



GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO

Jefe de Oficina de Control Interno	Yoana Marcela Aguirre Torres
Período Evaluado	Noviembre 2018– Febrero 2019
Fecha de elaboración	12 de Marzo de 2019

OBJETIVO: De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 9 de Ley 1474 de 2011, la cual establece que la Oficina de Control Interno debe publicar cada cuatro (4) meses en la página Web de la entidad, un Informe Pormenorizado del estado del Control Interno de la Entidad, el Departamento de Cundinamarca presenta el informe sobre el estado del Control Interno en la entidad y las recomendaciones para implementar las acciones de mejora, correspondiente al periodo Noviembre de 2018 - Febrero 2019.

ALCANCE: De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 y el Decreto 648 de 2017 que lo modifica, adiciona y determina los roles de las Oficinas de Control Interno, Auditoría Interna o quien haga sus Veces, la nueva estructura del MECI y a partir de los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, presentar los avances y logros alcanzados y las recomendaciones frente a las brechas detectadas.

ETAPAS DE LA IMPLEMENTACION

1. Institucionalidad

De acuerdo con lo establecido en los Decretos 648 y 1499 de 2017, la entidad tiene constituidos formalmente los siguientes comités:

- Comité Institucional de Gestión y Desempeño (Decreto 77 de 2019)
- Comité Departamental de Gestión y Desempeño (Decreto 79 de 2019)
- Comité Institucional de Coordinación de Control Interno (Decreto 154 de 2018)
- Comité Departamental de Auditoría (Decreto 155 de 2018)

El Comité Institucional de Control Interno y el Comité Departamental de Auditoría, durante la vigencia 2018, se reunieron de acuerdo a la periodicidad establecida en los mismos.

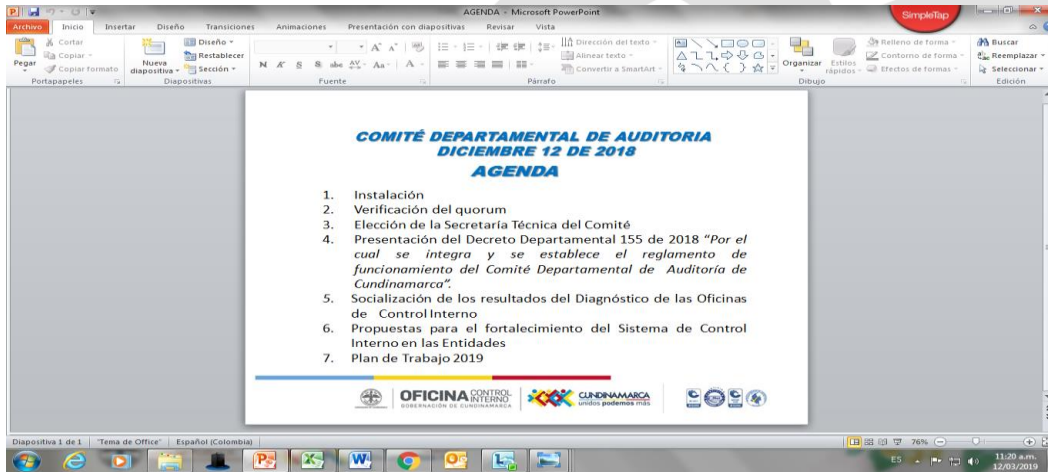


OFICINA CONTROL INTERNO
GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.
Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1692

[f/CundiGob](#) [@CundinamarcaGob](#)
www.cundinamarca.gov.co



2. Identificación de la Línea Base MIPG

En Noviembre de 2017, se llevó a cabo la primera medición del FURAG II. Los resultados se encuentran disponibles en: <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/mipg/index.html>

3. Autodiagnóstico

Se realizó el análisis de los resultados del FURAG II y con la coordinación de la Secretaría de la Función Pública, los responsables de las diferentes Políticas de Gestión Institucional resolvieron los autodiagnósticos, con el fin de determinar las brechas existentes e implementar los respectivos planes de acción.

4. Adecuaciones y ajustes para la completa implementación de MIPG

Con los resultados del FURAG II y de la herramienta autodiagnósticos cada entidad responsable, se encuentra ejecutando los respectivos planes de acción.

DIMENSIONES OPERATIVAS DEL MIPG

1ª. DIMENSION: TALENTO HUMANO

Alcance de la Dimensión

El propósito es ofrecer a las entidades públicas las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad -definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación.

1.2 Política de la Gestión Estratégica del Talento Humano

1.2.1 Caracterización de los Servidores Públicos

En entidad implementó la caracterización de los servidores públicos, de acuerdo a lo directrices. La información se encuentra disponible en: <https://bit.ly/2F570r3>

1.2.2 Matriz Estratégica del Talento Humano y Plan de Acción

El Plan Estratégico del Talento Humano, se elaboró de acuerdo a los lineamientos establecidos, incluye: El Plan Institucional del Capacitación - PIC, Plan Institucional de estímulos “Bienestar e Incentivos”, Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, SIGEP, Evaluación de Desempeño, Clima organizacional. La matriz estratégica del talento humano, se desarrolló de acuerdo al autodiagnóstico establecido por el DAFP y a partir del mismo se estableció el respectivo plan de acción.

La Gobernación de Cundinamarca participó como entidad piloto del orden territorial en el diligenciamiento de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se diligenció el autodiagnóstico y el respectivo plan de acción de acuerdo a la metodología del MIPG. Así mismo se tiene establecido el correspondiente indicador "Nivel de Cumplimiento de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano", el cual está asociado al proceso A-GTH-CA-001 - Gestión del Bienestar y Desempeño del Talento Humano.

1.2.3 Plan de Formación y Capacitación

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, la Secretaría de la Función Pública en armonía con el Plan de Desarrollo Departamental “*Unidos Podemos Más*”, estableció el Plan Institucional de Capacitación “PIC 2018”. Se ejecutaron entre otros:

- ✚ Siete programas de capacitación
- ✚ 28 programas de formación, inducción y reinducción.
- ✚ 36 apoyos con incentivos y becas, que beneficiaron a más de 600 funcionarios en prestigiosas instituciones de Bogotá.
- ✚ 83 servidores públicos cursaron estudios de especialización. Lo anterior orientado a mejorar las competencias de los funcionarios y brindar un mejor servicio a la ciudadanía.

Para el año 2019, a la fecha ya se constituyeron los siguientes planes:

- ✚ Plan Institucional de Capacitación – PIC, adoptado mediante el Decreto 0045 de 2019.
- ✚ Plan Institucional de Estímulos “Bienestar e Incentivos, adoptado mediante el Decreto 0044 de 2019.



Igualmente, mediante el Decreto 003 de 2019, se definieron los criterios para la implementación, ejecución y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación - PIC para la vigencia 2019.

