

	<b>ALCALDIA DE POPAYAN</b>	GCI-200
	<b>OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO</b>	Versión: 07
		Página 1 de 5

## INFORME DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

### PRIMER REPORTE AÑO 2018

En cumplimiento del artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, la Oficina de Control Interno se permite presentar la situación del estado del Sistema de Control Interno que, para efectos del presente informe, dispone de la evaluación realizada al cierre del año 2017, efectuada con la metodología del D.A.F.P. a través del aplicativo FURAG II, que mide, en términos porcentuales, el Índice de desempeño institucional -IDI. Este indicador no tiene asignado ranking por desempeño (semáforo) ya que, por el contrario, su propósito es, en primer lugar, lograr que los resultados de las entidades se constituyan en una fuente de referencia individual, para que a partir de ella se establezcan retos propios de mejoramiento; y, en segundo lugar, para que las entidades tengan mejores referentes de gestión dentro de un conjunto de entidades con características similares y, como resultado de esos referentes, se desarrollen procesos de aprendizaje, replica y mejoramiento en otras entidades.

Es dable aclarar, que desde la evaluación del año 2016, las entidades públicas han venido migrando el método de evaluación parcial como lo era el centrado en el Modelo Estándar de Control Interno -MECI y, en alguna ocasión, el del sistema de Calidad, a un metodología nueva con enfoque integral, que fusionó el Sistema de desarrollo administrativo SISTEDA con el del sistema de Calidad que, a su vez, se articularon con el sistema nacional e institucional de Control Interno, de tal manera que fortaleciera los mecanismos, métodos y procedimientos de control al interior de las entidades del Estado.

Para efectos del presente informe, la Oficina de Control Interno se permite presentar las acciones realizadas en pro de la definición y/o actualización de la institucionalidad del Sistema único de Gestión y del Sistema de Control Interno, a través del Modelo integrado de Planeación y Gestión y la nueva regulación en la organización de las Oficinas de Control Interno, en el marco de los más reciente decretos expedidos por el Gobierno nacional, es decir, los Decretos 648 del 19 de abril de 2017 y 1499 del 11 de septiembre de 2017, en los siguientes términos:

1. Entre el 17 de octubre y 26 de noviembre de 2017 y ya expedido el Decreto 1499 de 2017, el DAFP llevo a cabo la medición del MIPG con el propósito de determinar la línea base a través de la cual las entidades públicas identificaran su grado de acercamiento a dicho marco de referencia. La medición fue estructurada para establecer un índice de desempeño general, así como de las dimensiones y las políticas de gestión y desempeño institucional que hacen parte de dicho modelo.
2. El 5 de diciembre de 2017, se impartió en la entidad, la primera capacitación en torno al Modelo integrado de Planeación y Gestión, por parte de una funcionaria del DAFP, en el marco de la estrategia de socialización y capacitación para la implementación de dicho Modelo, a través de un acompañamiento a las entidades territoriales.
3. Se solicitó en el mes de diciembre de 2017, concepto jurídico al DAFP, con el propósito de resolver dudas en torno a los deberes de las Oficinas de Control Interno frente a lo regulado por los Decretos 648 y 1499 de 2017, de lo cual se obtuvo respuesta con radicado 20185000033121 del 30 de enero de 2018, documento que sirvió de base para la proyección



	<b>ALCALDIA DE POPAYAN</b>	GCI-200
	<b>OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO</b>	Versión: 07
		Página 2 de 5

de los actos administrativos en cumplimiento de la institucionalidad para la implementación del MIPG.

4. Se descargó la información dispuesta por el DAFP, en su sitio web, consistente en manuales, guías y presentaciones en la web que se han conformado desde la entrada en vigencia de los Decretos 648 y 1499 de 2017.
5. Se dispuso de modelos de actos administrativos para la proyección de los Decretos respectivos al interior de la entidad, con los cuales se diera cumplimiento a la definición y/o actualización de la institucionalidad del Sistema único de Gestión.
6. Mediante oficio 20182000136233 del 27 de marzo de 2018, se solicitó a los líderes de aquellos procesos que tienen injerencia en los autodiagnósticos, proceder a diligenciar los 15 formatos que componen las 7 dimensiones, que permitirán a la entidad desarrollar un ejercicio de valoración del estado de cada una de ellas a través de unos componentes o grandes temas que enmarcan la política objeto de medición y con las cuales se estructura el Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Esto, con el propósito de que la entidad logre contar con una línea base respecto a los aspectos que debe fortalecer, los cuales deben ser incluidos en su planeación institucional.

