

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión 04
		Fecha: 04/08/2022

PROCESOS AUDITADOS:	Auditoría interna al seguimiento a la ejecución de los Planes Institucionales y Estratégicos: Gestión Documental, Gestión Contractual, Gestión del Bienestar y Desempeño del Talento Humano, Direccionamiento Estratégico y Articulación Gerencial, Gestión Tecnológica y Gestión de Seguridad de la Información
SECRETARÍAS / DEPENDENCIAS AUDITADAS:	Secretaría General, Secretaría Jurídica, Secretaría de la Función Pública, Secretaría de Planeación, Secretaría de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC)
AUDITOR LÍDER:	Ludy Rocio Vargas Vargas
AUDITORES:	Karol Mishelld Tausa García, Olga Lucía Camacho González, Daniel Varela Chorens
AUDITORES ACOMPAÑANTES:	N/A
OBJETIVO:	Validar el cumplimiento de las directrices del Decreto 612 de 2018 en los 12 planes institucionales y estratégicos ejecutados por la Gobernación de Cundinamarca, verificando su publicación y ejecución a través de los planes de acción, vigencia 2022 (del 1 de enero al 31 de agosto de 2022).
ALCANCE:	Vigencia 2022, del 1 de enero al 31 de agosto de 2022.
PERIODO DE LA AUDITORÍA:	2022

TABLA DE CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN	2
2	CRITERIOS DE AUDITORÍA	3
2.1	Evaluación de Cumplimiento	3
2.2	Evaluación de la Gestión	3
2.3	Evaluación Gestión de Riesgos y Controles:.....	4
2.4	Sistema de Control Interno (SCI):.....	4
3	EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	4
3.1	EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO	5
3.2	EVALUACIÓN EJECUCION PLANES.....	17

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión: 04
		Fecha: 04/08/2022

4	SISTEMA DE CONTROL INTERNO	48
4.1	EVALUACIÓN DE LOS CRITERIOS DIFERENCIALES DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	48
4.2	EVALUACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RIESGOS	54
5	HALLAZGOS DE AUDITORÍA	59
5.1	FORTALEZAS	59
5.2	OPORTUNIDADES DE MEJORA	59
5.3	NO CUMPLIMIENTOS	59
6	CONCLUSIONES DE AUDITORÍA	71

1 INTRODUCCIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN

Con fundamento en el Plan anual de auditoría del Sector Central y de acuerdo con lo dispuesto en el estatuto de Auditoría, la Oficina de Control Interno de la Gobernación de Cundinamarca, en su rol de evaluación y seguimiento, realizó auditoría interna al seguimiento a la ejecución de los Planes Institucionales y Estratégicos, para la vigencia 2022.

De conformidad con el Decreto 612 de 2018 el cual establece en el artículo 1: “Adicionar al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, los siguientes artículos: "2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año”:

1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR.
2. Plan Anual de Adquisiciones.
3. Plan Anual de Vacantes
4. Plan de Previsión de Recursos Humanos.
5. Plan Estratégico de Talento Humano.
6. Plan Institucional de Capacitación.
7. Plan de Incentivos Institucionales.

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión 04
		Fecha: 04/08/2022

8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.
9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.
10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI.
11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información.
12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

Para el ejercicio de la Auditoría se realizaron pruebas sustantivas y pruebas de cumplimiento, utilizando los procedimientos de auditoría de Estudio General, análisis, revisión documental y comprobación. Se realizaron mesas de trabajo con los líderes que ejecutan dichos planes, con el propósito de constatar que estos se cumplen conforme a lo planeado.

2 CRITERIOS DE AUDITORÍA

Los criterios de auditoría que se tomaron en cuenta para el desarrollo de esta auditoría son:

2.1 Evaluación de Cumplimiento

Decreto 612 de 2018 Artículo 1- Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, Art: 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: "solamente unifica su fecha de presentación y su propósito es orientar a las entidades a que de manera articulada definan todo lo necesario para hacia la consecución de los objetivos y metas institucionales" (Explicación del DAFP), de los 12 planes institucionales y estratégicos.

2.2 Evaluación de la Gestión

- Verificar las actividades de los procedimientos internos: Procedimiento Plan Anual de Adquisiciones: A-GC-PR-009: Actividades 4, 5,6, 7 y 8.
- Verificar el cumplimiento de las actividades de los Doce planes institucionales y Estratégicos

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión: 04
		Fecha: 04/08/2022

2.3 Evaluación Gestión de Riesgos y Controles:

Verificar los riesgos identificados en relación con el manejo 12 planes institucionales y estratégicos ejecutados por la Gobernación de Cundinamarca, para validar la ejecución de los controles asociados

2.4 Sistema de Control Interno (SCI):

Información y Comunicación

- Cumplir con las políticas y lineamientos para generar y comunicar la información relevante, de manera accesible, oportuna, confiable, íntegra y segura, que facilite las acciones de control en la entidad - Primera Línea.

Actividades de Control

- Establecer responsabilidades para la ejecución de las actividades de control y asegurar que personas competentes y con autoridad suficiente, efectúen dichas actividades con diligencia y oportunidad – Primera Línea.

Actividades de Monitoreo:

- Efectuar la Gestión del riesgo de la entidad con énfasis en Confiabilidad de la información financiera y no financiera

3 EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN

A continuación, se presentan los resultados de la evaluación independiente en la cual se consideró el cumplimiento en la formulación, aprobación y publicación y posterior evaluación de los 12 Planes Institucionales y Estratégicos y del Plan de Acción para la vigencia 2022 (corte agosto 31 de 2022).

La evaluación se realizó mediante la verificación al cumplimiento normativo y ejecución de los planes con la documentación que fue suministrada por cada Secretaría líder y responsable de la ejecución de las actividades.

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión 04
		Fecha: 04/08/2022

3.1 EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO

3.1.1 PLANEACIÓN INSTITUCIONAL

De acuerdo con lo establecido en la Ley 1474 de 2011 “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública” y refiriéndonos específicamente al Artículo 74:

“ARTÍCULO 74. Plan de acción de las entidades públicas. A partir de la vigencia de la presente ley, todas las entidades del Estado a más tardar el 31 de enero de cada año deberán publicar en su respectiva página web el Plan de Acción para el año siguiente, en el cual se especificarán los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión”

Formulación, Aprobación y publicación de los Plan Institucionales y Estratégico 2022

Para validar la formulación, aprobación y publicación de los Planes Institucionales y Estratégicos 2022, dando cumplimiento a la mencionada normatividad, se realizaron solicitudes por correo y mesas de trabajo en las fechas 29 de septiembre, 3, 4, 5, 6, 7 y 10 de octubre de 2022 en las diferentes Secretarías evaluadas, de acuerdo con las evidencias suministradas (PlyE_OLC_001_PINAR, PlyE_OLC_002_PAA, PlyE_KMT_003_Pvacantes_PTalentoH_PGestiónTH, PlyE_DVC_004_PIC_PIncentivos_PSST, PlyE_LRV_005_PETIC_PSeguridad_PRiesgos, PlyE_LRV_006_PAAC, PlyE_LKDO_007) se puede concluir, entre otras lo siguiente:

Plan Institucional o estratégico	Proceso y Secretaría	Aprobación Cumple / No cumple	Publicación Cumple / No cumple	Existencia Cumple / No cumple
1. Plan institucional de archivos de la entidad pinar.	Secretaría general Proceso: Gestión Documental	Cumple	Cumple	No cumple
2. Plan anual de adquisiciones.	Secretaría Jurídica Muestra: Secretaría de la Función Pública, General, TIC. Proceso: Gestión Contractual	Cumple	Cumple	No cumple
3. Plan anual de vacantes	Secretaría de la función pública. Proceso de gestión del bienestar y desempeño del talento humano.	Cumple	Cumple	No cumple
4. Plan de previsión de recursos humanos.	Secretaría de la función pública. Proceso de gestión del bienestar y desempeño del talento humano.	Cumple	Cumple	No cumple

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO		Código: EV-SEG-FR-050	
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN		Versión: 04	
			Fecha: 04/08/2022	

5. Plan estratégico de talento humano.	Secretaría de la función pública. Proceso de gestión del bienestar y desempeño del talento humano.	Cumple	Cumple	No cumple
6. Plan institucional de capacitación.	Secretaría de la función pública. Proceso de gestión del bienestar y desempeño del talento humano.	Cumple	Cumple	No cumple
7. Plan de incentivos institucionales.	Secretaría de la función pública. Proceso de gestión del bienestar y desempeño del talento humano.	Cumple	Cumple	No cumple
8. Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.	Secretaría de la función pública. Proceso de gestión del seguridad y Salud en el Trabajo.	Cumple	Cumple	No cumple
9. Plan anticorrupción y de atención al ciudadano.	Secretaría de Planeación. Proceso: Direccionamiento estratégico y articulación gerencial-	Cumple	Cumple	No cumple
10. Plan estratégico de tecnologías de la información y las comunicaciones PETI	Secretaría de las TIC. Proceso: Gestión tecnológica.	Cumple	Cumple	No cumple
11. Plan de tratamiento de riesgos de seguridad y privacidad de la información.	Secretaría de las TIC. Proceso: gestión de seguridad de la Información.	Cumple	Cumple	No cumple
12. Plan de seguridad y privacidad de la información	Secretaría de las TIC. Proceso: gestión de seguridad de la Información.	Cumple	Cumple	No cumple

3.1.1.1 Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR:

Verificación de la Publicación del Plan: En la verificación de la publicación del plan Institucional de Archivos -PINAR: Se evidenció el cumplimiento de esta actividad, a través de la publicación del “Plan Institucional de Archivo 2018” en la página web de la entidad, a través del siguiente enlace de publicación <https://www.cundinamarca.gov.co/dependencias/secgeneral/gestion-documental/Plan-institucional-de-archivos>, cumpliendo con la fecha establecida en el Decreto 612 de 2018, el cual está compuesto por 26 páginas y se encuentra publicado en el aplicativo ISOLUCIÓN, con el Código :A-GD-PLA-002, Versión:01 del 31 de mayo de 2018, emitido por la Secretaría General.

Verificación de la aprobación del plan Institucional de Archivo - PINAR: La secretaria general como evidencia de cumplimiento de esta actividad, mediante correo del día 2 de octubre, anexa acta de revisión

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión 04
		Fecha: 04/08/2022

y aprobación de planes institucionales 2021, acta de fecha 28 de enero de 2021, codificada SPC-DEAG-20, este plan fue diseñado en el 2018, allí se menciona que se dio cumplimiento al decreto 077 de 2019 y el Plan fue aprobado en esta reunión.

Verificación de la existencia del plan de acción para la vigencia 2022: De las actividades que incluye el Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR: Mediante correo del día 2 de octubre, la Secretaria general anexa un documento denominado “Tabla de Mando 2022”, donde están discriminados los aspectos críticos, el tema, las actividades y los avances de las mismas, a desarrollar durante la vigencia 2022, sin embargo, el documento no cumple con lo estipulado en el Artículo 74 de la Ley 714 de 2011. donde menciona que los planes de acción deben especificar los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión.

Papel de Trabajo: *PlyE_OLCG_0013_Pinar_General*

3.1.1.2 Plan Anual de Adquisiciones

Verificación de la Publicación del Plan: Se evidenció el cumplimiento de esta actividad, a través de la publicación del “Plan Anual de adquisición” en la página web de la entidad, a través del siguiente enlace de publicación <https://community.secop.gov.co/Public/App/AnnualPurchasingPlanEditPublic/View?id=200077>

A continuación, se evidencia la fecha de publicación del plan anual de adquisiciones para cada una de las Secretarías ordenadoras del gasto de la Gobernación de Cundinamarca, durante la vigencia 2022, el valor inicial del PAA y el número de actualizaciones realizadas a corte 31 de agosto de la actual vigencia.

SECRETARIA JURIDICA PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES VIGENCIA 2022			
SECRETARIA	VALOR PAAC	FECHA PUBLICACION PAAC	No. DE ACTUALIZACIONES
SECRETARIA DE EDUCACION	\$240.385.926.126	Enero 13 de 2022	29
SECRETARIA DE HACIENDA	\$54.910.512.908	Enero 31 de 2022	5
SECRETARIA DE PLANEACION	\$5.460.931.449	Enero 4 de 2022	22
SECRETARIA DE SALUD	\$54.847.506.241	Enero 4 de 2022	10
SECRETARIA DE TRANSPORTE Y MOVILIDAD	\$14.537.232.641	Enero 23 de 2022	8
SECRETARIA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL	\$19.663.567.715	Enero 21 de 2022	6
SECRETARIA DE AMBIENTE	\$15.455.724.945	Enero 13 de 2022	7

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión: 04
		Fecha: 04/08/2022

SECRETARIA DE CIENCIA TECNOLOGIA E INNOVACION	\$27.747.010.982	Enero 17 de 2022	5
SECRETARIA DE COMPETITIVIDAD	\$39.121.514.498	Enero 13 de 2022	17
SECRETARIA GENERAL	\$38.163.376.603	Enero 14 de 2022	60
SECRETARIA DE DESARROLLO SOCIAL	\$22.348.528.145	Enero 18 de 2022	12
SECRETARIA DE ASUNTOS INTERNACIONALES	\$7.447.500.000	Enero 12 de 2022	4
SECRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA	\$7.572.883.310	Enero 4 de 2022	9
SECRETARIA DE GOBIERNO	\$121.652.683.397	Enero 12 de 2022	14
SECRETARIA DE MINAS ENERGIA Y GAS	\$36.855.745.514	Enero 12 de 2022	15
SECRETARIA DE LAS TIC	\$20.837.323.008	Enero 5 de 2022	18
SECRETARIA DE INTEGRACION REGIONAL	\$1.627.536.689	Enero 19 de 2022	1
SECRETARIA JURIDICA	\$1.831.813.899	Enero 21 de 2022	5
SECRETARIA DE LA ALTA CONSEJERIA PARA LA FELICIDAD	\$1.216.658.093	Enero 21 de 2022	4
SECRETARIA DE HABITAT Y VIVIENDA	\$22.735.100.007	Enero 13 de 2022	9
UNIDAD ADMINISTRATIVA PARA GESTION Y DESASTRE	\$36.841.077.255	Enero 17 de 2022	14
SECRETARIA DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GENERO	\$5.782.807.533	Enero 14 de 2022	9
SECRETARIA DE PRENSA Y COMUNICACIÓN	\$11.546.705.000	Enero 11 de 2022	5

Verificación de la aprobación del plan: Se aprobó el plan anual de adquisiciones, a través del comité Institucional de Gestión y Desempeño del 27 de enero de 2022, información que puede ser verificada a través del acta No. 22. en el numeral 5.

Verificación de la existencia del plan de acción para la vigencia 2022: Se evidenció el cumplimiento del PAA al inicio de los diferentes procesos contractuales, este procedimiento se realiza desde la página de la Gobernación de Cundinamarca en el enlace de contratación, a través de la herramienta a un CLIC, allí se consultó el PAA de las veintitrés (23) secretarías de la Gobernación y se evidenció el valor inicial y cada una de las actualizaciones a la fecha; también se encontró el enlace de contratación SECOP, en donde se observaron los contratos publicados por cada Secretaria.

Para verificar la publicación y ejecución de contratos se tomó como muestra a las Secretarías: General, Función Pública, Jurídica, TIC, de cada una, se verificaron cinco (5) contratos, relacionados así:

- **Secretaría General:** publicó PAA en enero 14 de 2022, a 31 de agosto han realizado 60 actualizaciones, los contratos verificados en la plataforma SECOP II fueron: SG-CPS-544-2022, SG-CPS-524-2022, SG-CDCTI-497-2022, SG-CDCTI-495-2022, SG-SASI-009-2022.
- **Secretaría de la Función Pública:** publicó el PAA el día 4 de enero de 2022 y las actualizaciones realizadas al 31 de agosto fueron 9, los contratos verificados en la plataforma SECOP II fueron: SFP-

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión 04
		Fecha: 04/08/2022

CPS-037 -2022, SFP- CDCTI- 083 - 2022, SFP-CMC- 084-2022, SFP-CDCASO-081-2022, SFP-SIP-080-2022

- **Secretaría Jurídica:** público el PAA el 21 de enero de 2022, realizó 5 actualizaciones y los contratos verificados fueron: SJ-CMC-001-2022, SJ-CMC-001-2022, SJ-SIP-001-2022, SJ-CPS-022-2022, SJ-CPS-017-2022.
- **Secretaría de las TIC:** público el PAA el día 5 de enero de 2022, realizó 18 actualizaciones y los contratos verificados fueron; STIC-CPS-167-2022, STIC-CPS-154-2022, STIC-CD-126-2022, STIC-CMC-001-2022, STIC-004-2022

Como resultado de la evaluación realizada, se concluye que el PAA fue publicado por cada una de las 23 Secretarías oportunamente, así mismo, la publicación de los contratos y la aprobación por parte de SECOP, la herramienta a un CLIC facilita el proceso de verificación de información de contratación.

Sin embargo, no existe un plan de acción que cumpla con lo estipulado en el Artículo 74 de la Ley 714 de 2011. donde menciona que los planes de acción deben especificar los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión.

Papel de Trabajo: PlyE_OLCG_0013_PAA_Juridica

3.1.1.3 Plan Anual de Vacantes

Verificación de la Publicación del Plan: Se pudo verificar el cumplimiento de esta actividad, a través de la publicación del plan en la página web de la entidad, antes de que pasará el 31 de enero de 2022, el cual está compuesto por 15 páginas, fue emitido por la Secretaría de la Función Pública por la Dirección de Administración de Talento Humano, proyectado y revisado por la asesora de la Secretaría de la Función Pública, aprobado por el Director de Administración de Talento Humano y firmado por la Secretaria de la Función Pública de la Gobernación de Cundinamarca del mes de enero.

Enlace de publicación: [Transparencia y acceso a la información \(cundinamarca.gov.co\)](https://transparencia.cundinamarca.gov.co)

Verificación de la aprobación del plan: Se aprobó el plan anual de vacantes, a través del comité Institucional de Gestión y Desempeño del 27 de enero de 2022, información que puede ser verificada a través del acta No. 22. en el numeral 5.

Verificación de la existencia del plan de acción y/o autodiagnóstico MIPG para la vigencia 2022: Existen actividades relacionadas al plan anual de vacantes en el autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano, en el cual se han adjuntado evidencias que se detallan en la evaluación de la gestión y reportes de su ejecución durante la vigencia 2022, sin embargo, no existe un plan de acción específico para el plan anual de vacantes, que cumpla con lo estipulado en el Artículo 74 de la Ley 714 de 2011. donde

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión: 04
		Fecha: 04/08/2022

menciona que los planes de acción deben especificar los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión.

