



ALCALDÍA MUNICIPAL  
Ofi. Control Interno

NIT: 890981138-5



COPIA CONTROLADA

TRD:100228130-008

**INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO**

Directora de Control Interno,

**LEDYS TORRES VILLAR**

o quien haga sus veces:

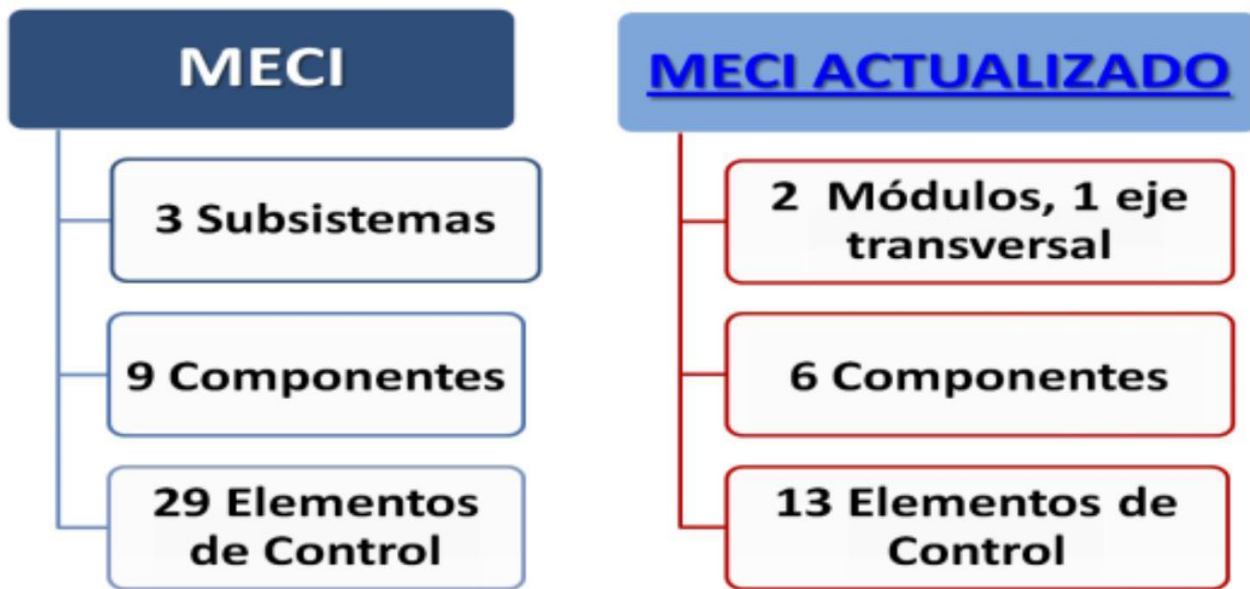
NOVIEMBRE 30 DE 2016

Fecha de elaboración: NOVIEMBRE DE 2016

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, Ley 87 de 1993 artículo 5, Decreto 2145 de

1999 Y el artículo 2 del Decreto 2539 del año 2000 y teniendo en cuenta que mediante la Circular Externa N° 100-01-2015 del 19 de enero de 2015, el Departamento Administrativo de la Función Pública y en cumplimiento del decreto 943 de mayo 21 de 2014 por medio del cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno Mecí, el cual fue modificado de la siguiente forma: Fase 1, Conocimiento, fase 2 diagnóstico, fase 3. Planeación de la actualización, fase 4. Ejecución y Seguimiento. Fase 5. Cierre. Mecí actualizado: 2 módulos, 6 componentes y 13 elementos. Y un eje transversal, Anteriormente eran: 3 subsistemas, 9 componentes y 29 elementos.

**Cambios en la estructura:**



- 1. Módulo de Planeación y Gestión
- 1.1. Componente del Talento Humano
- 1.1.1. Acuerdos, Compromisos o Protocolos Éticos:



ALCALDÍA MUNICIPAL  
Ofi. Control Interno

NIT: 890981138-5



COPIA CONTROLADA

La administración Municipal cuenta con los siguientes principios y valores éticos: Con el fin de **fortalecer las directrices y finalidad del Código de Ética, la dirección de Control interno** mantendrá permanentemente de manera visual en todos los pasillos de la alcaldía pendones y carteleras que difunden nuestros valores, principios, misión, visión y objetivos institucionales, alusivos a nuestro plan de Desarrollo Municipal 2016-2019, Turbo Educado y en Paz. Para el conocimiento de los funcionarios y público en general que visita nuestras instalaciones.

