



## GOBERNACION DEL HUILA

# INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO (/Ley 1474/2011)

Responsable: Dr. Luis Edgardo Cabrera Trujillo  
Jefe Oficina Control Interno de Gestión.  
Periodo Evaluado: noviembre-17 a 28 febrero-18  
Proceso: Gestión del Control y Auditorias  
Fecha informe: marzo -18

## ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

El Sistema de Control Interno, presenta un desarrollo sostenido, donde la mejora continua ha sido una constante. Es así como a partir de la expedición de la normativa contenida en el Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017, la Gobernación del Huila, avanza en la instrumentalización, adecuación y ajustes para la completa y adecuada implementación del nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG

La Gobernación del Huila, presenta el informe cuatrimestral del estado del sistema de Control Interno para el periodo comprendido entre el 01 de Noviembre de 2017 a 28 de Febrero de 2018, el cual contiene los principales avances y logros de la Gestión Institucional, en concordancia con el MECI, el cual fue actualizado por el Decreto 1499 de 2017, además se cuenta con el esquema de asignación de roles y responsabilidades distribuidas en la línea estratégica y tres líneas de defensa, para lo cual para los servidores públicos de la Gobernación del Huila, se encuentran fortaleciendo el Sistema de Control Interno a través de la socialización para la articulación e implementación del MIPG, atendiendo y sosteniendo la efectividad y fortalecimiento del Sistema de Control Interno, el cual se ha venido desarrollando así

## AMBIENTE DE CONTROL

La Gobernación del Huila, asegura la efectividad del ambiente de control a través de la consolidación de su cultura ética, gestión integral del recurso humano y el adecuado direccionamiento estratégico. Para lo cual durante el presente cuatrimestre se destacan las siguientes actividades vinculando a la Gestión de Talento Humano de la Entidad.



Edificio Gobernación Calle 8 Cra 4 esquina; Neiva – Huila - Colombia; PBX: 8671300; Código Postal 410010  
www.huila.gov.co; twitter: @HuilaGob; Facebook: www.facebook.com/huilagob; YouTube:www.youtube.com/huilagob





## GOBERNACION DEL HUILA

**Socialización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG**, se realizó una primera socialización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, a través de una funcionaria del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP en el mes de noviembre de 2017, se firmó el Plan de Acción compromiso establecido por la entidad para proceder a la implementación del Nuevo Modelo de Gestión y Planeación MIPG.

Se elaboró y publico el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano (PAAC), con el objetivo de consolidar la cultura de prevención, detección y respuesta ante actos que vayan en contra de los acuerdos éticos de la Entidad.

Se elaboró, comunicó y público el informe de evaluación por dependencias según Acuerdo No. 565 de 2016, el cual aporta el 10% para la evaluación del desempeño de los servidores públicos de la Gobernación del Huila, de acuerdo a los logros y resultados obtenidos por cada dependencia en la vigencia 2017.

El día 28 de febrero de 2018, la funcionaria encargada de la Función Pública para el Departamento del Huila, asistió a la entidad para conocer el avance de la implementación de este modelo, donde se establecieron compromisos de parte de las entidades.

El 12 de marzo de 2018, reunión con los líderes de los procesos de cada una de las dimensiones para adelantar el autodiagnóstico institucional liderado por el Departamento Administrativo de Planeación, Oficina de Control Interno y grupo de Calidad.

## ACTIVIDADES DE CONTROL

### Institucional.

Para dar cumplimiento al Decreto No. 648 de 19 de abril de 2017, se proyectó la Resolución para la creación del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno de la Gobernación del Huila.

Elaboración del cronograma de actividades para la vigencia 2017, de parte de la Oficina de Control Interno de Gestión, en cuanto al cumplimiento de informes de ley y demás actividades de acuerdo a los roles de la OCI.





## GOBERNACION DEL HUILA

En cumplimiento del Decreto No. 1499 de 11 de septiembre de 2017, por medio del cual se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión — MIPG, se presentó Evaluación del Sistema de Control Interno, a través del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión — FURAG II en línea a través de la plataforma del Departamento Administrativo de la Función Pública, transmitido el día 17 de Octubre de 2017, según certificación.

Seguimiento e informe a los secretarios de despacho (secretaría de vías e Infraestructura, Departamento Administrativo de Planeación, Secretaría de Cultura y Turismo) respecto a la liquidación y publicación en el SECOP de contratos de las vigencias 2014, 2015 y 2016, aplicando los roles de "Seguimiento y Enfoque a la Prevención"

Seguimiento a los planes de mejoramiento suscritos con la Contraloría General de la Nación y la Contraloría Departamental del Huila, publicados en el Sistema de Rendición Electrónica de la Cuenta e Informes SIRECI.

