
	<b>PROCESO DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO</b>	Código EV-SEG-FR-034
		Versión 01
	<b>PLAN DE FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCONTROL</b>	Fecha de Aprobación: 23 feb 2015

<b>VIGENCIA</b>	<b>2021</b>
-----------------	-------------


<b>1. OBJETIVO Y CAMPO DE APLICACIÓN</b>	
1.1 Objetivo general:	El objetivo del plan de fomento de la cultura de autocontrol es crear conciencia y apropiación del sistema del control interno y su injerencia en la gestión de la Gobernación. El propósito general es de la ejecución de estrategias que conlleven al fortalecimiento del sistema de control interno y líneas de defensa y por ende mejoramiento continuo del desempeño y la confianza de los funcionarios de todas las dependencias del Nivel Central de la Gobernación.
1.2 Objetivos específicos:	<p>1. Crear conciencia y definir estrategias para medir la cultura de riesgo y la cultura del cumplimiento en la Gobernación que conlleven al fortalecimiento de procesos y procedimientos y la apropiación del sistema de control Interno conforme los resultados de los informes o evaluaciones realizadas por los auditores de la OCI.</p> <p>2. Crear conciencia y sensibilizar el sistema del control interno como responsabilidad de todos en la Gobernación. Conforme con los resultados de los informes o evaluaciones realizadas por los auditores de la OCI. Facilitar la estructuración del Esquema de Líneas de Defensa en la entidad, de modo tal que en adelante pueda fortalecerse de forma más efectiva el ejercicio del control en todos los niveles de la organización.</p> <p>1. Crear conciencia sobre la cultura de control, la confianza personal y la confianza institucional mediante estrategias digitales que promueva funcionarios probos, participación ciudadana, aumentar el capital social y una entidad pública que infunda más confianza.</p> <p>2. Realizar campaña de sensibilización a todas los procesos y dependencias sobre el sistema del control interno mediante webminars y de manera presencial basado en estrategias de coaching estratégico para fomentar la cultura de autocontrol.</p> <p>3. Presentar a todas los procesos y dependencias los resultados de la auditoria de integridad, la cultura del riesgo y el cumplimiento.</p>

	<b>PROCESO DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO</b>	Código EV-SEG-FR-034
		Versión 01
	<b>PLAN DE FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCONTROL</b>	Fecha de Aprobación: 23 feb 2015

1.3 Alcance:	<p>El alcance del plan de fomento de la cultura de autocontrol está dirigido a los 24 procesos y secretarías del nivel central de la gobernación de Cundinamarca.</p> <p>El programa de Fomento de Cultura del control debe desarrollarse dentro del marco del sistema de control interno en las dependencias del Nivel Central de la Gobernación de Cundinamarca basado en los principios de autocontrol, autogestión y autorregulación.</p>
1.4 Dirigido a:	Secretarios, Directivos, Asesores y demás funcionarios de la Gobernación de Cundinamarca.
1.5 Recursos:	Humanos y Tecnológicos

<b>2. RESPONSABLES</b>	
2.1 responsable estratégico:	<b>Jefe de Oficina de Control Interno</b>
2.2 responsable operativo:	<b>Funcionarios Oficina de Control Interno</b>

<b>3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES</b>
<p><b>1. MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO (MECI)</b></p> <p><b>Propósito MECI</b></p> <p>El Modelo Estándar de Control Interno (MECI) que se establece para las entidades del Estado proporciona una estructura para el control a la estrategia, la gestión y la evaluación en las entidades del Estado, cuyo propósito es orientarlas hacia el cumplimiento de sus objetivos institucionales y la contribución de estos a los fines esenciales del Estado.</p> <p><b>Principios MECI</b></p> <p>Los principios del Sistema de Control Interno se enmarcan, integran, complementan y desarrollan dentro de los principios constitucionales. Se han identificado los siguientes principios aplicables al Sistema de Control Interno:</p> <p><b>1.1 AUTOCONTROL</b></p> <p>Es la capacidad de cada servidor público, independientemente de su nivel jerárquico dentro de la entidad para evaluar su trabajo, detectar desviaciones, efectuar correctivos, mejorar y solicitar ayuda cuando lo considere necesario de tal manera que la ejecución de los procesos, actividades</p>

	<b>PROCESO DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO</b>	Código EV-SEG-FR-034
		Versión 01
	<b>PLAN DE FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCONTROL</b>	Fecha de Aprobación: 23 feb 2015

y tareas bajo su responsabilidad garanticen el ejercicio de una función administrativa transparente y eficaz.

