	SEGUIMIENTO Y EVALUACION INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO	PROCESO: SEGUIMIENTO Y MEDICION
		CODIGO: PDSE002
		VERSION. 1
		FECHA DE EMISION: 14 DE FEBRERO DE 2013

**INFORME PORMENORIZADO
 DE CONTROL INTERNO
 CUATRIMESTRE MARZO - JUNIO DE 2018**


PERSONERIA MUNICIPAL DE VALLEDUPAR

**DR. ALFONSO CAMPO MARTINEZ
 PERSONERO DE VALLEDUPAR**

**ANA MARIA MARTINEZ OCHOA
 PERSONERA AUXILIAR Y COORDINADORA
 DE CONTROL INTERNO**

JULIO DE 2018

Calle 14 No. 6 - 44 Edificio Antiguo Cajanal Telfax.5845586
 Email: personeriavalledupar@gmail.com
 Valledupar- Cesar

	SEGUIMIENTO Y EVALUACION INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO	PROCESO: SEGUIMIENTO Y MEDICION
		CODIGO: PDSE002
		VERSION. 1
		FECHA DE EMISION: 14 DE FEBRERO DE 2013

Informe Pormenorizado del Estado del Sistema de Control Interno Ley 1474 de 2011 - artículo 9

Estado del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG


El Decreto 1499 de 2017 integró el Sistema de Desarrollo Administrativo y el Sistema de Gestión de la Calidad, definiéndose un solo Sistema de Gestión, el cual se articula con el Sistema de Control Interno definido en la Ley 87 de 1993, bajo este esquema se define el Modelo Integrado de Planeación y Gestión — MIPG, el cual permite a todas las entidades del estado, planear, gestionar, evaluar, controlar y mejorar su desempeño, bajo criterios de calidad, cumpliendo su misión y buscando la satisfacción de los ciudadanos.

El seguimiento pormenorizado por parte de la Coordinación de Control Interno, se enmarca en los postulados del MIPG, sus siete (7) dimensiones, de las cuales hace parte el control interno, las políticas definidas para cada dimensión, y las cuatro (4) líneas de defensa de que trata este Modelo.

Séptima dimensión – Control Interno



Fuente: Manual Operativo MIPG Función Pública 2018

	SEGUIMIENTO Y EVALUACION INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO	PROCESO: SEGUIMIENTO Y MEDICION
		CODIGO: PDSE002
		VERSION. 1
		FECHA DE EMISION: 14 DE FEBRERO DE 2013

Este informe pormenorizado se elabora con el propósito central de aportar a la permanente mejora de la Entidad en el alcance y cumplimiento de su misión “Promover y vigilar el cumplimiento de los derechos humanos, ejercer la vigilancia administrativa, cumplir con las funciones determinadas en la constitución y la Ley, garantizando el acatamiento del debido proceso, defendiendo los intereses colectivos y el patrimonio público, fortaleciendo una cultura ciudadana conciliadora, responsable y participativa”; se presenta bajo la estructura del Modelo MECI, enfocado en la dimensión de control interno dentro del MIPG, en línea con las buenas prácticas que referencia el Modelo COSO, y actualizado en un esquema de cinco (5) componentes: 1. Ambiente de Control; 2. Evaluación del Riesgo; 3. Actividades de Control; 4. Información y Comunicación; 5. Actividades de Monitoreo.


1. AUTODIAGNÓSTICO POR DIMENSIÓN DEL MIPG V2.

Con el apoyo del DAFP se realizó una actividad de socialización del modelo integrado de planeación y gestión, al cual asistieron la jefe de la Oficina Administrativa y Financiera y la Coordinadora de Control Interno; sin embargo, no se ha socializado a todos los funcionarios de la Personería de Valledupar.

Al corte del presente informe, no hay evidencias de avances para la implementación de MIPG, de acuerdo a lo señalado en el Artículo 2.2.22.3.4. del Decreto 1499 de 2017; no se ha creado el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, que reemplaza el Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno.

Con el fin de implementar el MIPG, se utilizó como insumo para determinar el diagnóstico del estado del modelo de planeación y gestión, la evaluación presentada a través de FURAG II, en la cual se identificaron situaciones susceptibles de mejora y que sirvieron de base para formular el PAI de la vigencia 2018.