**VALORES:** Turbo apunta hacia la consolidación de una sociedad educada y en paz, apostándole al potencial de sus ciudadanos y a la juventud. Para ello fundamentará sus actuaciones en valores como la Solidaridad que nos incentivará a ir más allá de nuestros intereses particulares para contribuir a alcanzar el bien común. El Conocimiento como activo intangible permitirá planificar, controlar y mejorar las acciones, generar procesos de transformación y promover una organización abierta al aprendizaje. La Honestidad garantizará que las acciones de los servidores públicos del municipio sean reconocidas por su integridad y coherencia entre pensar y actuar. El Trabajo en equipo permitirá lograr los propósitos y metas comunes definidas por la entidad, mediante la coordinación, sinergia e integralidad de las acciones. El compromiso implicará una firme disposición y convicción permanente para el logro de los objetivos, actuando más allá del deber que nos caracteriza

#### **NUESTROS PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO.**

Nuestros Principios de Buen Gobierno La visión de Turbo Educado y en Paz que construiremos conjuntamente en el periodo 2016- 2019 se enmarcará en los siguientes principios: » La vida como valor supremo » Paz para una ciudad prospera y segura » Educación para el mejoramiento continuo » Equidad como relación simbiótica entre estado y sociedad » Eficiencia en el ejercicio de la función pública » Transparencia en el actuar frente a la comunidad » Legalidad en el cuidado de los recursos públicos » Innovación para reinventar el estado » Sostenibilidad para garantizar las condiciones de vida de las futuras generaciones.



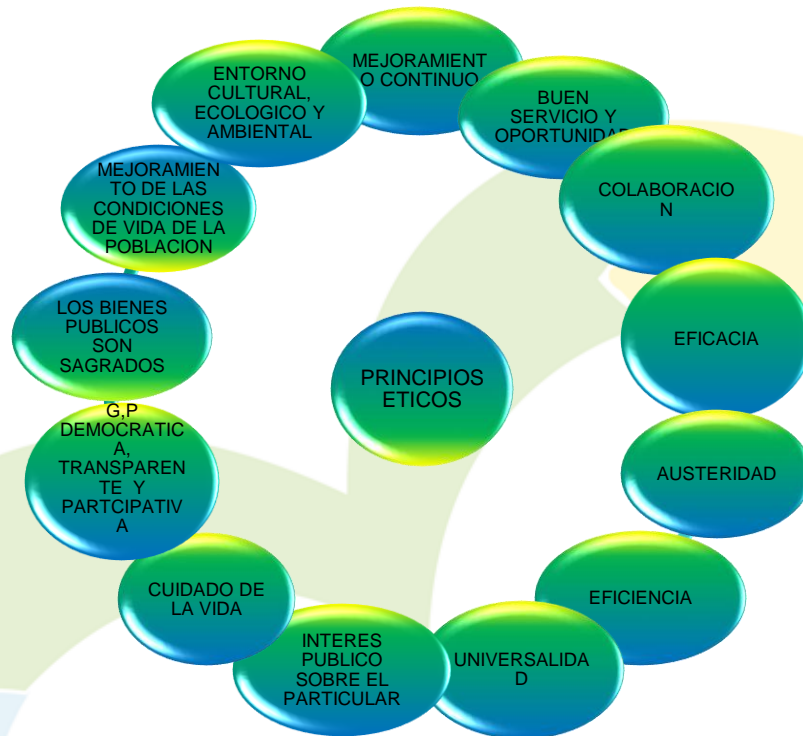
ALCALDÍA MUNICIPAL  
Ofi. Control Interno