El Control Interno se fundamenta en el Autocontrol al considerarlo como inherente e intrínseco a todas las acciones, decisiones, tareas y actuaciones a realizar por el servidor público, en procura del logro de los propósitos de la entidad.

El ejercicio de esta capacidad requiere:

De los servidores públicos:

- Compromiso, competencia y responsabilidad con el ejercicio de su labor.
- Responsabilidad para asumir sus propias decisiones y autorregular su conducta.


## 1.2 AUTORREGULACIÓN

Es la capacidad institucional de la Entidad Pública para reglamentar, con base en la Constitución y en la ley, los asuntos propios de su función y definir aquellas normas, políticas y procedimientos que permitan la coordinación efectiva y transparente de sus acciones.

Mediante la Autorregulación la entidad adopta los principios, normas y procedimientos necesarios para la operación del Sistema de Control Interno. Favorece el Autocontrol al normalizar los patrones de comportamiento requeridos para el cumplimiento de los objetivos, y hace efectivo y transparente el ejercicio de su función constitucional ante la comunidad y los diferentes grupos de interés.

Se lleva a cabo, entre otras formas, a través de:

- La promulgación de valores, principios y conductas éticas fundantes del servicio público.
- La generación de Códigos de Buen Gobierno, que establece las normas que así mismas se imponen las entidades públicas para garantizar el cumplimiento de una función administrativa proba, eficiente y transparente.
- La definición de un modelo de operación que armonice las leyes y las normas pertinentes a su fin, con los sistemas, los procesos, las actividades y las acciones necesarias para el cumplimiento de los propósitos institucionales.
- El establecimiento de políticas, normas y controles tendientes a evitar o minimizar las causas y los efectos de los riesgos capaces de afectar el logro de los objetivos.
- La reglamentación del Control Interno a través de los mecanismos proporcionados por la Constitución y la ley.

	<b>PROCESO DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO</b>	Código EV-SEG-FR-034
		Versión 01
	<b>PLAN DE FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCONTROL</b>	Fecha de Aprobación: 23 feb 2015

### 1.3 AUTOGESTIÓN

Es la capacidad institucional de toda entidad pública para interpretar, coordinar y aplicar de manera efectiva, eficiente y eficaz la función administrativa que le ha sido delegada por la Constitución y la ley.

El Control Interno se fundamenta en la Autogestión al promover en la entidad pública la autonomía organizacional necesaria para establecer sus debilidades de control, definir las acciones de mejoramiento y hacerlas efectivas, a la vez que asume con responsabilidad pública las recomendaciones generadas por los órganos de control y les da cumplimiento con la oportunidad requerida.


Se logra a través de:

- La comprensión por parte de la entidad y de los servidores públicos, de las competencias y funciones asignadas por la Constitución y la ley.
- La adaptación consciente de la entidad a su entorno.
- La organización de la función administrativa y de su control de acuerdo con las características propias de la entidad.
- La capacidad institucional para autorregular su funcionamiento.
- La conformación de la red de conversaciones que articula los procesos, las actividades y las acciones requeridas para la ejecución de los planes, los programas y los proyectos necesarios al logro de los objetivos institucionales y sociales del Estado.
- La ejecución de planes de mejoramiento y el seguimiento efectivo a su impacto en la organización.

## 2. LAS LÍNEAS DE DEFENSA EN EL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO

El modelo de *líneas de defensa* es una parte importante del control y la gestión de riesgos de la organización. Es un esquema de responsabilidades integrado por cuatro (4) líneas de defensa.