En consecuencia, al no existir un resultado, no se definió el respectivo Plan de Acción para realizar la respectiva alineación e implementación al modelo.

	SEGUIMIENTO Y EVALUACION INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO	PROCESO: SEGUIMIENTO Y MEDICION
		CODIGO: PDSE002
		VERSION. 1
		FECHA DE EMISION: 14 DE FEBRERO DE 2013

2. ANÁLISIS DE BRECHAS FRENTE A LOS LINEAMIENTOS DE LAS POLÍTICAS

2.1 Dimensión Talento Humano

Responsables Asignados: Jefe de la Oficina Administrativa y Financiera.


En relación con las políticas de Talento Humano definidas en el numeral 1 .2. 1 del manual operativo de MIPG, la Coordinación de Control Interno considera que la información básica de la gestión estratégica de Talento Humano no se está cumpliendo, no se ha iniciado el proceso, no se ha elaborado el autodiagnóstico ni el Plan de Acción para la implementación; no obstante, se hace necesario fortalecer estrategias que permitan implementar la política en los temas de la ruta de la felicidad, del crecimiento, del servicio y de la calidad. Aspectos que dentro de un escenario de dialogo social y concertación se pueden lograr.

2.2. Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación

Responsables: Personero - Jefe Oficina Administrativa y Financiera

La Personería de Valledupar como Ministerio Público y con base en las diferentes actuaciones en defensa de los derechos humanos, ha permitido promover las medidas de asistencia, atención, reparación y articulación del SNARIV (Sistema Nacional para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas), fortaleciendo la calidad de los servicios prestados a la población víctima y a la ciudadanía, de igual manera la Entidad viene reforzando las estrategias de acercamiento con las comunidades llevando la oferta institucional a los barrios, permitiéndoles acceder a los diferentes servicios sin necesidad de acudir a las instalaciones de la Personería.

No obstante se hace necesario fortalecer el liderazgo en la Alta Dirección y en la parte operativa en cuanto la GETH (Gestión Estratégica de Talento Humano).

	SEGUIMIENTO Y EVALUACION INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO	PROCESO: SEGUIMIENTO Y MEDICION
		CODIGO: PDSE002
		VERSION. 1
		FECHA DE EMISION: 14 DE FEBRERO DE 2013

Al interior de la Personería se ha observado brechas por las externalidades asociadas a temas de recursos, situaciones jurídicas no consolidadas y la falta de análisis de los diferentes procesos para definir el contexto de la entidad.

En cuanto a la estructura organizacional, la administración ha presentado limitaciones en su interacción y debilidad en la comunicación interna.

Existe una brecha debido a que en la actualidad no se cuenta con el plan de implementación, que incorpore las acciones a desarrollar para todas las dimensiones de MIPG.

2.3. Dimensión Gestión con Valores para el Resultado

Responsables: Líderes de todos los procesos.

La estructura organizacional no es acorde con las necesidades o requerimientos de la entidad, tanto así que se vinculado personal por prestación de servicios para cubrir las necesidades que demanda la comunidad.

Frente al tema de medioambiente, hace falta la toma de conciencia y compromiso por parte de los servidores públicos en la aplicación de la política de gestión ambiental.


Respecto a la eficiencia de los trámites, hay debilidad en una respuesta oportuna por la complejidad operativa que conlleva a atender el alto volumen de la población.

La entidad debe formular mecanismos o estrategias para garantizar el análisis y la calidad de datos de PQRSD para la mejora continua.

2.4. Dimensión Evaluación de Resultados

Responsables: Líderes de todos los procesos

La entidad no cuenta con mecanismos alternos que permitan fortalecer la autoevaluación, el monitoreo y seguimiento de los planes.

	SEGUIMIENTO Y EVALUACION INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO	PROCESO: SEGUIMIENTO Y MEDICION
		CODIGO: PDSE002
		VERSION. 1
		FECHA DE EMISION: 14 DE FEBRERO DE 2013

Fortalecer la conciencia en la implementación del autocontrol y autogestión que conlleven al cumplimiento de las políticas y objetivos institucionales.

Existen debilidades en la formulación de indicadores, puesto que limitan a los procesos en la toma de decisiones y sistemas de alertas tempranas, que permitan generar acciones para el cumplimiento de las metas establecidas.

