	<b>ALCALDIA DE POPAYAN</b>	GCI-200
	<b>OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO</b>	Versión: 07
		Página 1 de 8

## INFORME DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

### PRIMER REPORTE AÑO 2019

En cumplimiento del artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, la Oficina de Control Interno se permite presentar la situación del estado del Sistema de Control Interno que, para efectos del presente informe, dispone de la evaluación realizada al cierre del año 2018, efectuada con la metodología del D.A.F.P. a través del aplicativo FURAG II, que mide, en términos porcentuales, el Índice de Desempeño Institucional -IDI. Este indicador no tiene asignado ranking por desempeño (semáforo) ya que, por el contrario, su propósito es, en primer lugar, lograr que los resultados de las entidades se constituyan en una fuente de referencia individual, para que a partir de ella se establezcan retos propios de mejoramiento; y, en segundo lugar, para que las entidades tengan mejores referentes de gestión dentro de un conjunto de entidades con características similares y, como resultado de esos referentes, se desarrollen procesos de aprendizaje, replica y mejoramiento en otras entidades.

Es dable aclarar, que desde la evaluación del año 2016, las entidades públicas han venido migrando el método de evaluación parcial como lo era el centrado en el Modelo Estándar de Control Interno -MECI y, en alguna ocasión, el del sistema de Calidad, a un metodología nueva con enfoque integral, que fusionó el Sistema de desarrollo administrativo SISTEDA con el del sistema de Calidad que, a su vez, se articularon con el sistema nacional e institucional de Control Interno, de tal manera que fortaleciera los mecanismos, métodos y procedimientos de control al interior de las entidades del Estado.


Entre el 17 de octubre y 26 de noviembre de 2017 y expedido el Decreto 1499 de 2017, el DAFP llevó a cabo la medición del MIPG con el propósito de determinar la línea base a través de la cual las entidades públicas identificaran su grado de acercamiento a dicho marco de referencia. La medición fue estructurada para establecer un índice de desempeño general, así como de las dimensiones y las políticas de gestión y desempeño institucional que hacen parte de dicho modelo.

No obstante, la evaluación para el año causado 2018, se realizó en el mes de marzo de 2019, a través del aplicativo en línea FURAG, resultado que se obtuvo recientemente con la observación, consignada por el DAFP, de que los resultados obtenidos para el citado año, se constituyen en la línea base del presente cuatrienio y no son objeto de comparación con los resultados del año 2017, debido a los ajustes aplicados al instrumento y la metodología de medición.

Además, en la recolección de cada información se utilizaron distintos cuestionarios de acuerdo con las características propias de cada entidad. Por consiguiente, las comparaciones de los ranking solo proceden dentro de los grupos par integrados por entidades similares.

Para efectos del presente informe y teniendo en cuenta el resultado obtenido del Indicador de Desempeño Institucional IDI-MIPG 2018, que, como se dijo, constituye la línea base del presente cuatrienio (además, que no es objeto de comparación con el resultado del año 2017), la Oficina de Control Interno se permite continuar con la presentación, de forma cronológica, de las acciones realizadas en pro de la definición y/o actualización de la institucionalidad del Sistema único de Gestión y del Sistema de Control Interno, a través del Modelo integrado de Planeación y Gestión MIPG y la nueva regulación en la organización de las Oficinas de Control Interno, en el marco de



	<b>ALCALDIA DE POPAYAN</b>	GCI-200
	<b>OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO</b>	Versión: 07
		Página 2 de 8

los Decretos 648 del 19 de abril de 2017 y 1499 del 11 de septiembre de 2017, en los siguientes términos de AVANCES y DIFICULTADES presentes.

### **AVANCES (FORTALEZAS)**

1. El 5 de diciembre de 2017, se impartió en la entidad, la primera capacitación en torno al Modelo integrado de Planeación y Gestión, por parte de una funcionaria del DAFP, en el marco de la estrategia de socialización y capacitación para la implementación de dicho Modelo, a través de un acompañamiento a las entidades territoriales.
2. Se solicitó en el mes de diciembre de 2017, concepto jurídico al DAFP, con el propósito de resolver dudas en torno a los deberes de las Oficinas de Control Interno frente a lo regulado por los Decretos 648 y 1499 de 2017, de lo cual se obtuvo respuesta con radicado 20185000033121 del 30 de enero de 2018, documento que sirvió de base para la proyección de los actos administrativos en cumplimiento de la institucionalidad para la implementación del MIPG.
3. Mediante oficio 20182000136233 del 27 de marzo de 2018, se solicitó a los líderes de aquellos procesos que tienen injerencia en los autodiagnósticos, proceder a diligenciar los 15 formatos que componen las 7 dimensiones, que permitirán a la entidad desarrollar un ejercicio de valoración del estado de cada una de ellas a través de unos componentes o grandes temas que enmarcan la política objeto de medición y con las cuales se estructura el Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Esto, con el propósito de que la entidad logre contar con una línea base respecto a los aspectos que debe fortalecer, los cuales deben ser incluidos en su planeación institucional, además, de promover el proceso de autoevaluación en todas las entidades públicas como un proceso inherente al desarrollo de la gestión pública.


Una entidad no puede determinar si su gestión está siendo realmente eficiente, ni tomar decisiones encaminadas a mejorar su desempeño, si no hace primero un diagnóstico detallado y a conciencia de factores claves como el cumplimiento de las funciones, evaluación de los procesos, aplicación óptima de los procedimientos y evaluación de la calidad de los productos generados entre otros.

La asignación de responsabilidades en el diligenciamiento de los autodiagnósticos, quedó estructurada de acuerdo a la competencia que tiene cada unidad administrativa frente a la política pública que de esa forma le corresponde.