Se efectuaron cambios en el proceso de GESTIÓN DEL CONTROL Y AUDITORIAS de Control Interno, ajustando el procedimiento de acuerdo a la normatividad y actualización conforme a los roles, según Decreto 648 de 2017 "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

## DIMENSION TALENTO HUMANO

En relación con las políticas de Talento Humano en los numerales 1,1, 1,2 y 1,3 definidas en el manual operativo de MIPG, la Oficina de Control Interno de la Gobernación del Huila, evidencia que en el marco de los valores del servicio público, los servidores públicos de la entidad cumplen con dedicación y esfuerzo la misión estatal garantizando los derechos a los ciudadanos.

Para el análisis de esta dimensión de acuerdo con el Nuevo Modelo de Gestión y Planeación MIPG, la Gobernación del Huila, mediante reunión con el Departamento Administrativo de Planeación, quien lideró el desarrollo del autodiagnóstico de esta dimensión teniendo como factor importante el proceso de Gestión de Talento Humano, los líderes de la GETH, se encuentra levantando el autodiagnóstico del estado en el que se encuentra la gestión estratégica del talento humano en la entidad.



Edificio Gobernación Calle 8 Cra 4 esquina; Neiva – Huila - Colombia; PBX: 8671300; Código Postal 410010  
www.huila.gov.co; twitter: @HuilaGob; Facebook: www.facebook.com/huilagob; YouTube:www.youtube.com/huilagob





## GOBERNACION DEL HUILA

Para lograr una buena GETH, la entidad, vinculó desde la planeación al talento humano, el personal ejerce un rol estratégico en la organización. No obstante una vez se tenga consolidado el diagnóstico se deben determinar acciones que fortalezcan esta estrategia que permita potencializar la política en los temas de la ruta de la felicidad, del crecimiento, del servicio y de la calidad del talento humano de la entidad. Aspectos que dentro de un escenario de diálogo social y concertación se pueden lograr.

### DIMENSIÓN DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN

La Alta Dirección de la entidad está comprometida con los objetivos institucionales y las metas de Plan de Desarrollo, se ejecutaron reuniones lideradas por el Departamento Administrativo de Planeación, los líderes de los procesos y la Oficina de Control Interno, con el propósito de revisar, ajustar y levantar planes de mejoramiento sobre las metas de productos programadas, metas no ejecutadas en la vigencia 2017, con acciones de mejora que permita el cumplimiento de estas en la vigencia 2018.

En esta dimensión es importante resaltar que existe compromiso de la Alta Dirección de la Entidad para el desarrollo e implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, a través del plan de acción firmado por la Función Pública, donde se establecieron algunos compromisos que permita el avance y cumplimiento en la implementación del MIPG. No obstante se hace necesario fortalecer el liderazgo y compromiso de los Secretarios de Despacho, Jefes de Oficinas y en la parte operativa GETH (Gestión Estratégica de Talento Humano).

Al interior de la Gobernación del Huila, el liderazgo fue asumido por el Departamento Administrativo de Planeación, se han realizado reuniones internas con los líderes de los procesos adquiriendo compromisos en cada una de las dimensiones en la realización del autodiagnóstico para luego consolidar toda la información pertinente. Una vez se tenga el autodiagnóstico de acuerdo al resultado del mismo se incorporaran las acciones a desarrollar para todas las dimensiones de MIPG. Igualmente se está proyectando la Ordenanza por medio de la cual la Entidad implementará y adoptará el Nuevo Modelo de Gestión y Planeación.





## GOBERNACION DEL HUILA

### DIMENSIÓN EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Es importante resaltar en este aspecto que la entidad cuenta con la herramienta denominada TBG (Tablero Balanceado de Gestión), que permitan fortalecer la autoevaluación, el monitoreo y seguimiento de los planes, programas y proyectos. Existen debilidades en la formulación de algunos indicadores, no reflejan una medición efectiva y avance en los mismos 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.

Igualmente en algunas dependencias se refleja debilidad en los informes de Gestión, respecto al cumplimiento y avance de las metas de producto del Plan de Desarrollo “El Camino es la Educación”, si bien es cierto que existe una herramienta de control y seguimiento para medir en tiempo real el avance del Plan, en algunos servidores públicos no ajustan las actividades que le apunten al cumplimiento de estas metas.

### DIMENSIÓN INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.

Existe debilidad en el Sistema de Gestión Documental, no tiene aprobado el programa de Gestión Documental de parte del Comité Departamental de Archivo, no se presenta avances significativos en el mejoramiento de los procesos de gestión de la entidad de acuerdo con el informe de la OCI, sobre Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, informes de auditorías internas al control interno y seguimiento a planes de mejoramiento.

