

## CONTRALORIA GENERAL DEL DEPARTAMENTO DEL CHOCÓ

### Informe Pormenorizado del Estado del Sistema de Control Interno (Ley 1474 de 2011)

**Período Marzo - Junio 2018**

**Fecha Elaboración:** Julio 09 de 2018

Conforme a lo dispuesto en el artículo 9º de la Ley 1474 de 2011 y tomando como base el Modelo MIPG decreto 1499 de 2017, la Oficina de Control Interno de la Contraloría Departamental del Chocó, a través de este informe muestra los resultados conforme al seguimiento cuatrimestral período comprendido entre los meses Marzo-Junio de 2018, con relación al Estado del Sistema de Control Interno de la Contraloría General del Departamento del Chocó.

Adoptado a través de resolución en el Mes de Marzo el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG el cual se encuentra integrado por siete (7) dimensiones, cada una de estas se desarrolla a través de una o varias políticas (las políticas de MIPG son 16) . entre las dimensiones tenemos: Talento Humano, Direccionamiento estratégico y Planeación, Gestión con Valores para Resultados, Evaluación de Resultados, Control Interno, Gestión de la Información y la Comunicación y Gestión del Conocimiento y la Innovación. Les daremos a conocer los avances del cuatrimestre e implementación de cada una de ellas:

Dimensión Aspecto	Dimensión Talento Humano	Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación	Dimensión Gestión con Valores para el Resultado	Dimensión Evaluación de Resultados	Dimensión Información y Comunicación	Dimensión Gestión del Conocimiento	Dimensión Control Interno
<b>Responsables Asignados</b>	<p>Las actividades de esta dimensión se encuentran a cargo del Secretario General, debido a que en esta dependencia le corresponde todo lo relacionado con el Proceso de Talento Humano.</p> <p>Para desarrollar esta dimensión se tendrán en cuenta los lineamientos de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional del Talento Humano y el código de Integridad.</p>	<p>Todas las actividades que establecen para desarrollar a través de esta dimensión estarán a cargo de la Contralora General del Departamento del Chocó, con el respectivo apoyo y aprobación por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.</p> <p>con el objetivo de realizar el desarrollo de esta dimensión se tendrán en cuenta ciertos aspectos como son el conocimiento de la organización, una adecuada programación presupuestal y que la toma de decisiones al interior de la entidad sea basada en evidencias; entre otras.</p>	<p>Los que se encargarán de realizar las actividades en esta dimensión serán, La Contralora Departamental del Chocó, con el apoyo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, las funcionarias de la Oficina de Participación Ciudadana, la Oficina de Sistemas, Administrativa y Financiera, con relación a la parte Presupuestal y Secretaria General.</p> <p>Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes políticas de gestión y desempeño institucional:</p> <p>Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos, Gestión Presupuestal y eficiencia del Gasto público, Gobierno Digital, TIC para la gestión y Seguridad de la información, Seguridad Digital, Defensa jurídica.</p> <p>Servicio al Ciudadano, Racionalización de Trámites, Participación ciudadana en la gestión pública, Gobierno Digital, TIC para el servicio y TIC para Gobierno Abierto.</p>	<p>Los funcionarios responsables de realizar las actividades de esta dimensión son: La Contralora General del Departamento del Chocó, quien se encarga de todo lo relacionado con la Planeación, debido a que por cuestiones presupuestales la entidad no cuenta con una dependencia de Planeación, cuenta con el apoyo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño y Jefe Oficina de Control Interno.</p> <p>en esta dimensión lo que se pretende es realizar seguimiento a la gestión institucional, y en la evaluación propiamente de los resultados obtenidos. Tanto el seguimiento como la evaluación exigen contar con indicadores para monitorear y medir el desempeño de la entidad</p>	<p>Las personas responsables de hacer cumplir los establecido en esta dimensión son: El Comité Institucional de Gestión y Desempeño, Profesional Universitaria de Sistemas y la Contralora quien se encargada de todo lo relacionado con la Planeación (Que también hace parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño).</p> <p>En esta dimensión lo que se pretende es que toda la información como los documentos que la soportan (escrito, electrónico, audiovisual, entre otros) sean gestionados para facilitar la operación de la entidad, el desarrollo de sus funciones, la seguridad y protección de datos y garantizar la trazabilidad de la gestión en la entidad.</p> <p>Adicional a lo anterior se deberán tener en cuenta las siguientes políticas deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes políticas para el buen funcionamiento de esta dimensión las cuales son: Gestión documental, Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción.</p>	<p>Las actividades de esta dimensión se encuentran a cargo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño y de la Contralora que se encarga de todo lo relacionado con la Planeación en la entidad, en el desarrollo de esta dimensión se tendrá en cuenta los lineamientos de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación.</p> <p>Adicional a esto con la implementación de la política que integra esta dimensión, se logra cumplir el objetivo de MIPG, que consiste en desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua.</p>	<p>Las actividades a desarrollarse en esta dimensión se encuentran a cargo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y por la Jefe de la Oficina de Control Interno.</p> <p>El desarrollo de esta dimensión se fundamenta en los siguientes componentes: Ambiente de Control, Administración del Riesgo, Actividades de Control, Información y Comunicación y Actividades de Monitoreo.</p>

