



CONTRALORIA MUNICIPAL DE PEREIRA



CMP -1.3 Control Interno- 38- 2016

Dr.
ALBERTO DE JESÚS ARIAS DÁVILA
Contralor Municipal de Pereira
Ciudad.

Asunto: Remisión informe Evaluación MECI- I Semestre de 2016

Con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el plan de auditorías de la vigencia 2016 y a los parámetros inmersos en el Decreto 943 de 2014, ésta Asesoría elaboró informe de evaluación MECI para el I Semestre de 2016 en sus componentes Talento Humano, Direccionamiento Estratégico, Administración del Riesgo, Autoevaluación y Eje transversal, donde el nivel de madurez del MECI es **SATISFACTORIO** con un Porcentaje del **69%**.

Se evidencian algunas actividades se encuentran en proceso y deben ser ejecutadas en un 100% antes de finalizar la presente vigencia.

De igual manera le remito el informe pormenorizado de Control Interno con un porcentaje de cumplimiento del **77%** para su conocimiento y publicación en la página Web de la Contraloría en cumplimiento de la Ley 1474 de 2011

MARTHA LUCIA GIL GARCÍA
Asesora de Control Interno

FUNCIONARIO	NOMBRE	CARGO VINCULACIÓN	FIRMA
Elaborado por	MARTHA LUCIA GIL GARCÍA	Asesora de Control Interno	
Revisado por			

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las norma y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma
Nombre del archivo : Mis documentos /2016/Oficios Internos- Nombre del equipo de cómputo
CMP-



CONTRALORIA MUNICIPAL DE PEREIRA



INFORME PORMENORIZADO CUATRIMESTRAL

NOVIEMBRE 10 DE 2016

ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011

1- SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATÉGICO

AVANCES:

AVANCE AL PGA: Las acciones adelantadas en lo corrido de la vigencia 2016, estuvieron orientadas al que hacer misional de la entidad y en procura, día a día, de la construcción de un mejor control fiscal, planificando el cumplimiento de sus objetivos y metas a través del Plan General de Auditoría, con el propósito de evaluar la gestión de nuestros sujetos de control.

El proceso misional que por excelencia es el participe en la ejecución de la razón de ser de la entidad, al realizar el ejercicio auditor, para el I semestre de 2016, ha dado estricto cumplimiento al Plan General de Auditoría PGA 2016, con los siguientes resultados:

Al 30 de Septiembre del 2016, se han finalizado 32 auditorías de las 55 programadas en el PGA, con un avance del **58%**. Para el tercer trimestre se emitieron memorandos de asignación, a fin de desarrollar el ejercicio auditores que hace parte del PGA, incluyendo la atención de denuncias trasladadas a la dirección de Auditorías.

En el tercer trimestre se encuentran en fase de ejecución 5 auditorías y en fase de informe 8, suspendidas 1 y por asignar 9; así mismo se suscribieron y aprobaron 20 de Planes de Mejoramiento relacionados con las auditorías en finalizadas del PGA.

DIFICULTADES: Poca disponibilidad de recursos humanos y financieros para la Contraloría Municipal de Pereira, a fin de dar cumplimiento al Control Fiscal.

2- SUBSISTEMA DE CONTROL DE GESTIÓN

AVANCES: La Dirección Operativa de Planeación y Participación Ciudadana, viene coordinando con los Líderes de los Procesos la revisión y actualización de estos con su respectivo análisis normativo con el fin de elaborar las estrategias de racionalización de trámites y mejora de los mismos.



CONTRALORIA MUNICIPAL DE PEREIRA



En el primer cuatrimestre, se recibieron y tramitaron las DQRS que presentaron los peticionarios y las que fueron de competencia de la CMP, se respondieron dentro de los términos de Ley de la vigencia y vigencias anteriores. Igualmente se tramitaron APIS "Asuntos de Potencial Importancia".

Se aprobaron y atendieron solicitudes de capacitación de diferentes comunidades educativas en Mecanismos de Participación Ciudadana como: La Palabra, Suroriental, Deogracias Cardona, Colegio Santa Rosa de Lima, Aquilino Bedoya jornada Nocturna y Aquilino Bedoya jornada Sabatina y solicitudes de capacitación y conformación de Veedurías Ciudadana por la comunidad, dentro de los términos establecidos en los procedimientos para la aprobación de estas.

DIFICULTADES: Muy a pesar de que la CMP cuenta con los mecanismos y el recurso humano para brindar capacitación a la ciudadanía Pereirana en materia de mecanismos de Participación Ciudadana y Control Social, no se obtiene la participación de ésta, razón por la cual en cada capacitación desarrollada por la Dirección Operativa de Planeación y Participación Ciudadana, se hace énfasis de la utilización de estos servicios.

3- SUBSISTEMA DE CONTROL DE EVALUACIÓN

AVANCES:

EVALUACIÓN POR PROCESOS

Para el I semestre de 2016 se llevó a cabo la evaluación por procesos, a fin de determinar con certeza la efectividad del Sistema de Control Interno, involucrando las Asesorías de Control Interno, Jurídica y Direcciones de Responsabilidad Fiscal, Técnica de Auditorías, Operativa de Participación Ciudadana y la Subcontraloría, y se obtuvo el siguiente resultado.

PROCESO	% INDICADOR POR AREA
CONTROL INTERNO	93%
RESPONSABILIDAD FISCAL	77%
SUBCONTRALORIA	59%
AUDITORIAS	63%
PLANEACIÓN Y PARTICIPACIÓN CIDADANA	88%
JURIDICA	70%
GRAN TOTAL	75%



CONTRALORIA MUNICIPAL DE PEREIRA



Es importante resaltar que el área con el indicador por debajo de las demás áreas y que presenta un gran número de acciones tendientes a mejorar el proceso adscrito la Subcontraloría es Talento Humano, las mismas que se encuentran en proceso de ejecución por la nueva funcionaria encargada de esta área. El porcentaje total fue del **75%**

LEY 1474 DE 2011: Dando cumplimiento a la Ley 1474 de 2011 en lo relacionado con el seguimiento al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano versión 2 y que corresponde al II cuatrimestre de la presente vigencia, el porcentaje del cumplimiento con corte a 30 de agosto de 2016 fue del **83%**, esto debido que algunos procesos están en ejecución. Se presenta una mejora en el proceso, toda vez que para el **I Cuatrimestre** el porcentaje total del seguimiento a los compromisos adquiridos en el Plan Anticorrupción Versión 2 fue del **63%**.

