

GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA
INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO

Jefe de Oficina de Control Interno	Yoana Marcela Aguirre Torres
Período Evaluado	Marzo 2019– Junio 2019
Fecha de elaboración	12 de Julio 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 con relación a la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

ETAPAS DE LA IMPLEMENTACION

1. Institucionalidad

A partir del 23 de Abril de 2019, la Secretaría de Función Pública de la Gobernación hizo entrega de la información de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG a la Secretaría de Planeación en cumplimiento de lo establecido en la normatividad vigente.

De acuerdo con lo establecido en los Decretos 648 y 1499 de 2017, la entidad constituyó 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 Gestión y Desempeño se ha reunido así:

1. Instalación Comité institucional de gestión y desempeño del Departamento de Cundinamarca (mayo 30 de 2019).
2. Segunda sesión del Comité institucional de gestión y desempeño del Departamento de Cundinamarca (junio 8 de 2019).

El Comité Institucional de Control Interno, se reunió el 16 de Mayo de 2019, en el cual se aprobó el Plan de Auditoría de la vigencia y se presentaron los resultados de los siguientes temas: 1. Resultados Auditorías Internas de 2018, 2. Planes de mejoramiento externos, planeación OCI 2019 y resultados del FURAG II.

El Comité Departamental de Auditoría, en la vigencia 2019, realizó su primera reunión el 5 de junio de 2019, de acuerdo a lo establecido en la Resolución No. 155 de 2018, con la siguiente agenda: 1. Socialización de los resultados del FURAG II, 2. Planes de mejoramiento a cargo de la Contraloría de Cundinamarca, 3. Presentación de buenas prácticas a cargo de la Empresa de Licores de Cundinamarca y la Oficina de Control Interno de la Gobernación, 4. Pautas para un adecuado proceso de empalme, se suscribió la respectiva acta.

2. Identificación de la Línea Base MIPG

En el mes de Abril de 2019, el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP pública e informa los resultados de gestión y desempeño institucional de la vigencia 2018, de acuerdo con la información reportada en el Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión, FURAG. La Gobernación de Cundinamarca, ocupó el Primer lugar dentro del grupo de Gobernaciones, alcanzando un porcentaje del 83.5%. Disponible en: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrljoiYTg1ZjBhNWMTYTl1Zi00ZWRLITg0OTctOWNIZTc0ZTUyNm5liwidCI6IjU1MDNhYWMyLTdhMTUtNDZhZi1iINTlwLTJhNjc1YWQxZGYxNiIsImMiOiR9>

3. Autodiagnóstico

En el mes de Junio de 2019, la Secretaría de Planeación, responsable de la implementación del MIPG en la Entidad, solicitó a los líderes de las Políticas la actualización de los autodiagnósticos, con el fin de determinar las brechas existentes e implementar 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

La entidad implementó el directorio de los servidores públicos y realizó la Caracterización correspondiente, la cual se encuentra disponible en: http://www.cundinamarca.gov.co/Home/Gobernacion.gc/asgober_estructuraorganica/cdirectoriodefuncionarios

1.2.2 Matriz Estratégica del Talento Humano y Plan de Acción

La Secretaría de la Función Pública tiene establecida la Matriz Estratégica de Talento Humano, así como el indicador correspondiente "Nivel de Cumplimiento de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano", el cual permite el seguimiento a las acciones establecidas, de igual forma se encuentra publicada y disponible en el siguiente enlace: http://www.cundinamarca.gov.co/Home/SecretariasEntidades.gc/Secretariadefuncionpub/SecdeFunPubDespliegue/ascentrodoc_contenidos/matriz+geth

1.2.3 Plan de Formación y Capacitación



Comprometidos con la formación de nuestros servidores

Han sido casi 200 los funcionarios y contratistas de la Gobernación de Cundinamarca que han participado en 20 programas de capacitación ejecutados a través de la Secretaría de la Función Pública, en la vigencia 2019.

Con la vinculación de entidades de educación y formación, los servidores han fortalecido competencias comportamentales y laborales, que les han permitido un mejor desempeño en la realización de sus labores.



Muy pronto anunciaremos dos capacitaciones en ofimática y redacción.

