



**AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN
SISTEMA DE CONTROL INTERNO - MIPG**

14 DE JULIO DE 2022

Respetados Doctores:

Luz Mary Murillo Franco, Secretaria General

German López Jiménez, Coordinador GIT Planeación

Állison Cristina Marín Flórez, Coordinadora GIT Comunicación y Prensa

Laura Carolina Bernal Correa, Coordinador GIT Administrativa y Financiera

Wilson Alberto Restrepo Vélez, Coordinador GIT Talento Humano y Prestaciones Sociales

Edgar Arturo Díaz Vinasco, Coordinador GIT Jurídica

Martha Patricia Zornosa Guerra, Coordinador GIT de Apoyo Informático

El Grupo Interno de Trabajo (GIT) de Control Interno, en ejercicio de las facultades legales otorgadas por la Ley 87 de 1993, Ley 1474 de 2011, el Decreto 1083 de 2015 y sus modificaciones, decretos 019 y 2641 de 2012, 648 y 1499 de 2017; así como los lineamientos establecidos en la Guía de Auditoría para Entidades Públicas del DAFP, y las Resoluciones 364 de 2017 y 456 de 2018 emitidas por la CGN, tiene como función realizar la evaluación independiente al Sistema de Control Interno, los riesgos y los procesos, contemplando como mínimo los procedimientos, actividades y actuaciones de la administración; con el fin de determinar la efectividad del Control Interno, el cumplimiento de la gestión y los objetivos de la entidad, produciendo recomendaciones para asesorar a la alta dirección en busca del mejoramiento continuo; es de aclarar que las recomendaciones realizadas por el GIT, no son de obligatorio cumplimiento, solo son una guía de asesoramiento; los líderes de proceso deben a través de un análisis de causas establecer las acciones más apropiadas frente a las observaciones realizadas en el presente informe.

En cumplimiento al Programa General de Auditorías aprobado para la vigencia 2022 por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno CICCI, este GIT adelantó la evaluación al Sistema de Control Interno – MIPG 2022 a continuación, se informan las fortalezas y debilidades, producto del desarrollo del proceso de auditoría, las cuales son socializadas con los líderes de los procesos o unidades auditables con la finalidad de concertar el plan de mejoramiento en el formato “CYE05-FR02”.

Los procedimientos de auditoría se realizaron sobre la base de pruebas selectivas; un procedimiento de esta naturaleza no puede identificar todas las desviaciones de control, sino solamente aquellas que estén presentes dentro de la muestra evaluada.

Cordialmente

MARITZA VELANDIA CARDOZO

Coordinador GIT de Control Interno

C.C. Marleny María Monsalve Vélez, contador general de la nación

Elaboró: Daniela Pérez Ortiz

Tabla de Contenido

Informe ejecutivo

Objetivos y Alcance.....	4
Evaluación de Controles.....	5
Conclusión.....	8
Informe detallado.....	9

OBJETIVO

Verificar la efectividad del Sistema de Control Interno, bajo la nueva estructura de MECI (Séptima Dimensión de MIPG) que se fundamenta en 5 componentes, como este ha asegurado razonablemente el cumplimiento de las otras 6 dimensiones, la interiorización y aplicabilidad en la CGN.

ALCANCE

La U. A. E. Contaduría General de la Nación, atendiendo los lineamientos del Gobierno Nacional, y con la finalidad de garantizar el bienestar y salud de todos los servidores públicos y contratistas de la entidad, profirió la Circular Interna N° 005 del 04 de octubre de 2021 y los demás actos administrativos que lo actualicen o complementen, mediante la cual se indicaron una serie de medidas relacionadas con el fin de dar cumplimiento del retorno gradual y progresivo de los servidores públicos al trabajo presencial a la U.A.E. Contaduría General de la Nación; Es así como, el GIT de Control Interno procedió a realizar la auditoría Interna de Gestión (AIG) al Sistema de Control Interno, a través de medios electrónicos, solicitando la información requerida y reuniones virtuales; no obstante, si en algún momento se requiere la presencialidad o documentos físicos se les comunicara en su debido momento.

EVALUACIÓN DE CONTROLES

De conformidad con los resultados obtenidos, en el siguiente cuadro se presenta la metodología de evaluación con sus respectivos comentarios para la adecuada comprensión y correcta implementación del plan de mejoramiento, de acuerdo con la clasificación:

	INADECUADO En los procedimientos y pruebas de auditoría, se evidencia que existe un bajo grado de observancia de las políticas, directrices y/o normas vigentes; los controles se están ejecutando pero son muy vulnerables y deben ser objeto de intervención o ajustes que se deben establecer y detallar a través del correspondiente plan de mejoramiento para su seguimiento.
	ADECUADO CON OPORTUNIDAD DE MEJORA En los procedimientos y pruebas de auditoría, se evidencia que existe un grado de observancia de las políticas, directrices y/o normas vigentes; los controles se están ejecutando pero presentan oportunidades de mejora que se deben establecer y detallar a través del correspondiente plan de mejoramiento para su seguimiento.
	SATISFACTORIO En los procedimientos y pruebas de auditoría, se evidencia que existe un alto grado de observancia de las políticas, directrices y/o normas vigentes; los controles se están ejecutando.

Matriz de evaluación de controles

1. DESARROLLO DE LAS DIMENSIONES DE MIPG

1. 1 DIMENSIÓN 1 TALENTO HUMANO

Actividades de Control	Evaluación del Control	Observaciones
<p>Acciones realizadas para la gestión del recurso humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo, retiro) e implementación de la política de integridad.</p>		<p>Política de Gestión estratégica del Talento Humano (GETH)</p> <ul style="list-style-type: none"> * El Plan Estratégico de Talento Humano 2022 , no contemplaba los programas de inducción y reintegración y el marco legal se encontraba desactualizado. *A la fecha de auditoría a ninguno de los ocho servidores públicos que ingresaron a la entidad durante la vigencia 2022, se les había realizado el programa de inducción. * No se realizó la reintegración en la vigencia 2021, cuando la ultima vez que se hizo fue en el año 2019 y la norma establece que se debe hacer máximo cada dos años. * No se ejecutó el 100% de las actividades programadas en el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2021. * No se evidenció que la Comisión de Personal hubiera participado en la formulación del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2022, ni en la evaluación del impacto del PIC 2021. * Los formatos relacionados en el procedimiento "GETH –PRC01 Programas Internos de Capacitación v13" no correspondían con los enviados a los servidores, ni con los relacionados en el PIC 2022. * No se cumplió con las actividades Nos 5, 7, 9 y 10 del procedimiento "GETH –PRC01 Programas Internos de Capacitación v13". * Dentro del PIC vigencia 2022 no se incluyeron los programas de inducción y reintegración. * No se aplicaron los controles para garantizar el reintegro del apoyo educativo desembolsado a la institución educativa, de un ex servidor que se encontraba cursando el segundo semestre de la maestría y que fue declarado insubsistente en diciembre de 2021. * El plan de bienestar para la vigencia 2022, no fue comunicado a la comisión de personal para que ellos realizaran sugerencias y recomendaciones, incumpliendo con la actividad No. 3 del procedimiento GTH-PRC11 Bienestar Social e Incentivos v2. * No se evidencio que la entidad hubiera actualizado el programa de entorno laboral saludable para la vigencia 2022. *- La evaluación de los estándares mínimos, el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y los cronogramas de los programas de entorno laboral saludable, se encuentran desactualizados en la intranet. <p>Política de integridad</p> <ul style="list-style-type: none"> *A la fecha de auditoría el proceso no había formalizado el proyecto de resolución que propende por la creación y reglamentación del Grupo de Gestión de Conflicto de Intereses de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación, ni tampoco se había actualizado y aprobado la estrategia, actividades que se encontraban programadas en el cronograma de la vigencia 2021 * En la Política de Integridad 2022, no actualizaron la resolución que conformó el Comité de Convivencia Laboral de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General De La Nación para el periodo 2021-2023 en febrero de 2021.

1.2 DIMENSIÓN 2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

Actividades de Control	Evaluación del Control	Observaciones
Direccionamiento estratégico (misión, visión, objetivos, contexto estratégico), formulación de planes e indicadores, lineamientos para la administración del riesgo, plan anticorrupción y de atención al ciudadano (PAAC), presupuesto y ejecución del gasto.		<ul style="list-style-type: none"> * No se evidenció el diligenciamiento del plan estratégico institucional (PEI) para la vigencia 2022. * Se incumplió con el procedimiento PI-PRC19 sistema integrado de medición SIMPEI, numeral 6.2 formulación proyectos estratégicos. * El peso porcentual y el presupuesto asignado al proceso de TIC's, en el plan de acción anual no eran los correctos, denotando debilidad de control por parte de la primera y segunda línea de defensa (Gestión TIC's y Planeación). * En el plan de acción vigencia 2022, se encontró que dentro del plan operativo a cargo del GIT de Planeación Integral no se actualizaron las vigencias.

1.3 DIMENSIÓN 3. GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS

Actividades de Control	Evaluación del Control	Observaciones
Verificar la aplicabilidad de los lineamientos establecidos en MIPG para la implementación de cada una de las políticas.		<p>Gobierno digital</p> <ul style="list-style-type: none"> * El plan de seguridad y privacidad de la información vigencia 2022, no incluyó la estrategia de seguridad digital adoptada mediante Resolución No. 226 de 2021 por la CGN; así mismo, en el numeral 5 del plan se relacionan unos controles con las respectivas actividades, a las cuales no se les definió una periodicidad específica para su realización (diario, mensual, trimestral, anual, etc.). * En el documento "MARCO DE REFERENCIA DE ARQUITECTURA EMPRESARIAL PARA LA GESTIÓN DE T.I. EN LA CGN", se escribió de forma literal la descripción y principios de los dominios del documento "G.GEN.01 Generalidades del Marco de Referencia de AE para la gestión de TI" dado por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, sin hacer referencia que fue tomado de allí, lo que conllevaría a un potencial riesgo de plagio. Dicho documento no fue socializado ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño. * Los servicios ciudadanos digitales (interoperabilidad y carpeta ciudadana digital), no habían sido implementados en la CGN. * La entidad no ha definido indicadores de seguimiento para medir y evaluar el avance del Plan Estratégico de Tecnología - PETI y la implementación de servicios ciudadanos digitales. <p>Seguridad digital</p> <ul style="list-style-type: none"> * La estrategia de seguridad digital, aprobada por la entidad a través de Resolución No. 226 de 2021, no cumple con todos los lineamientos dados por Resolución 00500 de marzo de 2021 emitida por Mintic. * No se evidencio que en la CGN existiera un procedimiento de gestión de incidentes de seguridad digital. <p>Defensa Jurídica</p> <p>En La resolución No. 227 del 15 de diciembre de 2021, se evidenció un error de redacción toda vez que, en el artículo primero se escribieron mal las vigencias de la política que se estaba adoptando.</p>

1.4 DIMENSIÓN 4 – EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Actividades de Control	Evaluación del Control	Observaciones
Mecanismos utilizados para evaluar la Gestión institucional.		<p>* La actividad No. 7 - numeral 6.4 seguimiento de proyectos, planes de acción e indicadores del procedimiento "PI-PRC19 Sistema Integrado de Medición SIMPEI", no es verídica, toda vez habla del aplicativo SIGI, el cual hace más de un año no funciona.</p> <p>* El Informe de Gestión del cuarto trimestre de la vigencia 2021 y el cuadro de mando integral con corte a 31 de diciembre de 2021, no fueron publicados en la intranet.</p> <p>* A la fecha de auditoría el informe correspondiente al primer trimestre de la vigencia 2022, no había sido publicado en la página web ni en la intranet, aun cuando este fue socializado ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en la sesión del 04 de mayo de 2022.</p> <p>* Se evidencio error en el informe de gestión 4to trimestre 2021, toda vez que se reportó un cumplimiento del 100% del plan de acción operativo de Gestión Administrativa, aún cuando no se cumplió con la meta de los indicadores "efectividad en las transferencias primarias" y "exactitud en inventarios físicos"; denotando debilidad de control por parte de la primera y segunda línea de defensa (Gestión Administrativa y Planeación).</p> <p>* El peso de los planes de acción (estratégicos y operativos) relacionados en el informe de gestión primer trimestre 2022, no corresponden con los reportados en el plan de acción anual vigencia 2022.</p>

1.5 DIMENSIÓN 5 – INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Actividades de Control	Evaluación del Control	Observaciones
Existencia de los elementos que forman parte de la política de transparencia y acceso a la información Pública y lucha contra la corrupción (ley 1712 de 2014) y evaluación gestión de la función archivística de la entidad.		<p>Gestión Documental No se cuenta con el personal idóneo para el área de gestión documental, por lo que no se han implementado controles e indicadores que permitan medir, analizar, evaluar y hacer seguimiento a la gestión documental.</p> <p>Ley de transparencia y acceso a la información * Revisado el documento denominado "Plan de Comunicación v5", publicado tanto en la web como en la intranet, se evidencio que para ambos usaron plantillas diferentes.</p> <p>* La matriz de publicaciones a la fecha de auditoría se encontraba desactualizada; así mismo, habían documentos desactualizados tanto en la intranet como en la web.</p>

1.6 DIMENSIÓN 6 – GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

Actividades de Control	Evaluación del Control	Observaciones
Generación y producción del conocimiento, Herramientas para uso y apropiación, Analítica institucional, Cultura de compartir y difundir		Una vez revisado el procedimiento denominado "PI-PRC26 Gestión del Conocimiento v4", se observó que en algunas actividades se relaciona como evidencia registros realizados en el aplicativo SIGI; los cuales no pueden ser diligenciados o consultados porque dicho software no es funcional.

2. CUMPLIMIENTO DE LOS 5 COMPONENTES DEL MECI, ACTUALIZADOS A TRAVÉS DEL MANUAL OPERATIVO DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN MIPG

Actividades de Control	Evaluación del Control	Observaciones
Resultado de la aplicabilidad de las políticas de MIPG articuladas con los componentes de control MECI establecidos en la séptima dimensión.		

3. PLANES DE MEJORAMIENTO

Actividades de Control	Evaluación del Control	Observaciones
Efectividad de las acciones suscritas con los procesos en los planes de mejoramiento, producto de la auditoría vigencia 2019.		Alguna acciones no fueron efectivas, se evidencio reincidencia para la presente vigencia.

