

INFORME PORMENORIZADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA ALCALDÍA MAYOR DE RIOHACHA

REPORTADO POR: Ruth Elena Zubiría Pérez Jefe Oficina de Control Interno	PERIODO REPORTADO:	Enero a Julio de 2014
	FECHA DE REPORTE:	Agosto 21 de 2014

SISTEMA DE CONTROL INTERNO

AVANCES

La Alcaldía Mayor de Riohacha dentro del control estratégico continua trabajando en el direccionamiento de todas las acciones enfocando sus esfuerzos hacia la caracterización e implementación de los procesos que nos lleven al cumplimiento de los objetivos estratégicos propuestos en el Plan de Desarrollo Es Momento de Gobernar.

A los funcionarios de la planta de cargos que atienden ciudadanía se les está capacitando respecto a temas relacionados que busquen mejorar la atención, reiterándoles a cada uno de los ellos el compromiso ético y moral que tienen con la administración municipal y con la comunidad en general.

Se sigue avanzando en la formulación y ejecución de los planes de acción por dependencia, haciéndose conjuntamente con la Dirección de Banco de Programas y Proyectos el respectivo seguimiento y evaluación al cumplimiento de los mismos.

Adicionalmente cabe desatacar que se desarrolló la conformación del Comité Paritario de Salud Ocupacional en la entidad, en un proceso democrático y transparente, en cumplimiento de las últimas disposiciones en materia de salud ocupacional según la ley 1562 del 11 de julio 2012.

Se ha venido avanzando en las actividades de control, la implementación de los procedimientos relacionados con la función archivística de la entidad, capacitaciones con funcionarios del Archivo General de la Nación, el DNP, en lo que refiere a los Sistemas de Información que ellos orientan tales como GESPROY, SUIFP, SIEE, SICEP, etc.

Se socializó con el Comité de Gobierno en Línea, los resultados de la Autoevaluación de la Estrategia GEL, y así mismo, las acciones propuestas para mejorar los ítems en los que se obtuvo baja calificación. Por otro lado, cabe resaltar que se ha puesto en marcha el programa de gestión documental ORFEO, a través del cual se habilitaron cuatro Ventanillas de Atención priorizados por el flujo de atenciones a la ciudadanía que se dan en las Secretarías de Desarrollo Social, Oficina Sisben, Palacio Municipal y Secretaría de Salud.

Se vienen desarrollando las jornadas de Inducción y Reinducción a todos los funcionarios generando una motivación personal del personal.

La utilización de la página web para la difusión de las diferentes actividades que se desarrollan en la entidad se ha convertido en un elemento clave en la administración, ya que frecuentemente se está informando a la comunidad los eventos y actividades que se

tienen programadas y los resultados que se obtuvieron una vez realizadas, se insiste en el uso de los correos corporativos de la institución para crear un enlace de comunicación permanente entre funcionarios, usuarios y proveedores.

La institución viene fortaleciéndose cada vez más en la cultura del autocontrol en todos los procesos que se adelantan en el desarrollo de sus funciones, el seguimiento al plan de desarrollo, a los planes de acción por parte de los responsables de cada actividad, y a los Planes de Mejoramiento Suscritos con los órganos de control.

DIFICULTADES

Por otro lado, en lo que refiere al Bienestar Social Laboral, son pocas las gestiones que se vienen adelantando para apuntar a este objetivo, y las Capacitaciones que se están brindando no responden a un Plan propiamente formulado y consensuado con el personal.

Se han identificado una serie de comités institucionales que transitoriamente se encuentran inactivos, lo que ha ocasionado ciertos inconvenientes para socializar los diferentes planes y programas de la entidad.

En lo que refiere a los indicadores, estos se vienen formulando en la concepción de los proyectos a ejecutar, sin embargo se observa que no se vienen cuantificando en la ejecución de los mismos, por tanto no están prestando la utilidad para lo cual son convenidos.

No se han desarrollado evaluaciones de desempeño, por tanto no existen planes de mejoramiento individuales.

RECOMENDACIONES

En aras de mejorar y/o fortalecer los procesos institucionales y el Sistema de Control Interno, presento las siguientes recomendaciones:

Definir un Plan de Capacitaciones acorde con las necesidades de formación y capacitación del personal.

Activar los Comités Institucionales que no se encuentran operando.

Gestionar la concertación de objetivos para un periodo posterior evaluar el desempeño de los empleados.

Evaluar constantemente los controles para ser modificados si da lugar a ello.