En ese momento, de 15 autodiagnósticos solicitados, se obtuvo información de 13. Recientemente lo hizo la Oficina Jurídica. Por consiguiente, restan aun 2 por atender esta solicitud, a saber: Gobierno digital y Rendición de cuentas, del área de Sistemas y Oficina de Prensa, respectivamente.

Posterior a esta labor, se definirán los Planes de acción sobre aquellos aspectos débiles resultantes de la evaluación, que deberán implementar aquellos líderes de los Procesos con esta connotación. Estos planes permitirán, a partir de la aplicación de la herramienta de autodiagnóstico, que la entidad pueda determinar el estado de su gestión, sus fortalezas y debilidades y, lo más importante, tomar medidas de acción encaminadas a la mejora continua



	<b>ALCALDIA DE POPAYAN</b>	GCI-200
	<b>OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO</b>	Versión: 07
		Página 3 de 8

para alcanzar la excelencia.

En igual sentido, las Oficinas de Control Interno conforme a la recomendación del DAFP, aplicarán, consecuentemente, la metodología de seguimiento sobre la estructura del MECI en sus 5 componentes: Ambiente de Control, Evaluación del Riesgo, Actividades de Control, Información y Comunicación, así como Actividades de Monitoreo, lo anterior teniendo en cuenta que se tratará en adelante de una evaluación de tercera línea de defensa, aunque, siendo francos, el tema sigue siendo incipiente, pues con el puntaje general obtenido del IDI para la entidad, que constituye la línea base a partir de la medición del año 2018, prácticamente, el MIPG tiene un nuevo reinicio, excluyente de la medición efectuada en el año 2017.

Para ello, a través de la metodología que se venía aplicando para el informe intermedio o pormenorizado del MECI, se procederá a describir los Avances (Fortalezas) y las Dificultades (Debilidades) presentes en cada uno de estos componentes, lo cual suministrará un recuento y trazabilidad de las actividades y evolución de la gestión desarrollada por la entidad, enfocada en la implementación, específicamente, de la dimensión de Control Interno. Para ello, se analizará la situación relevante y condensada, a la fecha de corte respectiva, de aquellos hechos y factores de orden estructural, normativo, administrativo, humano y tecnológico, entre otros, que impactan positiva o negativamente la evolución del Control Interno en la entidad.

En este esquema, cuando se logre afianzar al interior de la entidad, los conceptos de Líneas de Defensa que trajo la normatividad del MIPG, será necesario analizar el diseño y efectividad de la estructura de control diseñada, así como el ejercicio de las líneas estratégica, primera y segunda en cada uno de los componentes o dimensiones del MIPG.


4. Teniendo en cuenta lo expuesto en el numeral anterior, se menciona solamente como un precedente, lo siguiente:

El 13 de abril de 2018 se obtuvo la evaluación, para el año 2017, del Sistema único de gestión con la medición del resultado arrojado por el Índice de Desempeño Institucional – IDI- a través del aplicativo “Formulario único de reporte y avance de gestión –FURAG II”.

El indicador IDI, refleja el grado de orientación que tiene la entidad hacia la eficacia (la medida en que se logran los resultados institucionales), eficiencia (la medida en que los recursos e insumos son utilizados para alcanzar los resultados) y calidad (la medida en la que se asegura que el producto y/o prestación del servicio responde a atender las necesidades y problemas de sus grupos de valor).

Asimismo, presenta simultáneamente, los resultados de desempeño por dimensión y políticas, las cuales componen el MIPG, que constituye el marco de referencia que permitirá a las entidades públicas, bajo el enfoque del ciclo “Planear, hacer, verificar y actuar –PHVA” o lo que en síntesis se describe como “Institucionalidad, Operación y Medición”, administrar la organización bajo buenas prácticas y el alcance de mejoras en la gestión, fortaleciendo, así, la confianza y legitimidad en la administración pública.

El resultado arrojado por el Indicador IDI fue del 69,8% como puntaje para nuestra entidad.

	<b>ALCALDIA DE POPAYAN</b>	GCI-200
	<b>OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO</b>	Versión: 07
		Página 4 de 8

El resultado de 69,8%, tiene como referente un puntaje de 84,5%, máximo obtenido por una de las entidades pertenecientes al "grupo par" (grupo de entidades con características similares) del cual forma parte la Alcaldía de Popayán. Esto le permitirá a la entidad conocer que tan lejos está del puntaje máximo obtenido dentro del grupo par. Así, una entidad con buen desempeño estará ubicada en los quintiles más altos (4 y 5 con un 40% como puntajes altos), mientras que una entidad con bajo desempeño se ubicará en los quintiles más bajos (1, 2 y 3 con un 60% como puntajes bajos). Por consiguiente, el desempeño institucional alcanzado por nuestra entidad, indica que se cuenta con un resultado que la posiciona dentro del 60% de los puntajes bajos del grupo par.


La Dimensión de Control Interno permite asegurar, razonablemente, que las restantes 6 dimensiones cumplan su propósito, al promover el diseño y aplicación de acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para su prevención y evaluación. Por ello, es importante que la entidad implemente el Modelo Estándar de Control Interno -MECI, instrumento a través del cual se materializa esta dimensión.

El resultado arrojado para esta dimensión, fue del 68,7% como puntaje para nuestra entidad.

El resultado de 68,7%, tiene como referente un puntaje de 84,2%, máximo obtenido por una de las entidades pertenecientes al "grupo par" (grupo de entidades con características similares) del cual forma parte la Alcaldía de Popayán. Por consiguiente, el desempeño alcanzado por esta dimensión para nuestra entidad, indica que se cuenta con un resultado que la posiciona dentro del 60% de los puntajes bajos del grupo par.

El Grupo Par donde se encuentra clasificada nuestra entidad, comprende un total de 67 Alcaldías, que constituyen el referente de medición con características similares, entre las cuales se encuentran las Alcaldías de Medellín, Barranquilla, Santiago de Cali, Envigado, Pereira, Armenia y Pasto.

