

	EVALUACION Y SEGUIMIENTO	Código EV-SEG-FR-032
		Versión 04
	INFORME DE CONTROL INTERNO	Fecha de Aprobación: 08 Agosto 2019

INFORME	PERIODO EVALUADO	FECHA
INFORME FINAL FOMENTO DE LA CULTURA DEL CONTROL 2021	CUARTO TRIMESTRE	17/12/2021

NORMATIVIDAD APLICABLE

El rol de enfoque hacia la prevención articula la asesoría y acompañamiento, con el fomento de la cultura del control, estos roles originalmente establecidos en el artículo 2.2.21.5.3 del capítulo 5 del Decreto 1083 de 2015.

ANÁLISIS Y RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

En el marco de los roles de la Oficina de Control Interno: Enfoque hacia la prevención y evaluación de la gestión del riesgo; y dando cumplimiento al Plan de Fomento de Cultura del control 2021.

El objetivo del plan de fomento de la cultura de autocontrol es crear conciencia y apropiación del sistema del control interno y su injerencia en la gestión de la Gobernación. El propósito general es de la ejecución de estrategias que conlleven al fortalecimiento del sistema de control interno y líneas de defensa y por ende mejoramiento continuo del desempeño y la confianza de los funcionarios de todas las dependencias del Nivel Central de la Gobernación.

Los objetivos específicos se establecieron como:

1. Crear conciencia y definir estrategias para medir la cultura de riesgo y la cultura del cumplimiento en la Gobernación que conlleven al fortalecimiento de procesos y procedimientos y la apropiación del sistema de control Interno conforme los resultados de los informes o evaluaciones realizadas por los auditores de la OCI.
2. Crear conciencia y sensibilizar el sistema del control interno como responsabilidad de todos en la Gobernación. Conforme con los resultados de los informes o evaluaciones realizadas por los auditores de la OCI. Facilitar la estructuración del Esquema de Líneas de Defensa en la entidad, de modo tal que en adelante pueda fortalecerse de forma más efectiva el ejercicio del control en todos los niveles de la organización.
3. Crear conciencia sobre la cultura de control, la confianza personal y la confianza institucional mediante estrategias digitales que promueva funcionarios probos, participación ciudadana, aumentar el capital social y una entidad pública que infunda más confianza.
4. Realizar campaña de sensibilización a todos los procesos y dependencias sobre el sistema del control interno mediante webminars y de manera presencial basado en estrategias de coaching estratégico para fomentar la cultura de autocontrol.
5. Presentar a todos los procesos y dependencias los resultados de la auditoria de integridad, la cultura del riesgo y el cumplimiento.

	EVALUACION Y SEGUIMIENTO	Código EV-SEG-FR-032
	INFORME DE CONTROL INTERNO	Fecha de Aprobación: 08 Agosto 2019

Cabe anotar que el alcance del plan de fomento de la cultura de autocontrol estaba dirigido a los 24 procesos y secretarías del nivel central de la gobernación de Cundinamarca.

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. Dirigido a Secretarios, Directivos, Asesores y demás funcionarios de la Gobernación de Cundinamarca.

Análisis del cumplimiento del Objetivo General

El objetivo general del plan de fomento de la cultura de autocontrol se cumplió a cabalidad dado que con las actividades realizadas se creó conciencia y apropiación del sistema del control interno e injerencia en la gestión de la Gobernación. También facilitaron la ejecución de estrategias que conllevaron al fortalecimiento del sistema de control interno y líneas de defensa y por ende mejoraron el desempeño y la confianza de los funcionarios de todas las dependencias del Nivel Central de la Gobernación.

Todas las actividades realizadas se centraron en temas relacionados con el sistema de control interno y las mismas se enfocaron en temas relevantes a nivel nacional e internacional cómo: capacitaciones de riesgos para principiantes, capacitaciones sobre la ley de transparencia, capacitaciones sobre mapa de riesgos y cultura de integridad, capacitaciones sobre riesgos para principiantes, capacitaciones sobre planes de mejoramiento, capacitaciones sobre riesgos en los procesos de la gobernación y socializaciones sobre la metodología del informe de evaluación independiente del estado del sistema de control interno.

