

1. OBJETIVO Y CAMPO DE APLICACION

| | |
|----------------------------|--|
| 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 para el 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 para el cumplimiento de los objetivos planteados en la Gobernación de Cundinamarca, que promuevan el fortalecimiento de procesos, procedimientos y la apropiación del Sistema de Control Interno, conforme a los resultados de los informes o evaluaciones realizadas por los auditores de la Oficina de Control Interno (OCI). 2. Sensibilizar para generar un sentido de responsabilidad en los funcionarios y contratistas de la Gobernación de Cundinamarca respecto al correcto funcionamiento del Sistema de Control Interno en la entidad. 3. Dar a conocer y facilitar los procesos del Esquema de Líneas de Defensa en la entidad, para fortalecer de forma efectiva el ejercicio del control en todos los niveles de la organización. |
| 1.3 Alcance: | El alcance del Plan de Fomento de la Cultura del Control está dirigido a los 26 procesos, Secretarías y Oficinas del nivel central de la Gobernación de Cundinamarca. Debe desarrollarse dentro del marco del Sistema de Control Interno, fundamentado en los principios del Autocontrol, la Autogestión y la Autorregulación. |
| 1.4 Dirigido a: | Secretarios, Directivos, Asesores, Funcionarios y Contratistas de la Gobernación de Cundinamarca. |
| 1.5 Recursos: | Humanos, tecnológicos, lúdicos y gráficos. |

2. RESPONSABLES


| | |
|------------------------------|---|
| 2.1 Responsable estratégico: | Jefe de la Oficina de Control Interno. |
| 2.2 Responsable operativo: | Funcionarios y Contratistas de la Oficina de Control Interno. |

3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

3.1 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.

| | | |
|--|---|-------------------------------------|
|  | 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 |

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:

3.1.1. 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.

3.1.2. 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, 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 a las entidades públicas para garantizar el cumplimiento de una función administrativa, 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.

3.1.3. 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, 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.

3.2. 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.

a. Línea Estratégica:


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 - CIICCI; 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.

b. 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, 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".

c. 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, TIC, entre otros, que generen información para 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".

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

d. Tercera línea de defensa:

Esta línea está bajo la responsabilidad de los Jefes de Control Interno o quienes hagan sus veces, quien se ocupa de medir y evaluar la eficiencia, eficacia y economía de los demás controles. También se encarga de coordinar con la oficina de planeación y otras áreas, a fin de identificar las instancias de 2ª línea de defensa que permitirán el análisis de información, a fin de optimizar las evaluaciones y seguimientos que se propongan en los procesos, programas o proyectos clave de la entidad, permitiendo a la entidad tener un monitoreo constante y con enfoque preventivo; desarrollara su labor a través de los siguientes cinco Roles de las Oficinas de Control Interno a saber:

1. Liderazgo Estratégico.
2. Enfoque Hacia la Prevención.
3. Evaluación de la Gestión del Riesgo.
4. Relación con Entes Externos de Control.
5. Evaluación y Seguimiento.

3.3. OFICINA DE CONTROL INTERNO (OCI)

3.3.1 Objetivos:

1. Contribuir al mejoramiento y optimización del Sistema de Control Interno mediante la evaluación independiente y las recomendaciones y sugerencias acerca del funcionamiento del sistema, de la gestión desarrollada y de los resultados alcanzados por la entidad territorial, que propenda por el fortalecimiento de la gestión y desempeño de la Administración Central del departamento de Cundinamarca.
2. Brindar soporte estratégico para la toma de decisiones de la Alta Dirección de la Administración Central del departamento de Cundinamarca, agregando valor de manera independiente, mediante la identificación y comunicación de alertas oportunas ante cambios actuales o potenciales que puedan retardar el cumplimiento de los objetivos de la entidad territorial.
3. Brindar un valor agregado a la Administración Central Departamental mediante la asesoría permanente, la formulación de recomendaciones con alcance preventivo y la ejecución de acciones de fomento a la cultura del control, que le sirvan a la entidad para la toma de decisiones oportunas frente al quehacer institucional y la mejora continua.
4. Proporcionar una evaluación objetiva sobre el proceso de administración del riesgo en el Nivel Central de la Gobernación, para ayudar en la operación efectiva del Sistema de Control Interno.
5. Facilitar el flujo de información entre los entes externos de control y la Administración Central Departamental, propendiendo por que esta sea entregada bajo los principios de oportunidad, integralidad y pertinencia.
6. Contribuir en el desarrollo y fortalecimiento del Sistema de Control Interno en el Sector Central y Descentralizado del departamento y en los municipios de su jurisdicción, mediante la asistencia técnica en los temas de su competencia.

