



**ALCALDIA MUNICIPAL DE PUERTO ASIS-
DEPARTAMENTO DEL PUTUMAYO**



**INFORME POR MENORIZADO
DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO**

PERIODO INFORMADO :
12 De Julio A 11 De Noviembre De 2019

PRESENTADOR POR:
JUANA CAROLINA VALENCIA SANTANDER
Jefe de Control Interno de la Alcaldía Municipal de Puerto Asís

Puerto Asís, Putumayo

INTRODUCCIÓN:

El Informe Por Menorizado De Control Interno se encuentra regulado en ley 1474 de 2011 y debe realizarse bajo el principio de independencia.

El presente informe fue realizado mediante el análisis de evidencias verificables presentadas en el periodo del informe.

De acuerdo a lo reglamentado en la ley 87 de 1993 en el decreto 943 de 2014 la implementación, actualización, funcionamiento y sostenimientos del Sistema de Control Interno MECI depende en primera instancia de los representantes legales de la entidad, el nivel directivo e involucra a todos los servidores públicos de las mismas.

DECRETO 943 DE 2014 DEL DAFP: ARTÍCULO 2°. El establecimiento y desarrollo del Sistema de Control Interno en los organismos y entidades públicas que hacen parte del campo de aplicación del presente decreto, será responsabilidad de la máxima autoridad de la entidad u organismo correspondiente y de los jefes de cada dependencia de las entidades y organismos, así como de los demás funcionarios de la respectiva entidad.

Debido a que el SCI tiene un comportamiento sistémico requiere de la interacción y actualización constante de sus elementos, de la alimentación permanente del sistema durante el tiempo para lograr un correcto funcionamiento y así mejorar la eficiencia, eficacia y efectividad en las actividades y servicios prestados por la entidad.

Se debe tener en cuenta lo siguiente:

<p>Decreto No. 943 de Página No. 2</p> <p>Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno –MECI-</p>
<p>Artículo 2º. El establecimiento y desarrollo del Sistema de Control Interno en los organismos y entidades públicas que hacen parte del campo de aplicación del presente decreto, será responsabilidad de la máxima autoridad de la entidad u organismo correspondiente y de los jefes de cada dependencia de las entidades y organismos, así como de los demás funcionarios de la respectiva entidad.</p>
<p>Artículo 3º. Corresponderá al Departamento Administrativo de la Función Pública brindar las orientaciones y poner a disposición los instrumentos necesarios para el diseño, desarrollo, implementación y fortalecimiento del Modelo Estándar de Control Interno.</p>
<p>La Escuela Superior de Administración Pública –ESAP-, diseñará y ofrecerá programas o estrategias de capacitación, formación y desarrollo de competencias laborales para los jefes de control interno o quien haga sus veces y sus grupos de trabajo en las entidades del Estado, en coordinación y bajo los lineamientos técnicos del Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de fortalecer el ejercicio del Control Interno en el País.</p>

Para avanzar sobre la actualización del Sistema de Control Interno y articulación con el MIPG al cual pertenece hoy en día como una de las 13 políticas que contiene en el Decreto 1499 de 2017 se requiere: **1)** Apoyo y compromiso del lidere de la entidad o Representante Legal Alcalde Municipal asignando los recursos humanos idóneos, financieros y tiempo disponible, mayor compromiso de los demás funcionarios de nivel directivo para implementación de estos 2 sistemas articulados en sus áreas **2)** Asignación de tiempo de los pocos funcionarios profesionales existentes en las diferentes áreas disponibles para la actualización del SCI, implementación del MIPG su articulación que requiere de fortalecer el talento humano con mayor número de personas que cuenten con capacidades para implementar y articular el SCI y MIPG en sus áreas . **3)** Asistir por parte del Talento Humano Directivo y profesional a las capacitaciones concertadas anteriormente **4)** Continuar con

el apoyo presencial del DAFP brindándoles la atención por parte del Alcalde y funcionarios Directivos e información necesaria; de entes externos de control nunca se ha recibido un requerimiento directo al Alcalde Mpal de Puerto Asís por parte del DAFP y ni por parte de los entes de Control sobre el incumplimiento de la obligación de Actualización del SCI ni para la implementación y Articulación del MIPG; para esta vigencia 2019 el acompañamiento presencial del DAFP fue mucho mayor que en años anteriores. **5)** Designar en la S, Planeación quien ejerce la secretaria técnica por ley del MIPG asignar un profesional de apoyo con experiencia y formación certificada en sistemas integrales de gestión y conocimiento en el MIPG con el fin de que continúe acompañando la implementación, **6)** Asignar un abogado o contador público con experiencia en el sector público para poder conformar el equipo auditor de la entidad en la oficina de Control Interno que exige la ley 87d e 1993 y la ley 1474 de 2011 (**equipo multidisciplinario de auditoria**)