La asignación de responsabilidades en el diligenciamiento de los autodiagnósticos, quedó estructurada de la siguiente manera:

No.	AUTODIAGNOSTICO	U.A.
1	Talento humano	Talento humano
2	Codigo de integridad	Talento humano
3	Direccionamiento y planeacion	Planeacion
4	Plan anticorrupcion	Control Interno
5	Gestion presupuestal	Hacienda
6	Gobierno digital	Sistemas
7	Defensa juridica	Juridica
8	Servicio al ciudadano	General - atencion comunidad
9	Tramites	General - atencion comunidad
10	Participacion ciudadana	Gobierno - Prensa - Planeacion
11	Rendicion de cuentas	Prensa
12	Desempeños institucional	Planeacion - SIG MECI Calidad
13	Gestion documental	General - gestion documental
14	Transparencia y acceso a la informacion	General, gestion documental - Planeacion, SIG MECI Calidad y Control Interno
15	Control Interno	Control Interno

	<b>ALCALDIA DE POPAYAN</b>	GCI-200
	<b>OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO</b>	Versión: 07
		Página 3 de 5

A fecha de este reporte, han atendido la solicitud 12 jefes y líderes de la entidad, por consiguiente, 3 líderes están pendientes de atender esta solicitud, a saber: los de las áreas de Sistemas y Prensa y la Oficina Jurídica.

Posterior a esta labor, se definirán los Planes de acción sobre aquellos aspectos débiles resultantes de la evaluación, que deberán implementar aquellos líderes de los Procesos con esta connotación.

En igual sentido, la Oficina de Control Interno aplicará, en una segunda etapa, la metodología de seguimiento sobre la estructura del MECI en sus 5 componentes: Ambiente de Control, Evaluación del Riesgo, Actividades de Control, Información y Comunicación, así como Actividades de Monitoreo, lo anterior teniendo en cuenta que se tratará en adelante de una evaluación de tercera línea de defensa.

Para ello, a través de la metodología que se venía aplicando para el informe intermedio o pormenorizado del MECI, se procederá a describir los Avances (Fortalezas) y las Dificultades (Debilidades) presentes en cada uno de estos componentes, lo cual suministrará un recuento y trazabilidad de las actividades y evolución de la gestión desarrollada por la entidad, enfocada en la implementación, específicamente, de la dimensión de Control Interno. Para ello, se analizará la situación relevante y condensada, a la fecha de corte respectiva, de aquellos hechos y factores de orden estructural, normativo, administrativo, humano y tecnológico, entre otros, que impactan positiva o negativamente la evolución del Control Interno en la entidad.

En este esquema, además, será necesario analizar el diseño y efectividad de la estructura de control diseñada, así como el ejercicio de las líneas estratégica, primera y segunda en cada uno de los componentes o dimensiones del MIPG.

7. A partir de la información referente y los modelos disponibles, se proyectaron los siguientes actos administrativos:
  - ✓ Por el cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión en la Alcaldía de Popayán
  - ✓ Por el cual se integra el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en la Alcaldía de Popayán.
  - ✓ Por el cual se actualiza a la normatividad vigente, el Comité Coordinador del Sistema de Control Interno en la Alcaldía de Popayán.

Estos actos administrativos, se encuentran en proceso de revisión jurídica dentro del procedimiento de legalización para la firma del Señor Alcalde.

8. El 13 de abril de 2018 se obtuvo la evaluación, para el año 2017, del Sistema único de gestión con la medición del resultado arrojado por el Índice de Desempeño Institucional –IDI- a través del aplicativo "Formulario único de reporte y avance de gestión –FURAG II".

	<b>ALCALDIA DE POPAYAN</b>	GCI-200
	<b>OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO</b>	Versión: 07
		Página 4 de 5

El indicador IDI, refleja el grado de orientación que tiene la entidad hacia la eficacia (la medida en que se logran los resultados institucionales), eficiencia (la medida en que los recursos e insumos son utilizados para alcanzar los resultados) y calidad (la medida en la que se asegura que el producto y/o prestación del servicio responde a atender las necesidades y problemas de sus grupos de valor).

Asimismo, presenta simultáneamente, los resultados de desempeño por dimensión y políticas, las cuales componen el MIPG, que constituye el marco de referencia que permitirá a las entidades públicas, bajo el enfoque del ciclo "Planear, hacer, verificar y actuar -PHVA" o lo que en síntesis se describe como "Institucionalidad, Operación y Medición", administrar la organización bajo buenas prácticas y el alcance de mejoras en la gestión, fortaleciendo, así, la confianza y legitimidad en la administración pública.

