

INFORME DE SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN DE MIPG 2020

PRESENTADO A:

LEONOR ABADIA BENITEZ

Contralora Departamental del Valle del Cauca

REALIZADO POR:

OFICINA DE CONTROL INTERNO

DICIEMBRE DE 2020



INTRODUCCIÓN

La Oficina de Control Interno en uso de las facultades contempladas en la Ley 87 de 1993 y de conformidad con lo establecido en el Plan de Auditoría y Seguidimientos de la Vigencia 2020, el cual fue aprobado por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, donde se describieron las actividades a desarrollar por ésta, se procede a realizar el respectivo proceso auditor con el fin de hacer seguimiento a la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en la Contraloría Departamental del Valle del Cauca.

En este informe se hace necesario mencionar los avances que se están dando en la implementación del MIPG articulado con el MECI y plasmar un registro del estado de cada una de las dimensiones del modelo en la Contraloría Departamental del Valle del Cauca.

1. OBJETIVO

Hacer seguimiento a la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión adoptado por la Contraloría Departamental del Valle mediante resolución 014 del 30 de octubre de 2019.

2. ALCANCE

Comprende las siete (7) Dimensiones del Modelo, estas se entienden como el conjunto de políticas, prácticas, herramientas o instrumentos con un propósito común, que puestas en marcha de manera articulada e intercomunicada permitirán que MIPG logre sus objetivos.

La operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG en la entidad operará así:

1. Dimensión: Talento Humano
2. Dimensión: Direccionamiento Estratégico y Planeación
3. Dimensión: Gestión con valores para resultados
4. Dimensión: Evaluación de Resultados
5. Dimensión: Información y Comunicación
6. Dimensión: Gestión del Conocimiento y la Innovación
7. Dimensión: Control Interno

3. METODOLOGÍA

La metodología se soporta en la verificación y análisis del autodiagnóstico, así mismo, del plan de acción propuesto para subsanar las posibles debilidades encontradas.



4. DESARROLLO DEL SEGUIMIENTO

4.1 DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO

MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

Esta Dimensión tiene como propósito ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad. De manera tal que oriente el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

4.1.2 DESARROLLO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

En la entidad existe un compromiso con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad del servidor público, a través de las políticas y prácticas de gestión humana las cuales se aplican en la misma. Se adelantan los procesos de selección, inducción, formación, capacitación y evaluación del desempeño de los servidores públicos de la Contraloría Departamental del Valle Del Cauca. Los procesos y prácticas de talento humano se adelantan de manera articulada a los demás procesos de gestión de la entidad, de tal forma que haya coherencia entre el desempeño de las personas y las estrategias de la entidad, al tiempo que se fomente el desarrollo permanente de los servidores públicos durante su vida laboral en la misma.

Se cuenta con el respectivo manual específico de funciones y de competencias laborales de los empleos públicos de la planta global Contraloría Departamental del Valle del Cauca, el cual fue producto del proceso de reorganización administrativa de acuerdo con la Ordenanza 500 de 2018.

La Entidad cuenta con productos importantes tales como:

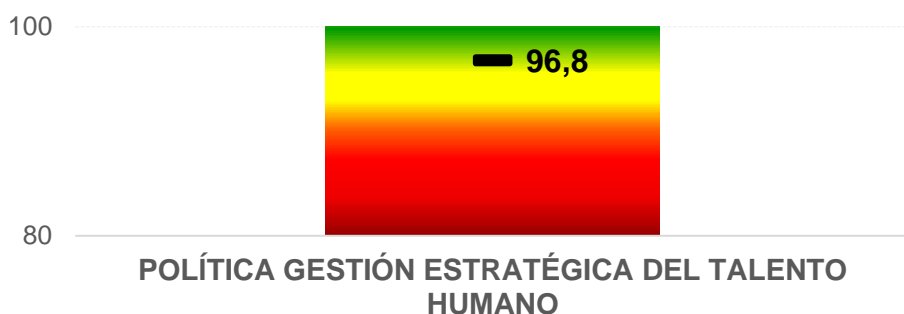
- Manual de Funciones y competencias laborales, socializado para cada uno de los cargos de la entidad.
- Plan Institucional de Formación y Capacitación formulado de acuerdo a las necesidades de los Servidores Públicos.
- Programa de Inducción y re inducción
- Programa de Bienestar Social



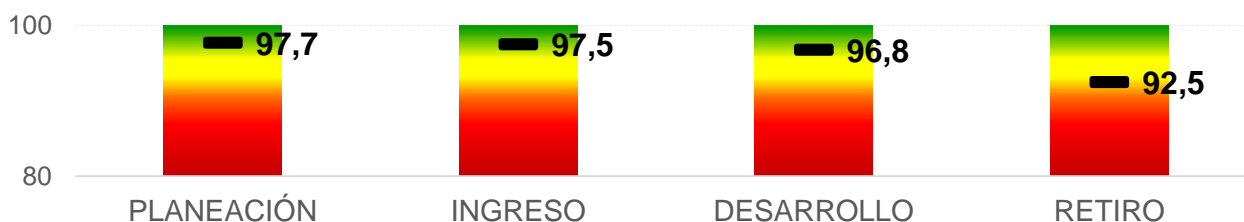
- Plan de Incentivos de la entidad
- Sistema de evaluación del desempeño
- Formatos de Evaluación del desempeño de acuerdo a la normatividad.
- Plan Estratégico del Talento Humano
- Plan Anual de Vacantes
- Previsión de Recursos Humanos
- Trabajo Anual del SG-SST

El resultado del autodiagnóstico arroja un puntaje de 96.8 lo que indica que se encuentra en un nivel de consolidación, con actividades por desarrollar en sus componentes, categorías y rutas de creación de valor, tal como lo muestran las siguientes graficas:

Calificación total



Calificación por componente

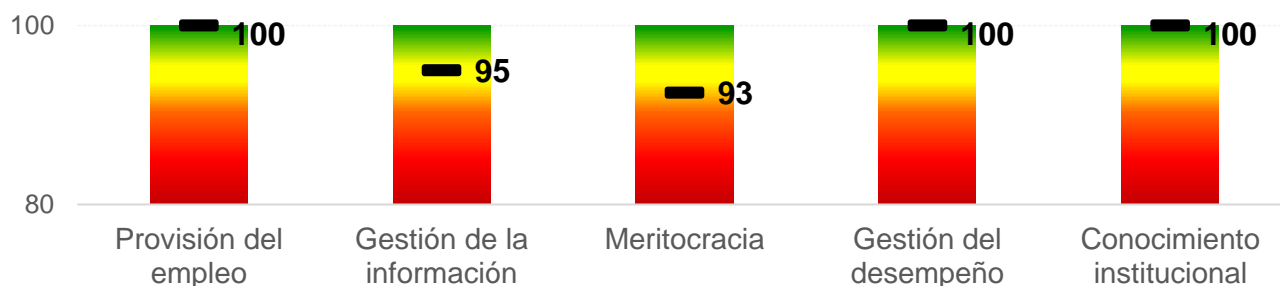


Calificación por categoría

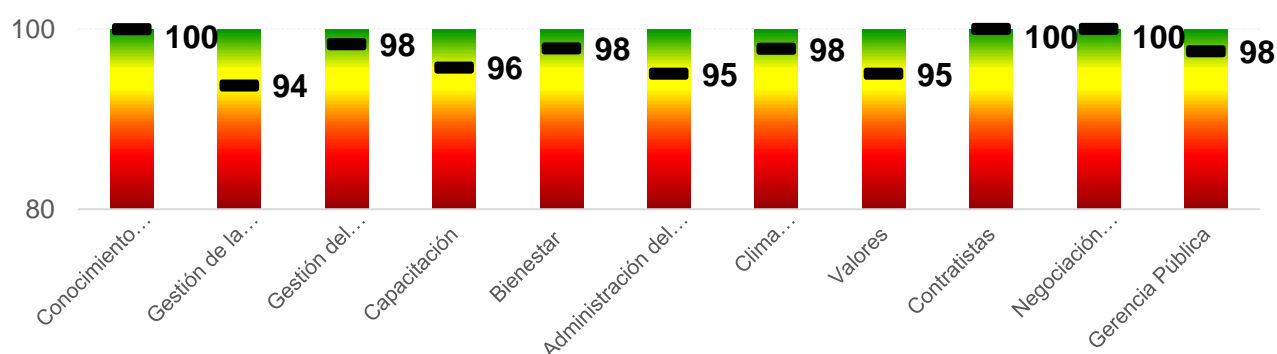
PLANEACIÓN



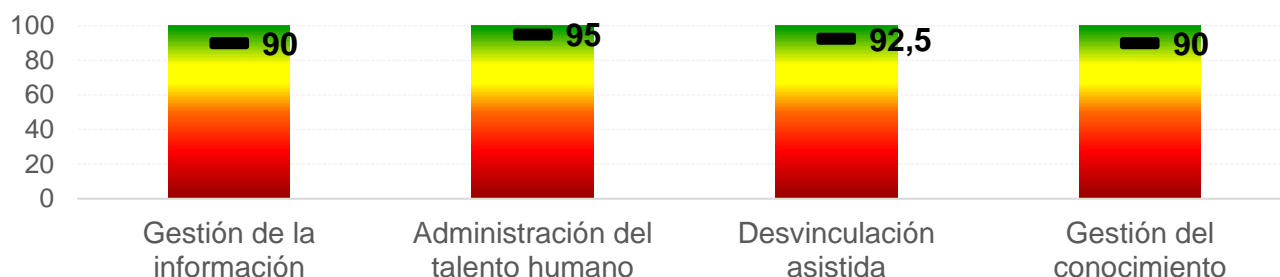
INGRESO



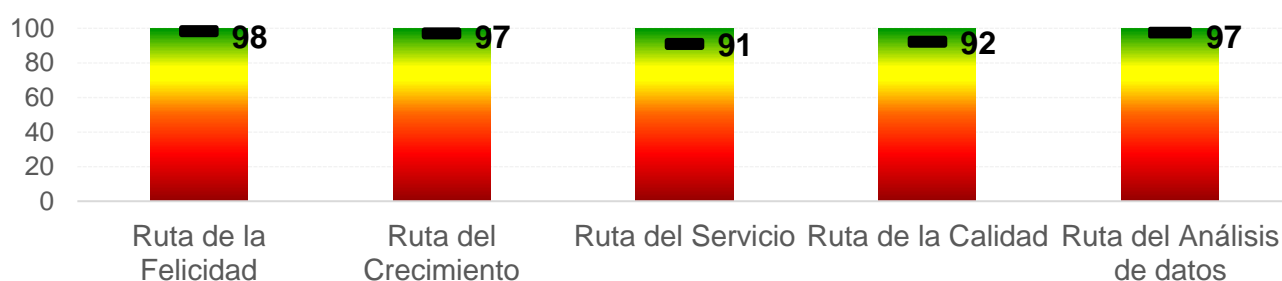
DESARROLLO



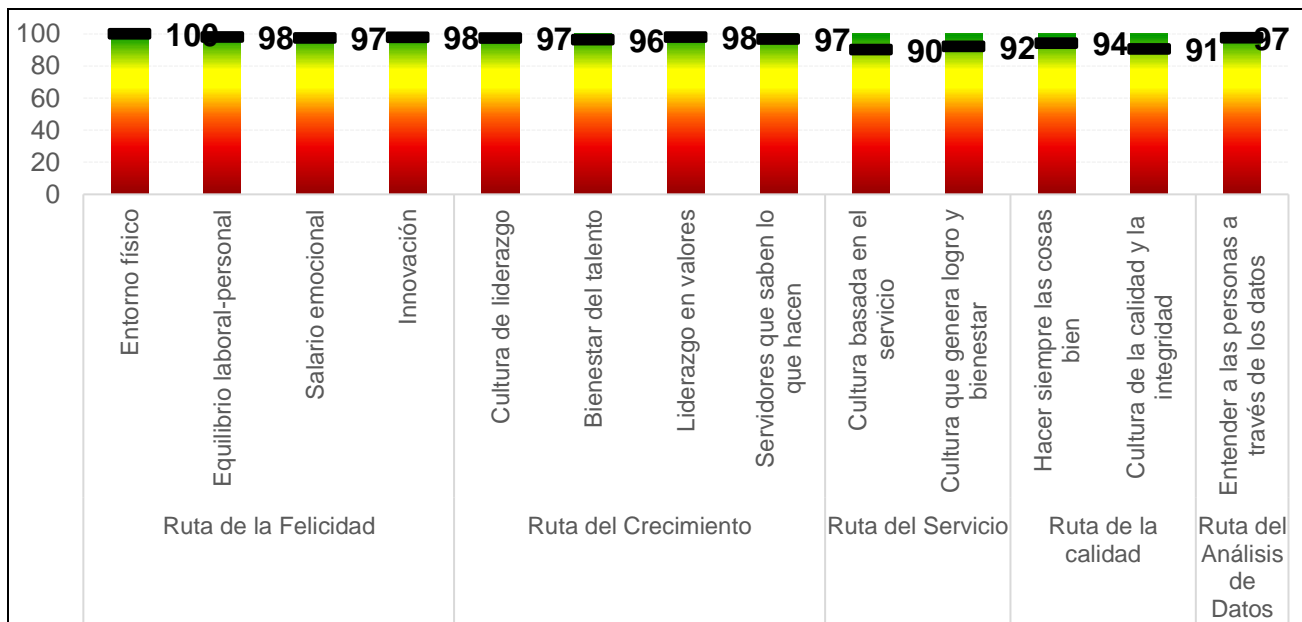
RETIRO



Rutas de creación de valor



Desagregación de las rutas de creación de valor



4.1.3 CODIGO DE INTEGRIDAD

Es una característica personal, que en el sector público se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor.

Es por esta razón que un servidor público requiere un comportamiento especial, un deber-ser particular, una manera específica de actuar bajo el sentido de lo Público.

La Contraloría Departamental del Valle adopto a través de resolución 007 del 21 de mayo de 2020 el código de integridad e inicio su socialización.

El resultado del autodiagnóstico arrojo un puntaje de 89,5 lo que indica que se encuentra en un nivel de consolidación con actividades por desarrollar, tal como lo muestran las siguientes graficas:

Calificación total

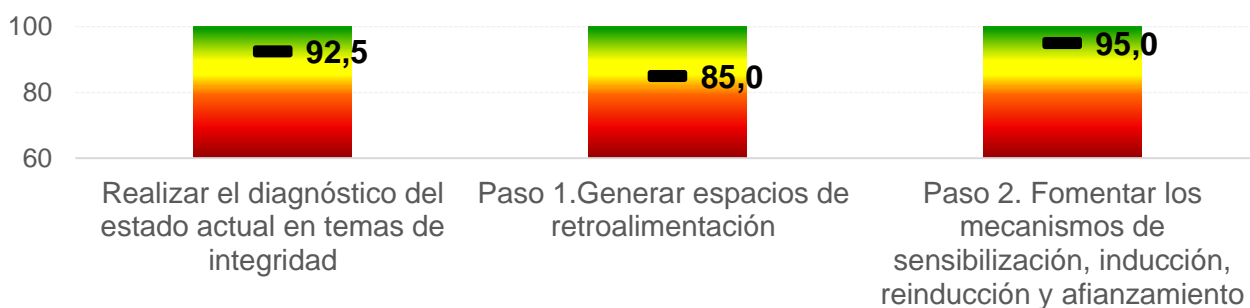


Calificación por componente

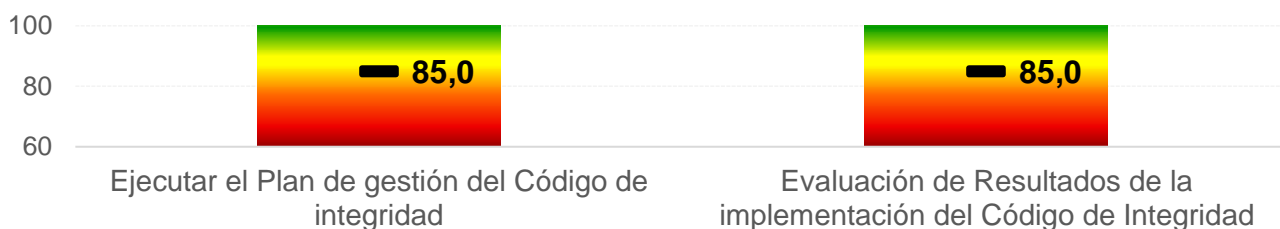


Calificación por categorías

Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad



Promoción de la gestión del Código de Integridad



4.2 DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACION

Esta Dimensión tiene como propósito permitirle a la Entidad definir la ruta estratégica que guiará su gestión institucional, con miras a garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y solucionar los problemas de los ciudadanos destinatarios de sus productos y servicios. Por ello, brinda una serie de lineamientos e indicaciones para el desarrollo de los ejercicios de direccionamiento estratégico y de planeación en los cuales la entidad define sus objetivos y metas, identifican las capacidades con las que cuenta en términos de recursos, talento humano, procesos, y en general, todas las condiciones internas y externas

que la caracterizan para lograrlos, los indicadores a través de los cuales llevará a cabo su seguimiento y evaluación y los riesgos que eventualmente pueden afectar su gestión.

Respecto a la forma de guiar y orientar a la Entidad, el estilo de dirección de la Contraloría Departamental es participativo, mantiene una dinámica organizacional en equipo, en especial con los procesos misionales; no obstante, es importante motivar e interrelacionar con cada dueño y responsable de proceso estratégico y procesos de apoyo a fin sean estimulados en su gestión, con espacio de participación en el marco de su rol y competencia funcional. Igualmente, su compromiso con la comunidad y con los diferentes grupos de interés. También es preciso destacar la importancia que le ha otorgado al Sistema de Control Interno.

Se trabaja el Sistema Integrado de Gestión de la Entidad, ajustándolo al modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, que integra los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y Desarrollo Administrativo con el Sistema de Control Interno de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca.

Plan Estratégico y Planes de acción

La Contraloría Departamental del Valle cuenta con su misión y visión Institucional adoptadas y divulgadas mediante acto administrativo a través del cual se adoptan el plan estratégico 2020 – 2021 “Por todos y Para todos”

Se trabaja arduamente en el cumplimiento de los Objetivos institucionales toda vez que son parte integral de la planeación de la entidad, dado que los planes de acción deben estar orientados a su cumplimiento. En la entidad los planes de acción anuales están conformados por estrategias que definen las metas a cumplir por cada proceso, Indicadores de gestión y políticas de operación.

Modelo de Operación por Procesos

En la Entidad se cuenta con el certificado de la calidad desde la vigencia 2005, en la ISO 9001:2015 que otorga el ICONTEC, es una estandarización de las actividades necesarias para dar cumplimiento a su misión y objetivos, lo cual permite, que su operación se realice de manera continua, garantizando la prestación de productos o servicios.

De esta manera se conforma el soporte de la operación de la entidad armonizando con un enfoque sistémico su misión y visión institucional, orientada hacia una organización por procesos, los cuales en su interacción, interdependencia y relación causa-efecto garantizan razonablemente una ejecución eficiente, y el cumplimiento de sus objetivos.

El proceso misional encargado de las Auditorías a los Sujetos de Control requiere fortalecerse; que se produzcan hallazgos bien configurados que apunten efectivamente al

Proceso de Responsabilidad Fiscal y se adelanten los procesos de oralidad conforme lo establece la Ley.

La Contraloría Departamental cuenta con su respectivo Mapa de Procesos donde se evidencia la interrelación de estos, articulados entre estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación y seguimiento. La entidad estableció procedimientos que le permiten evaluar permanentemente la satisfacción de los clientes con respecto a los servicios ofrecidos en la organización, y el seguimiento respectivo.

Estructura Organizacional

En cuanto a la estructura organizacional se tiene configurada de manera integral y articuladamente los cargos, las funciones, las relaciones y los niveles de responsabilidad y autoridad, para dirigir y ejecutar los procesos y actividades de conformidad con su misión y su función constitucional y legal.

