

**GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA**  
**ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO**

|   |  |
|---|--|
| <b>Jefe de Oficina de Control Interno</b> | Yoana Marcela Aguirre Torres           |
| <b>Período Evaluado</b>                   | Noviembre 1 al 31 de Diciembre de 2019 |
| <b>Fecha de elaboración</b>               | 31 de enero de 2020                    |

En cumplimiento de lo estipulado en artículo 9º de la Ley 1474 de 2011, el decreto 2106 de 2019, el cual establece que “El jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces deberá publicar cada seis (6) meses, en el sitio web de la entidad, un informe de evaluación independiente del estado del sistema de control interno, de acuerdo con los lineamientos que imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, so pena de incurrir en falta disciplinaria grave”. En cumplimiento del anterior decreto, el DAFP expidió la circular externa No. 100-006 de 2019 con los lineamientos generales para el informe y normalizar la periodicidad del informe, realizando una única publicación a más tardar el 31 de enero de 2020, correspondiente al periodo 1 de noviembre al 31 de diciembre de 2019.



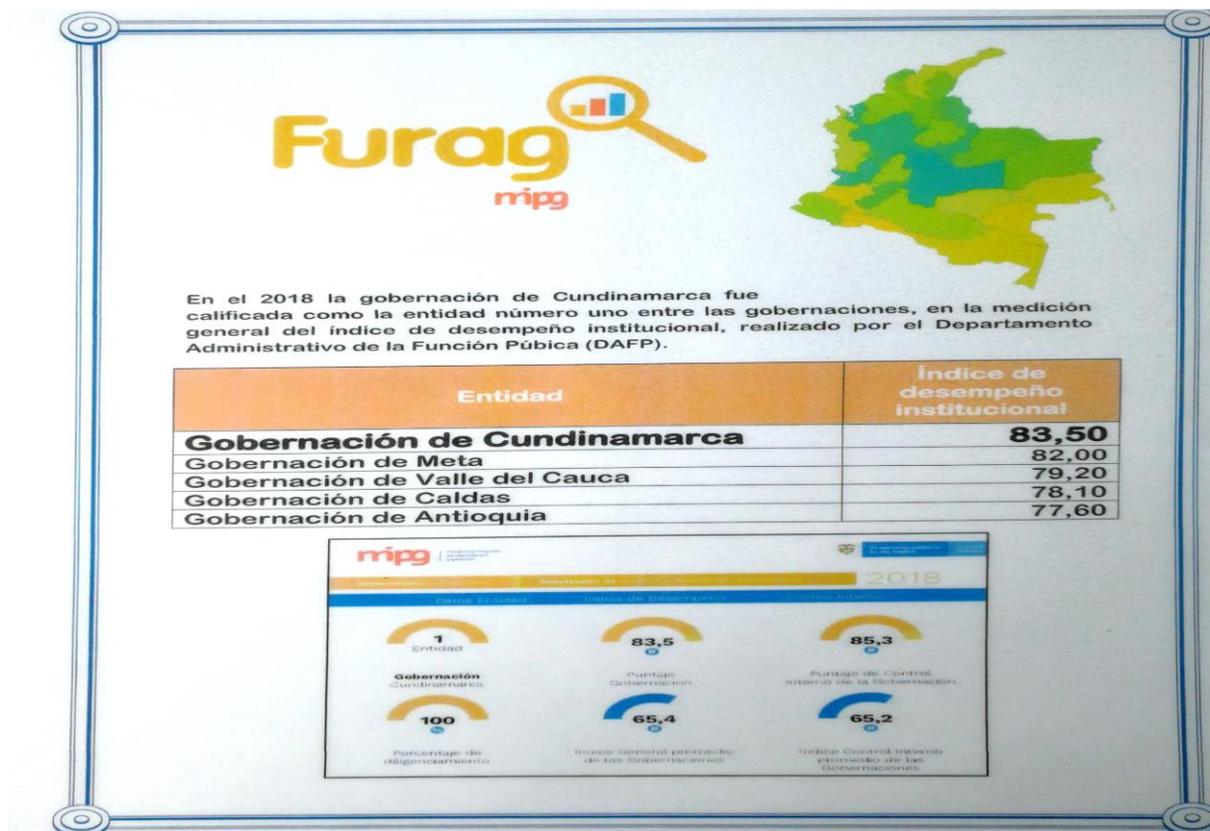
**ARTICULACIÓN**

**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 con relación a la implementación del Modelo

Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Lo anterior en cumplimiento de la circular externa No. 100-006 de 2019 y la obligación de publicar el avance en la implementación del Sistema de Control Interno del periodo 1º. de noviembre al 31 de diciembre de 2019.

**AVANCE DE LA IMPLEMENTACION DEL MIPG**

La Gobernación de Cundinamarca, según el Formulario Único de Reporte a la Gestión – FURAG, para el año 2018, obtuvo 83,5 puntos sobre 100, en el índice de desempeño Institucional, logrando el primer lugar en la medición realizada por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.



La calificación por dimensiones, fue la siguiente:

| DIMENSIÓN                                    | RESULTADO |
|--|-----------|
| 1. Talento humano                            | 95.0      |
| 2. Direccionamiento estratégico y planeación | 82.9      |
| 3. Gestión de resultados con valores         | 83,1      |
| 4. Evaluación de resultados                  | 80,5      |
| 5. Información y comunicación                | 82,1      |

|                             |      |
|-----------------------------|------|
| 6. Gestión del conocimiento | 84,1 |
| 7. Control interno          | 85,3 |

Esta calificación, fue reconocida por el DAFP, en acto público.



Continúan activos y cumpliendo con sus funciones, los siguientes comités de acuerdo a lo establecido en los Decretos 648 de 2017 y 1499 de 2017.

- ❖ 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 auditoria (Decreto 155 de 2018)

En la Gobernación de Cundinamarca, la Secretaría de Planeación viene liderando la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y realizando la secretaría técnica del comité institucional de gestión y desempeño.

Mediante las circulares 051 y 054 se establecieron los plazos y formatos para presentar mensualmente el avance de planes de acción, los cuales es necesario evidenciar el avance a 2019 y las acciones necesarias para el 2020.

