

	LEY 1474 DE 2011 “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” Decreto 943 de 2014	
	<u>DEPARTAMENTO DE CUNDINAMARCA</u> INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA BENEFICENCIA DE CUNDINAMARCA	
	Periodo Evaluado:	Agosto – Noviembre de 2019
	Fecha de elaboración:	Diciembre 5 de 2019

PRESENTACION INTEGRAL:

INFORME	Informe Pormenorizado del Estado del Sistema de Control Interno de la Beneficencia de Cundinamarca
LÍDER RESPONSABLE	O Alta Dirección - Oficina de Planeación - Oficina de Control Interno
OBJETIVO	Efectuar el seguimiento y la evaluación, al sistema de control interno de la entidad, del periodo comprendido entre el mes de agosto a noviembre de 2019, así como el estado actual de la implementación del Modelo Integrado de Gestión MIPG.
ALCANCE	Se efectúa la evaluación y seguimiento al sistema de control interno de la entidad de acuerdo con las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública – Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG Evaluación a los componentes del sistema de control interno, conjuntamente con la dimensión siete (7) de MIPG.
EQUIPO AUDITOR	Jaime Omar Garcia Bautista - Jefe Oficina de Control Interno Luis Eduardo Castro Castro – Técnico Administrativo



CRITERIOS	<p>Los criterios para fundamentar el informe se plasman en la Ley 87/93/ley 1474 de 2011, Decreto 1083 de 2015, Decreto 1499 de 2017</p> <p>La actualización del sistema MECI, se efectuará a través del Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.</p>
MARCO LEGAL	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Decreto 1083 incluye: Decreto 1537 de 2001, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 87 de 1993, en cuanto a elementos técnicos y administrativo que fortalezcan el sistema de control interno de las entidades y organismos del Estado. ✓ Decreto 648 de 2017, por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública. ✓ Decreto 591 de 2018. Por medio del cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión Nacional y se dictan otras disposiciones. ✓ Circular 012 de 2018. Directrices para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

1. INTRODUCCION

La Oficina de Control Interno de la Beneficencia de Cundinamarca en cumplimiento de sus funciones y según la Ley 87 de 1993 y específicamente en lo consagrado en la Ley 1474 de 2011, presenta el Informe Pormenorizado del Estado del Sistema Institucional de Control Interno correspondiente al periodo de agosto a diciembre de 2019.

Completaría a la normatividad anterior y de acuerdo con el avance de los sistemas y procesos a nivel nacional y departamental se consolidó y articuló todo el proceso con la expedición del Decreto 1499 de 2017 y se definió un solo Sistema de Gestión, el cual se articula con el Sistema de Control Interno, estableciendo en su artículo 2.2.23.2 "Actualización del Modelo Estándar de Control Interno. La actualización del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano - MECI, que se tipificará a través del Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el cual es de obligatorio cumplimiento y aplicación para las entidades y organismos del estado, en este sentido se presenta el citado informe, de acuerdo a los avances e implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en la Beneficencia de Cundinamarca, con el fin de continuar fortaleciendo e implementado este modelo integrado.



Modelo Integrado de Planeación y Gestión



IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTION-**MIPG**

La Beneficencia de Cundinamarca viene avanzando en la instrumentalización, adecuación y ajustes para la implementación del Modelo Integrado de Planeación — MIPG, hasta la fecha todo lo actuado en se ha venido registrando en actas hasta lograr consolidar el proceso y elevarlo a resolución e implementarlo de manera formal

1. GESTION DEL TALENTO HUMANO

EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTION-**MIPG**, interpreta al talento humano de las entidades, como el activo más importante, dado que de ellos depende todo el éxito de la gestión administrativa en el logro de sus objetivos y resultados.

El talento humano, de la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal y a garantizar los derechos y demandas de los ciudadanos que utilicen los servicios de la entidad o entidades públicas.

RESPONSABLES DE LA DIMENSION:

Teniendo en cuenta el proceso llevado a cabo en los comités se establecerán los responsables de cada uno de las Políticas de MIPG, en los cuales para la Dimensión de talento Humano harían parte los siguientes integrantes: Líder de Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo y comunicaciones



POLITICAS INTERNAS ASOCIADAS A ESTA DIMENSION:

En el marco de dichas funciones y con el propósito de orientar acciones encaminadas a promover el cambio cultural en favor de la ética, la **integridad** y la transparencia en el ejercicio de la función pública, la Beneficencia de Cundinamarca, adecua las políticas administrativas en función de los procesos y procedimientos que ejecuta como entidad territorial en favor de la ciudadanía.

Mediante Resolución N° 363 del 15 de Julio de 2019 se adoptó el Código de Integridad del servicio Público en la Beneficencia de Cundinamarca

Código de Valor y Ética. El **Código de Valores** y Ética es una de las claves en él se establece los principios éticos fundamentales, estrechamente vinculados a nuestros **valores**, que deben cumplir todos los empleados y proveedores de la compañía.

Se ejecutó el Plan Institucional de Capacitación, Bienestar e Incentivos con el apoyo del Comité del mismo nombre, de conformidad con el cronograma a partir de la segunda semana de abril de 2019. Su ejecución fue del 90%, toda vez que por falta de recursos no se pudo cumplir en su totalidad, como estaba programado.