Indicadores de Gestión

La Contraloría Departamental del Valle cuenta con sus respectivos Indicadores de Gestión, definidos en indicadores de eficiencia y efectividad, que permiten medir y evaluar el avance en la ejecución de los planes acción.

Los indicadores por procesos aportan a la medición de la gestión, de tal manera que se pueda conocer el estado real del cumplimiento de los objetivos estratégicos para la toma de decisiones e implementar los correctivos del caso, dicha verificación con el nuevo modelo integrado de planeación y gestión se lleva a cabo por las tres líneas de defensa.

Políticas de Operación

Se lleva a cabo la divulgación de las políticas de operación, Instrumentos, herramientas y/o demás actividades que demuestren la socialización y difusión en la entidad (Cartillas, Correos electrónicos, Cartelera de la entidad, Actividades entre otros).

Se cuenta con acto administrativo a través del cual se adopta el Manual de Operaciones de la entidad como documento de consulta acorde a MECI actualizado, se trabaja en ajustes al mismo, a través del equipo MECI.

El modelo de operación por procesos en la Contraloría Departamental del Valle, se mantiene, facilitando la planeación, ejecución y evaluación de los mismos.

Administración del Riesgo de los Procesos

La Contraloría Departamental del Valle tiene la política de administración del riesgo, así mismo, cuenta con los mapas de riesgo por proceso y los líderes de proceso y sus equipos

de trabajo contribuyen para la identificación, manejo y control de los riesgos y se realiza seguimiento para verificar su materialización o efectividad del control a través de la Oficina de Control Interno.

El resultado del autodiagnóstico arroja un puntaje de 91, lo que indica que se encuentra en un nivel de consolidación con actividades por desarrollar, tal como lo muestran las siguientes graficas:

Calificación total



Calificación por componentes

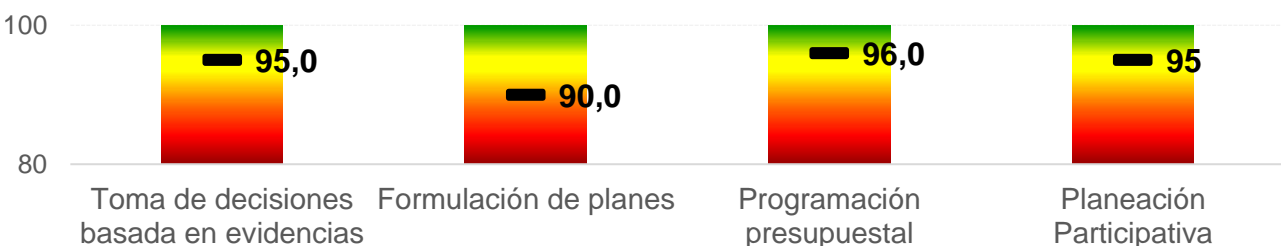


Calificación por categorías

Categorías del Contexto Estratégico



Categorías de calidad de la planeación



Categoría de Liderazgo Estratégico



4.2.1 Plan Anticorrupción

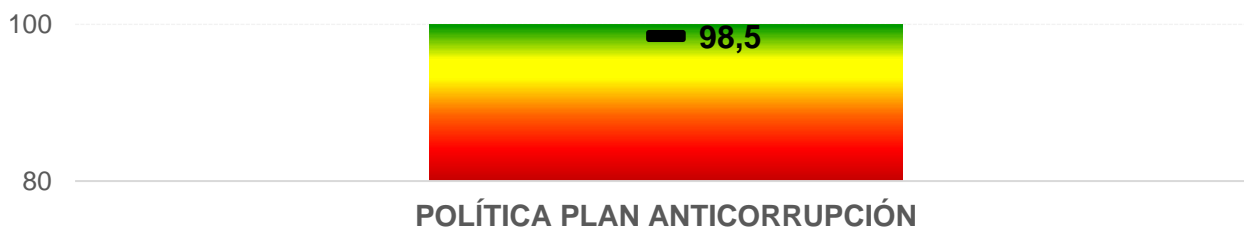
El Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano es un instrumento de tipo preventivo para el control de la corrupción, su metodología incluye cinco componentes autónomos e independientes, que contienen parámetros y soporte normativo propio y un sexto componente que contempla iniciativas adicionales.

La obligación para que las entidades formulen un plan anticorrupción y de atención al ciudadano nace del Estatuto Anticorrupción, donde proponen estrategias dirigidas a combatir la corrupción mediante mecanismos que faciliten su prevención, control y seguimiento.

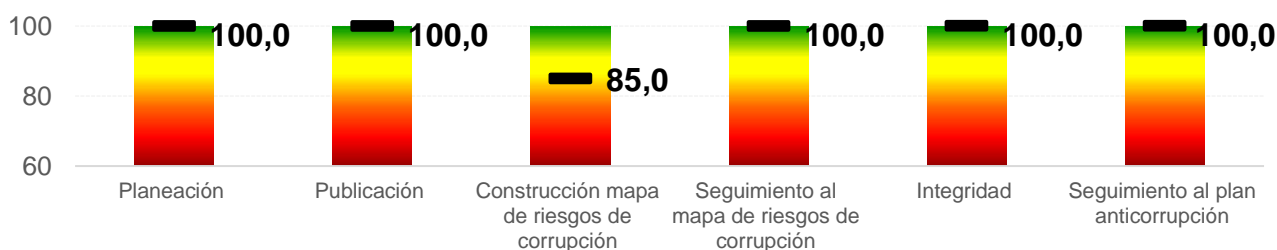
El Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano está contemplado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, que articula el quehacer de las entidades mediante los lineamientos de cinco políticas de desarrollo administrativo y el monitoreo y evaluación de los avances en la gestión institucional y sectorial.

El resultado del autodiagnóstico arrojó un puntaje de 98.5 lo que indica que se encuentra en un nivel de consolidación con actividades por desarrollar, tal como lo muestran las siguientes graficas:

Calificación total



Calificación por categorías



4.3 GESTION CON VALORES PARA RESULTADOS

Esta dimensión agrupa un conjunto de políticas, o prácticas e instrumentos que tienen como propósito permitirle a la organización realizar las actividades que la conduzcan a lograr los resultados propuestos y a materializar las decisiones plasmadas en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público.

En este sentido, se desarrollan los aspectos más importantes que debe atender una organización para cumplir con las funciones y competencias que le han sido asignadas.

Para ello, esta dimensión se entenderá desde dos perspectivas: la primera, asociada a los aspectos relevantes para una adecuada operación de la organización, en adelante “de la ventanilla hacia adentro”; y la segunda, referente a la relación Estado Ciudadano “de la ventanilla hacia fuera”

4.3.1 Gestión presupuestal

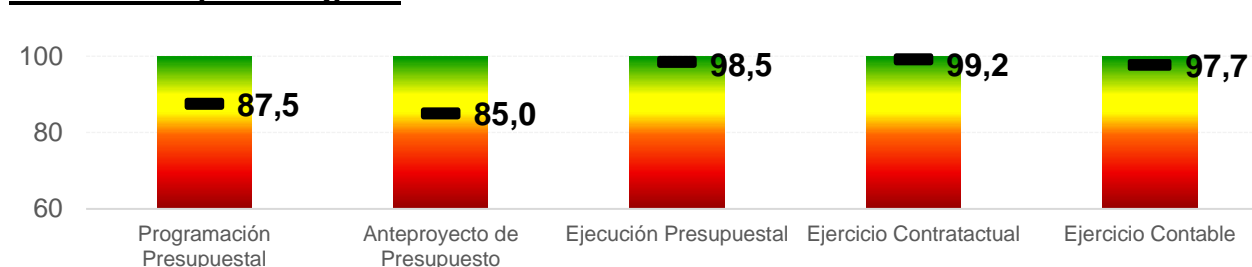
Es importante que la planeación y el presupuesto estén articulados, se hace indispensable que la entidad examine los resultados obtenidos en programas, planes o proyectos anteriores, identifique las metas estratégicas que desea alcanzar y priorice la asignación de recursos para la siguiente vigencia fiscal, lo cual permita viabilizar desde el punto de vista presupuestal, los resultados esperados.

El resultado del autodiagnóstico arroja un puntaje de 96, lo que indica que se encuentra en un nivel de consolidación con actividades por desarrollar, tal como lo muestran las siguientes graficas:

Calificación Total



Calificación por categoría



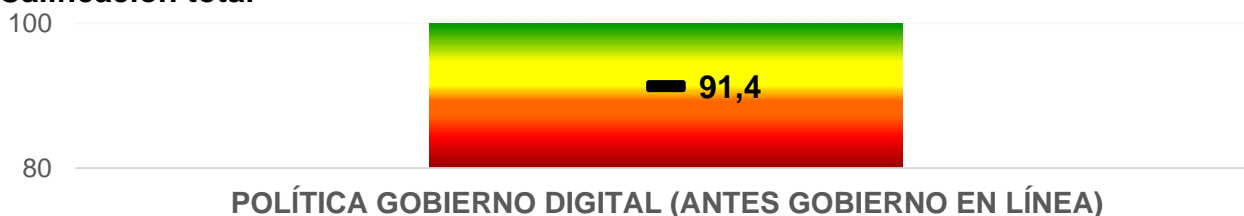
4.3.2 Gobierno Digital

Actúa de forma transversal desde las dos perspectivas de la dimensión (Ventanilla hacia adentro y relación estado ciudadano “Ventanilla hacia afuera”), haciendo uso de las tics como herramientas que permiten optimizar la gestión de las entidades, interactuar de manera ágil y coordinada y dar solución a problemáticas y necesidades de interés público.

