



**INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011
A JULIO 2018**

INTRODUCCION

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo para el orden nacional e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales. El nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG articula el nuevo Sistema de Gestión, que integra los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno. El objetivo principal de esta actualización es consolidar, en un solo lugar, todos los elementos que se requieren para que una organización pública funcione de manera eficiente y transparente, y que esto se refleje en la gestión del día a día que debe atender a las 16 Políticas de Gestión y las 7 Dimensiones.

El presente informe se elabora teniendo en cuenta las disposiciones señaladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), que en concepto emitido¹ para la dimensión del control interno del MIPG en su segunda versión, definió la estructura del informe pormenorizado que presentarán las Oficinas de Control Interno o quien haga sus veces, en el cual se considerarán las siete dimensiones del Mipg V2, entre las cuales se encuentran: Dimensión Talento Humano, Dimensión Direccionamiento Estratégico, Dimensión Gestión con Valores para el Resultado, Dimensión Información y Comunicación, Dimensión Gestión del Conocimiento y Dimensión de Control Interno.

MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN POR DIMENSIONES

Mediante Resolución No. 128 y 129 de abril 19 de 2018, se crean los Comités Departamental e Institucional de Gestión y Desempeño de la Gobernación del Putumayo, respectivamente. Con resolución 178 del 14 de marzo de 2018 se integra y establece el reglamento de funcionamiento del comité Institucional de coordinación de Control Interno de la gobernación del Putumayo.

1. RESPONSABLES ASIGNADOS POR CADA DIMENSION

De acuerdo a oficio SPD- SIG 0824 de abril 12 de 2018, se establecen los responsables de cada dimensión así:





REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DE PUTUMAYO
"JUNTOS PODEMOS TRANSFORMAR"
OFICINA DE CONTROL INTERNO



Dimensión Talento Humano	Dimensión Dirección Estratégico y Planeación	Dimensión Gestión con Valores para el Resultado	Dimensión Evaluación de Resultados	Dimensión Información y Comunicación	Dimensión Gestión del Conocimiento	Dimensión Control Interno
Secretaría de Servicios Administrativos	Secretaría de Planeación	Secretaría de Hacienda - Secretaría de Planeación- Secretaría de Servicios Administrativos -Oficina Jurídica - Asesores Despacho	Secretaría de Planeación	Secretaría de Servicios Administrativos	Secretaría de Servicios Administrativos	Jefe de Control Interno de Gestión

2. AUTODIAGNOSTICOS

Los autodiagnósticos se llevaron a cabo en jornadas de trabajo con la participación de sus líderes de procesos y equipo técnico de diferentes Secretarías y oficinas, lo anterior dando cumplimiento al Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017 del Departamento de la Función Pública.

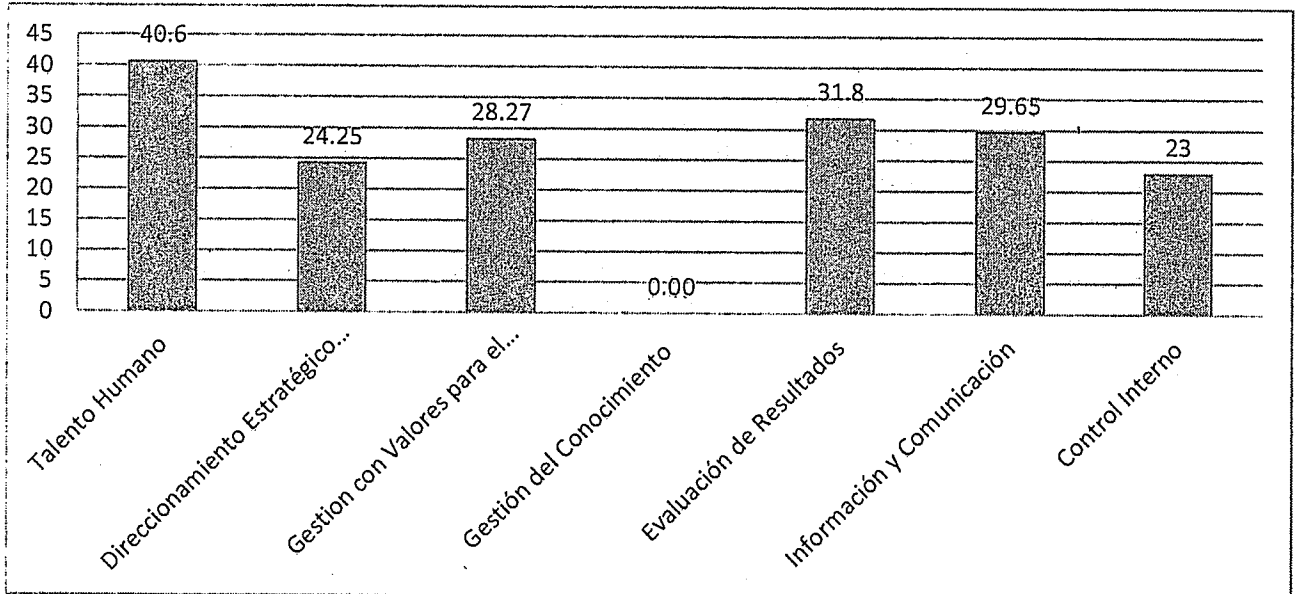
A continuación se presenta resumen de las calificaciones 16 Políticas y 7 dimensiones discriminadas de la siguiente manera:

DIMENSIONES	POLÍTICAS	CALIFICACION	TOTAL
Talento Humano	Estrategia de Talento Humano	31.2	40.6
	Código de Integridad	50	
Dirección Estratégico y Planeación	Dirección Estratégico y Planeación	38	24.25
	Plan Anticorrupción	10.5	
Gestión con Valores para el Resultado	Gestión Presupuestal	55.9	28.27
	Gobierno Digital	34	
	Defensa Judicial	55.2	
	Servicio Al Ciudadano	23.5	
	Trámites	10	
	Participación Ciudadana	7.3	
	Rendición de Cuentas	12	
Evaluación de Resultados	Seguimiento y Evaluación	31.8	31.8
Gestión del Conocimiento	Gestión del Conocimiento	00	00
Información y Comunicación	Gestión Documental	17	29.65
	Transparencia y Acceso a la Información	42.3	
Control Interno	Control Interno	23	23

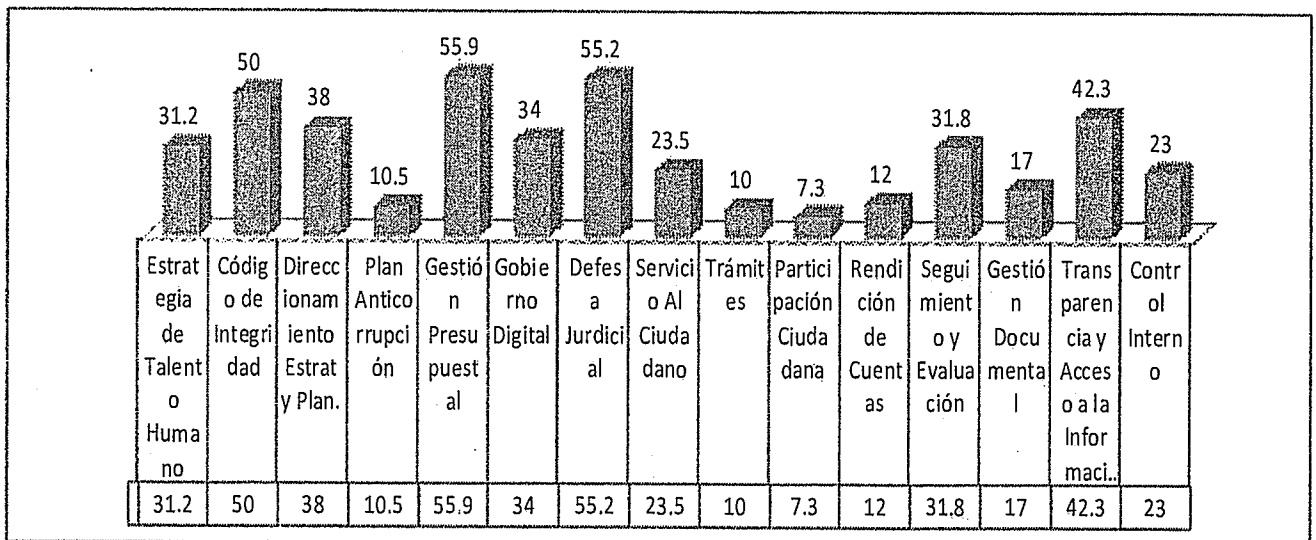




GRÁFICA CALIFICACIONES DEL AUTODIAGNOSTICO POR DIMENSIONES



GRAFICA DE CALIFICACIONES POR POLITICAS





3 ANÁLISIS DE BRECHAS FRENTE A LOS LINEAMIENTOS DE LAS POLÍTICAS

DIMENSIONES	ANÁLISIS DE BRECHAS FRENTE A LOS LINEAMIENTOS DE LAS POLÍTICAS
Talento Humano	Existen algunos componentes del Plan Estratégico del Talento Humano, pero no se encuentra consolidado; los avances son para el personal de planta y pendiente para el personal vinculado por prestación de servicios. Pendiente la construcción y adopción del Código de integridad.
Direccionamiento Estratégico y Planeación	Deficiencia en la definición de los indicadores para medir el impacto de los resultados de la Gestión
Gestión con Valores para el Resultado	No se evidencia la coordinación, consolidación y articulación para la ejecución de las metas anuales, cada una de las unidades ejecutoras la realizan de acuerdo a su plan de acción individual.
Evaluación de Resultados	No se realiza la evaluación de los Resultados de la Gestión, únicamente se realiza la evaluación de la metas de forma anual, tampoco cuenta con mecanismos alternos que permitan fortalecer la autoevaluación, el monitoreo y seguimiento de los planes, programas y proyectos.