3.3.2 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 y la **Guía Rol de las Unidades u Oficinas de Control Interno, Auditoría Interna o**

quien haga sus veces - Versión 3, las Unidades u Oficinas de Control Interno o quien haga sus veces, se constituye en un actor esencial al aportar información producto de los ejercicios de seguimiento y **evaluación independiente** que deben aplicar en desarrollo de sus funciones, las cuales se despliegan a través de cinco (5) roles así:

1. Rol de Liderazgo Estratégico

A través de este rol las unidades de control interno, auditoría interna o quien haga sus veces, se convierten en un soporte estratégico para la toma de decisiones del nominador y del representante legal, agregando valor de manera independiente, mediante la presentación de informes, manejo de información estratégica y alertas oportunas ante cambios actuales o potenciales que puedan retardar el cumplimiento de los objetivos de la entidad. Este rol hace referencia a las actividades que los jefes de control interno deberán realizar frente a su nominador, así como aquellas relacionadas con su posicionamiento al interior de la entidad.

2. Rol de Enfoque Hacia la Prevención.

El rol de enfoque hacia la prevención articula la asesoría y acompañamiento, con el fomento de la cultura del control, por lo que debe entenderse que es a través de las actividades de asesoría que es posible generar en todos los servidores una cultura de control efectiva para el logro de los objetivos, al adoptar un papel más activo en la sensibilización y la recomendación de mejoras significativas en temas clave para la gestión institucional y, en particular, en la gestión del riesgo.

De igual forma, en este rol se establecen análisis y perspectivas sobre las causas de los problemas identificados en la auditoría, para recomendar a los líderes de proceso adoptar las medidas preventivas que solucionen de fondo situaciones que se detectan como recurrentes y afectan los resultados esperados por la administración. (Instituto de Auditores Internos IIA Global, 2017).

3. Rol de Evaluación de la Gestión del Riesgo.


A través de este rol, el Jefe de Control Interno, debe proporcionar un aseguramiento objetivo a la Alta Dirección (línea estratégica) sobre el diseño y efectividad de las actividades de administración del riesgo en la entidad para ayudar a asegurar que los riesgos claves o estratégicos, entre ellos aquellos fiscales de corrupción que estén adecuadamente definidos, sean gestionados apropiadamente, lo que repercute en la operación y eficacia del sistema de control interno.

4. Rol de Relación con Entes Externos de Control.

A través de este rol, el Jefe de Control Interno sirve como puente entre los entes externos de control y la entidad, además, facilita el flujo de información con dichos organismos. Esta función ha adquirido especial relevancia luego de la expedición del Acto Legislativo 04 de 2019 y del Decreto 403 de 2020, y con este último, la creación del Sistema de Alertas de Control Interno, frente a lo cual, el Jefe de Control Interno, debe cumplir con las actividades derivadas del referido sistema.

Como insumos fundamentales para facilitar las acciones relacionadas con este rol, es importante identificar previamente la información referente a:

- Fechas de visita o fecha límite para el cargue de información o emisión e informe;
- Alcance de las auditorías;

| | | |
|---|---|-------------------------------------|
|  Departamento de CUNDINAMARCA | 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 |

- Informes periódicos;
- Requerimientos previos del órgano de control, entre otros aspectos.

Los criterios aplicables son:

1. **Oportunidad:** Que se entregue la información en los tiempos establecidos por el organismo de control.
2. **Integridad:** Que se esté dando respuesta a todos y cada uno de los requerimientos con la evidencia suficiente.
3. **Pertinencia:** Que la información suministrada esté acorde con el tema solicitado o con el requerimiento específico.

