

# **AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN**

## **SISTEMA DE CONTROL INTERNO - MIPG**

**08 DE AGOSTO DE 2023**

Bogotá D.C.,

Doctores:

Freddy Armando Castaño Pineda

Secretario general

Denís Eliana Hernández Niño

Coordinadora GIT Servicios Generales Administrativos y Financieros

Vilma Yolanda Narváez Narváez

Coordinadora GIT Planeación

Gloria Elsy Díaz Castro

Coordinadora GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales (E)

Állison Cristina Marín Flórez

Coordinadora GIT Logístico de Capacitación y Prensa

Edgar Arturo Díaz Vinasco

Coordinador GIT Jurídica

Jamir Mosquera Rubio

Coordinador GIT de Apoyo Informático (E)

Asunto: Informe de Auditoría Interna de Gestión al Sistema De Control Interno MIPG.

Respetados doctores,

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; 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; el líder del proceso debe 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 2023 por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno CICCI, este GIT adelantó la evaluación al Sistema de Control Interno – MIPG 2023, cuyo objetivo fue: “Verificar el avance y sostenibilidad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG en la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación (CGN), teniendo en cuenta el progreso en los diferentes aspectos de la primera a la sexta dimensión de dicho modelo, para asegurar razonablemente su cumplimiento”.

A continuación, se informan las fortalezas y los hallazgos, producto del desarrollo del proceso de auditoría, las cuales fueron socializadas con los líderes de las 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,

DEISY HERNÁNDEZ SOTTO  
Coordinador GIT de Control Interno (E)

C.c.: Mauricio Gómez Villegas, contador general de la nación  
Elaboró: Martha Lucia Gómez Gómez  
Revisó: Deisy Hernández Sotto

## CONTENIDO

<b>1. RESUMEN EJECUTIVO .....</b>	<b>5</b>
<b>1.1 OBJETIVOS .....</b>	<b>5</b>
<b>1.1.1 Objetivo general .....</b>	<b>5</b>
<b>1.1.2 Objetivos específicos .....</b>	<b>5</b>
<b>1.2 ALCANCE .....</b>	<b>5</b>
<b>1.3 RESÚMEN DE HALLAZGOS .....</b>	<b>5</b>
<b>1.4 CONCLUSIONES .....</b>	<b>6</b>
<b>2. INFORME DETALLADO.....</b>	<b>7</b>

## 1. RESUMEN EJECUTIVO

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

#### 1.1 OBJETIVOS

##### 1.1.1 Objetivo general

Verificar el avance y sostenibilidad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG en la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación (CGN), teniendo en cuenta el progreso en los diferentes aspectos de la primera a la sexta dimensión de dicho modelo, para asegurar razonablemente su cumplimiento.

##### 1.1.2 Objetivos específicos

Evaluar el cumplimiento y el nivel de avance de las políticas establecidas de la primera a la sexta dimensión de MIPG.

Verificar el cumplimiento y la efectividad de cada uno de los componentes de la estructura de MECI; utilizando como enfoque las tres líneas de defensa.

Verificar la efectividad de los planes de mejoramiento, producto de la auditoría realizada durante la vigencia 2022.

#### 1.2 ALCANCE

El GIT de Control Interno evaluará la aplicabilidad del Sistema de Control Interno de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), versión 4, a los procesos de la CGN (10) exceptuando el proceso de Control y Evaluación.

Esta auditoría se realizará a través de medios electrónicos, solicitando la información requerida y la información publicada en la página web de la entidad. Se llevará a cabo durante el tiempo comprendido entre 01 de agosto de 2022 hasta el 31 de mayo de 2023.

#### 1.3 RESÚMEN DE HALLAZGOS Y RECOMENDACIONES

##### 1.3.1 DIMENSIÓN 1. TALENTO HUMANO

###### Planta de personal

Revisado el directorio de servidores públicos, en la página web de la entidad, se observó que estaban relacionadas 3 personas que ya no laboraban en la entidad. Lo anterior incumplió con lo establecido en MIPG en los "lineamientos generales" de la Política de Gestión estratégica del Talento Humano: "Es indispensable que la entidad disponga de información oportuna y actualizada a fin de contar con insumos confiables para una gestión con impacto en la labor de los servidores y en el bienestar de los ciudadanos"

## RECOMENDACIÓN

Establecer mecanismos de control permanentes que garanticen el cumplimiento y la aplicabilidad de la normatividad vigente en lo referente al acceso a la información pública (Ley 1712 de 2014), así como la gestión por parte de los responsables de la actualización del directorio de la página web de la CGN, para dar cumplimiento a los lineamientos de MIPG.

### Acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano-Dotación

Verificado el cumplimiento del artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo “SUMINISTRO DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR”, se observó:

1. La dotación correspondiente a la vigencia 2022 no fue entregada a completitud.
2. No se tienen soportes completos de lo entregado hasta diciembre de 2022, en cuanto a la entrega de calzado de las mujeres y al vestuario de los hombres y mujeres.
3. Para la vigencia 2023, no se observó soportes de compra de la dotación.

## RECOMENDACIÓN

Es pertinente que, para evitar inconvenientes a futuro, la entidad realice las entregas pendientes de la vigencia 2022 y gestione lo relacionado con las dotaciones 2023. De otra parte, que el área encargada establezca la causa raíz y fortalezca los controles para mitigar el riesgo de incumplimiento del artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo.

### 1.3.2 EFECTIVIDAD PLAN DE MEJORAMIENTO VIGENCIA 2022

Se evidenció que mediante Resolución 026 del 15 de febrero de 2021 se conformó el Comité de Convivencia Laboral de la entidad para el periodo 2021-2023, y que en la Política de Integridad vigencia 2022 el acto administrativo relacionado correspondía a la Resolución 067 de 2018. Verificada la política de integridad 2023, se evidenció que continua el error, por lo que se concluyó que no fue efectivo el plan de mejora.

## RECOMENDACIÓN

Es pertinente que el proceso realice la corrección en la Política de Integridad vigencia 2023 y fortalezca los controles de doble instancia para mitigar el riesgo de gestión “OMISIÓN DE LOS GERENTES PÚBLICOS Y LÍDERES DE PROCESO EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS DE LA INFORMACIÓN”.

## 1.4 CONCLUSIONES

El desarrollo y mantenimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG versión 4 en la Contaduría General de la Nación, es el resultado del sentido de pertenencia y compromiso con la aplicación de las tres líneas de defensa, lideradas por la Alta Dirección, cuyas acciones han permitido brindar un servicio a los grupos de valor que se adapta y renueva acorde al contexto, para satisfacer sus necesidades y expectativas dentro del marco de la razón de ser de la entidad.

Al evaluar el cumplimiento de avance de las políticas establecidas de la primera a la sexta dimensión, se evidenció que el 90% de ellas se han desarrollado de acuerdo con los lineamientos establecidos por MIPG, el 10% que corresponde a la política de gobierno digital, se encuentra en proceso de implementación teniendo como base los lineamientos de MIPG.

Verificado el cumplimiento y la efectividad de los 5 componentes de la estructura MECI se observó que se realizó este procedimiento con el uso de la herramienta definida por el DAFP, así mismo, tuvo en cuenta los resultados obtenidos en la evaluación de las seis dimensiones lo anterior se evidencia en el informe de Evaluación Independiente al Sistema de Control Interno que se encuentra publicado en la página web de la entidad.

Para la vigencia 2022, se suscribieron 6 planes de mejoramiento, de los de los cuales el 85% de las acciones fueron efectivas.

## **2. INFORME DETALLADO**

### **2.1. DIMENSIÓN 1 TALENTO HUMANO**

De acuerdo con el Decreto 1499 de 2017 y lo establecido en el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) versión 4, el GIT de Control Interno verificó la aplicabilidad de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y la Política de Integridad.

#### **2.1.1 POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO**

Acorde a lo establecido en MIPG, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la entidad se encuentra en la etapa de mejora continua; por lo que la AIG se enfocó en verificar los siguientes ítems:

1. Caracterización de los servidores.
2. Planta de personal.
3. Acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano (Ingreso, desarrollo y retiro).
4. Rutas de creación de valor.

El resultado de la verificación se expone a continuación.

##### **2.1.1.1 Caracterización de los servidores**

La planta de personal de la CGN cuenta con 94 cargos los cuales están caracterizados de la siguiente manera:

- ✓ Según antigüedad de vinculación se observó que el 38% llevan más de 10 años; el 31% llevan entre 1 y 5 años; el 20% de los servidores llevan menos de 1 año en la entidad y el 11% llevan de 5 a 10 años.
- ✓ Acorde al nivel educativo de los servidores públicos el 55% tienen postgrado; el 26% tienen pregrado y el 19% son bachilleres.

- ✓ Según la edad el 40% están entre 30 y 50 años; el 28% están entre 50 y 60 años; el 18% están entre 18 y 30 años y el 15% son mayores de 60 años.
- ✓ De acuerdo con el género el 55% son hombres y el 45% son mujeres. Ver cuadro 1.

