	ALCALDIA DE POPAYAN	GCI-200
	OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO	Versión: 07
		Página 1 de 11

INFORME DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

TERCER 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 a partir 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- que, para la Alcaldía de Popayán arrojó un **puntaje general de 58,4%**. El detalle de esta medición se muestra en el anexo para las 7 Dimensiones y las 16 Políticas. 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 una 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



	ALCALDIA DE POPAYAN	GCI-200
	OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO	Versión: 07
		Página 2 de 11

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 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.

Al momento de este reporte, de 15 autodiagnósticos solicitados se cuenta con información de 13 de ellos. Por consiguiente, restan aun 2 por atender esta solicitud, los correspondientes a Rendición de cuentas de la Oficina de Prensa y Transparencia-acceso a la información de Secretaria General. Situación que fue requerida al funcionario coordinador del SIG, a través del correo institucional.

	ALCALDIA DE POPAYAN	GCI-200
	OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO	Versión: 07
		Página 3 de 11

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.

A la fecha de la presente evaluación y a partir del Plan de acción elaborado para el año 2018, se cuenta con un Plan de incentivos a ejecutarse en el año 2019, propiciado por el área coordinadora del S.I.G., inherente al mismo Plan de acción, con el cual se pretende motivar e incentivar a los funcionarios para que participen en la construcción de aquellos elementos del MIPG, que este modelo requiere para su implementación adecuada. Actualmente, se ha dado inicio a las actividades programadas.

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, excluyendo 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 y en relación al cambio de metodología introducida en el aplicativo FURAG entre las mediciones de los años 2017 y 2018, se menciona a manera de precedente y parangón, lo siguiente:

Para el Índice de Desempeño Institucional IDI, el resultado arrojado para el año 2017 fue del 69,8%, mientras que el correspondiente al 2018 fue del 58,4%, mostrando así una reducción de 11,4 puntos porcentuales para el caso de nuestra entidad.

Para la Dimensión Control Interno, el resultado arrojado para el año 2017 fue del 68,7%, mientras que el correspondiente al 2018 fue del 58,1%, mostrando así una reducción de 10,6 puntos porcentuales para el caso de nuestra entidad.



	ALCALDIA DE POPAYAN	GCI-200
	OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO	Versión: 07
		Página 4 de 11

Es de tener presente que 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 en debida forma el Modelo Estándar de Control Interno –MECI, instrumento a través del cual se materializa esta dimensión.


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.
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 Secretaria de Infraestructura, una reunión de sus integrantes donde se expuso y aprobó el Programa anual de Auditorias 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 oficio referido, de fecha 29 de mayo de 2019, se hizo la recomendación directa al Secretario de Planeación para que, en el seno del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, se procediera a aprobar el Plan de acción derivado de la evaluación del MIPG 2018 y a designar los responsables de cada Política pública con sus respectivos integrantes, de lo cual, a la fecha de este reporte, no se ha recibido respuesta alguna.

En el primer reporte del año 2019 se ilustró el análisis anterior, realizado en documento elaborado por la Oficina de Control Interno. Se adiciona y anexa el reporte proveniente del DAFP, en el cual se presenta un resumen consolidado de los resultados de la Alcaldía de Popayán de su gestión y desempeño institucional al cierre del 2018 para las 7 dimensiones que



	ALCALDIA DE POPAYAN	GCI-200
	OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO	Versión: 07
		Página 5 de 11

integran el MIPG.

A la fecha del presente informe, el Consejo para la gestión y desempeño institucional expidió la Circular externa 5 del 18 de octubre de 2019, en la cual se solicita a todas las entidades públicas llevar a cabo la medición del desempeño institucional y del Sistema de Control Interno a través del FURAG para la vigencia 2019, con plazo de presentación hasta el 20 de diciembre del mismo año.

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.
- ✓ Decreto 20191000004025, por el cual se crea e integra el Comité de Gestión y Desempeño del Municipio de Popayán y se establece su reglamento de funcionamiento
- ✓ Decreto 20191000004035, por el cual se crea e integra el Comité de Auditoría del Municipio de Popayán y se establece su reglamento de funcionamiento


9. La situación de actualización de los mapas de riesgo por proceso versión 2019, a la fecha de elaboración de este informe es la siguiente: El indicador de cumplimiento del 56,5% señala que, de un total de 23 procesos existentes, 13 entregaron la información requerida del Mapa de riesgos a octubre 31 de 2019, así:

Los procesos que han cumplido con esta labor son: 1. Gestión Agroambiental, 2. Gestión Financiera, 3. Gestión Jurídica, 4. Gestión de Salud, 5. Gestión de seguridad y convivencia ciudadana, 6. Gestión educativa integral, 7. Gestión de comunicación pública, 8. Gestión Atención a la comunidad, 9. Gestión de Ordenamiento territorial, 10. Gestión municipal del riesgo, 11. Gestión de contratación, 12. Gestión Documental y 13. Gestión de Control Interno.

