



OFICINA CONTROL INTERNO DE GESTIÓN

**INFORME EJECUTIVO DE CONTROL INTERNO
VIGENCIA 2014**

INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de las funciones señaladas en la Ley 87 de 1993 y siguiendo los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública la Oficina de Control Interno de Gestión de la Gobernación del Putumayo realiza la evaluación independiente del estado del Sistema de Control Interno en la entidad en el marco de la norma MECI.

Con ese propósito, este informe desarrollará los tres subsistemas de control, establecidos por el Modelo Estándar de Control Interno, considerando los avances y dificultades que se presentan en cada uno de ellos para posteriormente plantear las recomendaciones orientadas a un mejoramiento continuo de la gestión.

Los datos consignados en este informe de evaluación independiente fueron capturados a través de diferentes estrategias como: auditorías internas de control interno, visitas específicas a los sitios donde se desarrolla la acción, análisis de información financiero-contable, revisión de informes de gestión por dependencias, revisión de expedientes de documentación y el seguimiento a compromisos establecidos en los planes de mejoramiento institucional.

1 - MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO

La Gobernación del Putumayo mediante Decreto N° 0286 del 16 de octubre de 2014 adoptó el Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2014 y la NTC GP 1000:2009, igualmente con Decreto N° 0287 del 16 de octubre de 2014 designa el representante de la Alta Dirección para la implementación del Sistema Integrado de Gestión y crea el Equipo Operativo del mismo y con Decreto N° 0288 del 16 de octubre de 2014 actualiza el Comité Coordinador del Sistema Integrado de Gestión.

A la fecha la firma Fundación Visión Salud viene ejecutando el subproyecto denominado "Actualización, Diseño e Implementación del Sistema Integrado de Gestión que busca la Integración del MECI 1000:2014 y la NTCGP 1000:2009 en la Gobernación del Putumayo", en cumplimiento del Contrato de Consultoría N° 573 del 9 de diciembre de 2013. Proceso que de acuerdo a lo planeado y programado culminará en el mes de mayo de 2015.



2 - EL MECI Y SUS MODULOS

2.1. MODULO DE CONTROL DE PLANEACION Y GESTIÓN

Avances:

La Entidad cuenta en versión preliminar con los siguientes documentos: Código de Ética y Buen Gobierno, el cual fue construido participativamente con el Equipo Operativo, el Comité de Coordinación del SIG y los funcionarios de la Gobernación; igualmente con los siguientes planes y programas: Plan Anual de Capacitación, Bienestar Social, Inducción y Reinducción, de la misma forma con Manuales de Funciones y Competencias Laborales, Mapa de Procesos, y se encuentra adelantando la caracterización de procesos y la documentación de procedimientos, la elaboración de mapas de riesgos, la definición de la política de administración del riesgo, la construcción de indicadores y el establecimiento de las políticas de operación.

Con base en el Plan de Desarrollo Departamental 2012-2015 "Putumayo Solidario y Competitivo" fue definida la Plataforma Estratégica institucional (Misión, Visión, Política y Objetivos de Calidad, Principios y Valores).

Dificultades:

Es débil el compromiso de los servidores públicos al servicio de la entidad, en todos sus niveles, en cuanto a la interiorización del control como actividad intrínseca en el desarrollo de cada una de las actividades, funciones, procesos y procedimientos.

La entidad cuenta con tres (3) Manuales de Funciones y Competencias Laborales (*Planta Secretaría de Salud, Planta Secretaria de Educación y Planta General*), los cuales no se encuentran estructurados de acuerdo a las exigencias establecidas por la Ley 909 de 2004.

La actual estructura administrativa u organizacional de la entidad dificulta el desarrollo del Modelo de Operación por Procesos en el marco del Sistema Integrado de Gestión. La distribución de la planta de cargos del personal de carrera administrativa y provisionales es deficiente por cuanto se evidencian claras falencias de personal en algunas dependencias y excesiva participación en otras, denotándose una débil distribución para el cumplimiento de la Misión Institucional.