Cuadro 1. Caracterización servidores Contaduría General de la Nación con corte 31 de mayo 2023

Tipo de Vinculación	Antigüedad Años				Nivel Educativo			Edad				Genero		
	< 1	Entre 1 y 5	> 5 hasta 10	> 10	Bachiller	Pregado	Postgrado	Entre 18 y 30	> 30 hasta 50	>50 hasta 60	> 60	H	M	Otro
Libre Nombramiento y Remoción	5	1	2	3	2	1	8	0	5	4	2	7	4	
Provisionalidad	11	8	6	2	8	11	8	12	10	3	2	13	14	
Carrera Administrativa	0	16	1	25	5	9	28	2	17	15	8	24	18	
<b>Total Servidores</b>	<b>16</b>	<b>25</b>	<b>9</b>	<b>30</b>	<b>15</b>	<b>21</b>	<b>44</b>	<b>14</b>	<b>32</b>	<b>22</b>	<b>12</b>	<b>44</b>	<b>36</b>	
<b>Porcentaje</b>	<b>20%</b>	<b>31%</b>	<b>11%</b>	<b>38%</b>	<b>19%</b>	<b>26%</b>	<b>55%</b>	<b>18%</b>	<b>40%</b>	<b>28%</b>	<b>15%</b>	<b>55%</b>	<b>45%</b>	

Fuente: GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales.

### 1.1.1.2 Planta de personal

El GIT de Control Interno analizó la información enviada por el GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales con corte a 30 de junio de 2023, evidenciando: que de los 94 cargos que componen la planta de personal, 33 se encuentran en vacancia definitiva; de los cuales 27 han sido provisto y 6 sin proveer. De otra parte, 30 cargos estaban en vacancia temporal, estando provistos 24 y 6 sin proveer. Ver Cuadro 2.

 Cuadro 2.  
 Planta de personal de la CGN, corte a junio 2023.

Nivel del cargo	Total	Vacancia definitiva		Vacancia temporal	
		Provisto	Sin Proveer	Provisto	Sin Proveer
Contador General	1				
Subcontador General	3				
Secretario general	1				
Asesor	25	6	1	6	1
Profesional especializado	20	8	1	3	3
Profesional Universitario	11	3	3	3	1
Secretario ejecutivo	8	2	1	1	
Secretario	4	1		3	
Auxiliar Administrativo	10	3		6	
Técnico Administrativo	2			1	
Técnico Operativo	5	2		1	1
Técnico	2	1			
Conductor mecánico	2	1			
<b>Subtotal</b>		<b>27</b>	<b>6</b>	<b>24</b>	<b>6</b>
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>33</b>		<b>30</b>	

Fuente: GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales.

Verificada el 8 de junio de 2023, la relación de servidores públicos enviada por el GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales frente a la publicada en la página web se observó:

### HALLAZGO

Revisado el directorio de servidores públicos en la página web, se observó que estaban relacionadas 3 personas que no tenían vínculo con la entidad. Lo que da incumplimiento a lo establecido en MIPG en los "lineamientos generales" de la Política de Gestión estratégica del Talento Humano: "Es indispensable que la entidad disponga de información oportuna y actualizada a fin de contar con insumos confiables para una gestión con impacto en la labor de los servidores y en el bienestar de los ciudadanos" y



en la Política de Gestión estratégica del Talento Humano. Ver imagen 1.