CONCLUSIÓN

Los resultados obtenidos en el desarrollo de la auditoría evidencian un esfuerzo importante en la implantación y sostenibilidad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión por parte de la U.A.E. Contaduría General de la Nación, sin embargo, aún hay varias acciones por implementar para fortalecer cada una de las políticas, las cuales, sin duda, bajo el liderazgo y compromiso de los directivos y sus grupos de trabajo desarrollaran una mejor gestión para alcanzar mejores resultados en el desempeño institucional.

También cabe resaltar el trabajo de cada una de las líneas de defensa, porque gracias al compromiso y dedicación en la aplicación de los roles y desarrollo de las funciones ha sido posible el fortalecimiento del sistema del control interno, que sin duda juega uno de los papeles más importante en la protección de los recursos públicos, el cumplimiento de los objetivos de la entidad y mejoramiento de la prestación del servicio a los usuarios.

Finalmente, se pudo deducir que el Sistema de Control Interno de la Contaduría General de la Nación se encuentra presente, no obstante, para fortalecer la funcionalidad del mismo, es necesario que los procesos responsables realicen los planes de mejoramiento correspondientes para subsanar los hallazgos encontrados y propender al mejoramiento continuo.

CAPITULO II DESARROLLO DEL PLAN

1. DESARROLLO DE LAS DIMENSIONES DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG).

1.1 DIMENSIÓN 1. TALENTO HUMANO

En MIPG el activo más valioso con el que cuenta la entidad es el talento humano, estos contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de los objetivos institucionales, para garantizar los derechos y obligaciones de los ciudadanos. A fin de lograr el desarrollo de la dimensión de Talento Humano, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión estableció los lineamientos que se deben tener en cuenta para su implementación y gestión a través de la “Política de Gestión estratégica del Talento Humano” y la “Política de Integridad”.

1.1.1 POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Se evaluó el cumplimiento y efectividad de las etapas establecidas en MIPG, que conllevan a la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, a continuación, se presentan los resultados:

Etapa 1. Disponer de Información

Política de Gestión Estratégica del Talento Humano				
Actividades	Respuesta			Descripción de la documentación soporte o Descripción de acciones de mejora
	Si	parcialmente	No	
Marco normativo, objetivo, misión, entorno, metas estratégicas, proyectos, entre otros. Esta información se obtiene en desarrollo de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación.	X			Con relación a este punto la información se encuentra disponible en la página web de la entidad en el siguiente link: https://www.contaduria.gov.co/nuestra-entidad
Caracterización de los servidores: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros.	X			La CGN cuenta con un aplicativo llamado SARA, en el cual se encuentran creados todos los servidores de la CGN, allí se puede visualizar su antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros. Así mismo en las hojas de vida de los servidores reposa esta información.
Caracterización de los empleos: planta de personal, perfiles de los empleos, funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros.	X			En la página web de la CGN, en la ruta: CGN / Nuestra Entidad / Servidores Públicos, se encuentra publicado el Manual de funciones, con fecha de corte de 26 de noviembre de 2021.

RESULTADO SATISFACTORIO

Etapa 2: Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH)

a) Autodiagnóstico GETH

El proceso utilizó la herramienta denominada Matriz de GETH, donde obtuvo una calificación de 91,0% de cumplimiento, ubicando a la entidad en un estado de madurez consolidado, que significa que la entidad tiene un nivel óptimo en cuanto a la implementación de la política. Ver imágenes 1 y 2.

Imagen 1

Calificación total – GIT de Talento Humano

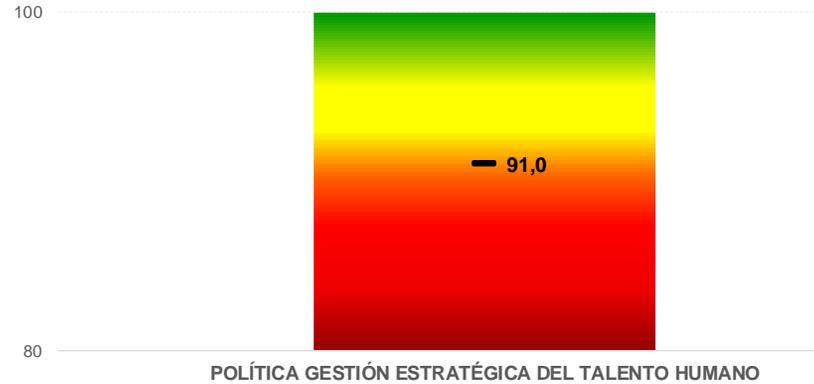
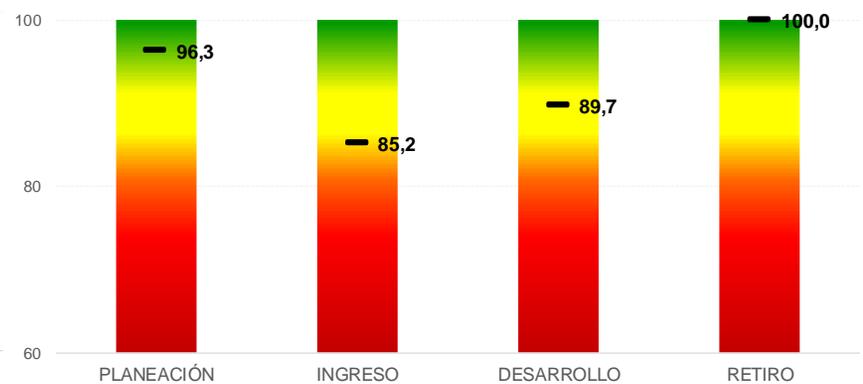


Imagen 2

Calificación por componentes – GIT de Talento humano



Fuente: Matriz GETH TH 2021

RECOMENDACIÓN

El GIT de Control Interno evidenció que el proceso de evaluación del autodiagnóstico, se fortaleció toda vez hubo objetividad en la mayoría de los puntajes asignados y existía un soporte para las actividades; no obstante, se presentaron algunos puntos específicamente en los componentes de ingreso y desarrollo, que fueron recalificados por el GIT de Control Interno porque acorde con las evidencias no era posible asignarle un porcentaje del 100%, lo que significó una disminución equivalente a dos puntos porcentuales como se aprecia en las imágenes 3 y 4; por lo que en pro de la mejora continua es recomendable que el proceso siga trabajando en la identificación de los aspectos que debe fortalecer e incluir en su planeación institucional.

Imagen 3

Calificación total – GIT Control Interno

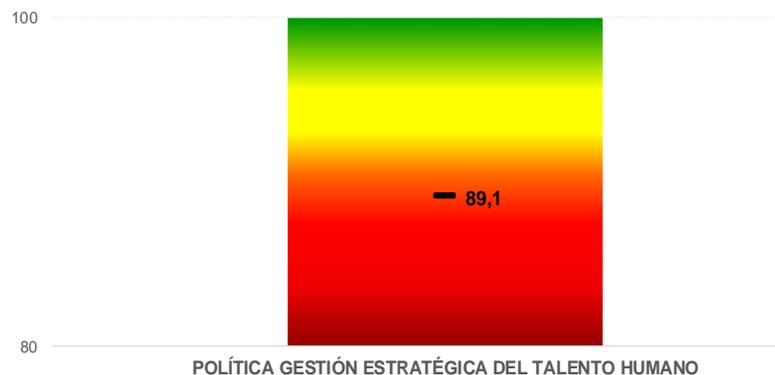
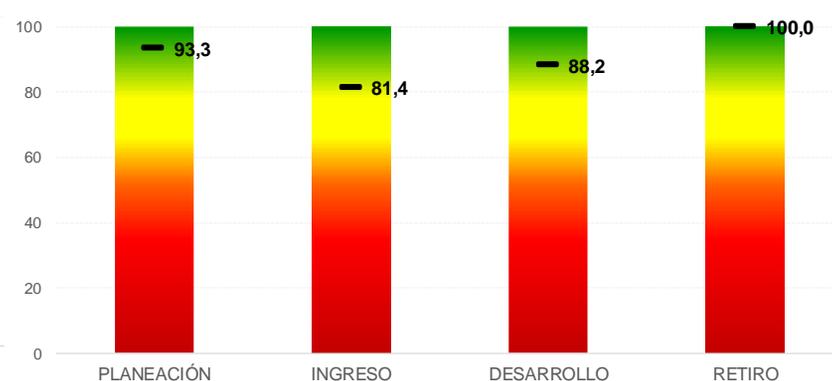


Imagen 4

Calificación por componentes – GIT Control Interno



Fuente: Matriz GETH CI

b) Componentes del autodiagnóstico (planeación, ingreso, desarrollo y retiro)

- ✓ **Planeación:** Este componente obtuvo una calificación del 93,3% (imagen 4), lo que refleja una óptima planeación estratégica del talento humano.

HALLAZGOS

- Dentro del marco legal del “Plan Estratégico de Talento Humano 2022” se citó la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano 2017, dicha guía fue actualizada en el año 2021; así mismo, cuando se actualizó el documento no fueron tenidas en cuenta las funciones dadas por Resolución No. 125 de 2021 al GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales.
- En la categoría “Planeación Estratégica” actividad “Inducción y reintucción (Se agrega en el Plan Estratégico de Talento Humano, dado que éste contiene al Plan Institucional de Capacitación - Decreto 612 de 2018)”, no se evidenció el cumplimiento, toda vez que en el plan institucional de capacitación vigencia 2022 no se incluyeron estos programas, dando lugar a la inobservancia del decreto ley 1567 de 1998, artículo 7 “Programas de Inducción y reintucción. Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reintucción...”

RECOMENDACIÓN

Con el fin de dar cumplimiento con la normatividad legal, se sugiere al proceso que antes de presentar a comité para su aprobación, socialización y publicación de los documentos, se revisen con mayor rigurosidad para así garantizar la completitud, veracidad, calidad e idoneidad de estos.

- ✓ **Ingreso:** Acorde con las evidencias, este componente obtuvo una calificación de 81,4 puntos (imagen 4), lo que reflejó una disminución de 7.1 puntos respecto del año anterior, por lo que se pudo inferir que faltó gestión en la implementación o mejora en los puntos débiles de este ciclo.

HALLAZGO

En la categoría “conocimiento institucional”, actividad “Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad”, se observó que a la fecha de auditoría a ninguno de los ocho servidores públicos que ingresaron a la entidad durante la vigencia 2022, se les había realizado el programa de inducción; incumpliendo con el literal a) del artículo 7 del decreto ley 1567 de 1998.

RECOMENDACIÓN

Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad, en lo posible antes de que cumpla un mes de posesionado y evaluar su eficacia, lo anterior en cumplimiento de las normas y directrices de la entidad; así mismo para facilitar y fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, el desarrollo de las habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública.

- ✓ **Desarrollo:** En este componente, se evidencio el esfuerzo que la entidad ha realizado con el fin de llevar a cabo una gestión exitosa con los servidores públicos, por esta razón obtuvo una calificación de 88.2 puntos (imagen 4).

De otro lado respecto de la actividad “Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad”, se evidenció que la dotación correspondiente al I y II cuatrimestre de la vigencia 2021, no fue entregada en los plazos establecidos por ley, toda vez que el proceso se llevó a cabo con otro proveedor para que los funcionarios mejoraran la oferta del vestuario, para ello se realizaron 4 órdenes de compra que fueron expedidas hasta el 22 de septiembre de 2021, las cuales tenían como objeto el suministro de dotación (calzado y vestuario) para los servidores públicos de la U.A.E. CGN, correspondiente a la vigencia 2021 por mandato legal.

HALLAZGOS

Dentro de las actividades que la entidad llevó a cabo para dar cumplimiento al componente de desarrollo que hace parte del ciclo de vida del servidor público, se evidenciaron las siguientes falencias:

- a) En la categoría “Conocimiento Institucional”, actividad “Realizar reinducción a todos los servidores máximo cada dos años”, se constató que la última vez que se llevó a cabo fue durante la vigencia 2019, por lo que debía realizarse nuevamente en el año 2021, no obstante, esta no se hizo, aun cuando estaba incluida en el PIC 2021. Lo anterior demuestra incumplimiento del artículo 7 del Decreto Ley 1567 de 1998 “...Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios...”, y de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2021.
- b) En la categoría “Capacitación”, se evidenció que la entidad no ejecutó el 100% de las actividades programadas en el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2021.
 - Una vez revisadas las actas vigencia 2021, no se evidenció que la Comisión de Personal hubiera participado en la formulación del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2022, ni en la evaluación del impacto del PIC 2021, incumpliendo con el artículo 11 del Decreto Ley 1567 de 1998 literales b) y h) y la Ley 909 de 2014 artículo 16 literal h.
 - En el procedimiento “GTH –PRC01 Programas Internos de Capacitación” v13 se relacionan los siguientes formatos: 1) GTH01-FOR010 (DNAI) (Diagnóstico de Necesidades Aprendizaje Individual), 2) GTH01- FOR11(DNAG) (Diagnóstico de Necesidades Aprendizaje Grupal) y 3) GTH01- FOR12 (DNAO) (Diagnóstico de necesidades Aprendizaje Organizacional), los cuales no coinciden con los enviados a los servidores públicos mediante correo electrónico el día 22 de noviembre de 2021, ni con el relacionado en el PIC vigencia 2022. Ver imágenes.

Imagen 5

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE INDIVIDUAL - DNAI	
PROCESO	GESTIÓN HUMANA
PROCEDIMIENTO	PROGRAMAS INTERNOS DE CAPACITACIÓN
FECHA DE APROBACIÓN	26/10/2021
CÓDIGO	GTH01-FOR01
VERSIÓN	2

NOMBRES Y APELLIDOS DEL SERVIDOR PÚBLICO: _____ CORREO ELECTRÓNICO: _____

GI: _____ NOMBRE DEL JEFE: _____

NIVEL DEL CARGO: Directivo Asesor Profesional Técnico Asistencial

CLASE DE EMPLEO Y/O SITUACIÓN ADMINISTRATIVA: Carrera Administrativa LMR Provisionalidad

DESCRIPCIÓN PARA EL DILIGENCIAMIENTO DE LA ENCUESTA

A través de esta encuesta usted nos ayudará a elaborar el Plan Institucional de Capacitación - PIC, por ello es tan importante contar con su participación en el diligenciamiento de la misma.

