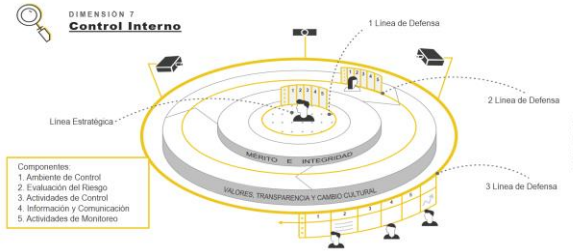


Nombre de la Entidad:	MUNICIPIO DE LA ESTRELLA
Periodo Evaluado:	JULIO - DICIEMBRE 2020

Estado del sistema de Control Interno de la entidad



Estado del sistema de Control Interno de la entidad	55%
--	------------

Conclusión general sobre la evaluación del Sistema de Control Interno

<p>¿Están todos los componentes operando juntos y de manera integrada? (Si / en proceso / No) (Justifique su respuesta):</p>	<p>En proceso</p>	<p>Los componentes vienen operando con base en la normatividad vigente, teniendo en cuenta que existen dificultades sobre todo en la integralidad de los mismos que lleva a presentar algunos problemas en la comunicación entre dependencias; entre ellos, es importante resaltar que Gestión del Conocimiento es el que más atraso presenta, en tanto se está levantando su caracterización y la forma como impacta el resto del sistema. Se han emprendido actividades de reorganización de varios procesos que estaban en unas dependencias y fueron trasladados a otras, con el fin de generar mejores resultados. Lo último, todavía requiere de las acciones internas como ajustar los manuales de funciones, pero en lo que operativamente se refiere, ya están funcionando. Para el primer semestre de 2021, la Secretaría de Planeación con base en los resultados de los autodiagnósticos y de los planes de acción asumidos por los líderes de procesos, darán cuenta al Comité Coordinador de Control Interno cuál ha sido el avance en la implementación del Sistema y cuáles son los aspectos que requieren potenciarse para cumplir con los requisitos estipulados por la norma, además del Plan de Desarrollo como carta de navegación de la Alcaldía.</p>
<p>¿Es efectivo el sistema de control interno para los objetivos evaluados? (Si/No) (Justifique su respuesta):</p>	<p>Si</p>	<p>Los ejercicios de auditoría, así como el establecimiento de acciones de mejora y la definición de riesgos en todos los procesos, ha permitido identificar una serie de situaciones que presentan dificultades en su operación y funcionamiento dentro de la Entidad y que son de pleno conocimiento de los líderes de procesos y de la Alta Dirección (Consejo de Gobierno) donde se toman las medidas para hacer las correcciones que son necesarias. En este aspecto, es interesante resaltar que esos cambios han venido siendo implementados a medida que se van disponiendo los recursos humanos, técnicos y financieros y que la situación actual que enfrenta el Municipio con ocasión de la pandemia, ha tenido que disminuir de alguna manera, retrasando la ejecución de proyectos que también son importantes desde la gestión. Lo anterior no quiere decir que no se lleven a cabo los planes de acción adoptados, pero si han tenido que avanzar a un ritmo más paulatino. Aunque se han presentado mejoras relevantes para la consecución de las metas, es claro también que sigue siendo fundamental promover aquellas actividades encaminadas a fortalecer el autocontrol en la institución, porque en este aspecto, todavía hay debilidades considerables, que de resolverse, le aportarán mucho a mejorar el sistema de control interno cada día.</p>

<p>La entidad cuenta dentro de su Sistema de Control Interno, con una institucionalidad (Líneas de defensa) que le permita la toma de decisiones frente al control (Si/No) (Justifique su respuesta):</p>	<p>Si</p>	<p>Aunque la estructura de líneas de defensa no ha sido documentada como una política, la implementación del MIPG y el sistema de control interno sí han identificado los roles y responsabilidades de los servidores públicos para alcanzar las metas y objetivos estratégicos y en dónde están las deficiencias para lograrlas. Sin embargo, aun sigue siendo débil identificar, por ejemplo, el nivel de riesgos al que se somete la Entidad con sus entes descentralizados y esto ha hecho que el componente de administración del riesgo requiera acciones para mejorar. Así mismo, será fundamental fortalecer los espacios y herramientas de autocontrol, a partir de las líneas de defensa (modelo operativo que exige formación al respecto y una transformación de la cultura organizacional que ponga a hablar funcionarios y contratistas con este lenguaje), estableciendo un escudo seguro y efectivo contra la materialización de cualquier riesgo en la Entidad. En eso, la Alta Dirección manifiesta su total compromiso.</p>
---	------------------	--

Componente	¿El componente está presente y funcionando?	Nivel de Cumplimiento componente	<u>Estado actual:</u> Explicacion de las Debilidades y/o Fortalezas	Nivel de Cumplimiento componente presentado en el informe anterior	Avance final del componente
<p>Ambiente de control</p>	<p>Si</p>	<p>56%</p>	<p>Desde el componente de Talento Humano, se ha hecho un énfasis permanente en la socialización de los principios y valores éticos con una campaña que fue denominada "Servidores de Valor" que incluye también las actividades relacionadas con el cumplimiento de las normas que rigen la administración pública. Dichas acciones vinculan directamente a funcionarios y contratistas para que además de sensibilizarse en torno al compromiso ético, vayan sumándose con acciones que favorezcan el mejoramiento en la atención al ciudadano. A lo anterior, se suman los espacios de prevención y acompañamiento que se generan desde las oficinas de Control Interno de Gestión y Control Interno Disciplinario, para que los usuarios internos adopten prácticas que los lleven a autocontrolarse de forma continua y con ello, mejorar la prestación del servicio. Es importante seguir fortaleciendo aquellos aspectos que aún presentan falencias en este componente y están relacionadas con la falta de un programa de retiro y el ajuste de los procesos y procedimientos para que estos apunten al cumplimiento del Plan de Desarrollo.</p>	<p>55%</p>	<p>1%</p>