Los Informes Por Menorizados De Control Interno son presentados cada 4 meses a la ciudadanía de Puerto Asís por la página web de la Alcaldía Municipal de Puerto Asís, al Alcalde Municipal como líder de la entidad y a los demás funcionarios de nivel directivo, con el fin de que tomen las recomendaciones dadas y analicen las observaciones para que impelente los autocontroles respectivos en sus áreas que se encuentran en los informes de evaluación del Sistema De Control Interno De Gestión, Control Interno Contable, oficios y actas, etc De La Oficina De Control Interno.

Respecto al cumplimiento de la ley 1499 de 2017 MIGP y sobre el Sistema De Control Interno "SCI Hay que tener en cuenta lo siguiente en el manual operativo vigente del MIPG:

Línea Estratégica - Alta dirección y Comité Institucional de Coordinación de Control Interno

El Representante Legal y su equipo directivo son los responsables de diseñar, mantener y mejorar el SCI, por ello:

- Son los primeros llamados a luchar contra la corrupción y promover la integridad (valores), el cumplimiento de estándares de conducta y la práctica de los principios del servicio público
- Orientan el Direccionamiento Estratégico y la Planeación Institucional
- Determinan las políticas y estrategias que aseguran que la estructura, procesos, autoridad y responsabilidad estén claramente definidas para el logro de los objetivos de la entidad
- Desarrollan los mecanismos incorporados en la GETH

Primera Línea – Gerentes públicos y Líderes de proceso, a quienes corresponde:

- Promover y cumplir, a través de su ejemplo, los estándares de conducta y la práctica de los principios del servicio público, en el marco de integridad
- Evaluar el cumplimiento de los estándares de conducta y la práctica de la integridad (valores) y principios del servicio público de sus equipos de trabajo
- Proveer información a la alta dirección sobre el funcionamiento de la entidad y el desempeño de los responsables en el cumplimiento de los objetivos, para tomar decisiones a que haya lugar
- Cumplir las políticas y estrategias establecidas para el desarrollo de los servidores a su cargo, evaluar su desempeño y establecer las medidas de mejora
- Asegurarse de que las personas y actividades a su cargo, estén adecuadamente alineadas con la administración

Segunda Línea – Servidores responsables de monitoreo y evaluación de controles y gestión del riesgo, a quienes corresponde:

- Aplicar los estándares de conducta e Integridad (valores) y los principios del servicio público
- El área de talento humano facilita la implementación, monitorea la apropiación de dichos estándares por parte de los servidores públicos y alerta a los líderes de proceso, cuando sea el caso. También desempeñan un rol muy importante las áreas de control disciplinario y los comités de convivencia
- Apoyar a la alta dirección, los gerentes públicos y los líderes de proceso para un adecuado y efectivo ejercicio de la gestión de los riesgos que afectan el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales
- Trabajar coordinadamente con los directivos y demás responsables del cumplimiento de los objetivos de la entidad
- El área de talento humano monitorea y supervisa el cumplimiento e impacto del plan de desarrollo del talento humano y determina las acciones de mejora correspondientes
- Así mismo, analizar e informar a la alta dirección, los gerentes públicos y los líderes de proceso sobre los resultados de la evaluación del desempeño y se toman acciones de mejora y planes de mejoramiento individuales, rotación de personal

Tercera Línea – Oficina de Control Interno, a la cual corresponde:

- Evaluar la eficacia de las estrategias de la entidad para promover la integridad en el servicio público, especialmente, si con ella se orienta efectivamente el comportamiento de los servidores hacia el cumplimiento de los estándares de conducta e Integridad (valores) y los principios del servicio público; y si apalancan una gestión permanente de los riesgos y la eficacia de los controles
- Evaluar el diseño y efectividad de los controles y provee información a la alta dirección y al Comité de Coordinación de Control Interno referente a la efectividad y utilidad de los mismos
- Proporcionar información sobre la idoneidad y efectividad del esquema operativo de la entidad, el flujo de información, las políticas de operación, y en general, el ejercicio de las responsabilidades en la consecución de los objetivos
- Ejercer la auditoría interna de manera técnica y acorde con las políticas y prácticas apropiadas
- Proporcionar información sobre el cumplimiento de responsabilidades específicas de control interno

Fuente: Adaptado de Marco Integrado de Control Interno COSO 2013.