5. El 10 de abril de 2019, se llevó a cabo una reunión con el asesor del DAFP para la implementación del MIPG, Dr. Francisco Gómez, donde se hizo una presentación de este modelo y una reseña del indicador de desempeño institucional IDI del año 2017, pues a esa fecha no se había producido los resultados del 2018. Producto de esta reunión, se concertaron y notificaron al DAFP, a través de dicho asesor, una priorización de seis temas a obtener capacitación con la misma entidad en el transcurso del año 2019.
6. El 21 de mayo de 2019, se llevó a cabo en la Casa de la Moneda, una capacitación dirigida a los funcionarios de las entidades territoriales del departamento del Cauca, donde se trataron los temas relacionados con la Transparencia y Fortalecimiento Institucional, jornada impartida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente, el DNP y la Comisión Regional de Moralización del Cauca, evento donde, entre los temas relevantes, se trataron el Plan Anticorrupción y de atención al ciudadano y la preparación de las entidades para el próximo empalme, que incluyó el resultado reciente del Índice de Desempeño Institucional IDI-MIPG como uno de los insumos importantes para entregar y dar a conocer a los próximos mandatarios.

	<b>ALCALDIA DE POPAYAN</b>	GCI-200
	<b>OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO</b>	Versión: 07
		Página 5 de 8

7. El 23 de mayo de 2019, en ejercicio de las funciones asignadas al Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, se llevó a cabo en la Sala de Juntas de la Secretaría de Infraestructura, una reunión de sus integrantes donde se expuso y aprobó el Programa anual de Auditorías preparado por la Oficina de Control Interno y correspondiente al año 2019.

Además, dicha reunión se aprovechó para socializar, de manera didáctica, el reciente resultado obtenido por la entidad en la evaluación realizada a través del FURAG al MIPG en lo correspondiente al año 2018, actividad impartida por el Dr. Francisco Gómez, asesor del DAFP en esta materia, donde al final se impartieron una serie de recomendaciones las cuales fueron trasladadas mediante oficio 20192000186993 a los integrantes del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, documento que contiene un análisis de lo más relevante de los resultados por Dimensiones, Políticas públicas y resultados desagregados por política para la Alcaldía de Popayán.

En el **anexo**, se ilustra el análisis anterior realizado por la Oficina de Control Interno.


8. A la fecha, se encuentran expedidos por el Señor Alcalde los siguientes actos administrativos, en cumplimiento a la institucionalidad del MIPG:

- ✓ Decreto 20181000002965, por el cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión en la Alcaldía de Popayán.
- ✓ Decreto 20181000002975, por el cual se integra el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en la Alcaldía de Popayán.
- ✓ Decreto 20181000002985, por el cual se actualiza a la normatividad vigente, el Comité Coordinador del Sistema de Control Interno en la Alcaldía de Popayán.
- ✓ Decreto 20181000006105, por el cual se adopta el Estatuto Auditoría interna y el Código de Ética del auditor interno en la Alcaldía de Popayán.

Queda pendiente de proyectar los actos administrativos correspondientes a la conformación del Comité municipal de Gestión y Desempeño y Comité municipal de auditoría interna, conforme a los lineamientos de los Decretos 1499 y 648 de 2017, respectivamente.

9. La situación de actualización de los mapas de riesgo por proceso a la fecha de elaboración de este informe (mayo 30/19) es la siguiente: El indicador de cumplimiento del 78,3% señala que, de un total de 23 procesos existentes a dic.31 de 2018, 18 procesos entregaron la información requerida del Mapa de riesgos.

Los procesos que han cumplido con esta labor son: 1. Gestión de Movilidad, 2. Gestión Agroambiental, 3. Gestión Control disciplinario interno, 4. Gestión de Control Interno, 5. Gestión de cultura-deporte, 6. Gestión DPE, 7. Gestión Financiera, 8. Gestión de Infraestructura, 9. Gestión Jurídica, 10. Gestión de Mejora continua, 11. Gestión de Salud, 12. Gestión de seguridad y convivencia ciudadana, 13. Gestión educativa integral, 14. Gestión de comunicación pública, 15. Gestión Atención a la comunidad, 16. Gestión de Bienes y servicios, 17. Gestión de Talento humano y 18. Gestión TIC.

	<b>ALCALDIA DE POPAYAN</b>	GCI-200
	<b>OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO</b>	Versión: 07
		Página 6 de 8

Por consiguiente, 5 procesos quedan aún sin reportar la información: 1. Gestión de Ordenamiento territorial, 2. Gestión de Desarrollo económico y turismo, 3. Gestión mal del riesgo, 4. Gestión de contratación y 5. Gestión Documental.

10. En cuanto a la elaboración y presentación de los Planes operativos de autoevaluación anual a cargo de cada unidad administrativa líder de Proceso, se tiene que al cierre del año 2018 y para efectos de la inclusión del indicador de eficacia sobre los resultados de sus competencias funcionales, se tiene, a la fecha de este informe (mayo 30/19), la siguiente situación: El indicador de cumplimiento del 87,5% señala que, de un total de 16 dependencias existentes a dic.31 de 2018, 14 unidades entregaron la información requerida del Plan operativo.

Por consiguiente, 2 unidades quedan aún sin reportar la información: 1. Despacho del Alcalde y 2. Secretaria de Planeación, aclarando sobre esta última, que a su reporte le quedo faltando la información correspondiente al Proceso Gestión de desarrollo económico y turismo.

