

Itagüí, 16 de marzo de 2017

1600 20 17 06 07

Doctor

KENY WILLER GIRALDO SERNA

Personera Municipal

Itagüí

Asunto: Resultado de la evaluación al Sistema de Control Interno (MECI) DAFP

Respetado doctor Giraldo Serna:

Dando cumplimiento a las políticas del Departamento Administrativo de la Función Pública, remito informe de evaluación al Sistema de Control Interno para el año 2016

Atentamente,


GLORIA PATRICIA GIRALDO CAMPO

Jefe Oficina de Control Interno

TEMA		Avance MECI - Encuesta diligenciamiento DAFP	
JEFE DE CONTROL INTERNO O QUIEN HACE SUS VECES	Gloria Patricia Giraldo Campo	PERIODO EVALUADO	vigencia 2016
		FECHA DE ELABORACIÓN	16/03/2017

PRESENTACION


La Oficina de Control Interno de la Personería Municipal de Itagüí, en cumplimiento de la ley 87 de 1993, en sus Decretos reglamentarios y especialmente la Circular expedida por el Departamento administrativo de la Función Pública, diligenció junto con los directivos, encuesta referencial DAFP, para determinar el avance del sistema de Control Interno y con base en ello elaboró el informe ejecutivo anual, sobre el MECI en la vigencia 2016.

De igual forma y teniendo en cuenta que mediante el Decreto 2913 de 2007 se unificó el plazo señalado en el Decreto 2621 de 2006 para la implementación del Modelo Estándar de Control Interno con el previsto en la Ley 872 de 2003 para el Sistema de Gestión de la Calidad; el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través del formato referencial, establece diligenciar encuesta del Sistema de Gestión de la Calidad.

La evaluación tiene como propósito determinar el impacto y desarrollo del sistema de Control Interno en el cumplimiento de los objetivos y metas de la Entidad.

Es importante anotar que los puntajes obtenidos son la base fundamental para direccionar políticas y estrategias dirigidas a cumplir los mandatos legales.

Respecto al Modelo Estándar de Control Interno el puntaje obtenido fue de 83.73 % y en cuanto al puntaje de del Sistema de Gestión de Calidad aún el Departamento Administrativo de la Función Pública, no ha publicado los resultados de la evaluación de la encuesta

 Personería de Itagüí <small>Hechos para sus derechos.</small>	INFORME	Código: FEM-15
		Versión: 01
		Fecha: 05/09/2016

Descripción Metodológica

Para llevar a cabo la valoración se procedió a responder las encuestas evaluación independiente y autoevaluación por parte de la Oficina de Control Interno y del Personal Directivo. El diligenciamiento de la encuesta de evaluación Independiente, direccionada por el DAFP, fue un análisis autónomo del Sistema de Control Interno y de las acciones realizadas por la Personería Municipal de Itagüí, para dar cumplimiento a sus objetivos, metas y programas.

La Evaluación de la Oficina de Control Interno, fue realizada partiendo de las evaluaciones y auditorías internas, las cuales se constituyeron en un mecanismo que permitió realizar un análisis sistemático, objetivo e independiente de los procesos, cumplimiento de objetivos, planes y programas que permiten a la entidad mejorar continuamente sus procesos y tomar decisiones, conforme a los principios de la administración pública y la normatividad vigente.

Modelo Estándar de Control Interno

De conformidad con la Evaluación del Sistema de Control Interno llevada a cabo durante la vigencia 2016, se observa que la Personería Municipal de Itagüí, tiene implementado en un 83.73% el MECI.

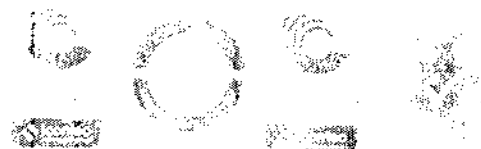
Los resultados arrojados por la encuesta referencial al modelo estándar de control interno son los siguientes:

El indicador de madurez MECI permite identificar el estado de desarrollo y fortalecimiento de los componentes del Modelo Estándar de Control Interno, orientado hacia aquellos aspectos que requiere mayor atención o acciones para su mejora.