PLANES DE ACCIÓN: Monitoreados los Planes de Acción el porcentaje total correspondiente al II trimestre de 2016 fue del **98%** representado así:

INDICADORES DE CUMPLIMIENTO II TRIMESTRE DE 2016	
PLAN DE ACCIÓN	
ÁREA	% DE CUMPLIMIENTO
CONTROL INTERNO	100%
RESPONSABILIDAD FISCAL	90%
SUBCONTRALORÍA	94%
Presupuesto y Contabilidad	100%
Talento Humano:	69%
Bienes y Servicios	100%
Sistemas	94%
Gestión Documental	100%
Tesorería	100%
Dirección Técnica de Auditorías	100%
Dirección de Participación Ciudadana	100%
Calidad	100%
Asesoría Jurídica	100%
TOTAL % DE CUMPLIMIENTO	98%



CONTRALORIA MUNICIPAL DE PEREIRA

ISO 9001:2008
NTC GP 1000: 2009
BUREAU VERITAS
Certification
N° 022071147 00008



RIESGOS INSTITUCIONALES: Monitoreados los Mapas de Riesgos Institucionales por cada una de las áreas adscritas a la Contraloría Municipal de Pereira, el indicador de cumplimiento total para el II trimestre de 2016, fue del **99%**, representado así

INDICADORES DE CUMPLIMIENTO II TRIMESTRE DE 2016 RIESGOS INSTITUCIONALES	
ÁREA	% DE CUMPLIMIENTO
Asesoría de Control Interno	100%
Dirección de Responsabilidad Fiscal	100%
Subcontraloría	92%
Presupuesto y Contabilidad	100%
Talento Humano	88%
Bienes y Servicios	100%
Sistemas	92%
Gestión Documental	75%
Tesorería	100%
Dirección Técnica de Auditorías	100%
Asesoría Jurídica	100%
Dirección de Participación Ciudadana	100%
Sistema de Gestión de Calidad	100%
TOTAL % DE CUMPLIMIENTO	99%

RIESGOS DE CORRUPCIÓN VERSIÓN 2: Monitoreados los mapas de riesgos de corrupción versión 2 correspondiente al II cuatrimestre 2016, las actividades emprendidas en pro de mitigar los riesgos están representadas en un **97%**, distribuido así:

INDICADORES DE CUMPLIMIENTO II TRIMESTRE DE 2016 RIESGOS DE CORRUPCIÓN VERSIÓN 2	
ÁREA	% DE CUMPLIMIENTO
Asesoría de Control Interno	100%
Dirección de Responsabilidad Fiscal	100%
Subcontraloría	84%
Tesorería	100%
Presupuesto	57%
Talento Humano	75%
Bienes y Servicios	100%
Sistemas	96%
Gestión Documental	44%
Dirección Técnica de Auditorías	100%
Dirección de Participación Ciudadana	100%
Asesoría Jurídica	100%
TOTAL % DE CUMPLIMIENTO	97%



CONTRALORIA MUNICIPAL DE PEREIRA

ISO 9001: 2008
NTC GP 1000: 2009
BUREAU VERITAS
Certification
V 02337114 0001



LEY 1712 DE 2014: Analizado el cumplimiento de lo establecido en la Ley 1712 de 2014, se pudo observar que a 30 de agosto de 2016 el porcentaje de cumplimiento fue del **51%**, es evidente que el proceso se encuentra en un nivel aceptable, sustentado en que algunas actividades están en proceso de ejecución y que otras presentan un bajo comportamiento en lo relacionado con la publicación en la página web de la Contraloría Municipal de Pereira.

SEGUIMIENTO LEY 1712 DE 2014 ASESORIA DE CONTROL INTERNO	
SEGUIMIENTO: AGOSTO 30 DE 2016	
COMPONENTES	% DE CUMPLIMIENTO
Estructura Orgánica	70%
Presupuesto	95%
Talento Humano	32%
Planeación	62%
Contratación	50%
Trámites y Servicios	0%
Control	83%
PQRS:	88%
Datos Abiertos	50%
Criterio Diferencial de Accesibilidad	0%
Sistemas de Información	40%
Comunicación	75%
Gestión Documental	15%
% TOTAL	51%

DECRETO 2573 DE 2014

Analizado el cumplimiento de lo establecido en el Programa de Gobierno en Línea, Decreto 2573 del 12 de Diciembre de 2014, se pudo observar que a 30 de agosto de 2016 el cumplimiento es del **63%**, es evidente que el proceso se encuentra en la etapa de ejecución para la presente vigencia, toda vez que algunas actividades presentan un bajo comportamiento en lo relacionado con la publicación en la página web de la Contraloría Municipal de Pereira.

En términos generales se evidencia un avance en el cumplimiento de las metas trazadas en cada trimestre por parte de los responsables de los procesos.

DECRETO 943 DE 2014- MECI: Una vez monitoreado el comportamiento MECI para el I Semestre de 2016 en sus componentes Talento Humano, Direccionamiento Estratégico, Administración del Riesgo, Autoevaluación y Eje transversal, el porcentaje de avance fue



CONTRALORIA MUNICIPAL DE PEREIRA

ISO 9001:2008
NTC GP 1000: 2009
BUREAU VERITAS
Certification
V° COC02571147 09/09/08



del **69%**, toda vez que algunas actividades se encuentran pendientes y podrían ser ejecutadas en un 100% antes de finalizar la presente vigencia.

