 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	CODIGO: TH-PR006-FO28
	CONSTANCIA DE ENTREGA PUESTO DE TRABAJO POR RETIRO O TRASLADO	VERSIÓN: 03
		FECHA: 29 SEPT. DE 2015


1. ENTREGA PUESTO DE TRABAJO

Fecha: 29 de enero de 2020	Proceso: Evaluación Independiente
----------------------------	-----------------------------------

DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES	MEDIO DE ENTREGA
Informes de Gestión el cual incluye: a). Labores Asignadas, Labores Ejecutadas. b). Estado de los trabajos pendientes o en proceso. c). Avances Plan de Acción. d). Avances Acuerdos de Gestión y/o compromisos laborales. e). Estado Actual Mapas de Riesgo, Indicadores y demás actividades establecidas en el manual de funciones. f). Estado de Reportes internos y a entes externos (periodicidad). En los casos que aplique. g). Estado Plan de mejoramiento en caso que aplique.	Se encuentran relacionados en el presente documento.	Físico: Informes de Gestión vigencia 2018, 2019 Red interna Corporación: CONTROL INTERNO – 2018 – INFORMES DE GESION DE GESION 2019 – INFORMES DE GESION
Entrega del inventario Documental en medio impreso, CD, de conformidad con los formatos y procedimientos establecidos en el Proceso de Gestión Documental.	En el archivo de Gestion de la Oficina de Control Interno, reposan las actuaciones durante mi periodo como jefe de la oficina.	Físico
Entrega del inventario devolutivo de bienes, recursos físicos y tecnológicos.	N/A	
Entrega de otros Documentos tales como papeles de trabajo, material de consulta, archivo en medio magnético, copias de seguridad (back up), otros.	N/A	

En cumplimiento de la ley 951 de 2005, que ordena a todo servidor público, presentar al separarse del cargo, un informe a quienes lo sustituyan legalmente en sus funciones sobre los asuntos de competencia, así como de la gestión de los recursos financieros, humanos y administrativos que tuvieron asignados para el ejercicio de sus funciones, por lo anterior de la manera más atenta, presento el informe de entrega en los siguientes términos.



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	CODIGO: TH-PR006-FO28
	CONSTANCIA DE ENTREGA PUESTO DE TRABAJO POR RETIRO O TRASLADO	VERSIÓN: 03
		FECHA: 29 SEPT. DE 2015

ASUNTOS DE COMPETENCIA FRENTE AL ROL DE LAS OFICINAS DE CONTROL INTERNO.

Los asuntos de competencia del jefe de la oficina de Control Interno se encuentran enmarcados en el manual de funciones y competencias laborales contenido en la Resolución No. 0514 de 2015; y para las oficinas de Control Interno sobre la normatividad relacionada con la materia, extraemos:

Constitución política de Colombia estableció en sus artículos 209 y 269:

Artículo 209. La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley.


Artículo 269. En las entidades públicas, las autoridades correspondientes están obligadas a diseñar y aplicar, según la naturaleza de sus funciones, métodos y procedimientos de control interno, de conformidad con lo que disponga la ley, la cual podrá establecer excepciones y autorizar la contratación de dichos servicios con empresas privadas colombianas.

Para desarrollar estos artículos se expidió la 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.

La ley 1474 de 2011, conocida como estatuto anticorrupción, hace énfasis en la necesidad de que haya un control interno más independiente y efectivo en las entidades de la Rama Ejecutiva y plantea la necesidad de un sistema de control más eficaz para la lucha contra la corrupción.

El artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 (PND 2014-2018), integra el Modelo Estándar de Control Interno – MECI y actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG en función de la articulación de los Sistemas de Gestión y de Control Interno y adopta el Documento Marco General de MIPG, donde se definen las tres líneas de defensa y sus responsabilidades.



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	CODIGO: TH-PR006-FO28
	CONSTANCIA DE ENTREGA PUESTO DE TRABAJO POR RETIRO O TRASLADO	VERSIÓN: 03
		FECHA: 29 SEPT. DE 2015

El acuerdo 492 de 2012, por la cual se modifica la estructura organizacional del Concejo de Bogotá D.C., se crean dependencias, se les asignan funciones y se modifica la planta de personal y la escala salarial

El informe se desarrolla frente a las obligaciones de la tercera línea de defensa de MIPG, a cargo de la Oficina de Control Interno, mediante la cual se proporciona información sobre la efectividad del Sistema de Control interno, la operación de la primera y segunda línea de defensa con enfoque en riesgos.

Está enmarcado en la séptima dimensión - Control Interno del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, bajo la estructura del Modelo Estándar de Control Interno – MECI, en un esquema de los cinco (5) roles asignados a las Oficinas de Control interno que deben articularse al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), a través de los mecanismos de control y verificación para cumplir con los objetivos y logro de resultados de las entidades, como lo señala el Decreto 1499 de 2017, emanado de Función Pública:

- 1) Liderazgo estratégico.
- 2) Enfoque hacia la prevención.
- 3) Evaluación de la Gestión de riesgos.
- 4) Evaluación y seguimiento.
- 5) Relación con entes externos.

Durante el periodo comprendido del 12 de septiembre al 31 de diciembre de 2018, y vigencia 2019 el informe de gestión de la oficina de Control Interno para estas vigencias (2018-2019) fueron comunicados a la presidencia del Concejo de Bogotá, D.C., y así mismo publicados en la página web, intranet y red interna de la corporación.

Para la vigencia 2020, se realizaron los siguientes informes y seguimientos:

Informe de Control Interno Contable


Informe de Evaluación por Dependencias vigencia 2019

Seguimiento al Plan de Acción anual de la Corporación

Seguimiento al Plan Anticorrupcion

Seguimiento a las PQRS



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	CODIGO: TH-PR006-FO28
	CONSTANCIA DE ENTREGA PUESTO DE TRABAJO POR RETIRO O TRASLADO	VERSIÓN: 03
		FECHA: 29 SEPT. DE 2015

Seguimiento al normograma de la oficina de Control Interno

Seguimiento a la audiencia de rendición de cuentas

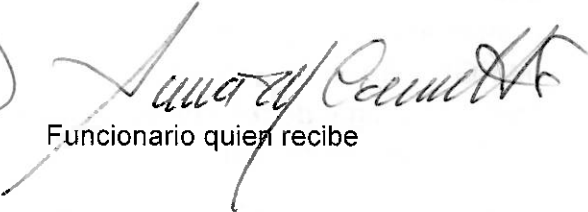
Seguimiento al Plan de Mejoramiento Institucional

Formulación del Plan de mejoramiento de la oficina de Control Interno

Comité Institucional de Coordinación de Control Interno

Cordialmente,


 HITLER ROUSEAU CHAVERRA OVALLE


 Funcionario quien recibe

Firma: _____
 C.C. No. 77.171686

Firma: _____
 C.C. # 51640734

Vo. Bo. Jefe Inmediato: _____