## 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.

#### 1.1 Política de la Gestión Estratégica del Talento Humano

Esta política es liderada por la Secretaría de la Función Pública y de acuerdo a la información suministrada, se destaca lo siguiente:

#### Logros:

- Se adelantó la actualización de la caracterización poblacional de 1540 funcionarios de la gobernación de Cundinamarca equivalentes al 100%.
- La gobernación de Cundinamarca participó como entidad piloto del orden territorial, en el diligenciamiento de la matriz estratégica de talento humano. Se realizó en la herramienta de autodiagnóstico suministrada por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, que permite tener una línea base y la evidencia y valoración de los aspectos a fortalecer para incluir en la planeación institucional.
- Plan institucional de estímulos «bienestar e incentivos»: De acuerdo al plan establecido por la Secretaría de la Función Pública, se dio cumplimiento así:

| Nombre de la actividad                         | Participación |
|--|---------------|
| Día de la mujer                                | 1500          |
| Día de la secretaria                           | 65            |
| Día del conductor                              | 60            |
| Reconocimiento al servicio                     | 75            |
| Pre pensionados                                | 60            |
| Conocemos tus sueños, Volamos por tu Felicidad | 190           |
| Gimnasio                                       | 1063          |
| Caminatas                                      | 134           |
| Clima organizacional                           | 300           |
| Club de la felicidad                           | 273           |
| Copa gobernación                               | Todos los     |

|                                    |                        |
|------------------------------------|------------------------|
|                                    | funcionarios           |
| Becas - incentivos educativos      | 40                     |
| Vacaciones recreativas             | 450 (3 grupos de 150)  |
| Celebración de cumpleaños          | 698                    |
| Escuela de talentos                | 35                     |
| Día del servidor público           | Todos los funcionarios |
| Feria de servicios                 | Todos los funcionarios |
| Día de la familia                  | Todos los funcionarios |
| Espacios de inclusión              | Todos los funcionarios |
| Concurso a mejor equipo de trabajo | 15 proyectos           |

Fuente: Secretaría de la Función Pública

- Diseño, formulación, ejecución y evaluación del plan de estímulos y de clima organizacional para la gobernación de Cundinamarca, para mejorar e impactar de manera positiva la vida de los servidores de la entidad y sus familias. Se ejecutaron actividades tendientes a promover la recreación y el cuidado de la salud a través de la práctica de actividades físicas y deportivas tales como:
  - ✓ Acondicionamiento físico “gimnasio y pausas activas”, con la participación de más de 1.000 beneficiarios durante la vigencia 2019, se promovió la actividad física en los funcionarios y sus familias.
  - ✓ Copa gobernación “Hacemos Parte del Mejor Equipo”, con la participación de más de 2.000 funcionarios y contratistas, fue la actividad más exitosa de bienestar realizada.
  - ✓ Recreación “Vacaciones Recreativas”, se beneficiaron 150 niños por cada actividad de vacaciones recreativas, con 4 salidas al año para un total de 600 beneficiarios por la vigencia 2019.
  - ✓ Desvinculación asistida “Pre pensionados”, 180 pre pensionados disfrutaron de actividades que buscaron fortalecer el programa de desvinculación asistida.
  - ✓ Semana de la salud, como parte de la promoción y prevención de enfermedades, se desarrolló, la semana de la salud con el fin de concientizar a todos los funcionarios sobre el cuidado de su cuerpo y mente.
  - ✓ Caminatas Ecológicas, durante la última vigencia, se promovió la actividad física a través de caminatas ecológicas por las rutas de Cundinamarca con la participación de 300 funcionarios.
  - ✓ Descanso y viajes programados. Ahorro para el descanso programado “Conocemos tus sueños volamos por tu felicidad”, con el apoyo administrativo y financiero de la entidad 190 funcionarios y sus familiares ahorraron para realizar viajes con fines recreativos y culturales con dos destinos nacionales (San Andrés o Cartagena) y un destino internacional (Cancún).
- Se realizaron actividades socioculturales como las siguientes:

- ✓ Celebración de la navidad: Concierto, obsequios, novenas, pesebre y día para los niños, son actividades que la secretaría de la Función Pública organizó para los hijos de los funcionarios en navidad, así como una actividad cultural, recreativa y deportiva.
  - ✓ Actividad del día de los niños: Se entregaron más de 470 regalos y 443 bonos a hijos de funcionarios con edades entre 12 y 18 años.
  - ✓ Espacios de inclusión: con el fin de fomentar la espiritualidad y reflexión de los funcionarios, la secretaría de la Función Pública generó espacios para que los funcionarios pudieran participar en una eucaristía mensual durante la vigencia.
  - ✓ Compartir navideño: como una forma de agradecer por el trabajo, entrega y sentido de pertenencia de los servidores de la entidad, la secretaría de la Función Pública, promovió y organizó un compartir navideño que beneficio al 100% de los funcionarios y contratistas de la entidad.
- En cumplimiento de las actividades orientadas a la cultura Organizacional, se desarrolló lo siguiente:
    - ✓ Cultura de la felicidad: se convirtió en la apuesta más importante dentro de la promoción del bienestar de los funcionarios, para lo cual se creó el club de la felicidad y guardianes de la felicidad que contó con la participación de más de 600 funcionarios.
    - ✓ Clima Organizacional: participaron 520 funcionarios en las actividades de clima organizacional, fortaleciendo dimensiones como trabajo en equipo, comunicación e integración, estilo de liderazgo, confianza y cooperación, capacidad profesional y medio ambiente organizacional.
  - En cumplimiento del plan de incentivos se resalta lo siguiente:
    - ✓ Mejor equipo de trabajo “Hacemos parte del mejor equipo”: se realizó concurso que entregó una premiación total por valor de \$17.600.000, beneficiando a 3 equipos.
    - ✓ Incentivo “Becas”: durante la vigencia 2019, se entregaron 62 incentivos para estudio a 42 funcionarios, por valor de \$195.875.133.
    - ✓ Incentivo “Reconocimiento al tiempo de servicio al departamento”: se hizo el reconocimiento público en una actividad de integración a más de 60 funcionarios que han entregado su vida al departamento por 25, 30 y más de 35 años.
    - ✓ Incentivo “Mejores funcionarios por nivel y de servicio al cliente”: Reconocimiento público a los 4 mejores funcionarios de la gobernación de Cundinamarca por nivel jerárquico (asistencial, técnico, profesional y asesor) y el mejor de los mejores.
    - ✓ Otros incentivos “cumpleaños y bici-usuarios”: Reconocimiento de un día de descanso a cada funcionario en la fecha de su cumpleaños.

Adicionalmente con el programa de *bici-usuarios*, se reconoció media jornada hábil de descanso a 50 funcionarios que completaron 30 días de llegada al trabajo en bicicleta.

- Se ejecutaron programas, orientados a una mejor calidad de vida y felicidad a los funcionarios, como los siguientes:

- ✓ Funcionarios Inhouse: Se beneficiaron 50 funcionarios. Esta modalidad permite una mejor gestión del tiempo, reducción de gastos, mayor flexibilidad de horario que se reflejan en una mayor productividad.