**CONTRALORIA GENERAL DEL DEPARTAMENTO DEL CHOCÓ**

**Informe Pormenorizado del Estado del Sistema de Control Interno (Ley 1474 de 2011)**

**Período Marzo - Junio 2018**

**Fecha Elaboración:** Julio 09 de 2018

Conforme a lo dispuesto en el artículo 9º de la Ley 1474 de 2011 y tomando como base el Modelo MIPG decreto 1499 de 2017, la Oficina de Control Interno de la Contraloría Departamental del Chocó, a través de este informe muestra los resultados conforme al seguimiento cuatrimestral período comprendido entre los meses Marzo-Junio de 2018, con relación al Estado del Sistema de Control Interno de la Contraloría General del Departamento del Chocó.

Adoptado a través de resolución en el Mes de Marzo el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG el cual se encuentra integrado por siete (7) dimensiones, cada una de estas se desarrolla a través de una o varias políticas (las políticas de MIPG son 16) . entre las dimensiones tenemos: Talento Humano, Direccionamiento estratégico y Planeación, Gestión con Valores para Resultados, Evaluación de Resultados, Control Interno, Gestión de la Información y la Comunicación y Gestión del Conocimiento y la Innovación. Les daremos a conocer los avances del cuatrimestre e implementación de cada una de ellas:

Dimensión / Aspecto	Dimensión Talento Humano	Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación	Dimensión Gestión con Valores para el Resultado	Dimensión Evaluación de Resultados	Dimensión Información y Comunicación	Dimensión Gestión del Conocimiento	Dimensión Control Interno
<b>Autodiagnóstico</b>	Luego de realizar el autodiagnóstico de las herramientas de las 15 políticas de MIPG, se han estado realizando capacitaciones, reuniones, comités directivos e intercambiando de ideas con los jefes de división y demás funcionarios, con el objetivo que conozcan a fondo este nuevo modelo y los retos que se tienen frente a sus lineamientos en pro del crecimiento institucional y que exista una articulación en todos los procesos al interior de la entidad, de igual manera en la evaluación de los planes de acción por dependencia, se revisa si se esta cumpliendo con los objetivos, es por eso que se ha echo un poco complejo la transición a este nuevo modelo porque existen muchos aspectos que toca implementar y reorganizar, para entrar completamente en el proceso de implementación del MIPG.	Luego de realizar el autodiagnóstico de las herramientas de las 15 políticas de MIPG, se han estado realizando capacitaciones, reuniones, comités directivos e intercambiando de ideas con los jefes de división y demás funcionarios, con el objetivo que conozcan a fondo este nuevo modelo y los retos que se tienen frente a sus lineamientos en pro del crecimiento institucional y que exista una articulación en todos los procesos al interior de la entidad, de igual manera en la evaluación de los planes de acción por dependencia, se revisa si se esta cumpliendo con los objetivos, es por eso que se ha echo un poco complejo la transición a este nuevo modelo porque existen muchos aspectos que toca implementar y reorganizar, para entrar completamente en el proceso de implementación del MIPG.	Luego de realizar el autodiagnóstico de las herramientas de las 15 políticas de MIPG, se han estado realizando capacitaciones, reuniones, comités directivos e intercambiando de ideas con los jefes de división y demás funcionarios, con el objetivo que conozcan a fondo este nuevo modelo y los retos que se tienen frente a sus lineamientos en pro del crecimiento institucional y que exista una articulación en todos los procesos al interior de la entidad, de igual manera en la evaluación de los planes de acción por dependencia, se revisa si se esta cumpliendo con los objetivos, es por eso que se ha echo un poco complejo la transición a este nuevo modelo porque existen muchos aspectos que toca implementar y reorganizar, para entrar completamente en el proceso de implementación del MIPG.	Luego de realizar el autodiagnóstico de las herramientas de las 15 políticas de MIPG, se han estado realizando capacitaciones, reuniones, comités directivos e intercambiando de ideas con los jefes de división y demás funcionarios, con el objetivo que conozcan a fondo este nuevo modelo y los retos que se tienen frente a sus lineamientos en pro del crecimiento institucional y que exista una articulación en todos los procesos al interior de la entidad, de igual manera en la evaluación de los planes de acción por dependencia, se revisa si se esta cumpliendo con los objetivos, es por eso que se ha echo un poco complejo la transición a este nuevo modelo porque existen muchos aspectos que toca implementar y reorganizar, para entrar completamente en el proceso de implementación del MIPG.	Luego de realizar el autodiagnóstico de las herramientas de las 15 políticas de MIPG, se han estado realizando capacitaciones, reuniones, comités directivos e intercambiando de ideas con los jefes de división y demás funcionarios, con el objetivo que conozcan a fondo este nuevo modelo y los retos que se tienen frente a sus lineamientos en pro del crecimiento institucional y que exista una articulación en todos los procesos al interior de la entidad, de igual manera en la evaluación de los planes de acción por dependencia, se revisa si se esta cumpliendo con los objetivos, es por eso que se ha echo un poco complejo la transición a este nuevo modelo porque existen muchos aspectos que toca implementar y reorganizar, para entrar completamente en el proceso de implementación del MIPG.	Luego de realizar el autodiagnóstico de las herramientas de las 15 políticas de MIPG, se han estado realizando capacitaciones, reuniones, comités directivos e intercambiando de ideas con los jefes de división y demás funcionarios, con el objetivo que conozcan a fondo este nuevo modelo y los retos que se tienen frente a sus lineamientos en pro del crecimiento institucional y que exista una articulación en todos los procesos al interior de la entidad, de igual manera en la evaluación de los planes de acción por dependencia, se revisa si se esta cumpliendo con los objetivos, es por eso que se ha echo un poco complejo la transición a este nuevo modelo porque existen muchos aspectos que toca implementar y reorganizar, para entrar completamente en el proceso de implementación del MIPG.	Luego de realizar el autodiagnóstico de las herramientas de las 15 políticas de MIPG, se han estado realizando capacitaciones, reuniones, comités directivos e intercambiando de ideas con los jefes de división y demás funcionarios, con el objetivo que conozcan a fondo este nuevo modelo y los retos que se tienen frente a sus lineamientos en pro del crecimiento institucional y que exista una articulación en todos los procesos al interior de la entidad, de igual manera en la evaluación de los planes de acción por dependencia, se revisa si se esta cumpliendo con los objetivos, es por eso que se ha echo un poco complejo la transición a este nuevo modelo porque existen muchos aspectos que toca implementar y reorganizar, para entrar completamente en el proceso de implementación del MIPG.

## CONTRALORIA GENERAL DEL DEPARTAMENTO DEL CHOCÓ

### Informe Pormenorizado del Estado del Sistema de Control Interno (Ley 1474 de 2011)

**Período Marzo - Junio 2018**

**Fecha Elaboración:** Julio 09 de 2018

Conforme a lo dispuesto en el artículo 9º de la Ley 1474 de 2011 y tomando como base el Modelo MIPG decreto 1499 de 2017, la Oficina de Control Interno de la Contraloría Departamental del Chocó, a través de este informe muestra los resultados conforme al seguimiento cuatrimestral período comprendido entre los meses Marzo-Junio de 2018, con relación al Estado del Sistema de Control Interno de la Contraloría General del Departamento del Chocó.

