

**INFORME EJECUTIVO ANUAL DEL MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO –
MECI 2017**

ASESOR DE DESPACHO CON FUNCIONES DE CONTROL INTERNO:	JOAQUIN ALBERTO REVOLLO BILBAO	EDGARDO DE JESUS PEREZ DIAZ ALCALDE MUNICIPAL	FECHA DE ELABORACIÓN: DICIEMBRE 2017
---	---	--	---

La Oficina de Control Interno es uno de los componentes del Sistema del Modelo Estándar de Control Interno – MECI, encargada de medir y evaluar la eficiencia, eficacia y economía de los demás controles, asesorando a la dirección en la continuidad del proceso Administrativo, la revaluación de los planes establecidos y en la introducción de los correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas y objetivos previstos.

Así mismo, de conformidad con lo establecido en el Decreto 2145 de 1999 todos los organismos y entidades del Estado de que trata el artículo 5º de la Ley 87 de 1993, deben presentar, al Consejo Asesor en materia de Control Interno, un informe que contenga el resultado final de la evaluación del Sistema de Control Interno para la vigencia inmediatamente anterior, realizada por la respectiva Oficina de Control Interno o quien haga sus veces.

Dando alcance a lo expuesto anteriormente, la Oficina de Control Interno del Municipio de Ciénaga desarrolló el siguiente informe de Ley, el cual corresponde al Informe Ejecutivo Anual sobre el estado general del Modelo Estándar de Control Interno – MECI de la Alcaldía Municipal de Ciénaga Magdalena con corte a 25 de Diciembre de 2017.

2016 - 2019

OBJETIVO

Evaluar el Sistema de Control Interno de la Alcaldía Municipal de Ciénaga Magdalena, durante la vigencia fiscal 2017.

ALCANCE

Verificar y determinar el nivel de madurez en la implementación y sostenimiento del Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2014 en el Municipio de Ciénaga Magdalena a 29 de diciembre de 2017.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La evaluación del Modelo Estándar de Control Interno – MECI del Municipio de Ciénaga se realizó atendiendo lo dispuesto en la siguiente normatividad, así:

- Ley 87 de 1993, por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones;
- Decreto 2145 de 1999, por el cual se dictan normas sobre el Sistema Nacional de Control Interno de la Entidades y Organismos de la Administración Pública del Orden Nacional y Territorial y se dictan otras disposiciones;
- Decreto 1599 de 2005, por el cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano;
- Resolución 188 del 27 de Agosto de 2007, por el cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno para el Municipio de Nueva Granada Magdalena;
- Decreto 1027 del 30 de marzo de 2007, por el cual se modifica la fecha de entrega del Informe Ejecutivo Anual de Evaluación del Sistema de Control Interno;
- Circular Externa N° 100-001-2015 del 19 de enero de 2015 del Departamento Administrativo de la Función Pública, respecto a la presentación del Informe Ejecutivo Anual de Control Interno, a través de la Evaluación y Seguimiento al Sistema de Control Interno y al de Gestión de la Calidad – NTCGP1000:2009.

2016 - 2019

DESARROLLO DEL INFORME

El Informe Ejecutivo Anual – Modelo Estándar de Control Interno MECI de la Alcaldía Municipal de Ciénaga Magdalena, permite identificar los avances y dificultades presentados en el Sistema de Control Interno en los Módulos de Control de Planeación y Gestión, Control de Evaluación y Seguimiento y el eje transversal Información y Comunicación durante la vigencia fiscal 2017.

1. MODULO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

COMPONENTE DE TALENTO HUMANO - DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO - ADMINISTRACION DEL RIESGO.

Avances:

MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES

Se evidencia la existencia de un Manual de Funciones y Competencias Laborales de la planta central de la alcaldía municipal de Ciénaga y este fue adoptado a través del Decreto 078 de abril de 2009 y a la fecha tiene 14 modificaciones. Existe evidencia de esto.

PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

La entidad cuenta con el plan de formación y capacitación, adoptado mediante resolución 1081 de Abril 1 de 2017, que cuenta con dos componentes:

1. Inducción y re inducción institucional
2. Formación de los servidores públicos.

A través de este se busca fortalecer las competencias y habilidades de los servidores, propiciando espacios de capacitación que permitan afianzar sus conocimientos habilidades y destrezas en el área de su desempeño.