Se contemplaron cinco (5) factores

1. Entorno de Control
2. Información y comunicación
3. Direccionamiento estratégico
4. Administración del riesgo
5. Seguimiento

1. Factor de Entorno de control: Analiza los aspectos básicos que facilitarán la implementación del modelo de control, como son el compromiso de la Alta dirección, los lineamientos éticos, las políticas para el desarrollo del talento humano y aquellos lineamiento básicos para el direccionamiento estratégico de la entidad (misión, visión y objetivos institucionales).



AÑO 2015	NIVEL	AÑO 2016	NIVEL
3.39%	Intermedio	3.83%	Satisfactorio

Entorno de Control:

Comprende el módulo de control de planeación y gestión: conformado por talento humano, direccionamiento estratégico y administración de riesgos:

Talento Humano:

Los principios, valores y políticas adoptados por la Personería Municipal para garantía de un comportamiento ético organizacional, se encuentran definidos mediante acto administrativo.

Se fortalece el sentido de pertenencia mediante la socialización de los principios y valores definidos en el plan de desarrollo estratégico 2016-2020, la socialización fue llevada a cabo en el mes de noviembre de 2016.

Sistema de Información y Gestión del Empleo Público –SIGEP- dando cumplimiento a la Ley 1712 de 2014. Se cumple con la exigencia SIGEP, para los contratistas y empleados quienes ingresan las hojas de vida y la declaración de bienes y rentas de cada uno de ellos como lo exige el artículo 227 del Decreto 19 de 2012.

Se realizó seguimiento a las actividades contempladas en el Sistema de Estímulos que comprende el Plan de Bienestar Laboral y Salud Ocupacional de la vigencia 2016, arrojando los siguientes avances:

- ❖ Actividades realizadas de inducción y reinducción: Avance del 83%
- ❖ Sistema de estímulos: programa de bienestar: Avance del 90%
- ❖ Programa calidad de vida laboral: Avance del 90%
- ❖ Plan de incentivos: Avance del 50%

De las actividades ejecutadas para el bienestar de los servidores, se resaltan: pausas activas, celebración de días especiales, simulacro de evacuación

Se evidencia compromiso y respaldo del grupo directivo para el ejercicio del Control Interno. Se debe fortalecer:

Mejoramiento del plan de bienestar a partir del análisis de medición del clima laboral de manera continua.

Suministrar información a partir de las evaluaciones de desempeño de los funcionarios, para mejorar los planes de formación

- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y del Componente Ambiental. En cumplimiento del Decreto 1443 de 2014 que establece la obligatoriedad de implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - compilado por el Decreto 1072 de 2015, se tiene



construido, se recomienda desde el Área de Desarrollo del Talento Humano, ejecución de actividades como:

Implementación de una política preventiva

2. Factor de Información y comunicación: Analiza los aspectos requeridos para el manejo de la información tanto interna como externa, específicamente en lo relacionado con gestión documental y los lineamientos de política de transparencia y rendición de cuentas. Igualmente se analiza la identificación de usuarios (internos y externos), fuentes de información, los mecanismos y sistemas de información que permiten su gestión.

AÑO 2015	NIVEL	AÑO 2016	NIVEL
4.41%	Satisfactorio	4.43%	Satisfactorio

Hubo avance en la dinamización de la página web.

Se cuenta con mecanismos electrónicos y físicos para recibir recomendaciones, peticiones, necesidades, quejas, o reclamos por parte de la ciudadanía, dando respuesta oportuna.

La Entidad cuenta con mecanismos sistematizados para la captura, administración y distribución de la información como PQRSD

Para lograr un nivel avanzado es importante:

Realizar el mantenimiento al sistema de información utilizado para la recolección de sugerencias, quejas, peticiones o reclamos por parte de la ciudadanía de manera continua y permanente

Fortalecer chat interno como estrategia de comunicación interna y externa (incluye política, plan y canales de comunicación)

Adoptar Plan de Comunicaciones

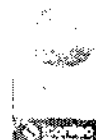
Actualizar tablas de retención Documental.

Evaluar la estrategia de comunicación interna y externa para realizar las mejoras

Contar con un inventario documental actualizado, así como los medios para la preservación de la información digital

3. Factor de Direccionamiento estratégico: Analiza el modelo de operación por procesos en toda su complejidad (análisis de necesidades de usuarios, procedimientos, indicadores como base fundamental para el desarrollo de los planes, programas, y proyectos de la Entidad.