11. Uno de los instrumentos recomendados por el DAFP (no exigible), dentro del proceso de implementación del MIPG, lo constituye los Planes de acción, derivados de los resultados de practicar los Autodiagnósticos sobre las Políticas que integran el MIPG, donde es dable tener en cuenta el análisis registrado en el informe anterior, consistente en que de 17 políticas objeto de la evaluación del IDI a través del FURAG II, 4 de ellas no tienen Autodiagnóstico relacionado en la metodología dispuesta por el DAFP, lo que significa que existe un vacío en la utilización de la misma, lo que torna, por consiguiente, inequivalente el número de los autodiagnósticos (13) con el total de políticas de gestión y desempeño institucional (17).


Para nuestro caso, se consolidó en un solo Plan de acción las actividades que le corresponden ejecutar a cada líder de Proceso dentro de cada Política que debe administrar, pero sobre el cual no se evidencia mayor avance, puesto que, a la fecha de elaboración de este informe, se están formulando unos incentivos para promover en los grupos que se conformen por cada Política, su participación activa en el logro de las actividades que se proyectan cumplir en la presente vigencia.

La alternativa de mejora planteada preliminarmente para la vigencia, consiste en disminuir la brecha entre los indicadores del IDI y de los Autodiagnósticos para cada una de las 13 políticas que son equiparables, esto, con el propósito de alcanzar, con un incremento del 5% anual, la calificación que se registra en la meta de cada uno de los Autodiagnósticos. Para esto, se requiere corregir o implementar aquellos aspectos de las Actividades de gestión que registran puntajes iguales o inferiores al 40% (nivel 2 de 5 de la escala), es decir, con debilidades u omisiones actuales en los requisitos de los componentes y categoría de cada Política.

Por lo expuesto en este numeral, mientras los Planes de acción no se conformen adecuadamente, la labor de seguimiento que le corresponde a la Oficina de Control Interno en relación al seguimiento de sus avances, queda diferida hasta ese momento, a partir del cual se podrá reportar objetivamente el avance en las acciones o alternativas de mejora que registren los respectivos planes.

12. El instrumento que si es dable implementar a efectos de hacer un seguimiento acorde a los resultados puntuales de la evaluación del MIPG efectuada a través del FURAG, lo constituye el Plan de mejoramiento para los resultados de la evaluación realizada para el año 2018,



	<b>ALCALDIA DE POPAYAN</b>	GCI-200
	<b>OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO</b>	Versión: 07
		Página 7 de 8

documento que se elabora partiendo de las respuestas marcadas en el formulario FURAG, de donde se identifican los aspectos en los que se debe emprender las acciones correctivas y de mejora para la entidad y, a través del cual, el mismo DAFP, propone una meta de incremento en el IDI de 5 puntos para las entidades territoriales, resultado que se medirá en la próxima evaluación anual, es decir, en marzo de 2020 aproximadamente.

Con base en lo anterior y las sugerencias manifestadas por el Asesor del DAFP en esta materia, la Oficina de Control Interno recomendó al Secretario de Planeación, en su calidad de Presidente del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, lo siguiente:

Ajustar el Plan de acción propuesto inicialmente para compaginarlo y llevarlo al Plan de mejoramiento que se requiere con la meta planteada, en razón a que cada año la evaluación ira arrojando diferentes estados del IDI en la misma proporción con que la entidad territorial de cumplimiento a las acciones correctivas y de mejora que se tracen.


Este plan deberá ser aprobado en sesión de los integrantes del Comité Institucional de Gestión y Desempeño y el avance que se vaya registrando, se incluirá en los informes intermedios del Sistema de Control Interno de la entidad que elabora la Oficina de Control Interno.

También, en dicha sesión del Comité, se deben determinar y designar los responsables de cada Política pública con sus respectivos integrantes, de tal forma que estos grupos de trabajo sean los encargados de liderar las actividades que corresponden desarrollar dentro de cada Política y de materializar las acciones correctivas y de mejora que conlleven al avance en el IDI.

## **DIFICULTADES (DEBILIDADES)**

1. Uno de los aspectos que sigue desmejorado la gestión que requiere la implementación del MIPG, es la falta de personal de apoyo en el área coordinadora del Sistema integrado de gestión, que depende de la Oficina de Planeación, pues hasta finales de junio de 2018, se disponía de una profesional en Ingeniera Industrial que, en su momento, estaba al frente de los Autodiagnósticos y los Planes de acción que se derivarían de los mismos, para implementar y corregir aquellos aspectos débiles con miras a la evaluación del MIPG que, en ese momento estaba proyectada para el mes de noviembre, pero en realidad se hizo en el mes de marzo de 2019. Sin embargo, desde su retiro, no se ha suplido este apoyo y, en consecuencia, solo se encuentra un solo funcionario en el área coordinadora mencionada, con el agravante que el mismo funcionario ha venido siendo encargado, simultáneamente, de la coordinación del Grupo de Gestión Documental de la entidad, cuando acontece vacancia temporal del titular.
2. Otra situación que debilita la implementación del MIPG, es la rotación alta del personal que labora por contrato de prestación de servicios en la entidad, puesto que esto se refleja en la presencia de los delegados de las unidades administrativas en las reuniones y grupos de trabajo encargados de liderar tal implementación, sumado al hecho de que la participación de los líderes de Proceso y Jefes de unidades administrativas, es mínima en la construcción de este nuevo tipo de sistemas integrados de gestión, generando dificultades y retrocesos en las labores de capacitación, aprendizaje y entrenamiento que se han emprendido de tiempo atrás,



	<b>ALCALDIA DE POPAYAN</b>	GCI-200
	<b>OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO</b>	Versión: 07
		Página 8 de 8

impartidas en su mayoría por entidades del orden nacional como el DAFP y la ESAP, lo que frena constantemente el avance de tal propósito.

