



SEGUIMIENTO Y CONTROL

Código: GSE-FO-04

Versión No. 00

Página 1 de 1

Fecha:

8

11

2017



FECHA DE INFORME:

14 de noviembre de 2018.

PROCESO Y/O DEPENDENCIA:

Direccionamiento Estratégico

LÍDER DEL PROCESO Y/O DEPENDENCIA:

Coronel (r.a.) Oscar Alberto Jaramillo Carrillo

TEMA DE SEGUIMIENTO:

Informe pormenorizado del sistema de control interno. Junio-octubre/2018

NORMATIVIDAD:

Conforme lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011 “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública” y atendiendo lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017 “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015” se reglamenta el Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno, de tal manera que permita el fortalecimiento de los mecanismos, métodos y procedimientos de gestión y control al interior de los organismos y organizaciones del Estado en el marco del MIPG, la oficina de control interno procede a realizar la evaluación de la entidad para el lapso comprendido entre junio a octubre de 2018.

JUSTIFICACIÓN DEL SEGUIMIENTO :

El art. 09 de la ley 1474 /2011 establece “*El jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno deberá publicar cada cuatro (4) meses en la página web de la entidad, un informe pormenorizado del estado del control interno de dicha entidad*” y los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

El MIPG, opera a través de 7 dimensiones, las cuales integran políticas, elementos o instrumentos con un propósito común, propias de cualquier proceso de gestión PHVA, adaptables a cualquier entidad pública, en lo que tiene que ver con el Informe Pormenorizado de Control Interno, dado que a la fecha se ha venido estructurando con base en los elementos del Modelo Estándar de Control Interno –MECI y que dicha herramienta ha sido modificada dentro del MIPG, en criterio de la Función Pública.

Entre el 17 de octubre y 26 de noviembre de 2017 se llevó a cabo la medición de la línea base, de los datos suministrados por la entidad a través del aplicativo Furag II.



SEGUIMIENTO Y CONTROL

Código: GSE-FO-04

Versión No. 00

Página 1 de 1

Fecha:

8

11

2017

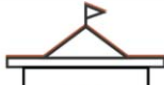
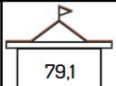


Con fecha abril de 2018 el Departamento Administrativo de la función Pública, consolida las respuestas de la entidad y presenta en www.dafp.gov.co, los resultados en cada uno de los componentes, así:

- Componente de Talento Humano:

Lo que indicaba que la ALFM se ubica en el rango de desempeño bajo. 72.3%

- Componente de Direccionamiento Estratégico y Planeación:

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
 79,1	89,5			 79,1		

Lo que indicaba que la ALFM se ubica en el rango de desempeño alto. 79.1%

- componente de Valores para resultados:



SEGUIMIENTO Y CONTROL

Código: GSE-FO-04

Versión No. 00

Página 1 de 1

Fecha:

8

11

2017



Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
 72,3	83,0	 72,3				

Lo que indicaba que la ALFM se ubica en el rango de desempeño alto. 82.1%

- componente de Evaluación de Resultados:

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
 81,9	89,8				 81,9	

Lo que indicaba que la ALFM se ubica en el rango de desempeño alto. 81.9%

- Componente de información y comunicación:

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
 78,7	88,5		 78,7			



SEGUIMIENTO Y CONTROL

Código: GSE-FO-04

Versión No. 00

Página 1 de 1

Fecha:

8



11

2017



Lo que indicaba que la ALFM se ubica en el rango de desempeño bajo. 78.7%

- Componente de conocimiento e innovación:

Puntaje Entidad	Valores de Referencia					
	Puntaje máximo grupo par	Quintiles				
		1	2	3	4	5
 81,5	86,6				 81,5	

Fuente: Informe de gestión y desempeño institucional,(abril de 2018).

Lo que indicaba que la ALFM se ubica en el rango de desempeño alto. 81.5%

Acciones de seguimiento:

Con fecha 16 de julio de 2018 en memorando No.20181200171063 ALDG-ALOCI-GSE-120 se informa que la matriz de autodiagnóstico presenta 75.15% de porcentaje de avance a las dimensiones de Talento Humano, Direccionamiento Estratégico, Gestión con valores para resultados, Evaluación de resultados, Información y Comunicación y Dimensión del conocimiento y la innovación, al interior de la ALFM.