Análisis del cumplimiento de los Objetivos Específicos

1. El primer objetivo específico se cumplió con las capacitaciones de riesgo para principiantes donde participaron 1027 funcionarios en todas las entidades del nivel central. Se pudo confirmar por medio de los comentarios de la mayoría de los funcionarios, la creación de conciencia. También y se llevó a cabo una estrategia basada en una encuesta pedagógica la cual midió la cultura de riesgo y la cultura del cumplimiento en la Gobernación a 1024 funcionarios. La capacitación y encuesta conllevaron 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. El segundo objetivo específico se cumplió con las capacitaciones realizadas enfocadas a crear conciencia y sensibilizar el sistema del control interno como responsabilidad de todos en la Gobernación. Conforme con los resultados de los informes o evaluaciones realizadas por los auditores de la OCI y conversaciones con funcionarios de la oficina de control interno se diseñaron varias actividades.

	EVALUACION Y SEGUIMIENTO	Código EV-SEG-FR-032
	INFORME DE CONTROL INTERNO	Fecha de Aprobación: 08 Agosto 2019

2.1 Las actividades facilitaron la estructuración del Esquema de Líneas de Defensa mediante las capacitaciones en riesgos para principiantes en la entidad, de modo tal que se fortaleció de forma más efectiva el ejercicio del control en todos los niveles de la organización. De acuerdo con el decreto 1083 de 2015 que determina que las entidades públicas establecerán y aplicarán políticas de administración del riesgo, como parte integral del fortalecimiento de los sistemas de control interno. Para tal efecto, la identificación y análisis del riesgo debe ser un proceso permanente e interactivo entre la administración y las unidades de control interno o quien haga sus veces, evaluando aspectos, tanto internos como externos, que pueden llegar a representar amenaza para la consecución de los objetivos de la entidad.

Por tal razón la implementación y fortalecimiento del sistema de control deben estar enfocados hacia la prevención de todos los riesgos que pueden vulnerar la gestión de la entidad, para lo cual, se diseñó una capacitación pedagógica para todos los funcionarios “*de a pie*” con el fin que la entidad cuente con una política sólida de administración de riesgos acompañada de una labor preventiva y asesora.

2.2 La capacitación sobre los mapas de riesgos y cultura de integridad se enmarcó dentro del pacto por la transparencia e integridad en la gobernación de Cundinamarca. La capacitación fue impartida por la vicepresidencia de la república y la secretaría de transparencia y fue gestionada por el contratista. La secretaría de transparencia como líderes y promotores de la política pública de transparencia, integridad y legalidad hacia un estado abierto, acordaron con los gobernadores del país implementar la estrategia de integridad pública llamada "ruta por la transparencia e integridad", con el objetivo fundamental de promover entidades territoriales eficientes, que cierren brechas y con buena gobernanza.

2.3 Las capacitaciones sobre la responsabilidad de la supervisión en la contratación, encuestas y actividades de apoyo y explicación permanente sobre las líneas de defensa durante las capacitaciones lograron cumplir con el objetivo

3 El tercer objetivo específico se cumplió mediante una estrategia pedagógica basada en un modelo psicológico y de coaching de “Inteligencias Múltiples” para promover el autocontrol, autogestión y la autorregulación por medio de mensajes de correo enviados a todos los funcionarios de la gobernación. La estrategia se basó en dos enfoques, personal y profesional, para aplicar, promover más funcionarios probos, participación ciudadana, aumentar el capital social y una entidad pública que infunda más confianza. Los mensajes permitieron crear conciencia sobre la cultura de control, la confianza personal y la confianza institucional mediante estrategias digitales.

3.1 La actividad digital se enfocó en promocionar mediante correos semanales con el fin de generar recordatorio de mensajes y de un dibujo que representara el enfoque de “Inteligencias Múltiples-2 enfocada en el fomento de la cultura de control. La campaña comenzó en mayo con mensajes semanales con conceptos relacionados con el Sistema de Control Interno. Se diseñaron planillas, textos revisados por funcionarios de la oficina de control interno.