Se presenta debilidad frente en las respuestas oportunas y de fondo a los PQRs, generando demora en los términos de respuesta, a los requerimientos internos, externos.

### DIMENSIÓN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

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.

Es necesario que esta dimensión tome importancia en la entidad, pues no se cuenta con procesos de aprendizaje, investigación y de análisis que permitan innovar en





## GOBERNACION DEL HUILA

todas las actividades de la Entidad, facilitando un único acceso a la información referente a la Gestión del Conocimiento para la consulta, análisis y mejora.

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

### DIMENSIÓN CONTROL INTERNO

El Sistema de Control Interno de la Gobernación del Huila, ha logrado un nivel de madurez significativo, una estructura de operación que apunta a mitigar los riesgos inherentes a sus funciones a través de sus tres líneas de defensa. Lo anterior sustentado en un direccionamiento estratégico sólido, un buen equipo humano calificado con experiencia e idoneidad, comprometido con las actividades y el Plan de Desarrollo del Gobierno Departamental, una gestión con transparencia de la información y un modelo de gestión basado en procesos, que a partir del monitoreo y medición transparente genera una dinámica de mejoramiento continuo en la Entidad. Se evidencia en los avances y resultados de las evaluaciones a la estructura de control y en la gestión continua y sistemática del riesgo en todos los niveles.

Se realiza monitoreo continuo a los procesos, riesgos operacionales y riesgos de corrupción permitiendo la trazabilidad y el control de los mismos desde cada uno de los procesos con los componentes y actividades del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano (PAAC).

### RECOMENDACIONES

Desde el rol de liderazgo la oficina de Control Interno de la entidad recomienda tener en cuenta las siguientes acciones, que permita el mejoramiento continuo en el desarrollo de cada uno de los componentes que establece el nuevo Modelo de Gestión y Planeación.

- En cuanto a la Gestión de Talento Humano, se recomienda prácticas que tiendan a crear conciencia de control y autocontrol adecuado a las actividades, basados en la ética y la moral Como Periodicidad en el ejercicio de la función pública de todos los servidores públicos.
- La Gestión del Talento Humano para cubrir las necesidades parte del proceso de planeación del recurso humano se debe identificar las

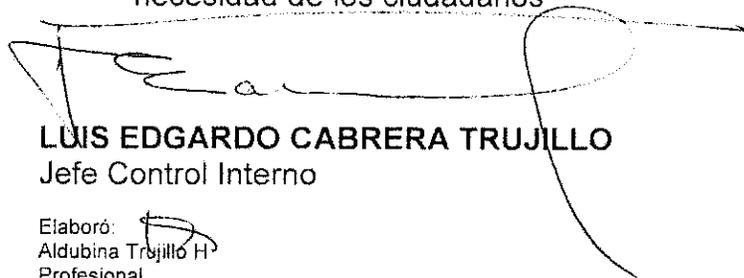




## GOBERNACION DEL HUILA

necesidades cualitativas y cuantitativas de personal como ingreso, permanencia y retiro.

- Igualmente tener en cuenta las necesidades que tienen los servidores públicos de la entidad, para recibir las capacitaciones acordes con sus necesidades.
- Continuar con prácticas de sostenibilidad y Continuidad de manera conjunta aplicando estrategias encaminadas a cumplir con la ley 1712 de 2014 " ley de transparencia y del derecho de acceso a la información" en todos los procesos.
- Depuración de la información financiera y contable y celeridad en el desarrollo del proceso a las normas internacionales NIGPS
- Mayor empoderamiento, socialización y aplicación del mapa de riesgos incluyendo los riesgos de corrupción y atención al ciudadano(PAAC),
- A la entidad deberá establecer un canal de denuncia por actos de corrupción, que guarde reserva al ciudadano. (ley 1712/2014)
- Aprobar y publicar el Programa de Gestión Documental, de acuerdo como lo establece la Ley 1712/2014.
- Publicación oportuna en el SECOP, de los todos los actos y documentos que se generan en el desarrollo y ejecución de los contratos y convenios (Ley 1712/2014, Decreto 1082/2015)
- Prestar importancia a la recepción y oportunidad de respuesta a los usuarios que presenten PQRSD y evaluar las demoras si es el caso con el fin de corregir la desviación, dar respuestas de fondo que permita satisfacer la necesidad de los ciudadanos



**LUIS EDGARDO CABRERA TRUJILLO**  
Jefe Control Interno

Elaboró:  
Aldubina Trujillo H.  
Profesional.