- ✓ Estado Joven: En la Gobernación de Cundinamarca, se implementó esta iniciativa liderada por el Ministerio del Trabajo en coordinación con el Departamento Administrativo de la Función Pública, vinculó a 23 jóvenes estudiantes de diferentes programas de formación profesional y se asignaron a diferentes entidades; el costo fue asumido por la Caja de Compensación Familiar Colsubsidio.

- Trámites administrativos:

Con relación a los trámites administrativos, según información suministrada por la Secretaría de la Función Pública, se realizaron los siguientes:

| CONCEPTO                  | No.   |
|---------------------------|-------|
| Vacaciones                | 1046  |
| Cesantías                 | 1041  |
| Certificaciones           | 1161  |
| Certificaciones en línea  | 10564 |
| Certificaciones retirados | 338   |
| Bonos pensionales         | 1425  |
| Reconocimiento del 20%    | 3     |
| Prestaciones sociales     | 110   |
| Comisiones tramitadas     | 18244 |
| Viáticos                  | 12286 |

- Transparencia para la provisión de empleos

Con el apoyo del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y con el fin de realizar un proceso transparente, se están realizando pruebas de aptitudes a los funcionarios de carrera administrativa para la provisión de empleo por encargo y a los provisionales y de Libre nombramiento y remoción para su vinculación.

- Provisión de empleos

Se realizó la provisión de empleos a través de la figura de encargo contemplada en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, lo cual da la oportunidad de ascender, tener mejores

ingresos y nuevos conocimientos, para una mejor prestación de los servicios a los ciudadanos en cumplimiento de sus expectativas.

- Proceso de selección por meritocracia

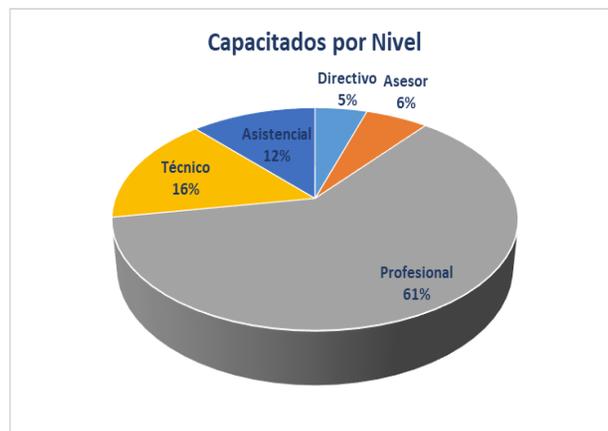
La secretaría de la Función Pública a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil, se encuentra adelantando el proceso de selección por concurso para proveer 200 empleos en vacancia definitiva pertenecientes a la planta del nivel central de la entidad.

| Resumen de empleos por nivel jerárquico |                    |                      |
|---|--------------------|----------------------|
| Nivel                                   | Cantida de empleos | Cantidad de vacantes |
| Asistencial                             | 6                  | 30                   |
| Profesional                             | 106                | 125                  |
| Técnico                                 | 25                 | 45                   |
|   | 137                | 200                  |

Fuente: Reporte SIMO Comisión Nacional del Servicio Civil 2019.

- Plan Institucional de Capacitación:

En la vigencia 2019, se beneficiaron 420 funcionarios, en la cuales tuvieron participación los funcionarios de los diferentes niveles: Asistencial 12%, técnico 16%, 62% para el nivel profesional, 6% nivel asesor y 5% nivel directivo.

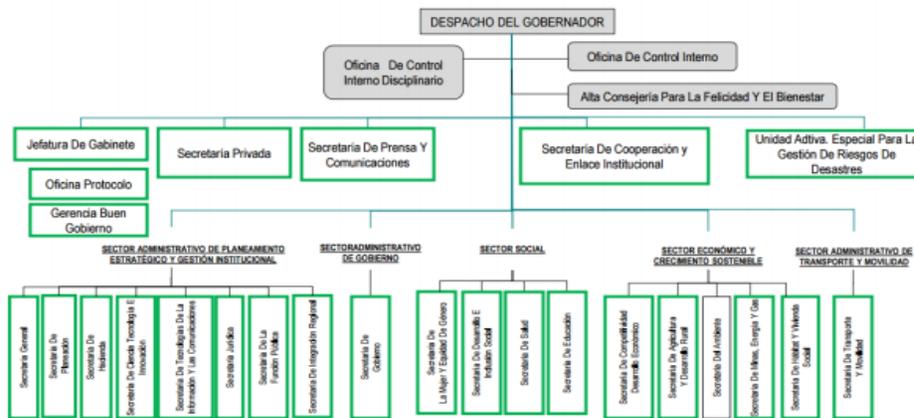


Fuente: Dirección de Desarrollo Humano

- Se ejecutó el plan de apropiación DEL 2019 del Sistema Integrado de Gestión y Control – SIGC.
- Como reconocimiento a los funcionarios comprometidos con el SIGC y destacados en la prestación del servicio a los ciudadanos, el 26 de noviembre de 2019 se celebró la tercera gala de los premios “Dinamo”.

- La Gobernación de Cundinamarca, logró la certificación en la Norma ISO 45001:2018- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
  - Mediante el decreto 097 del 28 de marzo de 2019, “por el cual se establecen los lineamientos generales aplicables a los manuales específicos de funciones y competencias laborales, para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de la planta del despacho del gobernador y la planta del sector central de la administración departamental” y con las resoluciones 0543, 0544, 0545, 0546 y 0547, se establecieron los nuevos manuales de funciones por nivel jerárquico, que se encuentran alineados con el decreto 815 del 8 de mayo de 2018.
- Organigrama

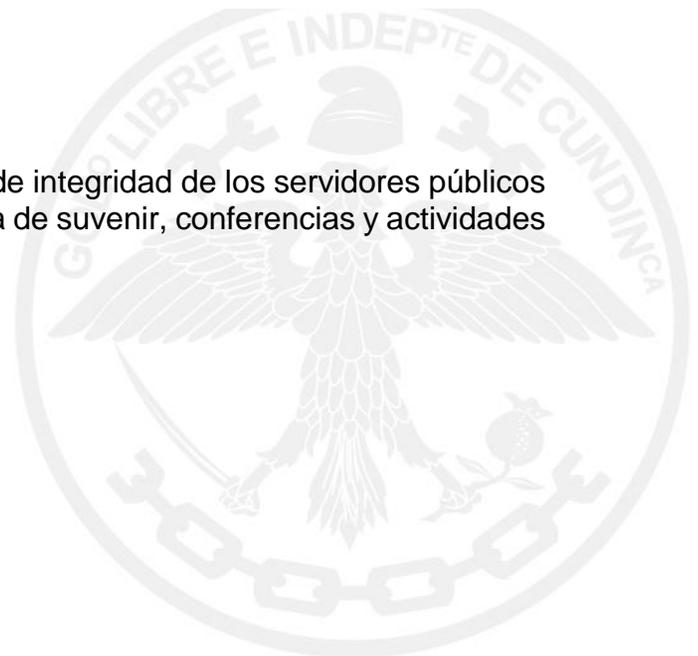
A continuación se presenta la estructura orgánica vigente de la entidad:



Fuente: Manual de Calidad del SIGC.