- Otro elemento que denota debilidad, lo representa el bajo nivel de capacitación y entrenamiento en las competencias funcionales de los empleados de la entidad, partiendo del hecho que el Plan institucional de capacitación no se formaliza regularmente, ni se conforma de manera acorde a las verdaderas necesidades que demandan las múltiples obligaciones normativas que se expiden constantemente desde el gobierno central, como lo exige la realidad actual de las 16 políticas públicas frente a las cuales los organismos estatales deben tener conciencia plena de sus responsabilidades en relación con su conocimiento y administración objetivas.

### RECOMENDACION

La Oficina de Control Interno, recomienda a todos los servidores públicos de la entidad, sin excepción, participar activamente en las actividades que se encuentran en marcha o en aquellas que se lleguen a emprender relacionadas con la implementación, fortalecimiento, sostenibilidad y mejora continua de los componentes del ahora denominado Sistema único de Gestión, cuyo medio de implementación es el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, puesto que los bajos niveles de participación, respuesta e interés en esta temática, han sido los principales factores que han afectado la planeación y la debida implementación y aplicación de los dimensiones y requisitos que lo componen.

Así, pues, su participación como gestores del control y de la calidad en la prestación del servicio público, es decisiva en la evolución e imagen positiva o, por el contrario, negativa, que proyecte la entidad ante la comunidad.

Para lo anterior, los funcionarios que integran la coordinación del Sistema único de Gestión, aportan toda su experiencia y conocimientos, con el fin de proveer apoyo y acompañamiento a los líderes y demás funcionarios de la entidad en tales actividades; sin embargo, lo más importante, es demostrar continuamente el compromiso e inversión de tiempo e interés en formar parte de las soluciones que facilita el sistema integrado de gestión a las entidades, lo que se traduciría en resultados positivos en el control de los procesos y, por ende, en la calidad de la prestación de los servicios a la comunidad en general.


Atentamente,



**CLAUDIA MAGALI HURTADO HURTADO**  
Jefa Oficina de Control Interno

Proyectó: Luis Alberto Molano L.



	<b>ALCALDIA DE POPAYAN</b>	GCI-200
		Versión: 07
<b>OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO</b>		Página 1 de 2

En el anexo RESULTADOS INDICE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL IDI - MIPG AÑO 2018, se muestran, en orden descendente, los puntajes obtenidos para las Dimensiones, Políticas y los resultados desagregados por Política, que conforman el MIPG.


De los resultados obtenidos, se observa lo siguiente:

- ✓ El DAFP no revela en la información publicada, el resultado desagregado de las Políticas 4, 7 y 15, es decir, Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público, Seguridad digital y Gestión del Conocimiento, respectivamente.
- ✓ Dimensiones con puntaje mayor al 60%:
  - Información y Comunicación
  - Gestión para Resultados con Valores.
- ✓ Dimensiones con puntaje menor al 51%:
  - Talento humano
  - Gestión del conocimiento.
- ✓ Políticas con puntaje mayor al 60%:
  - Gobierno digital
  - Defensa Jurídica
  - Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción
  - Gestión documental
- ✓ Políticas con puntaje menor al 51%:
  - Integridad
  - Gestión Estratégica del Talento Humano
  - Gestión del Conocimiento

Siguiendo las previsiones señaladas en el reporte, el DAFP determina los siguientes lineamientos para la evaluación realizada:

- ✓ Los resultados obtenidos del año 2018, se constituyen en la línea base del presente cuatrienio y no son objeto de comparación con los resultados del año 2017, debido a los ajustes aplicados al instrumento y la metodología de medición.
- ✓ En la recolección de cada información se utilizaron distintos cuestionarios de acuerdo con las características propias de cada entidad. Por consiguiente, las comparaciones de los ranking solo proceden dentro de los grupos par integrados por entidades similares.
- ✓ El Plan de mejoramiento para los resultados de la evaluación realizada, se elabora partiendo de las respuestas marcadas en el formulario FURAG 2018, de donde se identifican los aspectos en los que se debe emprender las acciones correctivas y de mejora para la entidad y, a través del cual, el mismo DAFP, propone una meta de incremento en el IDI de 5 puntos para las entidades territoriales, resultado que se medirá en la próxima evaluación anual (marzo de 2020 aproximadamente).



	<b>ALCALDIA DE POPAYAN</b>	GCI-200
	<b>OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO</b>	Versión: 07
		Página 2 de 2

Con base en lo anterior y las sugerencias manifestadas por el Asesor del DAFP en esta materia, Doctor Francisco Gómez, la Oficina de Control Interno, se permite **recomendar** al Secretario de Planeación como Presidente del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, lo siguiente:

Ajustar el Plan de acción propuesto inicialmente para compaginarlo y llevarlo al Plan de mejoramiento que se requiere con la meta planteada, en razón a que cada año la evaluación ira arrojando diferentes estados del IDI en la misma proporción con que la entidad territorial de cumplimiento a las acciones correctivas y de mejora que se tracen.

Este plan deberá ser aprobado en sesión de los integrantes del Comité Institucional de Gestión y Desempeño y el avance que se vaya registrando, se incluirá en los informes intermedios del Sistema de Control Interno de la entidad que elabora la Oficina de Control Interno.

También, en dicha sesión del Comité, se deben determinar y designar los responsables de cada Política pública con sus respectivos integrantes, de tal forma que estos grupos de trabajo sean los encargados de liderar las actividades que corresponden desarrollar dentro de cada Política y de materializar las acciones correctivas y de mejora que conlleven al avance en el IDI.