Papel de Trabajo: PlyE_KMT_003_Pvacantes_PTalentoH_PGestiónTH

3.1.1.4 Plan de Previsión de Recursos Humanos.

Verificación de la Publicación del Plan: Se pudo verificar el cumplimiento de esta actividad, a través de la publicación del plan en la página web de la entidad, antes de que pasará el 31 de enero de 2022, el cual está compuesto por 14 páginas, fue emitido por la Secretaría de la Función Pública por la Dirección de Administración de Talento Humano, aprobado por el Director de Administración de Talento Humano y firmado por la Secretaria de la Función Pública de la Gobernación de Cundinamarca del mes de enero.

Enlace de publicación: [Transparencia y acceso a la información \(cundinamarca.gov.co\)](https://cundinamarca.gov.co)

Verificación de la aprobación del plan: Se aprobó el plan de previsión de recursos humanos, a través del comité Institucional de Gestión y Desempeño del 27 de enero de 2022, información que puede ser verificada a través del acta No. 22, en el numeral 5.

Verificación de la existencia del plan de acción y/o autodiagnóstico MIPG para la vigencia 2022: Existen actividades relacionadas al plan de previsión de recursos humanos en el autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano, en los cuales se han adjuntado evidencias y reportes de su ejecución durante la vigencia 2022, sin embargo, no existe un plan de acción específico para el plan de previsión de recursos humanos, que cumpla con lo estipulado en el Artículo 74 de la Ley 714 de 2011. donde menciona que los planes de acción deben especificar los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión.

Papel de Trabajo: PlyE_KMT_003_Pvacantes_PTalentoH_PGestiónTH

3.1.1.5 Plan Estratégico de Talento Humano.

Verificación de la Publicación del Plan: Se pudo evidenciar el cumplimiento de esta actividad, a través de la publicación del plan en la página web de la entidad, antes de que pasará el 31 de enero de 2022, el cual está compuesto por 29 páginas fue emitido por la Secretaría de la Función Pública por la Dirección de Administración de Talento Humano, no se evidencia quien lo proyectó, revisó y aprobó, se encuentra firmado por la Dra. Paula Susana Ospina Franco, secretaria de la Función Pública de la Gobernación de Cundinamarca.

Enlace de publicación: [Transparencia y acceso a la información \(cundinamarca.gov.co\)](https://cundinamarca.gov.co)

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión 04
		Fecha: 04/08/2022

Verificación de la aprobación del plan: Se aprobó el plan estratégico de talento humano, a través del comité Institucional de Gestión y Desempeño del 27 de enero de 2022, información que puede ser verificada a través del acta No. 22, en el numeral 5.

Verificación de la existencia del plan de acción para la vigencia 2022: Existen actividades relacionadas al plan de estratégico de talento humano en el autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano, en los cuales se han adjuntado evidencias y reportes de su ejecución durante la vigencia 2022, sin embargo, no existe un plan de acción específico para el plan estratégico de talento humano, que cumpla con lo estipulado en el Artículo 74 de la Ley 714 de 2011. donde menciona que los planes de acción deben especificar los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión.

Papel de Trabajo: PlyE_KMT_003_Pvacantes_PTalentoH_PGestiónTH

3.1.1.5 Plan Institucional de Capacitación.

Verificación de la Publicación del Plan: Se pudo verificar el cumplimiento de esta actividad, a través de la publicación del plan en la página web de la entidad, antes de que pasará el 31 de enero de 2022, el cual está compuesto por 51 páginas, fue emitido por la Secretaría de la Función Pública por la Dirección de Administración de Talento Humano, el documento se encuentra aprobado por Catalina González Segura Directora de Desarrollo Humano y por Paula Susana Ospina Franco Secretaria de la función Pública.

Verificación de la aprobación del plan: En el marco del Comité Institucional de Gestión y Desempeño: Se aprobó el PIC a través del comité Institucional de Gestión y Desempeño del 27 de enero de 2022, información que puede ser verificada a través del acta No. 22. En el numeral 5.

Verificación de la existencia del plan de acción para la vigencia 2022: Existen actividades relacionadas al PIC en el autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano, en el cual se han adjuntado evidencias que se detallan en la evaluación de la gestión y reportes de su ejecución durante la vigencia 2022. Sin embargo, no existe un plan de acción que cumpla con lo estipulado en el Artículo 74 de la Ley 714 de 2011. donde menciona que los planes de acción deben especificar los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión.

Papel de Trabajo: PlyE_DVC_004_PIC_PIncentivos_PSST

3.1.1.6 Plan de Incentivos Institucionales.

Verificación de la Publicación del Plan: Se pudo verificar el cumplimiento de esta actividad, a través de la publicación del plan en la página web de la entidad, antes de que pasará el 31 de enero de 2022, el cual

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión: 04
		Fecha: 04/08/2022

está compuesto por 57 páginas, fue emitido por la Secretaría de la Función Pública por la Dirección de Administración de Talento Humano; sin embargo, el documento no se encuentra firmado por ningún integrante de la secretaria.

Verificación de la aprobación del plan: en el marco del Comité Institucional de Gestión y Desempeño: Se aprobó el plan incentivo, a través del comité Institucional de Gestión y Desempeño del 27 de enero de 2022, información que puede ser verificada a través del acta No. 22. En el numeral 5.

Verificación de la existencia del plan de acción para la vigencia 2022: Existen actividades relacionadas al plan de incentivos en el autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano, en el cual se han adjuntado evidencias que se detallan en la evaluación de la gestión y reportes de su ejecución durante la vigencia 2022. Sin embargo, no existe un plan de acción que cumpla con lo estipulado en el Artículo 74 de la Ley 714 de 2011. donde menciona que los planes de acción deben especificar los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión.

Papel de Trabajo: PlyE_DVC_004_PIC_PIncentivos_PSST

3.1.1.7 Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Verificación de la Publicación del Plan: Se pudo verificar el cumplimiento de esta actividad, a través de la publicación del plan en la página web de la entidad, antes de que pasará el 31 de enero de 2022, el cual está compuesto por 13 páginas, fue emitido por la Secretaría de la Función Pública por la Dirección de Administración de Talento Humano; sin embargo, el documento no se encuentra firmado Y aprobado por catalina Gonzales directora de desarrollo humano, paula susana Ospina secretaria de la función pública y Andrey torres líder de SST.

Verificación de la aprobación del plan: *Verificar la aprobación del Plan en el marco del Comité Institucional de Gestión y Desempeño: Se aprobó el plan incentivo, a través del comité Institucional de Gestión y Desempeño del 27 de enero de 2022, información que puede ser verificada a través del acta No. 22. En el numeral 5.

Verificación de la existencia del plan de acción para la vigencia 2022: Existen actividades relacionadas al plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo en el autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano, en el cual se han adjuntado evidencias que se detallan en la evaluación de la gestión y reportes de su ejecución durante la vigencia 2022. Sin embargo, no existe un plan de acción que cumpla con lo estipulado en el Artículo 74 de la Ley 714 de 2011. donde menciona que los planes de acción deben especificar los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión.

Papel de Trabajo: PlyE_DVC_004_PIC_PIncentivos_PSST

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión 04
		Fecha: 04/08/2022

3.1.1.8 Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.

Verificación de la Publicación del Plan: Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano: frente al Decreto 612 de 2018, se corroboraron las fases de estructura del plan en primera instancia una versión preliminar (borrador) de fecha 27 de enero 2022, luego el decreto y la matriz del PAAC 2022 con fecha de publicación del día 31/01/2022, se evidencia a través de la página web de la entidad: <https://www.cundinamarca.gov.co/dependencias/secplaneacion/transparencia/paac>.

Verificación de la aprobación del plan: Dentro del Marco del Comité Institucional de Gestión y Desempeño: se dio cumplimiento alto en relación con la aprobación del Plan en Comité de Gestión y Desempeño, según Acta No. 22 del jueves 27 de enero de 2022, información que puede ser verificada a través de dicha acta. Numeral 5. Socialización y aprobación Planes Decreto 612 de 2018.

Verificación de la existencia del plan de acción para la vigencia 2022: Existe documento denominado plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano que incluye las actividades a desarrollar en la vigencia 2022, el documento incluye cinco componentes:

COMPONENTE 1: Gestión del Riesgo de Corrupción - Mapa de Riesgos de Corrupción

Subcomponente 1. Política de Administración de Riesgos de Corrupción

Subcomponente 2. Construcción del Mapa de Riesgos de Corrupción

Subcomponente 3. Consulta y divulgación

Subcomponente 4 Monitoreo o revisión

Subcomponente 5 Seguimiento

COMPONENTE 2: RACIONALIZACIÓN DE TRAMITES

COMPONENTE 3: RENDICIÓN DE CUENTAS

Subcomponente 1. Información de calidad y en lenguaje comprensible

Subcomponente 2. Diálogo de doble vía con la ciudadanía y sus organizaciones.

Subcomponente 3. Responsabilidad.

COMPONENTE 4: ATENCION AL CIUDADANO

Subcomponente 1. Estructura administrativa y Direccionamiento estratégico

Subcomponente 2. Fortalecimiento en los canales de atención

Subcomponente 3. Talento Humano

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión: 04
		Fecha: 04/08/2022

Subcomponente 4. Normativo y procedimental

Subcomponente 5. Relacionamiento con el ciudadano

COMPONENTE 5: TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN

Subcomponente 1. Lineamientos de Transparencia Activa

Subcomponente 2. Lineamientos de Transparencia Pasiva

Subcomponente 3. Elaboración los Instrumentos de Gestión de la Información

Subcomponente 4. Criterio diferencial de accesibilidad

Subcomponente 5. Monitoreo del Acceso a la Información Pública

COMPONENTE 6: INICIATIVAS ADICIONALES - POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Subcomponente 1. Conflicto de interés

Subcomponente 2. Código de integridad

Sin embargo, no existe un plan de acción del PAAC que cumpla con lo estipulado en el Artículo 74 de la Ley 714 de 2011. donde menciona que los planes de acción deben especificar los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión.

Papel de Trabajo: PlyE_LRV_006_PAAC

3.1.1.9 Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI.

Verificación de la Publicación del Plan: Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -- PETI: frente al Decreto 612 de 2018, se corroboró la publicación de dicho plan el día 28/01/2022, a través de la publicación del plan en la página web de la entidad <https://www.cundinamarca.gov.co/dependencias/sectic/transparencia/petic>, el cual está compuesto por 48 páginas, fue emitido por la Secretaría de TIC. Cabe mencionar que el documento aparece con fecha de actualización aparece con 05/09/2017 y en control de cambios aparece vigencia 2021.

Verificación de la aprobación del plan: dentro del Marco del Comité Institucional de Gestión y Desempeño: se dio cumplimiento alto en relación a la aprobación del Plan en Comité de Gestión y Desempeño, según Acta No. 22 del jueves 27 de enero de 2022, información que puede ser verificada a través de dicha acta.

Verificación de la existencia del plan de acción para la vigencia 2022: existe documento denominado plan Estratégico que incluye las actividades a desarrollar en la vigencia 2022, el documento contiene

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión 04
		Fecha: 04/08/2022

introducción, Derechos de autor, objetivo, alcance, equipo de trabajo PETIC, Contexto normativo, Contexto Institucional, Descripción de la Situación Actual de las TIC en la Entidad, Hallazgos, Necesidades y oportunidades de mejora, un Portafolio de iniciativas para el PETI (el Plan de Acción establecido) y un Plan de comunicaciones.

Sin embargo, no existe un plan de acción que cumpla con lo estipulado en el Artículo 74 de la Ley 714 de 2011. donde menciona que los planes de acción deben especificar los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión.

Papel de Trabajo: PlyE_LRV_005_PETIC_PSeguridad_PRiesgos

3.1.1.10 Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información.

Verificación de la Publicación del Plan: Frente al Decreto 612 de 2018, se corroboró la publicación de dicho plan el día 28/01/2022, a través de la publicación del plan en la página web de la entidad <https://www.cundinamarca.gov.co/dependencias/sectic/transparencia/plan-erspi>, el cual está compuesto por 8 páginas y fue emitido por la Secretaría de TIC, cabe mencionar que el documento no cuenta con registros de código, versión y aprobación.

Verificación de la aprobación del plan: Dentro del Marco del Comité Institucional de Gestión y Desempeño: se dio cumplimiento alto con relación a la aprobación del Plan en Comité de Gestión y Desempeño, según Acta No. 22 del jueves 27 de enero de 2022.

Verificación de la existencia del plan de acción para la vigencia 2022: Existe documento denominado plan que incluye las actividades a desarrollar en la vigencia 2022, el documento contiene objetivo, alcance términos definiciones, plan de tratamiento de Riesgos, marco referencial, metodología, marco legal, requisitos técnicos, Documentos asociados, y responsables; se puede evidenciar que su estructura obedece a una guía o metodología a seguir y no estructura como tal el manejo de los riesgos a nivel tecnológico como lo solicita la norma. Efectivamente se evidencia avances en el desarrollo de las herramientas como el Mapa de Riesgos, el cual está pendiente de aprobación

Sin embargo, no existe un plan de acción que cumpla con lo estipulado en el Artículo 74 de la Ley 714 de 2011. donde menciona que los planes de acción deben especificar los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión.

Papel de trabajo: PlyE_LRV_005_PETIC_PSeguridad_PRiesgos

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión: 04
		Fecha: 04/08/2022

3.1.1.11 Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

Verificación de la existencia y publicación del plan de acción para la vigencia 2022: Frente al Decreto 612 de 2018, se corroboró la no publicación de dicho plan en los tiempos establecidos para tal fin. como lo evidencia la página web de la entidad

<https://www.cundinamarca.gov.co/dependencias/sectic/transparencia/plan-erspi>,



No existe un plan de acción que cumpla con lo estipulado en el Artículo 74 de la Ley 714 de 2011. donde menciona que los planes de acción deben especificar los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión.

Verificación de la aprobación del plan: dentro del Marco del Comité Institucional de Gestión y Desempeño: solo se menciona que se está estructurando el Plan por lo tanto no se da cumplimiento con relación a la aprobación del Plan en Comité de Gestión y Desempeño.

PAPEL DE TRABAJO: P1yE_LRV_005_PETIC_PSeguridad_PRiesgos

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión 04
		Fecha: 04/08/2022

3.2 EVALUACIÓN EJECUCION PLANES



- ❖ Plan de Incentivos institucionales (INCENTIVOS).
- ❖ Plan Estratégico de Talento Humano (PETH).
- ❖ Plan Institucional de Capacitación (PIC).
- ❖ Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo (PSST)

- ❖ Plan Anual de Adquisiciones (PAA).
- ❖ Plan Anticorrupción y de Atención al ciudadano (PAAC)
 - * Componente Transparencia
 - * Componente Racionalización
 - * Componente Rendición Cuentas
 - * Componente SAC

- ❖ Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (PETI).
- ❖ Plan de Seguridad y Privacidad de la Información (SEGURIDAD)
- ❖ Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información (TRAT. SEGUR.)

- ❖ Plan institucional de archivos (PINAR)

Para la evaluación de la gestión, se evaluó la existencia y cumplimiento del plan de acción, de acuerdo con los criterios establecidos en la Ley 1474 de 2011 en el artículo 74 que, señala que todas las entidades del Estado a más tardar el 31 de enero de cada año, deberán publicar en su respectiva página web el Plan de Acción para el año siguiente, en el cual se especificarán los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión.

De acuerdo con estos criterios, se evidencian los siguientes resultados:

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO		Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN		Versión: 04
			Fecha: 04/08/2022

PLAN INSTITUCIONAL O ESTRATÉGICO	OBJETIVO	ESTRATEGIA	PROYECTO	METAS	RESPONSABLE	DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTAL	INDICADORES DE GESTION	INFORME DE GESTION AÑO ANTERIOR
1. Plan institucional de archivos de la entidad pinar.	CUMPLE	CUMPLE	CUMPLE	CUMPLE	NO CUMPLE	NO CUMPLE	NO CUMPLE	NO CUMPLE
2. Plan anual de adquisiciones.	CUMPLE	CUMPLE	CUMPLE	CUMPLE	CUMPLE	CUMPLE	NO CUMPLE	NO CUMPLE
3. Plan anual de vacantes	CUMPLE	CUMPLE	CUMPLE	CUMPLE	NO CUMPLE	NO CUMPLE	NO CUMPLE	NO CUMPLE
4. Plan de previsión de recursos humanos.	CUMPLE	CUMPLE	CUMPLE	CUMPLE	NO CUMPLE	NO CUMPLE	CUMPLE	NO CUMPLE
5. Plan estratégico de talento humano.	CUMPLE	CUMPLE	CUMPLE	CUMPLE	NO CUMPLE	NO CUMPLE	CUMPLE	NO CUMPLE
6. Plan institucional de capacitación.	CUMPLE	CUMPLE	CUMPLE	CUMPLE	NO CUMPLE	CUMPLE	CUMPLE	NO CUMPLE
7. Plan de incentivos institucionales.	CUMPLE	CUMPLE	CUMPLE	CUMPLE	CUMPLE	CUMPLE	CUMPLE	NO CUMPLE
8. Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.	CUMPLE	CUMPLE	CUMPLE	CUMPLE	CUMPLE	NO CUMPLE	NO CUMPLE	NO CUMPLE
9. Plan anticorrupción y de atención al ciudadano.	NO CUMPLE	CUMPLE	CUMPLE	CUMPLE	CUMPLE	NO CUMPLE	NO CUMPLE	NO CUMPLE
10. Plan estratégico de tecnologías de la información y las comunicaciones PETI	CUMPLE	CUMPLE	CUMPLE	CUMPLE	NO CUMPLE	NO CUMPLE	NO CUMPLE	NO CUMPLE
11. Plan de tratamiento de riesgos de seguridad y privacidad de la información.	CUMPLE	CUMPLE	NO CUMPLE	CUMPLE	CUMPLE	NO CUMPLE	NO CUMPLE	NO CUMPLE
12. Plan de seguridad y privacidad de la información	NO CUMPLE	NO CUMPLE	NO CUMPLE	NO CUMPLE	NO CUMPLE	NO CUMPLE	NO CUMPLE	NO CUMPLE

A continuación, se relaciona el número de actividades por cada plan:

PLAN INSTITUCIONAL O ESTRATÉGICO	NÚMERO DE ACTIVIDADES
Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR.	11 actividades para los 8 temas a desarrollar.

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión 04
		Fecha: 04/08/2022

Plan Anual de Adquisiciones.	Las 23 Secretarías elaboraron el PAA y realizan las actualizaciones que sean necesarias de acuerdo con la contratación por cada dependencia.
Plan Anual de Vacantes	5 actividades.
Plan de Previsión de Recursos Humanos.	4 actividades.
Plan Estratégico de Talento Humano.	8 actividades
Plan Institucional de Capacitación.	13 actividades
Plan de Incentivos Institucionales.	24 actividades
Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.	3 actividades
Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.	110 actividades
Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI.	13 actividades
Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información.	5 actividades
Plan de Seguridad y Privacidad de la Información	0 actividades

3.2.1 Dimensión Talento Humano

Esta dimensión ofrece las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad.