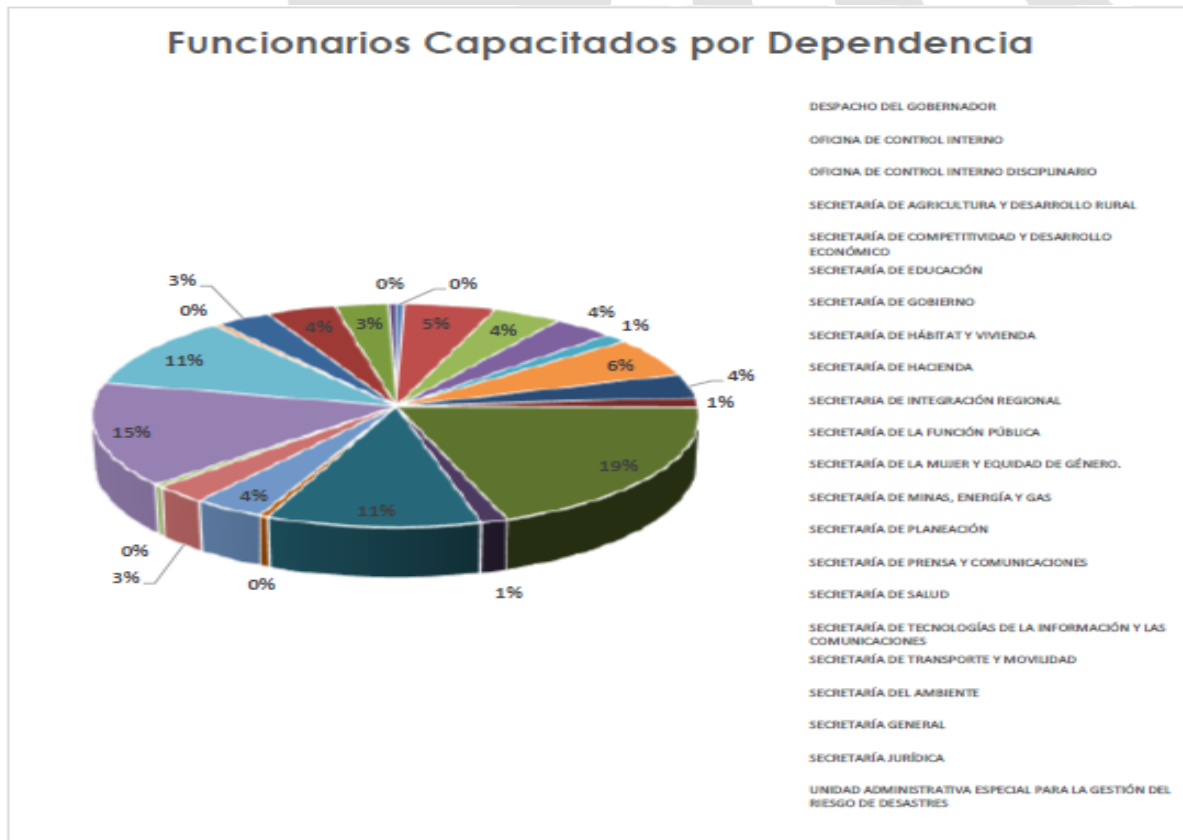
El Plan Institucional de Capacitación 2019 de la Gobernación de Cundinamarca, es un documento elaborado en concordancia con los lineamientos establecidos por el plan nacional de formación y capacitación - PNFC y armonizado con el Plan de Desarrollo Cundinamarca “Unidos Podemos Más”, que presenta proyectos que fortalecerán la cohesión del aprendizaje organizacional, con características innovadoras y en beneficio del cumplimiento de los objetivos institucionales.

Mediante el Decreto 045 de 2019, se definieron los criterios para la implementación, ejecución y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación - PIC para la vigencia 2019, de igual forma se encuentra publicada y disponible en el siguiente enlace:

http://www.cundinamarca.gov.co/Home/SecretariasEntidades.gc/Secretariadefuncionpub/SecdeFunPubDespliegue/asquienessomos_contenidos/csefunpub_planeciogestionycontrol

Durante la vigencia 2019, la gobernación de Cundinamarca a través de la Secretaría de la Función Pública, realizó una inversión de \$600.000.000, con la ejecución del 100%. 197 funcionarios han participado en 20 programas de capacitación, con el ánimo de fortalecer las competencias comportamentales y laborales, según la normatividad vigente.

A continuación se presenta de manera gráfica el porcentaje de los funcionarios capacitados por dependencia.



Fuente: Secretaría de la Función Pública

1.2.4 Sistema de estímulos “Bienestar e Incentivos”

Se expidió el Decreto 003 de 2019, por el cual se definen y actualizan los criterios para la implementación, reglamentación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC), Plan Institucional de Estímulos “Bienestar e Incentivos» de la Gobernación de Cundinamarca”.

Con la resolución 044 de 2019, se adoptó el Programa Institucional de Estímulos 2019 “Bienestar e Incentivos”, del Sector Central de la Gobernación de Cundinamarca. Este fue sustentado en los pilares como crecimiento, equidad y felicidad, abarcados desde el fomento de las actividades culturales, recreativas, deportivas, Calle socioculturales, artísticas y vacacionales orientado a la felicidad, trabajo con sentido, trabajo en equipo y buen servicio para los funcionarios de la entidad y su grupo familiar.