Por consiguiente, 10 procesos quedan aún sin reportar la información: 1. Gestión de Desarrollo económico y turismo, 2. Gestión de Movilidad, 3. Gestión Control disciplinario interno, 4. Gestión de cultura-deporte, 5. Gestión de Direccionamiento y Planeación estratégica, 6. Gestión de Infraestructura, 7. Gestión de Mejora continua, 8. Gestión de Bienes y servicios, 9. Gestión de Talento humano y 10. Gestión TIC.

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 corte junio 30 de 2019 y



	ALCALDIA DE POPAYAN	GCI-200
	OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO	Versión: 07
		Página 6 de 11

para efectos de la inclusión del indicador de eficacia sobre los resultados de sus competencias funcionales, se tiene, a la fecha de este informe, la siguiente situación: El indicador de cumplimiento del 70,6% señala que, de un total de 17 dependencias existentes a junio 30 de 2019, 12 unidades entregaron la información requerida.

Por consiguiente, 5 unidades quedan aún sin reportar la información: 1. Despacho del Alcalde, 2. Salud, 3. Cultura y deporte, 4. Gestión del Riesgo y 5. Secretaria de la Mujer. Se suma la Secretaria General, en razón a que solo ha presentado lo requerido el Grupo de Atención a la comunidad.

Al comenzar el año 2019, inició sus funciones la Secretaría de la Mujer y lo que se conocía como UMATA abarca ahora, en la Secretaria de Desarrollo agroambiental y fomento económico DAFE, las competencias de los Procesos Agroambiental y las de Gestión de desarrollo económico y turismo, este último estaba bajo la dirección de la Oficina de Planeación (hoy Secretaria de Planeación).

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, en concepto propio, inequivalente el número de los autodiagnósticos (13) con el total de políticas de gestión y desempeño institucional (17).


Para el caso de la entidad, 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, sin embargo, no se evidencia mayor avance.

A la fecha de elaboración de este informe, se encuentran formulados unos incentivos para promover en grupos de funcionarios por unidades administrativas conformados en la entidad, su participación activa en el logro de las actividades que se proyectan cumplir en la presente vigencia. También se conoce que se encuentra en la fase precontractual, la contratación de los servicios que se van a obtener como producto de la participación proactiva de los grupos en la implementación del MIPG.

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 los aspectos de las Actividades de gestión que registran puntajes iguales o inferiores al 40% (niveles 1 y 2 de la escala), es decir, aquellas con debilidades u omisiones mayores en los requisitos de los componentes y categoría de cada Política.

Como un aspecto positivo, dentro de poco tiempo funcionarios del área coordinadora del SIG y la Oficina de Control Interno, recibirán una capacitación por parte del área de Planeación del Hospital universitario San José, en la cual se ilustrará sobre la metodología que tiene diseñado



	ALCALDIA DE POPAYAN	GCI-200
	OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO	Versión: 07
		Página 7 de 11

el centro de salud para la medición, seguimiento y control del indicador de gestión y desempeño que requiere la implementación del MIPG y el reporte de sus avances.

Otro de los beneficios que traerá la aplicación de la metodología anterior en la entidad, relacionado con la labor de seguimiento que le corresponde a la Oficina de Control Interno a los avances en la implementación del MIPG, consistirá en que se podrá reportar objetivamente el avance de las metas que registren los planes de acción por parte de los funcionarios responsables de su conducción.

De forma complementaria a lo anterior, las acciones que se fijan en pro de avanzar en la implementación del MIPG, harán las veces de un Plan de mejoramiento que, con el tiempo, se espera, incida positivamente en los resultados de las evaluaciones anuales, a través de las cuales, el mismo DAFP, propone una meta de incremento anual en el IDI de 5 puntos para las entidades territoriales.

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, una serie de acciones registradas en el primer reporte año 2019, pero que no tuvieron respuesta. No obstante, con esto se deja la evidencia de la gestión realizada por la Oficina de Control Interno, en lo que respecta a su rol frente a la implementación del MIPG.