El Plan Institucional de Capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 de Función Pública, debe incluir los siguientes ejes temáticos que agregan valor a la formación y al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones: Gestión del Conocimiento, Creación de Valor Público, Transformación Digital y Probidad y Ética de lo Público. De acuerdo a esta premisa lo invitamos a diligenciar la encuesta con base a las necesidades propias del GI en coherencia con sus objetivos fundamentales en el marco de cada eje temático.

*Si usted es servidor público debe diligenciar únicamente la primera, la segunda y la tercera sección.
*Si usted es Gerente Público o Coordinador de GI, debe diligenciar únicamente la cuarta sección.

ENCUESTA DE DNA

Imagen 6

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE POR GI - DNAG	
PROCESO	GESTIÓN HUMANA
PROCEDIMIENTO	PROGRAMAS INTERNOS DE CAPACITACIÓN
FECHA DE APROBACIÓN	26/10/2021
CÓDIGO	GTH01-FOR02
VERSIÓN	2

PROCESO: _____ LÍDER DEL PROCESO: _____

GI: _____ NOMBRE DEL JEFE: _____

FECHA: DIA: _____ MES: _____ AÑO: _____

DESCRIPCIÓN PARA EL DILIGENCIAMIENTO DE LA ENCUESTA

Su participación es muy importante, ya que contribuirá al diseño de la Programación Anual de capacitación.

El Plan Institucional de Capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 de Función Pública, debe incluir los siguientes ejes temáticos que agregan valor a la formación y al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones: Gestión del Conocimiento, Creación de Valor Público, Transformación Digital y Probidad y Ética de lo Público. De acuerdo a esta premisa lo invitamos a diligenciar la encuesta con base a las necesidades propias del GI en coherencia con sus objetivos fundamentales en el marco de cada eje temático.

Descripción del Nivel	% de profundidad en conocimientos que posee
DNAG	Intervalos entre:

DNAG

gImagen 7

CONSOLIDADO DIAGNÓSTICO NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL - DNAO-								
GESTIÓN HUMANA								
PROGRAMAS INTERNOS DE CAPACITACIÓN								
 CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN	FECHA DE APROBACIÓN:	2/11/2021	CÓDIGO: GTH01 FOR03				VERSIÓN: 3	
GIT	NOMBRE DE PERSONA A CARGO DEL GIT	NECESIDAD DETECTADA	OBJETIVO ESTRATEGICO	COMPETENCIA O TEMA A DESARROLLAR	NIVEL DE PROFUNDIZACION B/M/A	FACILITADOR	INTERNO	EXTERNO
GESTIÓN Y EVALUACIÓN DE LA INFORMACIÓN - EMPRESAS DOCTRINA Y CAPACITACIÓN, PLANEACIÓN	MIRYAM MARLENY HINCAPIÉ CASTRILLÓN, SANDRA YAMILE ENDO BARRERA	Herramientas para estructurar el conocimiento.	Definir y aplicar mecanismos en pro de la mejora de la razonabilidad y utilidad de la información contable pública.		A			
GESTIÓN Y EVALUACIÓN DE LA INFORMACIÓN - EMPRESAS	MIRYAM MARLENY HINCAPIÉ CASTRILLÓN	Planificación y organización del conocimiento.	Definir y aplicar mecanismos en pro de la mejora de la razonabilidad y utilidad de la información contable pública.		A			

Fuente: PIC 2022

- La actividad No 5 del procedimiento “GTH–PRC01 Programas Internos de Capacitación v13” establece lo siguiente: “Priorizadas las necesidades, se elabora el cronograma para la ejecución del PIC del periodo correspondiente. El consolidado se presenta a la Comisión de Personal y Equipo de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos, para realizar las recomendaciones y posteriormente presentarlo ante el Comité de Gestión y Desempeño para su aprobación y posterior publicación”. Para verificar el cumplimiento de esta actividad, el auditor revisó las actas de diciembre 2021 y febrero 2022 de la comisión de personal y las de la vigencia 2021 del Equipo de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos evidenciando que estos documentos (PIC 2022 y cronograma) no fueron socializados ante ninguna de las dos instancias.
- La actividad No 7 del procedimiento “GTH–PRC01 Programas Internos de Capacitación” establece: “Una vez aprobado el PIC, se socializa a través de correo electrónico de la entidad y se publica en la página web”; al validar el cumplimiento de esta actividad se evidencio que este si se encuentra publicado en la página web, pero no fue socializado a través de correo electrónico.
- La actividad No 9 del procedimiento “GTH–PRC01 Programas Internos de Capacitación” establece: “Cada funcionario beneficiado de la capacitación, en retribución con la entidad y en búsqueda de replicar los conocimientos adquiridos, deberá pactar con el coordinador del GIT de T.H y Prestaciones Sociales como realizará la retroalimentación hacia su GIT”; para ello hacen uso de un formato denominado “Evaluación de la Eficacia de la Capacitación”, al validar el cumplimiento de esta actividad se evidencio que no existe un formato estándar, toda vez que los servidores públicos están haciendo uso de formatos diferentes y versiones desactualizadas, de la muestra tomada (10) el 70% diligencio la evaluación en un formato y el 30% restante en otro.

Así mismo se encontró que en la intranet se encuentran dos formatos para realizar la misma actividad, pero con fechas y versiones diferentes. Ver imagen 8.

Imagen 8

Evaluación de eficacia 2021

EVALUACIÓN DE EFICACIA DE LA CAPACITACIÓN				
PROCESO		GESTIÓN HUMANA		
PROCEDIMIENTO		PROGRAMAS INTERNOS DE CAPACITACIÓN		
FECHA DE APROBACIÓN		2/11/2021		
CÓDIGO		GTH01-FOR04		
VERSIÓN		2		
Beneficiario				
Proceso				
GIT				
Cargo				
Nombre de la capacitación				
Lugar				
Fecha inicio				
Día Mes Año				
Capacitadores				
Fecha finalización				
Día Mes Año				
<p>Con el objeto de medir la eficacia de la capacitación que recibió, realizando un seguimiento que permita la mejora continua y la transferencia del conocimiento. Por favor exprese su nivel de satisfacción marcando con una X la casilla que corresponda según la escala de calificación planteada a continuación.</p>				
<p>LEYENTE</p> <p>Capacitación</p>				

Evaluación de eficacia 2018

EVALUACIÓN DE EFICACIA DE LA CAPACITACIÓN																																								
PROCESO		GESTIÓN HUMANA																																						
PROCEDIMIENTO		PROGRAMAS INTERNOS DE CAPACITACIÓN																																						
FECHA DE APROBACIÓN:		CÓDIGO:		VERSIÓN:																																				
26/09/2018		GTH01-FOR13		01																																				
Capacitación																																								
Lugar																																								
Fecha																																								
Capacitador																																								
OBJETIVO																																								
Medir la eficacia de la capacitación que recibió el servidor Público, realizando un seguimiento que permita la mejora continua y la transferencia del conocimiento.																																								
Evaluación de la eficacia de la capacitación																																								
Beneficiario																																								
Proceso																																								
GIT																																								
Cargo																																								
Evaluación																																								
<p>Diligenciar el siguiente cuestionario marcando con una X en la casilla de su elección teniendo presente que 1 es la calificación más baja y 5 la más alta.</p>																																								
<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Considera que el conocimiento adquirido contribuye a mejorar su desempeño laboral.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Que tan bueno fue el contenido de la capacitación.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>La capacitación sirvió para fortalecer sus competencias.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>La capacitación cumplió con sus expectativas.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>La capacitación es aplicable en su actuar laboral.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>						1	2	3	4	5	Considera que el conocimiento adquirido contribuye a mejorar su desempeño laboral.						Que tan bueno fue el contenido de la capacitación.						La capacitación sirvió para fortalecer sus competencias.						La capacitación cumplió con sus expectativas.						La capacitación es aplicable en su actuar laboral.					
	1	2	3	4	5																																			
Considera que el conocimiento adquirido contribuye a mejorar su desempeño laboral.																																								
Que tan bueno fue el contenido de la capacitación.																																								
La capacitación sirvió para fortalecer sus competencias.																																								
La capacitación cumplió con sus expectativas.																																								
La capacitación es aplicable en su actuar laboral.																																								
Transferencia del conocimiento adquirido.																																								

Fuente: formatos Talento Humano

- La actividad No 10 del procedimiento “GTH-PRC01 Programas Internos de Capacitación” establece: “El coordinador del GIT de T.H y Prestaciones Sociales hace seguimiento a la eficacia del Plan Institucional de Capacitación”, cuando se realizaron las pruebas para corroborar la veracidad del mismo, se evidencio que el proceso no contaba con los informes de seguimiento semestral del PIC vigencia 2021, sino con un resumen ICETEX que iba de enero a septiembre de 2021, no siendo acorde con lo descrito en el procedimiento, ni con lo estipulado en el artículo 5 de la Resolución N. 057 de 2019: “El coordinador del GIT de Talento Humano, deberá realizar la evaluación semestral del Plan Institucional de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos, que se haya formulado y presentarla al Comité de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos. El Comité de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos deberán revisar dicha evaluación y proponer al Comité del Sistema Integrado de Gestión Institucional los ajustes pertinentes.”
- En el PIC vigencia 2022, no se incluyeron los programas de inducción y reintucción, dando lugar al incumplimiento del decreto ley 1567 de 1998, artículo 7 “Programas de Inducción y reintucción. Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reintucción...”

- Según el documento “Informe de Capacitaciones 2021”, suministrado por el proceso de Talento Humano, se evidencio que a un ex servidor se le reconoció apoyo educativo por valor de \$10.807.300.00 para el I y II semestre de la maestría en derecho administrativo, Universidad Libre de Pereira.

En diciembre de 2021, mediante Resolución No. 231, el nombramiento del servidor fue declarado insubsistente. Para efectos de la auditoría, el GIT de Control Interno verificó la liquidación del servidor, encontrando que en esta no se le descontó lo desembolsado por la CGN a la entidad educativa, por tanto, se consultó con el GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales para determinar a qué mecanismo habían acudido para garantizar el reembolso de dicho dinero, donde manifestaron que el proceso no surtió ningún trámite que obligara al servidor realizar el reintegro, aun cuando este firmo la carta de compromiso.

Lo anterior denota debilidad en la aplicación de controles por parte del GIT de Talento Humano e incumplimiento de lo establecido en la Resolución No. 057 de 2019 específicamente en su artículo 23:

“...5. En caso que se presente alguna de las situaciones que a continuación se relacionan, el servidor público beneficiario del apoyo educativo deberá reintegrar y/o autorizar a la Contaduría General de la Nación, para que se le descuente del salario, de las primas de servicio, de navidad, de vacaciones, o de la liquidación final de sus prestaciones sociales el 100% de lo desembolsado por la CGN a la entidad educativa por concepto de los ciclos del programa de educación recibidos, en los siguientes casos:

- a. Pérdida del programa educativo financiado por la Contaduría General de la Nación, como consecuencia de la inasistencia o bajo rendimiento.
 - b. Retiro sin justificación del programa.
 - c. Expulsión del programa educativo por causas disciplinarias.
 - d. Sanción disciplinaria.
 - e. Declaración de insubsistencia.
 - f. Renuncia voluntaria.” Subrayado fuera de texto
- c) El proceso cuenta con un procedimiento denominado “GTH-PRC11 Bienestar Social e Incentivos v2”, al validar su cumplimiento, se evidencio que el plan de bienestar para la vigencia 2022, no fue comunicado a la comisión de personal para que ellos realizaran sugerencias y recomendaciones, tal y como se establece en la actividad No. 3.
 - d) Con la documentación presentada por el proceso, no se evidencio que la entidad hubiera actualizado el programa de entorno laboral saludable para la vigencia 2022. El programa prevención riesgo cardiovascular, estilos de vida y trabajo saludable, fue actualizado en abril de 2021.

- La evaluación de los estándares mínimos, el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y los cronogramas de los programas de entorno laboral saludable, se encuentran desactualizados en la intranet. Lo anterior teniendo en cuenta que dichos documentos corresponden al año 2021 y durante la auditoría el proceso aportó como evidencia los documentos actualizados para la vigencia 2022.

RECOMENDACIÓN

- Se debe realizar un plan de mejoramiento que propenda por asegurar que el PIC se construya, aplique y mida acorde a lo establecido en la normatividad y directrices de la entidad, así como, hacer uso de los recursos comprometidos en el ICETEX, toda vez que este es un cumplimiento de ley e instrumento para fortalecer el conocimiento y las competencias de los servidores públicos; de igual manera, el proceso podría solicitar la asesoría de la Escuela Superior de Administración Pública y el Departamento Administrativo de la Función Pública, quienes podrán revisar los planes, hacerles las observaciones que considere pertinentes y ordenar los ajustes que juzgue necesarios.

De otro lado se hace necesario retomar los procedimientos “GTH-PRC01 Programas Internos de Capacitación v13” y “GTH-PRC11 Bienestar Social e Incentivos v2”, con el fin de validar si lo que está allí establecido se ajusta a la realidad del proceso, de no ser así organizarlos para asegurar el cumplimiento de estos y proporcionarle valor a la entidad.

- Definir un procedimiento, formatos e instructivos en los que se establezcan claramente las actividades o pasos a realizar, desde el momento en que un servidor solicita apoyo educativo hasta que se le concede, así como, los controles a implementar para asegurar el reembolso del dinero cuando se presenten las situaciones relacionadas en los artículos 21 y 23 de la Resolución 057 de 2019; de igual manera, es importante que se evalúe, actualice y ajuste la carta de compromiso acorde al articulado de la resolución.

- Crear mecanismos de control al interior del proceso que les permitan divulgar, socializar y publicar la información por los diferentes medios de comunicación de forma efectiva y oportuna; lo anterior con el fin de asegurar la disponibilidad de la información y el cumplimiento de los principios de la transparencia y acceso a la información pública que trata la ley 1712 de 2014.

- ✓ **Retiro:** obtuvo una calificación de 100%, acorde a lo establecido por MIPG; lo que permitió inferir que la gestión realizada por la entidad cumplió con el desarrollo de las actividades que conciernen a este componente.