Imagen 1. Página web CGN junio 2023

MURTADO MONTAÑEZ SERGIO	Auxiliar Administrativo	4044-22	GIT Apoyo Informático	185	<a href="mailto:smurtado@contaduria.gov.co">smurtado@contaduria.gov.co</a>
LEGUIZAMÓN JIMÉNEZ MARTHA LUCÍA	Secretario Ejecutivo	4210-16	GIT Entidades de Gobierno	193	<a href="mailto:mleguizamon@contaduria.gov.co">mleguizamon@contaduria.gov.co</a>
LEON LOZANO LUZ ALEXANDRA	Asesor	1020-04	GIT de Investigación y Normas	181	<a href="mailto:lleon@contaduria.gov.co">lleon@contaduria.gov.co</a>
QUIROGA FORERO HUGO SAIR	Técnico Operativo	3132-11	GIT de Apoyo Informático	235	<a href="mailto:hquiroga@contaduria.gov.co">hquiroga@contaduria.gov.co</a>
RESTREPO VÉLEZ WILSON ALBERTO	Asesor	1020-10	GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales	124	<a href="mailto:wrestrepo@contaduria.gov.co">wrestrepo@contaduria.gov.co</a>
RINCÓN VICENTES AUGUSTO CESAR	Asesor	1020-13	Despacho	112	<a href="mailto:crincon@contaduria.gov.co">crincon@contaduria.gov.co</a>
RODRIGUEZ RAMIREZ CARLOS ANDRÉS	Asesor	1020-10	GIT Investigación y Normas	281	<a href="mailto:carodriguez@contaduria.gov.co">carodriguez@contaduria.gov.co</a>
TRUJILLO NIETO ANA MARÍA	Auxiliar Administrativo	4044-17	Subcontaduría General y de Investigación	105	<a href="mailto:atrujillo@contaduria.gov.co">atrujillo@contaduria.gov.co</a>
URREGO PALACIO ANGIE CAROLINA	Auxiliar Administrativo	4044-10	Secretaría General- Servicios Generales Administrativos y Financieros	xxx	<a href="mailto:aurrego@contaduria.gov.co">aurrego@contaduria.gov.co</a>
VALENCIA CUBILLOS LUIS JAIME	Asesor	1020-07	GIT-Gestión y Evaluación - Entidades de Gobierno	237	<a href="mailto:lvalencia@contaduria.gov.co">lvalencia@contaduria.gov.co</a>
VALENZUELA ROZO NELLY SOFIA	Secretario Ejecutivo	4210-18	Subcontaduría de Centralización de la Información	107	<a href="mailto:nvalenzuela@contaduria.gov.co">nvalenzuela@contaduria.gov.co</a>
VELANDIA CARDOZO MARITZA	Asesor	1020-12	GIT de Control Interno	114	<a href="mailto:mvelandia@contaduria.gov.co">mvelandia@contaduria.gov.co</a>
ZORNOSA GUERRA MARTHA PATRICIA	Asesor	1020-12	GIT Apoyo Informático	241	<a href="mailto:mzornosa@contaduria.gov.co">mzornosa@contaduria.gov.co</a>

Fuente: Pagina Web CGN

## RECOMENDACIÓN

Establecer mecanismos de control permanentes que garanticen el cumplimiento y la aplicabilidad de la normatividad vigente en lo referente al acceso a la información pública (Ley 1712 de 2014), así como la gestión por parte de los responsables de la actualización del directorio de página web de la CGN para dar cumplimiento a los lineamientos de MIPG.

### 1.1.1.3 Acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano

El GIT de Control Interno verificó la gestión realizada por el GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales con los subcomponentes del ciclo de vida del servidor público, en donde se observó:

#### ➤ Ingreso

Durante el primer semestre de 2023 ingresaron a la entidad 10 servidores, de los cuales el 40% (4) realizaron el curso de inducción, el 60% (6), estaba pendiente.; igualmente, se evidenció la gestión realizada por el GIT invitando a los servidores a cumplir con este requisito contemplado en la Ley 190 de 1995 y el decreto 1567 de 1998. Información"; el GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales debería realizar un seguimiento más pertinente para lograr que todos los servidores que ingresan a la entidad cumplan con la inducción.

#### ➤ Desarrollo

Para el primer semestre de 2023, se programaron 3 capacitaciones cuyos temas fueron: "comunicación asertiva, servicio al ciudadano y apropiación y uso de la tecnología". A fecha 31 de mayo de 2023 que se habían llevado a cabo 2. En cuanto al Plan de Bienestar

e Incentivos, se observó que fue publicado en la página web de la entidad, al igual que el de plan seguridad y salud en el trabajo.

En cuanto a la reinducción de los servidores de la CGN, se observó que en el segundo semestre de 2022 un total de 70 servidores realizaron y aprobaron el curso para el cual se les otorgo un diploma.

De otra parte, se observó que el GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales realizó la evaluación de desempeño, cuyo resultado plasmó en el "INFORME DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL 2022-2023" que trata el Acuerdo 617 del 2018 teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 909 de 2004, por el cual "Las entidades deben desarrollar sus sistemas propios de evaluación del desempeño laboral para la aprobación de la Comisión Nacional del Servicio Civil; en defecto de este, de manera excepcional adoptarán el sistema tipo previsto en el presente acuerdo". En el mismo se observó que, 43 Servidores Públicos en Carrera Administrativa de la UAE Contaduría General de la Nación presentaron la evaluación en donde el 80% de los evaluados tuvieron una calificación por **denominación** entre 97.11 y 99.56.

Verificado el cumplimiento, por parte de la CGN del artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo el cual menciona: "Artículo modificado por el artículo 7o. de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente:> Todo {empleador} que habitualmente ocupe uno (1) o más trabajadores permanentes, deberá suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador, cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) meses el salario mínimo más alto vigente. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador.". se evidenció:

## **HALLAZGO:**

El GIT de Control Interno verificó el cumplimiento de la CGN del artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo "SUMINISTRO DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR", se observó lo siguiente:

- 1.La dotación correspondiente a la vigencia 2022, no fue entregada a completitud.
2. No se tienen soportes completos de lo entregado hasta diciembre de 2022 en cuanto a la entrega de calzado de las mujeres y al vestuario de los hombres y mujeres.
- 3.Para la vigencia 2023 no se observa soportes de compra de la dotación.