5. Rol de Evaluación y Seguimiento.

A través de este rol se desarrollan procesos de evaluación planeados, documentados, organizados, y sistemáticos, enfocado en las metas estratégicas de gran alcance (mega), resultados, políticas, planes, programas, proyectos, procesos, indicadores, y riesgos, que la entidad ha definido para el cumplimiento de su misión, en el marco del sistema de control interno.

El propósito de este rol es llevar a cabo la evaluación independiente y emitir un concepto acerca del funcionamiento del sistema de control interno, de la gestión desarrollada y de los resultados alcanzados por la entidad, que permita generar recomendaciones y sugerencias que contribuyan al fortalecimiento de la gestión y desempeño de la entidad.

Lineamientos clave para el desarrollo de este rol

De acuerdo con las normas internacionales para el ejercicio profesional de la auditoría interna, las evaluaciones y seguimientos que realiza el Jefe de Control Interno permiten:

- Evaluar para mejorar los procesos de planeación, gestión, evaluación, seguimiento y control de las entidades, utilizando para ello un enfoque sistemático y disciplinado.
- Asistir a la entidad en el mantenimiento de controles efectivos mediante la evaluación de la eficacia y eficiencia de los mismos, promoviendo la mejora continua.
- Evaluar la adecuación y eficacia de los controles definidos a los procesos estratégicos, de gestión, de seguimiento, evaluación y de control de la entidad.
- Articular los lineamientos establecidos por la Contraloría General de la República para realizar una adecuada evaluación del control fiscal interno.

3.4. MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG

El Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, modificado por el Decreto 1499 de 2017, establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la integración del Sistema de Desarrollo Administrativo y el Sistema Integrado de Gestión y Control, crean un solo Sistema de Gestión, que al articularse con el Sistema de Control Interno surge MIPG.

En el Sistema de Gestión están contempladas 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, directrices en materia de gestión y desempeño para las entidades públicas, tales como el Sistema Nacional de Servicio al Ciudadano, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el Sistema de Gestión Ambiental y el Sistema de Seguridad de la Información. Así mismo, es compatible con los modelos de acreditación específicos, establecidos para los sectores de educación y salud.

3.5. CULTURA DEL RIESGO

Como marco orientativo se tiene la Guía para la Administración del Riesgo y el Diseño de Controles en Entidades Públicas Versión 6, dando inicio a la estructura metodológica, con la política de administración del riesgo, en articulación con el esquema de líneas de defensa, eje articulador definido en la Dimensión 7 Control Interno del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, teniendo en cuenta que se trata de un paso esencial en cabeza de la alta dirección de las entidades, en tanto se constituye en la base para la gestión del riesgo en todos los niveles organizacionales, que permita establecer mecanismos para identificar, valorar y minimizar los riesgos a los que constantemente están expuestas y poder de esta manera fortalecer el Sistema de Control Interno permitiendo el cumplimiento de los objetivos misionales.

La Cultura del Riesgo se implementa estableciendo los parámetros desde la primera línea de defensa en colaboración con la alta dirección y los encargados de los riesgos dentro de la entidad.

La función de cada línea de defensa será:

Línea Estratégica: Está en cabeza de la Alta Dirección y del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno – CICCI para la toma de decisiones.


Primera Línea de Defensa: Aporta con el desarrollo de sus funciones y actividades a la toma de decisiones de acuerdo a la estrategia que se ejecute dentro de los procesos.

Segunda Línea de Defensa: Infiuye en la toma de medidas a partir de cuestionamientos, consultas, apoyo, monitoreo, control y supervisión.

Tercera Línea de Defensa: Debe enfocarse en desarrollar actividades de aseguramiento y consultoría para agregar valor a la gestión de la entidad.