12. La entidad en breve dará inicio al proceso de empalme 2019-2020, a partir de la Circular No. 9 del 8 de julio de 2019, emanada del Procurador General de la Nación, en la cual insta a los actuales mandatarios de las entidades territoriales, a ejecutar el proceso integral de empalme que ha de aplicarse conforme a las obligaciones contenidas en las leyes 951 de 2005, 1151 de 2007, 1551 de 2012, 1712 de 2014 y 1757 de 2015 y Decreto 1083 de 2015. Para esto, se expedirán los actos administrativos respectivos que recuerden y precisen al interior de la entidad, los deberes y responsabilidades en este tema. Como novedad, en la información objeto del empalme, la correspondiente al Informe de gestión, reúne en un formato de Excel información sobre el Programa de gobierno, el Plan de desarrollo actual y la Gestión del desempeño institucional (17 políticas públicas del MIPG).

El 26 de agosto de 2019 se expidió la Circular 20191900001156 cuyo asunto es el Proceso de empalme, Ley 951 de 2005 y demás normas relacionadas, documento en el cual la Oficina de Control Interno y la Secretaria de Planeación, imparten las instrucciones para atender los requerimientos del proceso de empalme, de acuerdo a las tres fases que lo componen, advirtiendo sobre el riesgo de investigación disciplinaria en cabeza de los Jefes de unidad, en caso de no acatar en debida forma el marco legal vigente que rige dicho proceso.

El 15 de octubre de 2019 se sostuvo una reunión personal con funcionarios provenientes del DNP y funcionarios delegados de las distintas unidades administrativas, donde se dio asesoría y se resolvieron inquietudes sobre proceso de empalme que se encuentra en marcha, donde se dieron a conocer los formatos que se deben aplicar para el registro de la información de la administración saliente y que se encuentran publicados en el sitio web del DNP.

Las comisiones de empalme de la administración entrante han venido sosteniendo reuniones con los funcionarios delegados en las distintas dependencias municipales, para lo cual han




	ALCALDIA DE POPAYAN	GCI-200
	OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO	Versión: 07
		Página 8 de 11

solicitado y se les ha suministrado la información relacionada con los resultados de la gestión de la entidad.

13. En fecha 10 de octubre de 2019, funcionarios de la Oficina de Control Interno y de la Secretaría de Planeación, concretamente, los coordinadores del Plan de Desarrollo municipal y del S.I.G., recibieron capacitación en la metodología implementada por el área de Planeación del Hospital Universitario San José para la administración de la información de los avances del MIPG, a través de tablas e indicadores de Excel, que producen mediciones similares a los resultados que genera el aplicativo FURAG. Esto, con el propósito de replicar esta metodología al interior de la entidad, con el fin de obtener de manera objetiva los avances por cada Dimensión del MIPG. El fundamento de esta metodología, parte de los autodiagnósticos que se levantaron inicialmente al introducirse el MIPG y, de ahí en adelante, la evaluación se hace en torno a ellos. El área coordinadora del S.I.G., quedó a cargo de la labor de implementar esta metodología para iniciar a aplicarla en el 2020.
14. Una de las actividades del Plan Institucional de capacitación de la entidad que se materializó desde finales de octubre de 2019, consistió en la capacitación en Excel avanzado que recibieron varios funcionarios de la entidad en un Instituto de formación reconocido en la ciudad, con lo que se fortalecen las competencias en el manejo de esta herramienta informática para el tratamiento de datos.

DIFICULTADES (DEBILIDADES)

1. Uno de los aspectos que sigue desmejorado y retrasando la implementación del MIPG, es la falta de personal de apoyo en el área coordinadora del Sistema integrado de gestión, que depende de la Secretaría 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, reiterada y 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 poca e inconstante 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 del Sistema integrado de gestión, generando dificultades y retrocesos en las labores de capacitación, aprendizaje y entrenamiento que se han emprendido de tiempo atrás, impartidas en su mayoría por entidades del orden nacional como el DAFP y la ESAP, lo que frena constantemente el avance de tal propósito.

	ALCALDIA DE POPAYAN	GCI-200
	OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO	Versión: 07
		Página 9 de 11


3. 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.

Para la presente vigencia, la administración municipal expidió el Decreto 20191000001385 del 13 de mayo de 2019, por el cual se adopta el Plan institucional de capacitación, que viene a corregir una situación que desde el año 2010, con excepción del 2014, ha estado incumplida frente al ordenamiento legal del Decreto 612 de 2018 que exige, conforme al ámbito de aplicación del MIPG, la integración en el Plan de Acción de la entidad, de los Planes institucionales y estratégicos y su publicación en el sitio web oficial, a más tardar el 31 de enero de cada año.