## 1.2 Código de Integridad

Para la promoción y apropiación del código de integridad de los servidores públicos se realizaron actividades tales como: entrega de suvenir, conferencias y actividades lúdicas, entre otras.





## 2ª. DIMENSION: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACION

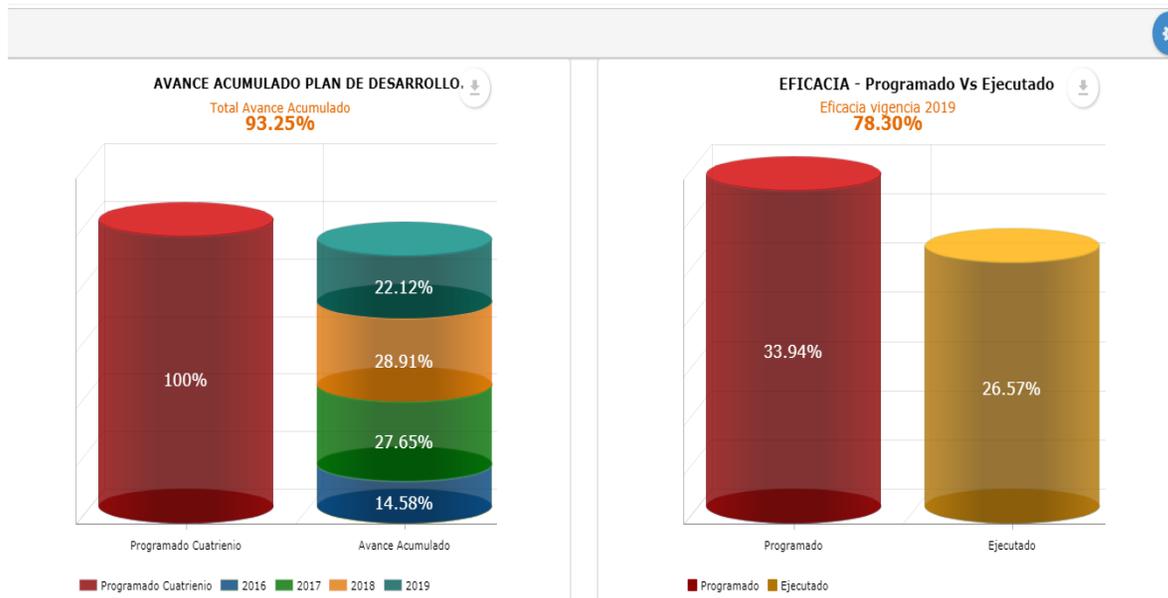
### Alcance de la Dimensión

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 Plan de Desarrollo Departamental 2016-2020, fue estructurado con cuatro (4) ejes estratégicos: Cundinamarca 2036, Tejido Social, Competitividad Sostenible e Integración y Gobernanza y con cuatro (4) líneas transversales: Nuevo Liderazgo, Paz, Conflicto, Dinámicas Globales y Ciencia, y Tecnología e Innovación. El PDD fue adoptado mediante Ordenanza No. 006 de 2018.



Disponible en: <http://saga.cundinamarca.gov.co/apps/presupuesto/pages/>

A 31 de diciembre de 2019, se alcanzó un avance total acumulado del 93.25%. Este PDD se termina de ejecutar en Junio de 2020.

### 2.1.2 Indicadores Institucionales

La Gobernación de Cundinamarca en los procesos del Sistema Integrado de Gestión y Control – SIGC, tiene establecidos 202 indicadores. Estos están cargados en la herramienta Isolucion y son medidos de acuerdo a la periodicidad establecida con sus respectivos análisis; estos resultados son insumo para la toma de decisiones.

### 2.1.3 Riesgos de operación, contratación para la defensa jurídica

Dentro del Sistema Integrado Gestión y Control – SIGC, se tienen los procesos A-GCCA-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 la Oficina de Control Interno, realizó seguimiento con corte a 15 de noviembre de 2019.

### 2.1.4 Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano – PAAC

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 información correspondiente y los respectivos seguimientos realizados en mayo y septiembre de 2019 y enero de 2020. Disponible en:

<http://www.cundinamarca.gov.co/Home/SecretariasEntidades.gc/Secretariadeplaneacion/>

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

### Logros:

- Se dirigió la política fiscal, gestionó, recaudó y administró los recursos públicos, para asegurar la financiación de los planes, programas y proyectos del plan de desarrollo “Unidos podemos Más”.
- Logró un manejo eficiente y responsable de los recursos del Departamento de Cundinamarca, que garantizaron la sostenibilidad fiscal en el largo plazo.
- En las vigencias 2016 a 2018, el Departamento de Cundinamarca mantuvo la Calificación en AA+ y en la vigencia fiscal 2019, subió su calificación de pago a AAA (triple A), superando la meta de resultado del plan de desarrollo. Lo anterior, reafirma el adecuado manejo de las finanzas departamentales, evidencia la estrategia del Departamento encaminada a fortalecer la generación de ingresos, racionalización de los gastos de funcionamiento y mantener los niveles de inversión necesarios para garantizar el plan de inversiones contenido en el Plan de Desarrollo vigente.

### 2.2.3 Plan Anual de Adquisiciones – PAA

El Plan Anual de Adquisiciones y sus modificaciones en la Gobernación de Cundinamarca se publicaron en la plataforma del SECOP II, por cada entidad.