Consultado con el GIT de Servicios Generales Administrativos y Financieros, se recibió la siguiente respuesta a través de correo electrónico: "...soportes por entrega dotación de calzado para hombre (29) pares, correspondiente a tres dotaciones de la vigencia 2022 entrega presencial en el punto y firman acta de recibido, está pendiente por entregar los uniformes (ropa). Para la vigencia 2023 hasta la fecha almacén no ha recibido soportes por compra para la dotación de los servidores con derecho a la misma...".

## **RECOMENDACIÓN**

Es pertinente que para evitar inconvenientes a futuro la entidad realice las entregas

pendientes de la vigencia 2022, y gestione lo relacionado con las dotaciones 2023. De igual manera, que el área encargada establezca la causa raíz y fortalezca los controles para mitigar el riesgo de incumplimiento del artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo.

### ➤ Retiro

En la vigencia 2022 y lo corrido del año 2023 hasta mayo se observó que se desvincularon de la entidad 5 servidores, de los cuales 4 (80%) realizaron la encuesta de retiro asistido y 1 (20%) no la diligenció. Se evidenció que el 80% se retiró por obtener la pensión de vejez y el 20% por no obtener experiencia laboral para el cargo en el que se encontraba.

#### 2.1.1.4 Ruta de Creación de Valor

Las rutas están definidas en MIPG como 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. Ver cuadro 3.

**Cuadro 3. Rutas de Creación de Valor**

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR				
	TEMATICAS	DOCUMENTOS		HALLAZGOS
		SI	NO	
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b> La felicidad nos hace productivos	Seguridad y Salud en el Trabajo	X		El documento se observó publicado en la página web de la entidad vigencia 2023.
	Clima Organizacional	X		El último informe se realizó vigencia 2021, por medio de una encuesta propuesta por la función pública, la cual constó de 51 ítems que evaluaron las 7 dimensiones; la encuesta se envió a 86 servidores de forma virtual de los cuales 77 la contestaron. El resultado de la encuesta fue favorable en la mayoría de las preguntas.
	Bienestar e Incentivos	X		Se observa que está publicado en la página web de la entidad y se evidencia las actividades a desarrollar durante la presente vigencia
	Promoción y Prevención de la Salud	X		En la información enviada por el GIT de Talento Humano se observa actividades de promoción y prevención de la salud
	Programa "Entorno saludable"	X		En la información enviada por el GIT de Talento Humano se observa actividades de entorno saludable
	Teletrabajo	X		En la página web se observa Resolución 171 de 13 junio de 2023 "Por la cual se derogan las Resoluciones 224 y 238 de 2022 y se adopta la modalidad de tiempo suplementario como modalidad de teletrabajo" en la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación-CGN.
	Programa "Servimos"	X		El GIT de Talento Humano envió evidencia de la socialización del programa en el segundo semestre de 2022; igualmente menciona "Se encuentra estipulado en el cronograma para el mes de junio, correspondiente al primer semestre, y al mes de octubre, correspondiente al segundo semestre del año".

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR				
	TEMATICAS	DOCUMENTOS		HALLAZGOS
		SI	NO	
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b> Liderando Talento	Capacitación	X		En la página web se observa el Plan de Capacitación vigencia 2023
	Integridad	X		El código de Integridad se observa publicado en la página web y se evidenció las actividades de campañas del código, invitando a los servidores a cumplir con el mismo en la vigencia 2022. Para la vigencia 2023 no se evidencia la realización de actividades.
<b>RUTA DEL SERVICIO</b> Al servicio de los ciudadanos	Cultura Organizacional	X		Por medio de esta se desarrolla los valores en la entidad y se encuentra en el plan de Bienestar e Incentivos.
	Evaluación de Desempeño	X		Se observó el informe de Evaluación de Desempeño Laboral 2022-2023 que trata el Acuerdo 617 del 2018 teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 909 de 2004
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b> La cultura de hacer las cosas bien	Acuerdos de Gestión	X		Se observaron los acuerdos de gestión enviados por el GIT de Talento Humano y se evidencio que cada uno de ellos contiene la concertación, el diligenciamiento y evaluación que hace la alta dirección.
	Gestión de Conflictos	X		Se observó campañas en relación con el conflicto de Intereses para la vigencia 2022. Para la vigencia 2023 no se evidencia la realización de actividades.
<b>RUTA DEL ANALISIS DE DATOS</b> Conociendo el Talento Humano	Planta de Personal	X		En la página web de la entidad se observa el directorio de los servidores públicos y Directivos
	Caracterización del Talento Humano	X		El GIT de Talento Humano envió evidencia en un cuadro de excel con la caracterización del talento Humano
	Plan de Vacantes	X		En la página web de la entidad se observa el plan de vacantes 2023
	SIGEP	X		En la página web de la entidad se observa el acceso directo para ingresar a la plataforma SIGEP.