Se orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional e Integridad:

3.2.1.1 Plan Anual de Vacantes

El plan anual de vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y la forma de provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

Corresponde a la dimensión de talento Humano de MIPG y está asociado al proceso de gestión del Bienestar y Desempeño del Talento Humano en la Gobernación de Cundinamarca, su objetivo es: "Identificar cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran en vacancia definitiva (sin un titular con

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión: 04
		Fecha: 04/08/2022

derechos de carrera) en la planta de personal del sector central de la Gobernación de Cundinamarca para así diseñar estrategias de planeación anual técnica y financiera en la provisión de los mismos, contando así con información veraz, actualizada y oportuna."

La Secretaría de la Función Pública, incluyó actividades para dar cumplimiento a lo establecido en el plan anual de vacantes 2022, a través de la matriz de autodiagnóstico de gestión Estratégica de talento Humano. Para el 7 de julio de 2022, se reportó el Nivel de cumplimiento de la matriz, en la que se obtuvo una calificación de 95.2%, resultado que superó en un 5,2% la meta propuesta del 90% que tenía la Secretaría. Como evidencia de su cumplimiento, se anexaron las evidencias y el reporte de las actividades en la matriz y en el Sistema Isolución de la Gobernación de Cundinamarca, en donde incluyen documentos que soportan sus resultados. Así mismo, se incluyeron actividades a realizar dentro del plan anual de vacantes.

Plan Anual de Vacantes			
Actividades	Cumplimiento		
	Total	Parcial	No cumple
1. Proveer las vacantes definitivas de forma temporal mediante la figura de encargo, eficientemente.	X		
2. Proveer las vacantes definitivas temporalmente mediante nombramientos provisionales, eficientemente.	X		
3. Proveer las vacantes definitivas oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes.	X		
4. Adelantar las gestiones necesarias para su provisión transitoria cuando las necesidades del recurso humano así lo requieran.	X		
5. Planear la provisión de los empleos en vacancia definitiva atendiendo a lo estipulado en las normas legales vigentes.	X		

Dentro de las actividades propuestas, se encuentran:

- Proveer las vacantes definitivas de forma temporal mediante la figura de encargo: Según lo reportado en la matriz, la Secretaría cuenta con el procedimiento de provisión de empleos para las situaciones en las que el titular del cargo se encuentra en alguna de las circunstancias administrativas previstas en la ley como licencias, encargos, comisiones entre otros, que impliquen separación temporal de los mismos, en el que se establecen los requisitos para poder acceder a los nombramientos en provisionalidad. Así mismo y según el plan anual de vacantes, los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera."

Adicionalmente, existe el decreto 111 del 31 de marzo de 2021, por el cual se adopta el procedimiento interno para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa por encargo

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión 04
		Fecha: 04/08/2022

para las plantas de personal de administrativos de las instituciones educativas y del sector central de la administración pública de Cundinamarca, en el cual se establecen los requisitos para ocupar una vacante temporal en la entidad.

- Proveer las vacantes definitivas temporalmente mediante nombramientos provisionales, eficientemente: Según lo reportado en la matriz, la Secretaría cuenta con el procedimiento de provisión de empleos para las situaciones en las que, una vez adelantado el proceso para provisión mediante encargo, y una vez se evidencie que no existe funcionario de carrera administrativa acreedor del derecho, se efectúa el nombramiento en provisionalidad.

Así mismo, incluyen el decreto 336 de 2019, por el cual se adopta el procedimiento interno para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa para la planta de personal del Departamento de Cundinamarca.

- Proveer las vacantes definitivas oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes, según la información registrada en la matriz, se evidencia un cumplimiento del 40% de la actividad teniendo en cuenta la información registrada en el plan, debido a que la proporción de provisionales sobre el total de la planta es menor o igual al 30% de la planta total.
- Adelantar las gestiones necesarias para su provisión transitoria cuando las necesidades del recurso humano así lo requieran.
- Planear la provisión de los empleos en vacancia definitiva atendiendo a lo estipulado en las normas legales vigentes

Para verificar el avance y cumplimiento del plan, se ha establecido un informe semestral, con el fin de hacer seguimiento a la provisión de vacantes de la planta de personal y medir el impacto de las medidas previstas.

Para el 2022, se comunicó el primer informe en el que se evaluó el periodo comprendido entre el 1 de enero a 30 de junio de 2022, y se muestran los resultados en cuanto a los cargos de carrera administrativa que se encuentran disponibles y que son objeto de los concursos de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, y se pudo medir lo siguiente:

Total, de cargos publicados:

111 discriminados de la siguiente manera:

- 80 cargos vacantes definitivos para concurso abierto.
- 31 vacantes correspondientes a concurso de ascenso.

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión: 04
		Fecha: 04/08/2022

Así mismo, para esta vigencia se expidió el acuerdo No. 220 del 19 de abril de 2022 “por el cual se convoca y se establecen las reglas del proceso de selección, en las modalidades de acceso y abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al sistema general de carrera administrativa de la planta de personal de la Gobernación de Cundinamarca- Proceso de selección entidades de orden territorial No. 2304 de 2022.

3.2.1.2 Plan de Previsión de Recursos Humanos

El Plan de Previsión del Recursos Humanos, tiene por objeto diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica que permita establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad

Corresponde a la dimensión de talento Humano de MIPG y está asociado al proceso de gestión del Bienestar y Desempeño del Talento Humano en la Gobernación de Cundinamarca, su objetivo es: "Establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la entidad en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y el logro del cumplimiento de las metas institucionales."

La Secretaría de la Función Pública, incluyó actividades para dar cumplimiento a lo establecido en el plan de previsión de recursos humanos 2022, a través de la matriz de autodiagnóstico de gestión Estratégica de talento Humano. Para el 7 de julio de 2022, se reportó el Nivel de cumplimiento de la matriz, en la que se obtuvo una calificación de 95.2%, resultado que superó en un 5,2% la meta propuesta del 90% que tenía la Secretaría. Como evidencia de su cumplimiento, se anexaron las evidencias y el reporte de las actividades en la matriz y en el Sistema Isolución de la Gobernación de Cundinamarca, en donde incluyen documentos que soportan sus resultados. Así mismo, se incluyeron actividades a realizar dentro del plan de previsión de recursos humanos.

Plan de previsión de recursos humanos			
Actividades Plan de Acción 2022	Cumplimiento		
	Total	Parcial	No cumple
1. Cálculo de los empleos necesarios de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en el manual específico de funciones y de competencias laborales, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.	X		
2. Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.	X		

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión 04
		Fecha: 04/08/2022

3. Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.			X
4 informe consolidado de razones de retiro.	X		

Cálculo de los empleos necesarios de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en el manual específico de funciones y de competencias laborales, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias: Para definir la planta de personal actual en la Gobernación de Cundinamarca, se aprobaron los Decretos expuestos a continuación: 221 de 2013, 003 de 2021, 096 de 2021 y 416 de 2021, acorde con las necesidades del servicio y con la distribución en la estructura administrativa de la administración pública departamental establecida en el Decreto Ordenanza 437 del 25 de septiembre 2020.

De acuerdo con la información suministrada por la Dirección de Administración de Talento humano, se identificó que la planta de la Gobernación está conformada por 1.541 funcionarios.

Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación: Para suplir las necesidades del personal de la Gobernación, se cuenta con:

- Plan institucional de capacitación de cada vigencia, el cual cumple con prever medidas para desarrollar o mejorar aquellas habilidades o conocimientos requeridos para el buen desempeño de los servidores y sobre los cuales, se han detectado deficiencias en los diagnósticos de necesidades de personal. Con relación a su cumplimiento, la Secretaría cuenta con un indicador en ISOLUCIÓN “cobertura de plan institucional de capacitación” que se mide semestralmente. Para el primer semestre de la vigencia 2022, se evidenció un avance del 70% sobre el total de funcionarios de la planta, a través del informe del indicador de cobertura a corte 30 de junio de 2022, a través de 43 programas de formación en modalidad diplomados, cursos, congresos, seminarios, webinar, y de entrenamiento en habilidades específicas, los cuales algunos se encontraban previstos dentro del cronograma del plan y otros se ejecutaron a oferta de las instituciones educativas y por solicitud de los funcionarios de las diversas dependencias para el fortalecimiento de competencias funcionales, comportamentales y de habilidades.
- Reubicación de personal: siempre se analiza la posibilidad de reubicar personas que posean las habilidades y conocimientos requeridos en otras dependencias, sin que con ello se afecte el desempeño de las áreas.
- Manejo de situaciones administrativas tales como: Encargos temporales: Se utiliza cuando existe la posibilidad de encargar a un funcionario de carrera en un empleo superior (teniendo presente el derecho preferencial) mientras se surte el proceso de provisión definitiva.
- Provisionalidad: se utiliza cuando no exista personal de carrera administrativa para ser encargado.
- Comisiones para el desempeño de cargos de libre nombramiento y remoción.

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión: 04
		Fecha: 04/08/2022

- Transferencia del conocimiento que poseen las personas que potencialmente abandonan la entidad (pensionados, por ejemplo)

Por otra parte, la Secretaría con el fin de hacer seguimiento a la provisión de los empleos de la planta del personal y a las medidas previstas en el plan institucional, establece unos indicadores en el plan, a los que les hace seguimiento semestral a través de un informe ejecutivo, con corte a 30 de junio de 2022, y en el que reportan el resultado de sus indicadores. Cabe resaltar que estos indicadores no se encuentran registrados en el aplicativo ISOLUCIÓN y su reporte se justifica únicamente el informe ejecutivo presentado.

- Nivel de provisión de planta de personal: (Número de empleos provistos (1471) / Número de empleos de planta (1617)), se toma como línea base el 1 de enero de 2021.
 - Se reporta un nivel de provisión de empleos de planta de personal del 91%.
- Nivel de avance en la provisión de vacantes de la planta de personal (9%) = Número de vacantes a 1 de enero de 2021 menos número de vacantes de la planta a la fecha/número de vacantes a 1 de enero de 2022)
 - Se reportan 146 empleos vacantes en total a corte 30 de junio de 2022.
- Nivel de avance de la provisión de vacantes definitivas (6.8%) = Número de vacantes definitivas a 1 de enero de 2021 menos número de vacantes definitivas a la fecha / Número de vacantes definitivas a 1 de enero de 2022.
- Provisión de empleos de carrera administrativa mediante concurso de méritos (6.8%) = Número de vacantes de carrera administrativa reportados a la CNSC a la fecha de expedición de la convocatoria a concurso / Número de vacantes definitivas de carrera administrativa a la fecha de expedición de la convocatoria a concurso).
 - Se reportaron 105 empleos mediante concurso de méritos a 30 de junio de 2022.

Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado: No se incluyeron evidencias relacionadas con el cumplimiento de esta actividad.

Informe consolidado de razones de retiro: Como evidencia de su cumplimiento, la entidad desde el año 2017 viene realizando la aplicación de entrevistas de retiro a los funcionarios de la Gobernación (que presentan su retiro), con el fin de conocer las razones por las que el personal toma esta decisión y recopilar información para mejorar los procesos al interior de la Gobernación. Del informe del trimestre comprendido entre los meses de abril, mayo y junio de 2022, se evidenciaron las siguientes razones:

MOTIVOS	CANTIDAD
No diligencio o se encuentra en tramite	8

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión 04
		Fecha: 04/08/2022

Motivos personales y/o familiares.	6
Estatutos de pensionado	5
Otra oferta laboral	4
Baja remuneración Salario	2
Cambio de Ciudad	0
Interés por desempeñar su profesión	1
Interés en estudiar	0
Muerte	0
Total	26

Papel de Trabajo: PlyE_KMT_003_Pvacantes_PTalentoH_PGestiónTH

3.2.1.3 Plan Institucional de Capacitación.

El Plan institucional de Capacitación busca contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores en la detección de necesidades a través de las capacitaciones para la vigencia 2022, este plan tuvo 13 actividades y su nivel de ejecución fue el siguiente:

PIC			
Actividades	Cumplimiento		
	Total	Parcial	No cumple
Elaborar el plan institucional de capacitación (Formulación del Programa Institucional de Aprendizaje) teniendo en cuenta los siguientes elementos:		X	
Diagnóstico de necesidades de la entidad y de los gerentes públicos		X	
Orientaciones de la alta dirección	X		
Oferta del sector Función Pública	X		
Elaboración del diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional	X		
Formulación del componente de capacitación del Plan Estratégico de Talento Humano	X		
Diseño y aplicación de los programas de aprendizaje: inducción, entrenamiento y capacitación	X		
Seguimiento y evaluación de los programas de aprendizaje	X		
Gobernanza para la Paz	X		
Gestión del Conocimiento	X		
Creación de Valor Público	X		
Otras temáticas establecidas por la normatividad vigente (gestión documental, derecho de acceso a la información, etc.)			X

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión: 04
		Fecha: 04/08/2022

Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad	X		
--	----------	--	--

El 26 de septiembre de 2022 se envió un correo desde la oficina de Control Interno, solicitando a la Secretaría de la Función Pública las siguientes evidencias relacionadas al plan anual de vacantes:

- URL de la publicación del plan en página web.
- Plan anual de capacitaciones.
- Plan de Acción de la Secretaría, en el que se evidencie la inclusión de actividades relacionadas con el plan.
- Evidencias de ejecución de las actividades relacionadas con el plan anual de capacitaciones, asignadas en el plan de acción a corte 31 de agosto de 2022.
- Evidencias de ejecución del AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO relacionadas al Plan anual de capacitaciones.
- Como respuesta de la solicitud la Dra. Catalina González, remitió:
- Informe auditoría interna
- Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - Promoción del Desarrollo Educativo
- Enlace de publicación de los planes institucionales requeridos.
- Enlace de Plan Institucional de Capacitación
- Enlace Plan de Acción de la Secretaría, en el que se evidencie la inclusión de actividades relacionadas con el plan.
- Enlace Evidencias de ejecución de las actividades relacionadas con el plan Institucional de Capacitación, asignadas en el plan de acción a corte 31 de agosto de 2022.
- Enlace de la Evidencias de ejecución del AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO, en todo lo que corresponde al plan Institucional de Capacitación.
- Enlace de datos de los indicadores relacionados al Plan Institucional de Capacitación.

Adicionalmente, el día 3 de octubre de 2022, se realizó la visita de campo a la Secretaría, en la que la Dra. Luz Ángela Romero, profesional universitario de la Secretaría de la Función Pública, manifestó que las actividades relacionadas al plan anual de vacantes, se encuentran registradas en el autodiagnóstico de talento humano (matriz estratégica de talento humano) y que todas las evidencias de su ejecución, se encontraban reportadas en el aplicativo ISOLUCIÓN/SISTEMAS/ MIPG-Gestión Estratégica de Talento Humano.

De acuerdo con esta información, desde la Oficina de Control Interno se realizó la verificación de las actividades asociadas en dicho aplicativo, sin embargo, cabe aclarar que dicha matriz no cuenta con las características de un plan de acción.

A continuación, se incluyen las actividades relacionadas al Plan anual de capacitaciones, registradas en el autodiagnóstico:

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión 04
		Fecha: 04/08/2022

1. Elaborar el plan institucional de capacitación (Formulación del Programa Institucional de Aprendizaje) teniendo en cuenta los siguientes elementos: Según la información plasmada en el PIC 2022, En el PIC 2022 se evidencia el apartado 6.1 Eje 1 Gestión del conocimiento y 6.2 Eje 2. Creación de valor público las posibles temáticas y actividades de capacitación a implementar, este no describe los responsables, las fechas ni la asignación de recursos.
2. Diagnóstico de necesidades de la entidad y de los gerentes públicos: En el plan Institucional de capacitaciones 2022 se evidencia que existe un Diagnóstico de necesidades de Capacitación y no existe un diagnóstico de los gerentes, pero si se incluye un programa de alta gerencia del estado, Programa de alta gerencia del estado acápite 7.1.
3. Orientaciones de la alta dirección: En el PIC vigencia 2022 en el apartado 7.2 Programa de desarrollo de capacidades para el liderazgo en el sector público se menciona que "para la presente vigencia realizar un acompañamiento personalizado para la Alta Gerencia donde mediante un proceso de construcción, y con un conjunto de recursos ontológicos, se pueda motivar a la alta dirección para alcanzar aquellos resultados deseados en el desarrollo de las competencias y habilidades blandas que impacten en la conducción de sus equipos." en lo cual se evidenciará la solicitud de las orientaciones a la alta dirección. En el mismo inciso se menciona que las habilidades que se esperan impactar son:
 - Superación de conflictos tanto internos (dudas, contradicciones, confusión) como externos especialmente los relacionados con problemas en el trabajo que impiden la consecución de metas del plan de desarrollo.
 - Descubrimiento de nuevas maneras de accionar obteniendo resultados diferentes.
 - Descubrimiento y aceptación.
 - Gestión emocional.
 - Explorar y revisar creencias limitantes.
 - Desarrollo de poder personal.
 - Construcción de relaciones de éxito.
 - Generación de cambio social.
4. Oferta del sector Función Pública: En el apartado 7.1 del PIC vigencia 2022, se verifica que existe oferta del sector de la función pública relacionada al Programa de alta gerencia del estado.
5. Elaboración del diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional: Se evidencia en el PIC vigencia 2022 un diagnóstico relacionado a las necesidades de aprendizaje de la organización compuesto por cuatro ejes Probidad y ética en lo público, Gestión de Conocimiento y la innovación, Transformación digital, Creación de valor público
6. Formulación del componente de capacitación del Plan Estratégico de Talento Humano: En el PIC vigencia 2022 se encuentra un anexo del cronograma plan institucional de capacitación en la cual se evidencia la formulación de proyectos para la vigencia.

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión: 04
		Fecha: 04/08/2022

7. Diseño y aplicación de los programas de aprendizaje: inducción, entrenamiento y capacitación En el PIC vigencia 2022 PIC se evidencian los programas de aprendizaje correspondientes al diseño, en los indicadores de impacto de 2022 primer semestre se evidencia la aplicación.
8. Seguimiento y evaluación de los programas de aprendizaje: En el indicador de impacto del PIC vigencia 2022 primer semestre se evidencia la evaluación a los programas de aprendizaje
9. Gobernanza para la Paz: En el PIC vigencia 2022 se evidencia el Decreto Ley 894 de 2017: por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo 19 del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera. Y en el eje Probidad y ética de lo público en las posibles temáticas y actividades de capacitación, se contempla Entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz.
10. Gestión del Conocimiento: En el PIC vigencia 2022 se verifica que el tema de gestión del conocimiento se encuentra incluido pues está en la misma visión del plan, también como un eje del diagnóstico y temáticas a trabajar
11. Creación de Valor Público: En el PIC vigencia 2022 el tema se refleja en el diagnóstico pues es el eje número dos Eje Creación de valor público, se incluye además como una competencia en la escuela de saberes.
12. Otras temáticas establecidas por la normatividad vigente (gestión documental, derecho de acceso a la información, etc.): En el PIC vigencia 2022 no se evidencia ningún apartado que desarrolle la temática de, acceso a la información, gestión documental.
13. Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad: En el PIC vigencia 2022 se evidencia la escuela de saberes en la creación de valor público donde está implícito el programa de bilingüismo para la gobernación de Cundinamarca.