Información y Comunicación	Se hace necesario definir los canales de comunicación que permitan unificar y consolidar los resultados de la gestión interna y externa a través de los distintos medios.
Gestión del Conocimiento	No se ha definido la matriz de autodiagnóstico.
Control Interno	*- La Cultura de Autocontrol es una de las mayores debilidades que tiene la entidad, ya que éste se encuentra presente en todas las acciones, decisiones, tareas y actuaciones realizadas por el servidor público. *-No tiene definida una herramienta estratégica que le permita dar alertas de forma oportuna a las desviaciones de las metas y objetivos. *-Los informes de la oficina de Control Interno no se tienen en cuenta para la mejora continua *- Dificultad para definir los riesgos de la entidad

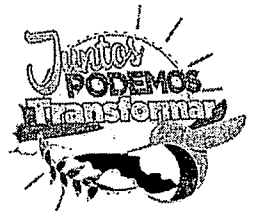
3. CRONOGRAMA PARA LA IMPLEMENTACIÓN O PROCESO DE TRANSICIÓN

1. Capacitaciones por parte de la Función Pública - mes febrero y junio de 2018.
2. Creación mediante decreto Departamental 0128-0129 de abril 2018 de los Comités Departamental e Institucional de Gestión y Desempeño
3. Capacitación del nuevo sistema al equipo de la Administración Departamental - mes de abril y mayo 2018.
4. Elaboración de Autodiagnósticos - mes de mayo y junio 2018.
5. Socialización Autodiagnóstico - mes Junio de 2018
6. Elaboración de los Planes de Acción - mes Agosto y septiembre 2018
7. Sesiones de los comités - mes Agosto y Septiembre de 2018





REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DE PUTUMAYO
"JUNTOS PODEMOS TRANSFORMAR"
OFICINA DE CONTROL INTERNO



4. PLANES DE MEJORA PARA LA IMPLEMENTACIÓN O PROCESO DE TRANSICIÓN

- El plan de Acción de cada política se encuentra en construcción.

5. AVANCES ACORDE AL CRONOGRAMA Y PLANES DE MEJORA

- A la fecha este punto no se ha desarrollado.