Fuente: Pagina web Contaduría General de la Nación 31 mayo 2023

## OBSERVACIONES

- ✓ En el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo le faltó la fecha de aprobación y las firmas en el documento; incumplimiento lo contemplado en el artículo 30 de la Ley 1712 de 2014, en lo que refiere al principio de "Calidad de la Información" y lo dispuesto en MIPG en los "lineamientos generales" de la Política de Gestión estratégica del Talento Humano: " Es indispensable que la entidad disponga de información oportuna y actualizada a fin de contar con insumos confiables para una gestión con impacto en la labor de los servidores y en el bienestar de los ciudadanos"
- ✓ En relación con el código de integridad para la vigencia 2023, no se observó la socialización de actividades, igualmente sucedió con las actividades relacionadas con el conflicto de intereses. Lo anterior se evidenció, dentro de la información enviada por el GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales.

## 2.1.2 POLÍTICA DE INTEGRIDAD

El GIT de Control Interno observó que la política de integridad estaba publicada en la página web y en la intranet en la siguiente ruta: CGN / nuestra entidad / Código de Integridad; igualmente evidenció la sensibilización por medio de piezas gráficas al correo electrónico masivo ([todoscgn@contaduria.gov.co](mailto:todoscgn@contaduria.gov.co)).

Sobre la gestión de conflictos de intereses y el cronograma de actividades a desarrollar durante la vigencia 2022 con el objetivo de socializar, capacitar y evaluar la interiorización del código de integridad y los conflictos de interés; las actividades dispuestas en este cronograma abarcan lo señalado en la política, en su numeral 6.6 Acciones y Estrategias. Es de anotar que, según información recibida del GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales, con corte a 31 de mayo de 2023, no se han realizado actividades de socialización del código de integridad y de conflicto de intereses.

## 1.2. DIMENSIÓN 2 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

### 2.2.1 POLÍTICA DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL

El GIT de Control Interno verificó el cumplimiento de los lineamientos generales para la implementación de la política, a continuación, se detalla el resultado:

#### a) **Propósito fundamental de la entidad (incluye normativa, misión, razón de ser u objeto social de la entidad).**

El direccionamiento estratégico de la Contaduría General de la Nación (CGN) se encuentra publicado en la página web, en la ruta: CGN / Nuestra Entidad / Direccionamiento estratégico; el cual está formulado para el período 2023 - 2026 y representa el desarrollo de sus procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación alineados con las políticas enmarcadas en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) el cual se encuentra en construcción y las políticas sectoriales contenidas en el Plan de Desarrollo Administrativo (PDA).

Se evidenció la ficha de caracterización de ciudadanos, usuarios e interesados en la página web de la Contaduría General de la Nación (CGN) en el siguiente enlace: [Nuestra Entidad - Contaduría General de la Nación \(contaduria.gov.co\)](#).

#### b) **Diagnóstico de capacidades y entornos**

La CGN definió el contexto estratégico y éste se encuentra publicado en la página web en la siguiente ruta: CGN / Nuestra Entidad / Direccionamiento estratégico.

#### c) **Formulación de los planes estratégicos**

Se verificó 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 2023, se evidenció que los mismos estaban publicados en la página web de la CGN.

#### **d) Formulación Plan de Acción**

El Git de Control Interno evidenció 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 2023.

De igual manera, 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 espacios de participación de la ciudadanía 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.

#### **e) Formulación de indicadores**

En el formato denominado "Hoja de vida del Indicador", 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 el medio por el cual se verifica la ejecución de las actividades y el cumplimiento de las metas de todos los procesos en la entidad. Estos indicadores se encuentran contemplados en el cuadro de mando integral de la CGN; en la ruta: CGN-Nuestra Entidad-Control y Rendición de Cuentas-Informe de gestión.

Este documento se debe presentar 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.

#### **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 2023 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 fue evaluada en la auditoría a los riesgos de gestión, corrupción y seguridad digital 2023.

### **2.2.2 POLÍTICA DE GESTIÓN PRESUPUESTAL Y EFICIENCIA DEL GASTO PÚBLICO**

El GIT de Control Interno verificó que la CGN diera cumplimiento a los lineamientos establecidos por MIPG en la política de gestión presupuestal y eficiencia del gasto público. A continuación, se presenta el resultado.