NIT: 890981138-5



COPIA CONTROLADA

### NUESTROS PRINCIPIOS ETICOS:



### NUESTROS VALORES ÉTICOS:





ALCALDÍA MUNICIPAL  
Ofi. Control Interno

NIT: 890981138-5



COPIA CONTROLADA

### 1.1.2. Desarrollo del Talento Humano:

Manual de Funciones y Competencias Laborales: La planta de cargos, por sentencia judicial fue declarada nula, por lo tanto la Administración Municipal con base en los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, se iniciara con proceso de modernización de la Alcaldía de Turbo 2017, se revisarán entre otros aspectos los perfiles y manuales de funciones. Durante el periodo se presentaron 69 despidos, a causa de la declaratoria de nulidad del decreto 212 de 2015. De esta forma el Municipio en cumplimiento de la sentencia judicial se ve obligado a realizar estos despidos masivos.

El propósito de la Administración Municipal de Turbo contando con los lineamientos del DAFP, es hacer un buen trabajo de modernización administrativa, a través del estudio técnico, estableciendo las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal y los requerimientos exigidos para el desempeño, considerando los requisitos mínimos y máximos para el nivel jerárquico en cuanto a educación y experiencia, de acuerdo al decreto Ley 785 de 2005, ley 909.

### 1.1.3. Plan Institucional de Formación y Capacitación.

Capacitación: capacitaciones realizadas en el 2016. Atención al ciudadano, trabajo en equipo.

prevención del Delito: Derechos y obligaciones de los servidores públicos, régimen Disciplinario, dictada por Procuraduría provincial de apartado.

Procesos de evaluación de desempeño, acuerdo 137-138 de 2010, dictado por profesional de recursos humanos.

- ✚ Capacitación: sistema de gestión del talento humano. Dictado por Silvia luz mesa.
- ✚ Curso con el SENA talento humano, nómina y atención al cliente. Con todos los empleados.
- ✚ Salud Ocupacional: cursos de brigadas de emergencia y primeros Auxilios.
- ✚ Capacitación de Hidrocarburos, Dictado por Carlos Banguero.
- ✚ Competencias Laborales-frente al Plan de Desarrollo Municipal. Dictado por la profesional Maria Uribe. P
- ✚ Modelo de Gestión por competencia. Dictado por Silvia Luz Mesa.



ALCALDÍA MUNICIPAL  
Ofi. Control Interno

NIT: 890981138-5



COPIA CONTROLADA

- ✚ Situaciones Administrativas-dictado por MARLA FADUL.
- ✚ Marco constitucional y administrativo de la Función Pública- MARLA FADUL.
- ✚ Pausas Activas- incapacidades –dictado por Astrid Romaña- Técnica en salud ocupacional.
- ✚ Análisis de la planta de cargos.
- ✚ Elaboración del reglamento interno de Trabajo de la Alcaldía Municipal de Turbo.
- ✚ El último viernes de Cada mes se hace la jornada recreativa y deportiva.
- ✚ Las capacitaciones programadas por parte de la Oficina de Control Interno no se pudieron ejecutar por falta de presupuesto.

#### Capacitación en Indicadores

- ✚ Identificación de los Riesgos, matriz de Riesgos y Mapa de riesgos.
- ✚ Actualización de Procesos y procedimientos.

Modificaciones en la gestión pública de los servidores estatales, como la ley 1474 de 2011 (anticorrupción), ley 87 DE 1993 (autocontrol, autogestión y autoevaluación (MECI)) y sus Decretos Reglamentarios, ley 190 de 1995, ley 019 de 2012 (anti tramites), ley 594 de 2000 (ley General de Archivo), código general disciplinario, manejo de las tablas de retención Documental etc.

#### **BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS:**

- ✚ Plan de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos: Dentro del plan de Bienestar social se creó el comité de Convivencia laboral, con vigencia 2016-2018.
- ✚ Se está haciendo la actualización del plan de bienestar social laboral.
- ✚ Se creó la comisión laboral con vigencia 2016-2018.
- ✚ Plan Institucional de Bienestar Social Laboral, Sistema de Estímulos, Bienestar y Productividad, Estilos de Dirección, Cultura Organizacional, Gerencias del Cambio o programas de Inducción y re inducción, áreas de protección y servicios sociales, Programas de Seguridad Social Integral, Programas Recreacional y Vacacional colectivo, programas de salud ocupacional, programas de Educación Formal y/o capacitaciones.