3.6. EL ROL DE ENFOQUE HACIA LA PREVENCIÓN Y EL PLAN DE FOMENTO DE LA CULTURA DEL CONTROL

En el marco de la **Guía Rol de las Unidades u Oficinas de Control Interno, Auditoría Interna o quien haga sus veces - Versión 3**, capítulo 4 Rol enfoque hacia la prevención, articula la asesoría y acompañamiento con el fomento de la cultura del control por parte de unidades u Oficinas de Control Interno a los líderes de los procesos, equipos de trabajo y en todos los servidores una cultura de control efectiva para el logro de los objetivos, al adoptar un papel más activo en la sensibilización y la recomendación de mejoras significativas en temas claves para la gestión institucional y en particular, en la gestión del riesgo, por lo cual con el desarrollo de estas actividades de asesoría y acompañamiento, mediante la vinculación de información proveniente de seguimientos y procesos de auditoría interna, a fin de generar recomendaciones

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

con enfoque preventivo y para la mejora de la estructura de control de la entidad en temas fundamentales como la gestión del riesgo y planes de mejoramiento.

Este rol cobra mayor relevancia con ocasión al nuevo **enfoque de control fiscal**, de acuerdo con el Acto Legislativo 04 de 2019 el cual determinó como un pilar fundamental la prevención del daño al patrimonio público, conllevando a que de manera proactiva el jefe de control interno esté atento a identificar alertas de riesgo fiscal para que se comunique al representante legal de la entidad con los soportes correspondientes y recomendaciones estratégicas para prevenirlo o mitigarlo, es allí donde la primera línea de defensa en la cual hace parte la alta dirección está llamada a desplegar las acciones pertinentes para gestionar de manera adecuada el riesgo latente buscando evitar el daño patrimonial. Se aclara que este rol de asesoría no se trata de asumir responsabilidades de gestión si no de orientar, recomendar y acompañar de manera autónoma e independiente.

Mediante el Decreto 403 de 2020, se estableció el **Sistema de Alertas de Control Interno - SACI** el cual permite reportar, consultar, priorizar y focalizar el resultado del ejercicio de vigilancia y seguimiento permanente realizado de manera articulada y conjunta entre los jefes de control interno y la Contraloría General de la República, en donde se evidencie posible riesgo de afectación o pérdida de recursos públicos y/o bienes patrimoniales de naturaleza pública.


De igual forma, con las modificaciones introducidas por el acto legislativo 04 de 2019, toma mayor prevalencia, la facultad de la **Contraloría General de la República** en asumir complementariamente a su control posterior y selectivo, de manera excepcional **un control prevalente, preventivo y concomitante** el cual se ejerce en tiempo real generando advertencias, Sistema General de Advertencia Pública (**SIGAP**) y con la participación activa del control social y la articulación con los jefes de control interno o quien haga sus veces.

Adicionalmente, en este rol se establecen análisis y perspectivas sobre las causas identificados en las auditorías para **recomendar** a los líderes de los procesos la opción de medidas preventivas y una visión enfocada en la mejora de diseño de los controles que solucionen de raíz las situaciones que se detecten como recurrente y afecte los resultados esperados de la entidad.

De otra parte, los jefes de control interno o de quien haga sus veces tienen la obligación de hacer seguimiento y velar por el cumplimiento del plan de mejoramiento institucional, atendiendo las directivas establecidas por la Contraloría General de la República, lo cual implica un acompañamiento en la formulación, con enfoque estratégico de acciones de mejora, con procedimientos definidos de seguimiento al cumplimiento y eficacia del mismo, emitir informes con alertas de posibles incumplimientos, análisis de los hallazgos e incidencias verificando la disminución de aumento año tras año y demás acciones que permitan promover en los responsables la formulación de acciones y eficaces y el cumplimiento oportuno de las mismas.

De igual forma, la **Guía de diálogo social para el control social y su articulación con el sistema de control interno institucional**, determina al diálogo social como un mecanismo democrático para la participación ciudadana se constituye en un espacio que facilita el ejercicio del control social a la gestión pública y posibilita la interacción de los ciudadanos y organizaciones con las entidades públicas.