4. Uno de los puntos débiles en la actualidad lo representa el retraso que se tiene en relación a la implementación de la metodología para medir adecuada y objetivamente los avances del MIPG, pues, no obstante, contar con el precedente en el aprendizaje de la metodología empleada por el Hospital San José, el área del S.I.G. está diseñando una propia metodología, más sencilla, que permita cualificar los avances por cada Dimensión del MIPG y el resultado general de la entidad. Por consiguiente, se espera que, al iniciar el año 2020, se tenga diseñada y construida la metodología que permita medir adecuadamente los avances y estado general del MIPG.
5. Un aspecto que no obtuvo los resultados deseados, acaeció con la intención de aplicar una serie de incentivos para motivar la implementación del MIPG dirigido a los funcionarios de todas las unidades administrativas, debido a impedimentos de orden jurídico que detuvieron el proceso, situación que va en detrimento de la implementación adecuada de dicho modelo.
6. Otra situación evidenciada en proximidades a terminarse el año 2019 y cerrar el cuatrienio iniciado en el 2016 con la actual administración, lo representa el hecho de no dar continuidad a la función de evaluación del Plan de desarrollo municipal, puesto que el más reciente informe de evaluación formal, se hizo al corte de junio 30 de 2019. Esta situación obedece a que el asesor que venía ejecutando y coordinando toda la gestión consistente en dar apoyo en el cumplimiento a esta función, no se le renovó su vinculación con la entidad, para lo cual se recurrió a la suscripción de dos contratos por prestación de servicios para atender de urgencia tal hecho. Como consecuencia de esto, la labor del cierre de la evaluación fue insuficiente, puesto que de un total de 22 unidades-entidades ejecutoras de las metas del Plan de desarrollo municipal, 8 cumplieron con la entrega de la información al corte de la evaluación a septiembre 30 de 2019 y 4 cumplieron al corte de diciembre 31 del mismo año, lo que da unos porcentajes del 36,4% y 18,2%, respectivamente, niveles bajos de atención a este deber. La situación de las restantes unidades-entidades ejecutoras, a las mismas fechas de corte, muestra que la información suministrada estuvo incompleta o no la aportaron.

Por consiguiente, queda inconcluso e insuficiente el cumplimiento de la función de evaluación por parte de la Secretaria de Planeación, con el consecuente perjuicio que es objeto de posible hallazgo por parte de la Oficina de Control Interno, en su informe de evaluación, como



	ALCALDIA DE POPAYAN	GCI-200
	OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO	Versión: 07
		Página 10 de 11

también de la Contraloría municipal, por no culminar adecuadamente la evaluación al cierre del cuatrienio del Plan de desarrollo municipal.

De forma complementaria, es de observar que el proceso de empalme también se ha visto afectado desde inicio del mes de noviembre de 2019, debido a la misma causa observada en el punto anterior, pues el mismo asesor para la coordinación de la gestión del Plan de Desarrollo estaba desempeñando un papel de apoyo en la coordinación del proceso de empalme, hecho que ha ocasionado dificultades en el normal desarrollo de esta gestión.

- Otro aspecto que va en contravía de la gestión administrativa y financiera de la entidad, lo constituye el hecho de que, durante el mes de septiembre de 2019, la administración municipal fue objeto de dos medidas cautelares consistentes, primero, en el embargo de algunas cuentas bancarias a partir de un proceso ejecutivo promovido por los hermanos Solarte Viveros, con ocasión de la mora en el pago de la obligación derivada de los honorarios y gastos del Tribunal de Arbitramento de la Cámara de Comercio de Cali y, segundo, también en el embargo de otras cuentas bancarias propiciadas por unos cobros que ha venido realizando el Ministerio de Transporte a nuestra entidad a través de la Secretaria de Transito, hecho que no se resolvió oportunamente.

Un agravante derivado de esta situación, es el haber incurrido en mora en el pago de las obligaciones referidas, por lo que la entidad debió desembolsar dineros públicos para cubrir los intereses moratorios que, por orden judicial, tuvieron que ser asumidos con cargo al fisco municipal.

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.

En igual forma se recomienda a los funcionarios públicos, en especial a los Jefes de las unidades administrativas de la entidad, evitar incurrir en riesgos, entre otras causas, por la toma de decisiones que interrumpen la gestión de los deberes ante los organismos de control y vigilancia y la oportunidad en la atención de las obligaciones financieras originadas en aquellas dependencias que administran recursos públicos, atentando de esta forma contra la normal gestión de los procesos y la exposición de la entidad a sanciones y hallazgos de tipo disciplinario y fiscal.

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,



	ALCALDIA DE POPAYAN	GCI-200
	OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO	Versión: 07
		Página 11 de 11

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.-prof. univ OCI