2.5. Dimensión Información y Comunicación

Responsables: Personero - Oficina Administrativa y Financiera

La debilidad principal del Sistema de Gestión Documental es que no se ha implementado, presenta poco avance pese a la inversión de recursos en vigencias anteriores, que afecta las buenas prácticas de Gestión Documental de la Personería.

Existe desarticulación entre las herramientas utilizadas para gestionar y soportar la información de la Personería en los procesos misionales, estratégicos y de apoyo.


No se presenta avances significativos en el mejoramiento de los procesos de gestión de la entidad de acuerdo con el informe de la Coordinación de Control Interno sobre Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, informes de auditorías internas y seguimiento a planes de mejoramiento.

Se presenta debilidad frente a la disponibilidad de la información, generando demora en los términos de respuesta, a los requerimientos internos, externos y PQRS, debido a que la información se encuentra dispersa.

Debilidad frente a la trazabilidad de la información que permita documentar la memoria histórica de la entidad y de los expedientes de los diferentes procesos.

2.6. Dimensión Gestión del Conocimiento

Responsables: Lideres de todos los procesos

	SEGUIMIENTO Y EVALUACION INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO	PROCESO: SEGUIMIENTO Y MEDICION
		CODIGO: PDSE002
		VERSION. 1
		FECHA DE EMISION: 14 DE FEBRERO DE 2013

Dificultad en la aplicación de la política de Gestión Documental que incide en la adecuada trazabilidad de la información, lo que no permite documentar la memoria histórica de la entidad y construir un expediente único para la información Financiera (Contabilidad, Presupuesto y Tesorería), situación observada en los informes de auditoría.

Actualmente la Coordinación de Control Interno no posee evidencia sobre la existencia de una estrategia y un repositorio de gestión del conocimiento o de su implementación y/o intercambio del conocimiento.

La Coordinación de Control Interno no tiene evidencia para establecer repositorio único sobre lineamientos y decisiones institucionales.

La entidad no prioriza los procesos de inducción, reinducción y entrenamiento en los puestos de trabajo para la aplicación de las herramientas gerenciales para los servidores públicos.

2.7. Dimensión Control Interno


Responsables: Coordinación de Control Interno

Existe debilidad en cuanto a la cultura del autocontrol y autogestión porque no todos la practican, situación que incide al presentan los resultados de su gestión.

La entidad no utiliza herramientas de gestión integradas, que permitan brindar alertas sobre las desviaciones para la toma de decisiones.

Debilidad en la toma de conciencia, sobre la importancia en la aplicación de un adecuado seguimiento, monitoreo y supervisión de las actividades propias de cada dependencia de la entidad, para el cumplimiento de las metas institucionales.

En reuniones internas y en escenarios interinstitucionales se plantean compromisos frente a los cuales se dificulta la trazabilidad de los futuros seguimientos.

	SEGUIMIENTO Y EVALUACION INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO	PROCESO: SEGUIMIENTO Y MEDICION
		CODIGO: PDSE002
		VERSION. 1
		FECHA DE EMISION: 14 DE FEBRERO DE 2013

No existen lineamientos para la formulación de Puntos de control, ni flujogramas que permitan una mejor visualización y comprensión.

La Entidad no se ha esforzado en cumplir con la política del riesgo pese a estar elaborada en el Manual de Riesgos.

Falta de fluidez de la información relevante y oportuna tanto interna como externa.


La entidad cuenta con una estructura organizacional donde se establecen niveles de autoridad y responsabilidad, conforme a la ley. Sin embargo, existen desviaciones en la delegación de responsabilidades, procesos y en terceros respecto de la gestión, especialmente misional, de la organización.

Los informes de la Coordinación de Control Interno no tienen eco en la entidad, pues los mismos al ser trasladados a las dependencias auditadas con algunas excepciones, no son atendidos para la toma de acciones dirigidas a la mejora.

Los procesos evaluados y asesorados por la Coordinación de Control Interno, se muestran resistentes en la aceptación de las observaciones y recomendaciones que conllevan a la mejora continua del mismo.

