de los Líderes de los procesos en la realización del seguimiento de las acciones correctivas, preventivas y de mejora.
- Resistencia por parte de los líderes de los procesos para la suscripción de planes de mejoramiento por procesos e individual.
- Falta de socialización por parte de los líderes de los procesos con los servidores acerca de los planes de mejoramiento institucional, por procesos e individual.
- Existe resistencia por parte de algunos servidores públicos frente a la Auditoría Interna, lo cual genera dificultades y limitaciones al proceso auditor

### ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO (SCI)

En al Alcaldía del Municipio de Palmira, se ha implementado el Modelo Estándar de Control Interno de manera articulada con su Sistema Integrado de Gestión- SIG, alcanzando un óptimo nivel de implementación, con un desarrollo más dinámico y efectivo, sin desconocer oportunidades y exigencias de mejora y mantenimiento permanente y de esta manera asegurar su sostenibilidad en el corto, mediano y largo plazo.


## RECOMENDACIONES

- Realizar actividades permanentes de reinducción a los servidores públicos de la Universidad, con el fin actualizar al personal en relación con las políticas de la Institución y reorientar su integración hacia el logro de la Misión, Visión y objetivos institucionales, generando en los mismos compromiso y responsabilidad, fortaleciendo el sentido de pertenencia e identidad con la entidad.
- Tomar medidas tendientes a mantener el sistema, a fin de lograr un mayor grado de interiorización de cada uno de los componentes por parte de los servidores públicos, prestando un mayor acompañamiento a los procesos cuyas dependencias presentan un menor conocimiento acerca del Sistema Integrado de Gestión.
- Fomentar el trabajo en equipo, y continuar con la cultura del autocontrol, autoevaluación, autogestión y mejoramiento continuo con funcionarios y líderes de los procesos.
- Realizar seguimiento y evaluación a los indicadores, con el objetivo de tomar las acciones necesarias para obtener los resultados esperados y si es el caso proponer acciones de mejora.
- Continuar con el programa de inducción y reinducción a los servidores públicos, para garantizar pleno conocimiento no solo de la estructura organizacional, de los documentos con los valores y principios éticos, de los manuales de procedimientos u operaciones, del Sistema de Gestión de Calidad y Sistema de Control Interno, y así alcanzar logros en términos de apropiación y sensibilización, manteniendo los mismos estándares en la organización.
- Continuar con el mismo entusiasmo en los procesos de sensibilización y motivación del personal para el cumplimiento del MECI, y específicamente hacer énfasis sobre el rol que de manera individual cada uno tiene en la entidad y su aporte al cumplimiento de la misión y planes estratégicos institucionales. Ello facilitará la formulación de los planes de mejoramiento individual pues se valorará la importancia de cada persona para el logro de los propósitos de la entidad, de manera articulada con la aplicación de la nueva normatividad expedida en materia de desarrollo del talento humano.

---

**Jose Humberto Pacheco**  
**Jefe Oficina Control Interno**

Preparó y elaboro Fernando Rios Hernandez

|   |  |                  |
|---|--|------------------|
|  | EDIFICIO CAMP CALLE 30 CON CARRERA 29 ESQUINA PBX: 2709500 | Página 6<br>de 7 |
|   | <a href="http://www.palmira.gov.co">www.palmira.gov.co</a> |                  |

