

Nombre de la Entidad: Municipio de La Estrella
Período Evaluado: Enero - julio 2021
Estado del Sistema de Control Interno de la Entidad: 56%

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 align="center">En proceso</p>	<p>Los componentes están operando con base en la normatividad vigente, teniendo en cuenta que en el último informe del MIPG, algunos de ellos presentan dificultades como la actualización normativa, talento humano y gestión del conocimiento, sobre los cuales ya se trabaja para superar las falencias que poseen; de hecho, se elaboraron los planes de mejoramiento y fueron socializados con la Alta Dirección como Comité Coordinador de Control Interno para la toma de decisiones al respecto. Aun persiste una falta de integralidad entre procesos que lleva a presentar algunos problemas en la comunicación entre dependencias. Se han emprendido actividades de reorganización de varios procesos que estaban en unas oficinas 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, están funcionando. Durante el mes de julio de 2021, la Secretaría de Planeación realizó una jornada de monitoreo y exposición a la Alta Dirección sobre el cumplimiento del Plan de Desarrollo asociado a su plan indicativo, los resultados obtenidos en MIPG, la ejecución de los proyectos de inversión, la elaboración de planes de mejora según los resultados FURAG, sumado a que la Secretaría de Control Interno presentó a manera de recapitulación, cuáles han sido los principales hallazgos de las auditorías durante el semestre, analizando los aspectos que requieren potenciarse y aquellos que necesitan las acciones correctivas inmediatas; todo ello, enfocado a lograr la integralidad de los procesos.</p>
<p>¿Es efectivo el sistema de control interno para los objetivos evaluados? (Si/No) (Justifique su respuesta):</p>	<p align="center">Si</p>	<p>Es importante precisar que el sistema de control interno del Municipio de La Estrella que para conocimiento del público lector, hace referencia a todos los procesos y procedimientos que lo componen, ejecuta sus actividades con miras a cumplir el Plan de Desarrollo y que la Alta Dirección (Comité Coordinador de Control Interno) monitorea a través del plan indicativo, las auditorías, los proyectos de inversión y el MIPG, obteniendo puntajes superiores al 60% de efectividad que, si bien algunos pueden considerarse como de calificación media, dan cuenta del avance que se tiene y el desarrollo del que hacer administrativo con miras a mejorar la calidad de vida de los siderenses. Lo anterior, sin desconocer que se presentan dificultades en algunos procesos que ha sido necesario intervenir con más ahínco y que el análisis de riesgos y la mejora continua han podido evidenciar para una toma de decisiones más oportuna. De hecho, se han generado cambios en las dependencias a medida que se van disponiendo los recursos humanos, técnicos y financieros para mejorar con ello la atención y el servicio ciudadano. Y 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 las políticas con resultados más bajos, así como el autocontrol en la institución, aspecto que le aporta 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</p>	<p align="center">Si</p>	<p>Si bien la estructura de líneas de defensa no había sido documentada como una política, a partir del segundo semestre y con el concurso de la Secretaría de Planeación, pudo establecerse el acto administrativo que da cuenta de ellas, cuáles son sus responsabilidades y quiénes están al frente de cada, no solo para alcanzar las metas y objetivos estratégicos, sino para generar los mecanismos y espacios de evaluación que prevengan el daño antijurídico para la Entidad. Aun sigue siendo débil identificar, por ejemplo, el nivel de riesgos al que se somete la Institución 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> Explicación de las Debilidades y/o Fortalezas	Nivel de Cumplimiento o componente presentado en el informe anterior	Estado del componente presentado en el informe anterior	Avance final del componente
Ambiente de control	Si	60%	<p>Durante los seis meses evaluados en este informe, es importante destacar que la oficina de Talento Humano ha fortalecido las actividades asociadas a uno de los programas que menos ejecución visualizaba y está relacionado con los prepensionados, de lo cual, pudo evidenciarse que se llevan a cabo acciones para impactar de manera positiva a aquellos funcionarios que deben retirarse del Municipio, superando la debilidad que se tenía al respecto. Se generan acciones permanentes para socializar y sensibilizar a los funcionarios y contratistas en el código de Integridad de la Administración y con ello, los valores adoptados; lo anterior acompañado de correos electrónicos, eventos, actividades y encuentros de formación virtuales y presenciales. Si bien la normatividad no exige que la Entidad tenga un procedimiento para evaluar el desempeño de los funcionarios en provisionalidad, el proceso de auditoría interna y externa ha develado que es fundamental establecer una mejora al respecto y de lo cual, habrá que tomar acciones inmediatas que permitan medir la calidad de la labor que llevan a cabo estas personas, que para el Municipio es un número importante. Se resalta que este componente va en ascenso en su porcentaje de avance.</p>	55%	<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>	5%

