

**ALCALDIA MUNICIPAL DE PEREIRA**

**INFORME PORMENORIZADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011**

<b>Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces:</b>	<b>WILSON PALACIO VASQUEZ</b>	<b>Periodo evaluado-Cuatrimestre: Julio 12 de 2014 – Noviembre 11 de 2014</b>
		<b>Fecha de Evaluación: Noviembre 12 de 2014</b>

**Subsistema de Control Estratégico**

**Avances**

El Plan Institucional de Formación, Capacitación, Estímulos y Bienestar Social, se adoptó mediante el Decreto 763 del 28 de septiembre de 2012 y tiene como propósito orientar y facilitar los programas de formación y capacitación, con miras a contribuir al fortalecimiento de los conocimientos y de las competencias laborales, la calidad de vida laboral y personal de los empleados públicos, lo cual ha de reflejarse en la calidad del servicio prestado, Durante el periodo evaluado de acuerdo al Plan Institucional de Capacitación, Formación, Bienestar Social e Incentivos dirigido a los Servidores Públicos de la Administración Municipal de Pereira. PIC 2014.

CAPACITACIÓN	NOMBRE	ASISTENTES
Seminario	SUPERVISORES E INTERVENTORES	32
Internet (Correos Electrónicos)	RÉPLICA CONGRESO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (CONTRATACIÓN,	420
Curso	ACTUALIZACIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL	6
Seminario	CONTABILIDAD PÚBLICA Y CONTROL FISCAL - MEDIOS MAGNÉTICOS	3
Inducciones	ENERO – FEBRERO	208
Inducciones	MARZO	153
Inducciones	ABRIL	123
Diplomado	PROPIEDAD HORIZONTAL	10
Diplomado	DIPLOMADO DE GESTIÓN DE CALIDAD	1

Diplomado	DIPLOMADO ACTUALIZACIÓN EN SEGURIDAD SOCIAL	11
Curso	CAPACITACIÓN TRIBUTARIA	25
Curso	GERENCIA DE PROYECTOS	1
Seminario	ACTUALIZACIÓN LEY 1437 DE 2011	1
Video Conferencia	IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE ESTÍMULOS PARA LOS EMPLEADOS DEL ESTADO	1
Seminario	DECLARACION DE RENTA DE PERSONAS NATURALES	73
Inducciones	MAYO	78
CAPACITACIÓN	NOMBRE	ASISTENTES
Congreso Nacional	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	15
Seminario	ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN ASERTIVA	12
Seminario	CÓMO EJERCER CORRECTAMENTE LAS FUNCIONES Y CÓMO CUMPLIR EFICAZMENTE LAS RESPONSABILIDADES DE LAS COMISIONES DE PERSONAL EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS	1
Seminario	EXPERIENCIAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ADMON PÚBLICA	8

**Fuente:** PIC 2014-Secretaría de Desarrollo Administrativo

La Dirección Administrativa de Gestión del Talento Humano y Administración de Personal apropió a través de las acciones del Plan Institucional de Capacitación, la metodología para iniciar el proceso de capacitaciones durante el año 2014.

Se evidencia la realización de las Evaluaciones de Desempeño en los formatos y términos establecidos por la Ley y la Entidad, de acuerdo a la normatividad vigente; El periodo de evaluación es del 01 de Febrero de 2013 al 31 de Enero de 2014 y es dividido en dos, es decir se presenta una evaluación parcial a 31 de Julio de 2013 por medio de un oficio firmado por el jefe inmediato a esta dependencia, indicando el porcentaje de cumplimiento de los compromisos pactados a la fecha; y la definitiva es presentada el día 15 de Febrero de 2014, en el formato actualizado por la Comisión Nacional de Servicio Civil y adoptado por la Administración Municipal a corte del 31 de Enero del

mismo año.

A continuación se discrimina los resultados obtenidos por los 221 funcionarios de Carrera Administrativa del Municipio:

FUNCIONARIOS CON CALIFICACION SOBRESALIENTE	193
FUNCIONARIOS CON CALIFICACION DESTACADO	7
FUNCIONARIOS CON CALIFICACION SATISFACTORIO	6
FUNCIONARIOS CON CALIFICACION NO SATISFACTORIA	1
FUNCIONARIOS QUE AUN NO HAN PRESENTADO SU CALIFICACION	2
FUNCIONARIOS QUE SE ENCUENTRAN EN COMISION PARA DESEMPEÑAR CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	7
FUNCIONARIO EN ENCARGO EN EDUCACION	1
FUNCIONARIOS INCAPACITADOS	3
FUNCIONARIO QUE SE ENCUENTRA EN PERIODO DE PRUEBA EN OTRA ENTIDAD (DIAN)	1