Atentamente,

ELIAN ALEJANDRA GRANDA ORTEGA
Jefe Oficina Control Interno de Gestión

Proyectó	Martha Leyton	Control Interno	Profesional Universitario	
----------	---------------	-----------------	---------------------------	--

"Control Interno somos Todos"


Palacio Departamental Mocoa Calle 8 No. 7-40, Código Postal: 860001
Conmutador (+578) 4206600 ▪ Fax: 4295196 ▪ Página web: www.putumayo.gov.co ▪



GOBERNACION DEL PUTUMAYO
CONTROL INTERNO DE GESTION
INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO -(Ley 1474 de 2011)
A 10 DE JULIO DE 2018

Dimensión	Dimensión Talento Humano	Dimensión Direcciónamiento Estratégico y Planeación	Dimensión Gestión: con Valores para el Resultado	Dimensión Evaluación de Resultados	Dimensión Información y Comunicación	Dimensión Gestión del Conocimiento	Dimensión Control Interno
Asesoría							
Responsables asignados Autodiagnóstico 2018	Secretaría de Servicios Administrativos	Secretaría de Planeación	Secretaría de Hacienda - Secretaría de Planeación- Secretaría de Servicios Administrativos -Oficina Jurídica - Asesores	Secretaría de Planeación	Secretaría de Servicios Administrativos	Secretaría de Servicios Administrativos	Jefe de Control Interno de Gestión
Análisis de brechas frente a los lineamientos de las políticas	40.6% Existen algunos componentes del Plan Estratégico del Talento Humano, pero no se encuentra consolidado; los avances son para el personal de planta y pendiente para el personal vinculado por prestación de servicios. Pendiente la construcción y adopción del Código de integridad.	24.25% Deficiencia en la definición de los indicadores para medir el impacto de los resultados de la Gestión	28.27% No se evidencia la coordinación, consolidación y articulación para la ejecución de las metas anuales, cada una de las unidades ejecutoras la realizan de acuerdo a su plan de acción individual.	31.8% No se realiza la evaluación de los Resultados de la Gestión, únicamente se realiza la evaluación de la metas de forma anual, cuenta con mecanismos alternos que permitan fortalecer la autoevaluación, el monitoreo y seguimiento de los planes, programas y proyectos.	29.65% Se hace necesario definir los canales de comunicación que permitan unificar y consolidar los resultados de la gestión interna y externa a través de los distintos medios.	0% No se ha definido la matriz de matriz autodiagnóstico.	23.8% * - La Cultura de Autocontrol es una de las mayores debilidades que tiene la entidad, ya que éste se encuentra presente en todas las acciones, decisiones, tareas y actuaciones realizadas por el servidor público. *No tiene definida una herramienta estratégica que le permita dar alertas de forma oportuna a las desviaciones de las metas y objetivos. *Los informes de la oficina de Control Interno no se tienen en cuenta para la mejora continua.
Cronograma para la implementación o proceso de transición							
Planes de mejora para la implementación o proceso de transición	El plan de acción se encuentra en construcción	El plan de acción se encuentra en construcción	El plan de acción se encuentra en construcción	El plan de acción se encuentra en construcción	El plan de acción se encuentra en construcción	El plan de acción se encuentra en construcción	El plan de acción se encuentra en construcción
Avances acorde al cronogram	No hay datos	No hay datos	No hay datos	No hay datos	No hay datos	No hay datos	No hay datos
Entre otros aspectos.....		Mediante Resolución No. 128 y 129 de abril 19 de 2018, se crean los Comités Departamental e Institucional de Gestión y Desempeño de la Gobernación del Putumayo					Mediante Resolución 178 del 14 de marzo de 2018 se integra y establece el reglamento de funcionamiento del comité Institucional de coordinación de Control Interno de la gobernación del Putumayo

1. Capacitaciones por parte de la Función Pública - mes febrero y junio de 2018.
2. Creación mediante decreto Departamental 0128-0129 de abril 2018 de los Comités Departamental e Institucional de Gestión y Desempeño
3. Capacitación del nuevo sistema al equipo de la Administración Departamental - mes de abril y mayo 2018.
4. Elaboración de Autodiagnóstico - mes de mayo y junio 2018.
5. Socialización Autodiagnóstico - mes Agosto y Septiembre 2018
6. Elaboración de los Planes de Acción - mes Agosto y Septiembre 2018
7. Sesiones de los comités - mes Agosto y Septiembre de 2018

Entre otros aspectos.....

ELEANORA GRANDE ORTEGA
 Jefe Oficina Control Interno de Gestión
 Elaboró: Martha Leyton - Profesional Universitario -OCI