Durante el año 2017, los funcionarios participaron en jornadas de capacitación en los siguientes temas:

- Fortalecimiento a las capacidades institucionales.
- Diplomado en Contratación Estatal.
- Diplomado en formulación de Proyectos.
- Capacitación en evaluación de desempeño a funcionarios de carrera administrativa.
- Inducción Institucional a los funcionarios.
- Capacitación del Departamento Administrativo de la Función Pública en el Sistema de información y Gestión del Empleo Público.
- Capacitación en temas financieros a los funcionarios de la Secretaria de Hacienda.
- Actividades de formación referentes a los subprogramas de medidas preventivas, orden y aseo.

- Ciclo de capacitación con el Departamento Administrativo de la Función Pública en los siguientes temas:
 - Gestión de proyectos de Inversión MGA.
 - Estadísticas oficiales.
 - Fortalecimiento en finanzas públicas.
 - Elaboración de proyectos SGR.
 - Desarrollo de sistemas gerenciales y organizacionales.
 - Plan de ordenamiento territorial.
 - Rendición de cuentas.
 - Planeación y Gestión por resultados.
- Capacitación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Durante el año 2017 se realizó jornada de inducción y re inducción, con la participación de todos los funcionarios de la administración, proporcionándole información clave para su integración a la cultura organizacional, tales como:

- Misión, visión, estructura organizacional dependencias, plan de desarrollo, plan de acción.
 - Derechos y deberes como funcionarios públicos, reglamento interno del trabajo y evaluación de desempeño.
 - Mapa de procesos.
 - Sistema de remuneración nomina (novedades).
 - Principios y valores, Políticas, Código de Ética. Plan anticorrupción (normas y decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos).
- ❖ Se realizó la elección del Comité paritario de Seguridad y Salud en el trabajo, legalizada mediante (Resolución 2124 de Julio 28 de 2017).
 - ❖ Se realizó la elección del comité de convivencia legalizada mediante (Resolución 3155 de Octubre 3 del 2017).
 - ❖ El 70% de los servidores de Carrera Administrativa radicaron la evaluación de desempeño del primer periodo que corresponde a 31 de Enero del 2017 al 31 de Julio del 2017.
 - ❖ Se evidencia la existencia de un Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano vigencia 2017, que se socializó a un gran número de empleados y de igual forma se cargó en la plataforma institucional en el Link de Transparencia y Acceso a la información Pública dentro del término estipulado, además se encuentra en proceso de implementación y esto puede ser comprobado en el seguimiento que se hace al plan cada cuatrimestre, Seguimiento al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.
 - ❖ Se evidencia el desarrollo del Plan Institucional de Formación y Capacitación.
 - ❖ Se evidencia en el Programa de Bienestar Social diversas jornadas encaminadas a mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor, el mejoramiento de su nivel de vida.

- ❖ Se evidencia el diseño de un buen Plan de Desarrollo, donde están plasmadas las metas, los indicadores y el plan de acción institucional.
- ❖ De acuerdo con los resultados obtenidos de la evaluación del MECI se muestra que el indicador de madurez MECI de la Alcaldía Municipal tuvo un puntaje de 44,37% que corresponde al nivel Intermedio, significando que la entidad aplica el modelo de control interno de forma más estructurada.
- ❖ El Resultado de la evaluación MECI con sus gráficas y sugerencias por factores se encuentra en el portal de la alcaldía en la sección de Gobierno en Línea.
- ❖ Se evidencia la existencia del link de Sugerencias, Quejas y Reclamos en la Web principal de la entidad.
- ❖ La entidad actualmente cuenta con una Oficina que hace las veces de Atención a las PQRS, en la cual se reciben y direccionan todas las peticiones, quejas y demás reclamos que puedan venir de los Ciudadanos y otros entes, aunque esta oficina realiza las funciones bajo el nombre de Oficina de Correspondencia, intenta cumplir con lo preceptuado en el artículo 76 de la ley 1474 de 2011.
- ❖ Se han adelantado reformas al manejo del archivo y los documentos en la oficina según lo establecido en la ley General de Archivos. Se creó el Comité Interno de Archivos mediante Decreto N° 535 del 25 de Octubre de 2016. Se programaron periódicamente reuniones del comité interno de archivo y levantamiento de sus respectivas actas de la N° 001 a la 004.
- ❖ Se contrató la elaboración de los siguientes Lineamientos:
 - Plan Institucional de Archivo (PINAR).
 - Programa de Gestión Documental (PGD).
 - Reglamento Interno de Archivo.
 - Actualización de las tablas de Retención Documental (TRD).