COMPONENTES- MECI	% DE AVANCE
Talento Humano	48%
Direccionamiento Estrategico	73%
Administración del Riesgo	75%
Autoevaluación	100%
Eje Transversal	50%
% TOTAL DE AVANCE	69%

En términos generales la Asesoría de Control Interno considera que el avance del MECI, de acuerdo a los parámetros establecidos por el decreto 943 de 2014, se cumplieron. Su avance es **SATISFACTORIO**, toda vez que la Contraloría cumple de manera completa y bien estructurada con la aplicación del modelo de Control Interno, se toman acciones derivadas del seguimiento y análisis de la información interna y externa, permitiendo la actualización de sus procesos. La política de Riesgos es conocida y aplicada por todos los procesos. Se cuenta con mapas de riesgos por proceso y el institucional, lo que facilita la gestión de sus riesgos.

DIFICULTADES: Algunos procedimientos se encuentran en proceso de actualización por cada líder de proceso.

ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

En términos generales el Sistema de Control Interno para el periodo cuatrimestral de Julio 10 a Noviembre 10 de 2016 según los indicadores de cumplimiento que la Asesoría monitorea en forma cuatrimestral, presenta un comportamiento **BUENO**, sustentado en los siguientes indicadores para el periodo evaluado.

PERIODO EVALUADO JULIO A NOVIEMBRE DE 2016	
PGA	58%
EVALUACIÓN DE PROCESOS	75%
LEY 474 DE 2011	83%
PLAN DE ACCIÓN	98%
RIESGOS INSTITUCIONALES	99%
RIESGOS DE CORRUPCIÓN VERSION 2	97%
LEY 172 DE 2011	51%
DECRETO 2573 DE 2014	63%
MECI	69%
TOTAL	77%



CONTRALORIA MUNICIPAL DE PEREIRA

ISO 9001: 2008
NTC GP 1000: 2009
BUREAU VERITAS
Certification
W 0000271-14-0000



RECOMENDACIONES

Esta Asesoría finalizado el cuatrimestre Julio 10 a Noviembre 10 de 2016 considera pertinente recomendar que se dé inicio a la actualización de los procesos y procedimientos necesarios para determinar el grado de compromiso que tiene las áreas en el logro de las metas trazadas en cada vigencia. De igual manera es indispensable que el control interno se ejerza a cabalidad se reflejen los indicadores y los objetivos propuestos.



MARTHA LUCIA GIL GARCÍA
Asesora de Control Interno.

Proyectó: Asesoría de Control Interno

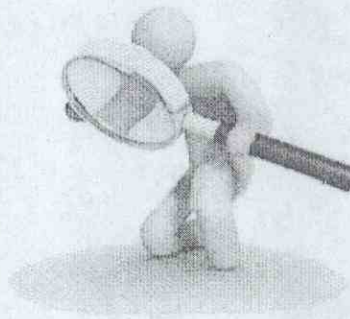


CONTRALORIA MUNICIPAL DE PEREIRA

ISO 9001: 2008
NTC GP 1000: 2009
BUREAU VERITAS
Certification



**CONTRALORÍA MUNICIPAL DE PEREIRA
OFICINA DE CONTROL INTERNO**



**INFORME EVALUACIÓN MECÍ POR COMPONENTES
I SEMESTRE DE 2016**

PEREIRA, SEPTIEMBRE DE 2016

*Carrera 7 No. 18-55 Palacio Municipal piso 7º. - Teléfono: 3248278 Fax: 3248299
web: www.contraloriapereira.gov.co
Email: correo@contraloriapereira.gov.co
Pereira - Risaralda*



CONTRALORIA MUNICIPAL DE PEREIRA

ISO 9001: 2008
NTC GP 1000: 2009
BUREAU VERITAS
Certification



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1. OBJETIVO GENERAL

2. ASPECTOS GENERALES

3. CONCLUSIÓN GENERAL

4. RECOMENDACIÓN GENERAL

Carrera 7 No. 18-55 Palacio Municipal piso 7º. - Teléfono: 3248278 Fax: 3248299
web: www.contraloriapereira.gov.co
Email: correo@contraloriapereira.gov.co
Pereira - Risaralda



CONTRALORIA MUNICIPAL DE PEREIRA



INTRODUCCIÓN

Con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el plan de auditorías de la vigencia 2016 y a los parámetros inmersos en la gestión del área de Control Interno, se elabora el avance MECI para el I Semestre de 2016, de acuerdo a los parámetros fijados en Decreto 943 de 2014, previa verificación de los compromisos adquiridos en el plan de trabajo que se suscribió en agosto de 2014.

1. OBJETIVO GENERAL

Elaborar informe de avance MECI para el I semestre de 2016

2. ASPECTOS GENERALES: Una vez evaluados los compromisos que se adquirieron en el plan de trabajo MECI para el I Semestre de 2016, los cuales hacen referencia al cumplimiento del decreto 943 de 2014, quedaron en proceso de ejecución algunas actividades como son:

COMPONENTES

I. TALENTO HUMANO

Plan de trabajo: De las 27 actividades a ejecutarse, 13 se cumplieron y 14 quedaron en proceso.

1. Realizar la actualización del Manual Específico de Funciones y Competencias laborales.
2. Actualizar, socializar y publicar el Código de Ética de la Contraloría Municipal de Pereira.
3. Actualizar el Normograma de la Subcontraloría y publicar en la página Web de la CMP.
4. Actualizar cuadro de seguimiento por parte del área de Talento Humano, a fin de generar reportes estadísticos e informes de consolidación de permisos de la totalidad de las áreas de la entidad.

Actualizar las Incapacidades de deben ser asumidos por la entidad.