1. **Línea Estratégica:** Alta dirección y comité institucional de coordinación de control interno. Esta línea al ser una instancia decisoria dentro del sistema de Control Interno está bajo la responsabilidad de la alta dirección y del comité institucional de coordinación de control interno; su rol principal es analizar los riesgos y amenazas institucionales, que puedan afectar el cumplimiento de los planes estratégicos, así como definir el marco general para la gestión del riesgo (política de administración del riesgo) y el cumplimiento de los planes de la entidad.
2. **Primera línea de defensa:** Medidas de control interno: (Controles del día a día). Ejecutados por el equipo de trabajo. Controles de gerencia: (Ejecutados por un jefe). Esta línea está bajo la responsabilidad, principalmente, de los líderes de programas, procesos y proyectos y de sus equipos de trabajo (en general servidores públicos en todos los niveles de la

	<b>PROCESO DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO</b>	Código EV-SEG-FR-034
		Versión 01
	<b>PLAN DE FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCONTROL</b>	Fecha de Aprobación: 23 feb 2015

organización); su rol principal es el mantenimiento efectivo de controles internos, la ejecución de gestión de riesgos y controles en el día a día. Para ello, identifica, evalúa, controla y mitiga los riesgos a través del “Autocontrol”.


3. **Segunda línea de defensa:** jefes de planeación o quienes hagan sus veces, coordinadores de equipos de trabajo, comité de riesgos (donde existan) comité de contratación, áreas financieras, de TIC, entre otros que generen información para el aseguramiento de la operación. Esta línea está bajo la responsabilidad, principalmente, de los Jefes de planeación o quienes hagan sus veces, coordinadores de equipos de trabajo, comités de riesgos (donde existan), comité de contratación, áreas financieras, de TIC, entre otros que respondan de manera directa por el aseguramiento de la operación; su rol principal es asegurar que los controles y procesos de gestión del riesgo de la 1ª Línea de Defensa sean apropiados y funcionen correctamente, supervisan la implementación de prácticas de gestión de riesgo eficaces; así mismo, consolidar y analizar información sobre temas clave para la entidad, base para la toma de decisiones y de las acciones preventivas necesarias para evitar materializaciones de riesgos, todo lo anterior enmarcado en la “autogestión”.

4. **Tercera línea de defensa:** esta línea está bajo la responsabilidad de los jefes de control interno o quienes hagan sus veces; desarrollaran su labor a través de los siguientes roles a saber: liderazgo estratégico, enfoque hacia la prevención, evaluación de la gestión del riesgo, relación con entes externos de control y el de evaluación y seguimiento.

### 3. OFICINA DE CONTROL INTERNO (OCI)

#### Objetivos OCI:

1. Velar porque todas las acciones y recursos de la organización estén dirigidos al cumplimiento de los objetivos de la entidad.
2. Garantizar la correcta evaluación y seguimiento de la gestión organizacional.
3. Certificar la oportunidad y confianza de la información y de sus registros.
4. Concretar y aplicar medidas para prevenir los riesgos, detectar y corregir las desviaciones que se presenten en la organización y que puedan afectar el logro de sus objetivos.
5. Garantizar que el Sistema de Control Interno disponga de sus propios mecanismos de revisión y evaluación
6. Velar porque la entidad disponga de procesos de planeación y mecanismos adecuados para el diseño y desarrollo organizacional, de acuerdo con su naturaleza y características.
7. Medir y evaluar la eficiencia, eficacia y economía de los demás controles, asesorando a la Alta Dirección en la continuidad del proceso administrativo, la reevaluación de los planes establecidos y en la introducción de los correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos.

	<b>PROCESO DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO</b>	Código EV-SEG-FR-034
		Versión 01
	<b>PLAN DE FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCONTROL</b>	Fecha de Aprobación: 23 feb 2015

## **Roles OCI:**

De conformidad con el DECRETO 648 de abril 19 de 2017, “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”, en su “ARTÍCULO 2.2.21.5.3 De las oficinas de control interno. Las Unidades u Oficinas de Control Interno o quien haga sus veces desarrollarán su labor a través de los siguientes roles:

1. Liderazgo estratégico.
2. Enfoque hacia la prevención.
3. Evaluación de la gestión del riesgo.
4. Evaluación y seguimiento.
5. Relación con entes externos de control.