## 3ª. DIMENSION: GESTION CON VALORES PARA RESULTADOS

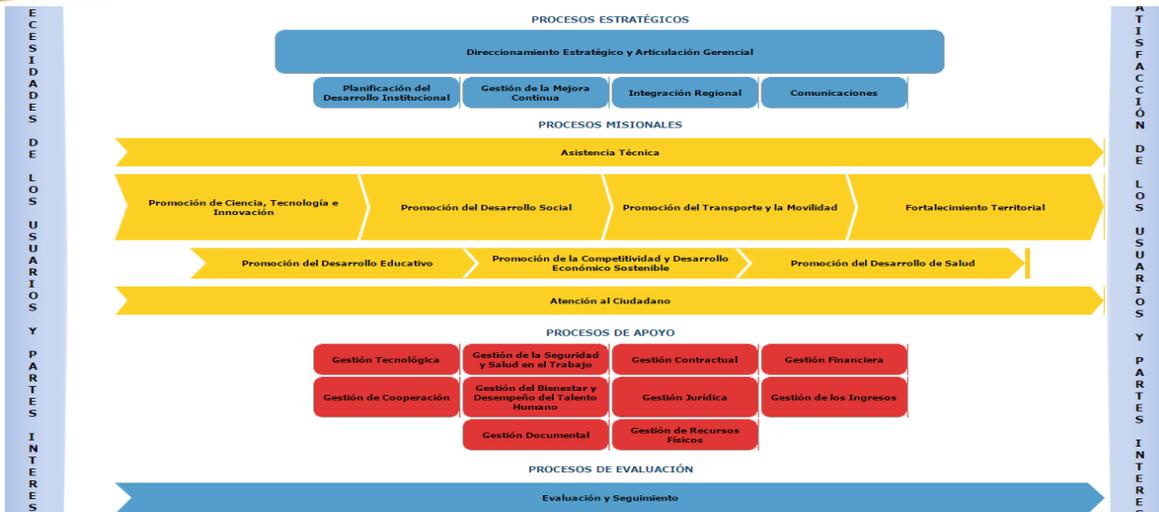
### 3.1 Alcance de la Dimensión

Se refiere al conjunto de políticas o instrumentos que permiten a la organización realizar actividades dirigidas a lograr los resultados y materializar las decisiones del Plan Institucional orientado al servicio público, teniendo en cuenta las funciones y competencias asignadas legalmente. Lo anterior desde dos perspectivas la primera “la ventanilla hacia adentro” y la segunda, referente a la relación Estado Ciudadano “desde la ventanilla hacia afuera”.

### 3.2 Política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos

De acuerdo a lo establecido por esta política, la Gobernación de Cundinamarca, cuenta con unas instalaciones, adecuadas que le permiten funcionar y prestar un buen servicio. Así mismo estableció su PDD, una estructura interna, manual de funciones y procesos y procedimientos articulados que le permiten cumplir su misión y sus objetivos.

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



Fuente: Herramienta Isolucion

### Logros:

- Se documentaron, publicaron, ejecutaron y evaluaron los programas del Plan de Seguridad y Salud en el trabajo.
- La entidad logró la certificación en la Norma ISO 45001:2018
- Se adelantó la revisión de los procesos, procedimientos y formatos; se realizó la respectiva actualización necesaria.
- La entidad tiene establecido un proceso de atención al ciudadano, el cual define los lineamientos para el tratamiento de las expectativas, quejas, peticiones, reclamos o denuncias por parte de la ciudadanía.
- La entidad recibe las sugerencias de los servidores a través de los medios internos de comunicación y los equipos de mejoramientos del SIGC. Con estos sistemas se reducen tiempos de respuesta, se centraliza la información y se garantiza la transferencia de conocimiento.
- Se adoptó e implementó el plan integral de gestión ambiental, así como una guía de buenas prácticas ambientales.

### 3.1.3 Política de Gobierno Digital: TIC para la gestión

#### Logros:

La siguiente información, se obtuvo del Informe de Gestión 2019, de la Secretaría TIC.

- Se implementó la Política de Gobierno Digital de las diferentes entidades del nivel central, mediante la actualización de los microsítios, teniendo en cuenta los lineamientos de la ley 1712 de 2014, logrando un cumplimiento del 98% en la matriz de seguimiento realizada por la Procuraduría General de la Nación.
- Operación del portal WEB de la Gobernación, manteniendo índices de disponibilidad del 99.9% durante el año 2019.
- Se realizaron ajustes en la Arquitectura SOA, para lograr la Optimización de transferencia de documentos a través del ESB y mejorar el Procesamiento en lote a través del ESB.
- Se ajustó el PETIC incluyendo Lineamientos para Accesibilidad y Facilidad de uso, de acuerdo a lo establecido en la Política de Gobierno Digital expedida por el MINTIC.
- Se actualizó la ruta de proyectos para reflejar las prioridades actuales de la Gobernación, los recursos disponibles y los incrementos actuales de precios del mercado.
- Se actualizó el documento de Arquitectura SOA, incluyendo un nuevo capítulo con el detalle del lineamiento PSOA-PRO-002 para el envío de documentos de gran tamaño sobre el Bus de Servicio Empresarial (ESB) del departamento.
- A nivel interno, se implementaron las funcionalidades de concepto precontractual, solicitud CDP, POAI, Plan indicativo, Plan de acción, integradas con el Sistema Financiero de Departamento, bajo la plataforma SAP.

### **3.1.4 Política de participación ciudadana en la gestión pública**

Con la ordenanza No. 0106 de 2019, se adoptó la Política Pública de Participación Ciudadana 2019-2029, y como lo define su alcance se pretenden hacer más efectiva la democracia participativa de los asuntos públicos a nivel departamental, con la incorporación de procesos, estrategias y acciones largo plazo.

#### **3.1.4.1 Estrategia de Rendición de cuentas en el PAAC**

En el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano –PAAC, en el componente de rendición de cuentas, se plantearon acciones tendientes a explicar y dar a los ciudadanos los resultados de la gestión de la administración.

A nivel interno y a partir de la implementación del plan de comunicaciones, se establecieron estrategias que permanentemente, soportan el proceso de la ruta metodológica de la rendición de cuentas como las siguientes: Boletín interno, la frase de la semana, la noticia del día, papel tapiz en los computadores, rompe tráfico o tropezones, Cartelera institucional, sistema interno de comunicación individual, correo electrónico.

A nivel externo, durante la vigencia 2019, se logró un posicionamiento importante en los medios de comunicación y dar a conocer la gestión y avances del Plan de Desarrollo “Unidos Podemos Más”, siendo ésta una forma de acercar el gobierno a la comunidad y abrir espacios para su participación. Se resaltan los siguientes:

- ❖ Programa de televisión, Gobernador en casa T.V
- ❖ Comunicados de prensa
- ❖ Periódico institucional
- ❖ Portal web
- ❖ Redes sociales

A través de los community manager la Secretaría de Prensa y Comunicaciones coordinó las redes sociales como: Twitter, Facebook, Instagram, respuesta a usuarios de las redes, informativo 24/7, Noticia del día audiovisual, streaming, emisora el Dorado Radio, Página Web.

En el Link "Rendición de Cuentas", el Señor Gobernador Jorge Emilio Rey Ángel, realizó la invitación a la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas del día 10 de diciembre de 2019.

