

<b>BENEFICENCIA DE CUNDINAMARCA</b>
<b>INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO</b>
<b>DIC / 2017 - MAR / 2018</b>
<b>Decreto 943 de 2014</b>

<b>LEY 1474 DE 2011</b>		
<b>“Por el 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”</b>		
<b>JEFE DE CONTROL INTERNO</b>	<b>JAIME OMAR GARCIA BAUTISTA</b>	<b>Periodo Evaluado: DIC 2017-MAR 2018</b>
		<b>Fecha de elaboración: ABR 2018</b>

La oficina de Control Interno presenta el Informe cuatrimestral del estado del Sistema de Control Interno de la Beneficencia de Cundinamarca, para el periodo comprendido entre el 1 de diciembre de 2017 al 31 de marzo de 2018, el cual contiene los principales avances y logros de la gestión institucional, siguiendo los conceptos contenidos en el Modelo Estándar de Control Interno (MECI)<sup>1</sup> y lo consagrado en la el artículo 9º de la Ley 1474 de 2011.

La organización cuenta con un esquema de asignación de roles y responsabilidades distribuidas para el buen desarrollo de las estrategias planteadas y todos los funcionarios de la entidad participan en la gestión y fortalecimiento del Sistema de Control Interno, por medio de la ejecución de sus funciones de forma ética, eficiente y eficaz.

<b>BENEFICENCIA DE CUNDINAMARCA</b>
<b>1. MODULO DE CONTROL DE PLANEACION Y GESTION</b>
<b>AVANCE</b>

La Beneficencia de Cundinamarca asegura la efectividad del ambiente de control a través de la consolidación de su cultura ética, la gestión integral del recurso humano y un adecuado direccionamiento estratégico, es así para el periodo comprendido de los meses de diciembre a marzo de 2018 desarrollo las siguientes actividades:

**1.1.1 COMPONENTE DE TALENTO HUMANO:**

<b>1.1 COMPONENTE DE TALENTO HUMANO</b>
<b>1.1.1 Acuerdos, Compromisos y protocolos éticos</b>
<b>1.1.2 Desarrollo del Talento Humano</b>



Con el objetivo de consolidar la cultura de prevención, detección y respuesta ante actos que vayan en contra de los acuerdos éticos de la entidad, se publicó el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano de 2018.

Se realizó el estudio de clima organizacional, que pretende identificar acciones para preservar un ambiente laboral favorable y mejorar la calidad de vida en el trabajo.

Inició el proceso de evaluación del desempeño, espacio en el cual colaboradores y jefes hacen un balance de los logros alcanzados en la vigencia 2017 y establecen metas y planes de desarrollo de competencias para 2018.

Actualización permanente de los manuales, estándares y procedimientos, con una visión transversal y buscando la eficiencia en los procesos, los cuales se publican en la página web

Se hace necesario cambiar la estrategia para el manejo y aplicación del plan de capacitación bienestar e incentivos, ello por cuanto si bien se establece la inversión de los recursos para este fin y las actividades a realizar durante la vigencia, la ejecución del citado plan solo se lleva a cabo en los tres últimos meses del año, proceso que no es eficaz ni eficiente para la salud y bienestar de los servidores públicos.

## **1.2 COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO:**

El cual está compuesto por 1.2.1 Planes, programas y proyectos 1.2.2. Modelo de operación por proceso 1.2.3. Estructura Organizacional 1.2.4. Indicadores de Gestión 1.2.5 Políticas de Operación La entidad cuenta con el estatuto básico según Decreto Ordenanza No. 00265 del 15 de octubre de 2008, planes de Acción formulados por las dependencias contienen indicadores y se determinan el grado de avance de las actividades programadas. La misión, visión y objetivos institucionales se encuentran establecidos y divulgados en cada una de las dependencias que conforman la Entidad, en este sentido y dentro del manual de calidad La visión de la entidad se actualizo, así como los manuales de procedimiento y formatos.