1.2.4 Sistema de estímulos “Bienestar e Incentivos”

Con la resolución 0115 de 2018, se adoptó el Programa Institucional de Estímulos 2018 “Bienestar e Incentivos”, del Sector Central de la Gobernación de Cundinamarca. Este fue sustentado en los pilares como crecimiento, equidad y felicidad. Se continuaron las siguientes actividades:

- ✚ Gimnasio, que contribuye al desarrollo de la actividad física de los funcionarios alcanzando un total de 742 beneficiarios.
- ✚ Se desarrolló la actividad denominada “SOY TALENTO EN MI GOBERNACIÓN” que permitió descubrir 122 funcionarios en canto, danza e interpretación de instrumentos musicales.
- ✚ Guardianes de la Felicidad: Como parte de la cultura de la felicidad más de 80 servidores públicos de la Gobernación de Cundinamarca, se convierten en voluntarios y embajadores de la felicidad a través del territorio cundinamarqués, entregando una nueva faceta del servicio con equidad, respeto, compromiso, felicidad y cercanía.
- ✚ Vacaciones recreativas, denominadas “Soy Feliz” Se ofrecieron actividades recreativas y de esparcimiento, centrados en la generación de bienestar para los funcionarios y sus familias.
- ✚ Programa de Pre pensionados: Se beneficiaron 60 funcionarios, con el fin de prepararlos para su retiro y desvinculación de la entidad por pensión. Se generaron espacios para la socialización de experiencias que permiten el desarrollo personal y una visión al futuro de nuevas posibilidades y oportunidades.
- ✚ Artes y oficios: Beneficio para 67 servidores de la entidad, con el apoyo del SENA, para desarrollar habilidades y talentos.
- ✚ Actividad de fin de año: Los funcionarios y sus familias recibieron de la Gobernación de Cundinamarca una demostración de fraternidad y cariño con la entrega de juguetes y la gestión del concierto a cargo de producciones MISI, denominado UN ENCUENTRO MÁGICO.
- ✚ Reconocimientos e incentivos: se realizaron reconocimientos y entregaron incentivos a los funcionarios de la Gobernación de Cundinamarca en diferentes modalidades: 1. Mejores funcionarios por nivel jerárquico, al servicio de los cundinamarqueses, al trabajo continuo y dedicado. 2. Incentivos: al mejor equipo de trabajo, becas por más de \$160 millones.



1.2.3 Seguridad y Salud en el Trabajo: Programa implementado para promover la Seguridad y salud de los trabajadores de la Gobernación de Cundinamarca, con el logro de la certificación del Sistema de Gestión SST, bajo la norma ISO 45001:2018. Con el programa se vincularon a más de 380 funcionarios, se documentó el 100% del sistema, se realizaron más de 100 exámenes de ingreso y 35 de egreso, se realizaron exámenes médicos periódicos, se realizó la inducción y reinducción SST y se implementó el Plan Institucional de Capacitaciones SST.

1.2.5 Acuerdos de gestión

La Secretaría de la Función Pública, imparte los lineamientos y directrices necesarias para la suscripción y seguimiento de los acuerdos de gestión de acuerdo a la normatividad vigente, para lo cual dentro del proceso “Gestión del Bienestar y Desempeño del Talento Humano” se estableció el procedimiento A-GTH-PR-044 y expidió la resolución No. 0514 de 2017, que adopta el sistema de gestión de rendimiento de los gerentes públicos de la planta global del Sector Central del Departamento de Cundinamarca a través de los acuerdos de gestión. Link para consulta: <http://isolucion.cundinamarca.gov.co/Isolucion/Documentacion/frmVerPublicacion.aspx?Sigla=QUNH>

1.2.6 Caracterización de los empleos

En la página web de la entidad se encuentran los manuales de funciones de acuerdo a los lineamientos establecidos en la normatividad vigente. Disponible en: <http://isolucion.cundinamarca.gov.co/Isolucion/documentacion/frmverpublicacion.aspx?sigla=TURG>

1.2.6 Manual de funciones y competencias laborales

La entidad tiene establecido el Manual de Funciones y Competencias laborales, el cual de acuerdo a los requerimientos y las necesidades para el cumplimiento de los objetivos y metas instituciones, presentó modificaciones en la vigencia 2018 y en lo corrido del 2019. Se pueden consultar en el siguiente Link: <http://isolucion.cundinamarca.gov.co/Isolucion/Documentacion/frmVerPublicacion.aspx?Sigla=TURG>

1.2.7 Régimen Laboral, prestacional y salarial

En la siguiente página se encuentra la información relacionada con la escala salarial y el reconocimiento de viáticos de los funcionarios.

<http://isolucion.cundinamarca.gov.co/Isolucion/Documentacion/frmVerPublicacion.aspx?Sigla=RVNTQQ==>

1.2.7 Situaciones administrativas

Se tiene a disposición de los funcionarios del Sector Central de la Gobernación, la “Guía de Trámites Gestión del Talento Humano”. Se realizaron los siguientes trámites administrativos durante la vigencia.

CONCEPTO	No. DE SITUACIONES ADMINISTRATIVAS
Vacaciones	1.170
Cesantías	1.075
Certificaciones	1.957
Certificaciones en línea	1.738
Bonos pensionales	1.826
Reconocimiento 20%	117
Viaticos	13.100

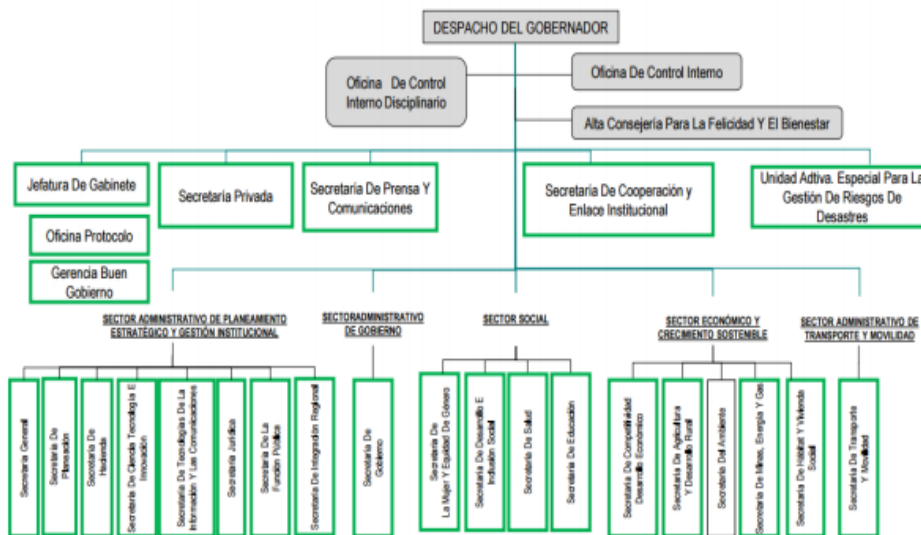
1.2.8 Diálogo Social y Concertación

En cumplimiento de esta actividad, se realizó lo siguiente:

SUNET: Durante la vigencia se resaltan los acuerdos alcanzados, como mejorar el salario de los empleados del nivel asistencial, eliminar el cobro de las certificaciones laborales.