Los jefes de las áreas de planeación lideran y facilitan los parámetros para el trabajo por procesos de la entidad. Sin embargo, la **responsabilidad** de su mantenimiento y mejora recae en cada uno de los líderes de los procesos y sus grupos de trabajo.

En la dimensión de Direccionamiento Estratégico y la Planeación, el representante legal y la alta dirección deben definir los lineamientos para la administración del riesgo de la entidad; el equipo directivo debe identificar aquellos riesgos que impidan el logro de su propósito fundamental y las metas estratégicas.

ARTÍCULO 2.2.23.3 *Medición del Modelo Estándar de Control Interno.* Los representantes legales y jefes de organismos de las entidades a las que les aplica la Ley 87 de 1993 medirán el estado de avance del Modelo Estándar de Control Interno. Los jefes de control interno o quienes hagan sus veces realizarán la medición de la efectividad de dicho Modelo. La Función Pública establecerá la metodología, la periodicidad y demás

En el orden territorial el representante legal de cada entidad definirá la conformación del Comité Institucional, el cual será presidido por un servidor del más alto nivel jerárquico, e integrado por servidores públicos del nivel directivo o asesor.



PROCURADURIA
GENERAL DE LA NACION

CIRCULAR N.º 1004

Que el artículo 2.2.23.4. del Decreto aludido, determina que “[l]a *Procuraduría General de la Nación* podrá hacer seguimiento a la implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG en las entidades del orden nacional y territorial”.

Bajo el anterior contexto normativo y en el marco de las funciones preventivas y de control de gestión que le competen a la Procuraduría General de la Nación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 24 del Decreto Ley 262 de 2000:

1. Se solicita a los representantes legales de las entidades de la Rama Ejecutiva del Poder Público de los órdenes nacional y territorial y de las entidades descentralizadas con capital público y privado en las que el Estado posea el 90% o más del capital social, dar cumplimiento a la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y al reporte del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión – FURAG, de conformidad con las directrices y fechas indicadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
2. Se solicita a los jefes de control interno, en desarrollo de la normatividad que regula la materia, ejercer control y seguimiento para el cumplimiento de lo señalado en el primer numeral.
3. La Procuraduría Delegada para la Vigilancia Preventiva de la Función Pública, las Procuradurías Regionales, Distritales y Provinciales ejercerán, dentro de la órbita de sus competencias, las acciones pertinentes para verificar el acatamiento de lo aquí dispuesto.
4. Se recuerda que el incumplimiento de las obligaciones legales puede generar responsabilidades disciplinarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

FERNANDO CARRILLO FLÓREZ
Procurador General de la Nación

Proyectó: Rodrigo Guzmán R. - Guillermo Comas / Procuraduría Delegada para la Vigilancia Preventiva de la Función Pública
Revisó: César Moreno / Procuraduría Delegada para la Vigilancia Preventiva de la Función Pública
Aprobó: Alvaro Andrés Torres Andrade / Jefe Oficina Jurídica
Aprobó: Liliana Caballero Durán / Procuradora Delegada para la Vigilancia Preventiva de la Función Pública

INFORME POR MENORIZADO DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO.

PRESENTADO POR: **Juana Carolina Valencia Santander – Jefe de Control Interno Alcaldía Municipal de Puerto Asís**

PERIODO DEL INFORME: **12 de julio a 11 de noviembre de 2019.**

Resumen Ejecutivo De Los Avances Y Actividades Realizadas En El Sistema De Control Interno

- 1) Se enviaron a la Contraloría Departamental y la Contraloría General los resultados de la auditoria de avances de los Planes de Mejoramiento vigentes a 30 de junio de 2019 los cuales deben enviarse el avance semestral antes del 15 de julio de cada año y el anual antes del 15 de enero de cada año. En este caso se envió los avances semestrales de cada Plan De mejora así:
 - ✓ PLAN DE MEJORAMIENTO LA CUENTA 2017 con corte a 30 de junio de 2019 enviado a la Contraloría Departamental por el sistema SIA, que reposa también en la entidad en el formato Excel que se utiliza internamente.
 - ✓ PLAN DE MEJORAMIENTO SIRECI Con Corte A 30 De Junio De 2019 enviado a la Contraloría General por el sistema SIRECI, hoy en día por el sistema SIRECI se debe cargar también oficio remisorio con todo el informe de la auditoria de seguimiento de los avances