La Entidad anualmente viene realizando una estrategia del plan anticorrupción y atención al ciudadano, con sus componentes: (mapa de riesgo de corrupción, racionalización de trámites, estrategia para la rendición de cuentas, estrategia de rendición de cuentas, en cumplimiento de la Ley 1474 de 2011. Artículo 73. La oficina de control interno realiza el respectivo seguimiento a las estrategias instauradas por la entidad, conforme a los procesos institucionales.



## DIFICULTADES

Se adolece de oficina de gestión de talento humano, la cual se haga responsable de los procesos inherentes a la misma, la función la ejecuta la Secretaria General, dependencia que no gestiona de forma adecuada los procesos y tareas que se deben realizar en esta área, no existe asesoría ni orientación para las inquietudes de los funcionarios cuando existe requerimientos administrativos.

## 2. MODULO DE EVALUCION Y SEGUIMIENTO

### AVANCE

Se han mejorado los procesos para que la oficina de control interno pueda evaluar y hacer seguimiento de mejora

El módulo de evaluación para su seguimiento dispone de acuerdo con el nuevo MECI 2014 de varios componentes con los cuales se puede analizar la eficiencia y eficacia de los controles:

<b>2.1 Componente DE AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL</b>
<b>2.1.1 autoevaluación del Control y Gestión</b>
<b>2.2. componente AUDITORIA INTERNA</b>
<b>2.2d.1 Auditoria Interna</b>
<b>2d.3 COMPONENTE PLANES DE MEJORAMIENTO</b>
<b>d2.3.1 Plan de Mejoramiento</b>

A la fecha se ha venido ejecutando el plan de auditorías de la vigencia 2018, de acuerdo con el cronograma presentado al comité de control interno, para este efecto se realizaron las auditorías internas de calidad al interior de la Beneficencia de Cundinamarca y en sus centros de protección, se trabaja en la consolidación de dicho informe para presentarlo ante la alta dirección, se hace seguimiento igualmente a las PQRS y a las actividades que desarrollad esa oficina, para dar respuesta a los quejosos La entidad remitió los planes de mejoramiento al ente auditor y los demás informes que se exigieron durante el cuatrimestre por parte de los entes de control tanto estatales como departamentales entre ellos tenemos: planes de mejoramiento, informes pormenorizados de Control Interno en cumplimiento de la Ley 1474 de 2011 artículo 9., Informes sobre austeridad en el gasto, informe seguimiento al Plan Anticorrupción, además de lo anterior se evalúa el avance del sistema de control interno en el aplicativo del Departamento Administrativo de la Función Pública, MECI Informe Ejecutivo Anual de Control Interno; informe de Control interno Contable dirigido a la Contaduría General de la Nación mediante el sistema chip.



## Dificultades

En el proceso de auditoría interna de calidad se evidenció que varios de los funcionarios que ejercían como auditores han renunciado a dicha función, por lo que la realización de dicha actividad al interior de la entidad fue dispendiosa, en este sentido es necesario efectuar una convocatoria para incluir nuevos funcionarios y capacitarlos como auditores de calidad en entidades como Esap, Sena o Departamento Administrativo de la Función Pública, así mismo se requiere que por medio de Capacitación Bienestar e incentivos, se mejore el proceso para acceder a capacitaciones que respondan a las necesidades de los funcionarios de la entidad.

Se ha venido trabajando arduamente en el proceso del Sistema de Gestión Documental, a nivel interno principalmente ajustando las tablas de gestión documental a las necesidades reales de las dependencias.

Se evidencia que contrariamente a la organización interna el archivo central presenta desorden y falta de trabajo coordinado por funcionarios idóneos que las mismas dificultades que en el periodo anterior, dado que ninguna de las anteriores se ha corregido o mejorado.

## EJE TRANSVERSAL INFORMACION Y COMUNICACION

### AVANCE

En desarrollo de los principios de transparencia y participación ciudadana, la Beneficencia de Cundinamarca cuenta con una estrategia de comunicación integral, que le permite gestionar la Información y fortalecer los canales de comunicación con sus grupos de interés. Se destacan los siguientes avances:

Se presentaron a la ciudadanía varios de los informes a los entes de control en la página web entre ellos el ejecutivo anual hoy Furag, control interno contable, software legal, seguimiento anticorrupción entre otros.