PLAN DE INCENTIVOS

Se creó el plan de incentivos de la entidad, adoptado mediante resolución 244 de Marzo 1 de 2017.

CÓDIGO DE ÉTICA

Se evidencia la existencia de un Código de Ética (Decreto 343 de 2010), y ya se encuentran ajustados los principios y valores acorde con el nuevo Plan de Desarrollo "Ciénaga Territorio de lo Posible 2016-2019"; Se realizó una actualización del mismo a través de un proceso en el que intervinieron todos los servidores de la entidad, cuyo resultado se encuentra consignado en el Decreto

No. 334 del 3 de Mayo del 2017. Existe prueba de esta reunión. Además este nuevo código ya está alojado en la plataforma de Gobierno en línea desde finales de junio.

Se evidencia documentos con los principios y valores de la entidad, que se socializan a empleados de carrera administrativa.

LEY ANTITRAMITE

Se evidencia la racionalización de los trámites, procedimientos y regulaciones innecesarias en el caso del pago de las obligaciones contractuales contraídas por la Administración Municipal, que redundan en los requerimientos de documentación que debe aportar el contratista. No se solicitan documentos que fueron aportados para el proceso de contratación, ya que reposan en la entidad, ni copias de aquellos que fueron generados por la Alcaldía.

Dificultades:

- A pesar que se evidencia la actualización del MECI 1000:2014 en el año 2015; los procesos aprobados no fueron socializados debidamente a funcionarios de la entidad para que se apropiaran de estos. Aunque estos fueron subidos a las distintas plataformas de Gobierno en Línea estos deben ser revisados y actualizados de acuerdo a los procesos establecidos en el documento "Estrategia Anual de Lucha contra la Corrupción 2017".
- Se debe establecer herramientas, eventos, y actividades de difusión para la socialización y apropiación del mapa de procesos del MECI 1000:2014.
- No existe dentro de la administración Municipal un enlace directo encargado de atender los asuntos de grupos étnicos (pueblos y comunidades indígenas, población negra o afrocolombiana, comunidad raizal y pueblo Rom o Gitano).
- No se tiene un software de sistema de información que permita al GIT de Talento Humano contar con el fácil manejo de la información de los funcionarios de la administración; Procesos como liquidación de nómina se realizan de manera manual lo que puede ocasionar errores al momento de rendir información.
- No se ha validado la información de los funcionarios de la Administración municipal en el SIGEP por falta de un Scanners, La Profesional Universitario Wendy Fernández Bravo manifiesta que este aparato tecnológico ha sido solicitado en reiteradas ocasiones al Secretario Administrativo y no ha sido entregado por falta de recursos.
- Se debe disponer de mayor y capacitado recurso humano, al igual que con medios tecnológicos para apoyar al Asesor de Despacho con Funciones de Control Interno para el proceso de seguimiento y auditorías internas.
- La oficina de archivo central no cuenta con un espacio suficiente para recibir transferencias de documentos de las demás dependencias.
- No se evidencia Manual de Procedimientos internos en las dependencias.

-Se evidencia una baja capacidad institucional y técnica en algunas dependencias de la Alcaldía, lo que conlleva a aumentar la planta de personal a través de órdenes de prestación de servicios.

2. MODULO DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO

COMPONENTE DE AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL- AUDITORIAS INTERNAS – PLANES DE MEJORAMIENTO.

Avances:

-El Asesor de Despacho con Funciones de Control Interno en cumplimiento de los roles de evaluación y seguimiento, ha continuado con el acompañamiento a las acciones preventivas, correctivas o de mejoras por medio de oficios y realizando acompañamiento a las distintas dependencias.

- A lo largo del año 2017 Se ejecutó el Programa Anual de Auditorias, se realizaron los siguientes informes:

- Informes pormenorizados de Control Interno.
- Informes de seguimiento al Plan Anticorrupción.
- Informe de seguimiento a las funciones del Comité de Conciliación.
- Informe de seguimiento de Peticiones Quejas Reclamos y Solicitudes.
- Informe de Auditoria Seguimiento al plan de mejoramiento producto de los hallazgos encontrados en la auditoria a los recursos del sistema General de Participaciones vigencia fiscal 2016.
- Auditoria a los procesos de contratación
- Acompañamiento a la Secretaria de Educación en auditoria interna a los macroprocesos.