✓ **Rutas de Creación de Valor**

MIPG expresa “La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye las Rutas de Creación de Valor, como una herramienta conceptual y metodológica que permita priorizar las acciones previstas. Las Rutas son caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano, y constituyen agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces. Se puede plantear que una entidad que implemente acción efectiva en todas estas rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de GETH.”, a continuación, se presenta el resultado arrojado por la Matriz:

Imagen 9
Rutas de creación de valor

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	93	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	95
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	91
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	91
		- Ruta para generar innovación con pasión	95
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	92	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	95
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	94
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	92
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	86
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	82	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	83
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	81
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	88	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”	87
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	88
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	91	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	91

Fuente: Autodiagnóstico GIT de Control Interno

Es de aclarar que con el diligenciamiento de la Matriz cada ruta y cada subruta van generando un puntaje acumulado, que le permitirá a la entidad, sin tener que hacer procesos adicionales, identificar los aspectos en los que posee fortalezas y debilidades. Por ejemplo, para el caso de la Contaduría, se requiere mejorar el puntaje en la Ruta del Servicio, en la hoja “Rutas Filtro” de la Matriz podrán determinarse las variables que impactan en esa ruta en particular, para de esa manera poder planificar la intervención a seguir, con miras a que en el mediano plazo la Ruta del Servicio pueda encontrarse en el nivel de transformación.

RESULTADO SATISFACTORIO

Etapa 3: Diseñar acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano.

Según los lineamientos de MIPG "...para esta etapa se ha diseñado un formato asociado a la Matriz, denominado **plan de acción**, en el que se describen una serie de pasos para que las entidades, con base en los resultados del diagnóstico, establezcan los aspectos a priorizar para avanzar al siguiente nivel de madurez. El formato es práctico y se relaciona directamente con el diagnóstico para que cada responsable de talento humano pueda determinar la pertinencia y viabilidad de las acciones a seguir."

De acuerdo con lo anterior, el proceso ha venido trabajando en la implementación y mejora de la Gestión estratégica del Talento Humano, usando como base el plan de mejoramiento producto de la auditoría al Sistema de Control Interno 2021. Así mismo el proceso propicio diferentes espacios para la revisión del autodiagnóstico y su posterior puesta en marcha, permitiéndoles fortalecer aspectos débiles y mejora en su calificación.

RESULTADO SATISFACTORIO

1.1.2 POLÍTICA DE INTEGRIDAD

En cumplimiento de los lineamientos establecidos por MIPG la CGN definió una política de integridad, la cual a la fecha de auditoría se encontraba publicada en la página web y en la intranet.

Dentro de la política se incorporaron los instrumentos del marco de integridad que establece MIPG:

- El "Código de Integridad", el cual se encuentra publicado en la página web de la entidad en la siguiente ruta: CGN / nuestra entidad / Código de Integridad.
- Sensibilización por medio de piezas gráficas al correo todoscgn@contaduria.gov.co sobre la gestión de conflictos de intereses.

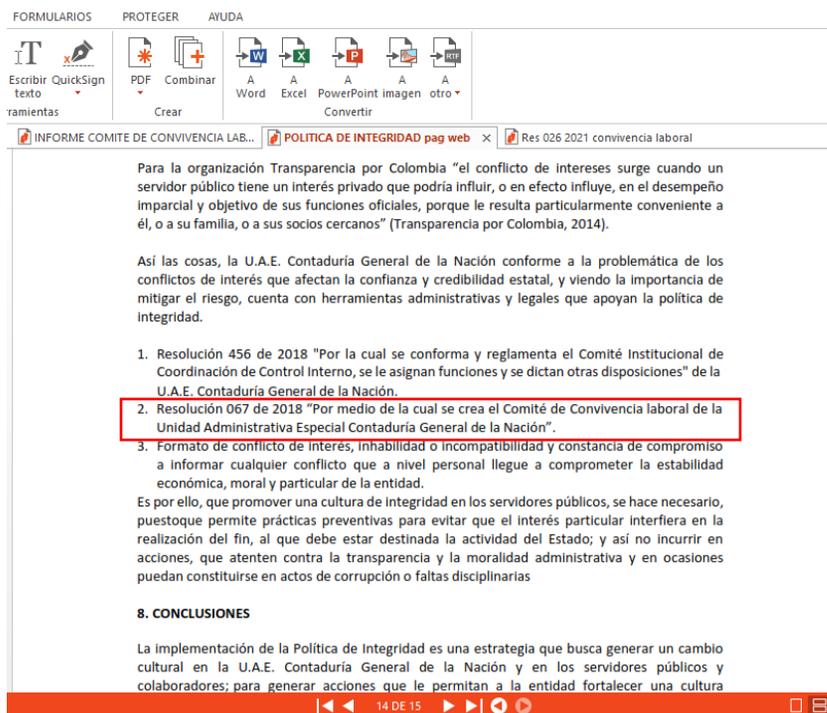
Igualmente, el proceso como mecanismo de control tiene definido un cronograma con las actividades a desarrollar durante el año para socializar, capacitar y evaluar la interiorización del código de integridad y los conflictos de interés; las actividades dispuestas en este cronograma abarcaban lo señalado en la política, en su numeral 6.6 Acciones y Estrategias.

HALLAZGO

- A la fecha de auditoría el proceso no había formalizado el proyecto de resolución que propende por la creación y reglamentación del Grupo de Gestión de Conflicto de Intereses de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación, ni tampoco se había actualizado y aprobado la estrategia, actividades que se encontraban programadas en el cronograma de la vigencia 2021. Lo que ratifica que el proceso cuanta con un control donde define las actividades a realizar en el año, pero este no lo ejecuta como está diseñado, ni tampoco las programaron para efectuarlas en la vigencia 2022 ocasionando incumplimiento de los lineamientos dados en MIPG relacionados con la política de integridad.

- En la Política de Integridad 2022, no actualizaron la resolución que conformó el Comité de Convivencia Laboral de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de La Nación para el periodo 2021-2023 en febrero de 2021. Ver imagen 10.

Imagen 10



RECOMENDACIÓN

Se sugiere al proceso hacer seguimiento al cumplimiento del cronograma de actividades que tiene establecido para el desarrollo de las acciones previstas en torno a la socialización del código de integridad y conflictos de intereses, así como, dar celeridad a la formalización del proyecto de resolución que propende por la creación y reglamentación del Grupo de Gestión de Conflicto de Intereses y la estrategia, toda vez que, estos instrumentos gerenciales son de suma importancia en el accionar de los servidores públicos y de la entidad en la realización de una gestión íntegra, eficiente y transparente y que además contribuyen al fortalecimiento de la credibilidad y confianza de la ciudadanía en el institución.

1.2DIMENSIÓN 2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

1.2.1. POLÍTICA DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL

Según MIPG el propósito de esta política es permitir que las entidades definan la ruta estratégica y operativa que guiará la gestión de la entidad, con miras a satisfacer las necesidades de sus grupos de valor; atendiendo lo anterior el GIT de Control Interno verificó el cumplimiento de los lineamientos generales para su implementación, a continuación, se detalla el resultado:

a) Reflexión inicial sobre el propósito fundamental de la entidad (incluye normativa de la entidad, misión, visión, grupos de valor).

El direccionamiento estratégico de la Contaduría General de la Nación (CGN), se encuentra publicado en la página web en el siguiente link: [Nuestra Entidad - Contaduría General de la Nación \(contaduria.gov.co\)](http://contaduria.gov.co), el cual contempla las finalidades y propósitos de la entidad, consignados en los objetivos estratégicos definidos para un largo plazo que establece la estrategia de crecimiento, perdurabilidad, sostenibilidad y servicio a los clientes o usuarios. Dentro de los componentes se encuentra la misión, visión, objetivos estratégicos, partes interesadas, ficha de caracterización de usuarios y el contexto estratégico.

RESULTADO SATISFACTORIO

b) Diagnóstico de capacidades y entornos

La CGN definió el contexto estratégico a partir de un análisis interno y externo de la entidad, este se encuentra publicado en la página web en la siguiente ruta: CGN / Nuestra Entidad / Direccionamiento estratégico.

RESULTADO SATISFACTORIO

c) Formulación de los planes estratégicos

Al validar el cumplimiento de la Ley 152 de 1994, el Plan Nacional de Desarrollo y los lineamientos dados por MIPG, en lo referente a la formulación de los planes estratégicos para la vigencia 2022, se encontró lo siguiente:

HALLAZGO

- En la página web de la Contaduría General de la Nación se evidenció que el plan estratégico institucional (PEI) no se encontraba diligenciado para la vigencia 2022, el último que se observó fue el aprobado el 16 de diciembre de 2020, para dar cumplimiento en el año 2021; cuando se solicitó al proceso directamente, fue remitido el mismo que se encuentra en la página web. Lo anterior permitió ratificar que el PEI no fue actualizado, razón por la cual no contempla las actividades propias a desarrollar durante la presente vigencia, aun cuando hubo variación en algunas de las actividades consignadas en el plan de acción anual aprobado para el 2022. Ver imagen 11.

Imagen 11
PEI 2019 – 2022

No.	NOMBRE DEL PROYECTO	ACTIVIDADES				1 año
		2019	2020	2021	2022	
PROYECTOS CON CONTINUIDAD						
21	SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL	Seguimiento al PIGA-CGN y a los programas del SGA año 2019	Seguimiento al PIGA-CGN y a los programas del SGA año 2020	Seguimiento al PIGA-CGN y a los programas del SGA año 2021		Cumplimiento del PI programas ambientales SGA 2019.
24		Diseño y elaboración de los programas del SGA vigencia 2020	Diseño y elaboración de los programas del SGA vigencia 2021	Diseño y elaboración de los programas del SGA vigencia 2022		PIGA y programas ambientales del SGA CGN 2020
8	SERIES HISTÓRICAS	Elaborar y ajustar las Series Históricas 2007 - 2018	Elaborar y ajustar las Series Históricas 2007 - 2019	Elaborar y ajustar las Series Históricas 2007-2020		Serie Histórica actual en la web

De otro lado no se evidenció que el Plan Estratégico Institucional 2022 se hubiera incluido dentro de la presentación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de diciembre de 2021, para que fuera aprobado por los miembros del comité (Línea estratégica).

- Lo anterior da lugar al incumplimiento del procedimiento PI-PRC19 sistema integrado de medición SIMPEI, numeral 6.2 formulación proyectos estratégicos.

RECOMENDACIÓN

Siendo el PEI un instrumento fundamental en el que se define de manera concreta y específica el direccionamiento estratégico y el cual se publica en la página web para visualización de las partes interesadas, se sugiere establecer las causas por las cuales el proceso incumplió con el diligenciamiento de este para la vigencia 2022 y realizar las acciones encaminadas que aseguren el cumplimiento del procedimiento PI-PRC19 sistema integrado de medición SIMPEI y la actualización del PEI.

d) Formulación Plan de Acción

Una vez realizada la validación se pudo constatar que el plan de acción anual de la CGN incorporó los planes a que hace referencia el Decreto 612 de 2018 y su publicación se realizó antes del 31 de enero del 2022.

Así mismo, en el No. de proyecto 26 del plan de acción, específicamente en su actividad "Transparencia, participación y servicio al ciudadano", contemplo las acciones y estrategias orientadas a promover la participación de todas las personas en las decisiones que los afectan y el apoyo a las diferentes formas de organización de la sociedad en los términos señalados en el artículo 2 de la Ley 1757 de 2015, participación ciudadana.

HALLAZGO

- Una vez comparado los cambios presentados entre el plan de acción anual vigencia 2021 vs 2022, se encontró que el peso de los planes estratégicos aumento en un 0,36% y el de los operativos disminuyo en ese mismo porcentaje. Para verificar la veracidad de la información, se solicitó el reporte del plan de acción correspondiente al primer trimestre de los procesos que presentaron las variaciones (Gestión TIC's y Talento Humano) evidenciando varias inconsistencias, toda vez que el peso en porcentaje asignado al plan de acción estratégico de TIC's en ambos archivos es diferente y los valores de presupuesto asignados en las actividades Nos. 2, 3 y 4 no coinciden. Ver imagen 12.

Imagen 12

Comparativo plan de acción estratégico

No.	ACTIVIDAD	Peso %		Valor Presupuesto	
		Plan de Acción Estratégico 2022	Plan de Acción Estratégico TIC's	Plan de Acción Estratégico 2022	Plan de Acción Estratégico TIC's
1	Adoptar el modelo metodológico de arquitectura empresarial de MINTIC	0,00%	0,00%	\$ -	
2	Implementar el Modelo Metodológico de arquitectura empresarial de MINTIC	0,36%	0,00%	\$ 60.000.000	
3	Adoptar el marco de referencia de buenas prácticas de gestión de servicios de TI ITIL Y COBIT	0,06%	0,06%	\$ -	\$ 120.000.000
4	Implementar el Marco de referencia de buenas prácticas de gestión de servicios de TI, ITIL y COBIT	0,00%	0,00%	\$ 60.000.000	
5	Mejorar los servicios de contingencia y continuidad de negocio	0,01%	0,01%	\$ -	
6	Actualizar los componentes de la plataforma tecnológica	0,67%	0,67%	\$ 1.180.000.000	\$ 1.180.000.000
7	Administrar la plataforma tecnológica (hardware, software, comunicaciones y seguridad)	0,69%	0,69%	\$ 1.060.000.000	\$ 1.060.000.000
8	Mantener y soportar la plataforma tecnológica de la Entidad	1,00%	1,00%	\$ 980.000.000	\$ 980.000.000
9	Implementar y gestionar servicios TIC, siguiendo los lineamientos vigentes	0,27%	0,27%	\$ 360.000.000	\$ 360.000.000
10	Actualizar la estrategia de seguridad de la información de la CGN	0,41%	0,41%	\$ 300.000.000	\$ 300.000.000
Total		3,47%	3,11%	\$ 4.000.000.000	\$ 4.000.000.000

gestión documental de la respectiva entidad.”, y a lo establecido en MIPG “... Estas son fuentes de información sobre la forma como los grupos de valor y partes interesadas reciben los bienes y/o servicios, su nivel de cumplimiento en términos de calidad y oportunidad.”

RECOMENDACIÓN

La primera y segunda línea de defensa deberían fortalecer el principio de autocontrol para la información procesada y publicada, con el fin de garantizar la calidad, exactitud e idoneidad de esta.

e) Formulación de indicadores

Existe un formato denominado "Hoja de vida del Indicador", donde se establece la tipología del indicador y demás variables como nombre, objetivo, periodicidad, responsable, fuente de datos, fórmula, unidad de medida, entre otros. Gracias a este instrumento y al reporte de indicadores trimestral "PI19-FOR03" es que se verifica la ejecución de las actividades y el cumplimiento de las metas de todos los procesos de la entidad.