Se evidencia la realización de las Evaluaciones de Desempeño en los formatos y términos establecidos por la Ley y la Entidad, de acuerdo a la normatividad vigente; El periodo de evaluación es del 01 de Febrero de 2013 al 31 de Enero de 2014 y es dividido en dos, es decir se presenta una evaluación parcial a 31 de Julio de 2013 por medio de un oficio firmado por el jefe inmediato a esta dependencia, indicando el porcentaje de cumplimiento de los compromisos pactados a la fecha; y la definitiva es presentada el día 15 de Febrero de 2014, en el formato actualizado por la Comisión Nacional de Servicio Civil y adoptado por la Administración Municipal a corte del 31 de Enero del mismo año.

A continuación se discrimina los resultados obtenidos por los 221 funcionarios de Carrera Administrativa del Municipio:

FUNCIONARIOS CON CALIFICACION SOBRESALIENTE	193
FUNCIONARIOS CON CALIFICACION DESTACADO	7
FUNCIONARIOS CON CALIFICACION SATISFACTORIO	6
FUNCIONARIOS CON CALIFICACION NO SATISFACTORIA	1
FUNCIONARIOS QUE AUN NO HAN PRESENTADO SU CALIFICACION	2
FUNCIONARIOS QUE SE ENCUENTRAN EN COMISION PARA DESEMPEÑAR CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	7
FUNCIONARIO EN ENCARGO EN EDUCACION	1

FUNCIONARIOS INCAPACITADOS	3
FUNCIONARIO QUE SE ENCUENTRA EN PERIODO DE PRUEBA EN OTRA ENTIDAD (DIAN)	1

En el Municipio de Pereira, se encuentran vinculados 33 Gerentes Públicos los cuales se discriminan así:

Subsecretarios de Despacho	9
Director Administrativo	3
Director Operativo	21
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>

Al evaluar el nivel de calificación 21 Gerentes Públicos obtuvieron una calificación del 100% es decir 100 puntos. Con un grado de excelencia alto, en su trabajo, compromiso y responsabilidad en todas sus metas y objetivos concertados

Se realiza por parte de la Asesoría de Control Interno seguimiento a los mapas de riesgos en los procesos en el Octubre de 2014.

En cumplimiento de la Ley 489 de 1998, el Acuerdo No 031 de 2008 por medio del cual se modifica el Acuerdo No 52 de 2003, reglamentado a través de los Decretos 530 de 2009, Decreto 498 de 2003 y el Decreto 098 de 2006 el cual modifica el artículo segundo del Decreto 498 de 2003; el Señor Alcalde de Pereira presentara Informe de Gestión en audiencia Pública, día 30 de Noviembre del año en curso, a partir de las 8:00 a.m.

#### **Dificultades**

- se evidencia falta de autocontrol al momento de hacer los seguimientos por parte de los lideres de los procesos a los mapas de riesgos.
- se observa que las evaluaciones de desempeño son ejecutadas dentro de los términos previstos pero no hay una calificación objetiva, dejándose ver en las falencias del servicio que se generan al interior de la Alcaldía

#### **Sistema de Control de Gestión**

#### **Avances**

Indicadores Plan de Desarrollo 2012-2015, Objetivos de Calidad 2013 en el cual se establecen 63 Objetivos de Calidad y 98 Indicadores con periodicidad de medición y análisis mensual, trimestral, anual y enseñando el tipo de indicador que corresponde, resultado de ese estudio los indicadores definidos en la Matriz de Objetivos de Calidad y MECI, se encuentran depurados para la vigencia en cada Proceso. Actualmente se esta en proceso de ajuste la vigencia 2014.

En el uso de las herramientas tecnológicas de la Administración Municipal se tenía implementado el programa de gestión documental, aplicativo SAIA que comenzó a operar el 15 de junio de 2014 programa Apoyado en la intranet y la Internet, Conforme a la evaluación realizada por la oficina Asesora de Control Interno al estado actual de cumplimiento del sitio Web principal de la Alcaldía de Pereira en desarrollo de los componentes de la Estrategia de Gobierno en Línea.

Actualmente la Alcaldía Municipal de Pereira – Sector Central presenta registrados en el portal del estado Colombiano (PEC) 108 trámites y servicios; de los cuales 45 son servicios y 63 son Trámites.

Se ha fortalecido la implementación de la Ley Antitrámites en el Municipio de Pereira, se cuenta con un Plan Anticorrupción y de atención al Ciudadano publicado en el portal web el día 31 de enero de 2014 y seguimiento realizado por la oficina asesora de Control Interno el 31 de abril de 2013 y 30 de agosto de 2014.