1.2.9 Organigrama

La siguiente gráfica representa la estructura jerárquica de la entidad.



Fuente: Manual de Calidad del SIGC.

1.3 Integridad

El Código de Ética a nivel nacional se construyó de forma participativa y la Gobernación de Cundinamarca, fue una de las entidades que aportó para la identificación de los cinco valores más importantes del servicio público. Para el 2019, se pretende incluir como además de los ya establecidos, dos valores

- HONESTIDAD
- RESPETO
- COMPROMISO
- DILIGENCIA
- JUSTICIA

1.3.1 Socialización:

Estos valores, se han venido socializando con el ánimo de generar recordación y apropiación entre los funcionarios, para lo cual se han ejecutado actividades como las siguientes:

- Entrega de paraguas con valores institucionales.
- Entrega de agendas con valores institucionales
- Audios todos los días a las 04:00 pm, con motivación y concientización sobre los valores
- Clown musical de motivación y concientización sobre los valores.



La gobernación de Cundinamarca, acorde su misión y su visión y en cumplimiento de lo plasmado en el Plan de Desarrollo 2016-2010 y sus objetivos instituciones, además de los cinco valores establecidos para los servidores públicos, incluye los siguientes:

- CERCANIA
- FELICIDAD



2ª. DIMENSION: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACION

Alcance de la Dimensión

Tiene como propósito permitir a las Entidades Públicas, definir la ruta estratégica que guíe su gestión institucional, orientado a garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y solucionar los problemas de los ciudadanos, destinatarios de los productos o servicios, para fortalecer la confianza ciudadana y la legitimidad.

2.1 Política Planeación Institucional

2.1.1 Plan de Desarrollo y Planes Institucionales

El PDD se construyó teniendo en cuenta cuatro (4) ejes estratégicos: Cundinamarca 2036, Tejido Social, Competitividad Sostenible e Integración y Gobernanza; y cuatro líneas transversales: Nuevo Liderazgo, Paz, Conflicto, Dinámicas Globales y Ciencia, y Tecnología e Innovación.

Mediante la Ordenanza No. 006 de 2018, se adoptó el Plan de Desarrollo Departamental 2016-2020 “*Unidos Podemos Más*”.

2.1.2 Indicadores Institucionales

La Secretaría de Planeación, en el Sistema Integrado de Gestión y Control – SIGC, tiene asociado el indicador “*Nivel de cumplimiento del Plan de Desarrollo Departamental*” el cual se mide y analiza trimestralmente. Además cada uno de los 25 procesos de la entidad tiene establecidos los respectivos indicadores de gestión.

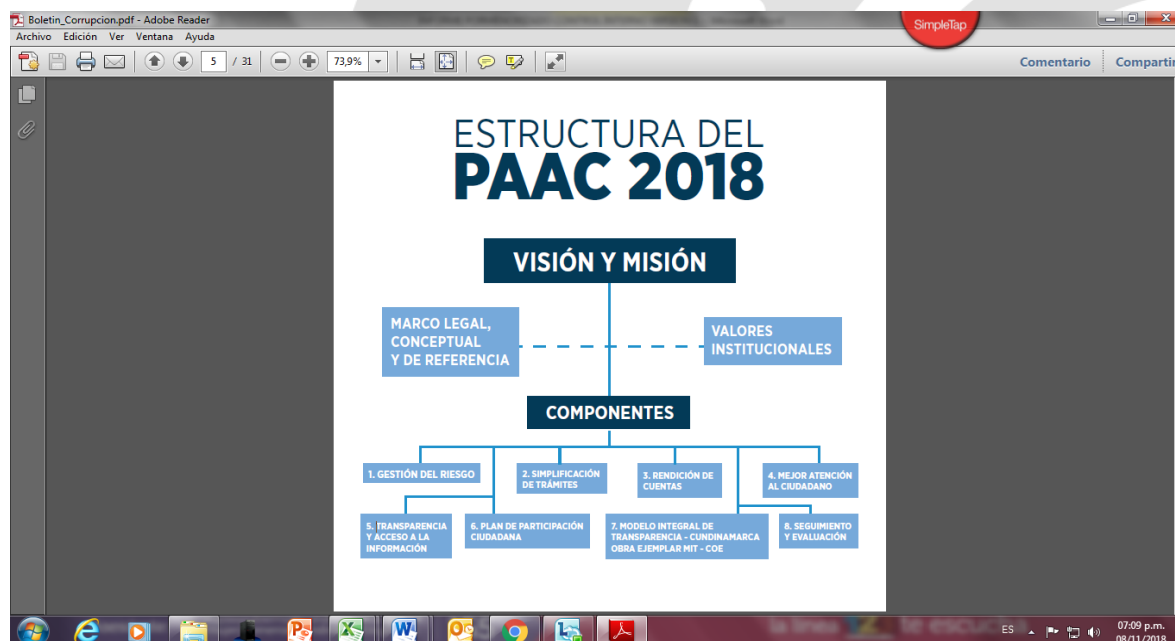
2.1.3 Riesgos de operación, contratación para la defensa jurídica

Dentro del Sistema Integrado Gestión y Control – SIGC, se tienen los procesos A-GC-CA-001 (Gestión contractual) y A-GJ-CA-001 (Gestión Jurídica) para los cuales se

establecieron los respectivos riesgos y los planes de acción de riesgos, a los cuales se les hace seguimiento cada cuatro (4) meses por parte de la Oficina de Control Interno. El tercer seguimiento se realizó en el mes de febrero de 2018, con corte a 31 de Diciembre de 2018.