Existen debilidades en la programación, ejecución, ajuste y evaluación de los Planes o Programas de Bienestar, Incentivos y Capacitación, considerando que los mismos no contemplan todas las actividades establecidas en la estructura del sistema de estímulos (Decreto 1567/1998), carecen de un componente de innovación por cuanto las actividades a realizar son repetitivas año tras año, se incluyen actividades que legalmente no hacen parte



OFICINA CONTROL INTERNO DE GESTIÓN

de los mismos y se deja de lado las que sí están establecidas y no hay evidencia documental de la evaluación de los mismos.

2.2. MODULO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Avances:

La Entidad cuenta en versión preliminar con los siguientes documentos: Caracterización del Proceso Evaluación y Control, Guía para la Autoevaluación del Control y la Gestión, Procedimiento de Auditorías Internas, Programa Anual de Auditorías Internas, Procedimiento para el Fomento de la Cultura del Autocontrol, Procedimiento para la Presentación de Informes Legales a Entes Externos, Procedimiento para la Relación con Entes Externos.

Se mantiene la evaluación independiente por parte de la Oficina de Control Interno de Gestión a través de las auditorías internas, el seguimiento a Planes de Mejoramiento concertados con la Contraloría General de la República y la Contraloría General del Departamento del Putumayo.

Se han formulado las recomendaciones pertinentes por área, en el marco del rol de asesoría, acompañamiento y evaluación. Mediante un plan de acción y un programa de auditoría fueron priorizadas y ejecutadas auditorías internas en las que se detectaron falencias o desviaciones que fueron puestas en conocimiento de los responsables de los procesos y de la alta dirección.

La Oficina de Control Interno de Gestión en desarrollo de sus funciones ha dado cabal cumplimiento a la elaboración y presentación del Informe Ejecutivo Anual de Control Interno al DAFP, igualmente del Informe Anual de Evaluación del Control Interno Contable a la Contaduría General de la Nación.

Se coordina el enlace del Departamento con los órganos de control externos (Contralorías Nacional y Departamental, Departamento Nacional de Planeación, etc.).

Dificultades:

La Gobernación del Putumayo tiene debilidades en la concertación de los planes de mejoramiento por procesos e individual. Lo anterior requiere mejorar en la Evaluación del Desempeño Laboral y en la concertación de objetivos, acuerdos y compromisos con el personal que se encuentra en Carrera Administrativa, e igualmente adoptar y aplicar mecanismos para la evaluación del personal vinculado en provisionalidad.



OFICINA CONTROL INTERNO DE GESTIÓN

No se utilizan herramientas de autoevaluación por parte de los responsables de los procesos.

No se ha generado el compromiso necesario por parte de los responsables de los procesos para adoptar acciones de autocontrol.

2.3. EJE TRANSVERSAL INFORMACION Y COMUNICACION

Avances:

La Entidad cuenta, en versión preliminar, con los siguientes documentos: Plan de Comunicaciones Interno y Externo como documento asociado al proceso de Gestión de Comunicación, igualmente se han identificado las Matrices de Comunicaciones entre los diferentes procesos.

La información y comunicación, como un elemento importante de la Gestión, se ha apoyado en instrumentos tecnológicos, que permiten mostrar las realizaciones con transparencia aplicando los principios constitucionales de la administración pública

Dificultades:

La Gobernación del Putumayo no cuenta con un Sistema de Información funcional que le permita hacer seguimiento, reporte y monitoreo a las herramientas de planificación (*Planes de Desarrollo, POAI, Inversión*), gestión financiera (*Presupuesto, Contabilidad, Rentas, Recursos Físicos*), gestión contractual, gestión administrativa, que permitan reportar la situación de la administración, mejorar la toma de decisiones, dar respuestas veraces y oportunas a los organismos de control y reportar los logros y avances, así como los retrocesos, alertas y errores.