3. CRONOGRAMA PARA LA IMPLEMENTACIÓN O PROCESO DE TRANSICIÓN

La Coordinación de Control Interno considera oportuno que se inicie la implementación del MIPG, se inicie con elaborar la resolución del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, se haga el autodiagnóstico, se elabore el cronograma en el cual se tenga en consideración las externalidades de la presente vigencia, las limitaciones presupuestales, el marco de austeridad y las restricciones legales para que los tiempos de las actividades se ajusten a los riesgos que de ellas se derivan.

	SEGUIMIENTO Y EVALUACION INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO	PROCESO: SEGUIMIENTO Y MEDICION
		CODIGO: PDSE002
		VERSION. 1
		FECHA DE EMISION: 14 DE FEBRERO DE 2013

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

En el Plan de acción debe establecerse acciones de mejora tendiente a la implementación del MIPG en la gestión diaria de los procesos de la entidad.

En la dimensión de TH los planes de mejora deben estar asociados a la gestión de los procedimientos; que recojan las debilidades del sistema de control interno, que permitan dentro de los tiempos establecidos en el cronograma de implementación lograr la transición esperada en MIPG.


5. AVANCES ACORDE AL CRONOGRAMA Y PLANES DE MEJORA

A la fecha de corte de este informe, no se evidencian avances para la implementación del MIPG y sus políticas.

6. RECOMENDACIONES

Talento Humano. La Coordinación de Control Interno recomienda que en esta fase de transición, se revise y actualicen las políticas internas de Gestión de Talento Humano concordantes con la Política Pública. Igual consideración para todos los instrumentos que la Dimensión de TH requiere entre otros, manual de funciones, planes, programas y modelos de evaluación, todo dentro de un ambiente de Integridad, ética y respeto.

Los informes producto de los seguimientos generados por la Oficina de Control Interno, contienen sugerencias orientadas a la mejora continua de cada uno de los procesos de la Entidad.

	SEGUIMIENTO Y EVALUACION INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO	PROCESO: SEGUIMIENTO Y MEDICION
		CODIGO: PDSE002
		VERSION. 1
		FECHA DE EMISION: 14 DE FEBRERO DE 2013

Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación. La Coordinación de Control Interno recomienda, establecer acciones de mejora tendientes a fortalecer el liderazgo institucional, permitiendo el buen desarrollo de la gestión, el cumplimiento de las políticas y metas institucionales, de esta manera subsanar las brechas identificadas anteriormente.

Si bien la Entidad cuenta con una metodología en la administración de Riesgos, se sugiere que en la etapa de la formulación se tenga en cuenta el análisis del contexto y la dinámica actual de la Unidad.

Reforzar el análisis del contexto, que permita establecer estrategias y un plan de acción de implementación de la misma, brindando la información para el mapa de riesgos y plan de acción institucional.


Dimensión Gestión con Valores para el Resultado. En cuanto a la participación ciudadana se recomienda medir o evaluar acciones que conlleven a la mejora.

Dimensión Información y Comunicación. Implementar el Sistema de Gestión Documental, articular las herramientas para gestionar la información en los procesos misionales, estratégicos y de apoyo.

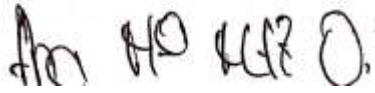
Dimensión Evaluación de Resultados. Reforzar el análisis del contexto, que permita establecer estrategias y un plan de acción de implementación de la misma, brindando la información para el mapa de riesgos y plan de acción institucional.

Dimensión Gestión del Conocimiento. Fortalecer los procesos de aprendizaje, investigación y de análisis que permitan innovar en todas las actividades de la Entidad, facilitando un único acceso a la información referente a Gestión del Conocimiento para la consulta, análisis y mejora.

Fomentar una cultura de intercambio del conocimiento entre los servidores públicos de los diferentes procesos internos y con otras entidades.

	SEGUIMIENTO Y EVALUACION INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO	PROCESO: SEGUIMIENTO Y MEDICION
		CODIGO: PDSE002
		VERSION. 1
		FECHA DE EMISION: 14 DE FEBRERO DE 2013

Dimensión Control Interno. Fortalecer los procedimientos para realizar seguimiento a las diferentes dependencias, orientados a la mejora continua de cada uno de los procesos de la Entidad.



ANA MARIA MARTINEZ OCHOA

Personera Auxiliar y Coordinadora de Control Interno

Elaboró: Auri Estela Gámez - Contratista Apoyo a Control Interno