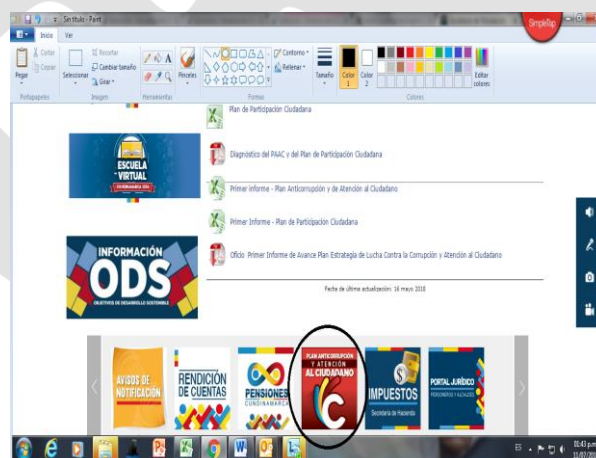
2.1.4 Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano – PAAC

La Gobernación de Cundinamarca estructuró para el 2018 el PAAC así:



En la página web de la entidad se encuentra creado el micro sitio “Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano” en el cual se encuentra publicada la siguiente información:

1. Decreto 027 del 31 de enero de 2018, por el cual se adopta el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.
2. La matriz con sus componentes (Gestión de Riesgos, racionalización de trámites, atención al ciudadano, rendición de cuentas, transparencia y acceso a la información pública) diligenciada de acuerdo a la normatividad vigente.
3. Los informes de seguimiento con corte en las fechas establecidas. El tercer seguimiento se realizó con corte al 31 de diciembre de 2018 y fue publicado en el mes de enero de 2019.



Para la vigencia 2019, en cumplimiento de la normatividad vigente se construyó el mapa de riesgos de corrupción y el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, así como el Plan de Participación Ciudadana, los cuales fueron publicados en el plazo establecido. Además se realizó consulta ciudadana, para su construcción.



La información se puede consultar en el siguiente enlace: <https://bit.ly/2EBW2co>

2.2. **Política Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público**

2.2.1 Marco del gasto de mediano plazo – MGMP

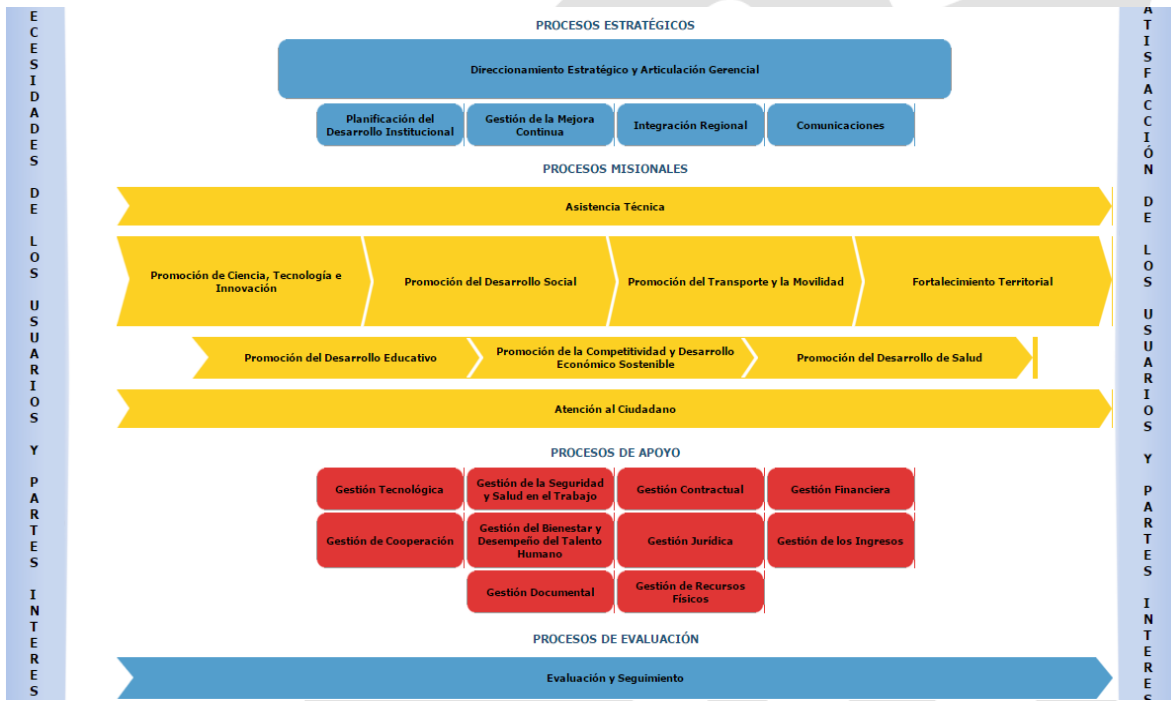
En la Secretaría de Planeación de Cundinamarca, la Dirección de Finanzas Públicas coordina todos los procesos de programación, ejecución, control y seguimiento de los recursos de inversión del Departamento, para garantizar el cumplimiento de las políticas de inversión pública contenidas en el Plan Departamental de Desarrollo y en el Marco Fiscal de Mediano Plazo.

2.2.2 Plan plurianual de Inversiones

En la Gobernación de Cundinamarca, Secretaría de Planeación - Dirección de Finanzas Públicas, se coordinan todos los procesos de programación, ejecución, control y seguimiento de los recursos de inversión del Departamento, para garantizar el cumplimiento de las políticas de inversión pública contenidas en el Plan Departamental de Desarrollo y en el Marco Fiscal de Mediano Plazo. Se evidencian las inversiones realizadas por el departamento a través de la ejecución de los Planes Plurianuales de Inversiones, Planes Operativos Anuales de Inversiones y por Provincias; sí como las directrices referentes a las programación y ejecución de la inversión, lo cual se puede consultar en el siguiente enlace: <https://bit.ly/2u21BLb>.

2.2.3 Programa Anual Mensualizado de Caja – PAC

Para la vigencia 2018, mediante Resolución 0318 del el 23 de diciembre de 2017, se aprobó el Programa Anual Mensualizado de Caja. Disponible en: <https://bit.ly/2Uymb11>



Fuente: Herramienta Isolucion

2.2.2 Análisis de los procesos técnico-misionales y de apoyo

Según lo establecido en el mapa de procesos la entidad en la implementación del Sistema integrado de Gestión y Control - SIGC, estableció nueve (9) procesos misionales y diez (10) de Apoyo.

2.2.3 Evaluación de la prestación de los servicios

En el proceso de Atención al Ciudadano, se tienen establecido el documento “Guía de la Satisfacción de los usuarios” M-AC-GUI-002.