Para la vigencia 2019, se estableció el Plan Institucional de Estímulos e Incentivos “Bienestar e Incentivos”. Se planteó desde tres dimensiones así: 1. D. deportiva y recreativa 2. D. Socio Cultural 3. D. Artística y Cultural. Se resalta la realización de las actividades encaminadas al mejoramiento del entorno laboral, el desarrollo de los funcionarios lo cual facilita el cumplimiento de los objetivos institucionales, satisface las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuye al mejoramiento continuo de su calidad de vida.

http://www.cundinamarca.gov.co/Home/SecretariasEntidades.gc/Secretariadefuncionpub/SecdeFunPubDespliegue/asquienessomos_contenidos/csecfunpub_planeciongestionycontrol

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 “Acuerdos de Gestión”, actualizado según aprobación de junio 20 de 2019. Igualmente 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&Atras=1>

1.2.6 Manual de funciones y competencias laborales

Existe un manual de funciones que incluye las funciones y los perfiles de todos los empleos de la entidad por núcleos básicos del conocimiento, así como las competencias del Decreto 1083 de 2015 y competencias funcionales. Además, mediante el Decreto Ordenanza No. 0265 de 2016, “Por medio del cual se establece la estructura de la Administración Pública Departamental, se define la organización interna y las funciones de las dependencias del Sector Central de la Administración Pública de Cundinamarca”.

En la herramienta Isolucion, se encuentra publicado, el decreto 097 de 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 las resoluciones 0543, 0544, 0545, 0546 y 0547, por las cuales se establecen los nuevos manuales de funciones por nivel jerárquico, que se encuentran alineados con el decreto 815 del 8 de mayo de 2018.

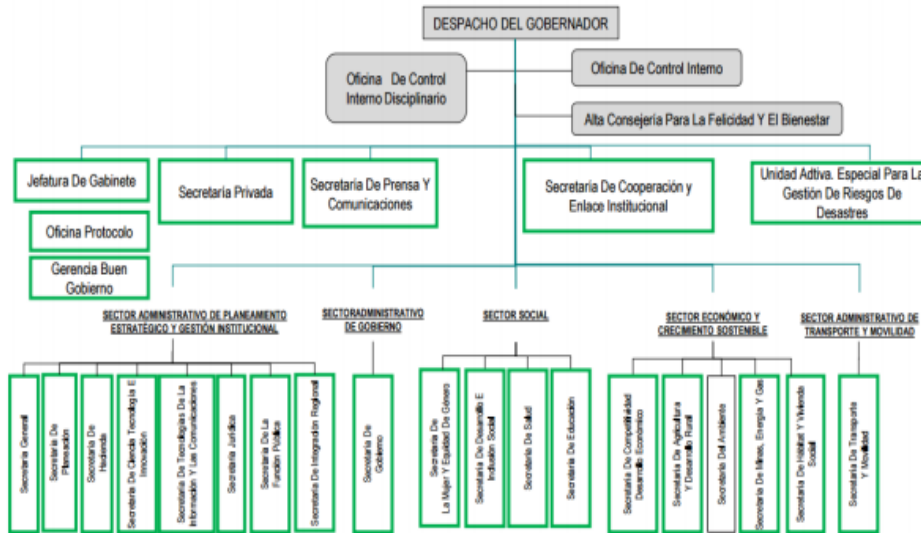
Disponible en: <http://isolucion.cundinamarca.gov.co/Isolucion/documentacion/frmverpublicacion.aspx?sigla=TURG>

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”.

1.2.8 Organigrama

La siguiente gráfica representa la estructura jerárquica de la entidad.



Fuente: Manual de Calidad del SIGC.

1.3 Integridad

La gobernación de Cundinamarca, a partir del año 2016, con el liderazgo del gobernador y la Secretaría de la Función Pública, se integró a un grupo piloto, por invitación del Departamento Administrativo de la Función Pública, con el propósito de participar en la creación del Código de Integridad para servidores públicos en Colombia, con la definición de las acciones que orientan cada valor.

En el 2019, la Gobernación de Cundinamarca adoptó el código de integridad con los valores definidos y agregó la Cercanía y la Felicidad, valores que se identifican con el decálogo del Nuevo Liderazgo.

El código de integridad y las diferentes estrategias de socialización se pueden consultar en:

<http://isolucion.cundinamarca.gov.co/Isolucion/BancoConocimiento4Cundinamarca/8/8503fc867f6040f785c451278889d35d/CdigodelIntegridad.pdf>



Fuente: Secretaría de la Función Pública

Fuente: Secretaría de la Función Pública

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. A 30 de junio de la presente vigencia el avance acumulado del Plan de desarrollo corresponde a 80,66 % de acuerdo a la información reportada por cada una de las entidades del departamento. Además, cada uno de los 25 procesos de la entidad tiene establecidos los respectivos indicadores de gestión.

El siguiente es el resumen de indicadores de los procesos vigente:

Tipo	Cantidad
Efectividad	38
Eficacia	78
Eficiencia	13
Total general	129

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 el último seguimiento con corte a 30 de junio de 2019, se generaron informes de avance a la ejecución de los planes de acción de riesgos por secretaría y por proceso.

