



---

## INFORME EJECUTIVO DE CONTROL INTERNO VIGENCIA 2013

### 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 1000:2005.

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° 287 del 3 de noviembre de 2008 adoptó el Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005, igualmente con Decreto N° 289 del 4 de noviembre de 2008 adoptó el Sistema Integrado de Gestión (SIG) que busca la integración de las Normas NTCGP 1000:2004 y MECI 1000:2005 y mediante Decreto N° 0026 del 15 de febrero de 2010 unifica el Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno Institucional y el Comité del Sistema Integrado de Gestión del Departamento del Putumayo.

En el año 2008 la Administración Departamental suscribió con la Universidad de Antioquia Contrato Interadministrativo N° 065, entre otras cosas, con el objeto de implementar los sistemas de MECI-CALIDAD, sin embargo el contrato fue liquidado el 14 de junio de 2011 sin que se haya logrado este objetivo.

El 9 de diciembre de 2013 la Gobernación del Putumayo contrató la firma Fundación Visión Salud para que en el término de 12 meses realice la ejecución del subproyecto denominado "Actualización, Diseño e Implementación del Sistema Integrado de Gestión que busca la Integración del MECI 1000:2005 y la NTCGP 1000:2009 en la Gobernación del Putumayo",



## OFICINA CONTROL INTERNO DE GESTIÓN

proceso que de acuerdo a los establecido en al Acta de Inicio terminará el 17 de diciembre de 2014.

## 2 - EL MECI Y SUS SUBSISTEMAS

### 2.1. SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATÉGICO.

Los componentes de este subsistema, como ambiente de control, direccionamiento estratégico y administración del riesgo, que desarrollan elementos como: compromisos, protocolos éticos, desarrollo del talento humano, estilos de dirección, modelo de operación por procesos, estructura organizacional y administración del riesgo, son temas que desarrollan objetivos estratégicos que definen la operación de la Gobernación del Putumayo y los posibles riesgos que puedan afectarla.

#### 2.1.1 Avances.

- a) La Administración cuenta, a nivel documental, con un Código de Ética, Manuales de Funciones y Competencias Laborales y Plan de Desarrollo concertado con la comunidad y adoptados legalmente, Plan Institucional de Capacitación y Bienestar Social, igualmente se ha avanzado en la identificación y caracterización de procesos financieros, tarea que requiere ser retomada para cumplir al 100% con los procesos identificados en el correspondiente Mapa de Procesos (Estratégicos, Misionales y de Apoyo).

#### 2.1.2. Dificultades.

- a) La Administración Departamental no cuenta con un Sistema Integrado de Gestión (NTCGP 1000:2009 y MECI 1000:2005) debidamente implementado, institucionalizado y en funcionamiento.
- b) Es débil el compromiso de los servidores públicos al servicio de la entidad en cuanto a la interiorización del control como actividad intrínseca en el desarrollo de cada una de las actividades, funciones, procesos y procedimientos.
- c) La entidad no cuenta con un Programa de Inducción y Reinducción. Durante el año 2013, a pesar de lo recomendado por la Oficina de Control Interno de Gestión, no se realizaron este tipo de actividades.
- d) La entidad cuenta con dos (2) Manuales de Funciones y Competencias Laborales (*Planta Secretaría de Salud y Planta General*), los cuales no se encuentran estructurados de acuerdo a las exigencias establecidas por la Ley 909 de 2004.
- e) La actual estructura administrativa u organizacional de la entidad dificulta el desarrollo del Modelo de Operación por Procesos en el marco del Sistema Integrado



## OFICINA CONTROL INTERNO DE GESTIÓN

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.

- f) No se evidencian avances significativos en el establecimiento de una política de administración de personal (ingreso, encargos, evaluación del desempeño, socialización de valores, capacitación, incentivos, sanciones, inducción y reinducción, etc.).
- g) 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 de los mismos y se deja de lado las que sí están establecidas y no hay evidencia documental de la evaluación de los mismos.
- h) La entidad no tiene definida la Política de Administración de Riesgos.