Claves y usuarios de la plataforma SIA y plataforma SIRECI se encuentra únicamente el contador de la entidad para su ingreso y administración

- ✓ El 30 de octubre de 2019 llegó INFORME DEFINITIVO DE LA REVISIÓN DE LA CUENTA 2018, el respectivo Plan De Mejoramiento De La Cuenta 2018 se encuentra en este momento en elaboración en proceso para ser pactado con los responsables y enviarse próximamente dentro del plazo solicitado esta hasta el 2 de diciembre de 2019; Se realizó acompañamiento para esta auditoria en la presentación de descargos del cuales fue aceptado 1 positivamente y actualmente queda con 18 hallazgos la mayoría de S. Hacienda y 1 de la oficina Jurídica.
- ✓ EL PLAN DE MEJORAMIENTO DE PRIMERA INFANCIA, INFANCIA ADOLESCENCIA, Y FAMILIA VIENCIAS 2016 A 2019 ya fue enviado a la Procuraduría Nacional en la plataforma PGN el plazo estaba establecido hasta diciembre de 2019, las solicitudes de los asistentes a la rendición de cuentas de infancia Primera infancia, infancia adolescencia, y familia que no quedaron en Plan De Mejoramiento por escasez de recursos y tiempo deberán ser entregados por la oficina de Desarrollo social al Alcalde entrante como recomendación para ejecutarlos en la vigencia 2020 -2024 que serán evaluados por la mesa PIAF y la Procuraduría en la Rendición De Cuentas De Primera Infancia, Infancia Adolescencia, Y Familia en el año 2024, se socializo con la mesa PIAF el P. M y se tomaron los ajustes

necesarios, el documento final de Plan de Mejoramiento fue enviado a la mesa PIAF el 11 de noviembre de 2019.

- ✓ Se solcito directamente de parte de la suscrita mediante oficio por los hechos graves de inseguridad solicitar urgente a quien corresponda citar a Consejo De Seguridad urgente y asista directamente el señor Alcalde
- ✓ Se verifico el inicio del Contrato De Suministro N° 001 del 5 de febrero de 2019 con objeto fortalecimiento de la cobertura del programa de alimentación escolar PAE ley 715 del Municipio de Pto Asís tiene fecha de inicio mediante Acta De Inicio N° 001-2019 del 5 de febrero de 2019, dando como resultado satisfactorio.
- ✓ Se verifico la entrega de información a la Contraloría General De La Republica del oficio 2019EE0085274 de la auditoria actuación especial a resguardos indígenas SGP 2015 A 2019, que le correspondía a la S. Gobierno, Oficina de Asuntos Indígenas y a la Oficina Jurídica, hasta la fecha no han hecho llegar a la oficina de control interno el informe preliminar y el informe definitivo de la auditoria ni por parte del ente de control ni por parte de los responsables internos de la entidad.
- ✓ Se realizó acompañamiento a la mesa técnica de la Rendición De Cuentas Niños, Niñas Adolescentes Y Jóvenes en las etapas 1 a la 4ta, se realizó la relatoría de la Rendición de cuentas, conclusiones, evaluación y Plan de Mejoramiento y de la audiencia pública realizada el 13 de agosto de 2019
- ✓ Por falencias detectadas en el pago de cuentas, y descuentos de ley a contratistas mediante oficio CIM-2019-398 del 22 de julio de 2019 se Solicitudo De Implementación De Punto De Control Para Pago De Cuentas A Contratistas, dirigida a todas las secretarias en especial Al Tesorero, S. Hacienda. Alcalde Mpal y Jefe de la Oficina Jurídica, se debe verificar si en la documentación de procesos y procedimientos documentaron dichos procesos para socialzarlos
- ✓ Se asistió a la capacitación de cierre exitoso el 27 de agosto de 2019, en esta vigencia se viene asesorando y acompañando a todo el personal de la entidad sobre el proceso de empalme y los respectivos formatos
- ✓ Se tuvo 2 licencias por luto de familiares y 1 una incapacidad por perdida de bebe
- ✓ Se realizó acompañamiento a la SOLICITUD 801111 De La PROCURADURIA VISITA DE SEGUIMIENTO POSCONFLICTO, que estuvo en cabeza de la S. gobierno Mpal.
- ✓ Se remitió a los responsables de respuesta (Gerente EAAA, Alcalde Mpal, S. Infraestructura, S. Planeación, J. Oficina Jurídica, J. Almacén, S. Hacienda, J. Banco De Proyectos, J. Presupuesto, Contabilidad, Tesorero, J. Personal) la Solicitud De La Contraloría General Del Departamento Del Putumayo N° CD-URFJC-105-0867 Proceso Fiscal 743 Terminal De Transporte