Finalmente, se realizó la verificación de las actividades del autodiagnóstico en base al PIC vigencia 2022, a través del mismo plan y de los indicadores de impacto y cobertura del PIC vigencia 2022 primer semestre, encontrando dos oportunidades mejora relacionadas con la inclusión en el diagnóstico a los gerentes públicos del PIC y por otro lado la inclusión y desarrollo en el PIC las temáticas de acceso a la información y de gestión documental.

Papel de trabajo: PlyE_DVC_004_PIC_PIncentivos_PSST

3.2.1.4 Plan Institucional de Bienestar e incentivos

El Plan institucional de Bienestar e incentivos busca un impacto positivo en la calidad de vida de los servidores y su núcleo familiar, contribuyendo a la salud física, mental, al fomento de la Cultura de la Felicidad, expresada en sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la comunidad, de tal manera que contribuya a la productividad, innovación y al logro de objetivos institucionales, por medio de la vivencia de los valores institucionales, durante el ciclo de vida del funcionario en la entidad. para la vigencia 2022, este tuvo 24 actividades y su nivel de ejecución es el siguiente.

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión 04
		Fecha: 04/08/2022

Plan Institucional de Bienestar e incentivos			
Actividades Plan de Acción 2022	Cumplimiento		
	Total	Parcial	No cumple
Elaborar el plan de bienestar e incentivos, teniendo en cuenta los siguientes elementos:	x		
Incentivos para los gerentes públicos	x		
Equipos de trabajo (pecuniarios)	x		
Incentivos no pecuniarios	x		
Criterios del área de Talento Humano	x		
Decisiones de la alta dirección		x	
Diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la entidad	x		
Deportivos, recreativos y vacacionales	x		
Artísticos y culturales	x		
Promoción y prevención de la salud	x		
Educación en artes y artesanías	x		
Promoción de programas de Vivienda	x		
Cambio organizacional	x		
Adaptación laboral	x		
Preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio	x		
Cultura organizacional	x		
Programas de incentivos	x		
Trabajo en equipo	x		
Educación formal (primaria, secundaria y media, superior)	x		
Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad.	x		
Promoción del uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos de la entidad.	x		
Día del Servidor Público:			
Programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.	x		
Implementación de la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas	x		
Implementación de la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas	x		

El 26 de septiembre de 2022 se envió un correo desde la oficina de Control Interno, solicitando a la Secretaría de la Función Pública las siguientes evidencias relacionadas al plan de incentivos:

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión: 04
		Fecha: 04/08/2022

- URL de la publicación del plan en página web.
- Plan Anual de Vacantes.
- Plan de Acción de la Secretaría, en el que se evidencie la inclusión de actividades relacionadas con el plan.
- Evidencias de ejecución de las actividades relacionadas con el plan de incentivos, asignadas en el plan de acción a corte 31 de agosto de 2022.
- Evidencias de ejecución del AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO, en lo correspondiente al plan de bienestar e incentivos.

Como respuesta de la solicitud la Directora de Desarrollo Humano, remitió:

- Enlace de publicación del plan de incentivos.
- Enlace del Plan de Acción de la Secretaría, en el que se evidencie la inclusión de actividades relacionadas con el plan.
- Enlace de evidencias de ejecución de las actividades relacionadas con el plan de incentivos institucionales, asignadas en el plan de acción a corte 31 de agosto de 2022.
- Enlace Evidencias de ejecución del AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO, en todo lo que corresponde al plan de incentivos institucionales.
- Enlace Datos de los indicadores relacionados al plan de Incentivos Institucionales.

Adicionalmente, el día 3 de octubre de 2022, se realizó la visita de campo a la Secretaría, en la que la profesional universitario de la Dirección de Desarrollo Organizacional de la Secretaría de la Función Pública, manifestó que las actividades relacionadas al plan de incentivos, se encuentran registradas en el autodiagnóstico de talento humano (matriz estratégica de talento humano) y que todas las evidencias de su ejecución, se encontraban reportadas en el aplicativo ISOLUCIÓN/SISTEMAS/ MIPG-Gestión Estratégica de Talento Humano.

De acuerdo con esta información, desde la Oficina de Control Interno se realizó la verificación de las actividades asociadas en dicho aplicativo, sin embargo, cabe aclarar que dicha matriz no cuenta con las características de un plan de acción.

Actividades del Plan de Incentivos

A continuación, se incluyen las actividades relacionadas al plan anual de incentivos, registradas en el autodiagnóstico:

1. Elaborar el plan de bienestar e incentivos, teniendo en cuenta los siguientes elementos:

Incentivos para los gerentes públicos: En el plan de incentivos institucionales 2022 se evidencian las actividades programas, más no las fechas de realización de estas, se encuentran los responsables; sin

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión 04
		Fecha: 04/08/2022

embargo, respecto al seguimiento y resultados encontramos los indicadores que contempla el plan se evidencia los documentos correspondientes a nivel de cobertura e impacto.

2. Incentivos para los gerentes públicos: En el plan de incentivos institucionales 2022 se evidencia en su acápite número siete Diagnóstico organizacional de necesidades para el bienestar se observa la participación de los gerentes, en el indicador de cobertura 2022 primer semestre se evidencian el curso de gerentes públicos.
3. Equipos de trabajo (pecuniarios): En el plan de estímulos 2022 se contemplan actividades sugeridas como la número 15 relacionado con el de fortalecimiento de equipos de trabajo además de contemplar los incentivos pecuarios que busca exaltar el nivel de excelencia en el desempeño laboral a los mejores equipos de trabajo.
4. Incentivos no pecuniarios: El Plan Institucional de Estímulos Bienestar e Incentivos 2022 señala que los incentivos están dirigidos a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, señalando que la financiación de las matrículas de educación superior va destinada a los mismos; por otro lado, en el indicador de cobertura se señala el nivel de participación de estos.
5. Criterios del área de Talento Humano: En el plan de estímulos 2022 se evidencia que se tiene en cuenta los criterios pertinentes al área de talento humano ya que este hace parte de los pilares estratégicos del plan.
6. Decisiones de la alta dirección: En el plan de estímulos 2022 no se evidencia la participación en la toma de decisiones de la alta gerencia.
7. Diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la entidad: En el plan de estímulos 2022 se verifica que se tiene en cuenta las necesidades de los servidores públicos haciendo énfasis en que estos serán los beneficiarios del plan antes de realizar el diagnóstico organizacional de las necesidades para el bienestar.
8. Deportivos, recreativos y vacacionales: Estos elementos se encuentran en el plan y se desarrollan en torno al ser parte de los objetivos específicos.
9. Artísticos y culturales: Estos elementos se encuentran el plan y se desarrollan en torno al ser parte de los objetivos específicos
10. Promoción y prevención de la salud: Estos elementos se encuentran en el plan y se desarrollan en torno al ser parte de los objetivos específicos.
11. Educación en artes y artesanías: En el plan de estímulos 2022 se verifica que en el 8.1.3 se encuentra la Capacitación informal en artes y artesanías.
12. Promoción de programas de vivienda: En el plan de estímulos 2022 se verifica la Promoción en programas de vivienda La Secretaría de la Función Pública, organizará ferias de vivienda que se coordinará con la Caja de Compensación, constructoras, bancos, entre otras, con el fin de brindar información sobre los trámites pertinentes para la obtención de vivienda.
13. Cambio organizacional: En el plan de estímulos 2022 se evidencia que este tema se contempla en el punto número 9 de reinducción.

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión: 04
		Fecha: 04/08/2022

14. Adaptación laboral: En el plan de estímulos 2022 en su eje temático número uno equilibrio psicosocial de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19.
15. Preparación al pre pensionado para el retiro del servicio: El plan de estímulos 2022 cuenta con un apartado sobre Desvinculación laboral asistida donde contempla a los Pre pensionados: “Programa Mi legado es.”
16. Cultura organizacional: El plan de estímulos 2022 cuenta con un acápite enfocado a la cultura organizacional nos dice que Se compone de actividades que, por su naturaleza y desarrollo, propenden por el fortalecimiento de las bases culturales que componen la organización y el desarrollo laboral del funcionario.
17. Programas de incentivos: El plan de estímulos 2022 en sus dimensiones estratégicas se contemplan los programas de incentivos.
18. Trabajo en equipo: El plan de estímulos 2022 en sus objetivos específicos contempla fomentar la cultura organizacional orientada al trabajo en equipo, hace parte de los pilares estratégicos del plan y de la cultura organizacional que se busca promover.
19. Educación formal (primaria, secundaria y media, superior): el plan de estímulos 2022 se tiene en cuenta la educación formal este nos dice que se realizarán alianzas con diversas instituciones educativas acreditadas por ministerio de educación, para brindar espacios que le permitan al servidor culminar el ciclo de aprendizaje formal y acceder a mejores opciones laborales dentro o fuera de la entidad.
20. Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad: El plan de estímulos 2022 se contempla el programa entorno saludable en donde se contempla la actividad de la semana de la salud
21. Promoción del uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos de la entidad: Se evidencia en el plan de estímulos 2022 la inclusión del uso de la bicicleta en el acápite 8.1.15 se desarrolla este tema.
22. Día del servidor público El plan de estímulos 2022 se evidencia la existencia de en el acápite 8.1.9 Día Nacional del Servidor Público
23. En el plan de estímulos 2022 en su acápite 8.1.8 se verifica la Adecuación de salas de lactancia materna.

Finalmente, se realizó la verificación de las actividades del autodiagnóstico, en base al plan de bienestar e incentivos institucionales, los indicadores de impacto y cobertura, donde se corrobora un alto cumplimiento en las 23 actividades y una oportunidad de mejora con respecto a Verificar que en el Plan de bienestar e incentivos se tuvieran en cuenta decisiones de la alta dirección

Conclusión: El control se ejecuta en un nivel Alto, debido a que la secretaría de función pública está dando cumplimiento en la ejecución de las actividades establecidas en el plan de bienestar e incentivos institucionales.

Papel de trabajo: P1yE_DVC_004_PIC_PIncentivos_PSST

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión 04
		Fecha: 04/08/2022

3.2.1.5 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Plan de seguridad y salud en el trabajo busca establecer los requisitos en seguridad y salud en el trabajo para la gobernación de Cundinamarca en pro de la población trabajadora, la prevención de accidentes, Enfermedades Laborales, incrementar la competitividad de la Gobernación de Cundinamarca en la vigencia 2022, este tuvo 24 actividades y su nivel de ejecución es el siguiente.

SST			
Actividades Plan de Acción 2022	Cumplimiento		
	Total	Parcial	No cumple
Implementación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST	X		
Cuenta con Programas de Promoción y Prevención de la salud teniendo en cuenta los factores de riesgo establecidos por la entidad.	X		
Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.		X	

Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo Evaluación

El 26 de septiembre de 2022 se envió un correo desde la oficina de Control Interno, solicitando a la Secretaría de la Función Pública las siguientes evidencias relacionadas al PSST:

- URL de la publicación del plan en página web.
- Plan Anual de Vacantes.
- Plan de Acción de la Secretaría, en el que se evidencie la inclusión de actividades relacionadas con el plan.
- Evidencias de ejecución de las actividades relacionadas con el plan anual de vacantes, asignadas en el plan de acción a corte 31 de agosto de 2022.
- Evidencias de ejecución del AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO, en todo lo que corresponde al PSST.

Como respuesta de la solicitud la Directora de Desarrollo Humano, remitió:

- Enlace Plan de seguridad y salud en el trabajo.
- Enlace Plan de Acción de la Secretaría, en el que se evidencie la inclusión de actividades relacionadas con el plan.
- Enlace Evidencias de ejecución de las actividades relacionadas con el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, asignadas en el plan de acción a corte 31 de agosto de 2022.
- Enlace Datos de los indicadores relacionados al Plan de seguridad y salud en el trabajo.

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión: 04
		Fecha: 04/08/2022

Adicionalmente, el día 3 de octubre de 2022, se realizó la visita de campo a la Secretaría, en la que la profesional universitario de la dirección de desarrollo organizacional de la Secretaría de la Función Pública, manifestó que las actividades relacionadas al PSST, se encuentran registradas en el autodiagnóstico de talento humano (matriz estratégica de talento humano) y que todas las evidencias de su ejecución, se encontraban reportadas en el aplicativo ISOLUCIÓN/SISTEMAS/ MIPG-Gestión Estratégica de Talento Humano.

De acuerdo con esta información, desde la Oficina de Control Interno se realizó la verificación de las actividades asociadas en dicho aplicativo, sin embargo, cabe aclarar que dicha matriz no cuenta con las características de un plan de acción.

Actividades del Plan de SST:

1. Implementación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST: En la matriz del plan de SST vigencia 2022 se encuentra dividida por acápite correspondientes a los estándares de recursos, gestión integral SG SST, gestión de salud, gestión de peligros y riesgos, gestión de amenazas, verificación SG SST, mejoramiento.
2. Cuenta con Programas de Promoción y Prevención de la salud teniendo en cuenta los factores de riesgo establecidos por la entidad: En la matriz del plan de SST vigencia 2022 se encuentra en su título 4 se evidencia de los factores de riesgo.
3. Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional: No se evidencia las disposiciones y las responsabilidades para el seguimiento de la exposición de factores psicosocial.

Finalmente, se realizó la verificación de las actividades del autodiagnóstico, en base al plan de SGSST, en base a al plan institucional correspondiente del cual se encontró una oportunidad de mejora en desagregar a los responsables para dar cumplimiento a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de la exposición a factores de riesgo psicosocial.

Papel de trabajo: PlyE_DVC_004_PIC_PIncentivos_PSST

3.2.1.6 Plan Estratégico de Talento Humano

El objetivo del plan es determinar las acciones a seguir, para adelantar cada uno de los planes y programas que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, con el propósito de generar efectos que contribuyan al mejoramiento continuo, el sentido de pertenencia y la excelencia de resultados de los servidores públicos vinculados al Sector Central la Gobernación de Cundinamarca.

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión 04
		Fecha: 04/08/2022

El Plan Estratégico de Talento Humano del Sector Central de la Gobernación de Cundinamarca, comienza con la identificación de las necesidades de cada uno los componentes a saber:

- Provisión de Empleos.
- Bienestar Social e Incentivos.
- Seguridad y Salud en el trabajo
- Capacitación.

Una vez se termina con esta fase, se realiza el seguimiento y control a cada una de las actividades que se programaron en el plan

Plan Estratégico de Talento Humano- PETH			
Actividades	Cumplimiento		
	Total	Parcial	No cumple
Proveer de manera oportuna las vacantes que se presenten en cada una de las Secretarías, de conformidad con las normas que regulan la carrera administrativa y el proceso meritocrático, para cumplir con cada una de las funciones misionales y de apoyo asignadas a cada una de las entidades que integran el Sector Central de la Gobernación de Cundinamarca. plan de incentivos para los servidores públicos, que sobresalgan en otras habilidades que permitan un entorno laboral más agradable que brinde la oportunidad que los funcionarios crezcan en sus múltiples dimensiones materiales psicológicas.	X		
Proveer de manera oportuna las vacantes que se presenten en cada una de las Secretarías, de conformidad con las normas que regulan la carrera administrativa y el proceso meritocrático, para cumplir con cada una de las funciones misionales y de apoyo asignadas a cada una de las entidades que integran el Sector Central de la Gobernación de Cundinamarca.	X		
Intensificar las habilidades y competencias, de cada uno de los servidores públicos, mediante la programación de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, congruentes con las necesidades identificadas en los diferentes diagnósticos.	X		
Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores Públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios que se ajusten a las nuevas realidades, esparcimiento deportivo, artístico y cultura de la felicidad a través de programas que fomenten el desarrollo integral y atendiendo las necesidades de los servidores y el modelo de cultura organizacional	X		
Propiciar estrategias para garantizar la seguridad y salud de los servidores y colaboradores del sector central de la Gobernación de Cundinamarca, previniendo enfermedades y accidentes laborales y promoviendo hábitos de vida saludables.	X		
Verificar, valorar y cuantificar el desempeño de los servidores con relación al logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco del plan de desarrollo, Cundinamarca Región que Progresa.	X		

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050	
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión: 04	
		Fecha: 04/08/2022	

Innovar un plan de incentivos para los servidores públicos, que sobresalgan en otras habilidades que permitan un entorno laboral más agradable que brinde la oportunidad que los funcionarios crezcan en sus múltiples dimensiones materiales psicológicas.	X		
Fortalecer la transformación de la cultura organizacional para apoyar la estrategia y fortalecer las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación.	X		
Promover el mejoramiento continuo en el liderazgo del talento humano del Sector Central de la Gobernación de Cundinamarca, fundamentado en el control y seguimiento, la evaluación, y el cumplimiento de los resultados institucionales.	X		
Ser una Gobernación Saludable, a través del desarrollo de un plan Integral de Bienestar, que impacte positivamente la calidad de vida de los servidores y su núcleo familiar, contribuyendo a la salud física, mental, al fomento de la Cultura de la Felicidad, expresada en sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la comunidad, de tal manera que contribuya a la productividad, innovación y al logro de objetivos institucionales, por medio de la vivencia de los valores institucionales, durante el ciclo de vida del funcionario en la entidad.	X		

La verificación se realizó de acuerdo con el cumplimiento de los siguientes planes: Previsión de Recursos Humanos, Incentivos Institucionales, Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, Institucional de Capacitación.

3.2.2 Dimensión Direccionamiento Estratégico.

El propósito de esta dimensión es permitirle a una entidad definir la ruta estratégica que guiará su gestión institucional, con miras a garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y solucionar los problemas de los ciudadanos destinatarios de sus productos y servicios, así como fortalecer la confianza ciudadana y la legitimidad.

Determinan las metas y resultados en términos de productos y servicios con las que espera resolver dichas necesidades o problemas en un periodo determinado.

Identifican las capacidades con las que cuenta en términos de recursos, talento humano, procesos, y en general, todas las condiciones internas y externas que la caracterizan.

3.2.2.1 Plan Anual de Adquisiciones (PAA).

El plan Anual de Adquisiciones es una herramienta que busca facilitar a la entidad identificar, registrar, programar y divulgar sus necesidades de bienes, obras y servicios de acuerdo con el presupuesto asignado para cada vigencia. En reunión con la Secretaría Jurídica se comenta que no se realizan modificaciones al PAA, periódicamente y de acuerdo con la contratación cada Secretaría realiza las actualizaciones que sean necesarias.