- Archivar las incapacidades en carpeta con su respectivo foliado y relacionadas en informes tabulados para su posterior monitoreo y seguimientos y generación de indicadores de gestión.
5. Actualizar el procedimiento para el cobro y trámite de las mismas ante las EPS, Fondos de Pensiones o ARL. Gestionar en forma oportuna el cobro de incapacidades ante la la EPS.
 6. Actualizar el Manual de Inducción y Reinducción, adoptado mediante Resolución No. 050 del 20 de febrero de 2009.
 7. Actualizar el procedimiento para la recuperación de las incapacidades ya que no contempla dentro del mismo algún instructivo para el cobro y trámite de las mismas ante las EPS, Fondos de Pensiones o ARL.
 8. Ajustar el proceso del Plan Corporativo existente en la CMP en su totalidad unificando criterios de asignación de líneas a los funcionarios adscritos a la Contraloría.
 9. Elaborar y actualizar programación de vacaciones de los funcionarios de la Contraloría, a la cual no se da cumplimiento, toda vez que se relacionan funcionarios con aplazamiento de las mismas.
 10. Actualizar Comité Paritario de Salud Ocupacional visualizado en la página de la entidad, ya que tiene vigencia del 2010 al 2012, Resolución 081 de abril de 2011, de igual forma sus integrantes.
 11. Estructurar el Plan de Capacitación y Bienestar Social e Incentivos.
 12. Dar cumplimiento a la Ley 594 DE 2000
 13. Cumplimiento en el Manual de Procesos y procedimientos, contenido de historias laborales, ya que se observa que para el desarrollo de la inducción, no se entrega al nuevo servidor público, el carnet de identificación al interior de la entidad, el reglamento interno de trabajo, el manual de inducción, copia de las funciones del cargo a desempeñar y el manual de procesos y procedimientos, los cuales no fueron evidenciados en la historia laboral de ninguno de los funcionarios que fueron vinculados en la vigencia 2015.
 14. Realizar actualización a los expedientes de historias laborales, a fin de que contengan la totalidad de evidencias de las situaciones administrativas del funcionario, ya que los permisos e incapacidades no se visualizan en los mismos.

Nota: El porcentaje de cumplimiento para el I Semestre fue del **48%**, esto se sustenta en que se incrementaron las acciones tendientes a la mejora en el proceso de Talento



CONTRALORIA MUNICIPAL DE PEREIRA



Humano pues se incluyeron las inconsistencias reportadas por la auditoria que se llevó a cabo por parte de Control Interno.

II. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

Plan de trabajo: De las 11 actividades a ejecutarse, 8 se cumplieron y tres están en proceso de ejecución.

1. Actualización del Manual de operaciones (Manual de Procesos y Procedimientos).
2. Deficiencia en el reporte al área de Sistemas de cambios y/o actualizaciones en el normograma por parte de los líderes de los procesos.
3. Poca operatividad de los comités.

NOTA: El porcentaje de cumplimiento para el I Semestre de 2016 fue del **73%**, toda vez que aún se encuentran en proceso de ejecución la actualización del normograma por cada área, actualización del Manual de Procesos y Procedimientos y la operatividad de los Comités.

III. ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

Plan de trabajo: De las 4 actividades a ejecutarse, 3 se cumplieron y una quedó en proceso.

1. Capacitar a los funcionarios en la identificación de Riesgos internos y externos que puedan afectar los objetivos trazados por la contraloría.

NOTA: El porcentaje de cumplimiento para el I Semestre de 2016 en el manejo de los riesgos fue del **75%**. Se encuentra en proceso capacitación de riesgos Institucionales para la vigencia 2016.

IV. AUTOEVALUACIÓN

Plan de trabajo: De las tres actividades a ejecutar en el plan de trabajo, se cumplieron en a cabalidad.



CONTRALORIA MUNICIPAL DE PEREIRA



Como una mejora en el proceso de autoevaluación, se resalta la implementación de los planes mejoramiento individual con corte a agosto 30 de 2016, en la cual estuvieron involucradas las áreas de la CMP

NOTA: El porcentaje de cumplimiento fue del **100%**, en cumplimiento de la Circular No. 100-003 de 2010

V. EJE TRANSVERSAL

Plan de trabajo: De las tres actividades a ejecutar en el plan de trabajo, se dio cumplimiento en forma parcial.

1. Ajustar el Documento por la Subcontraloría: el Manual de Gestión Documental y Participación Ciudadana: el Manual de Comunicaciones, en cumplimiento de la normatividad vigente.

NOTA: El porcentaje de cumplimiento es del **50%**, Es necesario ajustar el Documento por la Subcontraloría el Manual de Gestión Documental y Participación Ciudadana Manual de Comunicaciones, en cumplimiento de la normatividad vigente.

3. CONCLUSIÓN GENERAL

Una vez monitoreado el comportamiento MECI para el I Semestre de 2016 en sus componentes Talento Humano, Direccionamiento Estratégico, Administración del Riesgo, Autoevaluación y Eje transversal, el porcentaje de avance fue del **69%**, toda vez que algunas actividades se encuentran pendientes y podrían ser ejecutadas en un 100% antes de finalizar la presente vigencia.

En términos generales la Asesoría de Control Interno considera que el avance del MECI, de acuerdo a los parámetros establecidos por el decreto 943 de 2014, se cumplieron. Su avance es **SATISFACTORIO**, toda vez que la Contraloría cumple de manera completa y bien estructurada con la aplicación del modelo de Control Interno, se toman acciones derivadas del seguimiento y análisis de la información interna y externa, permitiendo la actualización de sus procesos. La política de Riesgos es conocida y aplicada por todos los procesos. Se cuenta con mapas de riesgos por proceso y el institucional, lo que facilita la gestión de sus riesgos.



CONTRALORIA MUNICIPAL DE PEREIRA




4. RECOMENDACIÓN GENERAL

Es necesario que los líderes de los procesos retomen las acciones que se encuentran en ejecución, no sin antes resaltar que a pesar que dentro del nivel de madurez del MECI el rango es de **Satisfactorio**, de deben cumplir al 100% las metas trazadas en el Plan de Trabajo, so pena de no lograr los objetivos trazados para la presente vigencia.

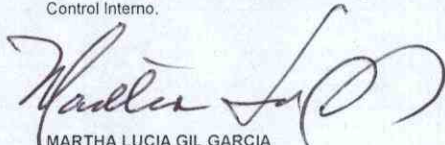
Se anexan formatos de seguimiento.