El resumen de riesgos de gestión y de corrupción de los procesos vigente, es el siguiente:

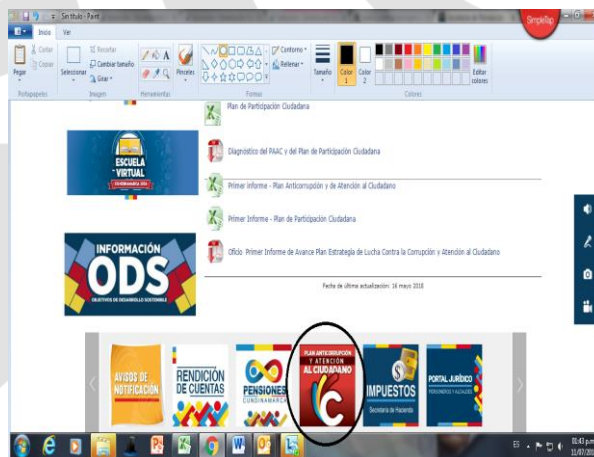
Tipo	Cantidad
Plan de Riesgos de Corrupción	13
Plan de Riesgos de Gestión	105
Total general	118

2.1.4 Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano – PAAC

La Gobernación de Cundinamarca estructuró para el 2019 el PAAC, de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente.

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:

- Decreto 026 de 2019, por el cual se adopta el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano de la presente vigencia.
- La matriz con sus componentes (Gestión de Riesgos, racionalización de trámites, atención al ciudadano, rendición de cuentas, transparencia y acceso a la información pública, Participación Ciudadana) diligenciada de acuerdo a la normatividad vigente.



Los informes de seguimiento con corte en las fechas establecidas. El primer seguimiento fue publicado en Mayo de 2019.

La información se puede consultar en el siguiente enlace: http://www.cundinamarca.gov.co/Home/SecretariasEntidades.gc/Secretariadeplaneacion/SecretariadeplaneacionDespliegue/aspolyplanprog_contenidos/asplananticorruccion/cpla_nanticorruccion_index

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.

El Departamento de Cundinamarca presenta indicadores económicos muy positivos en los últimos años y de manera especial en los años recientes. Su composición demográfica es una fortaleza, en la medida que ha tenido la capacidad de absorber la mano de obra e impulsar el crecimiento económico.

La Secretaría de Hacienda del Departamento expidió el documento del Marzo Fiscal del Mediano Plazo 2019-2018, denominado “Finanzas Competitivas y Sostenibilidad Fiscal”, el cual se puede consultar en: <https://bit.ly/2YR9i4G>

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.

2.2.3 Programa Anual Mensualizado de Caja – PAC

Para la presente vigencia, mediante Resolución 264 de 2019, se aprobó el Programa Anual Mensualizado de Caja PAC, del Departamento, disponible en: <https://bit.ly/32rxhtc>

2.2.4 Plan Anual de Adquisiciones – PAA

El Plan Anual de Adquisiciones – PAA 2019, de la Gobernación de Cundinamarca, se encuentra publicado por Entidades el siguiente Link de Consulta: http://www.cundinamarca.gov.co/Home/Gobernacion.gc/asplaneaciongestionycontrol/cgobler_plan+anual+de+adquisiciones+2019

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”.

3.1.1 Política de Racionalización de trámites

La Gobernación de Cundinamarca cuenta con el Sistema Único de Información de Trámites –SUIT. La entidad cuenta con 140 trámites identificados y aprobados y con cuatro (4) OPAS en el SUIT. De los aprobados 126, se realizan de manera presencial, 4 en línea y 13 parcialmente en línea. De total de los OPAS, uno se puede hacer presencialmente y dos parcialmente en línea.

3.1.2 Política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos

Estudio técnico de rediseño Institucional

Con relación al rediseño organizacional en 2016, se consolidó a través del Decreto Ordenanzal 265 de 2016, en el cual se realizó modificación a la estructura administrativa y modificación de la planta de personal, identificando la existencia formal de las dependencias según el tipo: Estratégica (4), misionales (16), apoyo (7) y evaluación (1).

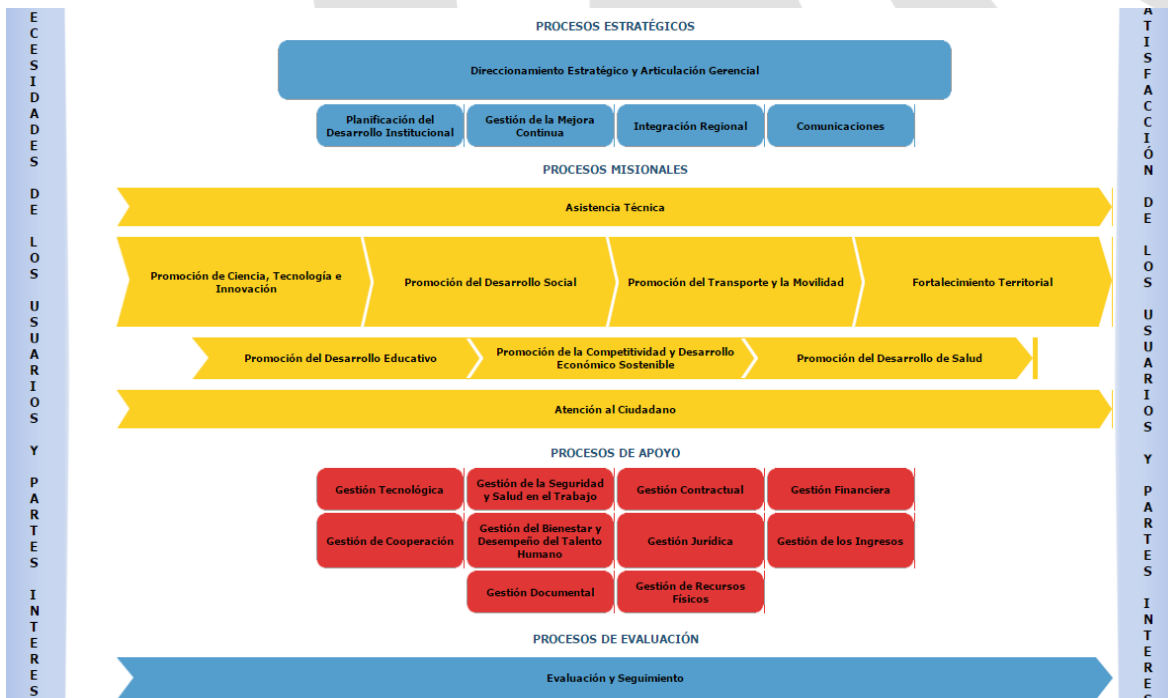
En el mes de abril, la Secretaría de la Función Pública, socializó la actualización de los actos administrativos por los cuales se actualizan los manuales de funciones y de competencias laborales en cumplimiento de la normatividad vigente.