2.2.5 Actos Administrativos de estructura, planta de personal, escala salarial manual de funciones

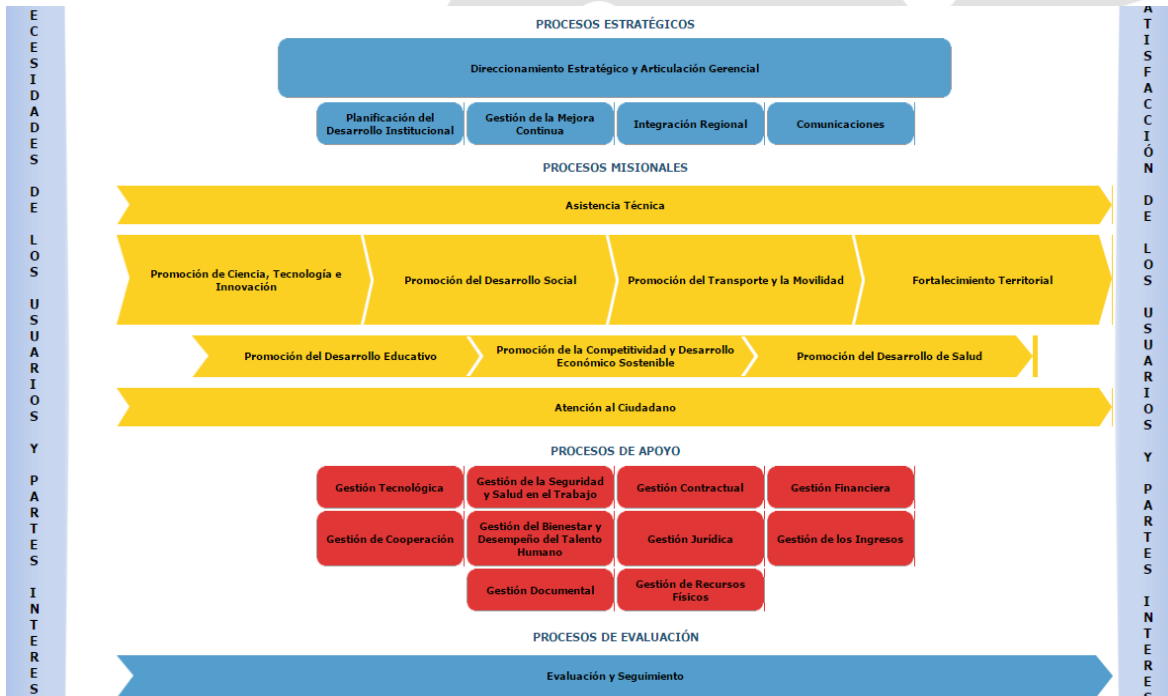
Mediante ordenanza 062 de 2018, se formaliza y efectúa el incremento de las asignaciones básicas mensuales, correspondientes a las diferentes categorías de los empleos públicos en la vigencia 2018.

2.2.4 Caracterización de procesos y procedimientos

La entidad tiene establecidos (25) procesos en su Sistema Integrado de Gestión y Control – SIGC, los cuales se encuentran caracterizados. Así mismo tiene documentados sus procedimientos, guías, instructivos, manuales, planes, políticas y protocolos.

2.2.6 Mapa de procesos

La siguiente es la estructura del mapa de procesos de la Gobernación de Cundinamarca:



Fuente: Herramienta Isolucion

Política de Gobierno Digital: TIC para la gestión

2.5.1 Gobierno en línea

Con relación a los datos abiertos la entidad cuenta con cuatro conjuntos de datos abiertos identificados y publicados.

Se cuenta con el plan estratégico de tecnologías de la información, que está integrado al plan de acción institucional y publicada en la página web y asociado al SIGC mediante el código A-GT-PLA-008, del 29 de diciembre de 2015.

Adicionalmente, se realiza seguimiento a cada componente, mediante los indicadores establecidos en el proceso.

3.3 Defensa Jurídica

3.3.1 Comité de Conciliación

La entidad tiene conformado el Comité de Conciliación, el cual es liderado por la Secretaría Jurídica, así mismo de cada sesión se realizan las respectivas actas. La entidad durante la vigencia 2018, recibió 162 solicitudes de conciliación extrajudicial por un valor de \$531.402.304.

3.3.2 Políticas de prevención del daño antijurídico

Se expidió el decreto departamental No. 0413 de 2017 (Diciembre 29) "Por cual se adopta el manual para la fijación y puesta en marcha de las políticas de prevención del daño antijurídico", e cual se aplica se está aplicando en su integridad. Se encuentra Publicado en ISOLUCION-Proceso de Gestión Jurídica.

La entidad a la fecha la entidad cuenta con 1386 demandas activas en contra, equivalentes a \$42.178.000.000.

La entidad cuenta con una inventario de los procesos judiciales, los cuales se controlan a través del aplicativo SIPROJ. Así mismo cuenta con un manual de defensa judicial (Decreto 322 de 2015).

3.3.3 Lineamientos de prevención por causa de litigio

Los lineamientos de prevención por causa del litigio, se encuentran establecidos en las actas del Comité de Conciliación y defensa Judicial de Cundinamarca, correspondientes a las 26 reuniones realizadas entre enero y diciembre de 2018. En el 2019, se han realizado seis (6) comités de conciliación. La entidad cuenta con abogados externos para la defensa de sus intereses litigiosos.

3.3.4 Mecanismo de arreglo directo, conciliación judicial y extrajudicial en lo Contencioso Administrativo

De conformidad con el decreto 2171 de 2012, en la vigencia 2018, se tramitaron 178 conciliaciones Extrajudiciales y 215 Judiciales en los Contencioso Administrativo.

En el transcurso del 2019, se le ha dado trámite a 46 conciliaciones extrajudiciales y 23 judiciales.

3.3.5 Levantamiento de embargos

La Secretaría Jurídica a la fecha cuenta con seis (06) embargos vigentes, registrados en el SIPROJ, en cada uno de los Procesos Judiciales.

3.4 Política de participación ciudadana en la gestión pública

Dentro de los componentes del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, está la “Estrategia de Participación Ciudadana en la Gestión Pública”, en la cual se determinaron actividades que alcanzaron un 92% de cumplimiento en el 2018. Para la vigencia 2019, se incluyó este componente y su primer seguimiento se realizará en mayo de 2019.

3.4.1 Estrategia de Rendición de cuentas en el PAAC

La entidad realizó audiencia pública de rendición de cuentas, el 27 de noviembre de 2018, siguiendo la ruta para la misma.

Inicio / Secretaría de Planeación / Rendición de Cuentas Vigencia 2018

Rendición de Cuentas Vigencia 2018



Además se cuenta con espacios para encuentro y diálogo de RPC con los ciudadanos como:

1. Facebook
2. Twitter
3. Emisora El Dorado Radio
4. Programa de televisión
5. Expo Cundinamarca llevada a cabo entre el 6 y el 9 de diciembre
6. Salidas a campo
7. Maratón de políticas
8. CODEPS
9. Encuentros provinciales

Para el 2019, se han implementado los siguientes medios de difusión:

Rendición de Cuentas Vigencia 2019

MEDIOS DE DIFUSIÓN

MEDIO	ESCENARIO	UBICACIÓN	HORARIO DE ATENCIÓN
Presencial	Punto de Atención al Ciudadano	Gobernación de Cundinamarca Calle 26 No 51-53 Bogotá - Colombia	Lunes a Viernes 8:30 am - 4:00 pm
Telefónico	Línea gratuita nacional	018000911899	Lunes a Viernes 8:30 am - 4:00 pm
	Línea fija	(57) 1 - 7490000	
Virtual	Sitio Web	http://www.cundinamarca.gov.co Enlace para PQRS Clic aquí para ingresar	Permanente
	Emisora	http://www.eldoradoradio.co/inicio	
	Redes sociales Facebook	CundinamarcaGov	
	Twitter	@CundinamarcaGov	

GOBERNADOR EN CASA

De acuerdo a la metodología asociada al proceso de Direccionamiento Estratégico y Articulación Gerencial, liderado por la Secretaría de Planeación se evaluó la audiencia pública de Rendición de Cuentas **"Mas de 1.000 días de gestión Transformando la vida de los cundinamarqueses"**. Además con la quinta gira gobernador en casa, se presentaron los resultados de la gestión adelantada en términos de ejecución física y financiera.