MARTHA LUCIA GIL GARCÍA
Asesora de Control Interno

		PLAN DE TRABAJO ACTUALIZACIÓN MECI 2014 COMPONENTE TALENTO HUMANO SEGUIMIENTO: I SEMESTRE DE 2016		PROCESO: Control y Evaluación	
				VERSIÓN: 1	
				FECHA: 20/08/2014	
No.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	CUMPLIMIENTO		OBSERVACIONES
			SI	NO	
1	Actualizar y ajustar el Manual Específico de Funciones y Competencias laborales.	SUBCONTRALORIA TALENTO HUMANO		x	El último ajuste que se realizó se hizo mediante Resolución No. 221 de diciembre 23 de 2014. Al cierre de la vigencia 2015, se encuentra pendiente de actualización del Manual Específico de Funciones y Competencias laborales.
2	Actualizar, socializar y publicar el Reglamento interno de trabajo.	SUBCONTRALORIA TALENTO HUMANO	x		Revisado y aprobado en Comité Directivo el Reglamento interno según acta No. 004 del 2 de febrero y Resolución No. 037 de febrero de 2016
3	Actualizar la planta de cargos en la página Web de acuerdo a las promociones y modificaciones que se hicieron en la vigencia 2014.	SUBCONTRALORIA TALENTO HUMANO	x		Se encuentra la página Web actualizada de acuerdo a los nuevos cambios estructurales.
4	Publicar el programa de bienestar y estímulos e incentivos en la intranet.	SUBCONTRALORIA TALENTO HUMANO	x		El programa de bienestar y estímulos e incentivos en la intranet se encuentra publicado en la intranet.
5	Publicar en la página Web las actividades institucionales.	SUBCONTRALORIA TALENTO HUMANO	x		Periodicamente se mantiene informado a la comunidad las actividades desarrolladas.
6	Actualizar, socializar y publicar el Código de Ética de la Contraloría Municipal de Pereira.	SUBCONTRALORIA TALENTO HUMANO		x	Este documento está en proceso de actualización, socialización y publicación en la página Web de la CMP.
7	Dar cumplimiento a lo establecido en el SGC (formatos publicados en el link de Talento Humano).	SUBCONTRALORIA TALENTO HUMANO	x		Se encuentran publicados en la intranet la totalidad de los formatos utilizados en la entidad.
8	Entregar con oportunidad los informes requeridos.	SUBCONTRALORIA TALENTO HUMANO	x		Se evidencia mejora en el reporte de los informes a la Asesoría de Control Interno por parte de los líderes de los procesos. De igual manera hay oportunidad en el reporte de los informes a los entes de control.
9	Inclusión dentro del Plan de capacitación (PIC) 2015, de la nueva actualización del MECI 2014 para todos los funcionarios de la Contraloría.	SUBCONTRALORIA TALENTO HUMANO CONTROL INTERNO	x		Esta temática fue incluida en el PIC 2015 y realizada por asesor externo.
10	NORMOGRAMA: El Normograma de la Subcontraloría no se encuentra actualizado para su publicación en la página Web de la CMP.	SUBCONTRALORIA TALENTO HUMANO CONTROL INTERNO		x	De acuerdo al nuevo cambio de responsable del Área de Talento Humano, se evidencia que el normograma continúa desactualizado.
11	DEFICIENCIA EN CONTROL DE PERMISOS: No se tiene actualizado un cuadro de seguimiento por parte del área de Talento Humano, por lo tanto no se generan reportes estadísticos, ni se evidencia consolidación de permisos de la totalidad de las áreas de la entidad.	SUBCONTRALORIA TALENTO HUMANO CONTROL INTERNO		x	Aún persiste la deficiencia en el control de permisos.
12	INCAPACIDADES: falta de actualización en relación con el número de días de incapacidad que deben ser asumidos por la entidad. - Las incapacidades archivadas en una carpeta, no se encuentran foliadas ni relacionadas, ni virtuales, ni físicamente lo que genera riesgos de pérdida, igualmente no son objeto de seguimiento, ni se tienen tabuladas, a fin de generar indicadores de gestión. - El procedimiento se encuentra incompleto y desactualizado, ya que no contempla dentro del mismo algún instructivo para el cobro y trámite de las mismas ante las EPS, Fondos de Pensiones o ARL. - Gestionar en forma oportuna el cobro de incapacidades ante la EPS.	SUBCONTRALORIA TALENTO HUMANO CONTROL INTERNO		x	Aún persiste la deficiencia en el control de las Incapacidades.
13	MANUAL DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN: Actualizar el Manual de Inducción y Reinducción, adoptado mediante Resolución No. 050 del 20 de febrero de 2009.	SUBCONTRALORIA TALENTO HUMANO CONTROL INTERNO		x	Aún persiste la deficiencia la actualización del manual de inducción y re inducción. Es importante resaltar que es necesario contar con este documento actualizado para el ingreso de personal nuevo a la CMP.
14	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS: Se encuentra desactualizado e incompleto, caso concreto el procedimiento para la recuperación de las incapacidades ya que no contempla dentro del mismo algún instructivo para el cobro y trámite de las mismas ante las EPS, Fondos de Pensiones o ARL.	SUBCONTRALORIA TALENTO HUMANO CONTROL INTERNO		x	Aún persiste la desactualización del procedimiento para la recuperación de las incapacidades.
15	ACUERDOS DE GESTIÓN: No se visualizan los Acuerdos de Gestión de los funcionarios de Libre Nominamiento y Remoción, en cumplimiento de la Ley 909 de 2004.	SUBCONTRALORIA TALENTO HUMANO CONTROL INTERNO	x		Se evidencian los acuerdos de Gestión de los líderes de los procesos en el cumplimiento de los planes de acción por cada área. La Asesoría de Control Interno y Planeación monitorean su cumplimiento de acuerdo a lo establecido en el 48 de la Ley 909 de 2004. Se evidencia informe a agosto 30 de evaluación de la gestión por cada área. Al final de la vigencia se debe evaluar el II semestre de 2016.
16	PLAN CORPORATIVO: Ajustar el proceso en su totalidad unificando criterios de asignación de líneas a los funcionarios adscritos a la Contraloría.	SUBCONTRALORIA TALENTO HUMANO CONTROL INTERNO		x	Este tema está siendo tratado por el Asesor de la Oficina Jurídica directamente con Claro, la asesora envió la información al Jurídico de las 3 posibles opciones con el convenio, 1. Para empezar con un contrato completamente nuevo 2. Si lo que se requiere es continuar con los números, se pueden realizar cesiones de contrato y entregarle la línea a cada usuario, quedando ellos como titulares y la contraloría sin ningún tipo de obligación sobre estas 3. Para las líneas que están activas pero que pertenecen a empleados ya retirados, solamente se pueden ceder estas líneas si la contraloría autoriza por medio del formato de cesión. Si no desean firmarlo, tendrían que solicitar cancelación total de dichas líneas. Para la cancelación de las líneas se debe realizar un poder autenticado autorizando a un tercero, adjuntando la resolución, el acta de posesión del contralor y la fotocopia de la cédula.
17	PASIVOCOL: Realizar la actualización del proyecto PASIVOCOL.	SUBCONTRALORIA TALENTO HUMANO CONTROL INTERNO	x		A la fecha el Auxiliar Administrativo realizó el cargue de información en la plataforma de todos los funcionarios de la CMP que se encuentran activos.
18	PROGRAMACIÓN DE VACACIONES: Se puede evidenciar la programación de vacaciones de los funcionarios de la Contraloría, a la cual no se da cumplimiento, toda vez que se relacionan funcionarios con aplazamiento de las mismas.	SUBCONTRALORIA TALENTO HUMANO CONTROL INTERNO		x	A algunos funcionarios se les ha regulado su periodo vacacional, pero persiste el aplazamiento debido a que sus funciones y obligaciones no permite que se retiren de su puesto de trabajo.
19	COMITÉ PARITARIO: Se encuentra desactualizado el Comité Paritario de Salud Ocupacional visualizado en la página de la entidad, ya que tiene vigencia del 2010 al 2012, Resolución 081 de abril de 2011, de igual forma sus integrantes.	SUBCONTRALORIA TALENTO HUMANO CONTROL INTERNO		x	A la fecha El Técnico de Apoyo del SGC ha iniciado con el diagnóstico requerido para la posterior implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que la fecha límite para su implementación es para el 31 enero de 2017.
20	APOYO AUXILIAR: Se puede evidenciar que en el área de Talento Humano hace falta un auxiliar administrativo de apoyo el cual está definido inclusive en la Planta de Cargos de la Entidad.	SUBCONTRALORIA TALENTO HUMANO CONTROL INTERNO	x		De acuerdo a lo establecido en el manual de funciones se asignó como apoyo al área de Talento Humano a la Auxiliar Administrativo código 407 grado 01.