CONCEPTO	DECRETO /RESOLUCION	DESCRIPCION
Estructura Administrativa	Decreto Ordenanzal 0265 del 16 de septiembre de 2006	“Por medio del cual se establece la estructura de la administración pública departamental, se define la organización interna y las funciones de las dependencias del sector central de la administración pública de Cundinamarca y se dictan otras disposiciones”
Planta de Empleos	Decreto Departamental 350 del 28 de octubre de 2016	“Por el cual se establecen los empleos del Sector Central de la Administración Pública Departamental de la Planta del Despacho del Gobernador y de la planta Global y se dictan otras disposiciones”
Manual General de Funciones	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 global del sector central de la administración departamental”.
Manual Especifico nivel Directivo	Resolución 0543 del 3 de abril de 2019	“Por la cual se establece el Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos públicos del nivel directivo de la planta del Despacho del Gobernador y de la planta global del sector central de la administración pública departamental”
Manual Especifico	Resolución 0544 del 3 de abril de 2019	“Por la cual se establece el Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales para los

nivel Asesor		empleos públicos del nivel asesor de la planta del Despacho de Gobernador y de la planta global del sector central de la administración pública departamental”
Manual Especifico nivel Profesional	Resolución 0545 del 3 de abril de 2019	“Por la cual se establece el Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos públicos del nivel profesional del Despacho del Gobernador y de planta global del sector central de la administración pública departamental”
Manual Especifico nivel Técnico	Resolución 0546 del 3 de abril de 2019	“Por la cual se establece el manual especifico de funciones y de competencias laborales para los empleos públicos del nivel técnico de la planta del Despacho del Gobernador y de la planta global del sector central de la administración departamental”.
Manual Especifico nivel Asistencial	Resolución 0547 del 3 de abril de 2019	“Por la cual se establece el manual especifico de funciones y de competencias laborales para los empleos públicos del nivel asistencial de la planta del Despacho del Gobernador y de la planta global del sector central de la administración departamental”.

Mapa de procesos:

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



Fuente: Herramienta Isolucion

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.

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.

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

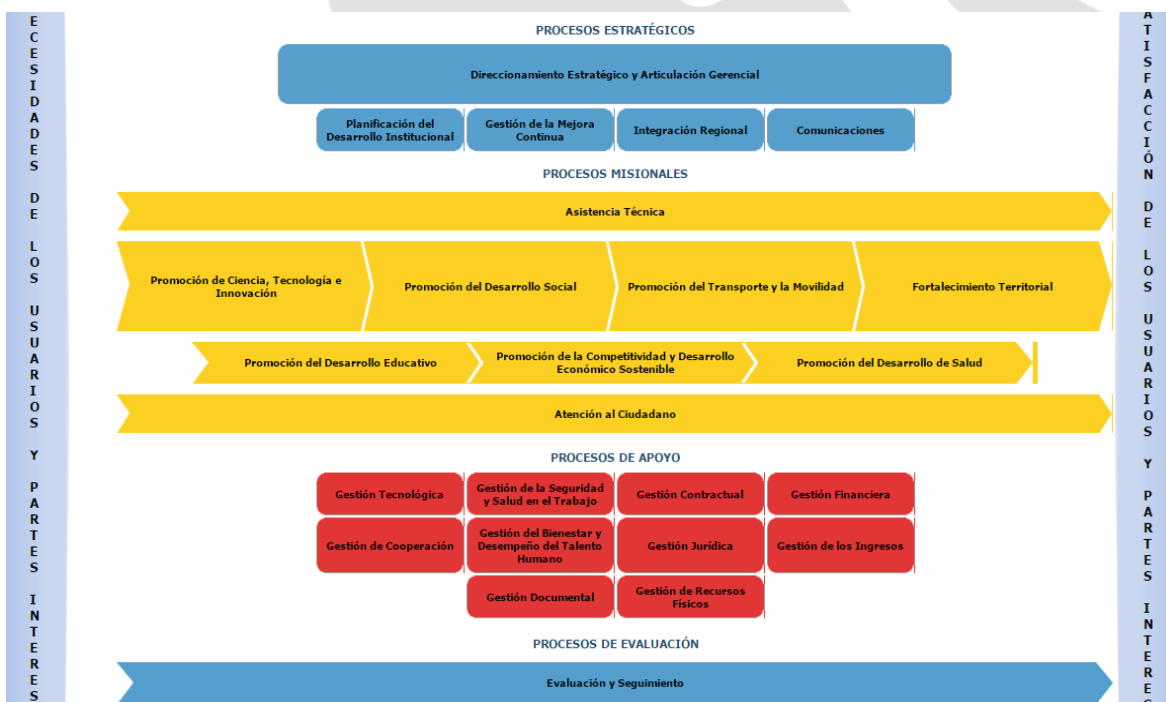
Mediante ordenanza 062 de 2018, se formaliza y efectúa el incremento de las asignaciones básicas mensuales, correspondientes a las diferentes categorías de los empleos públicos en la vigencia 2018.