Atentamente,

  
**CLAUDIA MAGALI HURTADO HURTADO**  
 Jefa Oficina de Control Interno

Proyectó: LUIS ALBERTO MOLANO LOPEZ

# ALCALDIA DE POPAYAN - RESULTADOS INDICE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL IDI - MIPG AÑO 2018

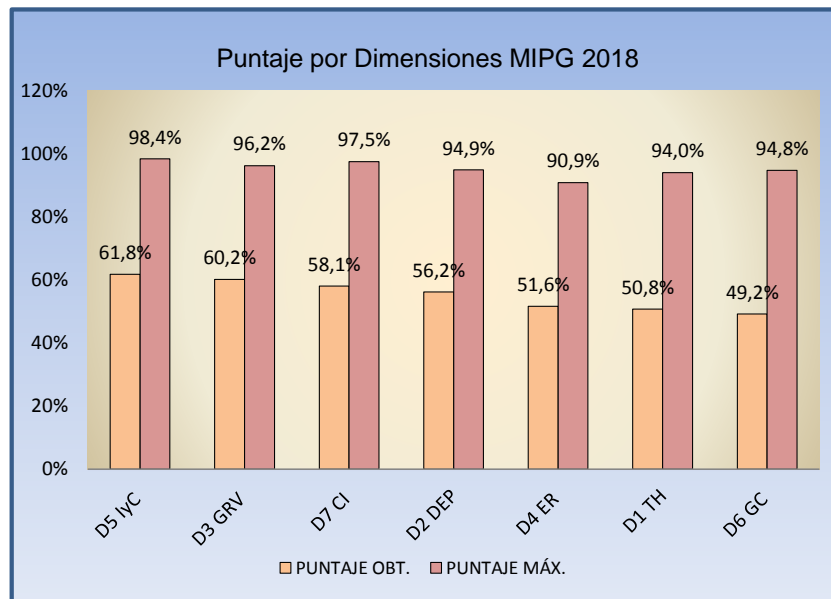
**PUNTAJE GENERAL OBTENIDO:**

**58,4%**

## 1. RESULTADO POR DIMENSIONES

DIMENSION	PUNTAJE OBT.	PUNTAJE MÁX.	DIF.
D5 IyC	61,8%	98,4%	36,6%
D3 GRV	60,2%	96,2%	36,0%
D7 CI	58,1%	97,5%	39,4%
D2 DEP	56,2%	94,9%	38,7%
D4 ER	51,6%	90,9%	39,3%
D1 TH	50,8%	94,0%	43,2%
D6 GC	49,2%	94,8%	45,6%

**PUNTAJE MAXIMO:** refleja el puntaje de la entidad del grupo par que obtuvo el mayor resultado en la medición de desempeño institucional.

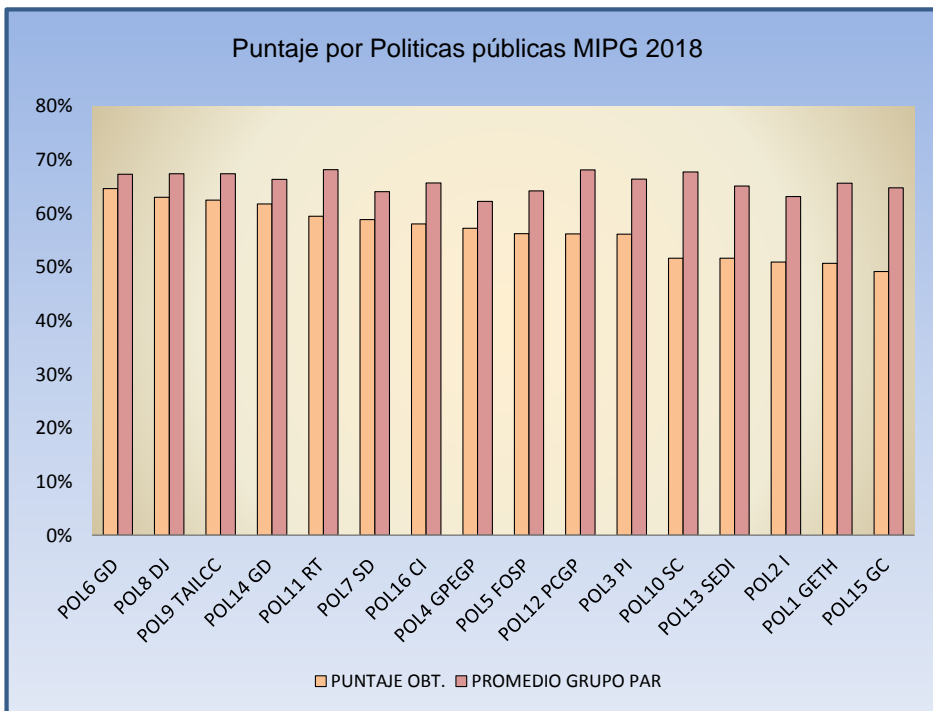


DIMENSIONES	
D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento Estratégico y Planeación
D3	Gestión para Resultados con Valores
D4	Evaluación de Resultados
D5	Información y Comunicación
D6	Gestión del Conocimiento
D7	Control Interno

## 2. RESULTADO POR POLITICAS

POLITICAS	PUNTAJE OBT.	PROMEDIO GRUPO PAR	DIF.
POL6 GD	64,6%	67,3%	-2,7%
POL8 DJ	63,0%	67,4%	-4,4%
POL9 TAILCC	62,5%	67,4%	-4,9%
POL14 GD	61,8%	66,4%	-4,6%
POL11 RT	59,5%	68,2%	-8,7%
POL7 SD	58,9%	64,1%	-5,2%
POL16 CI	58,1%	65,7%	-7,6%
POL4 GPEGP	57,3%	62,2%	-5,0%
POL5 FOSP	56,2%	64,2%	-8,0%
POL12 PCGP	56,2%	68,2%	-12,0%
POL3 PI	56,2%	66,4%	-10,3%
POL10 SC	51,6%	67,8%	-16,1%
POL13 SEDI	51,6%	65,1%	-13,5%
POL2 I	50,9%	63,2%	-12,2%
POL1 GETH	50,7%	65,6%	-14,9%
POL15 GC	49,2%	64,8%	-15,6%

**PROMEDIO GRUPO PAR:** Se obtiene del producto de sumar los resultados de desempeño institucional de las entidades del grupo par al que pertenece la entidad consultada y dividirlo por el número total de entidades del mismo grupo.