21	PLÁN INTEGRAL DE CAPACITACIÓN: Ejecución del Plan vigencia 2016	SUBCONTRALORIA TALENTO HUMANO CONTROL INTERNO	x		La resolución del PIC ya se encuentra documentada según resolución No. 163 del 27 de Julio de 2016, información suministrada por el Dr. Tabares. A la fecha se están llevando a cabo por el área de Subcontraloría algunas modificaciones al Plan. Una vez se realicen se requiere con urgencia que sea publicado en la página de la entidad y dar inicio a las capacitaciones aprobadas. Existe un cuadro en Excel en donde se alimentan las capacitaciones que se realizan al personal.
22	CARRERA ADMINISTRATIVA: Se presentan desde vigencias anteriores, inconsistencias en algunos casos relacionados con el estado actual de los funcionarios de Carrera Administrativa de la Contraloría Municipal de Pereira.	SUBCONTRALORIA TALENTO HUMANO CONTROL INTERNO	x		Este tema se ha tratado en comité directivo y en Comisión de Personal, se envió información a la CNSC y la respuesta que se tiene según el Subcontralor, es que ya no se puede hacer nada a las inconsistencias observadas y que la CNSC no tiene injerencia en este tema. Razón por la cual se les informó a los 4 funcionarios de la CMP, quedando pendiente un proceso a título personal de cada uno de ellos ante el órgano competente para tal fin.
23	PLAN DE CAPACITACIÓN Y DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS El Plan no contiene todas las etapas de un plan estructurado.	SUBCONTRALORIA TALENTO HUMANO CONTROL INTERNO		x	La resolución del Plan de Bienestar Social está formalizada mediante No. 164 del 27 de Julio de 2016, según información suministrada por e Dr. Tabares el Subcontralor está realizando algunas modificaciones al Plan, en cuanto se realicen se requiere con urgencia que sea publicado en la página Web de la entidad. Hasta el momento solo se han realizado dos actividades de bienestar en lo corrido del año. Desayuno por el día de la mujer, y el almuerzo festejando el día de la madre. De igual manera se evidencia el no cumplimiento a lo establecido en la Ley 1712 de 2014, por la no publicación del Programa como tal.
24	SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN: Es necesario contar con buenos niveles de seguridad para la custodia de Documentos (Hojas de Vida), requerimiento que se ha hecho repetitivo en cada vigencia por el técnico de Talento Humano.	SUBCONTRALORIA TALENTO HUMANO CONTROL INTERNO	x		Se evidencia que se tiene seguridad en el manejo del información, debido a que se salvaguardan los documentos con seguridad.
25	LEY DE ARCHIVO (LEY 594 DE 2000): Las incapacidades, son archivadas en una carpeta las cuales no se encuentran foliadas, ni relacionadas, ni virtual, ni físicamente lo que genera riesgos de pérdida, igualmente no son objeto de seguimiento, ni se tienen tabuladas, a fin de generar indicadores de gestión.	SUBCONTRALORIA TALENTO HUMANO CONTROL INTERNO		x	Aún persiste la deficiencia en el cumplimiento de la Ley 594 de 2000.
26	CONTENIDO HISTORIAS LABORALES: Se evidencia incumplimiento al Manual de Procesos y procedimientos, en el cual se observa que para el desarrollo de la inducción, se debe entregar al nuevo servidor público el carnet de identificación al interior de la entidad, el reglamento interno de trabajo, el manual de inducción, copia de las funciones del cargo a desempeñar y el manual de procesos y procedimientos, los cuales no fueron evidenciados en la historia laboral de ninguno de los funcionarios que fueron vinculados en la vigencia 2015.	SUBCONTRALORIA TALENTO HUMANO CONTROL INTERNO		x	Los carnets nuevos fueron entregados a cada uno de los funcionarios de la entidad en el mes de Julio y Agosto de 2016, pero no se tiene conocimiento de los demás elementos requeridos para el cumplimiento del procedimiento que deban entregarse a los funcionarios nuevos.
27	HISTORIAS LABORALES: Los expedientes de historias laborales no contienen la totalidad de evidencias de las situaciones administrativas del funcionario, ya que los permisos e incapacidades no se visualizan en los mismos.	SUBCONTRALORIA TALENTO HUMANO CONTROL INTERNO		x	Aún persiste la deficiencia en el control de las incapacidades.
TOTALES			13	14	