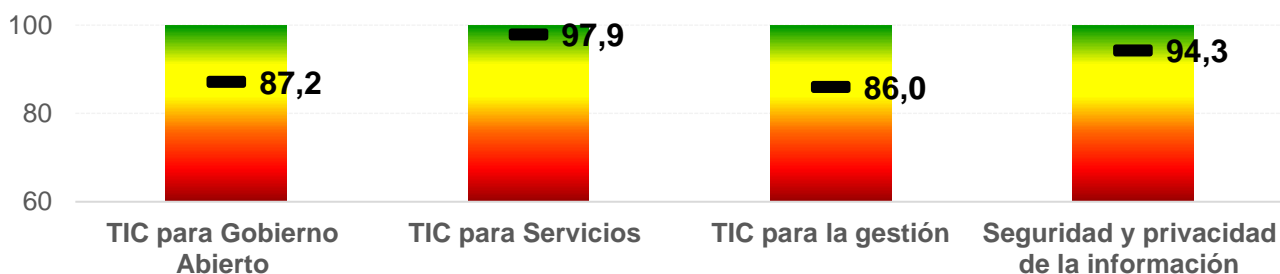
Su desarrollo le apuesta a generar valor público y confianza mediante el uso de la tecnología en la relación del Estado y el ciudadano. El valor público se relaciona con el desarrollo social, la gobernanza, la garantía de derechos, la satisfacción de necesidades y la prestación de servicios de calidad. No sólo es hacer uso de las tecnologías, sino cómo las tecnologías ayudan a resolver problemas reales.

El resultado del autodiagnóstico arroja un puntaje de 91.4, lo que indica que se encuentra en un nivel de consolidación con actividades por desarrollar, tal como lo muestran las siguientes graficas:

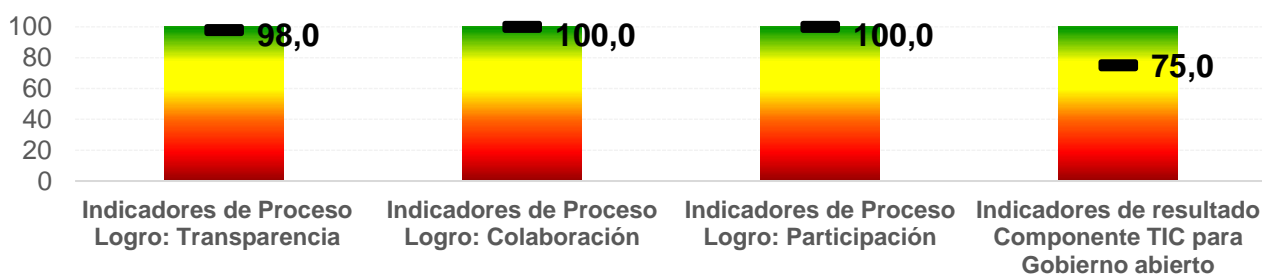
Calificación total



Calificación por componentes



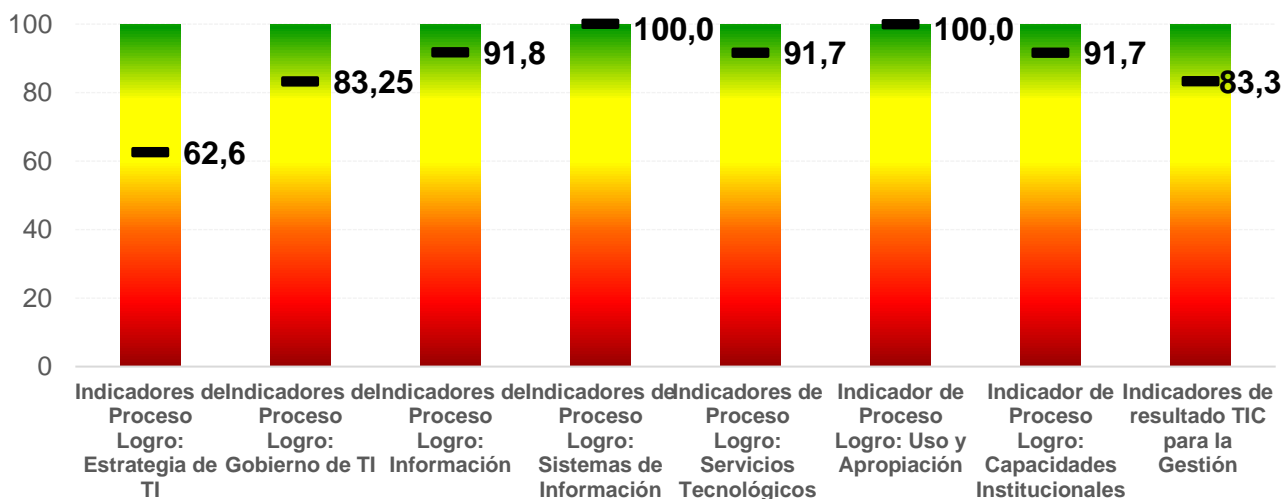
Calificación por categorías: Tic para Gobierno Abierto



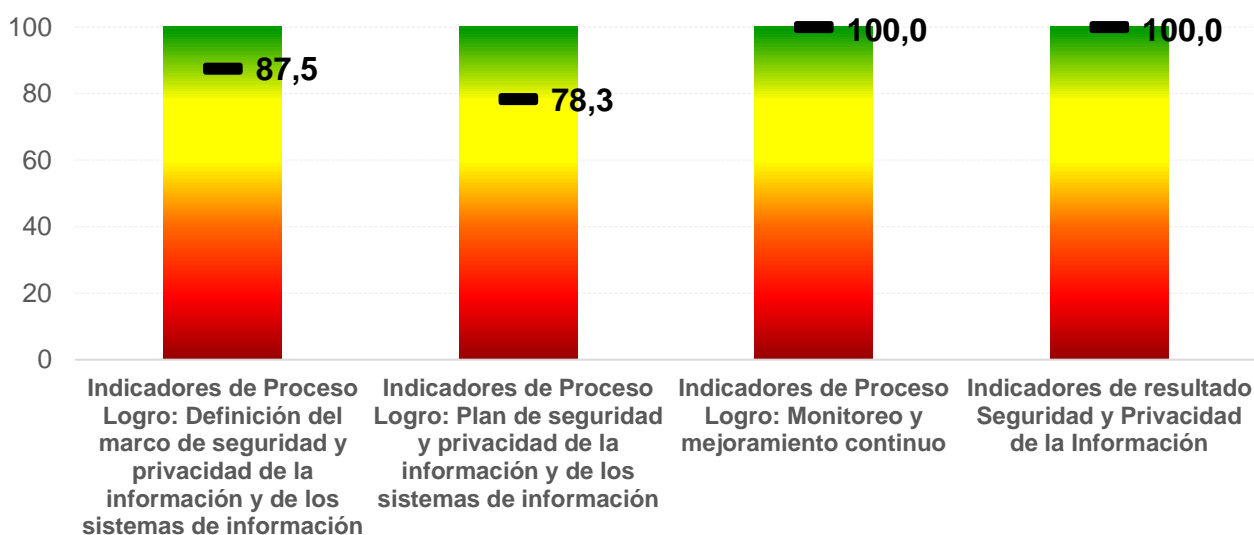
Tic para servicios



Tic para la gestión



Seguridad y privacidad de la información



4.3.3 Defensa Jurídica

En cumplimiento de esta función la oficina jurídica fue apoderada de la Contraloría Departamental en las diferentes instancias administrativas y judiciales, a saber; ante la Procuraduría para asuntos administrativos, Ministerio de trabajo y Seguridad Social, Fiscalía y Juzgados Administrativos y laborales, así como ante el Tribunal Contencioso Administrativo del Valle.

La defensa judicial por parte de la Oficina Jurídica sigue siendo efectiva al cumplir con el objetivo del proceso, como es, llevar la representación de la Entidad en procesos judiciales o administrativos, coadyuvando en la conservación del orden jurídico y en la realización de una recta administración de justicia, procurando que los recursos e intereses de la Contraloría Departamental se preserven.

Se absuelven consultas jurídicas presentadas por nuestros grupos de valor internos y externos, así mismo, se apoya jurídicamente los Comités de la Entidad en los que hace parte la oficina Jurídica y a los que sea invitada.

El resultado del autodiagnóstico arroja un puntaje de 92,4 lo que indica que se encuentra en un nivel de consolidación con actividades por desarrollar, tal como lo muestran las siguientes graficas:

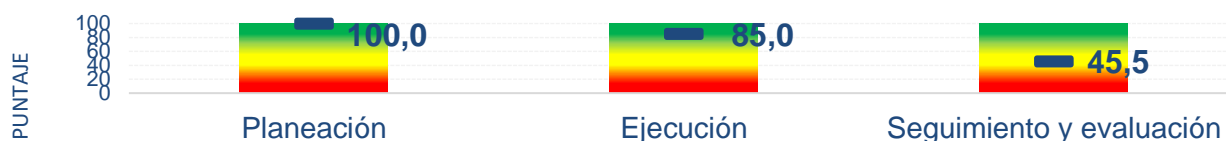
Calificación Total



Calificación por Componentes



Calificación por Categorías



4.3.4 Servicio al ciudadano

La política de servicio al ciudadano tiene el propósito de facilitarle el acceso de los ciudadanos a sus derechos, mediante los servicios de la entidad, en todas sus sedes y a través de distintos canales; bajo principios de información completa y clara, de igualdad, moralidad, economía, celeridad, imparcialidad, eficiencia, transparencia, consistencia, calidad y oportunidad en el servicio, teniendo presente las necesidades, realidades y expectativas del ciudadano.