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.

Mapa de procesos:

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



Fuente: Herramienta Isolucion

Se realiza mejoramiento y actualización continua de la documentación, así como la respectiva socialización de la misma, por parte de los Líderes de los procesos a través de correo electrónico invitando a su consulta en el aplicativo ISOLUCIÓN. A continuación se enuncian los documentos actualizados.

Tipo	Cantidad
-Caracterización de procesos-	7
-Caracterización de Subprocesos-	1
Formato	311
Guía	18
Instructivo	14
Instructivo externo	1
Manual	16
Plan	2
Política	1
Procedimiento	96
Programa	2
Protocolo	9
Total general	478

Igualmente, se realizan actividades de apropiación del SIGC, denominadas “OLIMPIADAS DINAMO”. Se premiaron a los tres primeros lugares que durante el transcurso del año participaron en los concursos, cuestionarios en línea y otras actividades enmarcadas en la estrategia “Plan de Apropiación del SIGC”, liderada por la Secretaría de la Función Pública a través de la Dirección de Desarrollo Organizacional.



Fuente: Archivos Secretaría de la Función Pública-DDO

3.1.3 Política de Gobierno Digital: TIC para la gestión

Gobierno en línea

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

En la herramienta Isolucion se encuentra publicado el documento “Plan Estratégico de Tecnologías de la Información”, que está integrado al Plan de Acción Institucional y publicado en la página Web, asociado al SIGC mediante el código A-GT-PLA-008 de diciembre de 2015.

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

3.1.4 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 a ejecutar en la vigencia 2019. Se realizó el primer seguimiento en mayo de 2019, de acuerdo a lo establecido en el Decreto 124 de 2016.

3.4.1 Estrategia de Rendición de cuentas en el PAAC

De acuerdo a la metodología asociada al proceso de Direccionamiento estratégico y Articulación Gerencial, liderado por la Secretaría de Planeación se evalúa la audiencia pública de Rendición de Cuentas, de igual manera avanzan las actividades de acuerdo a las estrategias propuestas.



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 <i>Clic aquí para ingresar</i>	Permanente
	Emisora	http://www.eldoradoradio.co/inicio	
	Redes sociales	CundinamarcaGov	
	Facebook	CundinamarcaGov	
	Twitter	@CundinamarcaGov	

GOBERNADOR EN CASA

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 mayo de 2019, realizó seguimiento y publicó el primer seguimiento al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano 2019 – PAAC y el mapa de riesgos de corrupción con corte al 31 de diciembre de 2018, así como al Plan de

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1692

 /CundiGov  @CundinamarcaGov

www.cundinamarca.gov.co



Participación Ciudadana, el cual se puede consultar en el siguiente enlace: http://www.cundinamarca.gov.co/Home/SecretariasEntidades.gc/Secretariadeplaneacion/SecretariadeplaneacionDespliegue/aspoliyplanprog_contenidos/asplananticorrupcion/cpla_nanticorrupcion_index

3.1.5 Política de Gobierno digital

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.

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/2J5fxyi>

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 están 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.