## **4. MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG**

El Decreto 1083 de 2015, Decreto único del Sector Función Pública, modificado por el Decreto 1499 de 2017, establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual surge de la integración de los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad en un solo Sistema de Gestión, y de la articulación de este con el Sistema de Control Interno.

En el Sistema de Gestión están contemplados todas las entidades y organismos del Estado, políticas, normas, recursos e información, cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos, en el marco de la legalidad y la integridad. El Sistema de Gestión se complementa y articula con otros sistemas, modelos y estrategias que establecen lineamientos y directrices en materia de gestión y desempeño para las entidades públicas, tales como el Sistema Nacional de Servicio al Ciudadano y el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de Gestión Ambiental y de Seguridad de la Información. Así mismo, es compatible con los modelos de acreditación específicos, establecidos para los sectores de Educación y Salud.


## **5. CAPITAL SOCIAL**

El capital social mide las fortalezas y debilidades de la sociedad, invita a una reflexión constructiva en una gran diversidad de campos: la educación, la participación ciudadana, la reforma política y el crecimiento económico. El Capital Social mide las áreas críticas para incrementar el civismo y generar las condiciones para obtener mejores resultados en materia de crecimiento y desarrollo.

## **6. CAPITAL PSICOLÓGICO**

El Capital psicológico alude a un estado de desarrollo psicológico positivo del ser humano, caracterizado por 4 variables: autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia.

La autoeficacia, en contextos organizacionales, es la convicción y confianza del colaborador, sobre sus habilidades para impulsar la motivación, recursos cognitivos y/o cursos de acción necesarios para ejecutar exitosamente una prueba específica en un contexto dado.

	<b>PROCESO DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO</b>	Código EV-SEG-FR-034
		Versión 01
	<b>PLAN DE FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCONTROL</b>	Fecha de Aprobación: 23 feb 2015

El optimismo alude a un estilo de pensamiento explicativo, que atribuye los eventos positivos a causas internas, permanentes y penetrantes, y los eventos negativos a motivos de origen externo.

La esperanza es la capacidad percibida para llevar a cabo acciones que encaminen a una meta deseada, a través de la propia motivación y el pensamiento efectivo. Ayuda a personas a enfrentar obstáculos en el trabajo.

La resiliencia es tener la capacidad de recuperarse frente a la adversidad, el fracaso, o incluso cambios positivos que pueden parecer abrumadores.

## 7.CONFIANZA PERSONAL

La **confianza** en sí mismo es parte esencial del ser humano. Una persona que confía en sí misma tiene una opinión positiva de sí misma, toma riesgos para lograr sus metas y es optimista sobre su futuro.

## 8.CONFIANZA INSTITUCIONAL, CORRUPCIÓN E INVERSIÓN PÚBLICA

La confianza institucional, corrupción e inversión pública examina el efecto condicionante de la inversión pública sobre la relación entre corrupción y confianza institucional a nivel subnacional. Los datos son provenientes del Barómetro de las Américas LAPOP que contiene información de 1405 individuos habitantes de 47 municipios de Colombia. La evidencia corrobora que la corrupción genera un impacto negativo sobre la confianza en las instituciones.


Por su parte el nivel de inversión pública, aunque no de manera altamente significativa, tiene un efecto positivo, y su efecto condicional, aunque pequeño, reduce el efecto negativo de la corrupción sobre la confianza. La naturaleza de la confianza institucional ha sido ampliamente estudiada por científicos sociales contemporáneos, en parte, debido a que constituye un termómetro del desempeño institucional de una sociedad.