- Se ha exhortado de manera escrita y verbal a los diferentes Secretarios y Jefes de Oficinas Asesoras para que cumplan de manera oportuna y dentro del término legal, con el envío de las respuestas a los requerimientos impetrados por los diferentes Entes de Control. De igual manera para el cumplimiento de los planes de mejoramiento suscritos por la entidad.

- Se ha comunicado a través de oficios, reuniones; sobre la obligatoriedad de suministrar información para su posterior cargue dentro del término señalado en las diferentes plataformas de la Contraloría, DAFFP, Planeación Nacional y otras.

- Se realizó el cargue al Sistema Integral de Auditoria SIA de la información solicitada.

- Se Realizó el cargue de los planes de mejoramiento al Sistema de Rendición Electrónica de la cuenta e Informes SIRECI dentro de las vigencias.

- Se realizó el cargue de información a la plataforma FURAG II – MIPG

Dificultades:

- La mayor dificultad que se presenta es que al momento que el Asesor de Despacho con Funciones de Control Interno solicita información para remitir a los entes de control o para cargarla a los aplicativos de las plataformas de que estos disponen, se cortan los canales de comunicación y en algunos de los casos se presentan demoras o problemáticas desde las diferentes dependencias para remitirla o entregarla.

-Continúa la debilidad documental en los informes de Supervisión, no contienen evidencias fotográficas, registros de videos ni actas explicativas de las actividades realizadas por la persona asignada para tal fin. De igual manera se debe garantizar que los informes reposen en los expedientes contractuales y no se queden con estos los supervisores de las diferentes dependencias de la Administración.

- De igual manera en algunas oportunidades remiten información a los entes de control, sin copiar o informar a Control Interno y de esa forma se interrumpe el debido seguimiento.

- Se observa en ocasiones desinterés por parte de algunos funcionarios, frente a la solicitud con miras a fomentar la cultura de autocontrol, autogestión y autoevaluación.

1. EJE TRANSVERSAL: INFORMACION Y COMUNICACIÓN

Avances:

-La Oficina Asesora de Comunicaciones y Prensa ha mantenido informada a la comunidad sobre los proyectos, programas, planes y acciones que se están gestionando y ejecutando por parte de la Alcaldía Municipal de Ciénaga Magdalena a través de la página web institucional, Facebook, twitter, YouTube, Instagram.

-De igual forma es de resaltar que la actual administración se encuentra AL 52,1% en el Indicador de la Estrategia de Gobierno en Línea, de acuerdo al Índice de Gobierno Abierto de la Procuraduría General.

-Se evidencia la instalación de líneas telefónicas en las diferentes Secretarías, Oficinas y Dependencias para que el ciudadano pueda comunicarse y recibir la información que necesite. De igual manera esto ha contribuido a la comunicación interna entre los diferentes funcionarios.

-Gracias a la socialización y capacitación en el taller "ESTRATEGIAS DE LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y ACTUALIZACION EN LEY DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACION PUBLICA"; impartido el 8 y 9 de febrero de 2017, se logró que un gran número de servidores de la alcaldía comprendieran la importancia de publicar la información a las diferentes plataformas y aplicativos.

- Teniendo en cuenta que nuestro Municipio se encuentra con Certificación Turística recién otorgada, se delegó personal idóneo con conocimientos del Municipio que brinda información y atención de calidad a los turistas en un punto físico de información que actualmente está implementado en la plaza del centenario.

-Se evidencia que desde la página web institucional la información contractual de la entidad se enlace directamente con el SECOP, para ser localizada de manera fácil y directa tal como lo señala la ley 1712 de 2014.

Dificultades:

El propósito general de la oficina de Control Interno es "Asesorar y evaluar la oportunidad, eficiencia y transparencia de las actividades de la Alcaldía Municipal, promover la aplicación al sistema de Control Interno y fomentar la cultura de autocontrol en todos los niveles de la organización, con el fin de asegurar la ejecución de los planes, proyectos y objetivos institucionales".

