

## INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

(Ley 1474 de 2011 Estatuto anticorrupción)

<b>Jefe de Control Interno o quien haga sus veces</b>	<b>NÉSTOR GARNICA DE ARMAS</b>	<b>Periodo Evaluado: JULIO – OCTUBRE 2018</b>
		<b>Fecha de Elaboración: NOVIEMBRE 13-2018</b>
<b>Estado General del Sistema de Control Interno</b>		

El ente territorial ha adoptado formalmente Misión, Visión, Objetivos Institucionales, Políticas de Calidad; cuenta con comité Institucional de coordinación SCI y en revisión la creación y conformación de los Comités Departamental e Institucional de Gestión y Desempeño.

La entidad cuenta con planes y programas definidos para capacitación, bienestar e incentivos, inducción y re-inducción.

Se levantó mapa de riesgos con su plan de manejo y tablero de control.

La entidad viene auditando internamente con el Grupo Calidad y externamente (SGC-NTCGP-1000:2009 e ISO 9001:2008 por parte de Bureau Veritas la certificación en calidad de los procesos de la entidad. Así mismo, la entidad ha migrado al NTC ISO 9001:2015.

Se estableció el mapa de riesgos de corrupción y medidas para su manejo y control en cumplimiento de la ley 1474 de 2011 y decreto 2641 de 2012 en el contexto del plan anticorrupción y de atención al ciudadano publicado en la página web del departamento en el link: Transparencia, con sus respectivas matrices de seguimiento con corte abril y agosto de 2018.

La entidad cuenta con su Mapa de Procesos y la caracterización de los procesos con que cuenta. Las interacciones a procesos caracterizados se encuentran parcialmente implementados.

La Entidad cuenta con las tablas de retención documental y de valoración documental y han sido aprobadas por parte del Archivo General de la Nación-AGR y puestas en aplicación, y complementado con la implementación del módulo de archivo y correspondencia dentro del contexto del Sistema Integrado de Información Administrativa y Financiera SIIAF, y la organización de la ventanilla única en la entidad.

La entidad utiliza como mecanismo de control y seguimiento de los proyectos de inversión y las actividades misionales la rendición de cuentas e informes, y los informes de gestión.

Existe un adecuado manejo de la comunicación y se utilizan los distintos medios de comunicación, y se cuenta con la política de gobierno digital en aplicación.

Se estableció mediante el plan anticorrupción y de atención al ciudadano acciones para racionalización de trámites o estrategia antitrámites y su cumplimiento con aplicación del SUIT, la rendición de cuentas a la ciudadanía y el servicio al ciudadano.

La entidad autoevalúa la gestión a través de la rendición de cuentas e informes a los organismos de control, y los informes de gestión y rendición de cuentas a la ciudadanía en audiencias públicas participativas.

Se viene haciendo seguimiento a las metas del plan de desarrollo a través del tablero de control de SINERGIA del DNP. La entidad aplica el régimen de contabilidad pública conforme a la resolución 354 de 2007 y las que la modifiquen o sustituyan emanadas de la Contaduría General de la Nación-CGN.

Se efectúa periódicamente evaluación independiente al Sistema de Control Interno (SCI) institucional y contable a través de las auditorías internas y los informes intermedios o cuatrimestrales de control interno contable, así como el informe de evaluación anual del sistema de control interno contable conforme lo dispuesto por la resolución No. 357 de 2008, emanada de la Contaduría General de la Nación-CGN. La entidad cuenta con Indicadores de Gestión dispuestos en el Plan de Desarrollo.

La entidad formula e implementa planes de mejoramiento con las Superintendencias y Contralorías, entre otras.

La entidad territorial publica cuatrimestralmente el informe pormenorizado del estado del sistema de control interno, de conformidad con la ley 1474 de 2011 y Decreto 1499 de 2017.

La OCI presenta Informes trimestrales de Austeridad y Eficiencia en el Gasto Público y semestrales de PQRSD.