ALCALDÍA MUNICIPAL  
Ofi. Control Interno

NIT: 890981138-5



COPIA CONTROLADA




## 1.1. COMPONENTE No. II: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

Conformado por cinco (5) ELEMENTOS DE CONTROL, así:

### 1.2.1. PLANES PROGRAMAS Y PROYECTOS

Planeación: Adopción del plan de Desarrollo Turbo Educado y en Paz 2016-2019. Mediante acuerdo 012 del 31 mayo de 2016.

El Plan de Desarrollo del Municipio de Turbo se enfoca en tres pilares fundamentales para lograr el desarrollo y el bienestar de la población del municipio de Turbo:

-  Pilar 1: Inversión Social con equidad
-  Pilar 2: Desarrollo Económico
-  Pilar 3: Crecimiento Verde

Con el acto administrativo del plan de desarrollo se adoptó la misión, visión y objetivos institucionales. Los cuales en un principio fueron difundidos y socializados.

#### **Objetivos institucionales.**

Los objetivos institucionales de la alcaldía de Turbo también fueron incluidos en el plan de Desarrollo 2016- 2019. Y fueron publicados en la página Web del Municipio.

#### **Planes, programas y proyectos.**

En lo concerniente a planes, programas y proyectos, en la página web de la alcaldía de Turbo, se encuentra publicado en el módulo institucional, el plan de acción, plan de adquisiciones y presupuesto 2016.

**Nota: A la fecha del reporte no se obtuvo información por parte de la secretaria de Planeación sobre el porcentaje de avance de ejecución del Plan de Desarrollo Municipal 2016-2019.**

**1.2.2. MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS:** Se encuentra en etapa de actualización. Al igual que el código de ética y manuales de procedimientos.

-  Mapa de procesos. Existente.



ALCALDÍA MUNICIPAL  
Ofi. Control Interno

NIT: 890981138-5



COPIA CONTROLADA

### 1.2.3. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.

Estructura organizacional de la entidad que facilite la gestión por procesos. La estructura organizacional de la alcaldía de Turbo. Se encuentra publicada en la página web institucional, en el módulo "MECI" (organigrama).

### 1.2.4. INDICADORES DE GESTION.

- Definición de indicadores de eficiencia y efectividad que permiten medir y evaluar el avance en la Ejecución de los Planes, Programas y Proyectos.
- Los indicadores de eficiencia y efectividad van a estar registrados en el tablero control del plan de desarrollo.
- Debilidades el software Sinap debería arrojar estos indicadores automáticamente por secretaria y luego ser consolidados, en la fecha se calculan manualmente.
- Seguimiento de los indicadores. El seguimiento a los indicadores se realiza de acuerdo al tablero control, el manual que registra la secretaria de planeación en el plan de desarrollo el seguimiento de los indicadores no se realiza a través del Sinap, con la funcionalidad de este módulo de indicadores, allí se puede observar el análisis de datos y mediciones periódicas realizadas a los mismos.

### 1.2.5. POLITICAS DE OPERACIÓN.

- Establecimiento y divulgación de las políticas de operación.
- Con la expedición del Decreto 550 de julio de 2013, la Administración Municipal, actualizo y se establecen las Políticas Administrativas y Lineamientos de Operación, políticas de operación por procesos.

Manual de Operaciones o su Equivalente Adoptado y Divulgado.

- Para el caso específico de la alcaldía de Turbo se denomina **Modelo de Operación por Procesos**, el decreto se encuentra publicado en la página web institucional en el link Meci., de igual forma fue divulgado a través del correo institucional a todos los funcionarios de la administración municipal.

### 1.3. COMPONENTE No. III: ADMINISTRACION DEL RIESGO – el Manual de Administración del riesgo se encuentra en procesos de Actualización.

Conformado por tres (3) ELEMENTOS DE CONTROL, así:

#### 1.3.1. POLITICA DE ADMINISTRACION DEL RIESGO.

Definición por parte de la alta dirección de políticas para el manejo de los riesgos.