POLITICAS PUBLICAS	
POL1	Gestión Estratégica del Talento Humano
POL2	Integridad
POL3	Planeación Institucional
POL4	Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público
POL5	Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos
POL6	Gobierno Digital
POL7	Seguridad Digital
POL8	Defensa Jurídica
POL9	Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción
POL10	Servicio al ciudadano
POL11	Racionalización de Trámites
POL12	Participación Ciudadana en la Gestión Pública
POL13	Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional
POL14	Gestión Documental
POL15	Gestión del Conocimiento
POL16	Control Interno

### 3.RESULTADOS DESAGREGADOS POR POLITICA

#### 3.1 POLITICA GETH - Gestion estrategica del talento humano

POL1 GETH	PUNTAJE OBT.	PUNTAJE MÁX.
I03:TALENTO HUMANO: Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	51,6%	88,6%
I01:TALENTO HUMANO: Calidad de la planeación estratégica del talento humano	51,4%	89,9%
I02:TALENTO HUMANO: Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	45,2%	90,0%
I04:TALENTO HUMANO: Desvinculación asistida y retención del conocimiento	43,2%	87,6%

#### 3.2 POLITICA I - Integridad

POL2 I	PUNTAJE OBT.	PUNTAJE MÁX.
I07:INTEGRIDAD: Coherencia entre la gestión de riesgos con el control y sanción	56,5%	85,1%
I05:INTEGRIDAD: Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	37,1%	79,9%

#### 3.3 POLITICA PI - Planeacion institucional

POL3 PI	PUNTAJE OBT.	PUNTAJE MÁX.
I10:PLANEACIÓN: Formulación de la política de administración del riesgo	68,6%	81,0%
I11:PLANEACIÓN: Planeación participativa	58,0%	88,2%
I09:PLANEACIÓN: Enfoque en la satisfacción ciudadana	54,2%	80,6%
I12:PLANEACIÓN: Identificación de mecanismos para el seguimiento, control y	52,8%	87,5%
I08:PLANEACIÓN: Planeación basada en evidencias	48,8%	90,1%

<PEND. POL4 Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público (no registra inf.)

### 3.5 POLITICA FOSP - Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos

POL5 FOSP	PUNTAJE OBT.	PUNTAJE MÁX.
I15:FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL: Modelo de operación por procesos alineado a la estrategia institucional	60,6%	76,0%
I17:FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL: Gestión óptima de los bienes y servicios de	54,7%	81,4%
I16:FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL: Manual de Funciones y Competencias	52,8%	67,4%
I13:FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL: Estructura Organizacional orientada a	49,3%	65,0%
I14:FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL: Planta de Personal organiza el trabajo en función de las necesidades de la entidad	46,5%	70,7%

### 3.6 POLITICA GD - Gobierno digital

POL6 GD	PUNTAJE OBT.	PUNTAJE MÁX.
I19:GOBIERNO DIGITAL: Trámites y servicios en línea o parcialmente en línea	75,1%	99,0%
I20:GOBIERNO DIGITAL: Fortalecimiento de la Arquitectura Empresarial	64,5%	99,0%
I18:GOBIERNO DIGITAL: Empoderamiento de los ciudadanos mediante un Estado abierto	63,0%	95,3%
I21:GOBIERNO DIGITAL: Seguridad de la información	60,3%	88,4%

### <PEND. POL7 Seguridad digital (no registra inf.)

### 3.8 POLITICA DJ - Defensa jurídica

POL8 DJ	PUNTAJE OBT.	PUNTAJE MÁX.
I22:DEFENSA JURÍDICA: Prevención del Daño Antijurídico	65,8%	74,8%
I28:DEFENSA JURÍDICA: Información estratégica para la toma de decisiones	63,7%	80,5%
I27:DEFENSA JURÍDICA: Capacidad institucional para ejercer la defensa jurídica	58,5%	82,8%
I24:DEFENSA JURÍDICA: Gestión de los procesos judiciales	58,5%	79,9%
I26:DEFENSA JURÍDICA: Recuperación de Recursos Públicos	58,2%	70,5%
I25:DEFENSA JURÍDICA: Gestión de pagos de sentencias y conciliaciones	56,6%	
I23:DEFENSA JURÍDICA: Promoción y utilización de los Métodos Alternativos de Solución de Conflictos (MASC)	0,0%	0,0%

<sin dato

### 3.9 POLITICA TAILC - Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción

POL9 TAILC	PUNTAJE OBT.	PUNTAJE MÁX.
I39:TRANSPARENCIA: Instrumentos de gestión de la información publicados	76,5%	76,5%
I38:TRANSPARENCIA: Gestión documental para el acceso a la información pública	68,0%	99,0%
I36:TRANSPARENCIA: Lineamientos para el manejo y la seguridad de la información pública implementados	63,3%	99,0%
I32:TRANSPARENCIA: Índice de Transparencia y Acceso a la Información Pública	63,0%	98,1%

I34:TRANSPARENCIA: Atención apropiada a trámites, peticiones, quejas, reclamos, solicitudes y denuncias de la ciudadanía	62,5%	97,0%
I35:TRANSPARENCIA: Sistema de seguimiento al acceso a la información pública en	62,3%	78,9%
I31:TRANSPARENCIA: Gestión de Riesgos de Corrupción	62,3%	89,9%
I33:TRANSPARENCIA: Divulgación proactiva de la información	61,2%	98,0%
I29:TRANSPARENCIA: Formulación y Seguimiento al Plan Anticorrupción	60,2%	75,3%
I41:TRANSPARENCIA: Transparencia en las compras públicas	55,6%	79,1%
I37:TRANSPARENCIA: Institucionalización efectiva de la Política de Transparencia y acceso a la información pública	52,3%	88,5%
I40:TRANSPARENCIA: Criterios diferenciales de accesibilidad a la información pública aplicados	48,6%	98,3%
I30:TRANSPARENCIA: Lucha contra la corrupción y promoción de la integridad	47,6%	73,7%