Nota: El porcentaje de cumplimiento para el I Semestre fue del 48%, esto se sustenta en que se incrementaron las acciones tendientes a la mejora en el proceso de Talento Humano pues se incluyeron las inconsistencias reportadas por la auditoría que se llevó a cabo por parte de Control Interno.



MARTHA LUCIA GIL GARCIA
Asesora de Control Interno

		PLAN DE TRABAJO ACTUALIZACIÓN MECI 2014- COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO SEGUIMIENTO: I SEMESTRE DE 2016		PROCESO: Control y Evaluación	
				VERSIÓN: 1	
				FECHA: 20/08/2014	
ACTIVIDAD	RESPONSABLE	CUMPLIMIENTO		OBSERVACIONES	
		SI	NO		
1	PLAN ESTRATEGICO: Elaborar el Plan estrategico	DIRECTORA PLANEACIÓN	x		Mediante la Reolución No 068 del 18 de marzo, se adoptó el Plan Estrategico Institucional para el periodo del 2016 al 2020.
2	PLAN ESTRATEGICO: Adoptar estrategias de socialización permanente de los principios y valores de la entidad.		x		Para el II trimestre de la vigencia, se ajustó el Plan Estrategico de acuerdo a art 123 de la Ley 1474 del 2011. Se encuentra en proceso la elaboración el Código de Ética donde se plasman los principios y valores de la Contraloría.
3	MATRIZ DE RIESGOS : Estructurar la Matriz de Riesgos Fiscales. - Elaborar informe de cumplimiento del Matriz de Riesgos;		x		Se estructuró la matriz de riesgos fiscales para la vigencia 2016, mediante resolución No 065 del 18 de marzo de 2016. El informe de cumplimiento se encuentra en proceso de elaboración por parte de la Dirección Técnica de Auditorías.
4	INDICADORES: Definición de indicadores de eficiencia y efectividad, que permiten medir y evaluar el avance en la ejecución de los planes, programas y proyectos. - Revisión de la pertinencia y utilidad de los indicadores.	DIRECTORA PLANEACIÓN ASESORA DE CONTROL INTERNO	x		La Asesoría de Control Interno en forma trimestral monitorea el cumplimiento de las acciones tendientes a mejoras en los procesos . Una vez verificados genera indicadores de gestión y reporta informes finales. De igual manera genera cuadros de evaluación de las áreas se verifica la pertinencia de la efectividad del Control.
5	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS: Actualización del Manual de operaciones (Manual de Procesos y Procedimientos).	LIDERES DE LOS PROCESOS		x	No se encuentra actualizado el Manual de Procesos y Procedimientos.
6	ESTRUCTURA: Ajuste de la estructura Organizacional.	CONTRALOR SUBCONTRALOR	x		Se llevó a cabo ajuste a la estructura administrativa de la Contraloría en Diciembre de 2014. El ajuste de la estructura organizacional, depende de la disponibilidad de recursos Financieros, a la fecha se viene adelantando la gestión por parte del señor Contralor, subsanando algunas inconsistencias en la estructura administrativa de la CMP
7	NORMOGRAMA: Actualización del Normograma.	DIRECTORA PLANEACIÓN		x	No se evidencia que los lideres hayan reportado a sistemas cambios en el normograma.
8	AUSENCIA DE ACUERDOS DE GESTIÓN: No se visualizan los Acuerdos de Gestión de los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción.	LIDERES DE LOS PROCESOS	x		Se evidencian los acuerdos de Gestión de los lideres de los procesos en el cumplimiento de los planes de acción por cada área. La Asesoría de Control Interno y Planeación monitorean su cumplimiento de acuerdo a lo establecido en el 48 de la Ley 909 de 2004. Se evidencia informe a agosto 30 de evaluación de la gestión por cada área.
9	OPERATIVIDAD DE LOS COMITES: Comités publicados en la página de la entidad, se pudo constatar que como generalidad hay desactualización de la información de los mismos, en muchos de los casos sus integrantes no corresponden y lo que hay allí publicado corresponde a vigencias pasadas.	ASESORIA JURIDICA LIDERES DE CADA COMITÉ		x	Aún persiste la poca operatividad de los comités, ya que las reuniones son muy esporádicas y otras que aunque están publicadas en la Intranet no se evidencia su funcionalidad y unido a esto su reglamentación esta desactualizada. Caso concreto los Comités que se encuentran publicados en la página de la Contraloría en lo relacionado con sus integrantes aún no se han ajustado a la reestructuración que se llevó a cabo en dic de 2014 pues aun aparece como integrante a los Comités a la Asesoría de Planeación. De igual manera el Comité operativo MECI y la Comisión de personal está conformado el Comité por funcionarios retirados de la CMP.
10	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD: Continuidad en la implementación del SGC	LIDERES DE LOS PROCESOS	x		El Sistema de Gestión de Calidad se encuentra implementado en la entidad desde el 12 de diciembre del 2008 con resolución No 0207, Certificado por la firma Buread Veritas cumpliendo con los requisitos de la norma NTCGP 1000: 2009 desde el 17 de julio de 2015 hasta el 17 de julio del 2018, con visita de seguimiento anual . El Sistema se mantiene a través de la realización de actividades como acciones correctivas y preventivas, servicio no conforme, indicadores de calidad, analisis de encuestas de satisfacción, medición de las DQ y actualización de los procedimientos, entre otras, en pro de una mejora continua. Lo anterior permite evidenciar que el sistema de Gestión de Calidad es dinámico. El sistema se monitorea en forma permanente por parte de la Asesoría de Control Interno.
11	PLANES DE ACCIÓN: Revisión, analisis y consolidación de Planes de Acción.	DIRECTORA PLANEACIÓN ASESORA DE CONTROL INTERNO	x		Para el II trimestre de 2016 la Dirección de Planeación y Participación Ciudadana, realizó cambios en el Plan Estrategico, lo que redundó en un cambio del Plan de Acción general y el de todas las áreas de la Contraloría. Para Finales de la presente vigencia se consolidará por dicha área los indicadores de cumplimiento. El área de Control Interno genera los indicadores correspondientes al I semestre de 2016.
TOTALES			8	3	