ALCALDÍA MUNICIPAL  
Ofi. Control Interno

NIT: 890981138-5



COPIA CONTROLADA

- ✚ En el Julio de 2013, se aprobó el Manual de Administración del Riesgo de la Alcaldía Municipal de Turbo.

Divulgación del mapa de riesgos institucional y sus políticas.

- ✚ La difusión y socialización del mapa de riesgos institucional se realizó a través de la página web de la alcaldía, en el link MECI. "mapa de riesgos".

### 1.3.2. IDENTIFICACION DE RIESGOS.

La Alcaldía de Turbo, cuenta con un mapa de riesgos institucional el cual está compuesto por todos los riesgos diferenciados por Secretarías, de igual forma están identificados por procesos y son considerados como situaciones que pueden afectar el cumplimiento de metas u objetivos de la administración central municipal.

Identificación de los factores internos y externos de riesgo.

- ✚ En la alcaldía de Turbo se evidencia la matriz denominada actualización del mapa de riesgos. Riesgos identificados por procesos que puedan afectar el cumplimiento de objetivos de la entidad.

**1.3.3. ANALISIS Y VALORACION DEL RIESGO:** Se viene trabajando en el contexto estratégico, en la identificación del riesgo, análisis, valoración y políticas de Administración del riesgo, por cada uno de los procesos, alimentando y actualizando de esta manera el Mapa de Riesgos.

La ESAP Medellín ha realizado capacitaciones sobre "Administración del Riesgos, en el Componente MECI. Coordinado por la dirección de Control Interno del Municipio de Turbo.

## 2. MODULO CONTROL DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO

### 2.1. COMPONENTE AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL

#### 2.1.1. Autoevaluación del Control de Gestión.





En este componente se dio inicio al programa que se ejecutara para crear el autocontrol en todas las áreas, se publicó en la página web una de las campañas sobre el autocontrol; además se están estableciendo por cada una de las secretarías o dependencias de la administración un cronograma de trabajo para implementar en cada uno de los procesos y procedimientos del Control, la comunicación visual de AUTOCONTROL es permanente, se instalaron pendones en el pasillo de la alcaldía, promocionando la cultura del autocontrol,





donde los funcionarios transitan constantemente, AUTOCONTROL, es la capacidad que tienes como servidor público, independientemente de tu nivel jerárquico.

**Dentro de la ENTIDAD para:**

-  Evaluar tu Trabajo
-  Detectar desviaciones
-  Efectuar Correctivos
-  Mejorar y solicitar ayuda cuando lo consideres Necesario.

## 2.2 COMPONENTE DE AUDITORIA INTERNA

### 2.2.1. Auditoria Interna.

La dirección de control interno realizó el plan de auditoría 2016, al cual se viene ejecutando mes por mes. Se han realizado las auditorías a las secretarías de: Educación, restaurantes escolares, cultura, Hacienda ingresos propios. Waffle, gobierno ingresos marcas de ganado, se han atendido visitas y Respondido requerimientos de contraloría, Departamental, y la General de la República.

### **SE CONTINÚAN CON LAS SIGUIENTES DEBILIDADES:**

Debilidad a los equipos de la entidad, debilidades en el cumplimiento del plan de mantenimiento correctivo y preventivo necesarios para la actividad que desarrolla por parte del área de sistemas hay demasiadas debilidades y no hay herramientas para las copias de seguridad. La información se pierde y no hay forma de recuperarla. Debilidad no se tiene medida de seguridad a los sistemas de información.

Debilidades en el Software nuevo Sinap Versión 6. En el cual se vienen generando muchos errores en la información, generada de impuestos predial e industria y comercio etc. No es oportuna. Se desconoce la información de ingresos o recaudos al día. Para el mes de septiembre-octubre, debido a los problemas del software en mención, la administración procedió a la adquisición del software Aries, por lo tanto hay retrasos en la información debido al cambio.