FASE 1. APRESTAMIENTO INSTITUCIONAL: Se adelantó por consejo de gobierno la explicación de la quinta gira de "Gobernador en casa" que se ha denominado *Nuestra Regla es Cumplir*.

FASE 2. GENERACIÓN Y VISIBILIDAD DE LA INFORMACIÓN: Se dispuso la estrategia de comunicación interna a través de boletines internos, boletines de

prensa noviembre 2018, comunicación externa evidencias perifoneo, Insta Gram, comunicaciones de prensa, redes sociales contenidos del programa *Nuestra Regla es Cumplir*.

FASE 3. MOVILIZACIÓN CIUDADANA: Se realizó la feria de servicios Nuestra Regla Cumplir con el objetivo de reportar la ciudadanía tendida y los servicios ofertados, realizando la invitación a entidades del nivel central, centralizado y entidades externas de orden departamental y nacional, se evidencia registro de asistencia y la caracterización de la población.

FASE 4. DIALOGO CIUDADANO: Se evidencia registro de la audiencia pública de cuentas el 27 de noviembre de 2018 con 232 participantes, listado de asistente por municipio con una alta presencia ciudadanos, se evidencio la ejecución financiera cuatrienio nivel central y descentralizado.

3.4.1 Evaluación de las estrategias

La Oficina de Control Interno de acuerdo a lo establecido en el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011 y la normatividad vigente, en el mes de enero de 2019, realizó y publicó el tercer seguimiento al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano – PAAC y el mapa de riesgos de corrupción con corte al 31 de diciembre de 2018, así como al Plan de Participación Ciudadana, el cual se puede consultar en el siguiente enlace: http://www.cundinamarca.gov.co/Home/SecretariasEntidades.gc/Secretariadeplaneacion/SecretariadeplaneacionDespliegue/aspolyplanprog_contenidos/asplananticorruccion/cpla_nanticorruccion_index

3.4 **Política de Gobierno digital**

3.5.1 Lineamientos generales en peticiones, quejas, reclamos y denuncias

En el proceso de Atención al Ciudadano se tiene asociado el procedimiento “Administración de Peticiones, quejas, reclamos y sugerencias” – M-AC-PR-001, el cual tiene establecidos los lineamientos.

3.5.2 Protección de datos personales

Mediante el Decreto 0363 de 2017, se adoptó la política de tratamiento de la información de datos personales de la Gobernación de Cundinamarca, términos de uso y declaración de privacidad, se encuentra disponible en: <https://bit.ly/2J5fxyj>

4ª. DIMENSION: EVALUACION DE RESULTADOS

Alcance de la Dimensión

El propósito es promover en la entidad el seguimiento a la gestión y su desempeño, con el fin de determinar permanentemente los avances en la consecución de los resultados previsto en el marco estratégico y a partir de ahí determinar los riesgos que puedan afectar el cumplimiento de las metas en los tiempos previstos, en condiciones de cantidad, calidad y con uso óptimo de los recursos. Esta evaluación de resultados se da en dos momentos: 1. A través del seguimiento a la gestión institucional y 2. Evaluación de los resultados obtenidos. Es así que tanto el seguimiento como la evaluación requieren de indicadores para monitorear y medir el desempeño de las entidades.

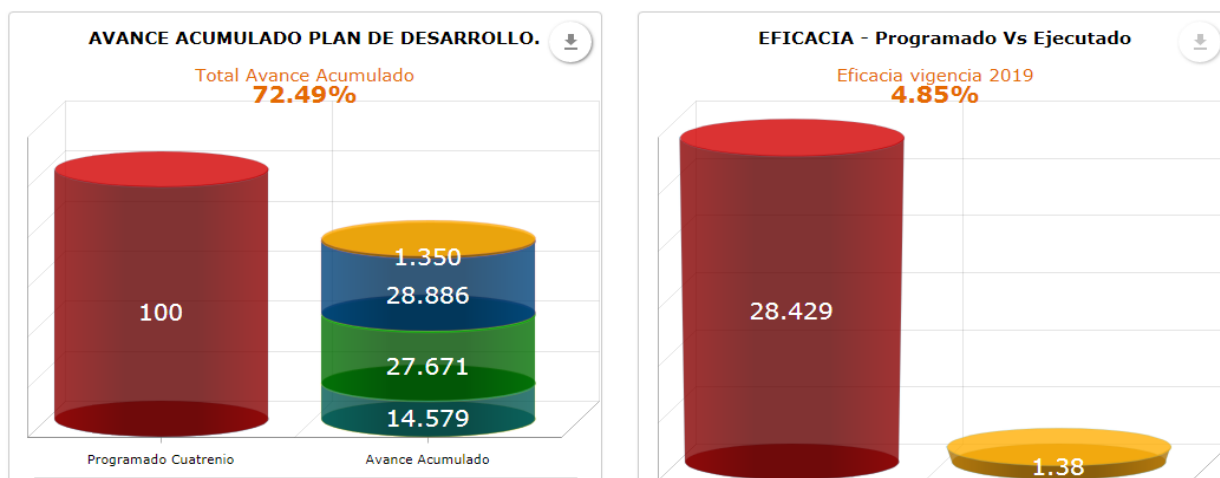
4.1 Política Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional

4.1.1 Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional

En la Gobernación de Cundinamarca, el seguimiento y evaluación al desempeño institucional está a cargo de la Secretaría de Planeación – Dirección de Evaluación y seguimiento, Así mismo realiza la evaluación y seguimiento al plan de Desarrollo. Además se realiza trimestralmente la evaluación al desempeño de los procesos, de acuerdo al procedimiento establecido en el SIGC, proceso Mejora continua.

4.1.2 Evaluación y seguimiento al Plan de Desarrollo

La Secretaría de Planeación y la Dirección de Seguimiento y Evaluación, son las encargas de diseñar las metodologías para la evaluación del Plan de Desarrollo Departamental, así como coordinar a todas las entidades para el debido cumplimiento y generar los reportes e informes correspondientes. Además se elaboran las presentaciones "Avance Ejecución 2018". Informes de evaluación y seguimiento al PDD, consolidados de manera trimestral. Estos también son publicados en la página web de la Gobernación como información disponible para la comunidad.