Adoptado a través de resolución en el Mes de Marzo el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG el cual se encuentra integrado por siete (7) dimensiones, cada una de estas se desarrolla a través de una o varias políticas (las políticas de MIPG son 16) . entre las dimensiones tenemos: Talento Humano, Direccionamiento estratégico y Planeación, Gestión con Valores para Resultados, Evaluación de Resultados, Control Interno, Gestión de la Información y la Comunicación y Gestión del Conocimiento y la Innovación. Les daremos a conocer los avances del cuatrimestre e implementación de cada una de ellas:

Dimensión Aspecto	Dimensión Talento Humano	Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación	Dimensión Gestión con Valores para el Resultado	Dimensión Evaluación de Resultados	Dimensión Información y Comunicación	Dimensión Gestión del Conocimiento	Dimensión Control Interno
<b>Análisis de brechas frente a los lineamientos de las políticas</b>	Como se explicó anteriormente realizado el autodiagnostico de las 15 políticas se establecieron los aspectos a mejorar con el objetivo subsanar las debilidades para convertirlas en fortalezas al interior de la entidad, ciertos aspectos fueron incluidos dentro de los planes de acción por dependencias.						
<b>Cronograma para la implementación o proceso de transición</b>	Conforme a lo establecido en el anterior informe cuatrimestral el plazo para la completa implementación del MIPG se amplió debido a que todavía nos encontramos en el proceso de capacitaciones, reuniones, intercambio de ideas frente al completo conocimiento de las dimensiones y políticas del nuevo modelo, para que de esta manera se pueda establecer a través de la Contraloría Departamental del Chocó junto con su equipo directivo un cronograma relacionado con el proceso de implementación MIPG.						
<b>Planes de mejora para la implementación o proceso de transición</b>	Después de haber realizado el Autodiagnóstico, en comité directivo se determinaron los aspectos a mejorar, por lo que cada Jefe de División con su equipo de trabajo conforme a las políticas que le competen, se encargaran de establecer las acciones de mejora en pro de fortalecer las actividades de sus dependencias, dicho seguimiento se irá haciendo progresivamente hasta obtener como resultado la implementación y cumplimiento de los objetivos en la entidad.						
<b>Avances acorde al cronograma y planes de mejora</b>	Se realizó el Autodiagnóstico de todas las Políticas de MIPG, a través de Comité Directivo se determinó realizar Plan de mejoramiento de los aspectos que se encontraron debilidades, para establecer un seguimiento de los procesos a mejorar y de esta manera poder mostrar los avances y pasos a seguir.						
<b>Otros aspectos</b>							

**CONTRALORIA GENERAL DEL DEPARTAMENTO DEL CHOCÓ**

**Informe Pormenorizado del Estado del Sistema de Control Interno (Ley 1474 de 2011)  
Período Marzo - Junio 2018**

**Fecha Elaboración:** Julio 09 de 2018

Conforme a lo dispuesto en el artículo 9º de la Ley 1474 de 2011 y tomando como base el Modelo MIPG decreto 1499 de 2017, la Oficina de Control Interno de la Contraloría Departamental del Chocó, a través de este informe muestra los resultados conforme al seguimiento cuatrimestral período comprendido entre los meses Marzo-Junio de 2018, con relación al Estado del Sistema de Control Interno de la Contraloría General del Departamento del Chocó.

Adoptado a través de resolución en el Mes de Marzo el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG el cual se encuentra integrado por siete (7) dimensiones, cada una de estas se desarrolla a través de una o varias políticas (las políticas de MIPG son 16) . entre las dimensiones tenemos: Talento Humano, Direccionamiento estratégico y Planeación, Gestión con Valores para Resultados, Evaluación de Resultados, Control Interno, Gestión de la Información y la Comunicación y Gestión del Conocimiento y la Innovación. Les daremos a conocer los avances del cuatrimestre e implementación de cada una de ellas:

Dimensión	Dimensión Talento Humano	Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación	Dimensión Gestión con Valores para el Resultado	Dimensión Evaluación de Resultados	Dimensión Información y Comunicación	Dimensión Gestión del Conocimiento	Dimensión Control Interno
Aspecto							
Recomendaciones	Realizar de manera inmediata los Planes de mejoramiento de los aspectos que se encuentran débiles, con el objetivo de implementar acciones correctivas o incluir nuevas acciones en lo que no se este realizando y que conforme a este nuevo modelo debería estar implementado. Se debe continuar con el seguimiento a los Planes de Acción y los riesgos establecidos por cada dependencia de la entidad.						

(Original Firmado Por)  
**YESSICA PAOLA MORENO PACHECO**  
Jefe Oficina de Control Interno