Evaluación de riesgos	Si	56%	<p>Este es un componente al que se le viene trabajando de manera permanente y juiciosa, en tanto el Mapa de Riesgos de la Entidad está actualizado y desde las Secretarías de Planeación y Control Interno, se ha sensibilizado en la necesidad de fortalecer el diseño de controles. De hecho, Control Interno vinculó al Comité de Conciliación en el análisis de los riesgos catalogados como altos dentro de la Administración, con el fin de hallar herramientas y escenarios que permitan evitar, a toda costa, que se sigan materializando o poniendo en riesgo la seguridad jurídica de la Entidad. La dificultad que sigue presentándose y que puede evidenciarse en el ejercicio auditor, es entre otras cosas, la socialización de los riesgos con el total de los equipos de trabajo, para que entre todos, puedan hallar los mecanismos que les permitan superar sus dificultades. A lo que se añade que, a la fecha, no han sido integrados a la matriz los riesgos correspondientes a gestión de riesgos de desastres y aquellos que vinculan directamente a las comunidades. Esto es importante en tanto puede tenerse el universo completo de los riesgos para el diseño de más y mejores controles.</p>	46%	<p>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.</p>	10%
-----------------------	----	-----	---	-----	---	-----

<p>Actividades de control</p>	<p>Si</p>	<p>54%</p>	<p>El avance en este componente ha podido surtirse en tanto desde las Secretarías de Planeación y Control Interno, viene adelantándose la jornada de formación y socialización en las dependencias relacionada con la mejora continua y los planes de mejoramiento, como parte de los procesos de autoregulación que cada uno debe llevar, enfatizando en la necesidad de diseñar planes de acción que tengan que ver con el análisis de su propia gestión al interior de sus Secretarías, sin que la razón principal sean las auditorías internas o externas que ya son muy importantes. Así mismo, desde Control Interno se propuso un espacio de sensibilización frente a la cultura del autocontrol, exponiendo con una maqueta la importancia de tener claro la mejora y lo que ello puede lograr en el que hacer público. El evento hizo parte de La Romería Institucional que reunió a empleados y contratistas. Sumado a lo anterior, se genera un reporte permanente de las acciones que responden a las observaciones halladas por los órganos de control externo. Es preciso añadir que, con la evaluación a la implementación del MIPG, se han podido adelantar los planes de mejoramiento relacionados con las políticas del sistema, lo que ha permitido hacer conciencia en la necesidad de superar las falencias como parte del autocontrol que es requerido para el ejercicio de lo público.</p>	<p>33%</p>	<p>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.</p>	<p>21%</p>
-------------------------------	-----------	------------	---	------------	---	------------

<p>Información y comunicación</p>	<p>Si</p>	<p>52%</p>	<p>El avance en este componente ha podido verse efectivo, en tanto la Administración Municipal ha permitido el desarrollo de espacios de comunicación con las comunidades denominados Diálogos Ciudadanos, en el que puede contársele a la ciudadanía de manera presencial, cuáles son los planes, programas y proyectos que se ejecutan para su bienestar, la inversión de los recursos públicos y lo que es más importante, se les escucha para poder conocer sus necesidades y entrar a intervenirlas en el menor tiempo posible. A lo anterior, se añade la distribución de un periódico (físico) en todo el Municipio, logrando que los habitantes de los barrios y veredas que carecen del servicio de internet puedan acceder a los datos e informes que se producen desde la Entidad; esto sin desconocer el proceso de rendición de cuentas por medios virtuales que es permanente, no solo desde las cuentas de la Alcaldía sino de las del representante legal. Este componente presenta algunas dificultades al interior de la Alcaldía y están relacionadas con la falta de un sistema de gestión documental que permita tener en línea los datos de aquello que ingresa y sale en materia de información sin tener que ser procesada de forma manual. En este sentido, desde la Secretaría de Servicios Administrativos viene adelantándose el proyecto de mejoramiento al respecto, que incluye la infraestructura física en la que se albergan los metros lineales de papelería que se tienen en la Entidad. Desde el proceso auditor, ha podido verse que faltan procesos de formación más permanentes con las comunidades en los temas públicos, para que ellas puedan enterarse cómo funcionan, cómo acceder, qué esperar del Estado y cuáles son sus responsabilidades como ciudadanos.</p>	<p>42%</p>	<p>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.</p>	<p>10%</p>
--	------------------	-------------------	---	-------------------	--	-------------------

<p>Monitoreo</p>	<p>Si</p>	<p>57%</p>	<p>El avance en este componente se ha generado gracias a la sensibilización y socialización de la mejora continua que viene impartándose en las secretarías de despacho, con miras a que se diseñen los planes de acción para superar las dificultades y evitar que algunos riesgos se sigan materializando. Adicional a las auditorías internas y externas de control y, a las auditorías internas y externas de gestión (Calidad), la Alta Dirección ha promovido espacios de seguimiento y evaluación a la ejecución de sus metas. En el mes de julio, se adelantó una jornada de verificación del cumplimiento del plan indicativo de la Entidad para conocer qué se ha hecho y qué ha quedado pendiente. Igualmente, al cumplimiento de los planes de mejora de la Entidad y resultados de auditoría, al diseño de los planes de acción resultantes de la evaluación del MIPG y al análisis de los proyectos de inversión y POAI; todo ello, como parte de las acciones de monitoreo constante del Comité Coordinador de Control Interno para la adecuada toma de decisiones. El reto es seguir fortaleciendo el ejercicio de evaluación, seguimiento y mejora continua en los procesos.</p>	<p>52%</p>	<p>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.</p>	<p>5%</p>
-------------------------	------------------	-------------------	---	-------------------	--	------------------