Teniendo en cuenta la información publicada por la Oficina Asesora de Comunicación y Prensa de Administración Municipal, encontramos lo que desde nuestra perspectiva como oficina de Control Interno no se muestra en el portal institucional de la Alcaldía el link de TURISMO que incluya los siguientes submenús:

1. **Información Municipal:** publicar todo relacionado con la actividad turística que permita conocer claramente; noticias, historia, cultura y toda la información de cómo visitar o vivir si fuere el caso en el municipio de Ciénaga Magdalena.
2. **Plan Estratégico de Turismo 2016-2025:** no se encuentra publicado.
3. **Objetivos de Desarrollo Sostenible:** Vemos que los objetivos adoptados por la administración en el PEDT 2016-2025, solo hay 8 objetivos publicados y que al momento de abrir o hacer clic sobre cada uno de estos no se encuentra definición o concepto alguno, es por ello que no se evidencia claramente si estos objetivos corresponden o agrupan varios de los objetivos de la Organización Mundial de Turismo (OMT), los cuales son 17.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE. Organización Mundial de Turismo:

Objetivo 1: Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.

Como uno de los sectores económicos más grandes y de mayor crecimiento del mundo, el turismo es una de las principales fuerzas propulsoras del comercio mundial y la prosperidad, y lo ha seguido siendo incluso durante estos años de crisis económica mundial. El sector turístico se encuentra en una posición inmejorable para fomentar el crecimiento y el desarrollo económico en todos los niveles y proporcionar ingresos a través de la creación de empleo.

Objetivo 2: Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible.

El abastecimiento de productos agrícolas locales no sólo mejora el bienestar de la comunidad del destino, sino que también aumenta su atractivo en el mercado turístico, al ofrecer a los turistas una mayor autenticidad en sus experiencias.

Objetivo 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.

El turismo puede tener un efecto notable sobre efecto la salud y el bienestar, no sólo a través de su contribución al crecimiento económico y el desarrollo sostenible, sino también gracias a su papel de vehículo transmisor de ideas y costumbres. Mediante la potenciación de las prácticas de salud locales se construye no sólo un canal de entendimiento entre las culturas, sino que también se puede contribuir a que se compartan buenas prácticas en materia de salud y bienestar.

Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.

Un buen nivel de formación es crucial para el sector turístico. El sector puede proporcionar incentivos para invertir en la educación y la formación profesional, favoreciendo la movilidad profesional a través de los acuerdos transfronterizos en materia de formación laboral (especialmente de jóvenes, mujeres, personas mayores, comunidades indígenas y colectivos con necesidades especiales) transmitiendo valores de tolerancia, paz y no violencia.

Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

Como uno de los sectores con mayor proporción de mujeres empleadas y los empresarios, el turismo puede y debe ser una herramienta para el empoderamiento de las mujeres, ayudando a que su participación en todos los aspectos de la sociedad sea plena.

Objetivo 6: Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos.

El turismo tiene el imperativo moral y comercial de mejorar su gestión del agua. El coste es un factor claro: el consumo de agua supone de media el 10% del gasto fijo de cualquier hotel. Muchos hoteles además pagan el doble por el agua que consumen: en primer lugar, comprando agua potable y en segundo lugar deshaciéndose de ella como agua residual. Por otra parte, el aspecto moral es igualmente apremiante: el agua es un recurso escaso en muchos resorts alrededor del mundo, razón por la cual los hoteles tienen la responsabilidad de no usar más de la necesaria, especialmente en áreas remotas donde sólo a través de la gestión eficiente se asegura a los residentes locales no verse privados del suplido esencial.

Objetivo 7: Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos.

La industria turística configura uno de los principales grupos de interés a la hora de favorecer las buenas prácticas en materia de ahorro energético, debido al gran impacto económico, social, cultural y medioambiental de su actividad. El hecho de que los agentes turísticos actúen de una forma responsable y sostenible crea beneficios adicionales que no solo repercuten en el bienestar de la población, sino que permiten a los destinos aumentar su competitividad y presencia a nivel internacional.

Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

El crecimiento económico sostenible y la reducción de la pobreza a través del turismo dependen de que éste sea capaz de generar oportunidades de empleo, cree sinergias con la agricultura y los sectores proveedores de servicios locales, y estimule el desarrollo de la infraestructura básica, como carreteras e instalaciones portuarias y aeroportuarias.

Para ello, es esencial que los ingresos procedentes del turismo se utilicen para financiar el desarrollo de las infraestructuras, apoyar a las empresas locales, en particular las pymes, y para desarrollar las aptitudes y las instituciones necesarias para fortalecer la economía local.

Objetivo 9: Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.

El desarrollo del turismo se basa en buena infraestructura pública y privada y en un entorno innovador. El sector debe apostar por un modelo constructivo basado en los principios del desarrollo sostenible, en el que los diferentes colectivos y actores del mercado contribuyan firmemente al asentamiento y a la aplicación de una cultura de protección del medio ambiente y de la identidad cultural aplicada al sector de la edificación, basada en el compromiso con la sostenibilidad.