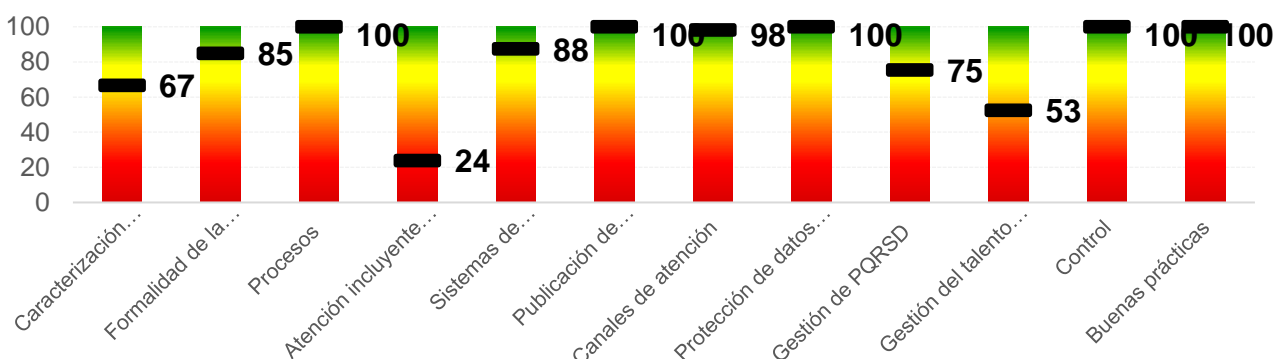
En la Contraloría Departamental del Valle esta dimensión está en proceso de implementación, es por ello que se están llevando actividades para cumplir con los requisitos, ya que se presentan falencias que se deben corregir.

El resultado del autodiagnóstico arrojó un puntaje de 79.5, lo que indica que se encuentra en un nivel de transformación con actividades por desarrollar, tal como lo muestran las siguientes graficas:

Calificación total



Calificación por componentes



4.3.5 Participación Ciudadana

La Entidad deberá diseñar, mantener y mejorar espacios de rendición de cuentas (al igual que los demás escenarios de participación) de manera que se garantice la participación ciudadana en todo el ciclo de la gestión pública; en el marco de lo dispuesto en artículo 2 de la Ley 1757 de 2015, las entidades deben incluir en los planes de gestión de manera

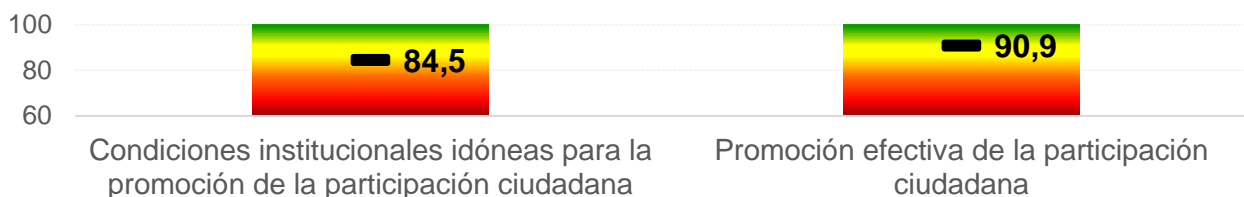
explicita la forma cómo se facilitará y promoverá la participación de las personas en los asuntos de su competencia.

El resultado del autodiagnóstico arroja un puntaje de 86,8, lo que indica que se encuentra en un nivel de consolidación con actividades por desarrollar, tal como lo muestran las siguientes graficas:

Calificación total

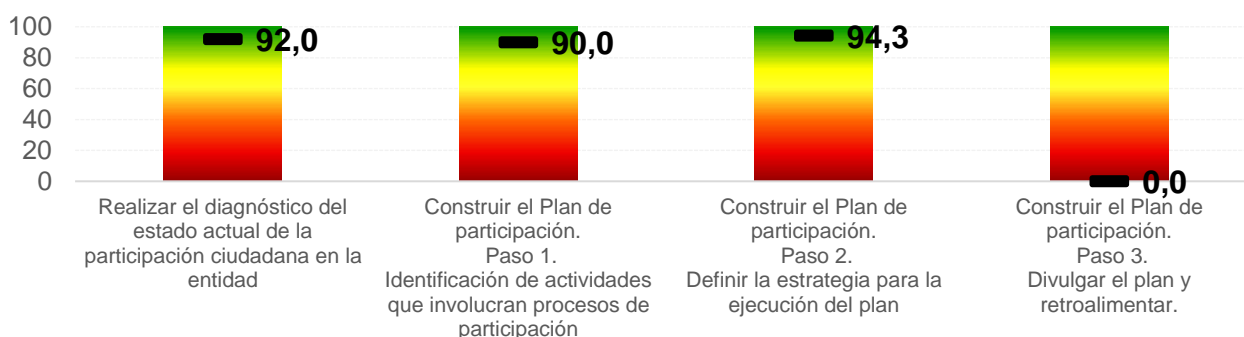


Calificación por componentes



Calificación por categorías

Condiciones Institucionales idóneas para la promoción de la participación ciudadana



Promoción efectiva de la participación ciudadana



4.3.6 Rendición de Cuentas

Tiene como objetivo permitirle a la Entidad mantener una constante y fluida interacción con la ciudadanía de manera transparente y participativa; prestando un servicio de excelencia y facilitando la garantía del ejercicio de los derechos ciudadanos, a través de la entrega efectiva de productos, servicios e información.

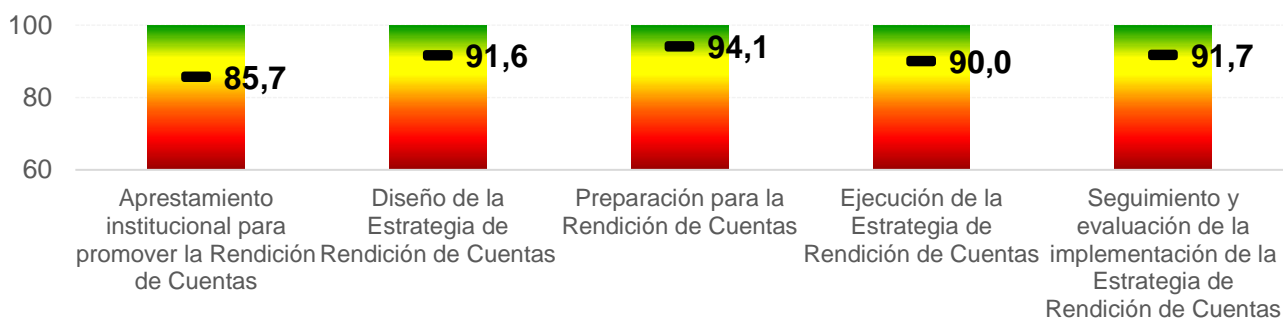
Uno de los elementos transversales a las políticas que buscan mejorar la relación entre el Estado y el ciudadano es el proceso de rendición de cuentas, que busca facilitar la evaluación y retroalimentación ciudadana sobre la gestión pública.

El resultado del autodiagnóstico arroja un puntaje de 91.6, lo que indica que se encuentra en un nivel de consolidación con actividades por desarrollar, tal como lo muestran las siguientes graficas:

Calificación total

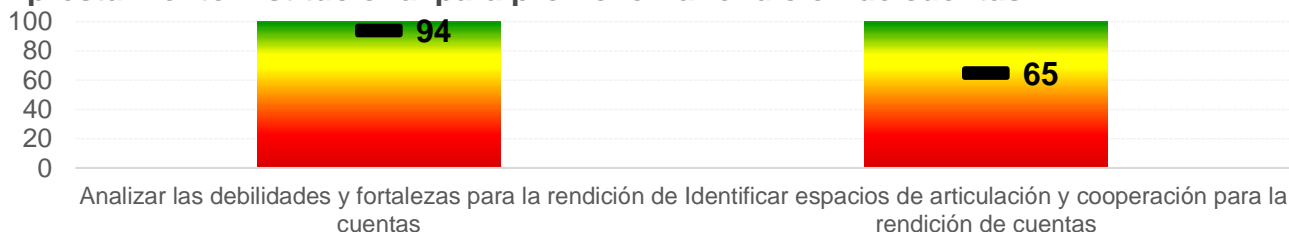


Calificación por etapa

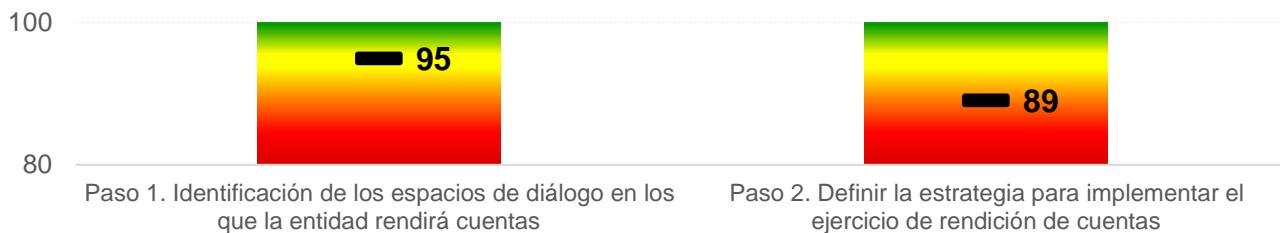


Calificación por categorías

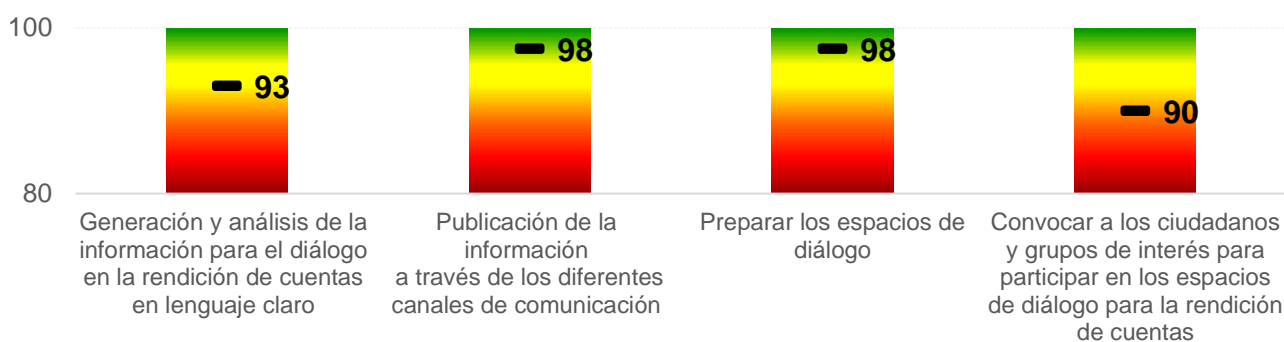
Aprestamiento institucional para promover la rendición de cuentas