PARA VER LA TRANSMISIÓN HAGA CLICK SOBRE LA SIGUIENTE IMAGEN



### 3.1.5 Política de Servicio al Ciudadano:

#### Logros:

A continuación se presentan los avances adelantados, relacionados con esta política:

- En el Centro Integrado de Atención al ciudadano (CIAC), se han atendido más de 173.224 usuarios.
- Se cuenta con sistema digital para la asignación de turnos.

- Se cuenta con zonas debidamente demarcadas para la atención a usuarios en condición de discapacidad.
- Uno de las metas más importantes y con el fin de facilitar el acceso a los trámites en algunas de las entidades de la Gobernación, se implementó el proyecto en las diferentes Secretarías, con el acompañamiento de la Secretaría de las Tics, para el desarrollo y puesta en marcha del aplicativo “**Ventanilla Única Virtual**”.

Una vez realizada la etapa de desarrollo, con el acompañamiento de la Secretaría de las Tics se priorizaron 18 trámites:

#### **Secretaría de Hacienda:**

- Adición y/o Asociación de Productos.
- Solicitud de Renovación Registro INVIMA, Agotamiento de Producto y Actualización de Datos del Contribuyente.
- Solicitud de Desestampillaje o Reposición de Estampillas de Productos Gravados con el Impuesto al Consumo.
- Solicitud Bodega de Rentas.
- Solicitud Modificación o Traslado de Bodega de Rentas.
- Solicitud de Cancelación de Bodega de Rentas.

#### **Secretaría de Salud:**

- Concepto Sanitario Empresas Aplicadores de Plaguicidas.
- Concepto Sanitario empresas que prestan el servicio de lavado y desinfección de tanques de almacenamiento de agua potable para consumo humano.
- Concepto Sanitario Vehículos que Transportan Plaguicidas.
- Refrendación de Carne Aplicador de Plaguicidas.
- Licencia para la Prestación de Servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Registro y Autorización de Títulos en el Área de Salud.

#### **Secretaría de Educación:**

- Ascenso al Escalafón Docente Decreto 2277.
- Certificado de Existencia de las Instituciones para el Trabajo y el Desarrollo Humano.
- Certificado de Existencia de las Instituciones Educativas Privadas y Oficiales.
- Certificado de Protocolización Colegios Privados de Municipios No Certificados.

#### **Secretaría de Transporte y Movilidad:**

- Permiso Ordinario De Transporte Indivisible Para Carga Extra dimensionada.

**Secretaría General:**

- Copias simples y/o Auténticas.

**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**

**Logros:**

- Se vienen realizando los seguimientos trimestrales al plan de asistencia técnica departamental el cual se ha elaborado con el fin de prestar el apoyo necesario para fortalecer a través de la gestión del conocimiento y por medio de sus componentes de asesoría, capacitación y acompañamiento, fortalecimiento de la capacidad técnica en cada uno de los municipios atendidos.

Se realiza seguimiento a todos los procesos de programación, ejecución, 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.

*Disponible en: <http://saga.cundinamarca.gov.co/apps/presupuesto/pages/>*

**4.1.2 Evaluación y seguimiento al Plan de Desarrollo**

Se consolidan los reportes físicos y financieros en el Sistema de seguimiento al plan de desarrollo en donde cada entidad informa el avance cuantitativo y cualitativo en la programación del plan de acción

y plan indicativo, estos componentes se articulan para dar sustentabilidad y transparencia del trabajo desarrollado con los ejes, programas, subprogramas y metas del plan de desarrollo.

## 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 Tabla de Retención Documental y Tabla de Valoración Documental

Las tablas de Retención Documental fueron presentadas a convalidación al Archivo General de la Nación el 19 de enero del presente año, quien generó concepto en el mes de mayo de 2019.

En la actualidad las tablas de retención documental vigentes fueron adoptadas con la resolución No. 0552 del 6 de diciembre de 2016.

#### 5.1.2 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.

#### 5.1.3 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

Los procesos de Atención al Ciudadano y Gestión Tecnológica, evidencian en la herramienta Isolucion, modificaciones en el segundo semestre de 2019.

#### Logros:

- En cumplimiento de la política de transparencia, se enviaron los correspondientes informes a la Presidencia de la República y a la Procuraduría General de la Nación.

- La directiva 07, donde le da facultades extraordinarias para simplificar, suprimir o reformar trámites, procesos y procedimientos innecesarios en la administración pública y en la Procuraduría, el avance de diligenciar el Índice de Transparencia Activa, cumpliendo a cabalidad con el micro sitio de transparencia y acceso a la información pública.

## **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.

#### **Logros:**

- De acuerdo a la Auditoria Interna de la "Política de Gestión del conocimiento y la Innovación", evidenció que las dependencias han creado procesos y procedimientos para la generación y producción de conocimientos, para identificar claramente las necesidades de conocimiento asociadas a la capacitación requerida anualmente.
- Algunas dependencias utilizan métodos de ideación producción y creación para el uso común del personal y herramientas de analítica institucional y herramientas para uso y apropiación de la información.
- Dos dependencias tienen algunos lineamientos para que las personas puedan documentar buenas prácticas, combinando lecciones aprendidas con un repositorio conocido por el talento humano.

## **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 2019, 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

- ✚ El día 14 de noviembre de 2019, se convocó a todos los integrantes a la última sesión del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno de la vigencia, la cual se realizó el 18 de noviembre de 2019.

En esta sesión en el orden del día se trataron los siguientes temas: 1. Planes de mejoramiento internos y externos. 2. Plan de acción de riesgos, 3. Reporte del FURAG, vigencia 2019.

- ✚ Con relación a las actividades orientadas al “Fomento de la Cultura de Control” se realizó lo siguiente:

- Diseño e implementación, socializaciones, capacitaciones y sobre las auditorías basadas en el MIPG, para la evaluación de las políticas utilizando la plataforma de georreferenciación llamada ARCGIS y Survey 123.
- Creación de un programa llamado “Círculos de Confianza”, utilizado en las capacitaciones a las 17 secretarías auditadas para recuperar la confianza a nivel personal e institucional.
- Diseño y desarrollo de una herramienta para medir el nivel de confianza institucional de los funcionarios, con base en la Psicología Positiva. Los resultados fueron analizados, y se diseñaron intervenciones innovadoras para fortalecer el MIPG .
- Diseño de un programa para el fomento de la cultura del control mediante la estrategia “3As” (Autocontrol, Autogestión y Autorregulación).
- Desarrollo de una herramienta digital para medir la relación entre Autocontrol, Autogestión y Autorregulación, la confianza y el nivel de apropiación del código de integridad.
- Implementación de la estrategia: el sistema de control interno puede ser “Sexy” generado una nueva perspectiva de las auditorías y la cultura del autocontrol .
- Desarrollo de una estrategia y herramienta para mejorar el nivel de apropiación del código de integridad mediante coaching e intervenciones de psicología positiva.