Objetivo 10: Reducir la desigualdad en y entre los países.

Actualmente, el turismo proporciona estabilidad en un momento de especial volatilidad económica global. El turismo puede por lo tanto convertirse en un instrumento para el desarrollo de la comunidad y la reducción de las desigualdades si hace partícipe a las poblaciones locales en su desarrollo. El turismo tiene el potencial de contribuir a la renovación urbana y el desarrollo rural y reducir los desequilibrios regionales, dando a las comunidades la oportunidad de prosperar en su lugar de origen.

Objetivo 11: Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.

Una ciudad que no es buena para los turistas si no lo es primero para sus habitantes. La seguridad es una de las pautas principales de valoración del hombre en la elección de un destino durante el tiempo libre destinado al turismo y la recreación y debe ser interpretada como un estado objetivo y subjetivo que nos permite percibir que nos desplazamos en un espacio exento de riesgos reales o potenciales.

El turismo sostenible tiene el deber de analizar los problemas de la seguridad en el contexto de la actividad turística y atender a estos problemas en todas sus manifestaciones concretas, procedentes del mismo sector, de su entorno social, del medio natural y de la persona del turista o visitante.

Objetivo 12: Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.

Un sector turístico que adopta prácticas de consumo y producción sostenibles puede desempeñar un papel importante en la aceleración del cambio global hacia la sostenibilidad. Para ello deben desarrollarse iniciativas de uso eficiente de los recursos que dan lugar a mejores resultados no sólo económicos, sino también sociales y ambientales.

Objetivo 13: Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.

El turismo puede ocupar un lugar destacado en la lucha contra el cambio climático si se movilizan plenamente los recursos y la capacidad de innovación de este sector económico mundial de importancia capital, orientándolos a la consecución de este objetivo. El cambio climático afectará a los destinos turísticos, su competitividad y su sostenibilidad en multitud de aspectos. Puede alterar directamente recursos ambientales que son destacados atractivos turísticos, o indirectamente a través de la pérdida de biodiversidad, escasez de recursos como el agua o por los gravámenes derivados de las políticas de mitigación.

Objetivo 14: Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible.

El turismo costero y marítimo, grandes segmentos de turismo, en particular para los pequeños Estados insulares en desarrollo, depende de ecosistemas marinos sanos. El desarrollo turístico debe ser una parte de la gestión integrada de las zonas costeras con el fin de ayudar a conservar y preservar los ecosistemas marinos frágiles y servir como vehículo para promover una economía azul.

Gran parte del turismo se encuentra en o cerca de los océanos. Pesca, navegación, buceo, snorkel y cruceros son ejemplos de operaciones turísticas que dependen de la salud de los océanos, los hábitats costeros y los ambientes marinos. El programa comunitario Azul ha participado activamente en los programas de turismo para proteger los océanos y ambientes marinos y de hábitats costeros.

Objetivo 15: Promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y frenar la pérdida de la diversidad biológica.

El turismo quizás sea el sector que más interés debe tener en la preservación del aire, el agua, los bosques y la biodiversidad de la zona, ya que generan los activos (paisajes, humedales, bosques y demás espacios naturales) que son a menudo la principal causa por que los turistas que visitan un destino. El turismo debe desempeñar un papel importante, no sólo en la conservación y la preservación de la biodiversidad, sino también en el respeto a los ecosistemas terrestres, realizando esfuerzos en el sentido de la reducción de residuos y el consumo, la conservación de la flora y fauna nativa, y las actividades de sensibilización.

Objetivo 16: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.

El turismo sostenible está llamado a contribuir de forma efectiva a la mitigación de la pobreza y a la erradicación de las desigualdades en los destinos, a través de una mejor redistribución de los ingresos y la eliminación de criterios y actividades excluyentes. Es en este contexto de equidad y redistribución justa que el turismo, siendo como es la industria más grande y de mayor crecimiento, puede y debe convertirse igualmente en la primera industria para la paz mundial. Para ello se deben fomentar y facilitar iniciativas que contribuyan a la comprensión internacional y la cooperación, la conservación del patrimonio y de la identidad, y la búsqueda de un mundo pacífico y sostenible, convirtiendo a cada viajero en un potencial "Embajador para la Paz".