#### RESUMEN GENERAL DE PQRSR DE PRIMER TRIMESTRE 2014

MES	MEDIO					TOTAL	CLASIFICACIÓN			TOTAL		
	Buzón	SAIA	e-mail	Telef	Verbal		PETICION	QUEJA	RECLAMO	SUGERENCIA	RECONO/TO	
<b>ENERO</b>	11	60	54	0	0	125	92	11	16	2	4	<b>125</b>
<b>FEBRERO</b>	16	21	51	0	0	88	70	2	10	0	6	<b>88</b>
<b>MARZO</b>	13	25	78	0	0	116	99	1	9	0	7	<b>116</b>
<b>TOTALES</b>	40	106	183	0	0	<b>329</b>	261	14	35	2	17	<b>329</b>

(Fuente: Informe PQRSR 2014 Control Interno).

Se evidencia que a la fecha se han registrado trescientas veintinueve (329), PQRSR, de las cuales doscientos sesenta y (261) son peticiones, catorce (14) son quejas, treinta y cinco (35) son reclamos, dos (2) son sugerencias y diecisiete (17) son reconocimientos.



La Secretaria que mas reclamos presentan es la Secretaria de Desarrollo Social y Político con (7), seguido de las Secretarias de Gobierno, Infraestructura y Hacienda cada una con cinco (5), de las cuales han allegado a la Asesoría de Control Interno sus correspondientes Acciones Correctivas y/Preventivas las Secretaria de Desarrollo Social cero (0), Infraestructura una (1), Hacienda dos (2), Gobierno dos (2), con su respectivo seguimiento por parte de la Asesoría de Control Interno.

Encuestas cliente externo 2013 semestre, Teniendo en cuenta que no existe evidencia fehaciente respecto de los clientes externos atendidos en los últimos periodos, se aplicaron 275 encuestas durante 2 meses. Teniendo en cuenta que la respuesta de la población no fue la mejor, durante Julio y Agosto, se realizaron 125 encuestas personalizadas hasta lograr la cifra determinada.

No	Aplicación encuestas cliente externo 2013 semestre 1	Encuestas aplicadas
<b>DEPENDENCIAS</b>		
1	DESPACHO DEL ALCALDE	<b>30</b>
2	SECRETARÍA DE PLANEACIÓN	<b>13</b>
3	SECRETARIA DE DESARROLLO SOCIAL Y POLÍTICO	<b>39</b>
4	SECRETARÍA JURÍDICA	<b>5</b>

5	<b>SECRETARÍA DE GOBIERNO</b>	<b>46</b>
6	<b>SECRETARÍA DE HACIENDA Y FINANZAS PÚBLICAS</b>	<b>13</b>
7	<b>SECRETARÍA DE GESTIÓN INMOBILIARIA</b>	<b>11</b>
8	<b>SECRETARÍA DE DESARROLLO RURAL</b>	<b>5</b>
9	<b>SECRETARÍA DE EDUCACIÓN</b>	<b>48</b>
10	<b>SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA</b>	<b>15</b>
11	<b>SECRETARÍA DE SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL</b>	<b>2</b>
12	<b>SECRETARÍA DE RECREACIÓN Y DEPORTES</b>	<b>1</b>
13	<b>SECRETARÍA DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO</b>	<b>28</b>
	<b>Otras (no especificadas por el encuestado)</b>	<b>19</b>
	<b>Total</b>	<b>275</b>

La rendición de cuentas en audiencia pública comprende el pacto por la transparencia y las auditorías visibles, junto a las PQRSR, se convierten en mecanismo de información e interacción entre los ciudadanos y los funcionarios que laboran en la administración Municipal necesarios para procurar el mejoramiento continuo, igualmente los anteriores mecanismos son sometidos a verificación y evaluación por el municipio de Pereira.

Rendición de cuentas

<b>FECHA</b>	<b>Asistentes</b>	<b>Preguntas formuladas</b>	<b>Preguntas resultas</b>	<b>Medio de publicación</b>
22-03-2013	317	67	67	Página web

Se realizan actividades de socialización, en los procesos donde se evidencia en mayor grado la comunicación y la interrelación con la comunidad.

Se evidencia informe de seguimiento de las PQRSR realizado por la asesoría de Control Interno semestralmente con fecha del 21 de julio 2014, la Secretaria que mas reclamos presentan es la Secretaria de Desarrollo Social y Político con (7), seguido de las Secretarios de Gobierno, Infraestructura y Hacienda cada una con cinco (5), de las cuales han allegado a la Asesoría de Control Interno sus

correspondientes Acciones Correctivas y/Preventivas las Secretaria de Desarrollo Social cero (0), Infraestructura una (1), Hacienda dos (2), Gobierno dos (2), con su respectivo seguimiento por parte de la Asesoría de Control Interno.