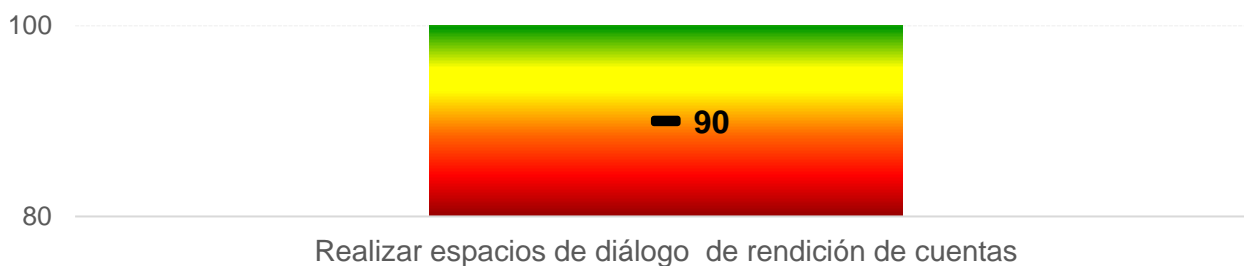
Diseño de la estrategia de rendición de cuentas



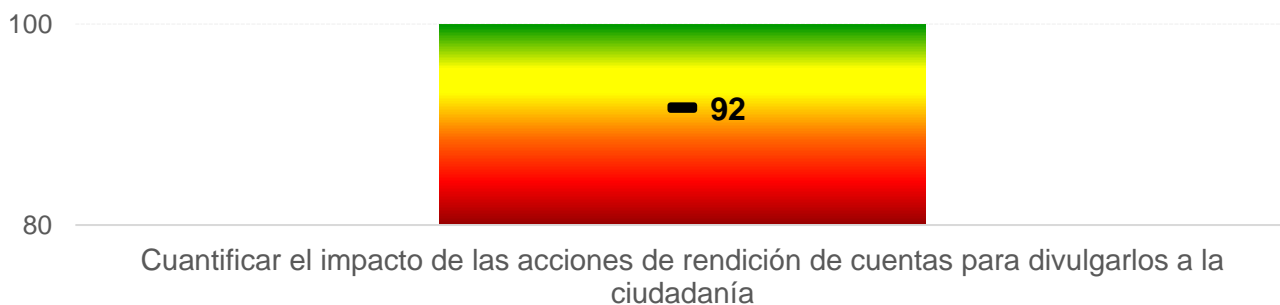
Preparación para la rendición de cuentas



Ejecución de la estrategia de rendición de cuentas



Seguimiento y evaluación de la implementación de la estrategia de la rendición de cuentas



4.4 EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Esta dimensión tiene como propósito promover en la entidad el seguimiento a la gestión y su desempeño, es decir, su evaluación, a fin de conocer permanentemente los avances en la consecución de los resultados previstos en su planeación institucional.

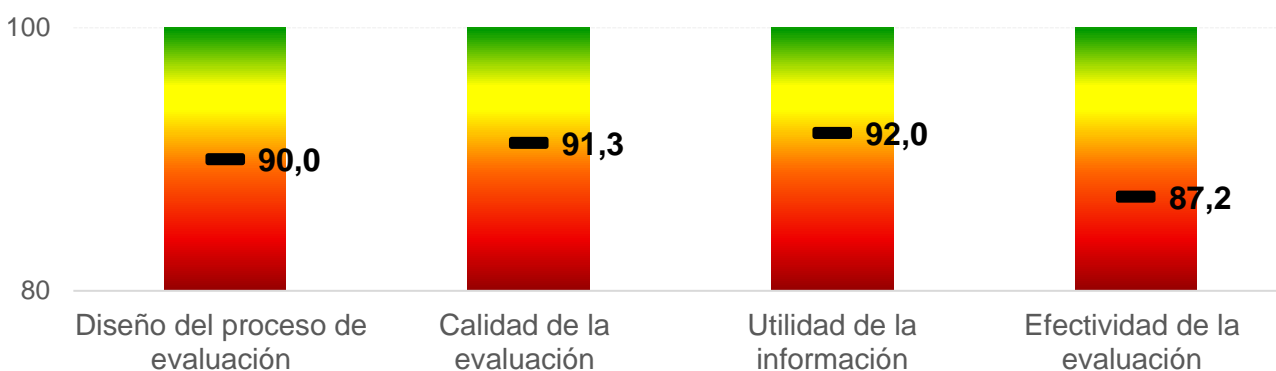
En esta cuarta dimensión se identifican los efectos de la gestión institucional en la garantía de los derechos, satisfacción de las necesidades y resolución de los problemas de los grupos de valor. Para ello la Evaluación de Resultados se aprecia en dos momentos: a través del seguimiento a la gestión institucional, y en la evaluación propiamente de los resultados obtenidos, lo cual exige contar con indicadores para monitorear y medir el desempeño de la entidad

El resultado del autodiagnóstico arroja un puntaje de 90.4, lo que indica que se encuentra en un nivel de consolidación con actividades por desarrollar, tal como lo muestran las siguientes graficas:

Calificación total



Calificación por categorías



4.5 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

Con esta Dimensión se busca facilitar el aprendizaje y la adaptación de la entidad a los cambios y a la evolución de su entorno, a través de la gestión de un conocimiento colectivo

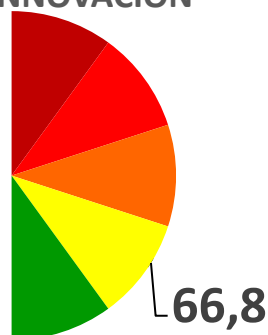
y de vanguardia que permita generar productos/servicios adecuados a las necesidades de los ciudadanos, y además, propicie su transformación en entidad innovadora e inteligente.

La gestión del conocimiento y la innovación facilita la obtención de mejores resultados, en tanto permite construir desde lo ya construido, interconectar conocimientos aislados, mejorar el aprendizaje y promover buenas prácticas. El conocimiento (capital intelectual) en las entidades es un activo principal y debe estar disponible para todos, con procesos de búsqueda y aplicación efectivos, que consoliden y enriquezcan la gestión institucional. En el sector público se genera una cantidad importante de datos, información, ideas, investigaciones y experiencias que, en conjunto, se transforman en conocimiento.

El resultado del autodiagnóstico arrojó un puntaje de 67, lo que indica que se encuentra en un nivel de transformación con actividades por desarrollar, tal como lo muestran las siguientes graficas:

Calificación total

POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

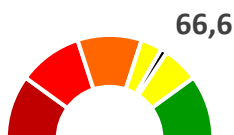


Calificación por componentes

Planeación



Generación y producción



Herramientas de uso y apropiación



Analítica institucional

57,1



Cultura de compartir y difundir

58,5



4.6 DIMENSIÓN INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Se tiene como propósito permitirle a la entidad contar con un adecuado flujo de información tanto interna como externa, la primera necesaria para su operación interna; la segunda que permite una interacción con los ciudadanos.

Para tales fines se requiere que se cuenten con canales de comunicación acordes con las capacidades organizacionales y con lo previsto en la Ley General de Archivos y en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información.

La Entidad debe tener una serie de lineamientos que permitirán analizar si los documentos que soportan la operación (escrito, electrónico, audiovisual, entre otros) son gestionados para el desarrollo de sus funciones, la seguridad y protección de datos y garantizar la trazabilidad de la gestión.

4.6.1 Gestión Documental

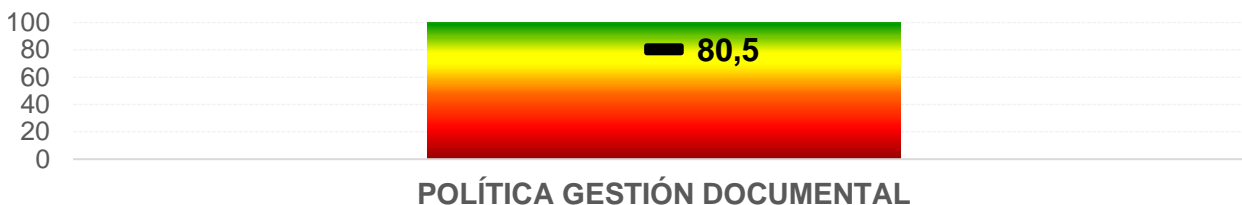
Conjunto de actividades administrativas y técnicas, tendientes a la planificación, manejo y organización de la documentación producida y recibida por las entidades, desde su origen hasta su destino final con el objeto de facilitar su utilización y conservación. Es importante precisar que la gestión documental se relaciona, entre otras, con las siguientes obligaciones de la Ley 594 de 2000.

- Elaboración del Programa de Gestión Documental,
- Elaboración de Tablas de Retención Documental,
- Elaboración de Inventarios Documentales
- Reconocimiento de Procesos Archivísticos y Ciclo Vital de Documentos.

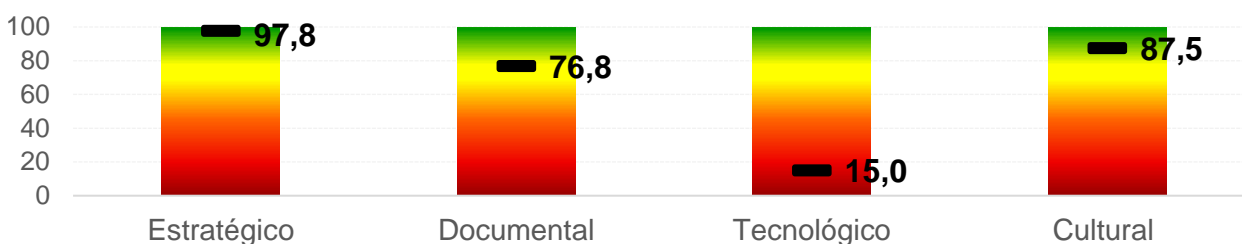
El resultado del autodiagnóstico arroja un puntaje de 80.5, lo que indica que se encuentra en un nivel de consolidación con actividades por desarrollar, tal como lo muestran las siguientes graficas:



Calificación total



Calificación por categorías



4.6.2 Transparencia y Acceso a la Información

El ejercicio del derecho fundamental de acceso a la información, toda persona puede conocer sobre la existencia y acceder a la información pública en posesión o bajo control de los sujetos obligados. El derecho de acceso a la información genera la obligación correlativa de divulgar proactivamente la información pública y responder de buena fe, de manera adecuada, veraz, oportuna y accesible las solicitudes de acceso, lo que lleva a su vez a la obligación de producir o capturar la información.