Actividades de Capacitación Realizadas: Diplomado en formulación de proyectos (Esap), Diplomado en Derechos Humanos con énfasis en discapacidad (Esap), Formación de Auditores Internos con ICONTEC, Seminario Taller Atención al Ciudadano (Sena)

Capacitaciones que no se realizaron: Negociación colectiva de empleados públicos, anticorrupción y buen gobierno, Excel, pedagogía de la memoria desde las víctimas (reconciliación, acuerdos de paz e implementación de los acuerdos) en alianza con Secretaría de Gobierno, lenguaje claro y violencia de género.

2. Ambiente De Control:

La Oficina de Control Interno ha realizado presencia efectiva en los diferentes comités interinstitucionales de control interno organizados por la oficina de Control interno departamental en los que se han venido tratando los temas de gestión, avance del MIPG, avance de los planes de mejoramiento de la contraloría departamental, y con motivo de la finalización del periodo de gobierno se ha hecho énfasis en el avance del proceso de empalme.

Así mismo se han realizado un comité institucional de Coordinación Control Interno, pendiente uno al finalizar la vigencia programado para el mes de diciembre. En el primer comité se aprobó el plan de trabajo y de acción para la vigencia 2019, cronograma de auditorías internas de calidad, gestión y auditorías aleatorias.



3. Gestión de los Riesgos Institucionales:

La Entidad estableció la política para el manejo de la Gestión del Riesgo identificada en el Manual Integrado de Gestión y se cuenta con un procedimiento para la identificación, valoración, tratamiento y seguimiento de los riesgos que pueden afectar el cumplimiento de los objetivos institucionales, la satisfacción del cliente y desempeño de la Entidad.

Se cuenta con una matriz de riesgos de Gestión por procesos y para cada uno de los centros de protección en donde se presta el servicio.

Anualmente se actualizan la matriz de riesgos de acuerdo a los resultados del desempeño del año anterior y son publicados para su implementación.

Semestralmente se realiza un seguimiento a la implementación de las acciones establecidas para el control de los riesgos de forma que permita identificar su nivel de eficacia.

4. Información y Comunicación:

La Beneficencia de Cundinamarca a fin de mejorar sus sistemas de comunicación interna procedió a la adquisición, instalación, adecuación e implementación del sistema de gestión documental "ORFEO" para el manejo de la correspondencia interna y externa, mejorando ostensiblemente el proceso, dado que el mismo sistema da la opción de que el documento que se radique en dicho sistema de una vez puede ser clasificado en Tablas de Retención Documental.

Así mismo se activó la interface de almacén, basada en el sistema SIWEB, el cual se encuentra en interface con el área financiera (Presupuesto, Contabilidad y Tesorería) buscando con ello la clasificación y manejo de los elementos que hacen parte del inventario, no solo de la entidad sino de sus centros de protección.

Este sistema en interface facilita el manejo del traslado de inventarios y el proceso de baja cuando quiera que estos elementos cumplan su vida útil.

Prueba de lo anterior es el registro, seguimiento, monitoreo y generación del Índice de Transparencia y Acceso a la Información (ITA) en un 91% para la Beneficencia de Cundinamarca, teniendo como principio la información de la "Matriz de cumplimiento normativo de la Ley 1712 de 2014" y demás normativas, que se adelantó en el mes de agosto en la rendición de cuentas ante la Procuraduría General de la Nación.

Complementado con estas acciones, igualmente se adecuo el archivo general de la entidad, atendiendo los requerimientos del Archivo General de la nación para la conservación de los documentos, de acuerdo con su ciclo vital.

Con las acciones implementadas se logró minimizar los tiempos de respuesta a las solicitudes y requerimientos de la ciudadanía y entes que lo requieran, de forma efectiva y veraz.



5. Monitoreo o Supervisión Continua:

La Oficina de control Interno de la Beneficencia de Cundinamarca Realiza en el primer semestre de cada año las Auditorías Internas de Calidad basada en la Norma ISO 9001:2015 y lo establecido en el Modelo Estándar de Control Interno y el Modelo Integrado de Gestión y Planeación, dando cumplimiento a lo establecido en las políticas de seguimiento y control para la Entidad, generando informes y planes de mejoramiento a los hallazgos identificados.

Para el Segundo semestre del año la Oficina de control Interno realiza las Auditorias de Gestión a los diferentes Centros de Protección y áreas específicas de trabajo como Caja Menor, Tesorería, Almacén y Nómina.

En el Mes de Febrero se presentó el informe al FURAG de la Evaluación de Control Interno Anual con el siguiente resultado:

La O.C.I. con los informes que genera en la vigencia, efectúa monitoreo a cada uno de los procesos en la entidad, con lo cual puede emitir dictamen del estado general del control interno y con base en este, orientar a la alta dirección para la toma de decisiones.

RECOMENDACIONES:

- Ajustar el manual de funciones y requisitos por cargo
- Continuar con el proceso de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- Ejecución de los planes de mejora para el cumplimiento de la Ley 1712.
- Terminar el proceso de adecuación e implementación del Archivo General de la entidad, según los lineamientos del Archivo General de la Nación.
- Implementar las TDR de forma definitiva y proceder a la organización en las dependencias.

JAIME OMAR GARCIA BAUTISTA

Jefe Oficina Control Interno.

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