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión 04
		Fecha: 04/08/2022

En reunión del 5 de octubre en la Oficina Jurídica, se evidencio el cumplimiento del PAA al inicio de los diferentes procesos contractuales, este procedimiento se realiza desde la página de la Gobernación de Cundinamarca, en el link de contratación se encuentra la herramienta a un CLIC, allí se consultó el Plan Anual de Adquisiciones de las veintitrés (23) Secretarías de la Gobernación y se evidencia el valor del PAA inicial y cada una de las actualizaciones a fecha;31 de agosto de 2022, de igual manera se encontró el Link de contratación SECOP, en donde se observan los contratos publicados por cada Secretaria.

Se seleccionaron cinco (5) contratos de las Secretarías Jurídicas, Función Pública, TIC y General, con el fin de verificar la publicación de la contratación en la plataforma SECOP II. Los contratos seleccionados fueron:

SECRETARIA	No. DE ACTUALIZACIONES	VALOR PAAC INICIAL	VALOR CONTRATOS A 31/08/2022	NIVEL DE CUMPLIMIENTO	CONTRATOS SELECCIONADOS
JURÍDICA	5	1.831.813.899	1.810.252.800	98.82%	SJ-CMC-001-2022, SJ-CMC-001-2022, SJ-SIP-001-2022, SJ-CPS-022-2022,
FUNCIÓN PÚBLICA	10	7.572,883,310	7.572,88SJ-CPS-017-2022	100%	SFP-CPS-037 -2022, SFP-CDCTI- 083 - 2022, SFP-CMC- 084-2022, SFP-CDCASO-081-2022, SFP-SIP-080-2022
TIC	18	20.837.323.008	20.804.323.008	99.84%STIC-004-2022	STIC-CPS-167-2022, STIC-CPS-154-2022, STIC-CD-126-2022, STIC-CPS-001-2022,
GENERAL	60	38.163.376.603	38.103.515.501	99.84%	SG-CPS-544-2022, SG-CPS-524-2022, SG-CDCTI-497-2022, SG-CDCTI-495-2022, SG-SASI-009-2022.

De acuerdo con la tabla anterior se concluye:

- Las Secretarías objeto de la revisión cargaron en oportunidad en la plataforma SECOP II los planes anuales de adquisiciones.
- Comparados el valor del plan anual de adquisiciones vs la ejecución a fecha de corte 31 de agosto, se evidencia un nivel alto de avance.
- Se verifico por cada una de las Secretarías, los contratos referidos para efectos de corroborar tanto la publicación como ejecución a nivel de plan anual de adquisiciones.

3.2.2.2 Plan Anticorrupción y de Atención al ciudadano (PAAC).

El Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano (PAAC), fija las estrategias de carácter institucional para a la lucha contra la corrupción en términos de prevención y mitigación de riesgos de corrupción, acceso ágil

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión: 04
		Fecha: 04/08/2022

y sencillo a los trámites y servicios de la Entidad, generación de espacios de diálogo para la participación ciudadana y la rendición de cuentas, fortalecimiento de los mecanismos de atención al ciudadanos y mejoramiento en la transparencia y acceso a información pública de calidad.

Para la vigencia 2022, este plan de Acción tuvo 110 actividades y su nivel de ejecución fue el siguiente:

COMPONENTES PAAC	AVANCE PRIMER CUATRIMESTRE	AVANCE SEGUNDO CUATRIMESTRE	ACUMULADO
Gestión del Riesgo de Corrupción – Mapa de Riesgos Corrupción	21%	22%	43%
Racionalización de Trámites	76%	0%	76%
Rendición de Cuentas	22%	32%	54%
Mecanismos para Mejorar la Atención al Ciudadano	39%	37%	76%
Mecanismos para la Transparencia y Acceso a la Información	34%	32%	66%
Iniciativas Adicionales-Integridad	31%	8%	39%

La Oficina de Control Interno, como Tercera Línea de Defensa del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, en la actividad de revisión de manera independiente y objetiva, valida el avance por cada cuatrimestre en los componentes del plan anticorrupción y atención al ciudadano, de acuerdo con las evidencias y soportes aportadas por las diferentes secretarías que responden al cumplimiento de las actividades de dicho plan. Es así como arrojó un promedio de ejecución de las actividades del 59% para la vigencia 2022, con un nivel de cumplimiento alto.

A continuación, se presentan las siguientes conclusiones:

Gestión del Riesgo de Corrupción – Mapa de Riesgos Corrupción

- El porcentaje de ejecución acumulado del componente de gestión de riesgos es del 43%, se observa la nueva versión del mapa de riesgos de Corrupción vigencia 2022, Se recomienda seguir acompañando a los procesos que no identificaron riesgos de corrupción, para que trabajen este aspecto dentro de sus actividades y tener un mapa de riesgos más completo.
- Existen debilidades en la evaluación de los controles en cuanto a su eficiencia y eficacia, no se observa un detalle de dicha evaluación por parte de los procesos o segunda línea de defensa.
- Se deben definir los riesgos emergentes o definir su tratamiento e identificación.

Racionalización de Trámites

- Crear estrategias de concientización sobre la importancia de la política de racionalización de trámites en las entidades, con el fin de generar más compromiso por parte de los funcionarios a cargo.

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión 04
		Fecha: 04/08/2022

- Adelantar la implementación de las mejoras por parte de las entidades encargadas y no esperar hasta la fecha límite de racionalización, con el fin de evitar imprevistos, ni generar incumplimientos.
- Se recomienda tener en cuenta que para la vigencia 2021 quedaron acciones de racionalización a cargo de la Secretaría de Educación y Salud sin ejecución, las cuales no fueron incluidas en esta vigencia.

Rendición de Cuentas

- Se recomienda verificar la actividad 3.1 relacionada con las capacitaciones a grupos de interés sobre participación ciudadana ya que a la fecha no registra avance
- Se sugiere fortalecer la interacción con los distintos grupos de interés particularmente en las mujeres, etnias, sector rural, con el propósito de aumentar la cobertura en la participación en el ejercicio de Rendición de cuentas e información.
- Se determina que la Entidad viene adelantando y desarrollando las actividades programadas con desempeño en este segundo avance, dando cumplimiento a el componente de rendición de cuentas 2022, exento la actividad 3.1, evidenciándose un avance del 54 % acumulado

Mecanismos para Mejorar la Atención al Ciudadano

- Fortalecer la evaluación de las PQRSDf, que permita disminuir la presentación de estas y ser oportuno en el tiempo de respuesta para aumentar la satisfacción de los usuarios.
- Seguir dando cumplimiento a la actualización de los microsítios de las diferentes dependencias, tanto en oferta de servicios como información de interés de la comunidad.
- La entidad viene dando cumplimiento de las actividades programadas en el componente de Atención al Ciudadano con un acumulado del 76 %.

Mecanismos para la Transparencia y Acceso a la Información

- Es importante fortalecer acciones encaminadas al fortalecimiento de la gestión administrativa que le permitan a la entidad garantizar el derecho de acceso a la información pública a los ciudadanos, mediante la divulgación proactiva (página Web, microsítios etc.)

Iniciativas adicionales (Integridad)

- Se recomienda seguir adelantando gestión para dar cumplimiento al objetivo de fomentar la apropiación tanto del código de integridad como del manejo de Conflictos de Interés. Se recomienda mayor difusión y participación de todas las líneas de defensa: (Alta Dirección).
- Es importante tener en cuenta los tiempos de cumplimiento y los indicadores incluidos en la matriz PAAC, para incluir las evidencias de acuerdo con lo que se encuentra allí plasmado.

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión: 04
		Fecha: 04/08/2022

3.2.3 Dimensión Gestión con Valores para Resultados.

La Gestión con Valores para Resultados, le permitirá al IDCM realizar las actividades que la conduzcan a lograr los resultados propuestos y a materializar las decisiones plasmadas en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público. Adecuada operación de la organización “de la ventanilla hacia adentro”; y referente a la relación Estado Ciudadano “de la ventanilla hacia afuera”.

3.2.3.1 Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y Comunicaciones - PETI

La planeación estratégica de tecnologías de la información PETI, que tiene como objetivo asegurar que las metas y objetivos de del Área de Tecnologías y Sistemas de Información (TI) estén vinculados y alineados con las metas y objetivos de la Entidad

Corresponde a la Dimensión de MIPG: Gestión por Valores para Resultados, asociado al Proceso de Gestión tecnológica, cuyo objetivo es: "Gestionar y apropiar tecnologías de información y comunicaciones mediante la formulación, desarrollo y evaluación de lineamientos, planes, programas, proyectos que garanticen su permanente disponibilidad y uso por parte de los usuarios, de acuerdo con lo establecido en la política de Gobierno Digital, los Acuerdos de Niveles de Servicio ANS y el Plan Estratégico de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones PETIC" y es liderado por la Secretaría de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones TIC.

Para la vigencia 2022, este plan de Acción tuvo 13 actividades y su nivel de ejecución fue el siguiente:

Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - PETI				
Actividades Plan de Acción 2022		Cumplimiento		
		Total	Parcial	No cumple
INI-001	Ejecución campañas en redes sociales y correo electrónico para la promoción del acceso de servicios y trámites por canales digitales		X	
INI-002	Fortalecimiento de plataformas de mesa de servicio de TI existentes		X	
INI-003	Actualización de software en los PC y en los Sistemas de Información		X	
INI-004	Aseguramiento que la Intranet gestione y presente a los funcionarios y contratistas información de interés según los lineamientos de ley, así como el acceso a Servicios internos de la Entidad		X	
INI-005	Suministro de lineamientos sobre la reestructuración de información que se publica dentro del portal WEB para el cumplimiento de la resolución 1519 de 2020 de MinTIC (Anexo de publicación de información) para la integración de la sede electrónica y trámites de la Entidad al Portal Único del Estado Colombiano GOV.CO	X		
INI-006	Gestionar la implementación de conectividad a instituciones y zonas públicas pertenecientes a los sectores del Departamento		X	

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050	
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión 04	
		Fecha: 04/08/2022	

INI-007	Gestionar la comunicación entre la sede administrativa y las instituciones públicas de los 116 municipios y demás entidades de nivel nacional e internacional		X	
INI-008	Desarrollar estrategias que estudien, caractericen y administren la continuidad, la tolerancia a fallas de la Infraestructura Tecnológica.		X	
INI-009	Gestionar la Mejora Continua de la administración de la información mediante el Fortalecimiento de la Infraestructura de tecnológica de la Sede Administrativa		X	
INI-010	Gestionar lo relacionado con el soporte y mantenimiento de las plataformas corporativas de la Sede Administrativa de la Gobernación de Cundinamarca.		X	
INI-011	Adopción de herramienta de control de versiones de código fuente		X	
INI-012	Generación y aplicación de la política de adquisición de Sistemas de Información		X	
INI-013	Generación de guía de levantamiento y análisis de requerimientos de sistema		X	

Las iniciativas o proyectos que involucra el PETI, de manera general tienen un cumplimiento medio las cuales resuelven necesidades, hallazgos y oportunidades de mejora que fueron identificadas en el mismo plan, por lo tanto, se concluye un nivel de cumplimiento medio, toda vez que las actividades se encuentran en ejecución.

Evaluación Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las comunicaciones - PETI:

Vía Correo, El 28 de septiembre de 2022 por parte de la Oficina de Control Interno se solicita a la Secretaría de las TIC, las evidencias relacionadas con el PLAN ESTRATÉGICO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES - PETI:

- URL de publicación del plan Estratégico de la información y las comunicaciones PETI en página web.
- Plan de Acción de la Secretaría, en el que se evidencie la inclusión de actividades relacionadas con el plan Estratégico de la información y las comunicaciones PETI.
- Evidencias de ejecución de las actividades relacionadas con el plan Estratégico de la información y las comunicaciones PETI, asignadas en el plan de acción a corte 31 de agosto de 2022.
- Autodiagnóstico de la política de Gobierno Digital. - Evidencias de Ejecución del Autodiagnóstico de la política de Gobierno Digital.

De fecha 01 de octubre recibimos información de parte del señor Diego Mauricio Mendieta Martínez y de acuerdo con las mesas de trabajo en campo realizadas, verificamos la siguiente información, a saber:

El Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (PETI), se encuentra publicado, aprobado y ejecutado a fecha de corte 31 de agosto 2022, soportado por el Plan de Acción de la Política de Gobierno Digital, en la cual los puntos 6, 7, 8 y 9 hacen referencia al cumplimiento de las Fases 1, 2, 3 y 4 del PETI, de los cuales están finalizadas las fases 1 y 2 y en curso la Fase 3.

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión: 04
		Fecha: 04/08/2022

Se corrobora por el equipo auditor y de acuerdo con las actas de las mesas de trabajo realizadas para las 3 Fases iniciales (2 por semana), de enero a agosto (meses evaluados en la auditoría) y las actas de cierre de las fases 1 y 2 (ésta última en borrador por encontrarse en proceso de firmas) que hay ejecución de actividades y cumplimiento óptimo.

Actas de Petic: Fase 1, Fase 2, Fase 3 Actas de Terminación Fase 1 y Fase 2.

Así mismo en relación con las actividades Portafolio de iniciativas para el PETI, existe un nivel de cumplimiento alto, como lo soporta los cuadros de avance por actividades.

Papel de trabajo: P1yE_LRV_005_PETIC_PSeguridad_PRiesgos

3.2.3.2 Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

El plan de Seguridad y Privacidad de la Información comprende todas aquellas actividades que contribuyen a la protección de la información, con el fin de garantizar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información, mediante la formulación e implementación de actividades y controles de seguridad alineadas con las Política de Gobierno Digital y la Política de Seguridad Digital.

Para la vigencia 2022, este plan de Acción no se estructuró, por lo tanto, no se encuentra formalizado un Plan específico, pero se cuenta con plan de trabajo No 44 y 45 que tiene que ver con el Cumplimiento de los numerales de la NTC ISO 27001.

Vía Correo, el 28 de septiembre de 2022 por parte de la Oficina de Control Interno se solicita a la Secretaría de las TIC, las evidencias relacionadas con el PLAN DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

- URL de publicación del plan de seguridad de la información en página web. - Plan de Acción de la Secretaría, en el que se evidencie la inclusión de actividades relacionadas con el plan de seguridad de la información.
- Evidencias de Manejo de los riesgos asociados al proceso de seguridad de la información.
- Política para riesgos de seguridad de la Información.
- Guía para riesgos de seguridad de la Información.
- Mapa de riesgos de seguridad de la Información.

Con respuesta recibida el día 29 de septiembre de 2022 de parte de la dirección de desarrollo organizacional verificamos la siguiente información, a saber:

Que, aunque no se cuenta con un Plan de seguridad de la Información específico se cuenta con dos planes de cumplimiento de la NTC ISO 27001:

- a. Plan número 45 Cumplimiento de los numerales de la NTC ISO 27001 cuyo objetivo Proteger los activos de información basados en los criterios de disponibilidad, integridad y confidencialidad

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión 04
		Fecha: 04/08/2022

- b. Plan número 44 Cumplimiento anexo A ISO 27001 cuyo objetivo es Proteger los activos de información basados en los criterios de disponibilidad, integridad y confidencialidad.

En donde se evidencia su la implementación para el cumplimiento de la meta 377 que establece “la certificación del sistema de seguridad de la Información en la Administración Departamental” donde se definió el alcance de la implementación “Seguridad de la información para la prestación de servicios del proceso de gestión de ingresos en él recaudó y cobro de Tributos, rentas monopólicas y deudas a favor del departamento de Cundinamarca.” Como lo muestra los siguientes enlaces:

Plan 45:

<HTTPS://ISOLUCION.CUNDINAMARCA.GOV.CO/ISOLUCION/MEJORAMIENTO/FRMPLANPROGRAMA.ASPX?CODPLANPROGRAMA=NDU=>

Plan 44:

<HTTPS://ISOLUCION.CUNDINAMARCA.GOV.CO/ISOLUCION/MEJORAMIENTO/FRMPLANPROGRAMA.ASPX?CODPLANPROGRAMA=NDQ=>

3.2.3.3 Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información

El plan de tratamiento de riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información corresponde a las acciones que se definen para reducir los riesgos de Seguridad Digital que superan el nivel de riesgo aceptable de la organización, y que su resultado corresponde al producto de la probabilidad de ocurrencia por el impacto que ocasionaron o podrían ocasionar las amenazas por el aprovechamiento de las vulnerabilidades de los activos de seguridad digital de la Entidad

Plan que corresponde a la Dimensión de MIPG, Gestión por Valores para Resultados, cuyo objetivo es: Establecer la metodología para el proceso de gestión de riesgos de Seguridad de la Información que pueden interferir con el cumplimiento de los objetivos de la Gobernación de Cundinamarca y establecer los controles necesarios para llevarlos como mínimo a un nivel aceptable, basados en las directrices para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas y mejores prácticas a nivel mundial. Asociado al Proceso de Gestión de la seguridad de la información.

Para la vigencia 2022, este plan de Acción tuvo nueve actividades y su nivel de ejecución fue el siguiente:

Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información			
Actividades Plan de Acción 2022	Total	Parcial	No cumple
Acción 4.1 Conocimiento de la organización y de su contexto			X
Responsable John Jader A. Zambrano			
Fecha 28/oct./2022			

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión: 04
		Fecha: 04/08/2022

Acción 4.2 Comprensión de las necesidades y expectativas de las partes interesadas			X
Responsable John Jader A. Zambrano			
Fecha 28/oct./2022			
Acción 4.3 Determinación del alcance del SGSI	X		
Responsable Jhon Diego Henao Benavides			
Fecha 28/oct./2022			
Acción 4.4 Sistema de gestión de la seguridad de la información	X		
Responsable Jhon Diego Henao Benavides			
Fecha 28/oct./2022			
5. LIDERAZGO			
Acción 5.1 Liderazgo y compromiso		X	
Responsable Oswaldo Ramos Arnedo			
Fecha 14/oct./2022			
Acción 5.2 Política			X
Responsable Jairo Enrique Espinosa Rosas			
Fecha 28/oct./2022			
Acción 5.3 Roles, responsabilidades y autoridades en la organización	X		
Responsable Jhon Diego Henao Benavides			
Fecha 07/oct./2022			
PLANIFICACIÓN			
Acción 6.1 Acciones para tratar riesgos y oportunidades (revisar proyecto de integración)		X	
Responsable Tomás Valbuena Sanabria			
Fecha 07/oct./2022			
SOPORTE			
Acción 7.4 comunicaciones, se deberá revisar las necesidades de comunicación internas y externas relacionadas con el SGSI	X		
Responsable John Eduardo Rodríguez Valiente			
Fecha 30/sept./2022			

Basados en la gestión de riesgos de información se deben adoptar y promover políticas en relación con los mismos, por lo anterior, se pudo evidenciar que está en desarrollo:

- a. Involucrar en la política de riesgos lo relacionado a riesgos de la información.
- b. Mapa de riesgos de seguridad de la información.
- c. Guía de la gestión de riesgos de información.