La Oficina de Control Interno, dentro de su ejercicio de evaluador independiente y de acuerdo con la programación prevista en el plan anual de auditoría, podrá hacer seguimiento a las responsabilidades adquiridas por la entidad y por el ejercicio de **control social** por medio del canal de comunicación acordado previamente, esto implica evaluar y verificar el cumplimiento de las acciones establecidas por los líderes de proceso y sus equipos de trabajo, (primera línea de defensa,) y el seguimiento realizado por parte de los jefes de planeación o quienes hagan sus veces, así como por los coordinadores de equipos de trabajo, comités de riesgos (donde existan), comité de contratación, áreas financieras o de TIC, (segunda línea de defensa).


| | | | |
|---|---|--|-------------------------------------|
|  <p>Departamento de CUNDINAMARCA</p> | 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. | <p>Desde el Rol de Relación con Entes Externos de Control, transferimos conocimiento con la capacitación:</p> <p>"Estrategias de Auditoría Interna para la respuesta oportuna a requerimientos de los entes externos de control y el Plan de Mejoramiento como herramienta de prevención"</p> | Funcionarios y contratistas del nivel central | <p>Equipo – Rol de Enfoque Hacia la Prevención</p> <p>Equipo – Rol de Relación con Entes Externos</p> | Mes de mayo de 2024 | Humano/tecnológico o/salas TIC Gobernación |
| 5. | <p>Campaña de sensibilización: ¡Contágate de la actitud ZEN!</p> | Funcionarios y contratistas del nivel central | Equipo – Rol de Enfoque Hacia la Prevención | Mes de mayo de 2024 | Humano/tecnológico o/Artes gráficos e insumos publicitarios |
| 6. | <p>Desde el Rol de Liderazgo Estratégico, transferimos conocimiento con la capacitación:</p> <p>"Sistema de Control Interno, enfoque esquema líneas de defensa y sus responsabilidades específicas"</p> | Funcionarios y contratistas del nivel central | <p>Equipo – Rol de Enfoque Hacia la Prevención</p> <p>Equipo - Liderazgo Estratégico</p> | Mes de junio de 2024 | Humano/tecnológico o/salas TIC Gobernación |
| 7. | <p>Campaña de sensibilización: ¡Contágate de la actitud ZEN!</p> | Funcionarios y contratistas del nivel central | Equipo – Enfoque Hacia la Prevención | Mes de junio de 2024 | Humano/tecnológico o/Artes gráficos e insumos publicitarios |
| 8. | <p>Desde el Rol de Relación con Entes Externos de Control, transferimos conocimiento con la capacitación:</p> <p>"Articulación del Sistema de Control Interno y el control externo – Control Fiscal"</p> | Funcionarios y contratistas del nivel central | <p>Equipo – Enfoque Hacia la Prevención</p> <p>Equipo – Relación con Entes Externos de Control</p> | Mes de julio de 2024 | Humano/tecnológico o/salas TIC Gobernación |

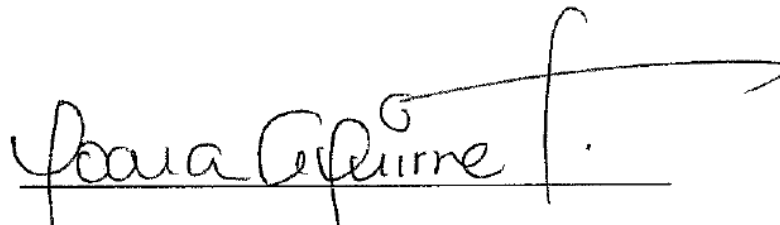
4. ESTRATEGIAS

| Ítem | Estrategia | Dirigido a | Responsable | Fecha Ejecución | Recursos |
|------|---|--|---|----------------------|---|
| 1. | Desde el Rol de Evaluación de la Gestión del Riesgo, transferimos conocimiento con la capacitación: "Resultados Evaluación de la Gestión de Riesgos Vigencia 2023 y lineamientos generales" | Funcionarios y contratistas del nivel central | Equipo - Rol de Enfoque Hacia la Prevención Equipo - Rol de la Gestión del Riesgo | Mes de marzo de 2024 | Humano/tecnológico/salas TIC Gobernación |
| 2. | Desde el Rol de Evaluación y Seguimiento, transferimos conocimiento con la capacitación: "Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y Lineamientos Medición del Desempeño Institucional, Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión - FURAG, Vigencia 2023" | Funcionarios y contratistas del nivel central | Equipo - Rol de Enfoque Hacia la Prevención Equipo - Rol de Evaluación y Seguimiento | Mes de abril de 2024 | Humano/tecnológico/salas TIC Gobernación |
| 3. | Desde el Rol de Evaluación de la Gestión del Riesgo, transferimos conocimiento con la capacitación: "Gestión del Riesgo" | Funcionarios y contratistas del nivel central Equipos de mejoramiento | Equipo - Rol de Enfoque Hacia la Prevención Equipo - Rol de la Gestión del Riesgo | Mes de abril de 2024 | Humano/tecnológico/salas TIC Gobernación |