Fuente: Sistema de Análisis Geográfico Avanzado - SAGA

En la gráfica se presenta un avance acumulado del Plan de Desarrollo del 72.49%

5ª. DIMENSION: INFORMACION Y COMUNICACIÓN

5.1 Alcance de la Dimensión

Está encaminada a garantizar un adecuado flujo de información interna, la cual permite la operación de la operación de la entidad; así como la información externa, que permite la interacción con los ciudadanos. Se requiere canales de comunicación adaptados según las características de la entidad y de acuerdo a la Ley de Transparencia y Acceso a la Información.

5.1.1 Política de Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción

La entidad tiene establecido el microsítio “Transparencia y Acceso a la información Pública” de acuerdo a lo establecido en la ley 1712 de 2014.

5.1.2 Archivo

Como seguimiento a la gestión adelantada por la Dirección de Gestión Documental de la Secretaría General, para promover la organización de los archivos de gestión, se han emitido comunicaciones a las dependencias para la presentación de informes de avances denominados Planes de Mejoramiento Archivístico – PMA, donde se reporte el avance sobre la debida organización y conservación de los documentos correspondientes a cada Secretaria y las dependencias que la componen.

La Secretaría General ha expedido la Circular 019 de 2018, por medio de la cual se requirió a las dependencias en la presentación de un informe trimestral de avance, en la organización de sus archivos de gestión, los cuales deberán cumplir con lo establecido con en la normatividad vigente para ello se anexa cuadro con Detalle de la información recolectada y conclusiones del ejercicio:



No	OFICINA PRODUCTORA	VOLUMEN DOCUMENTAL ORGANIZADO SIN INVENTARIO		VOLUMEN DOCUMENTAL ORGANIZADO CON INVENTARIO	
		CAJAS X200	ML	CAJAS X200	ML
1	DESPACHO DEL GOBERNADOR		0	19	3,8
2	SECRETARIA DE INTEGRACION REGIONAL		0	44	8,8
3	SECRETARIA DE AGRICULTURA		0	254	50,8
4	SECRETARIA DE AMBIENTE	30	6	5	1
5	SECRETARIA DE INCLUSION SOCIAL	60	12	195	39
6	SECRETARIA EDUCACION	370	74	1375	275
7	SECRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA	5	1	3312	662,4
8	SECRETARIA MUJER Y GENERO	23	4,6		0
9	SECRETARIA DE MINAS Y ENERGIA Y GAS	16	3,2	15	3
10	SECRETARIA DE PLANEACION	123	24,6	252	50,4
11	SECRETARIA GENERAL	49	9,8	14	2,8
	TOTALES EN ML	676	135,2	5485	1097

Fuente: Informe de Gestión 2018 - S. General

5.1.3 Tabla de Retención Documental y Tabla de Valoración Documental

La Secretaria General (Dirección de Gestión Documental) en cabeza de la Gobernación de Cundinamarca, ha venido adelantando el proceso de convalidación de Tablas de Retención Documental TRD, de conformidad con el Decreto Ordenanza 0265 de 2016, así como del Decreto 066 de 2015 Ordenanza inmediatamente anterior, por medio del cual se establece la nueva estructura de la administración pública departamental, se define la organización interna y las funciones de las dependencias del sector central y se dictan otras disposiciones.

La actualización y elaboración de la TRD del sector central de la Gobernación de Cundinamarca se realizó dando cumplimiento al Decreto Único Nacional 1080 de 2015, así como a los lineamientos expedidos del Archivo General de la Nación, en particular a lo definido en el Acuerdo 004 del 2013 y el MINI/MANUAL No 4 <<TABLAS DE RETENCION Y TRANSFERENCIAS DOCUMENTALES>> y la Circular Externa 003 de 2015.



CUMPLIMIENTO A VERIFICACION Y APLICACION DE TRD EN EL SECTOR CENTRAL. 2018



Para la verificación de cumplimiento de la aplicación de TRD de las dependencias del sector central de Gobernación, durante los tres trimestres realizados se registra un logro de cumplimiento sobre el 92% del total de las dependencias que conforman el sector central de la Gobernación, 146 dependencias.

La Dirección de Gestión Documental radica al Archivo General de la Nación, al comité evaluador de documentos oficio con asunto: Remisión de las tablas de retención documental para revisión y convalidación, con fecha de recibido del 17 de octubre del 2018 y a la espera de una respuesta positiva del ente rector AGN.

Por otra parte, La Dirección de Gestión Documental con el apoyo del archivo central de la Gobernación de Cundinamarca realizan trimestralmente cronograma de visitas para la verificación de cumplimiento de la aplicación de TRD de las dependencias del sector central de la Gobernación.

5.1.4 Hojas de vida en Sistema de Información de Gestión de Empleo Público – SIGEP

La Secretaría de la Función Pública de la Gobernación de Cundinamarca, coordina e imparte los lineamientos relacionados con la actualización del Portal SIGEP.

5.1.5 Caracterización de procesos de servicio al ciudadano, gestión documental y TIC.

La Gobernación de Cundinamarca dentro del Sistema Integrado de Gestión y Control tiene establecidos los siguientes procesos:

- M-AC-CA-001 Atención al Ciudadano
- A-GD-CA-001 Gestión Documental
- A-GT-CA-001 Gestión tecnológica

6ª. DIMENSION: GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION

6.1. Alcance de la Dimensión

Apoya el desarrollo de acciones que permiten compartir el conocimiento entre servidores públicos, para garantizar apropiación y aprovechamiento dirigido a una cultura de análisis y de mejora continua. Esta dimensión es transversal a las demás Dimensiones del MIPG, en razón a que el conocimiento que se genera en las entidades es importante para el aprendizaje y evolución.

6.2 Generación y producción del conocimiento

Se está implementado en la entidad, bajo el liderazgo de la Secretaría de Planeación y la Secretaría de la Función Pública,

7ª. DIMENSION: CONTROL INTERNO

Alcance la dimensión

Esta dimensión es clave para asegurar que las demás dimensiones cumplan su propósito. Se desarrollará a través de la nueva estructura del MECI, fundamentada en cinco (5) componentes: 1. Ambiente de Control 2. Administración del riesgo 3. Actividades de control 4. Información y comunicación 5. Actividades de monitoreo. Esta estructura define unos roles que son responsabilidad de todos los niveles de la entidad, sin ser exclusiva de las Oficinas de Control Interno. 1. Línea estratégica (Alta dirección y Equipo Directivo) 2. Primera línea (Gerentes públicos y líderes de los procesos) 3. Segunda línea; Servidores responsables de monitoreo, evaluación de controles y gestión del riesgo; Jefes de planeación, Supervisores e interventores, comité de contratación) 4. Tercera línea (Oficina de Control Interno).