El resultado arrojado por el Indicador IDI fue del 69,8% como puntaje para nuestra entidad.

El resultado de 69,8%, tiene como referente un puntaje de 84,5%, máximo obtenido por una de las entidades pertenecientes al "grupo par" (grupo de entidades con características similares) del cual forma parte la Alcaldía de Popayán. Esto le permitirá a la entidad conocer que tan lejos está del puntaje máximo obtenido dentro del grupo par. Así, una entidad con buen desempeño estará ubicada en los quintiles más altos (4 y 5 con un 40% como puntajes altos), mientras que una entidad con bajo desempeño se ubicará en los quintiles más bajos (1, 2 y 3 con un 60% como puntajes bajos). Por consiguiente, el desempeño institucional alcanzado por nuestra entidad, indica que se cuenta con un resultado que la posiciona dentro del 60% de los puntajes bajos del grupo par.

La Dimensión de Control Interno permite asegurar, razonablemente, que las restantes 6 dimensiones cumplan su propósito, al promover el diseño y aplicación de acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para su prevención y evaluación. Por ello, es importante que la entidad implemente el Modelo Estándar de Control Interno -MECI, instrumento a través del cual se materializa esta dimensión.

El resultado arrojado para esta dimensión, fue del 68,7% como puntaje para nuestra entidad.

El resultado de 68,7%, tiene como referente un puntaje de 84,2%, máximo obtenido por una de las entidades pertenecientes al "grupo par" (grupo de entidades con características similares) del cual forma parte la Alcaldía de Popayán. Por consiguiente, el desempeño alcanzado por esta dimensión para nuestra entidad, indica que se cuenta con un resultado que la posiciona dentro del 60% de los puntajes bajos del grupo par.

El Grupo Par donde se encuentra clasificada nuestra entidad, comprende un total de 67 Alcaldías, que constituyen el referente de medición con características similares, entre las cuales se encuentran las Alcaldías de Medellín, Barranquilla, Santiago de Cali, Envigado, Pereira, Armenia y Pasto.

9. A partir del desarrollo de la estrategia de fortalecimiento del buen gobierno territorial, que el Departamento Administrativo de la Función Pública viene realizando en las entidades territoriales, se impartió el 17 de abril de 2018, un taller dirigido a la implementación del Modelo integrado de planeación y gestión en la entidad, para lo cual se convocó a todos los



	<b>ALCALDIA DE POPAYAN</b>	GCI-200
	<b>OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO</b>	Versión: 07
		Página 5 de 5

Directivos y líderes de proceso de la entidad, además de los Jefes de las oficinas de Control Interno de las entidades descentralizadas del Municipio. Este evento contó con una asistencia de 25 funcionarios, además de las 2 asesoras del DAFP que dirigieron la capacitación.

## RECOMENDACION

La Oficina de Control Interno, recomienda a todos los servidores públicos de la entidad, sin excepción, participar activamente en las actividades que se encuentran en marcha o en aquellas que se lleguen a emprender relacionadas con la implementación, fortalecimiento, sostenibilidad y mejora continua de los componentes del denominado, ahora, Sistema único de Gestión, cuyo medio de implementación es el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, puesto que los bajos niveles de participación, respuesta e interés en esta temática, han sido los principales factores que han afectado la planeación y la debida implementación y aplicación de los dimensiones y requisitos que lo componen.

Así, pues, su participación como gestores del control y de la calidad en la prestación del servicio público, es decisiva en la evolución e imagen positiva o, por el contrario, negativa, que proyecte la entidad ante la comunidad.

Para lo anterior, los funcionarios que integran la coordinación del Sistema único de Gestión, aportan toda su experiencia y conocimientos, con el fin de proveer apoyo y acompañamiento a los líderes y demás funcionarios de la entidad en tales actividades; sin embargo, lo más importante, es demostrar continuamente el compromiso e inversión de tiempo e interés en formar parte de las soluciones que facilitan los sistemas integrados de gestión a las entidades, lo que se traduciría en resultados positivos en el control de los procesos y, por ende, en la calidad de la prestación de los servicios a la comunidad en general.

Atentamente,



**CLAUDIA MAGALI HURTADO HURTADO**  
Jefa Oficina de Control Interno

*Proyectó: Luis Alberto Moiano L.*