### 3.10 POLITICA SC - Servicio al ciudadano

POL10 SC	PUNTAJE OBT.	PUNTAJE MÁX.
I43:SERVICIO AL CIUDADANO: Procesos y procedimientos para un servicio de calidad	58,2%	99,0%
I45:SERVICIO AL CIUDADANO: Cobertura de los servicios de la entidad	54,9%	99,0%
I42:SERVICIO AL CIUDADANO: Arreglos institucionales implementados y política formalizada	54,0%	99,0%
I44:SERVICIO AL CIUDADANO: Fortalecimiento de habilidades y compromiso con el servicio de <u>servidores públicos</u>	49,0%	99,0%
I47:SERVICIO AL CIUDADANO: Cumplimiento de expectativas de ciudadanos y usuarios	48,3%	95,1%
I46:SERVICIO AL CIUDADANO: Certidumbre en el servicio	47,8%	94,0%

### 3.11 POLITICA RT - Racionalización de Trámites

POL11 RT	PUNTAJE OBT.	PUNTAJE MÁX.
I51:RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES: Beneficios de las acciones de racionalización	73,6%	96,9%
I48:RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES: Identificación de los trámites a partir de los productos o servicios que ofrece la entidad	61,3%	77,4%
I49:RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES: Priorización de trámites con base en las <u>necesidades y expectativas de los ciudadanos</u>	54,7%	77,8%
I50:RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES: Trámites racionalizados y recursos tenidos en cuenta para mejorarlos	52,8%	86,4%

### 3.12 POLITICA PCGP - Participación Ciudadana en la Gestión Pública

POL12 PCGP	PUNTAJE OBT.	PUNTAJE MÁX.
I54:PARTICIPACIÓN CIUDADANA: Calidad de la participación ciudadana en la gestión pública	62,8%	96,9%

I58:PARTICIPACIÓN CIUDADANA: Información basada en resultados de gestión y en avance en garantía de derechos	61,0%	92,3%
I59:PARTICIPACIÓN CIUDADANA: Diálogo permanente e incluyente en diversos espacios	59,3%	91,7%
I56:PARTICIPACIÓN CIUDADANA: Índice de Rendición de Cuentas en la Gestión Pública	56,1%	96,0%
I60:PARTICIPACIÓN CIUDADANA: Responsabilidad por resultados	55,2%	84,9%
I57:PARTICIPACIÓN CIUDADANA: Condiciones institucionales idóneas para la rendición de cuentas permanente	51,3%	91,6%
I52:PARTICIPACIÓN CIUDADANA: Condiciones institucionales idóneas para la promoción de la participación	50,2%	89,5%
I55:PARTICIPACIÓN CIUDADANA: Eficacia de la participación ciudadana para mejorar la gestión institucional	46,8%	94,4%
I53:PARTICIPACIÓN CIUDADANA: Grado involucramiento de ciudadanos y grupos de	44,5%	86,1%

### 3.13 POLITICA SEDI - Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional

POL13 SEDI	PUNTAJE OBT.	PUNTAJE MÁX.
I62: EVALUACIÓN DE RESULTADOS: Documentación del seguimiento y la	54,9%	85,2%
I63: EVALUACIÓN DE RESULTADOS: Enfoque en la satisfacción ciudadana	53,6%	92,7%
I61: EVALUACIÓN DE RESULTADOS: Mecanismos efectivos de seguimiento y	50,4%	86,5%
I64: EVALUACIÓN DE RESULTADOS: Mejoramiento continuo	47,6%	85,0%

### 3.14 POLITICA GD - Gestion documental

POL14 GD	PUNTAJE OBT.	PUNTAJE MÁX.
I67: GESTIÓN DOCUMENTAL: Calidad del Componente documental	78,9%	97,5%
I65: GESTIÓN DOCUMENTAL: Calidad del Componente estratégico	61,2%	77,0%
I66: GESTIÓN DOCUMENTAL: Calidad del Componente administración de archivos	49,9%	81,1%
I69: GESTIÓN DOCUMENTAL: Calidad del Componente cultural	49,7%	83,1%
I68: GESTIÓN DOCUMENTAL: Calidad del Componente tecnológico	48,3%	94,8%

### <PEND. POL15 Gestión del Conocimiento (no registra inf.)

### 3.16 POLITICA GCI - Gestion de Control Interno

POL16 GCI	PUNTAJE OBT.	PUNTAJE MÁX.
I78: CONTROL INTERNO: Primera Línea de Defensa	61,1%	99,0%
I71: CONTROL INTERNO: Evaluación estratégica del riesgo	60,7%	97,5%
I72: CONTROL INTERNO: Actividades de control efectivas	60,5%	96,0%
I80: CONTROL INTERNO: Tercera Línea de Defensa	59,7%	94,7%

I70:CONTROL INTERNO: Ambiente propicio para el ejercicio del control	58,2%	96,5%
I76:CONTROL INTERNO: Institucionalidad (esquema líneas de defensa) adecuada para la efectividad del control interno	58,0%	98,3%
I73:CONTROL INTERNO: Información y comunicación relevante y oportuna para el	57,8%	98,8%
I77:CONTROL INTERNO: Línea Estratégica	57,6%	91,7%
I75:CONTROL INTERNO: Evaluación independiente al sistema de control interno	55,5%	99,0%
I74:CONTROL INTERNO: Actividades de monitoreo sistemáticas y orientadas a la	54,1%	91,7%
I79:CONTROL INTERNO: Segunda Línea de Defensa	52,9%	99,0%