7.2 Control Interno

En desarrollo de las funciones establecidas en la normatividad vigente y el plan de acción aprobado para la vigencia 2018, la Oficina de Control Interno durante el periodo, desarrolló las siguientes actividades:

7.2.1 Ambiente de Control

7.2.1.1 Comité Institucional de Coordinación de Control interno

Durante la vigencia 2018, se realizaron tres reuniones del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, según la periodicidad establecida en el decreto 154 de 2018, que lo reglamenta, de los cuales se suscribieron las respectivas actas.

7.2.2 Gestión y Administración del Riesgo Institucional

- ✚ En el mes de febrero de 2019, se realizó la revisión integral de los riesgos de los procesos y el Plan de acción de riesgos en la herramienta Isolucion. Se presentó informe a los líderes de los procesos y posteriormente se procedió al cierre.

7.2.3 Actividades de Control del Riesgo Institucional

- ✚ En la vigencia 2018, y teniendo en cuenta la normatividad vigente se realizaron las auditorías internas basadas en riesgos a las siguientes entidades: 1. Secretaría de Transporte y Movilidad 2. Secretaría de Gobierno 3. Secretaría de la Función Pública 4. Secretaría de la Mujer y Equidad de Género, Alta Consejería para la Felicidad, Secretaría General, Secretaría de Hacienda, Salud y Educación.

7.2.4 Control a la información y Comunicación Institucional

- ✚ En el mes de diciembre de 2018, se realizó el seguimiento a la matriz de comunicaciones con corte a septiembre 2018.
En desarrollo del rol enfoque hacia la prevención, que incluye el fomento de la cultura del autocontrol se ha realizado lo siguiente: 1. Creación de una ayuda visual 2. Realización de asesorías 3. Actualización de la página WEB 4. Asesoría en la formulación de planes de mejoramiento

7.2.5 Actividades de monitoreo y supervisión continúa

- ✚ Dentro del Proceso Gestión de la mejora continua, se estableció el formato E-GMC-FR-003 (Revisión al Desempeño del Proceso), el cual se evalúan aspectos los siguientes temas: 1. Cumplimiento de las metas del Plan de Desarrollo. 2. Indicadores de Gestión. 3. Salidas No Conformes. 4. Estado de las acciones de mejoramiento. 5. Riesgos de Gestión. 6. Análisis encuestas de satisfacción. 7. Análisis del estado de las PQRS. 8. Cambios que afectan el proceso. 9. Compromisos con la mejora. 10. Seguimiento a compromisos. La autoevaluación del proceso Evaluación y seguimiento del segundo y tercer trimestre se realizó en los meses de xxxx

En el periodo noviembre 2018 – febrero 2019, se realizaron actividades de seguimiento y verificación así:

- ✚ Seguimiento a los planes de acción de los riesgos por proceso y de corrupción, en el mes de febrero de 2019..
- ✚ Se realizó seguimiento al 100% de las acciones asociadas a los planes de mejoramiento vigentes suscrito con la Oficina de Control Interno.
- ✚ Se realizó seguimiento y verificación a los planes de mejoramiento suscritos con la Contraloría de Cundinamarca, de acuerdo a la fecha de vencimiento.
- ✚ Se realizó y publicó en la página web de la Entidad el Informe Pormenorizado de Control Interno del periodo julio – Noviembre de 2018.
- ✚ Con corte a 31 de diciembre de 2018, en el mes de enero de 2019 se realizó el informe de austeridad del gasto, el cual fue comunicado al Representante Legal y a los interesados.
- ✚ En enero de 2019, con corte al 31 de diciembre de 2018 se realizó seguimiento y verificación a la ejecución de las actividades programadas en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano PAAC y al Plan de Participación Ciudadana.
- ✚ En el mes de febrero 2019, se realizó el seguimiento a la identificación y ejecución de los controles de los riesgos

- Funcionarios de la Oficina de Control Interno, han asistido a las reuniones de los comités de contratación y de conciliación, de acuerdo a la convocatoria realizada por la Secretaría Jurídica.
- Mensualmente se realiza la verificación de la publicación de la contratación en el SECOP y se realiza el respectivo informe.

CONCLUSIONES

- Teniendo en cuenta los logros alcanzados de acuerdo a la estructura del presente informe, se evidencia que la Gobernación de Cundinamarca, cuenta con un adecuado sistema de control Interno y conforme a lo establecido en la normatividad vigente.
- Se resaltan los logros alcanzados especialmente por la Secretaría de Función Pública, quienes evidencian el gran avance en la implementación de las políticas del Componente del Talento Humano y en el desarrollo de actividades orientadas al bienestar e incentivo de los funcionarios.. Así como en la implementación del SGSST, el cual está enfocado hacia la prevención de la salud y el bienestar de los funcionarios y que en mes de noviembre de 2018, alcanzó su certificación otorgada por el ICONTEC.

RECOMENDACIONES

- Teniendo en cuenta los resultados de los autodiagnósticos de las Políticas de Gestión Institucional y los planes de acción establecidos, se recomienda hacer seguimiento por parte del área responsable de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.
- Continuar con las actividades de socialización y apropiación del MIPG, en todos los niveles de la entidad y concientizar a los funcionarios sobre las responsabilidades de acuerdo a lo establecido en las líneas de defensa.
- Con relación a la nueva estructura del MECI y sus cinco (5) componentes, se establecen responsabilidades y roles para cada una de las Líneas de Defensa, se sugiere el trabajo articulado con el fin de dar cumplimiento a lo establecido.
- Se recomienda dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 1712 de 2014, con relación a la publicación de la información en el micrositio correspondiente.
- En inventario de activos de información se encuentra publicado, sin embargo se recomienda que se especifique lo correspondiente a la “Información clasificada y reservada” en un documento independiente.
- Es necesario diseñar estrategias para avanzar en la política de Gestión del Conocimiento.



CUNDINAMARCA
“EL DORADO”
¡LA LEYENDA VIVE!

- ✚ Se recomienda definir lineamientos o procedimiento para la una transferencia efectiva de conocimientos entre las personas que dejan sus cargos y las nuevas que llegan a desempeñarlos. •
- ✚ El conocimiento de los servidores de la organización adquirido a través de su experiencia debe ser identificado, analizado, clasificado, documentado y difundido

YOANA MARCELA AGUIRRE TORRES

Jefe Oficina de Control Interno
Gobernación de Cundinamarca

Elaboró y Consolidó: Fanny Sabogal Agudelo /Oficina de Control Interno



OFICINA CONTROL INTERNO
GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.
Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1692

 /CundiGob  @CundinamarcaGob
www.cundinamarca.gov.co