Estos indicadores se encuentran contemplados en el cuadro de mando integral de la CGN; De otro lado, mediante un documento denominado "Informe de Gestión", se presenta de forma trimestral el cumplimiento de los indicadores, así como al avance de los planes (estratégicos y de acción), objetivos estratégicos y proyectos de inversión.

RESULTADO SATISFACTORIO

f) Formulación de lineamientos para administración del riesgo - Política de Riesgo

La CGN cuenta con una política de administración del Riesgo, la cual se encuentra publicada en la página web, esta fue actualizada en mayo de 2022 por el GIT de Planeación, donde se emitieron los lineamientos precisos para el tratamiento, manejo y seguimiento a los riesgos que afectan el logro de los objetivos institucionales, así mismo, dentro de la política se relacionaron los factores internos y externos de mayor impacto para la entidad.

Esta política es evaluada en la auditoría a los riesgos de gestión, corrupción y seguridad digital 2022.

1.2.2 POLÍTICA DE GESTIÓN PRESUPUESTAL Y EFICIENCIA DEL GASTO PÚBLICO

El GIT de Control Interno verificó que la CGN diera aplicabilidad a los lineamientos establecidos por MIPG en la política de gestión presupuestal y eficiencia del gasto público, durante la ejecución de las diferentes etapas del ejercicio presupuestal; A continuación, se presenta el resultado:

Política de Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público				
Actividades	Respuesta			Descripción de la documentación soporte o Descripción de acciones de mejora
	Si	parcialmente	No	
Desagregar el presupuesto para cada vigencia en el aplicativo destinado para tal fin (SIIF Nación), en el mes de enero por parte de los órganos ejecutores del Presupuesto General de la Nación.	X			Mediante resolución No. 001 del 03 de enero de 2022 se efectuó la desagregación del Presupuesto de Gastos de Funcionamiento e Inversión de la Unidad Administrativa Especial – Contaduría General de la Nación para la vigencia fiscal 2022. Es de aclarar que, en la auditoría de presupuesto se hace la evaluación a la gestión y las debilidades y fortalezas son mencionadas en el respectivo informe.
Formular el Programa Anual Mensualizado de Caja –PAC	X			El Plan Anual Mensualizado de Caja (PAC), de la CGN se encuentra documentado mediante el procedimiento GFI-PRC 03 (Plan anual mensualizado de caja y sus modificaciones, constitución de cuentas por pagar y reintegros DGCPN), procedimiento a cargo del proceso Gestión de Recursos Financieros. Este proceso fue evaluado durante la vigencia 2021 y sus resultados no afectaron la efectividad del Sistema de Control Interno. Para la vigencia 2022 la evaluación está programada a partir de julio.
Formular Plan Anual de Adquisiciones –PAA				El Plan Anual de Adquisiciones se encuentra publicado en la página web de la entidad y en el Secop II. Se hizo la validación con el GIT de Informática, donde se constató que la publicación se efectuó el 31 de enero de 2022; por lo anterior se evidenció el cumplimiento del Decreto 1082 de 2015. Es de aclarar que, en la auditoría de contratación se hace la evaluación de la gestión al PAA y las debilidades y fortalezas son mencionadas en el respectivo informe.

RESULTADO SATISFACTORIO

1.2.4 POLÍTICA DE INTEGRIDAD - Motor de MIPG

Uno de los planes que se integra en MIPG y que involucra acciones transversales de integridad en sus componentes es el denominado Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano –PAAC, que contiene la estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano que debe ser implementada en las entidades del orden nacional, departamental y municipal, en cumplimiento de lo

establecido en el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011. El GIT de Control Interno verificó que, en su elaboración, monitoreo y seguimiento se hubieran tenido en cuenta los lineamientos dados por MIPG, a continuación, se presentan los resultados:

Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano				
Actividades	Respuesta			Descripción de la documentación soporte o Descripción de acciones de mejora
	Si	parcialmente	No	
Componentes obligatorios son: (i) Mapa de riesgos de corrupción. (ii) Estrategia anti trámites. (iii) Rendición de cuentas. (iv) Mecanismos para mejorar la atención al ciudadano, y (v) Mecanismos para la transparencia y el acceso a la información.	x			El Plan Anticorrupción y de Atención al ciudadano vigencia 2022, incluye los 5 componentes obligatorios: (i) Mapa de riesgos de corrupción. (ii) Estrategia anti trámites. (iii) Rendición de cuentas. (iv) Mecanismos para mejorar la atención al ciudadano, y (v) Mecanismos para la transparencia y el acceso a la información. Lo anterior denota cumplimiento del artículo 73 de la Ley 1474 de 2011.
Dentro del componente de atención al ciudadano, contempla los parámetros básicos que deben atender las dependencias encargadas de la gestión de peticiones, quejas, sugerencias y reclamos.	x			Dentro de este componente la entidad contemplo las siguientes actividades a desarrollar: 1: Mejorar los mecanismos de recepción y seguimiento de PQRSyD y Trámites 2: Revisión y/o actualización del procedimiento relacionado.
El PAAC se debe publicar a más tardar el 31 de enero de cada año.	x			El Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano aprobado para la vigencia 2022 fue publicado el día 23 de diciembre de 2021 en la página web.

<p>Socializar el PAAC durante su elaboración, antes de su publicación y después de publicación. Para el efecto, la Oficina de Planeación deberá diseñar y poner en marcha las actividades y mecanismos necesarios para que al interior de la entidad conozcan, debatan y formulen apreciaciones y propuestas sobre el proyecto del PAAC. Así mismo, los ciudadanos y a interesados externos, podrán formular sus apreciaciones, sobre el documento del PAAC. Las observaciones recibidas, serán estudiadas y respondidas por la entidad, de considerarlas pertinentes se incluirán en el PAAC.</p>	<p>x</p>			<p>Con el fin de promocionar la participación ciudadana y el ejercicio del control social en la gestión pública, la Entidad puso a disposición de la ciudadanía y grupos de valor, el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano vigencia 2022, para comentarios, aportes y observaciones, el cual se publicó en la web entre el periodo del 30 de noviembre al 7 de diciembre de 2021.</p>
<p>Al jefe de la Oficina de Planeación y a los responsables de cada componente, les corresponde monitorear permanentemente las actividades establecidas en el PAAC.</p>	<p>x</p>			<p>El proceso de Planeación les hace seguimiento a las actividades y socializa el vencimiento de estas a la alta dirección en el Comité Institucional de Gestión y desempeño. De igual manera es socializado a los miembros del comité operativo los cuales la deben replicar la información al interior de sus grupos de trabajo. Por otra parte, la oficina de Control Interno le hace seguimiento de forma cuatrimestral, dicho seguimiento se encuentra publicado en la página web.</p>
<p>Se podrá ajustar cuantas veces sea necesario, los cambios introducidos deberán ser motivados, justificados e informados a la Oficina de Control Interno, a los servidores públicos y a los ciudadanos, se dejarán por escrito y se publicarán en la página web de la entidad.</p>	<p>x</p>			<p>El proceso de Planeación siempre comunica los cambios que se le hacen al PAAC a la alta dirección en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño. De igual manera, esta información es socializada a los miembros del comité operativo, los cuales la deben replicar al interior de sus grupos de trabajo.</p>

1.3 DIMENSIÓN 3. GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS

1.3.1 DE LA VENTANILLA HACIA ADENTRO

El GIT de Control Interno, en el proceso de auditoría, efectuó pruebas con la finalidad de evidenciar el desarrollo desde esta perspectiva, para lo cual se tuvo en cuenta los lineamientos de las políticas de “fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos”, “Gestión Presupuestal y eficiencia del Gasto público”, “Gobierno digital”, “Seguridad digital” y “Defensa jurídica”. El resultado de las pruebas se expone a continuación:

a) FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL Y SIMPLIFICACIÓN DE PROCESOS:

El GIT de Control Interno validó el cumplimiento de los lineamientos establecidos por MIPG para la implementación de esta política, donde se evidenció que la CGN ha realizado las acciones necesarias para contar con información que le permita identificar los puntos críticos en el cumplimiento de su misión y visión a través de una estructura organizacional definida; así mismo realizó el análisis del contexto estratégico, definió la matriz de partes interesadas, fichas de caracterización de usuarios, planes, programas, proyectos y el diseño y aplicación de un sistema integrado de gestión con enfoque en procesos.

Por otra parte, en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial las que le confiere la Ley 298 de 1996, el numeral 6° del artículo 4° del Decreto 143 de 2004 y el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, la CGN mediante Resolución No. 125 del 31 de agosto de 2021, suprimió el Grupo Interno de Trabajo de Nómina y Prestaciones Sociales en la U.A.E. Contaduría General de la Nación y le asignó esas funciones al GIT de Talento Humano. Así mismo, mediante Resolución No. 078 (19 de abril de 2022) modificó la estructura de la Subcontaduría General y de Investigación, en lo relacionado con el Grupo Interno de Trabajo de Doctrina y Capacitación.

Finalmente, respecto de la gestión de recursos físicos la alta dirección delegó la responsabilidad en Secretaría General, quien a su vez responsabiliza al coordinador del GIT de Servicios Generales Administrativos y Financieros; de igual manera, la CGN cuenta con un procedimiento "GAD-PRC22 - Administración de Bienes" y un sistema para el manejo de los activos denominado "SOA".

Es de aclarar que el GIT de Control Interno realizó la evaluación a la gestión de estos durante la vigencia 2021 y el informe donde se enuncian las debilidades con sus respectivas recomendaciones y fortalezas esta publicado en la página web de la entidad.

RESULTADO SATISFACTORIO

b) GOBIERNO DIGITAL

De acuerdo con MIPG esta política busca promover el uso y aprovechamiento de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -TIC, para consolidar un Estado y ciudadanos competitivos, proactivos, e innovadores, que generen valor público en un entorno de confianza digital.

1. Implementación

Su implementación se hace por medio de dos líneas de acción: TIC para el Estado y TIC para la Sociedad; así como de tres habilitadores transversales: Seguridad de la Información, Arquitectura y Servicios Ciudadanos Digitales.

Para el desarrollo de la auditoría se verificó el cumplimiento de los lineamientos definidos para cada uno de los componentes, encontrando lo siguiente:

- **Seguridad de la Información:** La entidad desarrolló este habilitador mediante la adopción del Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información (MSPI), el cual reúne los aspectos contemplados en la NTC ISO-27001, norma en la que actualmente se encuentra certificada la CGN.

HALLAZGO

El plan de seguridad y privacidad de la información vigencia 2022, no incluyó la estrategia de seguridad digital adoptada mediante Resolución No. 226 de 2021 por la CGN, dando lugar al incumplimiento del artículo 5 de la Resolución 500 de 2021, el cual reza:

“ARTÍCULO 5. La estrategia de seguridad digital. Los sujetos obligados deben adoptar la estrategia de seguridad digital en la que se integren los principios, políticas, procedimientos, guías, manuales, formatos y lineamientos para la gestión de la seguridad de la información digital. Dicha estrategia se debe incluir en el Plan de Seguridad y Privacidad de la Información que se integra al Plan de Acción en los términos artículo 2.2.22.3.14. del capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, o la norma que la modifique, adicione, subrogue o derogue...”(subrayado fuera de texto)

De otro lado, en el numeral 5 del plan se relacionan unos controles con las respectivas actividades, a las cuales no se les definió una periodicidad específica para su realización (diario, mensual, trimestral, anual, etc.).

RECOMENDACIÓN

Revisar y ajustar el plan de seguridad y privacidad de la información contemplado para la vigencia 2022, con el fin de tener un horizonte de la ejecución de las actividades y realizar un seguimiento al cumplimiento de estas; de igual manera, asegurar la observancia normativa.

- **Arquitectura:** De acuerdo con lo expresado por el auditado y al documento de la CGN denominado “MARCO DE REFERENCIA DE ARQUITECTURA EMPRESARIAL PARA LA GESTIÓN DE T.I. EN LA CGN” se pudo determinar que, a la fecha la entidad se encuentra en

proceso de implementación de la Arquitectura TI y está usando como marco de referencia la versión 1 la cual consta de 6 dominios: Estrategia TI, Gobierno TI, Información, Sistemas de Información, Servicios Tecnológicos y Uso y Apropiación.

HALLAZGO

En el documento “MARCO DE REFERENCIA DE ARQUITECTURA EMPRESARIAL PARA LA GESTIÓN DE T.I. EN LA CGN”, se escribió de forma literal la descripción y principios de los dominios del documento “G.GEN.01 Generalidades del Marco de Referencia de AE para la gestión de TI” dado por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, sin hacer referencia que fue tomado de allí, lo que conllevaría a un potencial riesgo de plagio.

De otra parte, dicho documento no fue socializado ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, quienes por Resolución 193 de 2019 son también responsables de aprobar, establecer directrices y contribuir con la implementación de la política de Gobierno Digital.

RECOMENDACIÓN

De acuerdo con lo anterior, es procedente que el proceso ajuste el documento “MARCO DE REFERENCIA DE ARQUITECTURA EMPRESARIAL PARA LA GESTIÓN DE T.I. EN LA CGN”, donde se evidencie la posición de la CGN y se referencie lo tomado de otros documentos; de igual manera, es importante que el proceso socialice ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño todos los documentos, para que sean ellos como órgano máximo quienes aprueben y de esta forma se proceda con su gestión.

- Servicios Ciudadanos Digitales:

Al validar el cumplimiento en la implementación de los servicios ciudadanos digitales (Interoperabilidad, Autenticación Digital y Carpeta Ciudadana Digital), se encontró lo siguiente:

La CGN desde la vigencia 2021, viene gestionando con un proveedor externo la Incorporación de la firma digital en el gestor documental de la CGN (ORFEO 5.5), en donde tendrá efecto los servicios en línea y todas las comunicaciones internas y externas que se gestionen por este. Dicha actividad está vinculada a la estrategia de racionalización de tramites vigencia 2022 con fecha de terminación a 30 de diciembre del presente año.

HALLAZGO

Referente a los puntos de interoperabilidad y carpeta ciudadana digital, el proceso de Planeación Integral informó que hasta la fecha de auditoría solicitó acompañamiento a MINTIC para la implementación de estos servicios digitales, incumpliendo con lo establecido por el decreto 1078 de 2015 artículo 2.2.17.7.1.