Se realiza evaluación del desempeño a funcionarios, de acuerdo con el procedimiento de carrera administrativa. Igualmente se hace la evaluación a los Acuerdos de Gestión.

Se cumple con los lineamientos del programa de Gobierno en Línea, Informe de Austeridad en el Gasto Publico realizado por la Asesoría de Control Interno, Informe de Derechos de Autor, Plan anticorrupción 2014.

Se realiza seguimiento a los resultados del Programa de Modernización y Fortalecimiento Institucional, la implementación del proyecto "Pereira Digital" ha permitido el mejoramiento en las herramientas de tecnología, de lo cual se ha beneficiado la comunidad, en lo relacionado con el uso de las TICs.

El MECI se encuentra en alto nivel de implementación y desarrollo. Se hace seguimiento permanente a los mapas de riesgos.

La Administración Municipal, adelanta el proceso de Modernización Institucional, sus resultados empezaran a vislumbrarse en el año 2015.

La racionalización de los trámites y procedimientos nos lleva al proyecto de priorización de trámites que se implemento en la Alcaldía de Pereira a 31 de diciembre de 2012 por el portal web, esto se actualiza y se va renovando anualmente responsabilidad formatos DAFP.

Se publica el 30 de enero de 2014 el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano para la Alcaldía de Pereira, define las formas en que se ataca para la anualidad la corrupción según directrices del DNP.

### **Dificultades**

-Se continúa evidenciando la falta de conexión, vía intranet, de la Administración y las dependencias ubicadas fuera de las instalaciones del Palacio Municipal.

- Persisten problemas con el flujo de información y comunicación interna y externa.

- se continua evidenciando problemas en el proceso de administración de la información (archivo) ley 594 del 2000.

- se observa que para la medición de los indicadores el análisis se efectúa sin profundidad y sin entregar valor agregado en la lectura

### **Subsistema de Control de Evaluación**

### **Avances**

Desde la oficina Asesora de Control Interno se realizan Evaluaciones de Seguimiento al mantenimiento de los Sistemas de Gestión y Control, Durante el segundo semestre de la vigencia 2014 se definió el Plan General de Auditorías (PGA) aprobado para la Asesoría de Control Interno el cual se viene cumpliendo con el programa, Se realiza seguimiento periódico al cumplimiento de las acciones de mejora

producto de las auditorías internas al SCI. Desde la oficina Asesora de Control Interno se realizan Evaluaciones de Seguimiento continuo al mantenimiento de los Sistemas de Gestión y Control, generando Planes de Mejoramiento por Procesos, garantizando la eficacia del sistema. En el Plan de Gestión CVE 2014 la Asesoría de Control Interno tiene definido el Programa General de Auditorías (PGA), formalizándose para esta vigencia 2º semestre 7 auditorías las cuales son desarrolladas de acuerdo al Procedimiento documentado dentro del Proceso Control de Verificación y Evaluación.

Nº	AUDITORIAS 2º semestre 2014
1	Auditoría Interna Norma ISO 9001:2008, NTCGP 1000:2009, MECI 1000:2005, OHSAS 18001:2007.
2	Sistema de Gestión Ambiental (SGA)
3	Plan de Desarrollo Pereira para vivir mejor 2013- 2015 vigencia 2012-2015
4	Contratación, funcionarios y contratistas municipio de Pereira
5	Fiducia
6	Sistema de gestión documental SAIA
7	Caja menores de las secretarias del municipio de Pereira

Para vigencia 2014 se viene desarrollando en la oficina asesora de Control Interno:

se realizaron los seguimientos que se relacionan a continuación:

- Derechos de Petición que ingresan al Municipio de Pereira.
- PQRSR.
- Informe de Austeridad en el gasto Público segundo trimestre 2013.
- Informe seguimiento a la estrategia de gobierno en línea implementada en el Municipio de Pereira primer semestre 2013.
- Seguimiento al Sistema de Gestión de Calidad, Sistema de Control Interno, Sistema de Desarrollo Administrativo.
- Sistema de Seguridad Industrial Y Salud Ocupacional.
- Informe Cuatrimestral al Sistema de Control Interno Contable.