### 2.2. SUBSISTEMA DE CONTROL DE LA GESTIÓN.

Se relaciona con el cumplimiento de los objetivos de operación, información y comunicación, identificando los logros de los objetivos institucionales, los resultados y metas y su socialización interna y externa a través de los informes de ley requeridos por las autoridades de control.

#### 2.2.1. Avances.

- a) La Política del Sistema Integrado de Gestión –SIG– se encuentra adoptada mediante Decreto N° 0138 del 19 de junio de 2009. No obstante lo anterior la misma no ha sido socializada y aplicada.
- b) 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.

#### 2.2.2. Dificultades.

- a) 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



## OFICINA CONTROL INTERNO DE GESTIÓN

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.

- b) La Institución no cuenta con un Sistema de Gestión Documental, de conformidad con las normas archivísticas vigentes.
- c) 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.
- d) 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.
- e) Se evidencian deficiencias en los procesos de comunicación, sus fuentes, canales y responsables.

### 2.3. SUBSISTEMA DE CONTROL DE LA EVALUACIÓN.

El Subsistema de Control de Evaluación es el conjunto de Componentes de Control que al actuar interrelacionadamente, permiten valorar en forma permanente la efectividad del Control Interno de la Gobernación del Putumayo; la eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos y actividades; el nivel de ejecución de los planes y programas, los resultados de la gestión, detectar desviaciones, establecer tendencias y generar recomendaciones para orientar las acciones de mejoramiento de la Entidad.

#### 2.3.1. Avances.

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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



## OFICINA CONTROL INTERNO DE GESTIÓN

Control Interno al DAFP, igualmente del Informe Anual de Evaluación del Control Interno Contable a la Contaduría General de la Nación.

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

### 2.3.2. Dificultades.

- a) El subsistema de control de la evaluación en los componentes de autoevaluación y planes de mejoramiento individual y por procesos, ha presentado debilidades por carecer de los mecanismos necesarios para aplicar la evaluación individual y por procesos.
- b) No se utilizan herramientas de autoevaluación por parte de los responsables de los procesos.
- c) No se ha generado el compromiso necesario por parte de los responsables de los procesos para adoptar acciones de autocontrol.

## 3.- RECOMENDACIONES

1. 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.
2. 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.
3. Definir, socializar e implementar el Código de Buen Gobierno, en el cual se establezcan las políticas de operación al igual que los lineamientos de la dirección frente a los diferentes actores y situaciones que se presentan en el desarrollo de la gestión y el cumplimiento de las metas de los procesos desarrollados por la Gobernación en el marco de su Sistema Integrado de Gestión.
4. 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.



OFICINA CONTROL INTERNO DE GESTIÓN

5. 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.
6. 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 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.
7. Fortalecer y dar mayor operatividad al Plan de Bienestar Social y Formación y Capacitación e incluir en el mismo lo concerniente a estímulos e incentivos, inducción y reinducción y demás elementos 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.
8. Adoptar y desarrollar la Política de Administración de Riesgos y Gestión Documental.
9. 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.
10. Dar mayor funcionalidad y apoyo a interventores y supervisores de contratos y convenios para las acciones de seguimiento y evaluación que deben realizar para el cumplimiento de obligaciones y compromisos adquiridos.
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.
12. Fomentar la apropiación institucional del concepto de comunicación organizacional como una responsabilidad de todas las dependencias de la entidad para asegurar que los procesos fluyan adecuadamente.

Atentamente,

  
JAVIER VICENTE GALLON IBARRA  
Jefe Oficina de Control Interno de Gestión

Proyectó:

  
JORGE LOPEZ VILLOTA  
Profesional Especializado (e) OCI

---

*CONTROL INTERNO: Empresa de Todos*