**a) Desagregación del presupuesto:** Resolución No 001 del 02 de enero de 2023, por medio de la cual se efectúa la desagregación del Presupuesto de Gastos de

Funcionamiento e Inversión de la Unidad Administrativa Especial, vigencia 2023. Se encuentra publicada en la página web de la entidad. En la AIG de Presupuesto se hace la evaluación de la gestión y las debilidades y fortalezas son mencionadas en el respectivo informe

**b) Programa Anual Mensualizado de Caja PAC:** Se encuentra documentado mediante el procedimiento GFI-PRC 03 (Plan anual mensualizado de caja y sus modificaciones, constitución de cuentas por pagar y reintegros DGCPTN), procedimiento a cargo del proceso Gestión de Recursos Financieros.

Este procedimiento fue evaluado durante la vigencia 2022 y sus resultados no afectaron la efectividad del Sistema de Control Interno. Para la vigencia 2023, la evaluación está programada a partir de agosto.

**c) Plan Anual de Adquisiciones:** Se encuentra publicado en la página web de la entidad y en Secop II. El GIT de Control Interno validó con el GIT de Informática, donde se constató que la publicación se efectuó antes del 31 de enero de 2023; 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.

### 2.2.3 POLÍTICA DE COMPRAS Y CONTRATACIÓN PÚBLICA

La política de compras y contratación pública permite a las entidades estatales alinearse con las mejores prácticas en abastecimiento y contratación, para fortalecer la satisfacción de las necesidades públicas (eficacia), con optimización de recursos (eficiencia), altos estándares de calidad, pluralidad de oferentes y garantía de transparencia y rendición de cuentas.

En la página web de la CGN se observa el Plan Anual de Adquisiciones PAA vigencia 2023, al igual que la actualización realizada el 24 de Julio de 2023.

Se evidencia que la entidad realiza el proceso de contratación pública mediante la plataforma Colombia Compra Eficiente - SECOP II, en la cual se observan los beneficios de acceso de información tiempo real, transparencia en el proceso de la contratación, reducción de costos, desplazamiento y tiempo y fomento del control social a la gestión pública.

### 2.4 POLÍTICA DE INTEGRIDAD – MOTOR DE MIPG

El Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano –PAAC, se integra en MIPG involucrando acciones transversales de integridad, las cuales contienen 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:

- a) El PAAC tiene 5 componentes obligatorios como son el Mapa de riesgos de corrupción, Estrategia anti- trámites, Rendición de cuentas, Mecanismos para mejorar la atención al ciudadano y Mecanismos para la transparencia y el acceso a la información; los cuales se observa el cumplimiento del artículo 73 de la Ley 1474 de 2011 en la entidad. Se evidenció que fue publicado antes del 31 de enero de 2023.
- b) Con respecto al componente de atención al ciudadano, se observó que contempla los parámetros básicos que debe atender la dependencia encargada de la gestión de las PQRSD; como son, Mejorar los mecanismos de recepción y seguimiento de estas y la revisión y/o actualización del procedimiento relacionado. El GIT de Control Interno evalúa este componente 2 veces al año.
- c) El GIT de Control Interno realiza el seguimiento al PAAC cada 4 meses y este es publicado en la página web de la entidad.

## **2.3 DIMENSIÓN 3. GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS**

### **2.3.1 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 observó el cumplimiento de los lineamientos establecidos por MIPG en 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.

#### **b) GOBIERNO DIGITAL**

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



## ✓ Implementación

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

En el desarrollo de esta 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.
- **Arquitectura:** En la página web de la entidad se observa el modelo de Arquitectura Empresarial de TI 2021-2024, publicado en septiembre de 2022; en el cual se observa la incorporación de las observaciones derivadas por la auditoría de control Interno 2022.

## OBSERVACIÓN

Cabe mencionar que desde el segundo semestre 2021, este proceso se encuentra en implementación y se puede inferir que la política no ha sido implementada en su totalidad y podría generar un potencial riesgo de que en el área de tecnología se adquieran o desarrollen diferentes plataformas y sistemas que sean difíciles de integrar, esta es una observación que desde el GIT de Control Interno se ha venido realizando en los informes de AIG de MIPG desde el 2020.

- **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:

Se observa en la página web de entidad la Estrategia de Servicio al Ciudadano 2023, cuyo objetivo principal es "Definir los lineamientos generales que permitan uniformar el servicio al ciudadano a través de los canales de atención que tiene la Contaduría General de la Nación, a fin de brindar un servicio de calidad, aumentar la satisfacción del ciudadano y fortalecer, de esta manera, la imagen Institucional y reputacional." Igualmente se observa la estrategia de seguridad digital en donde se evidencia que actualmente la entidad se encuentra en un nivel de madurez **Administrado**, este nivel de madurez se determina a través de la implementación de los controles, los cuales se monitorean, se miden y se toman acciones permanentemente en determinados procesos que no están funcionando eficientemente o necesitan seguimiento.