| | | | | | |
|-----|---|--|--|---------------------------|---|
| 9. | Campaña de sensibilización: ¡Contágate de la actitud ZEN! | Funcionarios y contratistas del nivel central | Equipo – Enfoque Hacia la Prevención | Mes de julio de 2024 | Humano/tecnológico/Artes gráficos e insumos publicitarios |
| 10. | Desde el Rol de Liderazgo Estratégico, transferimos conocimiento con la capacitación: "Indicadores de Gestión" | Funcionarios y contratistas del nivel central | Equipo – Enfoque Hacia la Prevención Equipo - Liderazgo Estratégico | Mes de agosto de 2024 | Humano/tecnológico/salas TIC Gobernación |
| 11. | Campaña de sensibilización: ¡Contágate de la actitud ZEN! | Funcionarios y contratistas del nivel central | Equipo – Enfoque Hacia la Prevención | Mes de agosto de 2024 | Humano/tecnológico/Artes gráficos e insumos publicitarios |
| 12. | Desde el Rol de Evaluación y Seguimiento, transferimos conocimiento con la capacitación: "Guía de diálogo social para el control social y su articulación con el Sistema de Control Interno Institucional" | Funcionarios y contratistas del nivel central | Equipo – Enfoque Hacia la Prevención Equipo – Evaluación y Seguimiento | Mes de septiembre de 2024 | Humano/tecnológico/salas TIC Gobernación |
| 13. | Campaña de sensibilización: ¡Contágate de la actitud ZEN! | Funcionarios y contratistas del nivel central. | Equipo – Enfoque Hacia la Prevención | Mes de septiembre de 2024 | Humano/tecnológico/Artes gráficos e insumos publicitarios |
| 14. | Desde el Rol de Relación con Entes Externos de Control, transferimos conocimiento con la capacitación: "Contratación Estatal y Rendición de Cuentas, transparencia y confianza" | Funcionarios y contratistas del nivel central | Equipo - Enfoque Hacia la Prevención Equipo - Liderazgo Estratégico | Mes de octubre de 2024 | Humano/tecnológico/salas TIC Gobernación |

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

| | | | | | |
|------------|--|--|---|--------------------------|---|
| 15. | Campaña de sensibilización: ¡Contágate de la actitud ZEN! | Funcionarios y contratistas del nivel central | Equipo – Enfoque Hacia la Prevención | Mes de octubre de 2024 | Humano/tecnológico/Artes gráficos e insumos publicitarios |
| 16. | Desde el Rol de Evaluación y Seguimiento, transferimos conocimiento con la capacitación: "Recomendaciones Evaluación Independiente del Estado del Sistema de Control Interno" | Funcionarios y contratistas del nivel central | Equipo – Enfoque Hacia la Prevención Equipo – Evaluación y Seguimiento | Mes de noviembre de 2024 | Humano/tecnológico/salas TIC Gobernación |
| 17. | Campaña de sensibilización: ¡Contágate de la actitud ZEN! | Funcionarios y contratistas del nivel central. | Equipo – Enfoque Hacia la Prevención | Mes de noviembre de 2024 | Humano/tecnológico/Artes gráficos e insumos publicitarios |



YOANA MARCELA AGUIRRE TORRES
JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO

Fecha: 20/03/2024

Elaboró: Karen Fernanda Buenaventura – Contratista OCI
 Yody Magnolia García Gómez – Funcionaria OCI
 Revisó: Equipo de Facilitadores:
 Erika Patricia Peña Carreño – Profesional Universitario
 Camila Andrea Ávila Millán – Profesional Universitario
 Yuly Andrea Huertas Alonso – Contratista OCI
 Aura Esperanza Gómez Prieto – Contratista OCI