El programa de Almacén viene desactualizado, al igual que las entradas y salidas de almacén generadas en el software Sinap versión 6. También la nómina tanto de docentes como administrativos viene generándose inconsistencias. Son muchos los inconvenientes que se viene presentando con esta nueva versión. Se han realizado varias reuniones con el



ALCALDÍA MUNICIPAL  
Ofi. Control Interno

NIT: 890981138-5



COPIA CONTROLADA

proveedor del programa, y se le exponen los inconvenientes pero se aún se continúan con las deficiencias. En la actualidad la alta dirección ha decidido adquirir otro software Aries. Este aún no ha sido aplicado en el almacén municipal.

Debilidades en la aplicabilidad a la política de Administración del Riesgo, minimizando el impacto y la ocurrencia del mismo.

Se debe construir el manual de interventoría.

Debilidades del área de obras públicas no se tiene un plan de mantenimiento de infraestructura.

Debilidades en los compromisos de la alta dirección para el acompañamiento para lograr la Total ejecución del MECI.

Debilidades no se tienen un equipo Multidisciplinario en la Oficina de Control Interno, que brinde apoyo profesional en los procesos de auditorías del área Jurídica, Talento humano y disciplinarios e impuestos, obras públicas. Hay muchas debilidades en los procesos de control administrativo y Auditorías internas para ejercer el control preventivo por falta de recurso humano profesional que apoye a la dirección en la ejecución del cumplimiento del programa de auditorías.

Hay debilidades para ejercer el control preventivo ya que la Directora de Control Interno por decisión de la alta dirección estableció la no participación en los consejos de Gobierno, por lo tanto en las decisiones que se tomen no es posible establecer recomendaciones. U observaciones.

Algunas Debilidades que se han presentado en el área de nómina, la nulidad del decreto 212, por sentencia judicial referente a la modernización administrativa ha creado muchos traumatismos, despidos a masivos a más de 60 empleados, los cuales hoy están en procesos de demandas, me preocupa como directora de control interno el posible detrimento patrimonial que se pueda generar a causa de la posibles indemnizaciones que esto acarrea a favor del personal despedido. Hay debilidades en el área de nómina

Por reducción de sueldos algunos empleados y aumentos a otros.

Pueden ocurrir Debilidades en los resultados de la gestión Administrativa, debido al despido de algunos funcionarios que venían ejecutando los procesos, luego dichos procesos quedan inconclusos, ya que no se puede nombrar otro personal en reemplazo para la continuidad de los mismos. Ni tampoco contratar por prestación de servicios.



ALCALDÍA MUNICIPAL  
Ofi. Control Interno

NIT: 890981138-5



COPIA CONTROLADA

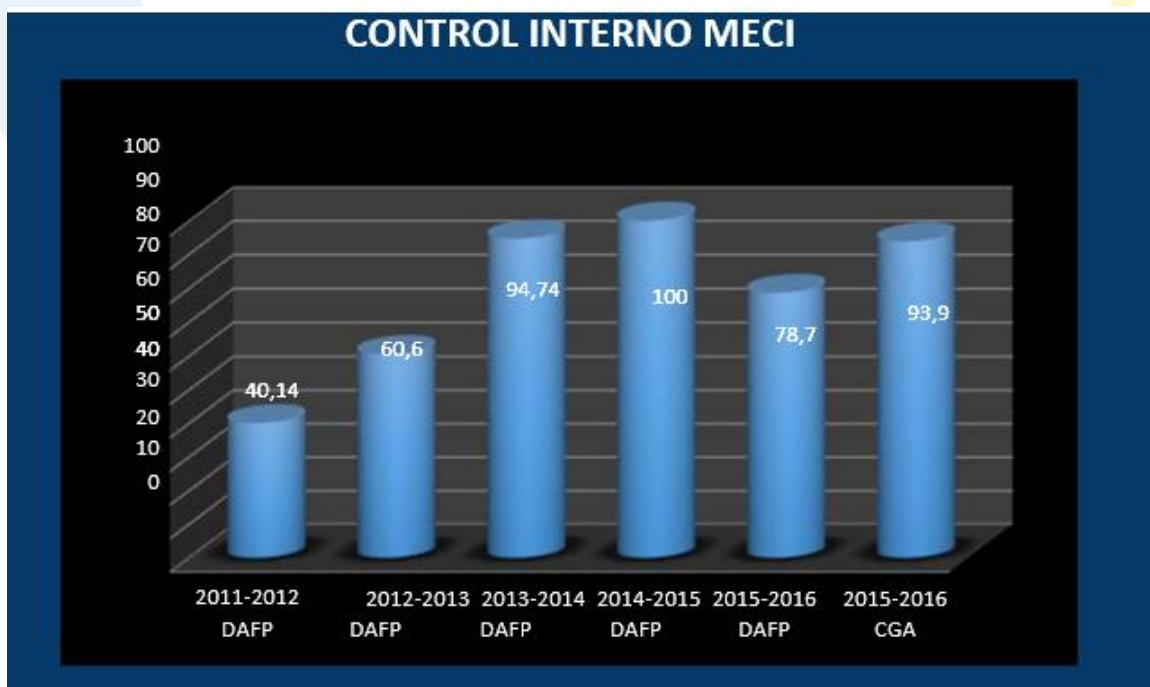
Debilidades en el manejo, organización, custodia y protección de las historias laborales de los empleados municipales, se ha reportado la pérdida de algunas historias laborales de exempleados y empleados activos, los cuales hasta el momento no se han establecido ningún proceso de reconstrucción de los expedientes en cumplimiento del acuerdo 002 de 2014 de la AGN.