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión 04
		Fecha: 04/08/2022

Por lo anterior, hay un cumplimiento bajo en el tratamiento de riesgos de seguridad de la información, como lo evidencia el plan de trabajo establecido para su implementación y monitoreo de los controles definidos a cada uno de los riesgos de seguridad y privacidad de la información que debe involucrar el sistema de gestión de seguridad de la información ISO 27001:2013.

Evaluación plan de tratamiento de riesgos de seguridad de la información

Vía Correo, El 28 de septiembre de 2022 por parte de la Oficina de Control Interno se solicita a la Secretaría de las TIC, las evidencias relacionadas con el PLAN DE RIESGOS DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

- URL de publicación del plan de riesgos de seguridad de la información en página web. -Plan de Acción de la Secretaría, en el que se evidencie la inclusión de actividades relacionadas con el plan de riesgos de seguridad de la información.
- Evidencias de Manejo de los riesgos asociados al proceso de seguridad de la información.
- Política para riesgos de seguridad de la Información.
- Guía para riesgos de seguridad de la Información.
- Mapa de riesgos de seguridad de la Información.

Con respuesta recibida el día 29 de septiembre de 2022 de parte del señor Jhon Diego Henao Benavides y de acuerdo con las mesas de trabajo en campo realizadas, verificamos la siguiente información, a saber:

- URL de publicación del plan de riesgos de seguridad de la información en página web.

Se evidenció que el plan de riesgos de seguridad de la información se encuentra involucrado en el proceso de seguridad de la información y cuyo procedimiento se denomina gestión de archivos de información, donde describe las actividades en relación al análisis y valoración de riesgos de los activos de información, así como la aplicación de sus respectivos controles, referenciados en el siguiente enlace.

<https://isolucion.cundinamarca.gov.co/Isolucion/Administracion/frmFrameSet.aspx?Ruta=Li4vRnJhbWVTZXRBcnRpY3Vsby5hc3A/UGFnaW5hPUJhbmNvQ29ub2NpbWllbnRvNEN1bmRpbmFtYXJjYS9jL2M2NWU5YWU3MDZkMTRIMDg5MGFjMDNiMG11ZmQ3YzJiL2M2NWU5YWU3MDZkMTRIMDg5MGFjMDNiMG11ZmQ3YzJiLmFzcCZJREFSVEIDVUxPPTIyNTQ3>

Adicionalmente se evidenció que existe una guía gestión de riesgos activos de la información donde se mencionan las diferentes fases para la construcción del plan de riesgos de seguridad de la información específica, el cual se encuentra en el siguiente enlace.

<https://isolucion.cundinamarca.gov.co/Isolucion/Administracion/frmFrameSet.aspx?Ruta=Li4vRnJhbWVTZXRBcnRpY3Vsby5hc3A/UGFnaW5hPUJhbmNvQ29ub2NpbWllbnRvNEN1bmRpbmFtYXJjYS9mL2Y2NTUxZmE2OTAwNzRkM2M4ZGNIMTBINWI3ZDQ1NWEzL2Y2NTUxZmE2OTAwNzRkM2M4ZGNIMTBINWI3ZDQ1NWEzLmFzcCZJREFSVEIDVUxPPTIyMjQw>

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión: 04
		Fecha: 04/08/2022

De lo anterior pudimos concluir que, respecto a las evidencias obtenidas en relación al Manejo de los riesgos asociados al proceso de seguridad de la información, se encuentra en desarrollo y que si bien existe un plan hasta ahora se está estructurando de acuerdo a los lineamientos del Ministerio de las TIC.

Así mismo, dichas involucran a las secretarías de las TICS, Hacienda, General y Función Pública, como gestores del plan número 45 que desarrolla la implementación de los numerales de la ISO IEC 270 del 4 al 10 en cual en la Estrategia.

Es así como el desarrollo de los riesgos de seguridad de la información, según el plan de trabajo está en la fase de análisis de riesgos por tal razón el tratamiento se dará después de la evaluación con el grupo directivo del proceso, como lo evidencia el siguiente link que determina las fases y avances:

<HTTPS://ISOLUCION.CUNDINAMARCA.GOV.CO/ISOLUCION/MEJORAMIENTO/FRMPLANPROGRAMA.ASPX?CODPLANPROGRAMA=NDU=>

Se pudo observar entonces que la política de riesgos de la gobernación de Cundinamarca se ha actualizado con respecto a los lineamientos de riesgos de gestión y de corrupción. Pero a este momento no se han establecido criterios específicos para modificar la política en aspectos de seguridad de la información, los cuales una vez se tengan establecidas las modificaciones a la política de riesgos por parte de seguridad de la información se solicitarán a la Dirección de Desarrollo Organizacional.

3.2.4 Información y Comunicación

La dimensión tiene como propósito garantizar un adecuado flujo de información interna, es decir aquella que permite la operación interna de una entidad, así como de la información externa, esto es, aquella que le permite una interacción con los ciudadanos; para tales fines se requiere contar con canales de comunicación acordes con las capacidades organizacionales y con lo previsto en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información.

3.2.4.1 Plan institucional de archivos (PINAR)

El Plan institucional de Archivos es un instrumento archivístico que permite agrupar la planeación, seguimiento e implementación de aspectos relevantes de los procesos de gestión documental y administración de archivos en cumplimiento de las normas y directrices determinadas por el Archivo General de la Nación – AGN.

Para la vigencia 2022, este plan de Acción tuvo 11 actividades y su nivel de ejecución fue el siguiente:

Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR.	
Actividades Plan de Acción 2022	Cumplimiento

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión 04
		Fecha: 04/08/2022

	Total	Parcial	No cumple
Infraestructura Archivo Central: Para abordar este aspecto crítico, es necesario contar con recursos económicos ó se puede matricular un proyecto que permita construir la edificación del archivo general de la Gobernación.			
Destinar una edificación, con su dotación correspondiente, que cumpla con los requerimientos técnicos exigidos por el Acuerdo 049 del 2000 - Por el cual se desarrolla el artículo del Capítulo 7 “Conservación de Documentos” del Reglamento General de Archivos sobre “condiciones de edificios y locales destinados a archivos”, para conformar su Archivo General y garantizar así la conservación y consulta adecuada de sus acervos.		X	
Infraestructura Archivo Central: Ver -SIC- tabla de mando en la siguiente pestaña, Programa Inspección y mantenimiento de instalaciones físicas y sistemas de almacenamiento		X	
CAPACITACIONES: Ver -SIC- tabla de mando en la siguiente pestaña, Programa capacitación y sensibilización		X	
SISTEMA INTEGRADO DE CONSERVACION Y PRESERVACION (SICYP Ver -SIC- tabla de mando en la siguiente pestaña, Programa Saneamiento ambiental		X	
REGLAMENTO INTERNO DE ARCHIVO Verguía para la organización de archivos de gestión y transferencias documentales como parte integral del reglamento interno de archivo		X	
IMPLEMENTACIÓN TRD/TVD/PGD: Se realizan visitas de seguimiento al 100% de las dependencias del sector central de la Gobernación, donde se verifica la implementación de los instrumentos archivísticos y a su vez se programan por medio de un cronograma trimestral de visitas y un cronograma trimestral de transferencias documentales, con el fin de organizar los fondos documentales.		X	
PLANEACION GESTIÓN DOCUMENTAL La Dirección de Gestión Documental en el ciclo PHVA se evidencia el cumplimiento de la planeación estratégica junto a los indicadores de gestión reflejados en sistema ISOLUCION.		X	
OPERACION DOCUMENTAL La Dirección de Gestión Documental cuenta con los cronogramas de visitas que permiten ejercer un control y seguimiento de la implementación de la política de gestión documental en dependencias del sector central de la Gobernación.			
PROGRAMAS DOCUMENTOS ELECTRÓNICOS La gestión documental electrónica en la Gobernación de Cundinamarca debe entenderse como la sumatoria de tecnologías, aplicaciones, estrategias, procedimientos, normatividad y controles para asegurar la adecuada gestión de la información y los documentos. Por lo tanto, no se debe entender la gestión documental electrónica como la implementación de una aplicación informática o tecnología integrada que gestione todo el ciclo vital del documento, desconociendo funcionalidades y tecnologías existentes que se encuentran vigentes y brindan la capacidad de atender las necesidades de la Gobernación. Mercurio: Es el sistema de registro y tramite de la correspondencia. SGDEA: Plan piloto implementado en la Secretaría de Hacienda entre otros			X

De acuerdo con la información reportada, existe un nivel de cumplimiento medio, toda vez que las actividades están en ejecución. Sin embargo, es importante mencionar que para la actividad relacionada con programas documentos electrónicos no existe avance.

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión: 04
		Fecha: 04/08/2022

4 SISTEMA DE CONTROL INTERNO

4.1 EVALUACIÓN DE LOS CRITERIOS DIFERENCIALES DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

En virtud de la normatividad, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación aplicados para el cumplimiento del Sistema de Control Interno, por parte de las Secretarías se evaluaron 2 criterios diferenciales de primera y segunda línea de defensa del Sistema de Control Interno relacionados con la ejecución de los Planes Institucionales y Estratégicos de la Gobernación de Cundinamarca, como se detalla en la siguiente tabla:

4.1.1 Plan institucional de Archivo-Pinar:

Componente evaluado	Criterio diferencial	Resultado	Detalle del resultado
Actividades de Control	Establecer responsabilidades para la ejecución de las actividades de control y asegurar que personas competentes y con autoridad suficiente, efectúen dichas actividades con diligencia y oportunidad	Cumple parcialmente	Se evidencia que no existe un profesional específico para actualizar y socializar los planes estratégicos, si bien es cierto se desarrollan las actividades, son ejecutadas por contratistas. Se recomienda asignar una profesión al de la planta de personal para la aplicación de estas actividades.
Actividades de Control	Elaborar los mapas de riesgo, que incluyan los riesgos de gestión, corrupción, fraude y de seguridad digital, entre otros.	Cumple totalmente	Se evidencia que existe mapa de riesgos y controles relacionados al plan institucional de archivos.

4.1.2 Plan anual de adquisiciones:

Componente evaluado	Criterio diferencial	Resultado	Detalle del resultado
Actividades de Control	Establecer responsabilidades para la ejecución de las actividades de control y asegurar que personas competentes y con autoridad suficiente, efectúen dichas actividades con diligencia y oportunidad	Cumple totalmente	Se evidencia seguimiento y monitoreo de la segunda línea de defensa por parte de la Secretaría Jurídica al plan anual de adquisiciones, así como también los responsables de la primera línea de defensa de las Secretarías ordenadoras del gasto

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión 04
		Fecha: 04/08/2022

			que conforman la Gobernación de Cundinamarca, quienes ejecutan los planes.
Actividades de Control	Elaborar los mapas de riesgo, que incluyan los riesgos de gestión, corrupción, fraude y de seguridad digital, entre otros.	Cumple parcialmente	Se evidencia que existe mapa de riesgos relacionado al proceso de gestión contractual, en el que existen controles con relación a la supervisión contractual, sin embargo, no existe uno específico en cuanto al monitoreo de formulación y ejecución del plan anual de adquisiciones.

4.1.3 Plan anual de vacantes

Componente evaluado	Criterio diferencial	Resultado	Detalle del resultado
Actividades de Control	Establecer responsabilidades para la ejecución de las actividades de control y asegurar que personas competentes y con autoridad suficiente, efectúen dichas actividades con diligencia y oportunidad	Cumple parcialmente	Se identificó que la persona responsable dentro de la Secretaría de la Función Pública de firmar es la secretaria de despacho, sin embargo, se resalta la importancia de desagregar las responsabilidades a los profesionales encargados de llevar a cabo la ejecución del plan.
Actividades de Control	Elaborar los mapas de riesgo, que incluyan los riesgos de gestión, corrupción, fraude y de seguridad digital, entre otros.	No cumple	Dentro de la verificación realizada no se encontró un riesgo y control formal establecido en los mapas de riesgos del proceso de Gestión del Bienestar y Desempeño del talento humano con respecto al plan anual de vacantes, es importante tener en cuenta todas las variables del plan, con el fin de evitar que se presenten situaciones en las que haya problemas que puedan afectar el adecuado funcionamiento de los procesos en la entidad.

4.1.4 Plan de previsión de recursos humanos

Componente evaluado	Criterio diferencial	Resultado	Detalle del resultado
Actividades de Control	Establecer responsabilidades para la ejecución de las actividades de control y asegurar que personas competentes y con autoridad suficiente, efectúen dichas	Cumple parcialmente	Se identificó que la persona responsable dentro de la Secretaría de la Función Pública de firmar es la secretaria de despacho, sin embargo, se resalta la importancia de desagregar las responsabilidades a los

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión: 04
		Fecha: 04/08/2022

	actividades con diligencia y oportunidad		profesionales[KMTG1] encargados de llevar a cabo la ejecución del plan de previsión de recursos humanos.
Actividades de Control	Elaborar los mapas de riesgo, que incluyan los riesgos de gestión, corrupción, fraude y de seguridad digital, entre otros.	No Cumple	Dentro de la verificación realizada no se encontró un riesgo y control formal establecido en los mapas de riesgos del proceso de Gestión del Bienestar y Desempeño del talento humano con respecto al plan de previsión de recursos humanos, es importante tener en cuenta todas las variables del plan, con el fin de evitar que se presenten situaciones en las que haya problemas que puedan afectar el adecuado funcionamiento de los procesos en la entidad.

4.1.5 Plan Estratégico de Talento Humano

Componente evaluado	Criterio diferencial	Resultado	Detalle del resultado
Actividades de Control	Establecer responsabilidades para la ejecución de las actividades de control y asegurar que personas competentes y con autoridad suficiente, efectúen dichas actividades con diligencia y oportunidad	Cumple Parcialmente	Se identificó que la persona responsable dentro de la Secretaría de la Función Pública de firmar es la secretaria de despacho, sin embargo, se resalta la importancia de desagregar las responsabilidades a los profesionales [KMTG2] encargados de llevar a cabo la ejecución del plan estratégico de talento humano.
Actividades de Control	Elaborar los mapas de riesgo, que incluyan los riesgos de gestión, corrupción, fraude y de seguridad digital, entre otros.	No Cumple	Dentro de la verificación realizada no se encontró un riesgo y control formal establecido en los mapas de riesgos del proceso de Gestión del Bienestar y Desempeño del talento humano con respecto al plan de previsión estratégico de talento humano, es importante tener en cuenta todas las variables del plan, con el fin de evitar que se presenten situaciones en las que haya problemas que puedan afectar el adecuado funcionamiento de los procesos en la entidad.

4.1.6 Plan Institucional de Capacitación

Componente evaluado	Criterio diferencial	Resultado	Detalle del resultado
Actividades de Control	Establecer responsabilidades para la ejecución de las actividades de	No cumple	Se identificó que no se encuentra el delegado responsable de llevar a cabo el plan Institucional

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión 04
		Fecha: 04/08/2022

	control y asegurar que personas competentes y con autoridad suficiente, efectúen dichas actividades con diligencia y oportunidad		de incentivos, se resalta la importancia de desagregar las responsabilidades a los profesionales encargados de llevar a cabo la ejecución del plan.
Actividades de Control	Elaborar los mapas de riesgo, que incluyan los riesgos de gestión, corrupción, fraude y de seguridad digital, entre otros.	Cumple	Se ha identificado que existe un riesgo relacionado al PIC, el cual consiste en "Posibilidad de pérdida reputacional por la presentación de quejas del grupo de valor interno debido a la desarticulación entre la identificación de necesidades y el plan de actividades desarrolladas en el programa de bienestar y/o el plan de capacitación que se traduzca en la pérdida de compromiso y productividad de los servidores públicos.

4.1.7 Plan de incentivos Institucionales

Componente evaluado	Criterio diferencial	Resultado	Detalle del resultado
Actividades de Control	Establecer responsabilidades para la ejecución de las actividades de control y asegurar que personas competentes y con autoridad suficiente, efectúen dichas actividades con diligencia y oportunidad	No cumple	Se identificó que no se encuentra delegado un responsable de llevar a cabo el plan Institucional de incentivos, se resalta la importancia de desagregar las responsabilidades a los profesionales encargados de llevar a cabo la ejecución del plan.
Actividades de Control	Elaborar los mapas de riesgo, que incluyan los riesgos de gestión, corrupción, fraude y de seguridad digital, entre otros.	Cumple	Se ha identificado que existe un riesgo relacionado al plan institucional de incentivos, el cual consiste en "Posibilidad de pérdida reputacional por la presentación de quejas del grupo de valor interno debido a la desarticulación entre la identificación de necesidades y el plan de actividades desarrolladas en el programa de bienestar y/o el plan de capacitación que se traduzca en la pérdida de compromiso y productividad de los servidores públicos."

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión: 04
		Fecha: 04/08/2022

4.1.8 Plan de Seguridad y Salud en el trabajo

Componente evaluado	Criterio diferencial	Resultado	Detalle del resultado
Actividades de Control	Establecer responsabilidades para la ejecución de las actividades de control y asegurar que personas competentes y con autoridad suficiente, efectúen dichas actividades con diligencia y oportunidad	No cumple	Se identificó que no se encuentra el delegado responsable de llevar a cabo el plan SST, se resalta la importancia de desagregar las responsabilidades a los profesionales encargados de llevar a cabo la ejecución del plan.
Actividades de Control	Elaborar los mapas de riesgo, que incluyan los riesgos de gestión, corrupción, fraude y de seguridad digital, entre otros.	Cumple	Se ha identificado que existe un riesgo relacionado al plan de SGSST el cual es Posibilidad de pérdida reputacional que genera disminución en el índice de desempeño institucional y percepción negativa de la entidad ante los usuarios y partes interesadas de la Gobernación de Cundinamarca por la no renovación del certificado del SG-SST bajo los criterios de la norma ISO 4500

4.1.9 Plan Estratégico de Tecnologías de información y comunicaciones-PETI

Componente evaluado	Criterio diferencial	Resultado	Detalle del resultado
Actividades de Control	Establecer responsabilidades para la ejecución de las actividades de control y asegurar que personas competentes y con autoridad suficiente, efectúen dichas actividades con diligencia y oportunidad	Cumple totalmente	Se verifica por parte del equipo auditor que, de acuerdo a la información recibida por la Secretaría de las TIC, que los coordinadores de la Estrategia de Tecnologías de la información de la Entidad y equipo de trabajo (PETIC), analizaron y priorizaron hallazgos, necesidades, oportunidades de mejora para el desarrollo de las actividades de la vigencia 2022. Es así como se hace el respectivo seguimiento a la segunda línea de defensa en la priorización de necesidades y hacia la primera línea de defensa con la ejecución de los controles. Por lo anterior se puede evidenciar un cumplimiento alto para el criterio evaluado.
Actividades de Control	Elaborar los mapas de riesgo, que incluyan los riesgos de gestión, corrupción, fraude y de seguridad digital, entre otros.	Cumple	Se ha identificado que no existen riesgos relacionado al cumplimiento del Plan Estratégico de Tecnologías de información y comunicaciones-PETI: lo cual puede generar una disminución en el desempeño institucional y una eventual materialización de un riesgo.