En el mes de octubre de 2018, la oficina de Planeación e Innovación realiza ajustes a las respuestas dadas por los líderes de proceso de la ALFM, obteniendo el siguiente resultado:

DIMENSIONES MIGP/MECI

DIMENSION	%LINEA BASE (Abr/18)	%AVANCE DIMENSION (Oct/18)
Talento Humano	72,3	**47,2
Direccionamiento Estratégico y Planeación	79,1	92,25
Gestión con valores para resultados	82,1	**60,04
Evaluación para el resultado	81,9	82,2
Información y comunicación	78,7	78,9
Gestión del Conocimiento y la innovación	81,5	80
Control Interno	79,2	85,5
Total	79,25	75,16



SEGUIMIENTO Y CONTROL

Código: GSE-FO-04

Versión No. 00

Página 1 de 1

Fecha:

8

11

2017



Fuente: Oficina Asesora de Planeación

****La dimensión de Talento Humano, integrada por las variables de:**

Gestión estratégica del Talento Humano: de	94.6%
<u>código de integridad:</u>	<u>00.0%</u>
Total (94.6+00/2)	47.2%

Código de Integridad: para esta variable está pendiente:

- a) Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad.
- b) Plan de mejoramiento generando espacios de participación y retroalimentación
- c) Fomentar los espacios de sensibilización, inducción y reinducción
- d) Ejecutar el plan del código de integridad
- e) Evaluar.

La matriz de autodiagnóstico de gestión del código de integridad, no ha sido diligenciada por parte de Talento Humano (anexo al presente informe).

****La dimensión Gestión de valores para resultados, integrada por las variables de:**

Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	70.0
Gobierno digital	51.2%
Seguridad digital	51.2%
Defensa jurídica	91.2%
Servicio al ciudadano	75.1%
Racionalización de trámites	58.0%
Participación ciudadana	23.6%
<u>Mejora normativa</u>	<u>00.0%</u>
Total((70.0+51.2+51.2+91.2+75.1+58.0+23.6+0)/7)	60.04%

Se indica que la variable mejora normativa, no ha sido desarrollada por cuanto el DAFP, no ha emitido lineamientos y aplicación. Concepto que es incorporado acorde al Decreto 1299 de 2018, que es liderado por el Ministerio de Justicia y del Derecho, como parte de las 17 políticas de MIPG.

Con email del 14 de noviembre de 2018 desde el usuario rosa.garcia@agencialogistica.gov.co , se solicita reevaluar la dimensión de Talento Humano en la variable código de integridad, anexando la matriz de autodiagnóstico diligenciada con calificación de 54.3%. Se participó en taller con la Función Pública y se tiene programado para la tercera semana de noviembre iniciar con los talleres de participación, sensibilización y conocimiento del código de integridad.

Por lo anterior, el porcentaje de avance queda:

DIMENSIONES MIGP/MECI

DIMENSION	%LINEA BASE (Abr/18)	%AVANCE DIMENSION (Oct/18)
-----------	----------------------------	----------------------------------



SEGUIMIENTO Y CONTROL

Código: GSE-FO-04

Versión No. 00

Página 1 de 1

Fecha:

8

11

2017



Talento Humano	72,3	74,45
Direccionamiento Estratégico y Planeación	79,1	92,25
Gestión con valores para resultados	82,1	**60,04
Evaluación para el resultado	81,9	82,2
Información y comunicación	78,7	78,9
Gestión del Conocimiento y la innovación	81,5	80
Control Interno	79,2	85,5
Total	79,25	79,04

Del Código de Integridad: está pendiente realizar:

- a) Plan de mejoramiento generando espacios de participación y retroalimentación
- b) Fomentar los espacios de sensibilización, inducción y reinducción
- c) Ejecutar el plan del código de integridad
- d) Evaluar.