“ARTÍCULO 2.2.17.7.1. Gradualidad. De conformidad con el artículo 64 de la Ley 1437 de 2011 las autoridades y particulares a que se refiere el artículo 2.2.17.1.2 del presente Decreto deberán implementar los servicios ciudadanos digitales y la sede electrónica conforme a los lineamientos dados en este título, dentro de los siguientes plazos:

1. Las entidades públicas de la rama ejecutiva del orden nacional y los particulares que desempeñen funciones públicas tendrán un plazo de nueve (9) meses contados a partir de la publicación de la Guía para la vinculación y uso de los servicios ciudadanos digitales, por parte del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.” (Subrayado fuera de texto)

Dicha guía fue expedida en septiembre de 2020, por lo que a la fecha de auditoría se debería tener implementados estos dos servicios ciudadanos digitales.

RECOMENDACIÓN

Es necesario que la entidad priorice la implementación de estos servicios con el fin de mejorar la interacción con la ciudadanía y garantizar su derecho a la utilización de medios digitales ante la administración pública; así como, dar estricto cumplimiento a los plazos dados por la normatividad.

2. Seguimiento y Evaluación por parte de la Entidad

Al momento de verificar el cumplimiento del numeral 4.1 “Seguimiento y Evaluación por parte de la Entidad” del manual de Gobierno Digital, se encontró lo siguiente:

HALLAZGO

La entidad no ha definido indicadores de seguimiento para medir y evaluar el avance del Plan Estratégico de Tecnología - PETI y la implementación de servicios ciudadanos digitales.

RECOMENDACIÓN

Crear indicadores que permitan realizar seguimiento y medición, con el fin de identificar las desviaciones, el grado de avance de las actividades contempladas en cada uno de estos documentos, para así poder asegurar su cumplimiento y crear planes de acción.

c) SEGURIDAD DIGITAL

Para la implementación de esta política el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones impartió los lineamientos mediante Resolución No. 00500 de 2021, al validar su cumplimiento se encontró lo siguiente:

HALLAZGOS

- La CGN definió una estrategia de seguridad digital, la cual fue aprobada por la entidad a través de Resolución No. 226 de 2021, no obstante, esta no cumple con todos los lineamientos dados por Resolución 00500 de marzo de 2021 emitida por Mintic.
- No se evidenció que en la CGN existiera un procedimiento de gestión de incidentes de seguridad digital tal y como lo establece la Resolución 00500 de 2021 en el ARTÍCULO 9 el cual reza: “...Gestión de incidentes de seguridad digital. Los sujetos obligados deben establecer un procedimiento de gestión de incidentes de seguridad digital, para realizar el tratamiento, investigación y gestión de los incidentes de seguridad digital que se presente en relación con los activos de información de cada proceso...” (Subrayado fuera de texto)

RECOMENDACIÓN

Con el fin de atender los requerimientos dados por MIPG y MINTIC para la implementación de esta política, es necesario que la entidad ajuste la estrategia y establezca el procedimiento de gestión de incidentes de seguridad digital; lo anterior con el fin de ir generando la cultura al interior de la entidad y permitir que se conozcan e identifiquen los riesgos a los que están expuestos en el entorno digital y aprendan como protegerse, prevenir y reaccionar ante los delitos y ataques cibernéticos; así como, el cumplimiento de la normatividad.

d) DEFENSA JURÍDICA

En el desarrollo de la auditoría se evidenció que el proceso responsable (Gestión Jurídica) en el mes de noviembre de 2021 formuló la Política de Prevención del Daño Antijurídico para los años 2022 - 2023 mediante el aplicativo dispuesto para tal fin y el 15 de diciembre de 2021 la CGN mediante acto administrativo No. 227 la adopto.

Para su implementación se formuló un indicador de gestión y otro de resultado, con el fin de prevenir la subcausa “Indebida aplicación de las normas y directrices en la celebración y ejecución de los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión”.

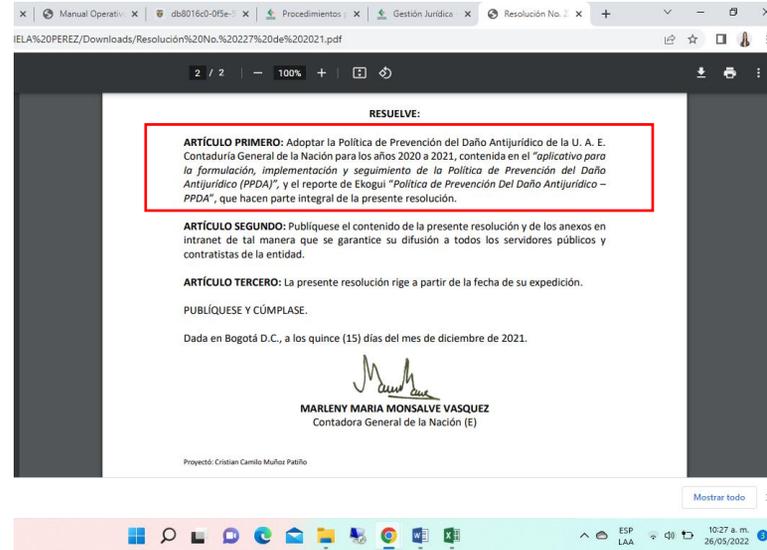
Lo anterior, demuestra cumplimiento del numeral 2 “Lineamientos para la formulación de la política de prevención del daño antijurídico” de la circular externa No. 005 emitida por la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado.

Por otro lado, en el informe del Comité de Conciliación que realizó el GIT de Control Interno para la vigencia 2021, se constató que dicho comité ha sesionado acorde a lo establecido por la norma y en él se realiza seguimiento de los procesos en contra de la administración.

HALLAZGO

En La resolución No. 227 del 15 de diciembre de 2021 “Por la cual se adopta la Política de Prevención del Daño Antijurídico para los años 2022 a 2023 en la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación”, se evidencio un error de redacción toda vez que, en el artículo primero se escribieron mal las vigencias de la política que se estaba adoptando. Ver imagen 14

Imagen 14



RECOMENDACIÓN

Se sugiere realizar un nuevo acto administrativo que corrija la Resolución No. 227 de 2021; así como, crear controles que aseguren la calidad y la exactitud de la información que se genera y publica.

1.3.2 RELACIÓN ESTADO CIUDADANO

Según MIPG desde esta segunda perspectiva de la dimensión de Gestión con Valores para el Resultado, se desarrollan las políticas que permiten a las entidades mantener una constante y fluida interacción con la ciudadanía de manera transparente y participativa, prestando un servicio de excelencia y facilitando la garantía del ejercicio de los derechos ciudadanos, a través de la entrega efectiva de productos, servicios e información.

a) RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES

Para cumplir con esta política, la CGN identificó y publicó sus trámites a través de la página web, en el link <https://www.contaduria.gov.co/servicios-en-linea-y-pgrsd>, allí también se encontraba publicada la “ESTRATEGIAS DE RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES 2022”, en la cual se describen los proceso y procedimientos que se van a mejorar. Así mismo, dentro del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAAC en el “componente 2: Estrategia Racionalización de trámites” se relacionan las actividades a realizar en cumplimiento de las cuatro fases de la política (Identificación de trámites, Priorización de trámites, Racionalización de trámites e Interoperabilidad), las cuales no fueron evaluadas porque a la fecha de la auditoría estas todavía no se habían vencido el plazo.

Por otra parte, se constató que la CGN registra y actualiza los trámites y otros procedimientos administrativos en el SUIT (Sistema Único de Información de trámites), todo lo anterior permitió evidenciar el compromiso de la entidad en la contribución de la eficiencia en la prestación de servicios al ciudadano.

RESULTADO SATISFACTORIO

b) PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

El GIT de Control Interno, para validar que la CGN este garantizando la participación ciudadana en todo el ciclo de la gestión pública (diagnóstico, formulación, implementación, evaluación y seguimiento), verificó que se diera aplicabilidad a los lineamientos establecidos por MIPG; A continuación, se presenta el resultado:

Política de Participación ciudadana				
Actividades	Respuesta			Descripción de la documentación soporte o Descripción de acciones de mejora
	Si	parcialmente	No	
Elaborar el diagnóstico del estado actual de la participación ciudadana en la entidad	x			El proceso elaboró el autodiagnóstico de Gestión para la Política de Participación Ciudadana, donde obtuvo una calificación total de 94,7. No obstante, teniendo en cuenta el resultado, es importante que el proceso propenda por el mejoramiento continuo en esta materia, especialmente en lo que tiene que ver con la divulgación del plan y su retroalimentación.
Construir la estrategia de Participación ciudadana en la gestión, articulada a la planeación y gestión institucional	x			La entidad cuenta con la estrategia de participación ciudadana para la vigencia 2022, la cual se encuentra publicada en la página web para visualización de las partes interesadas.

Construir la estrategia de Rendición de Cuentas en el PAAC	x			El Plan Anticorrupción y de Atención al ciudadano vigencia 2022, incluye los 5 componentes obligatorios: (i) Mapa de riesgos de corrupción. (ii) Estrategia anti trámites. (iii) Rendición de cuentas. (iv) Mecanismos para mejorar la atención al ciudadano, y (v) Mecanismos para la transparencia y el acceso a la información. Lo anterior denota cumplimiento del artículo 73 de la Ley 1474 de 2011.
Ejecutar las estrategias de Participación y Rendición de Cuentas	x			El proceso de Planeación elaboró la estrategia de rendición de cuentas y el cronograma, los cuales se encuentran publicados en la página web de la entidad para visualización de los grupos de valor. Ruta: CGN / Nuestra Entidad / Rendición de Cuentas Es de aclarar que la rendición de cuentas de la gestión del año 2021 se llevará a cabo el próximo 30 de agosto de 2022 de manera virtual.
Evaluar las estrategias de Participación y Rendición de Cuentas	x			La evaluación la hará el GIT de Control Interno una vez realizada la rendición de cuentas y el informe se publicará en la página web.

RESULTADO SATISFACTORIO

c) SERVICIO AL CIUDADANO

El GIT de Control Interno realizó la auditoría de Servicio al Ciudadano la cual tuvo como alcance 1 de agosto de 2021 al 30 de marzo de 2022, el informe se encuentra publicado en la página web de la entidad, en el cual se comunican las fortalezas y hallazgos a los cuales se les hará plan de mejoramiento.

1.4 DIMENSIÓN 4. EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Acorde con MIPG, esta dimensión tiene como propósito promover en la entidad el seguimiento a la gestión y su desempeño, a fin de conocer permanentemente los avances en la consecución de los resultados previstos en su marco estratégico; atendiendo lo anterior el GIT de Control Interno verificó el cumplimiento de los lineamientos generales para su implementación, a continuación, se detalla el resultado:

- **Definir un área o servidor responsable del diseño, implementación y comunicación de los mecanismos de seguimiento y evaluación**

El GIT de planeación en su rol de segunda línea de defensa es el responsable de orientar y liderar la política. No obstante, cada proceso (primera línea de defensa) también es responsable de hacerle seguimiento a las actividades contempladas dentro de los planes de acción a su cargo, así como de establecer oportunamente las acciones para prevenir los riesgos.

RESULTADO SATISFACTORIO

- Revisar y actualizar los indicadores y demás mecanismos de seguimiento y evaluación establecidos en la entidad y por otras autoridades

Desde la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación se diseñaron los indicadores en un formato denominado "Hoja de vida del Indicador", donde se establece la tipología del indicador y demás variables como nombre, objetivo, periodicidad, responsable, fuente de datos, fórmula, unidad de medida entre otros, todos estos indicadores se encuentran consignados en el cuadro de mando integral.

Con estos instrumentos y el reporte de indicadores trimestral "PI19-FOR03" es que se verifica la ejecución de las actividades y el cumplimiento de las metas de todos los procesos de la entidad.

HALLAZGO

Dentro del procedimiento "PI-PRC19 Sistema Integrado de Medición SIMPEI", numeral 6.4 seguimiento de proyectos, planes de acción e indicadores, actividad No 7 se describe lo siguiente: ver imagen 15.

Imagen 15

PI-PRC19

7	ANALIZA DE RESULTADO DE INDICADORES POR CADA PROCESO	El GIT de Planeación a través del aplicativo SIGI , en forma periódica, solicita al líder de proceso el análisis de cada indicador el cual ingresará previa reunión con el equipo de trabajo. En el análisis revisarán el resultado del indicador, si se está cumpliendo la meta en el tiempo y que acciones se tomarán. Estas acciones y su seguimiento se tramitarán a partir del procedimiento PI-PRC16 "No conformidades, acción correctiva, preventiva y planes de Mejoramiento".	Líder del proceso	Aplicativo SIGI
---	---	--	-------------------	------------------------

La anterior actividad no es ejecutada, toda vez que el aplicativo SIGI, desde hace más de un año no funciona. Además, por directrices de la línea estratégica no se renovó el contrato del aplicativo para la vigencia 2022.

RECOMENDACIÓN

En su rol de primera línea de defensa, se sugiere al proceso revisar y ajustar la documentación del GIT, acorde con el contexto actual de la entidad.

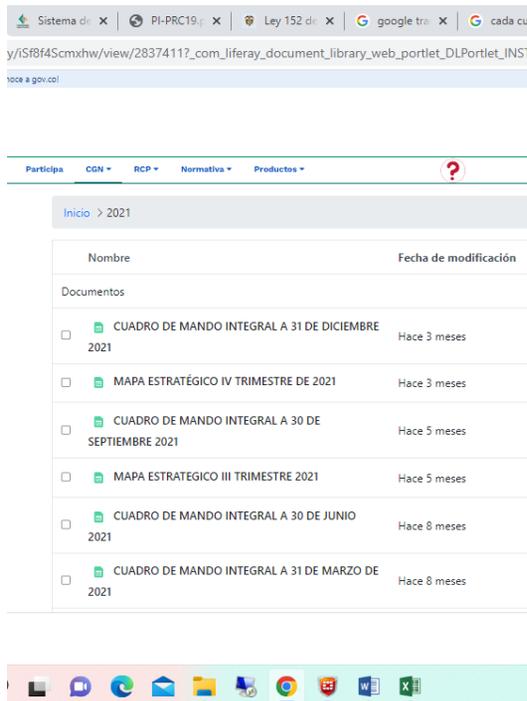
- **Evaluar el logro de los resultados**

Mediante un documento denominado "Informe de Gestión" se hace seguimiento trimestral al cumplimiento de los indicadores, así como, al avance de los planes (estratégicos y de acción), objetivos estratégicos y proyectos de inversión.