AÑO 2015	NIVEL	AÑO 2016	NIVEL
3.66%	Intermedio	4.14%	Satisfactorio



Se debe validar los procesos y procedimientos con respecto a la información suministrada por la ciudadanía y/o partes interesadas en cuanto a las necesidades y prioridades en la prestación del servicio.

Es importante fortalecer el seguimiento a la planeación institucional frente al cumplimiento del cronograma y metas asociadas para tomar las acciones pertinentes.

Fortalecer el análisis de los resultados obtenidos a partir de las mediciones de los indicadores para determinar acciones correctivas sobre los procesos.

4. Factor de Administración del riesgo: Analiza cada uno de los elementos que desarrollan y facilitan la gestión del riesgo

AÑO 2015	NIVEL	AÑO 2016	NIVEL
4.18%	Satisfactorio	4.57%	Satisfactorio

Se recomienda:

Fortalecer y garantizar el conocimiento por parte de los servidores de todos los mecanismos relacionados con la gestión de riesgos su importancia para el logro de objetivos y metas institucionales

5. Factor de Seguimiento: Analiza los procesos de evaluación y seguimiento implementados por la Entidad. Incluye el seguimiento realizado por parte de los Líderes de los procesos, la evaluación independiente de la Oficina de Control Interno y los procesos auditores llevados por los Organismos de Control.

AÑO 2015	NIVEL	AÑO 2016	NIVEL
4.3%	Satisfactorio	4.77	Avanzado

Se recomienda:

Fortalecer el seguimiento a los mapas de riesgos de los procesos.

Fortalecer mesas de trabajo de seguimiento a los controles existentes para evitar la materialización de los riesgos definidos en cada proceso, retroalimentándose la importancia de las acciones de control.

Atentamente,


GLORIA PATRICIA GIRALDO CAMPO
Jefe Oficina de Control Interno

Anexo copia de certificado DAFP y hoja de puntajes DAFP

CERTIFICADO DE RECEPCIÓN DE INFORMACIÓN

La Dirección de Gestión y Desempeño Institucional del **Departamento Administrativo de la Función Pública**, certifica que la Entidad **PERSONERIA MUNICIPAL DE ITAGUÍ** presentó la encuesta **MECI VIGENCIA 2016** para la evaluación al Sistema de Control Interno.

Usuario utilizado para el reporte: **5268JCI**

En constancia firma,

MARIA DEL PILAR GARCÍA GONZÁLEZ
Dirección de Gestión y Desempeño Institucional



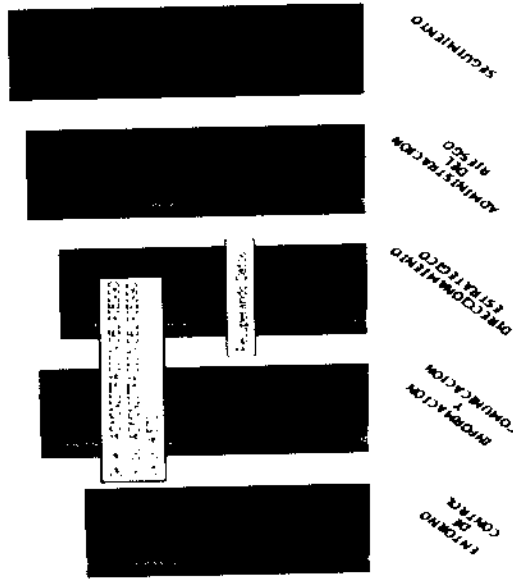
eva

Espacio Virtual de Asesoría
de la Función Pública

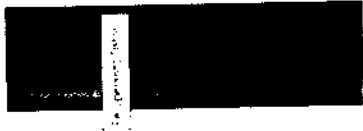
Formulario vigencia 2016

Consulta Resultados MECI

Resultados por Factor



Resultados por Indicador de Madurez



PUNTAJE

NIVEL

FACTOR

- Entorno de Control
- Información y Comunicación
- Desarrollo Estratégico
- Administración del Riesgo
- Seguimiento
- Indicador de Madurez MECI

Por favor consultar el instructivo para la interpretación de las calificaciones por componente, las cuales explican las acciones de mejora para cada uno

Ir a Instructivo