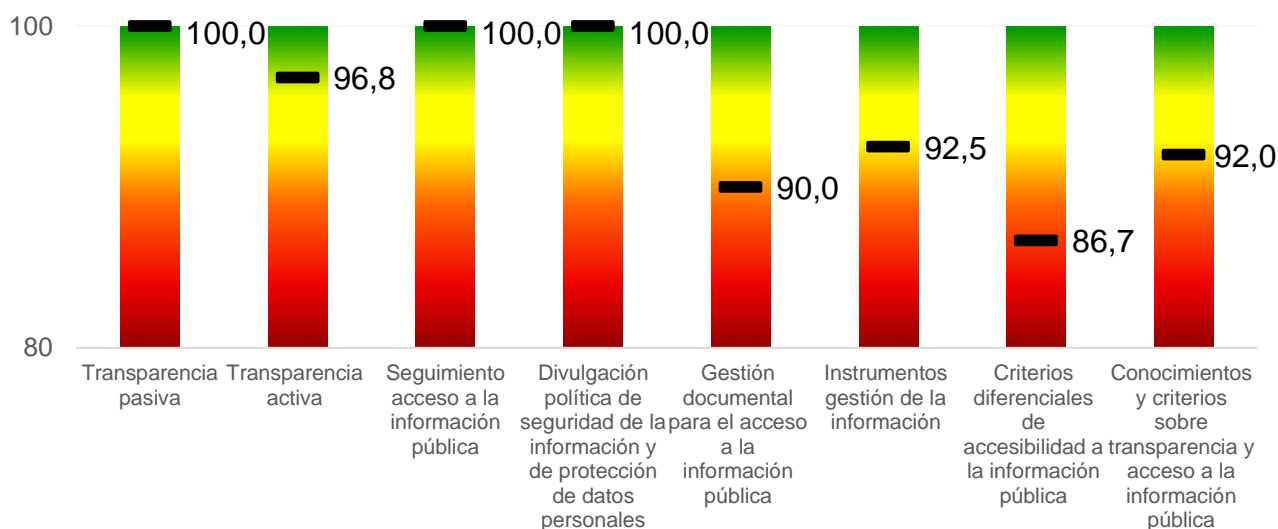
Para hablar de esta política se hace necesario mencionar la Ley 1712 de 2014, la cual tiene por objeto regular el derecho fundamental de acceso a la información pública, los procedimientos para el ejercicio y garantía del derecho y las excepciones a la publicidad de la información.

El resultado del autodiagnóstico arroja un puntaje de 95.7, lo que indica que se encuentra en un nivel de consolidación con actividades por desarrollar, tal como lo muestran las siguientes graficas:

Calificación total



Calificación por componentes

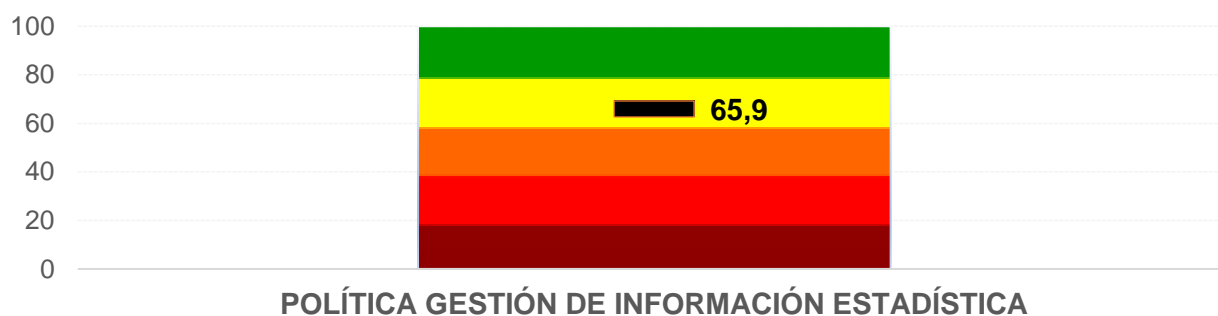


4.6.3 Información Estadística

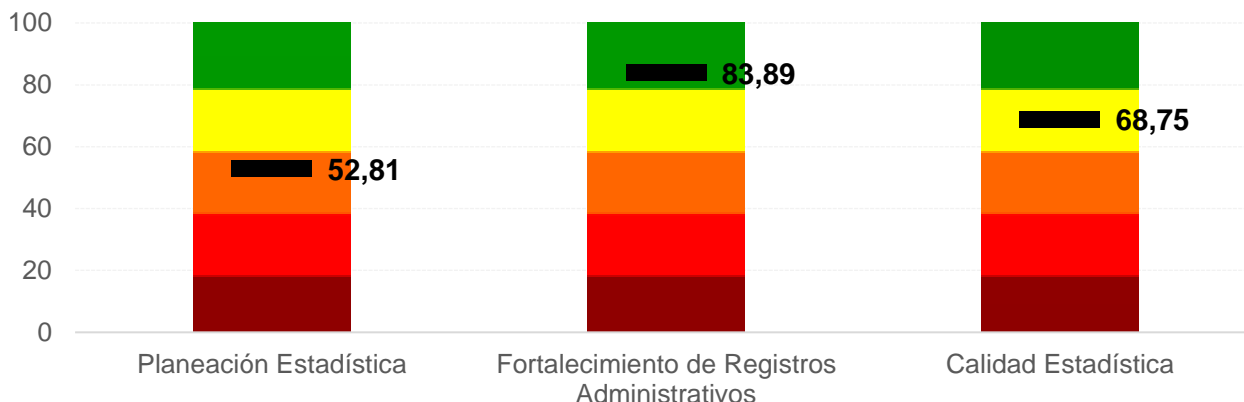
Se busca que la entidad genere y disponga la información estadística, así como la de sus registros administrativos, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Líder de Política, para mejorar la efectividad de su gestión y planeación basada en evidencias; garantizando una continua disponibilidad de información de calidad a lo largo del ciclo de la política pública; fomentando el diálogo social con la ciudadanía y los grupos de interés, en el marco de la construcción participativa de las soluciones sociales, y generando una herramienta de control político y social que permita la transparencia de las actuaciones del Estado.

El resultado del autodiagnóstico arroja un puntaje de 65.9, lo que indica que se encuentra en un nivel de transformación con actividades por desarrollar, tal como lo muestran las siguientes graficas:

Calificación total



Calificación por componentes



4.7 DIMENSIÓN DE CONTROL INTERNO

Esta dimensión agrupa un conjunto de políticas, o prácticas e instrumentos que tienen como propósito permitirle a la organización realizar las actividades que la conduzcan a lograr los resultados propuestos y a materializar las decisiones plasmadas en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público.

El Control Interno es la clave para asegurar razonablemente que las demás dimensiones de MIPG cumplan su propósito.

Para este efecto las entidades deben establecer acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación de éste, aspectos que se desarrollan a través del Modelo Estándar de Control Interno –MECI.

Dicho modelo cuenta con una estructura de cinco componentes y un esquema de responsabilidades que se distribuyen a lo largo de toda la entidad, los componentes son los siguientes:

- Ambiente de Control
- Evacuación del Riesgo
- Actividades de Control
- Información y Comunicación
- Actividades de Monitoreo

Frente al Esquema de responsabilidades se definen las Líneas de Defensa así:

a) Línea Estratégica: Corresponderá a la Alta Dirección establecer desde el Direccionamiento Estratégico los lineamientos necesarios para que los controles definidos

para la entidad tengan un enfoque basado en riesgos y evaluarlos de forma sistemática en el marco del Comité Institucional de Control Interno.

b) 1ª Línea de Defensa: Corresponde a los servidores en sus diferentes niveles la aplicación de los controles tal como han sido diseñados, como parte del día a día y autocontrol de las actividades de la gestión a su cargo.

c) 2ª Línea de Defensa: Corresponde a la Media y Alta Gerencia, como son la Oficina de Planeación o quien haga sus veces, los Líderes de Proceso, Coordinadores, supervisores o interventores de contratos o proyectos entre otros, establecer mecanismos que les permitan ejecutar un seguimiento o autoevaluación permanente de la gestión, orientando y generando alertas a la 1ª línea de defensa.

d) 3ª Línea de Defensa: Corresponde a la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces hacer el seguimiento objetivo e independiente de la gestión, utilizando los mecanismos y herramientas de auditoría interna, así como estableciendo cursos de acción que le permitan generar alertas y recomendaciones a la administración, a fin de evitar posibles incumplimientos o materializaciones de riesgos en los diferentes ámbitos de la entidad.