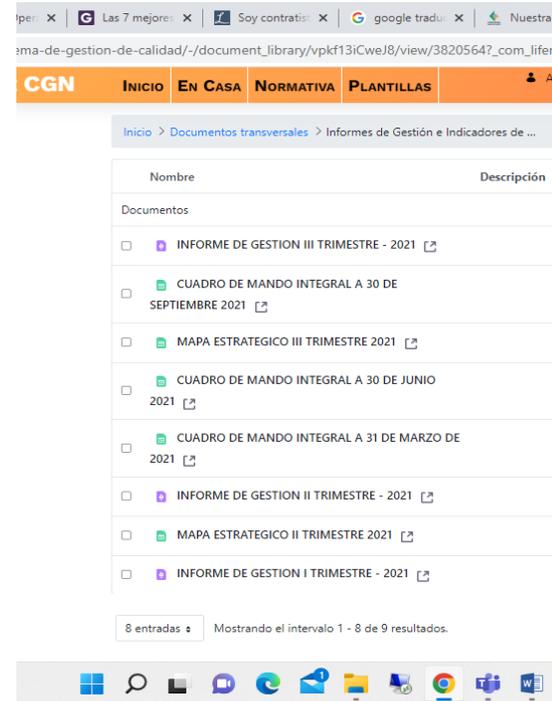
HALLAZGOS

- El Informe de Gestión del cuarto trimestre de la vigencia 2021 y el cuadro de mando integral con corte a 31 de diciembre de 2021, no fueron publicados en la intranet, no siendo coherente la información que se encuentra en la web vs la de la intranet. Ver Imagen 16

Imagen 16
Página web



Intranet



HECHOS POSTERIORES

El GIT de Planeación no acepto el punto, aduciendo que la norma lo obliga a realizar la publicación en la web mas no en la intranet, razón por la cual no se formulará plan de mejoramiento; no obstante, el GIT de Control Interno considera que teniendo en cuenta que la publicación se ha venido realizando de forma trimestral en la intranet y que es el medio en el cual se informa al interior de la entidad la gestión de la CGN, estos deberían publicarse.

- A la fecha de auditoría el informe correspondiente al primer trimestre de la vigencia 2022, no había sido publicado en la página web ni en la intranet, aun cuando este fue socializado ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en la sesión del 04 de mayo de 2022, lo anterior da lugar al incumplimiento de los principios relacionados en la ley 1712 de 2014.
- En el cuadro de mando integral a 31 de diciembre de 2021, se evidencio que el proceso de Gestión Administrativa reportó un cumplimiento del 0% para el indicador “efectividad en las transferencias primarias” y un 91% para el indicador “exactitud en inventarios físicos”, dichos indicadores se encuentran asociados en su orden a las actividades Nos 4 y 5 del plan acción; no obstante, a pesar de que no se logró el 100%, en el informe de gestión del cuarto trimestre presentado por el GIT de Planeación, se comunicó un cumplimiento del 100% del plan de acción operativo de Gestión Administrativa, no siendo esto coherente con lo reportado en el cuadro de mando integral. Ver imagen 17

Imagen 17

Cuarto Trimestre			
NOMBRE DEL PROCESO	Eficiencia	Efectividad	Eficacia
GESTIÓN JURÍDICA	100,00%	100,00%	100,00%
NORMALIZACIÓN Y CULTURIZACIÓN CONTABLE	100,00%	100,00%	N/A
COMUNICACIÓN PÚBLICA	N/A	86,00%	N/A
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	91,00%	0%	N/A
PROMEDIO	97,75%	86,46%	98,98%

De acuerdo con los resultados obtenidos por tipo de indicador se puede afirmar lo siguiente:

- **Eficiencia.** El resultado en su totalidad refleja el compromiso de los procesos, frente al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la CGN, con un cumplimiento positivo del **97,75%** para este indicador de eficiencia.
- **Efectividad.** El resultado obtenido **86,46%** durante este cuarto trimestre del año 2021, debido a que el indicador "EFECTIVIDAD EN TRANSFERENCIAS PRIMARIAS" no cumplió.

PLANES DE ACCIÓN CGN 2021				
ACTIVIDADES DE GESTIÓN	OBJETIVO ESTRATÉGICO	EJECUCIÓN A DICIEMBRE 31/2021	PESO DEL PLAN	AVANCE
NORMALIZACIÓN Y CULTURIZACIÓN CONTABLE	1,3,4	100,00%	9,33%	9,33%
CONSOLIDACIÓN DE LA INFORMACIÓN	3	100,00%	3,97%	3,97%
CENTRALIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN	6	100,00%	9,33%	9,33%
COMUNICACIÓN PÚBLICA	2,3	100,00%	0,75%	0,75%
CONTROL Y EVALUACIÓN	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15	100,00%	3,75%	3,75%
GESTIÓN HUMANA	11,13	100,00%	3,75%	3,75%
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	9	100,00%	3,75%	3,75%
GESTIÓN RECURSOS FINANCIEROS	6	100,00%	3,75%	3,75%
PLANEACIÓN INTEGRAL	1,4,5,7,8,9,10	100,00%	0,38%	0,38%
GESTIÓN TICS	12,14	100,00%	0,64%	0,64%
GESTIÓN JURÍDICA	1	100,00%	3,75%	3,75%
TOTAL PLAN DE ACCIÓN OPERATIVO		100,00%	43,15%	43,15%

Fuente: Informe de gestión 4to trimestre 2021

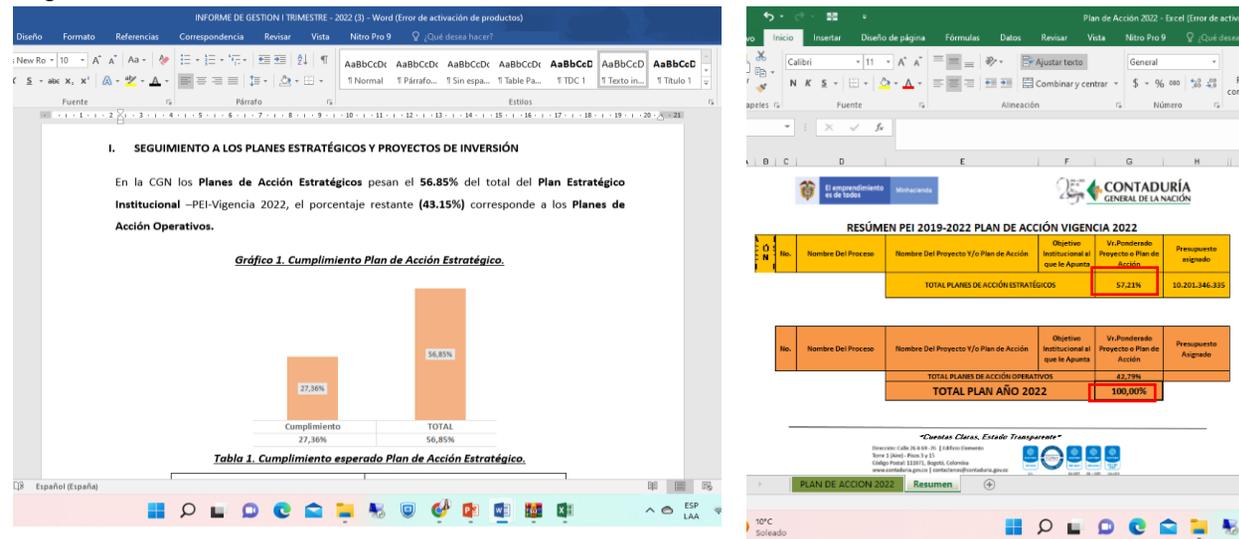
Este hallazgo es también responsabilidad del GIT de Gestión Administrativa, quien para el cuarto trimestre le reportó al GIT de Planeación un cumplimiento del 25% en el cuarto trimestre, cuando se evidenció que no se cumplió con la meta de los indicadores “efectividad en las transferencias primarias” y “exactitud en inventarios físicos”.

HECHOS POSTERIORES

El GIT de Planeación acepta lo que se está diciendo, pero como una recomendación, lo anterior teniendo en cuenta que para ellos el hallazgo es solo responsabilidad de Gestión Administrativa, por lo cual no harán plan de mejoramiento.

- El peso de los planes de acción (estratégicos y operativos) relacionados en el informe de gestión primer trimestre 2022, no corresponden con los reportados en el plan de acción anual vigencia 2022, lo que conlleva a que los porcentajes de cumplimiento se encuentren errados, por calcularse sobre la base de un valor incorrecto.

Imagen 18



Fuente: Informe de gestión 2022

RECOMENDACIÓN

Teniendo en cuenta los hallazgos encontrados en el desarrollo de esta dimensión es procedente que los procesos realicen las siguientes acciones:

1. Revisar el procedimiento PI-PRC19 SISTEMA INTEGRADO DE MEDICIÓN SIMPEI y ajustarlo acorde con la realidad del proceso y de la entidad.
2. Establecer las razones por las cuales el proceso a la fecha de auditoría no ha publicado los informes de gestión y el cuadro de mando integral, tanto en la intranet como en la página web; así como, proceder con su publicación.
3. Realizar un análisis a las variables tomadas como base de cálculo de los avances de las actividades definidas en el Plan de Acción, las cuales deben estar en consonancia con la realidad de las ejecuciones llevadas a cabo. De igual manera, fortalecer los controles aplicados en la primera y segunda línea de defensa para garantizar la confiabilidad de la información, la cual es base para la toma de decisiones por parte de la alta gerencia.

- **Evaluar la gestión del riesgo en la entidad**

La CGN cuenta con una política de administración del Riesgo, la cual se encuentra publicada en la página web, esta fue actualizada en mayo de 2022 por el GIT de Planeación, en esta se emitieron los lineamientos precisos para el tratamiento, manejo y seguimiento a los riesgos que afectan el logro de los objetivos institucionales; así mismo, dentro de la política se relacionaron los factores internos y externos de mayor impacto para la entidad.

El GIT de planeación en su rol de segunda línea de defensa, para el mes de junio de la vigencia 2022, programó las mesas de trabajo con los diferentes procesos para hacerle seguimiento a los riesgos de gestión, corrupción y seguridad de la información.

RESULTADO SATISFACTORIO

- **Evaluar la percepción de los grupos de valor**

El GIT de Control Interno realizó la auditoría de Servicio al Ciudadano la cual tuvo como alcance 1 de agosto de 2021 al 30 de marzo de 2022, el informe se encuentra publicado en la página web de la entidad, en el cual se comunican las fortalezas y hallazgos a los cuales se les hará plan de mejoramiento.

1.5. DIMENSIÓN 5. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

1.5.1. POLITICA GESTIÓN DOCUMENTAL

El GIT de Control Interno realizó la auditoría al proceso de Gestión Documental y al Sistema de Control Interno vigencia 2021, en las cuales se identificaron hallazgos, los cuales fueron comunicados en dichos informes, por lo tanto, no se puede dar una apreciación del estado actual de la política, toda vez que el proceso responsable no ha podido subsanar las debilidades encontradas, por lo que solicitaron plazo de concertación del plan de mejoramiento a partir de la primera semana de agosto de 2022, plazo que fue concedido

por el GIT de Control Interno, teniendo en cuenta que por ley de garantías no se ha podido llevar a cabo ningún proceso de contratación, lo cual es clave para el desarrollo de estas actividades.

1.5.2. TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

Para realizar la evaluación de este punto se solicitó al proceso responsable (GIT de Planeación) el Reporte de Cumplimiento ITA para el Periodo 2021, donde informaron que al aplicativo ITA se le están realizando modificaciones de acuerdo con las nuevas disposiciones técnicas de la Resolución 1519 de 2020, por tal razón no se tiene habilitado el formulario para el diligenciamiento de los sujetos obligados, por lo que la medición se realizará en el segundo semestre del 2022 (Quiere decir que en el año 2021 NO hubo medición). Lo anterior corresponde a la respuesta dada por la Procuraduría delegada a la CGN.

1.5.2.1 GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

a) Gestión de la Información Externa

La CGN cuenta con una política de comunicación, en esta se contemplan los canales para gestionar la comunicación externa: página web, redes sociales, correo electrónico y pantallas; para medir la percepción de la ciudadanía y demás partes interesadas sobre el grado en el que la información y comunicación externa de la Contaduría General de la Nación cumple con lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, el Proceso de Comunicación Pública aplica encuesta cuyos resultados son consolidados en el informe de Percepción Información y Comunicación Externa; para efectos de la auditoría se revisó el informe publicado en la página web del año 2021, donde se evidenció que el resultado del indicador fue de 82%.

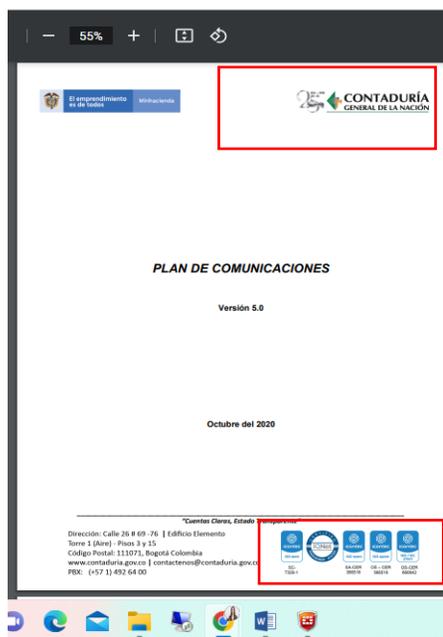
De igual manera, el proceso de Comunicación Pública de la CGN cuenta con el procedimiento CPU-PRC17 Información y Comunicación Externa, el cual establece las actividades necesarias para generar, recopilar y difundir, a las partes interesadas, información sobre el funcionamiento, gestión y resultados de la CGN.

HALLAZGO

El GIT de Control Interno durante el desarrollo de la Auditoría encontró lo siguiente:

- Revisado el documento denominado “Plan de Comunicación v5”, publicado tanto en la web como en la intranet, se evidencio que para ambos usaron plantillas diferentes, como se muestra en la imagen 19.