#### 7.2.2 Gestión y Administración del Riesgo Institucional

- ✚ En el mes de junio de 2019, se realizó la revisión integral al Plan de acción de riesgos en la herramienta Isolucion. Se presentó informe a los secretarios y a los líderes de los procesos y posteriormente se procedió al cierre. Del 15 de Noviembre al 15 de Diciembre de 2019, de acuerdo a los establecido en el plan de auditoria se realizará el segundo seguimiento al plan de acción de los riesgos de gestión y de corrupción, así como de los controles, diseño y ejecución.

#### 7.2.3 Actividades de Control del Riesgo Institucional

- Se dio cumplimiento a la ejecución de las 17 auditorías internas, programadas para la vigencia 2019, con base en las políticas del MIPG

#### 7.2.4 Control a la información y Comunicación Institucional

- Se comunicaron a los Secretarios de Despacho los informes finales de las auditorías, en informe ejecutivo diseñado por la Oficina de Control Interno, para realizar los respectivos planes de mejoramiento,.
- Se comunicaron a los líderes de los procesos los informes finales del seguimiento al plan de acción de riesgos, diseño y ejecución de los controles de los riesgos tanto de gestión como de corrupción, en informe ejecutivo diseñado por la Oficina de Control Interno.
- En el mes de enero se realizó el seguimiento a la matriz de comunicaciones del último trimestre de 2019. Este informe se remitió a la Secretaría de Prensa y Comunicaciones.
- En el desarrollo de las auditorías internas, la plataforma de georreferenciación llamada ARCGIS y Survey 123, se evaluó el nivel de apropiación del Código de Integridad, además del desarrollo de actividades de Coaching e intervenciones de psicología.

#### 7.2.5 Actividades de monitoreo y supervisión continúa

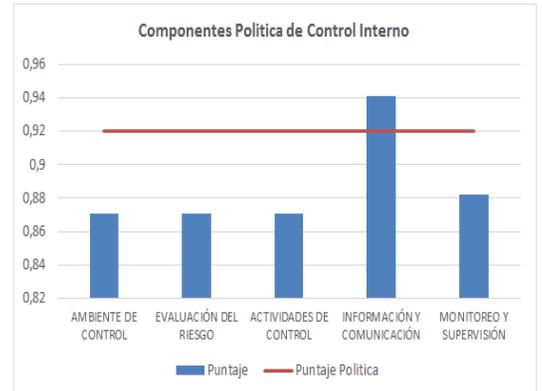
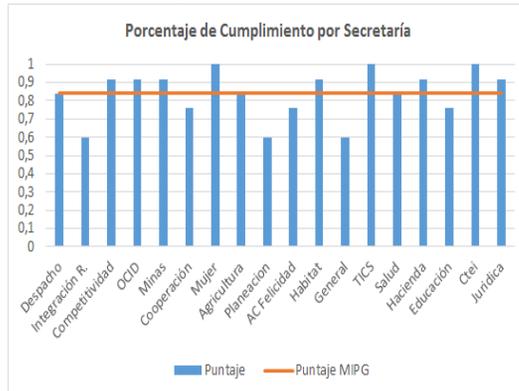
- Dentro del Proceso Gestión de la mejora continua, se estableció el formato E-GMC-FR-003 (Revisión al Desempeño del Proceso), el cual se evalúan aspectos los siguientes temas: 1. Cumplimiento de las metas del Plan de Desarrollo. 2. Indicadores de Gestión. 3. Salidas No Conformes. 4. Estado de las acciones 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. El 19 de diciembre de 2019, se realizó el cuarto informe con el seguimiento correspondiente al cuarto trimestre de 2019 del proceso Evaluación y Seguimiento, que es liderado por la Oficina de Control Interno de la Gobernación de Cundinamarca.
- Seguimiento a los planes de acción de los riesgos por proceso y de corrupción, en los meses de noviembre y diciembre de 2019.
- Seguimiento y verificación al diseño de los controles y la ejecución de los riesgos.

**INFORME RESULTADO AUDITORÍA MIPG**



**POLÍTICA DE CONTROL INTERNO**  
**LIDER: SECRETARÍA DE PLANEACIÓN**

|  |            |
|--|------------|
| <b>RESULTADO FURAG 2018</b>                    | <b>85%</b> |
| <b>AVANCE SEGÚN AUDITORIA 2019</b>             | <b>83%</b> |
| <b>PLAN ANTICORRUPCIÓN 2019</b>                | <b>82%</b> |
| <b>PROMEDIO AUDITORIA Y PLAN DE CORRUPCIÓN</b> | <b>83%</b> |



- Durante la vigencia 2019, se realizaron las auditorías internas a 17 secretarías de la Gobernación, en donde además de evaluar la gestión de acuerdo a las 17 políticas del MIPG, se evaluó el conocimiento y apropiación del Código de Integridad, así como la madurez del Sistema 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.
- Por parte de la Oficina de Control Interno, se ha brindado asesoría y acompañamiento en la suscripción de los planes de mejoramiento tanto externos como internos.
- El 12 de noviembre de 2019, se realizó y publicó en la página web de la Entidad el Informe Pormenorizado de Control Interno del periodo Julio – Octubre de 2019.
- 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. Igualmente se ha realizado seguimiento a la contratación a través del SECOP y se han realizado los respectivos informes.
- Se realizó el informe de avance con destino al Archivo General de la Nación.
- Se realizó el informe de seguimiento a las cajas menores.

**CONCLUSIONES**

- La Oficina de Control Interno, implementó la realización de informes ejecutivos, para presentar los resultados de las auditorías internas, seguimiento al plan de acción de riesgos, seguimiento y verificación al diseño y ejecución de controles y planes de mejoramiento internos.



- Se realizaron las auditorías internas en 17 entidades, siguiendo la metodología del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, con el objetivo de determinar el nivel de avance del modelo y el estado de madurez del sistema de control Interno en el Sector Central de la Gobernación de Cundinamarca.