La entidad adelantó la fase preparatoria para la homologación y convergencia de la contabilidad pública a normas internacionales de contabilidad para el sector público NIC SP conforme la resolución 533 de 2015 y 693 de 2016.

Con la expedición del decreto 648 de 2017 sobre administración de personal y situaciones administrativas y el decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017, la administración departamental viene avanzando en la implementación de las reformas en materia de talento humano y control interno.

Se diligenció la encuesta como línea base (autodiagnóstico) para la implementación del modelo integrado de planeación y gestión MIPG V2, de conformidad con el decreto 1499 de 2017 y en proceso de diligenciamiento los autodiagnósticos específicos por dimensión y políticas asociadas, así mismo, la Oficina de Control Interno divulgó los resultados del Informe de Gestión y Desempeño Institucional que remitió el DAFP el 10 de abril de 2018 a todas las dependencias de la Administración Departamental.

La entidad expidió el decreto 247 de 2018 adoptando formalmente el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG v2 y la resolución 7739 de 2018 creando el correlativo Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

La entidad cuenta con el acompañamiento del DAFP a través de un asesor o enlace directo asignado para la implementación del MIPG v2, para lo cual se estableció un cronograma de actividades con seguimiento por parte de la OCI y el enlace DAFP.

La entidad adelantó el levantamiento del inventario de los comités que deben ser absorbidos por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño

La entidad territorial expidió mediante decretos y acta el código de ética del auditor interno; se adoptó la declaración de conocimiento, la carta de representación, se creó el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y se adoptó el Estatuto de la Actividad de Auditoría Interna.

Conforme al decreto 612 de 2018 la entidad se encuentra en proceso de integración de los planes estratégicos e institucionales al plan de acción que deberá ser publicado a más tardar el 31 de julio de 2018.

La entidad territorial aún no ha adoptado el Código de integridad, suscribiendo actas de compromiso con los servidores públicos de la entidad, divulgándolo y publicándolo en la página WEB del Departamento para ser consultada continuamente.

La entidad se encuentra en mora con respecto de la conformación del comité de integridad por parte de talento humano bajo la secretaria general.

La entidad debe actualizar el decreto 398 de 2012 por la cual se adopta la política de administración de riesgos en consonancia con la nueva guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas emanada del DAFP.

Falta una mayor apropiación de la misión, visión y objetivos institucionales por parte de los servidores públicos de la entidad.

Falta mayor apropiación de los riesgos levantados y contemplados en el mapa como herramienta gerencial para la prevención de los mismos. Aun cuando se registran y distribuyen oportunamente las PQRS, su seguimiento y respuestas se cumplen con deficiencias por no completar el ciclo en el DIGIFILE por parte de los servidores públicos responsables de las distintas dependencias.

Falta revisar y ajustar procedimientos e incorporar otros de algunas áreas que no fueron incluidas en el manual, con ocasión de la reestructuración administrativa de la vigencia 2012. Falta objetividad y retroalimentación en las evaluaciones del desempeño, puesto que la concertación de objetivos laborales y comportamentales poco apuntan al logro de los objetivos y metas propuestas en el plan de desarrollo.

No se cuenta con planes de mejoramiento individuales derivados de las evaluaciones del desempeño.

El manual de procesos y procedimientos presenta algunas inconsistencias en la caracterización de los procesos. Los dueños de los procesos no actualizan oportunamente el normograma correspondiente cuando se suscitan cambios.

La entidad no cuenta con un manejo y control adecuado de la información externa e interna a pesar de contar con un plan de comunicación y difusión.

La entidad no ha cumplido de manera integral con respecto de la formalización de empleo y cubrimiento de las vacantes existentes derivadas de la reestructuración administrativa efectuada durante la vigencia 2012.

La entidad ha suscrito contrato interadministrativo con la ESAP para el estudio técnico en el contexto de modernización administrativa que ha emprendido la Administración Departamental.