MARTHA LUCIA GIL GARCIA
 Asesora de Control Interno

NOTA: El porcentaje de cumplimiento para el I Semestre de 2016 fue del 73%, toda vez que aun se encuentran en proceso de ejecución la actualización del normograma por cada área , actualización del Manual de Procesos y Procedimientos y al operatividad de los Comites.

No.		ACTIVIDAD	RESPONSABLE	CUMPLIMIENTO		OBSERVACIONES
				SI	NO	
				PLAN DE TRABAJO ACTUALIZACIÓN MECI 2014- COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO SEGUIMIENTO : I SEMSTRE DE 2016		PROCESO: Control y Evaluación VERSIÓN: 1 FECHA:20/08/2014
1	Revisar la reglamentación en materia de riesgos.	COMITÉ DIRECTIVO	x			Al cierre de la vigencia 2015 e inicio del 2016 se revisaron y estructuraron los riesgos por cada líder de proceso y una vez monitoreados por la Asesoría de Control Interno se van generando indicadores de gestión y posterior reporte a la Dirección de Planeación para alimentar el tablero de indicadores. De igual manera se cuenta con el procedimiento para el manejo del riesgo y los formatos e instructivo publicados en la intranet para disposición de los líderes de los procesos.
2	Ajustar el procedimiento de administración del riesgo y/o definir el acto administrativo el cual define las políticas de administración del riesgo.	COMITÉ DIRECTIVO	x			Se encuentra ajustado el procedimiento de administración del riesgo. Se actualizó la construcción de los riesgos de corrupción de acuerdo a Plan Anticorrupcion version 2.
3	Documentar y publicar el Mapa de Riesgos institucional.	COMITÉ DIRECTIVO	x			Al cierre de la vigencia se tenía publicados los informes relacionados con el manejo del riesgo institucional. Se espera adoptar la nueva reglamentación en materia de riesgos institucional establecida por el DAFP
4	Capacitar a los funcionarios en la identificación de Riesgos interno y externos que puedan afectar los objetivos trazados por la Contraloría.	CAPACITADOR EXTERNO		x		Se incluyó en los PAES la capacitación de los riesgos para la vigencia 2016.


MARTHA LUCIA GIL GARCIA
 Asesora de Control Interno

Nota: El porcentaje de cumplimiento para el I Semestre de 2016 en el manejo de los riesgos fue del **75%**. Se encuentra en proceso capacitación de riesgos Institucionales para la vigencia 2016.

No.		ACTIVIDAD	RESPONSABLE	CUMPLIMIENTO		OBSERVACIONES
				SI	NO	
		 <p>PLAN DE TRABAJO ACTUALIZACIÓN MECI 2014- COMPONENTE AUTOEVALUACIÓN</p> <p>SEGUIMIENTO : I SEMESTRE DE 2016</p>		<p>PROCESO: Control y Evaluación</p> <p>VERSIÓN: 1</p> <p>FECHA: 12/08/2014</p>		
1		Diseñar mecanismos de autoevaluación.	LIDERES DE LOS PROCESOS	x		Los mecanismos de autoevaluación se han definido por los líderes de los procesos mediante el cumplimiento de las metas establecidas en los planes de acción, mapas de riesgos y de corrupción. De igual manera se llevan a cabo reuniones de área para evaluar el avance de los objetivos propuestos.
2		Seguimiento a los Planes de Mejoramiento institucional.	ASESORIA DE CONTROL INTERNO	x		De forma trimestral la Asesoría de Control Interno realiza seguimiento a todos los planes de mejoramiento suscritos, se generan indicadores de cumplimiento y se consolidan en informes ejecutivos. Con el fin de evaluar la efectividad del Control Interno, se dio inicio a la implementación de Planes de Mejoramiento por procesos.
3		Seguimiento a los Planes de Mejoramiento Individual en cumplimiento de la Circular 100-003 de 2010 – DAFP.	ASESORIA DE CONTROL INTERNO	x		La asesoría de control interno presentó solicitud de fecha noviembre de 2014, para adoptar los planes de mejoramiento individuales, tema presentado en comité directivo y no fue aprobado, debido a que algunas áreas realizan reuniones internas y realizan seguimiento a sus procesos. Razón por la cual se realizan reuniones de evaluación de los procesos, su avance es del 50% Para el I Semestre de 2016 la Asesoría de Control dentro de su proceso evaluador lideró con cada líder de proceso la implementación de los planes de mejoramiento, a fin de poder medir la efectividad del Control Interno, en cumplimiento de la Circular 100 -003 de 2010


MARTHA LUCIA GIL GARCIA
 Asesora de Control Interno

NOTA: El porcentaje de cumplimiento fue del 100%.