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión 04
		Fecha: 04/08/2022

4.1.10 Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información

Componente evaluado	Criterio diferencial	Resultado	Detalle del resultado
Actividades de Control	Establecer responsabilidades para la ejecución de las actividades de control y asegurar que personas competentes y con autoridad suficiente, efectúen dichas actividades con diligencia y oportunidad	Cumple totalmente	se pudo evidenciar un cumplimiento alto para el criterio evaluado, debido a que se observa que las actividades revisadas, de los planes de acción 2022 para el proceso de Gestión Tecnológica, han sido ejecutados por cada uno de los funcionarios competentes y designados como responsables.
Actividades de Control	Elaborar los mapas de riesgo, que incluyan los riesgos de gestión, corrupción, fraude y de seguridad digital, entre otros.	Cumple	Se ha identificado que para el proceso Gestión de Seguridad de la Información no existe a la fecha Mapa de riesgos que dé cumplimiento del Plan de tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la información. lo cual puede generar una disminución en el desempeño institucional y una eventual materialización de un riesgo.

4.1.11 Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

Componente evaluado	Criterio diferencial	Resultado	Detalle del resultado
Actividades de Control	Establecer responsabilidades para la ejecución de las actividades de control y asegurar que personas competentes y con autoridad suficiente, efectúen dichas actividades con diligencia y oportunidad	Cumple parcialmente	Se pudo evidenciar que como no existe un plan establecido no existen responsables para la ejecución de actividades, pero aun así existen dos planes de trabajo 44 y 45 donde se puede evidenciar el avance de la implementación de la NTC ISO 27001.
Actividades de Control	Elaborar los mapas de riesgo, que incluyan los riesgos de gestión, corrupción, fraude y de seguridad digital, entre otros.	No Cumple	Se ha identificado que para el proceso Gestión de Seguridad de la Información no existe a la fecha Mapa de riesgos, adicionalmente no se cuenta con Plan para verificar su cumplimiento

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión: 04
		Fecha: 04/08/2022

4.2 EVALUACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RIESGOS

4.2.1 Plan Institucional de Archivos- PINAR

Proceso	Riesgo	Control	Evaluación del Control
Gestión Documental	Posibilidad de afectación económica y reputacional por sanciones disciplinarias y pecuniarias debido a reprocesos administrativos, pérdida de información que se encuentre bajo custodia y administración en los archivos de gestión y archivo central.	Los funcionarios de la Dirección de Gestión Documental realizan visita de acuerdo con la programación trimestral, aplicando el formato A-GD-FR-011 Verificación de Aplicación de las Tablas de Retención Documental, con el objetivo de validar el cumplimiento de la Ley 594 de 2000 y la implementación de los instrumentos archivísticos, en caso de que alguna dependencia tenga un bajo porcentaje, se programa para fortalecer los conocimientos archivísticos mediante una asistencia técnica.	Dentro de la verificación realizada se evidenció que no se aplica el formato A-GD-FR-011, sin embargo, se observa el formato A-GD-FR-012 que corresponde al cronograma trimestral de visitas y asesorías del trimestre I, II y III vigencia 2022. También se observó en la plataforma Isolucion en una hoja de excel el % de cumplimiento de la administración de archivos de gestión en las dependencias del Sector Central
Gestión Documental	Posibilidad de afectación económica y reputacional por sanciones disciplinarias y pecuniarias debido a reprocesos administrativos, pérdida de información que se encuentre bajo custodia y administración en los archivos de gestión y archivo central.	La Dirección de Gestión Documental mediante programación trimestral verifica la implementación de los instrumentos archivísticos en las dependencias del sector central, aplicando los formatos de control documental, en caso de encontrar inconsistencia se deja registrado en el ítem de compromisos los cuales se validan previamente a la transferencia documental.	Dentro de la verificación realizada no se evidencia la implementación de los instrumentos archivísticos en las diferentes dependencias, sin embargo se observa una presentación desde Gestión Documental, donde se explican temas como el sistema integrado de conservación, especificaciones para cajas y carpetas de archivo, tipos de cajas, archivos y carpetas.

4.2.2 Plan anual de adquisiciones- PAA

Proceso	Riesgo	Control	Evaluación del Control
---------	--------	---------	------------------------

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión 04
		Fecha: 04/08/2022

Gestión contractual	No existe riesgo relacionado con la ejecución del plan anual de adquisiciones.	No definido	Se sugiere implementar un Riesgo y control, respecto a la ejecución del plan anual de adquisiciones.
---------------------	--	-------------	--

4.2.3 Plan anual de vacantes

Proceso	Riesgo	Control	Evaluación del Control
Gestión del bienestar y desempeño de talento humano.	No existe riesgo relacionado con la ejecución del plan anual de vacantes.	No definido	Se sugiere implementar un Riesgo y control, respecto a la ejecución del plan anual de adquisiciones.

4.2.4 Plan de previsión de recursos humanos

Proceso	Riesgo	Control	Evaluación del Control
Gestión del bienestar y desempeño de talento humano.	No existe riesgo relacionado con la ejecución del plan de previsión de recursos humanos.	No definido	Se sugiere implementar un Riesgo y control, respecto a la ejecución del plan anual de adquisiciones.

4.2.5 Plan estratégico de talento humano

Proceso	Riesgo	Control	Evaluación del Control
Gestión del bienestar y desempeño de talento humano.	No existe riesgo relacionado con la ejecución del plan estratégico de talento humano.	No definido	Se sugiere implementar un Riesgo y control, respecto a la ejecución del plan anual de adquisiciones.

4.2.6 Plan institucional de capacitación

Proceso	Riesgo	Control	Evaluación del Control
---------	--------	---------	------------------------

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión: 04
		Fecha: 04/08/2022

<p>Gestión del bienestar y desempeño o de talento humano.</p>	<p>Posibilidad de pérdida reputacional por la presentación de quejas del grupo de valor interno debido a la desarticulación entre la identificación de necesidades y el plan de actividades desarrolladas en el programa de bienestar y/o el plan de capacitación que se traduzca en la pérdida de compromiso y productividad de los servidores públicos.</p>	<p>El profesional asignado por el director de Desarrollo Humano realizará seguimiento a la ejecución del plan de capacitación. Como evidencia quedará el reporte a los indicadores establecidos para el proceso.</p> <p>El profesional asignado por el director de Desarrollo Humano realizará seguimiento a la ejecución del plan de Bienestar estímulos e incentivos. Como evidencia quedará el reporte a los indicadores establecidos para el proceso.</p>	<p>Se evidencia el cumplimiento del control:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cobertura del plan Institucional de Capacitación, con respecto a este indicador, su último reporte fue del primer semestre vigencia 2022, el 8 de julio, en el que se evidenció una cobertura del 70% sobre el total de funcionarios de la planta del sector central de la Gobernación de Cundinamarca, como evidencia, se encuentra el informe del Indicador de Cobertura Primer Semestre-2022. • Impacto del plan Institucional de Capacitación, con respecto a este indicador, su último reporte fue ejecutado el 11 de enero de 2022 y se evidenció que durante la vigencia 2021 se obtuvo un valor satisfactorio, debido a que se capacitó el 72.3% sobre el total de funcionarios de la planta del sector central. Como evidencia, se encuentra el informe del Indicador de Cobertura 2021.
---	---	---	---

4.2.7 Plan de Incentivos Institucionales

Proceso	Riesgo	Control	Evaluación del Control
<p>Gestión del bienestar y desempeño de talento humano.</p>	<p>Posibilidad de pérdida reputacional por la presentación de quejas del grupo de valor interno debido a la desarticulación entre la identificación de necesidades y el plan de actividades desarrolladas en el programa de bienestar y/o el plan de capacitación que se traduzca en la pérdida de compromiso y productividad de los</p>	<p>Bienestar e incentivos: Aplicar Semestral la herramienta diseñada para la evaluación del impacto tanto de las actividades de bienestar e incentivos como de capacitaciones ejecutadas, las cuales deberán ser consolidadas en un reporte que se deberá comunicar al Director de Desarrollo y a la alta dirección en el marco del Comité de Gestión y Desempeño para los correctivos necesarios</p>	<p>Se evidencia cumplimiento del control relacionado al riesgo, a través del seguimiento realizado a los indicadores del plan, que se encuentran registrados en el aplicativo Isolución:</p> <p>El Impacto del plan institucional de incentivos, tiene como último reporte es del 12 de agosto de 2022 del cual se concluye que el 95% de los funcionarios perciben las actividades ejecutadas en el Plan de Estímulos, Bienestar e Incentivos como efectivas, con un alto impacto en el desarrollo de su entorno laboral, familiar y personal, como evidencia, se encuentra</p>

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión 04
		Fecha: 04/08/2022

	servidores públicos		<p>adjunto el informe del Indicador de impacto Primer Semestre-2022.</p> <p>Cobertura del plan institucional de incentivos, tiene como último reporte el 11 de julio de 2022, tuvo una tendencia satisfactoria del 81% en relación con la meta del 90% Durante la vigencia 2022 en ejecución del Plan Institucional de Bienestar - Estímulos e Incentivos, la Dirección de Desarrollo Humano, ejecutó 24 actividades, con el objetivo de mejorar continuamente las condiciones de bienestar de los funcionarios, se encuentra adjunto el informe del Indicador de cobertura del Primer Semestre-2022</p>
--	---------------------	--	--

4.2.8 Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

Proceso	Riesgo	Control	Evaluación del Control
Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Posibilidad de pérdida reputacional que genera disminución en el índice de desempeño institucional y percepción negativa de la entidad ante los usuarios y partes interesadas de la Gobernación de Cundinamarca por la no renovación del certificado del SG-SST bajo los criterios de la norma ISO 4500	SST : La Directora de Desarrollo Humano diseña y define de manera anual los recursos necesarios para poner en marcha el Plan institucional de capacitación vigencia 2022, dirigido a todos los grupos de interés que hacen parte del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo el cual tiene como objetivo incrementar el nivel de apropiación y conocimiento de los servidores públicos frente al SG-SST, el cual se realiza a través de la programación de capacitaciones enfocadas en los diferentes grupos de interés que hacen parte del SG-SST las cuales se soportan con las memorias de la capacitación , listas de asistencia y evaluaciones de impacto a los asistentes , en caso de no llevarse a cabo la capacitación programada se reprograma para dar cumplimiento al cien por ciento del PIC	Verificado en el plan institucional PIC vigencia 2022 se encuentra incluido la apropiación detalle de los recursos para poner en marcha el plan institucional de capacitaciones, asegurando el cumplimiento de la capacitación de los servidores públicos frente al SG-SST.

4.2.9 Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano – PAAC

Proceso	Riesgo	Control	Evaluación del Control
Direccionamiento Estratégico y	Existe Mapa de Riesgos de Corrupción	Los controles en relación al Mapa de Riesgos de corrupción, son revisados y	La evaluación se generó en el

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO		Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN		Versión: 04
			Fecha: 04/08/2022

Articulación Gerencial	consolidado para la Gobernación de Cundinamarca	se hace seguimiento al avance junto con el plan de Riesgos que también involucra. Nivel de Cumplimiento Alto.	componente del PAAC Gestión de Riesgos
------------------------	---	---	--

4.2.10 Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – PETI

Proceso	Riesgo	Control	Evaluación del Control
Gestión tecnológica	Posibilidad de afectación económica y reputacional por no existir una estrategia de institucionalización y apropiación del PETIC debido al desconocimiento y falta de patrocinio de la alta dirección	Se conformo el equipo de trabajo de las direcciones de la Secretaría de TIC con el fin de apoyar labores de actualización del PETIC de acuerdo a un plan de trabajo, realizando reuniones semanales virtuales para revisar los avances a los compromisos asignados, cuando no se cumplen los compromisos pactados o no participa todo el equipo debido a otras tareas asignadas se retroalimentara las sesiones a través de las evidencias de actas de reunión y notas de reunión.	El control se ejecuta en un nivel Alto, debido a que la Secretaria de las TICS, conformó el equipo de trabajo y se evidencia avance en las fases de actualización del PETIC

4.2.11 Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información

Proceso	Riesgo	Control	Evaluación del Control
Gestión de Seguridad y privacidad de la Información	No existe Mapa de riesgos relacionado con la ejecución del plan de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información	No definido	Se sugiere implementar Riesgos y controles, los cuales hacen parte integral del Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información según lo definido en Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información – MSPI, en la Guía No. 7 – Guía de Gestión de Riesgos y Guía No. 8 – Controles de Seguridad y Privacidad de la Información, en el presente Plan se estipulan directrices, fechas de ejecución y responsables para lograr un adecuado proceso de administración y evaluación de los riesgos de seguridad y privacidad de la información.

4.2.12 Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

Proceso	Riesgo	Control	Evaluación del Control
Gestión de Seguridad y	No existe riesgo	No	Se sugiere implementar un Riesgo y control,

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO		Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN		Versión 04
			Fecha: 04/08/2022

privacidad de la Información	relacionado con la ejecución del plan	definido	respecto a la ejecución del plan de Seguridad y privacidad de la información cuando se genere.
------------------------------	---------------------------------------	----------	--

5 HALLAZGOS DE AUDITORÍA

5.1 FORTALEZAS

N/A

5.2 OPORTUNIDADES DE MEJORA

- Se recomienda que para la siguiente vigencia se diseñen los planes de acción con una estructura unificada, en el que se involucren los mínimos criterios de evaluación: Actividades discriminadas, personas responsables, fecha de inicio de actividades, fecha final de actividades, etc.
- Al inicio del año se recomienda la aprobación e integración de los planes de manera específica, en el que se muestre el documento consolidado y plan de acción de la vigencia y que reúna los criterios del Art 74 de la ley 1474 del 2011
- Cuando se realicen modificaciones a cualquiera de los doce planes institucionales y estratégicos, se recomienda que sea aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño.
- Pinar: Actualizar este instrumento para las siguientes vigencias, así como el plan de acción que incluya las actividades para la vigencia.
- Se sugiere identificar las causas que podrían incurrir en la materialización de un riesgo relacionado con la ejecución de los diferentes Planes Institucionales y Estratégicos.

5.3 NO CUMPLIMIENTOS

5.3.1 NO CUMPLIMIENTO EN RELACIÓN CON LA ESTRUCTURA DE LOS PLANES DE ACCION

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión: 04
		Fecha: 04/08/2022

Proceso	Gestión Documental
Secretaría	Secretaria General
Plan	Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR

Condición:

Revisada la página web de la Gobernación de Cundinamarca en la sección de transparencia /4. Planeación /4.3 Planes de Acción /4.3.1 Planes de Acción, se observa el link “Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR “, este documento contiene los criterios de: Objetivo, estrategia, proyecto y metas, no se evidencia los temas específicos de: Responsable, distribución presupuestal, indicadores de gestión e informe de gestión del año inmediatamente anterior, incumpliendo el Artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, el cual establece lo siguiente: “*Plan de acción de las entidades públicas. A partir de la vigencia de la presente ley, todas las entidades del Estado a más tardar el 31 de enero de cada año deberán publicar en su respectiva página web el Plan de Acción para el año siguiente, en el cual se especificarán los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión.*”

Criterio:

- Decreto 612 de 2018: “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado” Artículo 1
- Ley 1474 de 2011: Artículo 74 Plan de acción de las entidades públicas

Causa:

- Debilidad en la Identificación y actualización de requisitos legales, normatividad de Planes de Acción
- Desconocimiento del Art 74, Ley 1474 de 2011 en lo relacionado con el contenido de los planes de acción.

Consecuencia:

- Inconsistencia en la formulación de planes de acción e imposibilidad de seguimiento a las actividades establecidas en los mismos.

Proceso	Gestión Contractual
Secretaría	Secretaria Jurídica
Plan	Plan Anual de Adquisiciones

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión 04
		Fecha: 04/08/2022

Condición:

Revisada la página web de la Gobernación de Cundinamarca en la sección de transparencia /4. Planeación /4.3 Planes de Acción /4.3.1 Planes de Acción, se observa el link “Plan Anual de Adquisiciones “, este documento contiene los criterios de: Objetivo, estrategia, proyecto, metas y distribución presupuestal, no se evidencia los criterios específicos de: Responsable, indicadores de gestión e informe de gestión del año inmediatamente anterior, incumpliendo el Artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, el cual establece lo siguiente: *“Plan de acción de las entidades públicas. A partir de la vigencia de la presente ley, todas las entidades del Estado a más tardar el 31 de enero de cada año deberán publicar en su respectiva página web el Plan de Acción para el año siguiente, en el cual se especificarán los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión.”*

Criterio:

- Decreto 612 de 2018: “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado” Artículo 1
- Ley 1474 de 2011: Artículo 74 Plan de acción de las entidades públicas

Causa:

- Debilidad en la Identificación y actualización de requisitos legales, normatividad de Planes de Acción
- Desconocimiento del Art 74, Ley 1474 de 2011 en lo relacionado con el contenido de los planes de acción.

Consecuencia:

- Inconsistencia en la formulación de planes de acción e imposibilidad de seguimiento a las actividades establecidas en los mismos.

Proceso	Gestión del Bienestar y Desempeño del Talento Humano
Secretaría	Secretaria de la Función Pública
Plan	Plan Anual de Vacantes

Condición:

Revisada la página web de la Gobernación de Cundinamarca en la sección de transparencia /4. Planeación /4.3 Planes de Acción /4.3.1 Planes de Acción, se observa el link “Plan Anual de Vacantes “, este documento contiene los criterios de: Objetivo, estrategia, proyecto y metas, no se evidencia los temas específicos de: Responsable, distribución presupuestal, indicadores de gestión e informe de gestión del

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión: 04
		Fecha: 04/08/2022

año inmediatamente anterior, incumpliendo el Artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, el cual establece lo siguiente: *“Plan de acción de las entidades públicas. A partir de la vigencia de la presente ley, todas las entidades del Estado a más tardar el 31 de enero de cada año deberán publicar en su respectiva página web el Plan de Acción para el año siguiente, en el cual se especificarán los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión.”*

Criterio:

- Decreto 612 de 2018: “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado” Artículo 1
- Ley 1474 de 2011: Artículo 74 Plan de acción de las entidades públicas

Causa:

- Debilidad en la Identificación y actualización de requisitos legales, normatividad de Planes de Acción
- Desconocimiento del Art 74, Ley 1474 de 2011 en lo relacionado con el contenido de los planes de acción.