Imagen 19
Página web



Intranet documentos SIGI



RECOMENDACIÓN

Teniendo en cuenta que para la elaboración del plan de comunicaciones vigencia 2020 v5, se hizo uso de plantillas diferentes, se sugiere al proceso establecer las razones por las cuales se presentó dicha situación y realizar los correctivos necesarios, para asegurar que la información sea consistente en ambos medios.

b) Gestión de la Información Interna

En la política de comunicación, también se establecen los lineamientos para la generación de información al interior de la entidad y se contemplan los canales para gestionar la comunicación interna: Intranet, revista digital, correo electrónico y pantallas; para medir la percepción sobre el grado en el que la información y la comunicación interna facilitan la ejecución de las operaciones y permiten un conocimiento más preciso de la CGN, el proceso de comunicación aplica una encuesta tanto para los servidores públicos de la planta de personal como para los colaboradores vinculados por contrato; el informe de la “ENCUESTA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN INTERNA” del primer periodo del 2022, a la fecha de auditoría aún se encontraba en proceso de consolidación.

De igual manera el proceso de Comunicación Pública de la CGN cuenta con el procedimiento CPU-PRC16 Información y Comunicación Interna el cual establece las actividades necesarias para registrar y/o divulgar, al interior de la CGN, el conjunto de datos que se originan del ejercicio de la función de la Entidad, para una clara identificación de los objetivos, estrategias, planes, programas, proyectos y gestión de operaciones hacia los cuales enfoca su accionar.

c) Matriz de publicaciones

En la intranet, se encuentra la Matriz de Publicaciones, en la cual se identifican tanto las secciones del portal web como los Grupos Internos de Trabajo (GIT) responsables de mantener actualizados los contenidos de dichas secciones. Los gerentes públicos y líderes de proceso deben mantener actualizada esta Matriz.

HALLAZGO

El GIT de Control Interno evidencio que este control no ha sido efectivo, toda vez que, a la fecha de auditoría, se encontraban documentos desactualizados tanto en la intranet como en la página web. Así mismo la matriz se encontraba desactualizada.

Lo anterior, también se comprobó en la auditoría de Servicio al Ciudadano 2022, realizada por el GIT de Control Interno.

RECOMENDACIÓN

Se sugiere dar cumplimiento al control que se tiene establecido por la entidad en lo referente al seguimiento de la matriz de publicaciones. Lo anterior denota debilidad de control tanto en el diseño como en su ejecución.

1.5.3. GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN ESTADÍSTICA

El Grupo Interno de Trabajo de Estadísticas y Análisis Económico, ha venido trabajando conjuntamente con el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE) para atender las necesidades de información institucional de la CGN en lo referente al Sistema Estadístico Nacional (SEN), y actualmente está manejando el Sistema de Identificación y Caracterización de Oferta y Demanda Estadística (SICODE), en el cual se reporta la creación, actualización y cualquier novedad tanto de las Operaciones Estadísticas (OE) como de los Registros Administrativos (RA) y es el soporte del inventario de la CGN en este sentido.

En esta herramienta se actualizan las fichas técnicas tanto de las Operaciones Estadísticas como de los Registros Administrativos, además del inventario de la CGN (como entidad productora de estadísticas) en lo que tiene que ver con la caracterización de estos.

Finalmente, se evidencio que el grupo interno de trabajo ha participado en diversas mesas de trabajo con el DANE, con el ánimo de fortalecer este proceso y cumplir con los lineamientos de la política de Gestión Estadística planteados por MIPG.

RECOMENDACIÓN

Teniendo en cuenta que la información estadística es un activo fundamental para los procesos de toma de decisiones en las entidades públicas, sería procedente que el GIT de Estadística y Análisis Económico, en acompañamiento del proceso de Planeación, realizaran el autodiagnóstico, toda vez que esta herramienta les permitirá identificar los puntos débiles, evaluar los resultados y tomar acciones de mejora que permitan el progreso continuo y cumplimiento de la normatividad; Así mismo, que se lleven a cabo mesas de trabajo entre ambos procesos; lo anterior teniendo en cuenta que cuando se realizó la reunión de auditoría con el GIT de Estadística y Análisis Económico, los responsables de alimentar el SEN y responder los requerimientos del DANE, no tenían claridad de los lineamientos exigidos desde la política, ni tampoco se habían llevado acciones diferentes encaminadas al mejoramiento continuo, por lo que se sugiere al GIT que de ser necesario se documente el proceso para evitar la fuga del conocimiento.

De otro lado se sugiere realizar los cursos virtuales ofrecidos por el DANE sobre temáticas relacionadas al proceso de producción de información estadística y al sector estadístico en general, toda vez que, a través de estos, se puede conocer, explorar y adquirir habilidades que le permitan comprender los aspectos conceptuales, técnicos y metodológicos inmersos en la producción de información estadística.

1.6. DIMENSIÓN 6. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

La CGN mediante Resolución Interna No. 129 del 30 de julio de 2020 crea el Equipo Interdisciplinario de Gestión del Conocimiento y la Innovación y formaliza el líder de la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación – U.A.E. C.G.N.

Así mismo durante el mes de mayo el GIT de Planeación realizó mesas de trabajo con los diferentes procesos de la entidad, para socializar el plan de trabajo 2022, que incluyó la entrega de la guía de implementación de la Gestión del Conocimiento y la Innovación, el cronograma de sensibilizaciones de la política y los formatos controlados (transferencia del conocimiento, ayudas de memoria y lecciones aprendidas). De igual manera como mecanismo de sensibilización ha enviado piezas gráficas al correo todoscgn@contaduria.gov.co.

HALLAZGO

Una vez revisado el procedimiento denominado “PI-PRC26 Gestión del Conocimiento v4”, se observó que en algunas actividades se relaciona como evidencia registros realizados en el aplicativo SIGI; los cuales no pueden ser diligenciados o consultados porque dicho software no es funcional.

RECOMENDACIÓN

El GIT de Planeación debería realizar la corrección del procedimiento teniendo en cuenta los formatos que en realidad está diligenciando para dejar la trazabilidad de la gestión. De otra parte, fortalecer los controles de primera y segunda línea en el proceso de actualización

de los documentos, y dar a conocer las novedades con respecto al aplicativo SIGI para que los procesos actualicen los procedimientos donde se referencia.

2. CUMPLIMIENTO DE LOS COMPONENTES DE CONTROL ACORDE A LO ESTABLECIDO EN EL MECI

El GIT de Control Interno para evaluar el estado de los 5 componentes del MECI (ambiente de control, evaluación del riesgo, actividades de control, información y comunicación y actividades de monitoreo), hizo uso de la herramienta definida por el DAFP, así mismo, tuvo en cuenta los resultados obtenidos en la evaluación de las seis dimensiones, ya citadas en este informe, a continuación, se presenta el resultado:

Imagen 20

Evaluación independiente al sistema de control interno

Componente	¿El componente está presente y funcionando?	Nivel de Cumplimiento componente	<u>Estado actual:</u> Explicación de las Debilidades y/o Fortalezas
Ambiente de control	Si	83%	<p>FORTALEZAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> * En cumplimiento de los lineamientos establecidos por MIPG la CGN definió una política de integridad, en la cual se incorporaron los instrumentos del marco de integridad que establece MIPG: Código y sensibilizaciones sobre la gestión de conflictos de intereses. * El Comité Institucional de Control Interno cumple con las funciones establecidas en la Resolución No. 456 de 2018. * Se cuenta con los lineamientos para la Administración de los Riesgos actualizado y con la aplicación de controles. * Se tiene establecido tanto la Política como el Plan Estratégico de Talento Humano – PETH, los cuales contemplan actividades relacionadas con el ciclo de vida del servidor (Ingreso, desarrollo y retiro). <p>DEBILIDADES:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Se constato que no se había formalizado el proyecto de resolución que propende por la creación y reglamentación del Grupo de Gestión de Conflicto de Intereses de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación, ni tampoco se había actualizado y aprobado la estrategia, actividades que se encontraban programadas en el cronograma de la vigencia 2021. * Se evidenciaron debilidades relacionadas con la gestión del talento humano especialmente en lo relacionado con la construcción, aplicación y medición del PIC. * No se ha establecido una línea de denuncia interna sobre situaciones irregulares o posibles incumplimientos del código de integridad. * El informe de Gestión correspondiente al primer trimestre vigencia 2022, presentaba errores de fondo.
Evaluación de riesgos	Si	97%	<p>FORTALEZAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> * La Entidad cuenta con los documentos para la formulación y despliegue de la Planeación Institucional, así como con las herramientas para el seguimiento y medición de las actividades establecidas. * La entidad diseño la política de administración del riesgo, tomando como referencia la "Guía para la Administración del Riesgo y Diseño de Controles v4", donde se emitieron los lineamientos precisos para el tratamiento, manejo y seguimiento a los riesgos que afectan el logro de los objetivos institucionales. * El GIT de Planeación realiza seguimiento como mínimo dos veces al año a los riesgos de Gestión, Corrupción y diseño de controles, el primer seguimiento del año 2022 se hizo a partir del mes de junio. <p>DEBILIDADES:</p> <ul style="list-style-type: none"> * El GIT de Planeación no formuló el Plan Estratégico Institucional (PEI) para la vigencia 2022 * El GIT de Control Interno realiza anualmente la Auditoría de Gestión de los Riesgos cuyos resultados se presentan ante el Comité CICC, en donde se han evidenciado algunas debilidades que son vistas como oportunidades para la mejora continua.

Componente	¿El componente está presente y funcionando?	Nivel de Cumplimiento componente	<u>Estado actual:</u> Explicación de las Debilidades y/o Fortalezas
Actividades de control	Si	88%	<p>FORTALEZAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Todos los procesos definen actividades de control que contribuyen a la mitigación de los riesgos hasta niveles aceptables para la consecución de los objetivos estratégicos y de proceso. * Se verifica el diseño y ejecución de los controles que mitigan los riesgos estratégicos o institucionales. * La entidad se encuentra certificada en las siguientes normas: ISO 9001: 2015, ISO 27001: 2013, ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015. * La entidad desarrolla el Plan Estratégico de Tecnologías de la Información - PETI y tiene implementado el Sistema de Gestión de Seguridad de la Información - SGSI, para lo cual dentro del ciclo de auditorías se evalúan los requisitos de ISO 27001:2013. <p>DEBILIDADES:</p> <ul style="list-style-type: none"> * El control "Matriz de Publicaciones" no ha sido efectivo, toda vez que a la fecha de auditoría se encuentran documentos desactualizados tanto en la intranet como en la página web. * En la entidad aún no se aplica en la gestión, un enfoque de Arquitectura Empresarial para el fortalecimiento de las capacidades institucionales y de gestión de TI.
Información y comunicación	Si	89%	<p>FORTALEZAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> * La entidad cuenta con una política de comunicación donde se establecen los lineamientos y se contemplan los canales para gestionar la comunicación tanto Interna como Externa, así mismo cuenta con los siguientes procedimientos: CPU-PRC16 Información y Comunicación Interna y CPU-PRC17 Información y Comunicación Externa. * La entidad analiza periódicamente los resultados frente a la percepción por parte de los usuarios o grupos de valor para la incorporación de las mejoras correspondientes. * La entidad cuenta con canales de comunicación interna y externa definidos según el tipo de información a divulgar y éstos son reconocidos a todo nivel en la entidad. <p>DEBILIDADES:</p> <ul style="list-style-type: none"> * No se cuenta con personal para el área de gestión documental, que garantice el adecuado manejo y administración del archivo de acuerdo con la normatividad vigente. * No se evidencia gestión documental por esta razón no se habían implementado controles, ni indicadores que permitieran medir, analizar, evaluar y hacer seguimiento a la gestión documental, frente a los planes, proyectos y programas establecidos en el programa de gestión documental (PGD), el plan institucional de archivos (PINAR) y el sistema integrado de conservación (SIC).
Monitoreo	Si	96%	<p>FORTALEZAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> * El Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, aprueba Plan Anual de Auditorías y Seguimientos. Igualmente, evalúa periódicamente los resultados de los informes presentados por la Oficina de Control Interno. * Evaluación de la efectividad de los planes de mejoramiento, producto de auditorías y seguimientos efectuados por la Oficina de Control Interno. * Ejecución de Auditorías Internas de Gestión con enfoque basado en riesgos, alineados con los objetivos y prioridades de la entidad. * Se realizan auditorías externas e internas y la alta dirección le hace seguimiento al cumplimiento del cierre de los planes de mejoramiento. * En el Comité Institucional de Gestión y Desempeño mensualmente se hace seguimiento a la gestión realizada por los diferentes procesos, en pro del cumplimiento de los objetivos institucionales. <p>DEBILIDADES:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Incumplimiento en los plazos establecidos en la ley 1755.

A partir del resultado obtenido, se pudo deducir que el Sistema de Control Interno de la Contaduría General de la Nación se encuentra presente, no obstante, se enunciaron los hallazgos a los cuales se les debe realizar plan de mejoramiento, por parte de los procesos responsables, con la finalidad de fortalecer la funcionalidad del mismo.

RESULTADO SATISFACTORIO

3. PLANES DE MEJORAMIENTO

Como resultado de la auditoría al Sistema de Control Interno, vigencia 2021, se suscribió plan de mejoramiento con los siguientes GITs: Logístico de Capacitación y Prensa, Talento Humano y Prestaciones Sociales, Servicios Generales Administrativos y Financieros, Planeación y TIC's, observando:

- a. El plan de mejoramiento del GIT Logístico de Capacitación y Prensa contemplaba la realización de una acción, la cual se cerró en el tiempo establecido y fue efectiva.
- b. Con respecto al plan aprobado para Talento Humano y Prestaciones Sociales, se plasmaron 7 acciones, de las cuales dos quedaron en estado parcial y están relacionadas con la realización de la inducción; cabe aclarar que en el desarrollo de esta evaluación se presentó reincidencia de ese mismo hallazgo.
- c. El plan de mejoramiento del GIT de Servicios Generales Administrativos y Financieros, contemplaba la realización de 4 acciones, de las cuales solo se cerraron 3, la que no se cerró está relacionada con la realización de las actividades que conlleven al cumplimiento de la política de Gestión Documental, plan de mejoramiento que se concertara a partir de la primera semana de agosto.
- d. Con respecto al plan aprobado para Planeación se habían plasmado 9 acciones todas se cerraron, no obstante, una no fue efectiva porque a la fecha de la auditoría se seguía presentando la misma debilidad, la cual está relacionada con el cumplimiento de la Matriz de Responsables.
- e. El Plan de mejoramiento del proceso de TIC's, contemplaba una acción la cual fue cerrada en el tiempo establecido, no obstante, a la fecha de realización de esta auditoria se encontraban en un porcentaje muy bajo de ejecución e implementación de la arquitectura empresarial por lo tanto no fue posible establecer si fue efectiva.