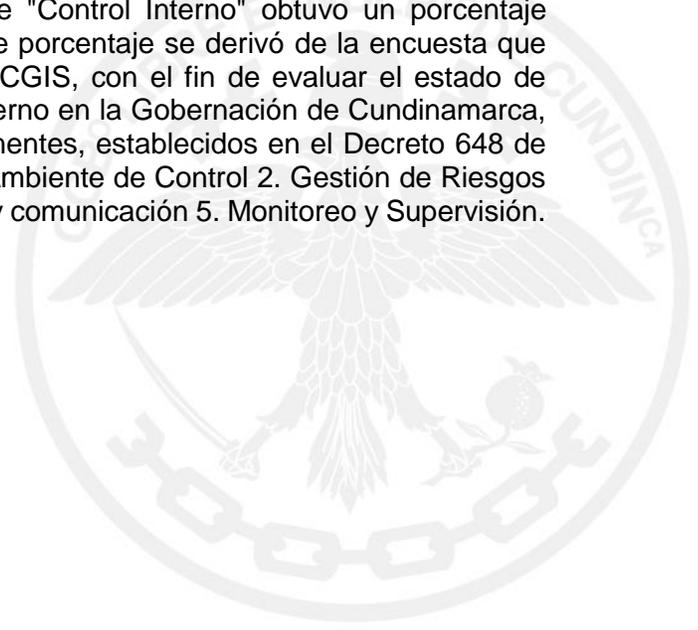


**RESULTADOS FURAG 2018 - AUDITORIA Y EVALUACIÓN 2019 - PLAN ANTICORRUPC**

- CONTROL INTERNO -

| RANKING      | POLÍTICAS DEL MPG   | LIDERES DE POLÍTICA<br>Formato de Planeación (mipg<br>entidades centralizadas 3 comité<br>2019) | % RESULTADO<br>FURAG 2018 | (A)<br>% RESULTADO<br>AUDITORÍA 2019 |
|--------------|---|---|---------------------------|--------------------------------------|
| 2            | POLÍTICA 11: Racionalización de Trámites  | SEC GENERAL   | 96                        | 81                                   |
| 3            | POLÍTICA 15: Gestión del Conocimiento   | SEC PLANEACION  | 84                        | 60                                   |
| 4            | POLÍTICA 10: Servicio al ciudadano  | SEC GENERAL   | 84                        | 81                                   |
| 1            | POLÍTICA 2: Integridad (Evaluación y Conocimiento)                              | SEC. FUNCION PUBLICA  | 89                        | 64                                   |
| 5            | POLÍTICA 9: Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción | GERENCIA DE BUEN GOBIERNO   | 84                        | 100                                  |
| 6            | POLÍTICA 13: Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional               | SEC PLANEACION  | 81                        | 69                                   |
| 7            | POLÍTICA 14: Gestión Documental   | SEC GENERAL   | 78                        | 72                                   |
| 8            | POLÍTICA 16: Control Interno  | OFICINA DE CONTROL INTERNO  | 85                        | 83                                   |
| 9            | POLÍTICA 7: Seguridad Digital   | SEC TICS  | 82                        | 83                                   |
| 10           | POLÍTICA 12: Participación Ciudadana en la Gestión Pública                      | SEC GOBIERNO  | 81                        | 100                                  |
| 11           | POLÍTICA 4: Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público                 | SEC. HACIENDA   | 76                        | 87                                   |
| 12           | POLÍTICA 3: Planeación Institucional  | SEC. PLANEACION   | 82                        | 90                                   |
| 13           | POLÍTICA 6: Gobierno Digital  | SEC TICS  | 81                        | 93                                   |
| 14           | POLÍTICA 5: Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos         | SEC. FUNCION PUBLICA  | 72                        | 95                                   |
| 15           | POLÍTICA 1: Gestión Estratégica del Talento Humano                              | SEC. FUNCION PUBLICA  | 93                        | 98                                   |
| 16           | POLÍTICA 8: Defensa Jurídica  | SEC JURIDICA  | 87                        | En Proceso                           |
| <b>TOTAL</b> |   |   | <b>83</b>                 | <b>84</b>                            |

- Conforme a los resultados obtenidos de la auditoría interna realizada a las secretarías para la vigencia 2018-2019, el porcentaje de avance de implementación del MIPG fue del 84% y la política de "Control Interno" obtuvo un porcentaje promedio de cumplimiento del 83%. Este porcentaje se derivó de la encuesta que se estableció a través del aplicativo ARCGIS, con el fin de evaluar el estado de "MADUREZ " del Sistema de Control Interno en la Gobernación de Cundinamarca, teniendo en cuenta los cinco (5) componentes, establecidos en el Decreto 648 de 2017 y demás normatividad vigente: 1. Ambiente de Control 2. Gestión de Riesgos 3. Actividades de Control 4. Información y comunicación 5. Monitoreo y Supervisión.



## RECOMENDACIONES

Con la evaluación del sistema de Control Interno se logró un porcentaje del 83% de madurez, según lo establecido en el objetivo de la auditoría. Sin embargo, se recomienda que se debe mejorar, de acuerdo a lo establecido en los diferentes componentes y de los roles correspondientes a las Líneas de Defensa.

- Es necesario realizar el proceso de integración con los demás Sistemas de Planeación, Gestión, existentes en la Gobernación (S. Función Pública, Planeación), articulado con el Sistema de Control Interno, con el fin de fortalecer las políticas, mecanismos, procesos, procedimientos que permitan contar de forma integrada los métodos, seguimientos y resultados institucionales.
- Se requiere generar estrategias y continuar con las actividades que permitan el conocimiento, entendimiento y toma de conciencia frente a la implementación del MIPG y los roles que corresponden a cada servidor público, según lo establecido en las Líneas de Defensa, por lo tanto, es necesario hacer reentrenamientos en MIPG en las dependencias con el fin de conocer el Modelo y su aplicación en cada proceso y cada Secretaría
- Se requiere revisar nuevamente los autodiagnósticos para verificar avances y brechas al cierre del período y reformular los planes de acción de cada una de las 17 políticas del MIPG que sean necesarios.
- Continuar con la implementación de estrategias que permitan la gestión del conocimiento en la entidad y política de Integridad
- Se recomienda fortalecer el sistema de control interno en las Secretarías y la implementación de controles, especialmente en las relacionadas con la conservación y respaldo de la información y comunicación interna.
- Implementar en las dependencias actividades de autoevaluación de la gestión y conservar las respectivas evidencias.
- Para la próxima vigencia, tomar conciencia de la importancia de la adecuada identificación, análisis y valoración de los riesgos; así como establecer los controles adecuados asignando las personas idóneas y competentes para su gestión.

- Se requiere fortalecer el Comité institucional de gestión y desempeño (Decreto 77 de 2019) con el fin que sea de una instancia de articulación y decisión.
- En esta vigencia es necesario contar con Plan de Acción del Comité departamental de gestión y desempeño (Decreto 79 de 2019) con el fin que sea de una instancia de articulación y decisión.



**YOANA MARCELA AGUIRRE TORRES**  
Jefe Oficina de Control Interno  
Gobernación de Cundinamarca

FSA/Enero 31 de 2020

