

<b>CONCEJO DE BELLO – ANTIOQUIA</b>			
<b>INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO ARTÍCULO 9 LEY 1474 DE 2011</b>			
<b>JEFE DE CONTROL INTERNO O QUIEN HACE SUS VECES</b>	<b>DIEGOALEJANDRO DIAZ CADAVID (ASESOR MECI)</b>	<b>PERIODO EVALUADO</b>	01 Agosto de 2016 a 15 de Diciembre 2016.
		<b>FECHA DE ELABORACIÓN</b>	Diciembre 15 de 2016

<b>CONTROL INTERNO</b>
<p><b>Avances</b></p> <p>Durante los meses de enero y febrero del 2016 se elaboraron los siguientes planes: Plan de Acción 2016, plan anual de adquisiciones 2016, y plan estratégico 2016-2019. Por parte de la Secretaria General de la Corporación.</p> <p>Se realizó el proceso de inducción y re-inducción y sensibilización para reforzar en la interiorización de los valores, la Misión, Visión y principios de la Entidad.</p> <p>En el mes de junio de 2016 se elaboró y adopto el Plan Anticorrupción y de atención al ciudadano al igual que el plan de auditorías para la vigencia 2016, los cuales fueron adoptados mediante las Resoluciones 032 y 033 de 2016.</p> <p>En cuanto a la gestión de Talento Humano se vienen realizando los Planes de Capacitación, Bienestar, estímulos e Incentivos para iniciar su implementación.</p>
<p><b>Dificultades</b></p> <p>La Estructura organizacional, no responde a las necesidades actuales de la entidad, debe modernizarse, ya que la actual es del año 2007. Ya se inició el proceso contractual para el estudio del rediseño institucional de la planta de cargos del Concejo Municipal con la Escuela Superior de Administración Pública</p>

## MODULO DE CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

### Avances

#### 1. MÓDULO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

- ✓ COMPONENTE DE TALENTO HUMANO: - se diseñó y elaboró el decálogo de la conducta ética, el cual fue entregados no solo al personal de planta, sino a los contratistas con el fin de que se apersonen de los compromisos que como servidores públicos tenemos frente a la comunidad.  
Se realizó la primera jornada de salud ocupacional y bienestar laboral, en la cual se vincularon diferentes entidades, y se logró no solo capacitar a los empleados sino tratar temas relacionados con el buen clima laboral.

- ✓ COMPONENTE DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO: - En el elemento de Planes, programas y proyectos, se puede hablar que se encuentra en un estado de fortalecimiento y desarrollo.

- ✓ COMPONENTE DE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO: - En el elemento Políticas de administración de riesgos: se incluyó dentro del Plan Anticorrupción el Mapa de Riesgos de la Entidad en el cual se hace un análisis de cada riesgo y sus posibles medidas de mitigación

#### 2. MODULO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

- ✓ COMPONENTE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL: se solicitó a la Comunicadora de la Corporación un informe final detallado de las PQRS de lo que va transcurrido de la vigencia

### Dificultades

Se requiere fortalecer mucho los procesos de Gestión Documental y Talento Humano.

## MODULO DE CONTROL DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

### Avances

#### COMPONENTE DE AUDITORIA INTERNA:

Se realizó auditorías a la contratación de prestación de servicios, en los cuales se identificaron algunas falencias, para lo cual se tomaron las medidas correctivas necesarias.

Se realizó arqueo a la caja menor de la corporación.

Conjuntamente con la persona encarga del área de sistemas se verificaron las respectivas hojas de vida de los computadores y la legalidad de los software.

Se solicitó al interventor de los contratos de los digitares un informe sobre las páginas digitadas por cada uno de ellos en cada mes, ello con el fin de verificar el cabal cumplimiento de los objetos contractuales y sus respectivos otrosíes.

Se realizó un estudio del manual de funciones de los empleados de planta con los que cuenta la corporación, para lo cual se le envió el respectivo oficio al Secretario General.

#### **Dificultades**

Falta mayor empoderamiento del personal del Concejo con las políticas del sistema de gestión corporativo (Control Interno y Calidad).

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

Se ha mejorado en la implementación del Sistema de Control Interno del Concejo para cumplir con las metas trazadas en los diferentes Planes.

Hay disponibilidad humana de los servidores de la Corporación.

#### **Recomendaciones**

Darle continuidad a las actividades que desarrollan los Planes anuales, para ello se hace necesario contar con el presupuesto y el prolongado compromiso, tanto de los servidores como de los Directivos de la Corporación.

Realizar seguimiento a los procesos. Implementar los Planes y Programas de Capacitación, toda vez que eso permite la sensibilización y participación de la Actualización del MECI y aplicación del Sistema de Calidad.

### **EJE TRANSVERSAL DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES**

#### **Avances**

Información y comunicación externa: Completa. Información y comunicación interna: Completa. Sistemas de información y comunicación: Completa.



\_\_\_\_\_  
Firma