Consecuencia:

- Inconsistencia en la formulación de planes de acción e imposibilidad de seguimiento a las actividades establecidas en los mismos.

Proceso	Gestión del Bienestar y Desempeño del Talento Humano
Secretaría	Secretaria de la Función Pública
Plan	Plan de Previsión de Recursos Humanos

Condición:

Revisada la página web de la Gobernación de Cundinamarca en la sección de transparencia /4. Planeación /4.3 Planes de Acción /4.3.1 Planes de Acción, se observa el link “Plan de Previsión de Recursos Humanos” este documento contiene los criterios de: Objetivo, estrategia, proyecto, metas e indicadores de gestión, no se evidencia los temas específicos de: Responsable, distribución presupuestal, e informe de gestión del año inmediatamente anterior, incumpliendo el Artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, el cual establece lo siguiente: *“Plan de acción de las entidades públicas. A partir de la vigencia de la presente ley, todas las entidades del Estado a más tardar el 31 de enero de cada año deberán publicar en su respectiva página web el Plan de Acción para el año siguiente, en el cual se especificarán los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a*

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión 04
		Fecha: 04/08/2022

los indicadores de gestión.”

Criterio:

- Decreto 612 de 2018: “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado” Artículo 1
- Ley 1474 de 2011: Artículo 74 Plan de acción de las entidades públicas

Causa:

- Debilidad en la Identificación y actualización de requisitos legales, normatividad de Planes de Acción
- Desconocimiento del Art 74, Ley 1474 de 2011 en lo relacionado con el contenido de los planes de acción.

Consecuencia:

- Inconsistencia en la formulación de planes de acción e imposibilidad de seguimiento a las actividades establecidas en los mismos.

Proceso	Gestión del Bienestar y Desempeño del Talento Humano
Secretaría	Secretaria de la Función Pública
Plan	Plan Estratégico de Talento Humano

Condición:

Revisada la página web de la Gobernación de Cundinamarca en la sección de transparencia /4. Planeación /4.3 Planes de Acción /4.3.1 Planes de Acción, se observa el link “Plan Estratégico de Talento Humano”, este documento contiene los criterios de: Objetivo, estrategia, proyecto, metas e indicadores de gestión, no se evidencia los temas específicos de: Responsable, distribución presupuestal, e informe de gestión del año inmediatamente anterior, incumpliendo el Artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, el cual establece lo siguiente: “*Plan de acción de las entidades públicas. A partir de la vigencia de la presente ley, todas las entidades del Estado a más tardar el 31 de enero de cada año deberán publicar en su respectiva página web el Plan de Acción para el año siguiente, en el cual se especificarán los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión.*”

Criterio:

- Decreto 612 de 2018: “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado” Artículo 1

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión: 04
		Fecha: 04/08/2022

- Ley 1474 de 2011: Artículo 74 Plan de acción de las entidades públicas

Causa:

- Debilidad en la Identificación y actualización de requisitos legales, normatividad de Planes de Acción
- Desconocimiento del Art 74, Ley 1474 de 2011 en lo relacionado con el contenido de los planes de acción.

Consecuencia:

- Inconsistencia en la formulación de planes de acción e imposibilidad de seguimiento a las actividades establecidas en los mismos.

Proceso	Gestión del Bienestar y Desempeño del Talento Humano
Secretaría	Secretaria de la Función Pública
Plan	Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano

Condición:

Revisada la página web de la Gobernación de Cundinamarca en la sección de transparencia /4. Planeación /4.3 Planes de Acción /4.3.1 Planes de Acción, se observa el link “Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano PAAC “, este documento contiene los criterios de: Estrategia, proyecto, metas, responsable, no se evidencia los temas específicos de: Objetivo, distribución presupuestal, indicadores de gestión e informe de gestión del año inmediatamente anterior, incumpliendo el Artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, el cual establece lo siguiente: *“Plan de acción de las entidades públicas. A partir de la vigencia de la presente ley, todas las entidades del Estado a más tardar el 31 de enero de cada año deberán publicar en su respectiva página web el Plan de Acción para el año siguiente, en el cual se especificarán los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión.”*

Criterio:

- Decreto 612 de 2018: “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado” Artículo 1
- Ley 1474 de 2011: Artículo 74 Plan de acción de las entidades públicas

Causa:

- Debilidad en la Identificación y actualización de requisitos legales, normatividad de Planes de Acción
- Desconocimiento del Art 74, Ley 1474 de 2011 en lo relacionado con el contenido de los planes

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión 04
		Fecha: 04/08/2022

de acción.

Consecuencia:

- Inconsistencia en la formulación de planes de acción e imposibilidad de seguimiento a las actividades establecidas en los mismos.

Proceso	Gestión del Bienestar y Desempeño del Talento Humano
Secretaría	Secretaria de la Función Pública
Plan	Plan Institucional de Capacitación

Condición:

Revisada la página web de la Gobernación de Cundinamarca en la sección de transparencia /4. Planeación /4.3 Planes de Acción /4.3.1 Planes de Acción, se observa el link “Plan Institucional de Capacitación” este documento contiene los criterios de: Objetivo, estrategia, proyecto, metas, distribución presupuestal e indicadores de gestión no se evidencia los temas específicos de: Responsable e informe de gestión del año inmediatamente anterior, incumpliendo el Artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, el cual establece lo siguiente: *“Plan de acción de las entidades públicas. A partir de la vigencia de la presente ley, todas las entidades del Estado a más tardar el 31 de enero de cada año deberán publicar en su respectiva página web el Plan de Acción para el año siguiente, en el cual se especificarán los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión.”*

Criterio:

- Decreto 612 de 2018: “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado” Artículo 1
- Ley 1474 de 2011: Artículo 74 Plan de acción de las entidades públicas

Causa:

- Debilidad en la Identificación y actualización de requisitos legales, normatividad de Planes de Acción
- Desconocimiento del Art 74, Ley 1474 de 2011 en lo relacionado con el contenido de los planes de acción.

Consecuencia:

- Inconsistencia en la formulación de planes de acción e imposibilidad de seguimiento a las actividades establecidas en los mismos.

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión: 04
		Fecha: 04/08/2022

Proceso	Gestión del Bienestar y Desempeño del Talento Humano
Secretaría	Secretaria de la Función Pública
Plan	Plan de Incentivos Institucionales

Condición:

Revisada la página web de la Gobernación de Cundinamarca en la sección de transparencia /4. Planeación /4.3 Planes de Acción /4.3.1 Planes de Acción, se observa el link “Plan de Incentivos Institucionales “, este documento contiene los criterios de: Objetivo, estrategia, proyecto, metas, Responsable, distribución presupuestal, e indicadores de gestión, no se evidencia los temas específicos de: informe de gestión del año inmediatamente anterior, incumpliendo el Artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, el cual establece lo siguiente: *“Plan de acción de las entidades públicas. A partir de la vigencia de la presente ley, todas las entidades del Estado a más tardar el 31 de enero de cada año deberán publicar en su respectiva página web el Plan de Acción para el año siguiente, en el cual se especificarán los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión.”*

Criterio:

- Decreto 612 de 2018: “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado” Artículo 1
- Ley 1474 de 2011: Artículo 74 Plan de acción de las entidades públicas

Causa:

- Debilidad en la Identificación y actualización de requisitos legales, normatividad de Planes de Acción
- Desconocimiento del Art 74, Ley 1474 de 2011 en lo relacionado con el contenido de los planes de acción.

Consecuencia:

- Inconsistencia en la formulación de planes de acción e imposibilidad de seguimiento a las actividades establecidas en los mismos.

Proceso	Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
Secretaría	Secretaria de la Función Pública

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión 04
		Fecha: 04/08/2022

Plan	Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
<p><u>Condición:</u></p> <p>Revisada la página web de la Gobernación de Cundinamarca en la sección de transparencia /4. Planeación /4.3 Planes de Acción /4.3.1 Planes de Acción, se observa el link “Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo “, este documento contiene los criterios de: Objetivo, estrategia, proyecto, metas, responsable, no se evidencia los temas específicos de: distribución presupuestal, indicadores de gestión e informe de gestión del año inmediatamente anterior, incumpliendo el Artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, el cual establece lo siguiente: “<i>Plan de acción de las entidades públicas. A partir de la vigencia de la presente ley, todas las entidades del Estado a más tardar el 31 de enero de cada año deberán publicar en su respectiva página web el Plan de Acción para el año siguiente, en el cual se especificarán los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión.</i>”</p> <p><u>Criterio:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Decreto 612 de 2018: “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado” Artículo 1 ● Ley 1474 de 2011: Artículo 74 Plan de acción de las entidades públicas <p><u>Causa:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Debilidad en la Identificación y actualización de requisitos legales, normatividad de Planes de Acción ● Desconocimiento del Art 74, Ley 1474 de 2011 en lo relacionado con el contenido de los planes de acción. <p><u>Consecuencia:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Inconsistencia en la formulación de planes de acción e imposibilidad de seguimiento a las actividades establecidas en los mismos. 	

Proceso	Gestión Tecnológica
Secretaría	Secretaria de las TIC
Plan	Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -- PETI
<p><u>Condición:</u></p>	

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión: 04
		Fecha: 04/08/2022

Revisada la página web de la Gobernación de Cundinamarca en la sección de transparencia /4. Planeación /4.3 Planes de Acción /4.3.1 Planes de Acción, se observa el link “Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - PETI “, este documento contiene los criterios de: Objetivo, estrategia, proyecto y metas, no se evidencia los temas específicos de: Responsable, distribución presupuestal, indicadores de gestión e informe de gestión del año inmediatamente anterior, incumpliendo el Artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, el cual establece lo siguiente: “*Plan de acción de las entidades públicas. A partir de la vigencia de la presente ley, todas las entidades del Estado a más tardar el 31 de enero de cada año deberán publicar en su respectiva página web el Plan de Acción para el año siguiente, en el cual se especificarán los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión.*”

Criterio:

- Decreto 612 de 2018: “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado” Artículo 1
- Ley 1474 de 2011: Artículo 74 Plan de acción de las entidades públicas

Causa:

- Debilidad en la Identificación y actualización de requisitos legales, normatividad de Planes de Acción
- Desconocimiento del Art 74, Ley 1474 de 2011 en lo relacionado con el contenido de los planes de acción.

Consecuencia:

- Inconsistencia en la formulación de planes de acción e imposibilidad de seguimiento a las actividades establecidas en los mismos.

Proceso	Gestión Tecnológica
Secretaría	Secretaria de las TIC
Plan	Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información

Condición:

Revisada la página web de la Gobernación de Cundinamarca en la sección de transparencia /4. Planeación /4.3 Planes de Acción /4.3.1 Planes de Acción, se observa el link “Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información “, este documento contiene los criterios de: Objetivo, estrategia, metas y Responsable no se evidencia los temas específicos de: Proyecto, distribución presupuestal, indicadores de gestión e informe de gestión del año inmediatamente anterior, incumpliendo el Artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, el cual establece lo siguiente: “*Plan de acción de las entidades públicas. A partir de la vigencia de la presente ley, todas las entidades del Estado a más tardar el 31 de enero de cada año deberán publicar en su respectiva página web el Plan de Acción para el año siguiente, en el cual se especificarán los objetivos, las*

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión 04
		Fecha: 04/08/2022

estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión.”

Criterio:

- Decreto 612 de 2018: “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado” Artículo 1
- Ley 1474 de 2011: Artículo 74 Plan de acción de las entidades públicas

Causa:

- Debilidad en la Identificación y actualización de requisitos legales, normatividad de Planes de Acción
- Desconocimiento del Art 74, Ley 1474 de 2011 en lo relacionado con el contenido de los planes de acción.

Consecuencia:

- Inconsistencia en la formulación de planes de acción e imposibilidad de seguimiento a las actividades establecidas en los mismos.

Proceso	Gestión Tecnológica
Secretaría	Secretaria de las TIC
Plan	Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

Condición:

Revisada la página web de la Gobernación de Cundinamarca en la sección de transparencia /4. Planeación /4.3 Planes de Acción /4.3.1 Planes de Acción, se observa el link “Plan de Seguridad y Privacidad de la Información “, este documento no evidencia los criterios específicos de: Objetivo, Estrategia, Proyecto, Metas, Responsables, distribución presupuestal, indicadores de gestión e informe de gestión del año inmediatamente anterior, incumpliendo el Artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, el cual establece lo siguiente: *“Plan de acción de las entidades públicas. A partir de la vigencia de la presente ley, todas las entidades del Estado a más tardar el 31 de enero de cada año deberán publicar en su respectiva página web el Plan de Acción para el año siguiente, en el cual se especificarán los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión.”*

Criterio:

- Decreto 612 de 2018: “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión: 04
		Fecha: 04/08/2022

y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado” Artículo 1

- Ley 1474 de 2011: Artículo 74 Plan de acción de las entidades públicas

Causa:

- Debilidad en la Identificación y actualización de requisitos legales, normatividad de Planes de Acción
- Desconocimiento del Art 74, Ley 1474 de 2011 en lo relacionado con el contenido de los planes de acción.

Consecuencia:

- Inconsistencia en la formulación de planes de acción e imposibilidad de seguimiento a las actividades establecidas en los mismos.

5.3.2 NO CUMPLIMIENTO EN RELACIÓN APROBACION Y PUBLICACION DEL PLAN

Proceso	Gestión Tecnológica
Secretaría	Secretaria de las TIC
Plan	Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

Condición:

De conformidad con el primer comité de Gestión y Desempeño realizado el día 18 de febrero de 2022, y teniendo en cuenta lo dispuesto en el Decreto 612 de 2018: “*Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado*” los cuales se relacionan de forma directa con las políticas de gestión y desempeño contenidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, donde su agrupación, estructura y posterior publicación deben ser aprobadas en el marco del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, al ser la instancia estratégica definida para garantizar el avance y sostenimiento del modelo;

Una vez analizados el Decreto 612 de 2018 (Art1) y Ley 1474 de 2011 (Art 74), y revisada la página web en la sección de transparencia/4. Planeación/4.3 Planes de Acción /4.3.1 Planes de Acción, se observó que no incluye la aprobación y por ende no se encuentra publicado el Plan de Seguridad y Privacidad de la Información para la vigencia 2022.

Criterio:

- Decreto 612 de 2018: “*Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado*” Artículo 1

	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión 04
		Fecha: 04/08/2022

- Ley 1474 de 2011: Artículo 74

Causa:

- Debilidad en la Identificación y actualización de requisitos legales, normatividad de Seguridad de la Información y en la implementación de políticas internas de Gobierno digital y Seguridad Digital
- Desconocimiento de la Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.

Consecuencia:

- Incumplimiento a la normatividad vigente y de la implementación de las políticas de Gobierno digital y Seguridad Digital, así como posibles sanciones y posibilidad de exposición a riesgos no identificados relacionados con la seguridad de la información,
- Un sistema gestión de seguridad de la información débil y posible materialización del riesgo frente a la afectación económica y reputacional por no implementar la política de Gobierno Digital en la Gobernación debido a baja apropiación institucional

6 CONCLUSIONES DE AUDITORÍA

Dentro de la realización de la Auditoría de Seguimiento a los Planes Institucional y Estratégicos, se tuvieron en cuenta los siguientes aspectos de los cuales podemos concluir lo siguiente:

En la formulación de los Planes de Acción no se prioriza los criterios del Art. art 74 de la 1474 de 2011: objetivos, estrategias, proyectos, metas, responsables, planes generales de compras, distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión e informe de gestión del año inmediatamente anterior.

La Publicación de los de los 12 planes institucionales y Estratégicos de la Gobernación de Cundinamarca de la vigencia 2022, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y el Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, y como resultado de la Auditoría, se concluye que de los 12 planes, se cumple con la publicación de once (11) antes del 31 de enero de 2022 : Plan Institucional de Archivos de la Entidad -PINAR, Plan Anual de Adquisiciones, Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Estratégico de Talento Humano, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Incentivos Institucionales, Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -- PETI, Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información. Quedando pendiente el Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

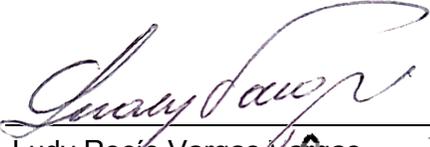
La Aprobación de los 12 planes institucionales y Estratégicos de la Gobernación de Cundinamarca de la vigencia 2022, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y el Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, se estructura y posterior publicación fueron

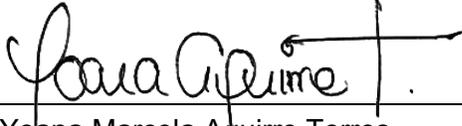
	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: EV-SEG-FR-050
	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN	Versión: 04
		Fecha: 04/08/2022

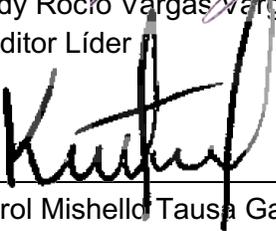
aprobados 11 Planes en el marco del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, al ser la instancia estratégica definida para garantizar el avance y sostenimiento del modelo: Plan Institucional de Archivos de la Entidad - PINAR, Plan Anual de Adquisiciones, Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Estratégico de Talento Humano, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Incentivos Institucionales, Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -- PETI, Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información. Quedando pendiente el Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

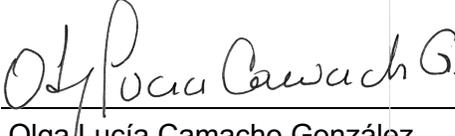
Con respecto a la ejecución del plan de acción se concluye que aunque los planes de acción no cumplen con la ley 1474 del año 2011, las Secretaría de Planeación, Secretaría de la función pública, Secretaria General, Secretaría Jurídica y Secretaría de las TIC ejecutaron actividades, los cuales soportaron con autodiagnóstico referentes al plan estratégico de talento humano, plan Institucional de capacitación, plan anual de vacantes , plan de incentivos, plan de previsión de recursos humanos, seguridad y salud en el trabajo. En cuanto al pinar se evaluó por medio de “tabla de mando 2022”, en cuanto al plan anual de compras se evaluó por medio de la herramienta a un clic. En cuanto a seguridad de la información se evaluó mediante plan de trabajo de implementación de la ISO NTC 27001 (Planes de trabajo en Isolución 44 y 45)

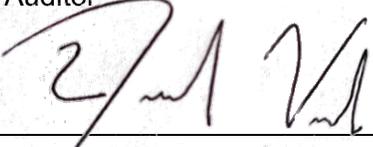
EQUIPO AUDITOR


 Ludy Rocío Vargas Vargas
 Auditor Líder


 Yoana Marcela Aguirre Torres
 Jefe de Oficina de Control Interno


 Karol Mishello Tausa García
 Auditor


 Olga Lucía Camacho González
 Auditor


 Daniel Varela Chorens

FECHA: 30 NOVIEMBRE DEL 2022