	EVALUACION Y SEGUIMIENTO	Código EV-SEG-FR-032
	INFORME DE CONTROL INTERNO	Versión 04
		Fecha de Aprobación: 08 Agosto 2019

- 4 El cuarto objetivo específico se cumplió mediante capacitaciones donde se desarrollaron campañas de sensibilización a todos los procesos y dependencias sobre el sistema del control interno mediante webminars basado en estrategias de coaching estratégico para fomentar la cultura de autocontrol.

Se llevaron a cabo varias actividades con el fin de cumplir con el actual objetivo específico. Todas las capacitaciones en administración de riesgos para principiantes y administración de riesgos con enfoque en procesos tuvo como tema principal el sistema de control interno.

- 5 El quinto y último objetivo específico se cumplió con las capacitaciones enfocado en riesgos, procesos y dependencias principalmente. Las capacitaciones se centraron en los riesgos y controles de cada proceso, se mencionaron los resultados de la auditoria de integridad, y la cultura del riesgo.

Las capacitaciones y socializaciones enfocadas en la metodología del informe de evaluación independiente del estado del sistema de control interno y la capacitación de gestión de riesgos con enfoque en procesos logró unificar de manera congruente el MIPG, componentes del sistema de control interno, Líneas de defensa, procesos, contextos de procesos, riesgos, controles y el código de integridad logro muy buena acogida con un total de 1248 funcionarios capacitados.

Resultados cualitativos:

CAPACITACIONES FOMENTO DE LA CULTURA DEL CONTROL 2021		
ACTIVIDAD	FECHA	# PERSONAS
CAPACITACIÓN LEY DE TRANSPARENCIA	6/05/2021	620
CAPACITACIÓN MAPA DE RIESGOS Y CULTURA DE INTEGRIDAD	13/05/2021	668
CAPACITACIÓN EN RIESGOS PARA PRINCIPIANTES	31/05/2021	1027
PLANES DE MEJORAMIENTO	29/06/2021	101
CAPACITACIÓN EN RIESGOS EN PROCESOS	9/09/2021	1.248
SOCIALIZACIÓN DE LA METODOLOGÍA DEL INFORME DE EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	26/11/2021	38
Total de Funcionarios Capacitados		3.702

	EVALUACION Y SEGUIMIENTO	Código EV-SEG-FR-032
	INFORME DE CONTROL INTERNO	Fecha de Aprobación: 08 Agosto 2019

Análisis del Alcance de las capacitaciones:

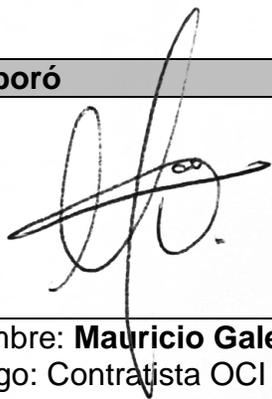
De acuerdo a la tabla anterior el alcance del plan de fomento de la cultura de autocontrol estaba dirigido a los 24 procesos y secretarías del nivel central de la gobernación de Cundinamarca. De acuerdo a todos los informes presentados durante el año, se puede evidenciar el cumplimiento tanto en la convocatoria y en los listados de asistencia. Ver informes

Finalmente, el programa de Fomento de Cultura del control se desarrolló 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.

CONCLUSIONES

El plan de fomento de la cultura del control sufrió dos cambios en las actividades planeadas por razones logísticas y de demora en la revisión y aprobación de los productos, encuestas y capacitaciones. Más sin embargo el objetivo general y los 5 objetivos específicos se cumplieron a cabalidad. A parte de todos los informes presentados de cada actividad desarrollada, los cuales se pueden localizar en el servidor de la oficina de control interno, se pueden consultar los informes de supervisión del contrato SG – CPS – No. 130 del 16 de febrero de 2021, los cuales cuentan con sus respectivas evidencias y aprobación de los dos supervisores del contrato.

Elaboró



Nombre: **Mauricio Galeano Povea**
Cargo: Contratista OCI

Aprobó



Nombre: **Lukas Alberto Cruz Mora**
Cargo: Asesor Oficina de Control Interno