- ✓ Se envió a la Contraloría General Copia Del Informe De Gestión Presentado Por El Alcalde Saliente José Ricardo Burbano Bárcenas (2015) Solicitado Mediante Oficio N° CD-URFJC-105-0867 Proceso Fiscal 743 Terminal De Transporte, se recordó a la contraloría General lo que se le informe en el año 2016 en la evaluación del empalme que solicito en su momento de la solicitud de ampliación de información, corrección, y falta de claridad en algunos asuntos entregados por el Ing. José Ricardo Burbano Bárcenas al igual que la inoportuna entrega del informe de gestión y sus anexos tiene observaciones por incompleta en el informe entregado el cual se dieron a conocer al ente de Control y ala Procuraduría en esa época.
- ✓ Se verifico la falencia en el incumplimiento de la del Decreto 2350 De 2003 Y Ley 743 De 2002 por parte de la S. Gobierno – JAC sobre los informes Periódicos trimestrales del Estadístico Nacional De Organizaciones Sociales y se les solicito ejercer el autocontrol en el área que lidera sobre este particular: Decreto 2350/2003 Artículo 25 y 26 y sus parágrafos
- ✓ Mediante oficio CIM-2019-346 del 11 de septiembre de 2019 presente recomendaciones al Alcalde actual sobre el proceso de empalme
- ✓ Se apoyó la capacitación de la Contraloría General con la convocatoria al curso de veedores ciudadanos 385
- ✓ Se recordó nuevamente al almacenista que los computadores de la entidad no cuentan con licencia de office y que se están presentado problemas como bloqueos automáticos del sistema por esta misma situación que no permiten trabajar en los computadores y por lo cual se les ha venido colocando parches de office lo que no es correcto y puede ocasionar una sanción por piratería para la administración y que se hace necesario que adquiera todas las licencias necesarias para los PC de la entidad así como los antivirus originales y sacra copias de seguridad periódicas para evitar estos riesgos de perdida de información y retraso en a las labores de las oficinas que se están presentando
- ✓ Se realiza acompañamiento a la Contraloría General en la Auditoria que vienen realizando a la fecha sobre auditoría integral especial a la entidad hasta el momento la auditoria se encuentra en curso y no se llega a la etapa de informe preliminar, ni final para Plan de Mejora
- ✓ El 10 de octubre de 2019 se presentó recomendaciones respecto a la plataforma del SUIT - Racionalización De Tramites
- ✓ Se solcito ampliación del decreto de empalme e incluir a la ESE hospital Local el 8 de noviembre de 2019.
- ✓ AVANCES EN EL MIPG: en este periodo se vanazo en la siguientes docuemtnaciones mediante el contrato que tenia acargo el Dr. Franco:
 - Borrador del Manual de Procesos y Procedimientos
 - Borrador del Mapa de Procesos
 - Borrador del mapa de administración de riesgos por procesos

- Borrador del mapa de riesgos anticorrupción

Los anteriores borradores tienen pendiente su revisión final entrega su documentos de adopción certificado de socialización con los funcionarios de la entidad y el comité

De parte de Talento Humano se logro:

- Borrador del Programa de bienestar social incentivos y estímulos que se debe ajustar
- Borrador del Plan de Vacantes
- Borrador de Código de Integridad y buen gobierno
- Borrador procesos de Talento Humano

Por parte de la oficina de talento humano queda pendiente demás de los anteriores ajustes:

- Programa de inducción y re inducción
- Plan Institucional de formación y capacitación
- Definir metodología y programa de mejoramiento del clima y cultura organizacional

Los documentos fueron socializados en comité de evaluación y desempeño donde quedaron las observaciones de control interno sobre los ajustes a realizar

- ✓ Se hace necesario recomendar que para la próxima vigencia se suministre un perfil más acordes con las necesidades de la entidad en el cargo de nomina de Jefe de Personal o Jefe de Servicios Administrativos colocando un funcionario profesional de nómina con experiencia en Gestión de talento Humano o/y MIPG, con el fin de poder avanzar más ágilmente en el MIPG, al igual un Contador Publico de Nomina en al Secretaria de Hacienda Mpal, para dichos cargos se hace necesario actualizar el manual de funciones y competencias laborales de la entidad, así como la estructura o Plan De cargos de la misma.

Presentado por:

JUANA CAROLINA VALENCIA SANTANDER
Jefe de Control Interno