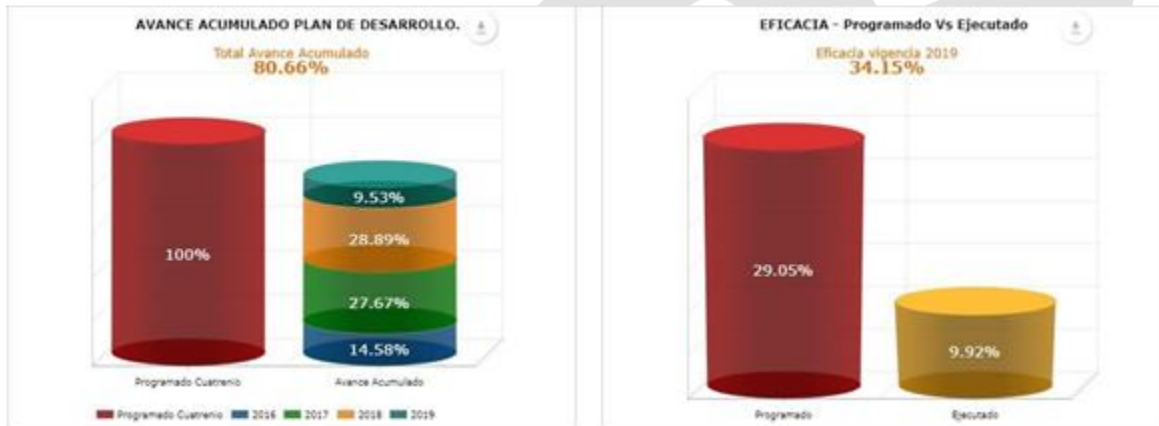


OFICINA CONTROL INTERNO
GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA



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

[f/CundiGob](https://www.facebook.com/CundiGob) [@CundinamarcaGob](https://www.twitter.com/CundinamarcaGob)
www.cundinamarca.gov.co



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

En la gráfica se presenta un avance acumulado del Plan de Desarrollo del 80.66%, con corte a Junio de 2019.

4.1.2 Evaluación y seguimiento al Plan de Desarrollo

La Secretaría de Planeación y la Dirección de Seguimiento y Evaluación, son las encargadas 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". 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.

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, en el cual se publica la información de acuerdo a lo establecido.

5.1.2 Tabla de Retención Documental y Tabla de Valoración Documental

La Secretaria General (Dirección de Gestión Documental) ha venido adelantando el proceso de convalidación de Tablas de Retención Documental TRD, de conformidad con el Decreto Ordenanza 0265 de 2016.

De igual manera en el segundo comité institucional de gestión y desempeño se aprobó el plan de mejoramiento de archivo y gestión documental que fue remitido el 26 de junio para su validación al Archivo General de la Nación.

5.1.3 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.

5.1.4 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

Con los lineamientos de la Dirección de Desarrollo Organizacional, Líder del proceso de Mejora Continua, durante los meses de abril, mayo y junio del presente año, se han realizado actualizaciones a los siguientes documentos, asociados al proceso de Atención al Ciudadano y Gestión Tecnológica.

PROCESO	CODIGO	TIPO DOCUMENTO	DESCRIPCION
ATENCION AL CIUDADANO	M-AC-PR-001	PROCEDIMIENTO	AMINISTRAC DE QUEJAS RECLAMOS Y SUGERENCIAS
ATENCION AL CIUDADANO	M-AC-PR-004	PROCEDIMIENTO	ATENCION DENUNCIAS DE CORRUPCION
ATENCION AL CIUDADANO	M-AC-PR-011	PROCEDIMIENTO	CANALES DE ATENCION PRESENCIAL
ATENCION AL CIUDADANO	M-AC-PR-012	PROCEDIMIENTO	CANALES VIRTUALES DE ATENCION AL CIUDADANO
ATENCION AL CIUDADANO	M-AC-PR-006	PROCEDIMIENTO	DIRECCIONAMIENTO COMUNICACIONES EXTERNAS RECIBIDAS
ATENCION AL CIUDADANO	M-AC-FR-012	FORMATO	ENCUESTAS PROTOCOLO A.C. CLIENTE INTERNO
ATENCION AL CIUDADANO	M-AC-FR-005	FORMATO	ENCUESTA SATISFACCION DE LOS USUSRIOS DE LA GOBERNACION DE

CUNDINAMARCA			
ATENCION AL CIUDADANO	M-AC-FR-007	FORMATO	FORMATO UNICO DE RECEPCION DE PQRSDF
ATENCION AL CIUDADANO	M-AC-FR-007	FORMATO	MANUAL DE DERECHSO DE PETICION PQRSDF
ATENCION AL CIUDADANO	M-AC-FR-013	FORMATO	PLANILLA DE ENTREGA DE DOCUMENTACION DESCONCENTRACION DEL SERVICIO
ATENCION AL CIUDADANO	M-AC-PR-003	PROCEDIMIENTO	TRAMITES Y OPA
GESTION TECNOLOGICA	A-GT-PR-021	PROCEDIMIENTO	ADMINIST TECNOLOGICA DELA ADC
GESTION TECNOLOGICA	A-GT-PR-019	PROCEDIMIENTO	GESTION DE PUENTOS NUEVOS DE CONECTIVIDAD
GESTION TECNOLOGICA	A-GT-PR-018	PROCEDIMIENTO	GESTION DE REQUER AUTOPISTA DIGITAL CUND
GESTION TECNOLOGICA	A-GT-PR-002	PROCEDIMIENTO	GOBIERNO DIGITAL
GESTION TECNOLOGICA	A-GT-PR-020	PROCEDIMIENTO	INVENTARIO STOCK DE REPUESTOS ADC
GESTION TECNOLOGICA	A-GT-PR-010	PROCEDIMIENTO	RESPALDO DE INFORMACION DE SERVIDORES
GESTION TECNOLOGICA	A-GT-PR-016	PROCEDIMIENTO	SOLICITUD COPIA DE BACKUP SERVIDORES TIC

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,

Desde el año 2011 la Gobernación de Cundinamarca adoptó la Ordenanza 109, por la cual se adopta la Política de Ciencia Tecnología e Innovación. En el 2013, se estableció el Plan Estratégico Departamental de Ciencia, Tecnología e Innovación de Cundinamarca.