Hemos mejorado y hemos tenido un gran avance en el proceso de Gestión Documental. El 22 de junio se rindió información a la procuraduría. Rendición de cuentas a los procesos de Gestión documental en la actualidad llevamos un avance aproximado 65%.

- Programa de gestión documental-acto administrativo resolución 900 del 2015.
- Sistema integrado de conservación y diagnóstico integral –mediante resolución 1095 de 2015.
- plan institucional de archivo pinar- resolución 1096 de 2015.
- Tablas de retención documental –decreto 618.

### CONCLUSIONES GENERALES

La Oficina de Control Interno de la Alcaldía de Turbo Antioquia, realizó la elaboración del informe antes mencionado con el fin de determinar el nivel de madurez en la implementación y sostenimiento del modelo estándar de control interno MECI, al interior de la Administración Central del Municipio de Turbo. Con posteridad a la elaboración del informe seguidamente se hace necesario el diligenciamiento de la encuesta establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para determinar el cumplimiento en la actualización del Modelo Estándar de Control Interno MECI, de acuerdo a lo establecido en el Decreto 943 de 2014. El avance de Madurez del Modelo estándar de Control Interno MecI. Es el siguiente:





ALCALDÍA MUNICIPAL  
Ofi. Control Interno

NIT: 890981138-5



COPIA CONTROLADA

La Calificación señalada por la Contraloría Departamental es la siguiente:

**Control Interno 93,90%**  
**Control de Legalidad el 89.47%.**  
**Rendición de Cuentas el 95.94%.**  
**Gestión Contractual el 94.8**

**OBJETIVO:** Cumplir con lo establecido en la Ley 87 de 1993, con el Decreto 943 de 2014 y el Decreto 1537 de 2001, quien asigna el ROL de Evaluación y Seguimiento a las Oficinas de Control Interno para que emitan un juicio profesional acerca del grado de implementación del Modelo Estándar de Control Interno para el estado Colombiano - MECI – Versión 2014.

El Modelo Estándar de Control Interno –MECI, “**proporciona una estructura básica para evaluar la estrategia, la gestión y los propios mecanismos de evaluación**”, así mismo concibe que si bien el Representante Legal de la Entidad es el responsable del Control Interno ante la Ley, para su ejecución se requiere de la intervención de todos los servidores de la Entidad y le permite estar siempre atenta a las condiciones de satisfacción de los compromisos contraídos con la ciudadanía, garantiza la coordinación de las acciones y la fluidez de la información y comunicación, y anticipa y corrige, de manera oportuna, las debilidades que se presentan en el que hacer institucional.

**FIRNA ORIGINAL**

---

**LEDYS TORRES VILLAR**