### La confianza institucional, corrupción e inversión pública

La confianza institucional, corrupción e inversión pública es una manera de ver cómo va la vida institucional de una comunidad, de poder conocer si sus éxitos o fracasos operan concomitantemente con el despliegue de sus instituciones, es entendiendo la confianza y la llamada favorabilidad que sus miembros desarrollan hacia éstas” (Masías Núñez & Ceballos Medina, 2001). Así como con el desempeño institucional (Catterberg & Moreno, 2006; Espinal, Hartlyn, & Kelly, 2006; Norris & Newton, 2000) que constituye la línea más gruesa de estudio de la confianza hacia las instituciones, esta variable ha sido un tema relevante y vinculante.

## 9.CULTURA DEL RIESGO

La cultura de riesgo abarca los valores, las creencias, las actitudes y el conocimiento sobre el riesgo que se tiene en el interior de una entidad pública. En una correcta cultura de riesgo, los miembros de la entidad tienen una posición clara sobre cuáles riesgos se consideraban aceptables o inaceptables, es decir, que se habría definido un nivel de apetito al riesgo.


	<b>PROCESO DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO</b>	Código EV-SEG-FR-034
		Versión 01
	<b>PLAN DE FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCONTROL</b>	Fecha de Aprobación: 23 feb 2015

## 10. CULTURA DE LA PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO

La cultura de cumplimiento consiste en conseguir que los miembros de la entidad integren en sus actuaciones y toma de decisiones los principios, valores y creencias éticas determinados por la organización y con los que se identifica la entidad. La integración de una cultura ética y de cumplimiento en la propia organización será, por tanto, primordial a la hora de disminuir los riesgos de incumplimiento en la misma.

4. ESTRATEGIAS					
Item	Estrategia	Dirigido a	Responsable	Fecha Ejecución	Recursos
1	<p>Campaña semanal para fomentar la cultura del autocontrol basado en el modelo de inteligencias múltiples con el fin de aumentar la confianza personal, profesional e institucional.</p> <p>Productos: consejos o tips, publicaciones, fondos de pantalla, mensajes en correo electrónicos y videos.</p> <p>Temas: autocontrol, Autogestión, autorregulación, ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, actividades de monitoreo, línea estratégica, 1ra línea de defensa, 2da línea de defensa, confianza, código de integridad, prevención, corrupción, prevención al fraude, pqrsdf y atención al ciudadano.</p>	Funcionarios y Contratistas	Mauricio Galeano	25 de mayo al 14 de Octubre de 2021	Humano / Tecnológico



	<b>PROCESO DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO</b>		Código EV-SEG-FR-034
			Versión 01
	<b>PLAN DE FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCONTROL</b>		Fecha de Aprobación: 23 feb 2015

2	Capacitación en riesgos principiantes	Funcionarios y Contratistas	Mauricio Galeano	2 - 28 de junio de 2021	Humano / Tecnológico
3	Evaluación a través de encuesta sobre la cultura del riesgo en la entidad	Funcionarios y Contratistas	Mauricio Galeano	2 - 28 de junio de 2021	Humano / Tecnológico
4	Capacitación Ley de Transparencia	Funcionarios y Contratistas	Secretaría de Integridad Vicepresidencia	6 mayo de 2021	Humano / Tecnológico
5	Capacitación Mapa de Riesgos y cultura de Integridad	Funcionarios y Contratistas	Secretaría de Integridad Vicepresidencia	13 de mayo de 2021	Humano / Tecnológico
6	Asesoramiento: Cómo formular planes de mejoramiento	Funcionarios y Contratistas	Carlos Buitrago	29 de junio de 2021	Humano / Tecnológico
7	Taller: Evaluación y Fortalecimiento a la Cultura de la Gestión del Riesgo. (riesgos y controles)	Funcionarios y Contratistas	Mauricio Galeano	9 Septiembre al 14 de Octubre de 2021	Humano / Tecnológico
8	Proyectos y/o procesos contractuales	Funcionarios y Contratistas	Diana Carolina Moreno	5 Octubre de 2021	Humano / Tecnológico

  
**YOANA MARCELA AGUIRRE TORRES**  
**JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO**

Fecha: 08 de septiembre de 2021

Proyectó: Mauricio Galeano. Contratista  
 Revisó: Lukas Cruz. Asesor OCI