Evaluación de riesgos

Si

56%

Desde las Secretarías General y de Control Interno se ha impulsado el diseño, seguimiento y actualización del Mapa de Riesgos de la Entidad, así como su evaluación por lo menos dos veces al año. De hecho, Control Interno adelanta la auditoría a los riesgos catalogados como altos, con el fin de fortalecer los controles que eviten su materialización, siendo este tema, el más complejo del componente. Si bien se diseñan acciones que previenen el riesgo, es cierto también que varios de esos controles no han surtido el efecto esperado o ya algunos riesgos han podido disminuir su nivel de probabilidad e impacto, sin que los procesos hagan ese análisis. Por ello, para 2021 se deberá fortalecer la evaluación a los riesgos, cuyo Mapa ha sido socializado con el Comité de Conciliaciones para que ellos hagan parte de los estudios que lleven a prevenir el daño antijurídico desde cualquier sector. Sumado a lo dicho ya, es imperativo incluir dentro de la Matriz de Riesgos, aquellos asociados a los entes descentralizados y otros terceros que afectan directamente el actuar administrativo de la Alcaldía y que obtienen una calificación más baja en este componente.

46%

10%

Actividades de control

Si

54%

Este componente y muy específicamente la adopción de una cultura del autocontrol en la Alcaldía, ha tenido inconvenientes para efectuarse como lo pide el Modelo, en tanto tiene que hacer parte de una cultura organizacional que motive e incentive que funcionarios y contratistas como partes de un proceso, tengan claro que autoevaluarse es la base para poder alcanzar la mejora que tanto se espera lograr y con ello, que la atención al ciudadano y el cumplimiento de los planes, programas y proyectos sea cada vez más eficiente, eficaz y efectivo. En este sentido y aunque varios procesos han ido consolidando sus espacios de autoregulación y autoevaluación, todavía hay otro tanto que presenta debilidades al respecto y sobre lo que hay que trabajar. Para 2021, desde las Secretarías de Servicios Administrativos y Control Interno, sumada a la oficina de Control Interno Disciplinario, se pondrá en marcha una campaña para incentivar la cultura del autocontrol, en consonancia con los Servidores de Valor que ya se adelanta desde el componente de Ambiente de Control y articuladas, pueda lograrse un efecto que deje huella positiva en los procesos y aporte a la implementación del MIPG.

33%

21%

Información y comunicación

Si

52%

Aunque se presentan mejoras en este componente desde el pasado informe a este, es claro que la Administración Municipal debe seguir fortaleciendo los mecanismos de comunicación que viene utilizando para establecer un diálogo con sus ciudadanos y usuarios. Es claro que el territorio, en términos geográficos, no es de fácil acceso en algunos sectores que hasta el servicio de internet, por ejemplo, es deficiente, lo que lleva a que la Alcaldía se obligue a generar otros espacios y herramientas para que las comunidades de esos sitios, puedan acceder a los datos, informes y hechos noticiosos que se generen desde el Estado. Así mismo y como una de las debilidades que presenta este componente, es que todavía no existe un procedimiento asociado a la evaluación del impacto que tienen las herramientas comunicacionales no solo en la emisión de mensajes, sino en la recepción que se haga de ellos en los usuarios y esto incluye la comunicación interna; es decir, se requiere revisar y actualizar estrategias para evaluar el impacto en esta materia. Igual ocurre con la caracterización de los usuarios, dado que hay procesos que llevan esta acción muy acorde con los propósitos institucionales, pero existen otros todavía con una identificación de sus públicos de alguna forma incipiente, a lo que se añade que es necesario mejorar los sistemas de información de tal manera que pueda cruzarse las bases de datos y mejorar la toma de decisiones que impactan directamente a los ciudadanos. Desde Gestión Documental, es importante que se promueva el mejoramiento de un sistema de información y conectividad que permita tener la consolidación de los archivos que posee el Municipio, pero sobre todo, mejorar el acceso a los datos, especialmente a aquellos que hacen parte de la memoria institucional.

42%

10%

Monitoreo

Si

57%

Es imperativo que se fortalezca el diligenciamiento y diseño de planes de mejoramiento en los procesos que son auditados, dado que el componente ha presentado como falencia, la falta de diseñar acciones de mejora en los procesos, a excepción del que compete a los órganos de control externo. Aunque desde Control Interno se solicitan los planes de mejoramiento, también es claro que esta es una responsabilidad de los líderes de procesos con sus equipos de trabajo y es a ellos a quienes compete diseñar acciones, a través de las cuales, se superen las dificultades y las observaciones que son observadas con las auditorías. Carecer de los planes de mejora, hace que el avance administrativo se vea afectado porque no se palpan las correcciones; sin embargo, desde la Alta Dirección, se imparten instrucciones muy claras al respecto y el representante legal ha sido enfático en la necesidad de los planes para poder superar las dificultades. Las auditorías internas y externas, evaluación a indicadores, informes de ley, rendición de cuentas, la evaluación anual por dependencias y en algunos procesos los grupos primarios, han sido los mecanismos de monitoreo de los que se vale la Alcaldía para conocer el grado de avance en el cumplimiento de sus metas, así como la identificación de debilidades y riesgos que afectan sus objetivos. Aunque la Alta Dirección conoce y gestiona su seguimiento, es fundamental fortalecer la mejora continua para subsanar aquello que se pueda y al mismo tiempo, que permita vincular a todo el equipo de trabajo de cada despacho y los esfuerzos no se queden en pocas personas.

52%

5%











└