El resultado del autodiagnóstico arroja un puntaje de 96.4, lo que indica que se encuentra en un nivel de consolidación con actividades por desarrollar, tal como lo muestran las siguientes graficas:

Calificación total

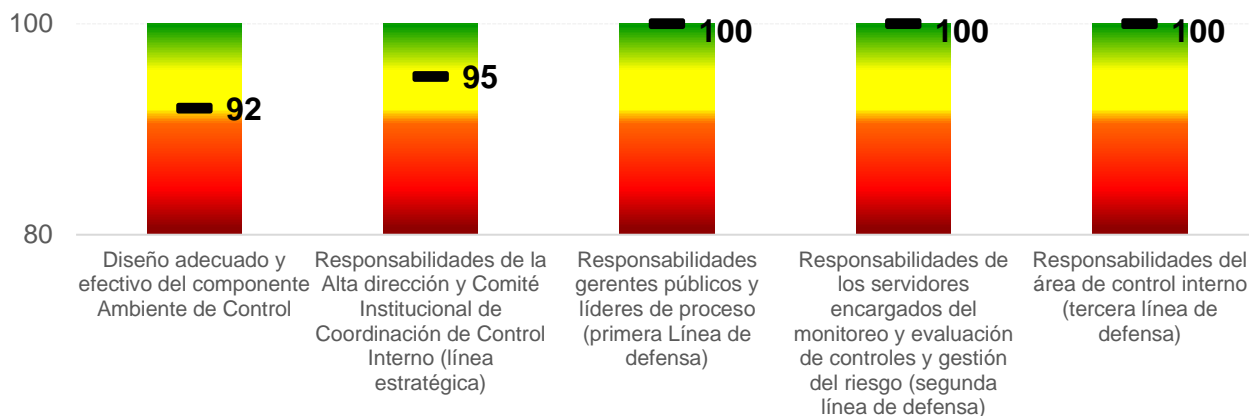


Calificación por componentes

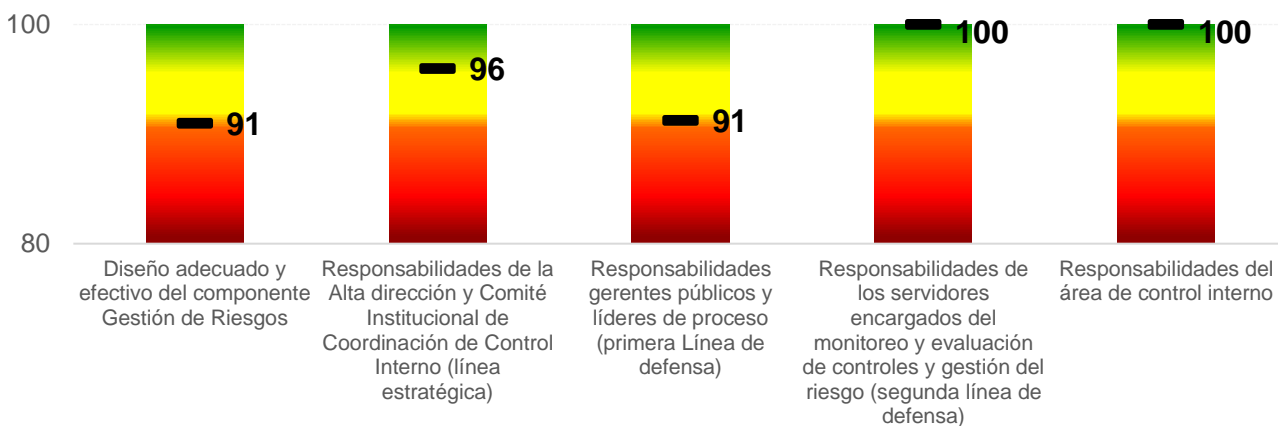


Calificación por categorías

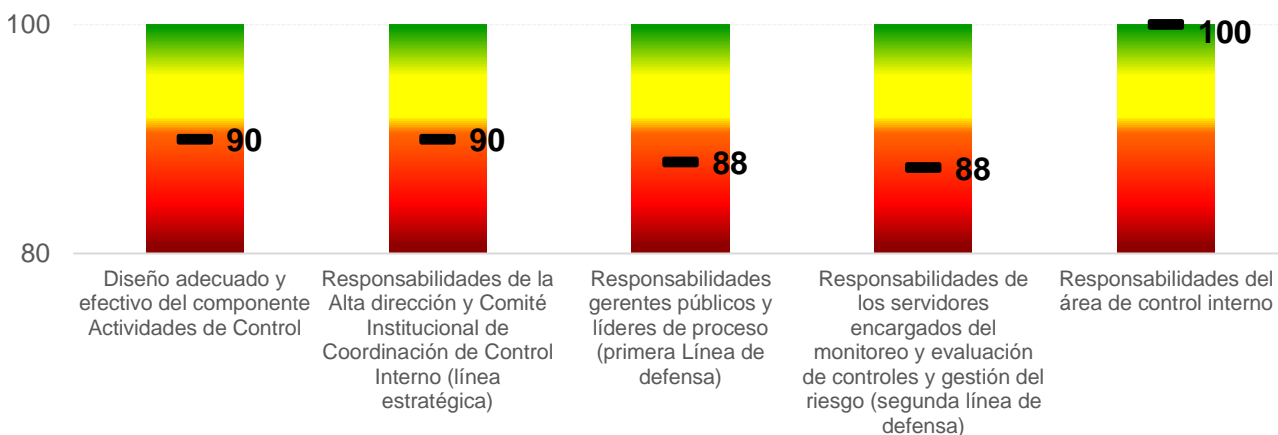
Ambiente de Control



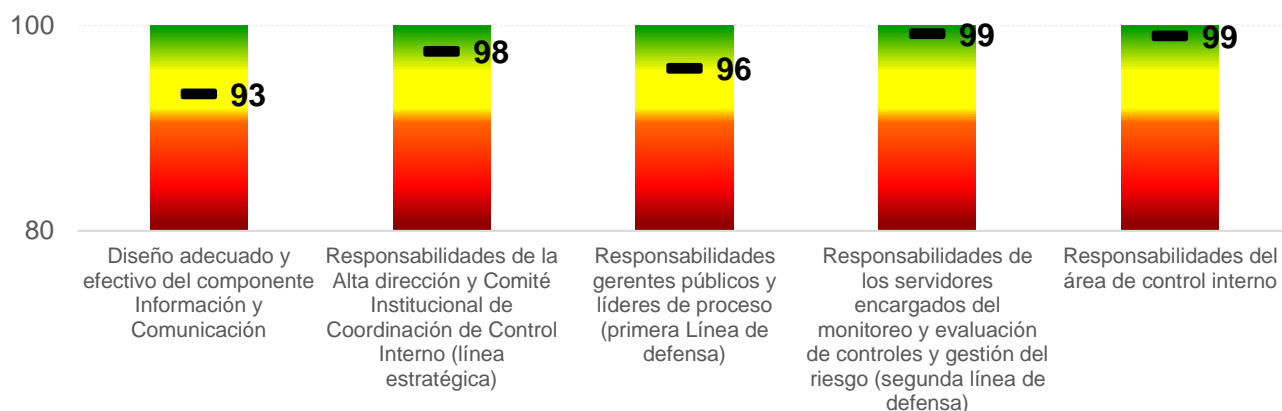
Gestión de los Riesgos Institucionales



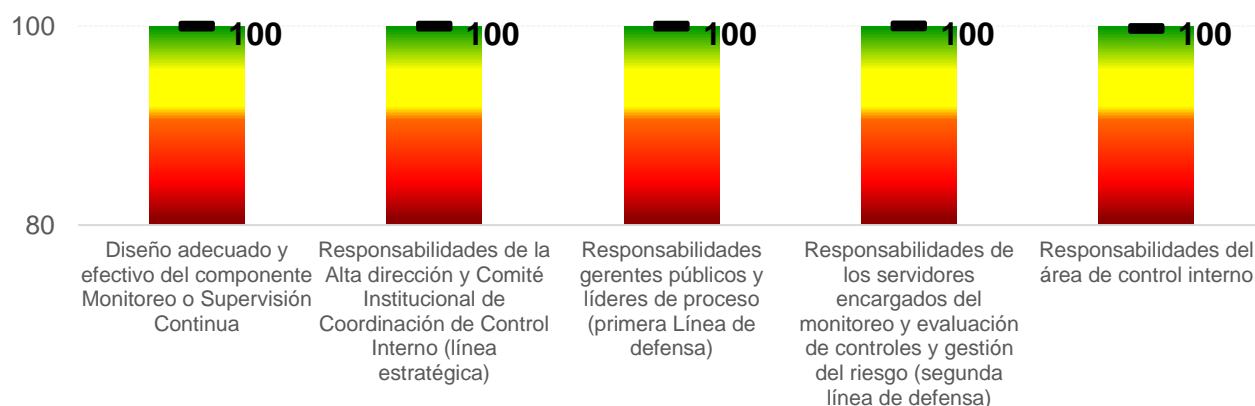
Actividades de Control



Información comunicación



Monitoreo y Supervisión



5. RECOMENDACIONES

Los líderes de proceso deben tomar el autodiagnóstico y formular el plan de acción a seguir para subsanar las actividades que están pendientes de desarrollar, estimando su cronograma de realización.

Los autodiagnósticos deben reflejar lo que sucede en la Entidad con cada una de los componentes, categorías y actividades de las dimensiones que componen el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Como actividad de autocontrol los responsables de proceso deben socializar con los funcionarios pertenecientes a cada uno de ellos y hacer el seguimiento a su cumplimiento como primera línea de defensa, así mismo, la Oficina de Planeación debe ejercer su rol como segunda línea de defensa haciendo la verificación de las labores realizadas por los responsables de proceso.

	INFORME DE SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN DE MIPG 2020	ANEXO No.6 M4P11-5
---	--	---------------------------

6. CONCLUSIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión en la Contraloría Departamental del Valle presenta las siguientes calificaciones para cada una de las dimensiones así:

DIMENSIÓN	AUTODIAGNOSTICO	CALIFICACIÓN
1. Talento humano	Gestión del Talento Humano Integridad	96.8 89.5
2. Direccionamiento Estratégico y planeación	Direccionamiento Estratégico y Planeación Plan Anticorrupción	91.0 98.5
3. Gestión con valores para el resultado	Gobierno Digital Defensa Jurídica Servicio al Ciudadano Participación Ciudadana Rendición de Cuentas	91.4 92.4 79.5 86.8 91.6
4. Evaluación de Resultados	Seguimiento y evaluación del desempeño institucional	90.4
5. Información y comunicación	Gestión Documental Transparencia y Acceso a la Información Gestión de la Información estadística	80.5 95.7 65.9
6. Gestión del Conocimiento	Gestión del Conocimiento y la Innovación	66.8
7. Control interno	Control interno	96.4

Según las calificaciones anteriores que arrojaron los autodiagnósticos en cada una de las dimensiones del modelo, se puede establecer que la Contraloría Departamental del Valle se encuentra en un nivel de consolidación con actividades por desarrollar para complementar todas las acciones.