- Seguimiento al Manual de Políticas Contables.
- Seguimiento a las estrategias relacionadas con la administración de los bienes inmuebles del municipio de Pereira.
- Seguimiento a la divulgación y publicidad de la contratación del Municipio de Pereira en el sistema electrónico para la contratación pública SECOP.
- Seguimiento y monitoreo a los mapas de riesgos por procesos.
- Seguimiento y asistencia a los comités evaluadores.
- Seguimiento a los comités de conciliación.

En el cronograma de actividades y socializadas en los comités y en el boletín informativo de Gestión y Control.

Se encuentra programación de Auditorías Internas combinada para junio-julio de 2014 y auditoria de revisión externa para el septiembre de 2014 respectivamente.

Se encuentra Informe consolidado de la Auditoría Interna a los Sistemas de Gestión y Control con fecha 4 de julio de 2014, en el cual se citan los resultados de los hallazgos encontrados en el desarrollo de las Auditorías;

#### HALLAZGOS DE LA AUDITORIA INTERNA COMBINADA

Se tuvieron en cuenta los Informes de Auditoría, para obtener la siguiente información.

<b>NC</b>	<b>Observaciones</b>	<b>TOTAL</b>
53	49	102
52%	48%	100%

Ruta. \\172.23.50.135\Sisgestion\1 SGI Documentos Oficiales\7 AUDITORIAS\27 Auditoria Interna combinada 2014.

El numeral más afectado en las Auditorías Internas para calidad es:

Resultados Según el Numeral de Norma NTCGP 1000:2009

NUMERAL	TEMA	TOTAL
4	Requisitos generales y documentación	43
5	Responsabilidad de la Dirección, enfoque al cliente, planificación, responsabilidad , autoridad y comunicación	7
6	Gestión de Recursos (humanos, infraestructura, ambiente de trabajo)	9
7	Realización del producto	16
8	Medición, Análisis y Mejora	13

El numeral más afectado en las Auditorías Internas para SYSO es

Resultados Según el Numeral de Norma OHSAS 18001:2007

NUMERAL	TEMA	TOTAL
4.2	Política SySO	1
4.3	Planificación: Identificación de peligros, valoración de riesgos, requisitos legales, objetivos y programas	2
4.4	Implementación y Operación (control operacional y respuesta ante emergencias)	11

#### COMPARATIVO AUDITORIAS INTERNAS 2013 Vs 2014

AÑO	ISO 9001 – NTC GP 1000		OHSAS 18001	
	NC	OBS	NC	OBS
2012	39	85	37	25
2013	55	73	19	37
2014	45↓	43↓	8↓	9↓

Fuente: Auditoría Interna Combinada Junio-julio 2014.

Se evidencia una disminución significativa (44.5%) en el número de hallazgo respecto año anterior.

### **Dificultades**

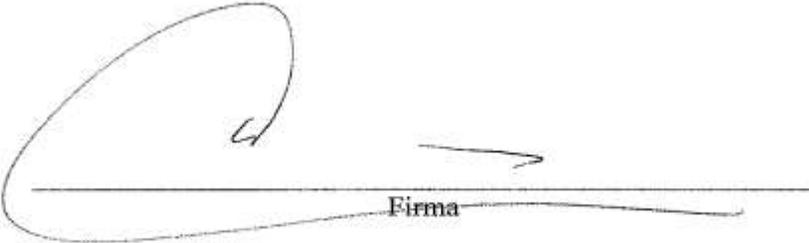
- El cliente externo desconoce en su mayoría los canales NO presenciales de atención al ciudadano (correo electrónico, página web, vínculos virtuales, portales secundarios). Los procesos de construcción colectiva y civilidad, deben enfocarse a maximizar el uso de las herramientas tecnológicas por parte del cliente externo.
- Demora en la entrega de los planes de mejoramiento de la auditoría interna combinada 2014

### **Estado general del Sistema de Control Interno**

Sistema de Gestión de la Calidad armonizado con el Sistema de Control Interno, con un porcentaje de cumplimiento conforme con los requisitos del MECI 1000:2005 en el Municipio de Pereira.

### **Recomendaciones**

- Buscar mejorar en lograr un mayor compromiso y empoderamiento los Líderes de procesos para el sostenimiento y Mejoramiento continuo de los Sistemas de gestión y control, participación en las actividades programadas.
- Divulgar más ampliamente las actividades de salud ocupacional para obtener mayor interés y participación por parte de los funcionarios y contratistas, reforzando en el personal que ingresa por primera vez a la entidad.
- Fortalecer la estrategia de Inducción y Re inducción en la Administración municipal, Fortalecer la socialización del acceso a Sisgestion para cada proceso, cuando ingrese nuevo personal.
- Tener en cuenta las Dificultades evidenciadas en el presente informe como oportunidades de mejora para el Sistema de Control Interno.



Firma