En el aspecto tecnológico, aún falta integrar todas las dependencias de la Gobernación del Putumayo a la red de información, que permita consultar y manejar todos los procesos y procedimientos.

Se evidencian deficiencias en los procesos de comunicación, sus fuentes, canales y responsables.



3.- RECOMENDACIONES

1. Disponer los recursos y establecer las estrategias que permitan el sostenimiento y mejoramiento continuo del Sistema Integrado de Gestión.
2. Proveer los cargos de: Profesional Especializado (Código 222, Grado 07) y Profesional Universitario (Código 219, Grado 02) del Despacho del Gobernador (Equipo de Trabajo: Desarrollo Organizacional y Mejoramiento Continuo), creados en los Decretos N° 0346 y N° 0347 del 31 de diciembre de 2008. Lo anterior considerando que una vez actualizado, implementado y certificado el SIG se debe garantizar su mantenimiento y mejoramiento continuo.
3. Revisar la Estructura Organizacional, de tal forma que la misma permita el desarrollo del Modelo de Operación por Procesos en el marco del Sistema Integrado de Gestión.
4. Ajustar los Manuales Específicos de Funciones y de Competencias Laborales de conformidad a lo establecido en el artículo 9 del Decreto 2484 del 2 de diciembre de 2014.
5. Generar estrategias y una cultura interna de monitoreo, seguimiento y evaluación a la gestión (Plan de Desarrollo, Plan Financiero, POAI, Inversión, Regalías, Contratación, Presupuesto, etc.), de tal forma que se cuente con información consistente, transparente, fiable y cualificada, que permita su uso periódico para propósitos inicialmente internos, como monitorear y evaluar la propia gestión, y posteriormente para mostrar los resultados de la gestión, rendir los informes a los organismos de control y adelantar los procesos de rendición de cuentas a la ciudadanía.
6. Promover en todas las áreas y todos los niveles la cultura de la autoevaluación de control y de gestión. De tal forma que los servidores públicos adopten el control interno como actividad intrínseca en el desarrollo de todas sus funciones, actividades y procesos, y por consiguiente reconozcan que es responsabilidad de todos garantizar su eficiencia, eficacia y efectividad.
7. Realizar la difusión y socialización de los principios y valores éticos de la entidad, como un modelo de comportamiento individual, para mejorar la gestión y la comunicación entre funcionarios, contratistas y usuarios de la Gobernación.
8. Utilizar los medios tecnológicos existentes para mejorar la información y comunicación de utilidad pública para los usuarios internos y externos de la entidad. Lo anterior permitirá que los flujos de información recorran la estructura organizacional llevando las



OFICINA CONTROL INTERNO DE GESTIÓN

políticas, metas y objetivos que deben cumplirse en el desarrollo de la gestión, así mismo la comunicación informativa facilitará la rendición de cuentas a la comunidad y órganos de control a través de los medios de comunicación disponibles en la organización: Página WEB, comunicación radial, teléfono, revistas, boletines, etc.

9. Fortalecer y dar mayor operatividad al Plan de Bienestar Social y Formación y Capacitación, Estímulos e Incentivos, Inducción y Reinducción, de tal forma que contribuyan a la creación, mejora y mantenimiento de condiciones laborales que favorezcan el desarrollo integral del empleado, mejorar su nivel de vida y el de su familia, aumentar los niveles de satisfacción y el mejoramiento del clima laboral y organizacional.
10. Fortalecer lo relacionado con la presentación de los informes establecidos por normas y reglamentos y así dar cumplimiento a las demandas de información de los diferentes entes de control, otras instituciones y comunidad organizada.
11. Implementar actuaciones permanentes relacionadas con el proceso de depuración contable, de tal forma que permita establecer los saldos reales y una adecuada clasificación contable.

Atentamente,

JAVIER VICENTE GALLON IBARRA
Jefe Oficina de Control Interno de Gestión

Proyectó:

JÓRGE LOPEZ VILLOTA
Profesional Especializado (e) OCI