La Entidad para dar cumplimiento a la implementación de esta Política, a través de la Secretaría de Planeación – Dirección de Sistemas de Información Geográfica, Análisis y Estadística, presenta el Geo portal Estadístico.



El Geoportal de mapas y estadística posee los siguientes beneficios:



Fuente: Secretaría de Planeación

Los datos que proceden de fuentes de información interna y externa, relacionados con los siguientes temas:



Fuente: Secretaría de Planeación

La Secretaría de Mujer y Equidad de Género, viene trabajando sobre el análisis Georefencial de la situación de las mujeres en nuestro Departamento, con base en los nueve derechos de la Política Pública:



Fuente: Secretaría de la Mujer y Equidad de Género

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 Comité Institucional de Control Interno, se reunió el 16 de Mayo de 2019, en el cual se aprobó el Plan de Auditoría de la vigencia y se presentaron los resultados de los siguientes temas: 1. Resultados Auditorías Internas de 2018, 2. Planes de mejoramiento externos, planeación OCI 2019 y resultados del FURAG II, de la cual se suscribió la respectiva acta-
- ✚ El Comité Departamental de Auditoría, en la vigencia 2019, realizó su primera reunión el 5 de junio de 2019, de acuerdo a lo establecido en la Resolución No. 155 de 2018, con la siguiente agenda: 1. Socialización de los resultados del FURAG II, 2. Planes de mejoramiento a cargo de la Contraloría de Cundinamarca, 3. Presentación de buenas prácticas a cargo de la Empresa de Licores de Cundinamarca y la Oficina de Control Interno de la Gobernación, 4. Pautas para un adecuado proceso de empalme, se suscribió la respectiva acta.
- ✚ Se han realizado actividades de fomento de la cultura de control

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.

7.2.3 Actividades de Control del Riesgo Institucional

- ✚ En la vigencia, se han realizado auditorías internas teniendo en cuenta los riesgos de los procesos en los cuales participan las entidades programadas.

7.2.4 Control a la información y Comunicación Institucional

- ✚ En el mes de abril de 2019, se realizó el seguimiento a la matriz de comunicaciones con corte a marzo de 2019. En desarrollo del rol enfoque hacia la prevención, que incluye el fomento de la cultura del autocontrol se ha realizado lo siguiente:
- ✚ Se diseñó el Programa “La Cultura del Control y la Confianza Institucional” dirigida a todas las entidades de la Gobernación.
- ✚ Se socializó el programa “La Cultura del Control y la Confianza Institucional” a 10 entidades en la gobernación.
- ✚ Se diseñó y se envió la Medición de la confianza y capital psicológico (integridad y valores éticos)

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 primera revisión se realizó el 24 de abril de 2019.
- ✚ Seguimiento a los planes de acción de los riesgos por proceso y de corrupción, en el mes de junio de 2019.
- ✚ Se han realizado las auditorías internas de gestión a las siguientes secretarías y entidades: Minas, Energía y Gas, Competitividad y Desarrollo Económico, Control Interno Disciplinario, Integración Regional, Cooperación y Enlace Institucional y Planeación.
- ✚ Se realizó seguimiento al 100% de las acciones asociadas a los planes de mejoramiento vigentes suscrito con la Oficina de Control Interno, con corte a mayo de 2019.
- ✚ 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 noviembre 2018- marzo de 2019.
- ✚ Con corte a 31 de marzo de 2018, en el mes abril de 2019 se realizó el informe de austeridad del gasto, el cual fue comunicado al Representante Legal y a los interesados.
- ✚ En el mes de mayo de 2019, se realizó el primer seguimiento al PAAC y el Plan de Participación Ciudadana.
- ✚ 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.

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 gran avance en la implementación de las políticas del Componente del Talento Humano, cumplimiento del Plan Institucional de Formación y Capacitación, así como el Código de Integridad y su socialización orientada a la apropiación y aplicación de los valores establecidos en el desarrollo de las funciones como servidores públicos.

RECOMENDACIONES

- En razón a que en el mes de abril de 2019, se transfirió la responsabilidad de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de Secretaría de la Función Pública a la Secretaría de Planeación, se recomienda continuar con las actividades tendientes a su apropiación, cumplimiento y operatividad.
- 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 continuar con las estrategias que permitan su conocimiento y apropiación.
- Se recomienda a los responsables dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 1712 de 2014, con relación a la publicación de la información en el micro sitio correspondiente.
- Continuar con la implementación de estrategias que permitan la gestión del conocimiento en la entidad.



YOANA MARCELA AGUIRRE TORRES

Jefe Oficina de Control Interno
Gobernación de Cundinamarca

Elaboró y Consolidó: Fanny Sabogal Agudelo /Oficina de Control Interno/Julio 12/2019