La entidad cuenta como se mencionó anteriormente con una oficina de sistema de información y atención al ciudadano, y como herramientas para atención de este sector dispone de página web, buzones en la entidad y en sus centros de protección, línea telefónica y atención personalizada en la sede de la entidad; igualmente la entidad da cumplimiento a la socialización de su gestión a la ciudadanía por medio de la rendición de cuentas, las diferentes dependencias por orientación de la dirección.

El proceso de gestión documental y correspondencia se encuentra en proceso de montaje y capacitación para los funcionarios, este nuevo sistema permitirá hacer seguimiento oportuno a las comunicaciones tanto las que se generan en el exterior como las internas, se podrá establecer responsabilidades en los términos de respuesta, dicho sistema se denomina ORFEO se encuentra en el proceso de implementación y capacitación a los funcionarios de la entidad, igualmente están en ejecución los manuales requeridos por procesos en cada una de las áreas.



## DIFICULTADES

Se evidencia demasiado consumo de papel pese a las recomendaciones a los funcionarios para que tengan en cuenta la circular 04 de 2012 de políticas de cero papel.

## ACCIONES DE MEJORAMIENTO

Se efectuó proceso de capacitación a los funcionarios en el nuevo sistema de correspondencia Orfeo, a la par con esta capacitación y para el buen funcionamiento con el sistema implementado de correspondencia se trabaja igualmente en la actualización de las series y subseries de las tablas de retención documental actividad que redundará en una mejora en la gestión documental de la entidad.

## ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

El Sistema de Control Interno de la Beneficencia de Cundinamarca presenta un nivel importante de consolidación dentro de un proceso de fortalecimiento y desarrollo del Sistema Integral de gestión. Se cuenta con un entorno de control que permite efectuar un seguimiento sistemático a la misión y visión de la entidad, contando con una estructura organizacional que tiene claramente definidas las funciones, los procesos y los procedimientos e introducir las actualizaciones pertinentes frente a los cambios que se vienen dando con la actualización de varios de ellos, se evidencia también un fuerte compromiso de los funcionarios con la implementación y fortalecimiento de una cultura de la calidad, reflejada tanto en la obtención de la reacreditación institucional como en la recertificación del sistema de gestión de la calidad. Existe una política de comunicación e información con mecanismos muy diversos de actualización permanente e interacción con la ciudadanía y la comunidad tanto en la sede como en los centros de protección. De otro lado se efectúa el ejercicio anual ya consolidado de rendición pública de cuentas.

La entidad cuenta con una política integral de administración de riesgos que permite efectuar el seguimiento y adecuación efectiva de los procesos hacia el logro de los objetivos institucionales. La evaluación y seguimiento a los procesos y actividades se concretan en una dinámica efectiva de auditorías internas de calidad, así como las de gestión que permite el funcionamiento efectivo de un sistema integral de gestión.

## RECOMENDACIONES

Continuar con las políticas que permitan el 100% en la aplicabilidad del Modelo Estándar de Control Interno en la Beneficencia de Cundinamarca.

Seguir implementando el sistema Orfeo de gestión documental y correspondencia.

Continuar con el proceso de actualización tecnológica del software y hardware de la entidad, para que responda con las necesidades de los procesos que se efectúan en la entidad.





Avanzar en el proceso de actualización de las tablas de retención documental.

La alta dirección debe hacer cumplir con el cronograma del Plan de Bienestar, Capacitación e incentivos dentro de las fechas programadas para la vigencia 2018, y que se ejecute de forma responsable y de acuerdo con las necesidades del personal.

La alta dirección debe tomar medidas, para que las dependencias agilicen las actividades encaminadas a subsanar los hallazgos detectados por la comisión auditora de la Contraloría en los planes de mejoramiento.

**JAIME OMAR GARCIA BAUTISTA**

Jefe Oficina Control Interno

*Proyecto: Luis Eduardo Castro Castro  
Técnico Administrativo oficina Control Interno*