A continuación se indican los productos mínimos establecidos en el manual operativo de MIGP:

1. DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO

Aspectos mínimos a implementar en la entidad

- a) Identificar el nivel de madurez en el cual se ubica la entidad
- b) Elaborar el plan de mejoramiento producto de la evaluación anterior.
- c) Implementar acciones que fortalezcan el cumplimiento del principio del mérito, garantizando una provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad.
- d) Para el desarrollo definir acciones relacionadas con la capacitación el bienestar los incentivos la seguridad y salud en el trabajo y en general todas aquellas que apuntan al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad.
- e) Para el retiro la gestión está dirigida a comprender las razones de la deserción del empleo público para que la entidad encuentre mecanismos y evitar el retiro del personal calificado.

2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN.

Aspectos mínimos a implementar en la entidad,

Proceso de Planeación e Innovación Institucional: la Dirección General de ALFM realiza permanente monitoreo a estas variables, por lo cual los líderes de proceso que intervienen deben evidenciar la forma de inclusión de la ciudadanía, grupos de interés en los planes, programas y proyectos de la entidad y Establecer Política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público.



SEGUIMIENTO Y CONTROL

Código: GSE-FO-04

Versión No. 00

Página 1 de 1

Fecha:

8

11

2017



3. GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS

Aspectos mínimos a implementar en la entidad:

- De la ventanilla hacia adentro:
 - a) Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos (insumos que se requieren para ejecutar lo planteado y los resultados obtenidos por la entidad).

- Relación Estado Ciudadano:
 - a) Racionalización de Trámites
 - b) Participación ciudadana en la gestión pública
 - c) Gobierno Digital.

4. EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Aspectos mínimos a implementar en la entidad:

- a) Diseñar o rediseñar lo necesario.

5. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Aspectos mínimos a implementar en la entidad:

- a) Generación y producción del conocimiento: Se centra en las actividades tendientes a consolidar grupos de servidores públicos capaces de idear, investigar, experimentar e innovar en sus actividades cotidianas”.

6. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

Aspectos mínimos para la implementación

- a) Analítica institucional: Apoya el seguimiento y la evaluación del MIPG que se lleva a cabo dentro de la entidad. “Tener evidencia que ayude a la respuesta de preguntas en la toma de decisiones con la mayor cantidad de información posible” (DAPF).
- b) Cultura de compartir y difundir.

7. CONTROL INTERNO

Aspectos mínimos a implementar:



SEGUIMIENTO Y CONTROL

Código: GSE-FO-04

Versión No. 00

Página 1 de 1

Fecha:

8

11

2017



- a) Asegurar un ambiente de Control.
- b) Fortalecer el ambiente de control a partir del desarrollo de las otras dimensiones de MIPG
- c) Asegurar la gestión del riesgo en la entidad.
- d) Fortalecer la gestión del riesgo a partir del desarrollo de las otras dimensiones de MIPG

GESTIÓN / ACCIONES DEL SEGUIMIENTO:

(7) Monitoreo a diagnóstico de autoevaluación del modelo integrado de planeación y gestión. Reporte de Furag II, archivos y documentos de Oficina Asesora de Planeación ALFM.

OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS :

Recomendaciones.

- 1) Continuar con la implementación a los requisitos mínimos que exige la implementación del Modelo Integrado de gestión por procesos "MIPG".
- 2) Analizar por parte de los líderes de proceso cuales son las brechas frente a los lineamientos de MIPG
- 3) Sensibilizar a todos los servidores públicos en los temas de MIPG.
- 4) Evaluar los controles existentes y la comunicación hacia todos los niveles de la organización durante la ejecución de las actividades de los procedimientos
- 5) Fortalecer el seguimiento a la gestión del riesgo y la política para determinar su probabilidad de materialización.
- 6) Evaluar y gestionar los eventos internos o externos que puedan afectar el objetivo misión y dar tratamiento a través de espacios participativos de aprendizaje y medición.
- 7) Sensibilizar a los servidores públicos sobre la importancia de la conservación, custodia, manejo y trasferencias documentales.

SOPORTES DE LA REVISIÓN :

Página web:

<https://agencialogistica.gov.co>

<https://intranet.agencialogistica.gov.co>

<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/mipg/index.html>

Manual operativo MIPG_DAFP

Manual integrado de gestión.

El Decreto 1499 de 2017 (Artículo 2.2.23.1- Artículo 2.2.23.2).

Elaboró: Carmen Aurora Pulido Méndez
Asesor Sector Defensa

Revisó: Economista Sandra Nerithza Cano Pérez
Jefe Control Interno.