

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

VIGENCIA	2022
-----------------	-------------

1. OBJETIVO Y CAMPO DE APLICACIÓN	
1.1 Objetivo general:	Ejercer de manera activa y efectiva las actividades que promuevan la cultura del enfoque en: la prevención del riesgo, el conocimiento del Sistema de Control Interno y las líneas de defensa, promoviendo la gestión del mejoramiento continuo del desempeño de los funcionarios y contratistas de todas las dependencias del Nivel Central de la Gobernación.
1.2 Objetivos específicos:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Crear conciencia y generar una cultura organizacional en torno a la prevención del riesgo y el cumplimiento en la Gobernación de Cundinamarca 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. 2. Sensibilizar y generar un sentido de responsabilidad en los funcionarios y contratistas de la Gobernación de Cundinamarca respecto al correcto funcionamiento del Sistema del control interno de la entidad. 3. Dar a conocer y facilitar los procesos 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.
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

2. RESPONSABLES	
2.1 responsable estratégico:	Jefe de Oficina de Control Interno
2.2 responsable operativo:	Funcionarios Oficina de Control Interno

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

3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

1. MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO (MECI)

Propósito MECI

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.

Principios MECI

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:

1.1 AUTOCONTROL

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 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.

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

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.

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.

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

- 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 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.

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

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.

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

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

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.CULTURA DEL RIESGO

La cultura de riesgo se implementa estableciendo e implementando los parámetros desde la primera línea de defensa en colaboración con la alta dirección y los encargados de los riesgos dentro de la Entidad.

Se debe promover la estrategia hacia las demás secretarías y oficinas de tal manera que se genere una sinergia entre los funcionarios y contratistas de la Gobernación de Cundinamarca.

La función de cada línea de defensa será:

Primera Línea de Defensa: Toma de decisiones de acuerdo a la estrategia.

Segunda Línea de Defensa: Influir en la toma de medidas a partir de cuestionamientos, consultas y apoyo.

Tercera Línea de Defensa: Debe enfocarse en proteger a la Gobernación y crear valor.

6. 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, los valores, las creencias éticas determinadas 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.

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

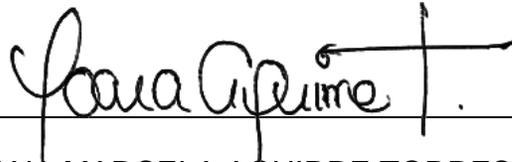
4. ESTRATEGIAS					
Item.	Estrategia	Dirigido a	Responsable	Fecha Ejecución	Recursos
1	Campaña Express para la preparación de auditorías. (Para las Secretarías de la Gobernación de Cundinamarca, según cronograma 2022)	Funcionarios y contratistas	Equipo Interno OCI - Fomento de la Cultura del Control Equipo Interno OCI - Auditorías internas	30 de marzo, 1era semana de mayo, 1era y 3ra semana de julio, 4ta semana agosto, 3ra semana de septiembre	Humano / Tecnológico
2	Campaña Lúdica Abril: Personaje Zen	Funcionarios y Contratistas	Equipo Interno OCI - Fomento de la Cultura del Control	Primera Semana de Abril	Humano / Tecnológico
3	Charlas Acompañamientos y Asesoría para la Actualización de los Mapas de Riesgos	Funcionarios y Contratistas	Profesional Especializado OCI	Primera a Tercera Semana de Abril	Humano / Tecnológico
4	Campaña Lúdica Abril: ¿Para qué sirve nuestro sistema de control interno?	Funcionarios y Contratistas	Equipo Interno OCI - Fomento de la Cultura del Control	Cuarta Semana de Abril	Humano / Tecnológico
5	Charla Magistral de Abril: ¿Para qué sirve nuestro Sistema de Control Interno?	Funcionarios y Contratistas	Jefe de Oficina de Control Interno	Cuarta Semana de abril	Humano / Tecnológico
6	Campaña Lúdica Mayo: Conoce nuestras 3 líneas de defensa	Funcionarios y Contratistas	Equipo Interno OCI - Fomento de la Cultura del Control	Segunda Semana de Mayo	Humano / Tecnológico
7	Charla Magistral de Mayo: Conoce nuestras 3 líneas de defensa	Funcionarios y Contratistas	Asesor OCI y asesor externo	Cuarta Semana de Mayo	Humano / Tecnológico
8	Campaña Lúdica Junio: ¿Cómo debo formular mis informes y planes de mejoramiento requeridos por los entes de control?	Funcionarios y Contratistas	Equipo Interno OCI - Fomento de la Cultura del Control	Tercera Semana de Junio	Humano / Tecnológico
9	Charla Magistral de Junio: Formulación y entrega de informes a entes de control y	Funcionarios y Contratistas	Equipo Interno OCI - Entes de Control	Tercera Semana de Junio	Humano / Tecnológico

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

	Asesoría Planes de Mejoramiento				
10	Campaña Lúdica Julio: Prevención y el Control	Funcionarios y Contratistas	Equipo Interno OCI - Fomento de la Cultura del Control	Cuarta Semana de Julio	Humano / Tecnológico
11	Charla Magistral de Julio: Prevención de Riesgos de Fraude y Corrupción	Funcionarios y Contratistas	Experto	Cuarta semana de Julio	Humano / Tecnológico
12	Campaña Lúdica Agosto: ¿Por qué me quedan hallazgos en mi auditoría?	Funcionarios y Contratistas	Equipo Interno OCI - Fomento de la Cultura del Control	Tercera Semana de Agosto	Humano / Tecnológico
13	Charla Magistral de Agosto: ¿Por qué me quedan hallazgos en mi auditoría?	Funcionarios y Contratistas	Equipo Interno OCI - Auditorías internas	Tercera Semana de Agosto	Humano / Tecnológico
14	Campaña Lúdica Septiembre: ¿Será que corremos el riesgo?	Funcionarios y Contratistas	Equipo Interno OCI - Fomento de la Cultura del Control	Tercera Semana de Septiembre	Humano / Tecnológico
15	Charla Magistral de Septiembre: ¿Será que corremos el riesgo?	Funcionarios y Contratistas	Asesor Externo	Cuarta Semana de Septiembre	Humano / Tecnológico
16	Campaña Lúdica Octubre: Fortalecimiento de la Contratación en las debilidades identificadas por los entes de control * Prevención de hallazgos en la contratación	Funcionarios y Contratistas	Equipo Interno OCI - Fomento de la Cultura del Control	Segunda Semana de Octubre	Humano / Tecnológico
17	Charla Magistral de Octubre: Fortalecimiento de la Contratación en las debilidades identificadas por los entes de control * Prevención de hallazgos en la contratación	Funcionarios y Contratistas	Experto	Tercera Semana de Octubre	Humano / Tecnológico
18	Campaña Lúdica Noviembre: ¡Prepárate para la revisión del cierre fiscal!	Funcionarios y Contratistas	Equipo Interno OCI - Fomento de la Cultura del Control	Tercera Semana de Noviembre	Humano / Tecnológico

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

19	Charla Magistral Noviembre: Fortalecimiento de la transparencia en la información financiera y contable para el cierre fiscal.	Funcionarios y Contratistas	Equipo Interno OCI - Informes	Tercera Semana de Noviembre	Humano / Tecnológico
20	Campaña Lúdica Diciembre: Desafío del Control y la Prevención	Funcionarios y Contratistas	Equipo Interno OCI - Fomento de la Cultura del Control	Cuarta Semana de Noviembre	Humano / Tecnológico



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

Fecha: 30/03/2022

Elaboró y Aprobó: Lukas Alberto Cruz – Asesor OCI