Objetivo 17: Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.

La contribución activa del turismo al desarrollo sostenible presupone necesariamente la participación y colaboración de todos los actores, públicos y privados, implicados en las actividades turísticas. Esta concertación ha de basarse en mecanismos eficaces de cooperación y asociación en todas las esferas, tanto a nivel de destino como a nivel internacional. La gobernanza sostenible de los destinos, más allá de las competencias de gobiernos y administraciones, se configura como uno de los grandes desafíos actuales.

Nota: tomado del link: <https://www.e-unwto.org/doi/pdf/10.18111/9789284417766>

4. **PQRS:** no se encuentra creado un formato especial de PQRS de ciudadanos en calidad de turistas e inversionistas y, a su vez una ruta para el tratamiento y solución de las mismas, el cual debe ser creado en conjunto con las autoridades turísticas que operan en el municipio, (policía de turismo), el Punto de Información Turística y la Secretarías en las cuales se encuentre funcionando el Servicio de Atención al Ciudadano. Este formato además debe estar incluido en el acto administrativo por medio del cual se encuentre reglamentado el trámite interno de las PQRS de la administración municipal. **(Res.2900 de 20 de sept 2017).**

- Se requiere por parte de las Secretarías y Oficinas Asesoras, mayor atención al cumplimiento de la Ley de transparencia y de Acceso a la Información Pública (ley 1712 de 2014), en especial a lo señalado en los artículos 9, 10 y 11.

-Persisten las dificultades en la comunicación interna del Municipio, imposibilitando en algunos casos la obtención de información para remitir al Asesor con funciones de Control Interno y a los Entes de Control.

- A pesar que la actual administración se ha esmerado por mejorar la comunicación externa e interna a través del uso de las tecnológicas; se evidencia que algunas herramientas (hardware y software) se encuentran desactualizados lo cual influye en el lento desarrollo de los procesos.

RECOMENDACIONES

- Se exhorta al Representante de la alta dirección de la Alcaldía Municipal de Ciénaga Magdalena, a asumir mayor compromiso para lograr el fortalecimiento del Modelo Estándar de Control Interno;

-Revisar y ajustar los mapas de riesgos de los procesos.

- Mejorar en los tiempos de entrega de información requerida al interior de la entidad.

-Se sugiere realizar jornadas de fomento de autocontrol en las dependencias.

-A pesar que actualmente se cuenta con la oficina de correspondencia esta no posee las herramientas necesarias para hacer seguimiento a cada uno de los documentos que ingresan a la entidad, por tal razón Se sugiere la creación de la oficina o de Atención al Ciudadano donde se puedan centralizar todas las Peticiones, Quejas, Reclamos y Sugerencias y que cumpla con lo establecido en el artículo 76 de la ley 1474 de 2011.

- Se recomienda a los Secretarios, Jefes de Oficinas Asesoras y líderes de procesos a apropiarse y concientizarse sobre la relevancia de dar aplicación al Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano 2017, armonizado con el Plan de Desarrollo 2016-2019 "Territorio de lo Posible", que constituye una apuesta decidida de la Alcaldía Municipal para el fortalecimiento de la transparencia en la gestión, el empoderamiento de lo público y el fomento del autocontrol.

- Se recomienda a los Secretarios, Jefes de Oficinas Asesoras y líderes de procesos, informar al Asesor con Funciones de Control Interno, sobre los avances de los planes de mejoramiento que se suscriben con la Contraloría y que deben ser reportados a través del Sistema de Rendición Electrónica de la Cuenta e Informes (SIRECI) con vías al mejoramiento de la gestión pública de la Alcaldía.
- Se recomienda colgar en la página web institucional la información mínima obligatoria que consagra el artículo 9 de la ley 1712 de 2014 y de igual manera los artículos 10 y 11 de la antes mencionada.
- Se recomienda atender oportunamente los requerimientos y sugerencias del Asesor con Funciones de Control Interno.
- Se recomienda viabilizar la adquisición de software legal para los diferentes equipos de la entidad.
- Se recomienda informar a las oficina de control interno cualquier adelanto concerniente al cumplimiento de la ley 594 del 2000, donde se establecen las normas para el manejo de archivo y gestión documental.

Cordialmente,



JOAQUIN REVOLLO BILBAO
Asesor de Despacho con Funciones de Control Interno
ALCALDIA MUNICIPAL CIÉNAGA MAGDALENA

2016 - 2019