En la estrategia de seguridad digital, también se observa que de acuerdo a las actividades planteadas en el Plan de Seguridad y Privacidad de la Información para la

vigencia 2023, la meta de implementación del Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información es alcanzar un estado de madurez en el nivel Optimizado, lo cual permitiría desarrollar iniciativas, definir controles y mejores prácticas para el fortalecimiento de la administración de los activos de información e infraestructura crítica de la entidad, todo esto basado en los resultados de mejora continua en materia de seguridad digital.

#### ✓ **Seguimiento y Evaluación por parte de la Entidad**

En la página web de la CGN se observó el manual de gobierno digital en el siguiente enlace: <https://gobiernodigital.mintic.gov.co/portal/Manual-de-Gobierno-Digital/>, el cual redirecciona a la página de gobierno digital. Igualmente se observan los documentos tales como Avance Gobierno en línea, Política Editorial y Actualización Página web – CGN, entre otros lo que cumple con los lineamientos de MIPG.

#### **c) SEGURIDAD DIGITAL**

Para la implementación de esta política el Ministerio de Tecnologías publico la Resolución No. 00500 de 2021 que tiene por objeto “establecer los lineamientos generales para la implementación del Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información - MSPI, la guía de gestión de riesgos de seguridad de la Información y el procedimiento para la gestión de los incidentes de seguridad digital, y, establecer los lineamientos y estándares para la estrategia de seguridad digital.”

En la Estrategia de Seguridad Digital se observó el plan de acción para ser desarrollado en la vigencia 2023, el cual se compone con la acción Estratégica, meta, actividades, fecha de inicio, fecha de finalización, indicador y resultado.

#### **d) DEFENSA JURÍDICA**

El GIT de Control Interno observó en la página web de la entidad 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”, igualmente observo la Política de Prevención del Daño Antijurídico para los años 2022 – 2023.

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”.

Por lo anterior, se evidencia el 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.

### **2.3.2 GESTION CON VALORES - RELACIÓN ESTADO CIUDADANO**

En las directrices de MIPG sobre Gestión con Valores para el Resultado, el cual busca

desarrollar 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. En esta dimensión se observó:

### **a) RACIONALIZACIÓN DE TRAMITES**

La CGN tiene identificados y publicados sus trámites a través de la página web, en el enlace <https://www.contaduria.gov.co/servicios-en-linea-y-pqrsd>, allí también se encuentra publicada la "ESTRATEGIAS DE RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES 2023", la cual describe los procesos y procedimientos que se van a mejorar.

Dentro del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAAC se observó el componente 2: Estrategia Racionalización de trámites en donde se relacionan las actividades a realizar en vigencia 2023, desagregados en cuatro fases: Identificación, Priorización de trámites, Racionalización de trámites e interoperabilidad. De los cuales se evidenció que las fases se han desarrollado de acuerdo con lo programado.

### **b) PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN LA GESTIÓN PÚBLICA**

El GIT de Control Interno, observó que se diera aplicabilidad a los lineamientos establecidos por MIPG para garantizar la participación efectiva de los ciudadanos en los procesos de planeación, ejecución, evaluación incluyendo la redición de cuentas de la gestión de la CGN, a través de diferentes espacios, mecanismos, canales y prácticas de participación ciudadana.

- ✓ La entidad cuenta con la Estrategia de Participación Ciudadana para la vigencia 2023, la cual se encuentra publicada en la página web.
- ✓ Se observó que la entidad incluyo en el PAAC 2023, la estrategia de rendición de cuentas el cual tiene como metas la realización del cronograma de rendición de cuentas, la estrategia de rendición de cuentas, el informe de cumplimiento de requerimientos en FURAG en lenguaje claro y Listados de los Ciudadanos, Grupos de interés o Grupos de valor entre otros. Los cuales se encuentran publicados en la página web de la entidad
- ✓ El GIT de Control Interno es el encargado de realizar la evaluación a las estrategias de participación y Rendición de Cuentas.

### **c) SERVICIO AL CIUDADANO**

El GIT de Control Interno realizó la auditoría de Servicio al Ciudadano en la vigencia 2022, la cual tuvo alcance entre 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 comunicaron las fortalezas y hallazgos producto del desarrollo del proceso de auditoría, las cuales se socializaron con los líderes de los procesos con la finalidad de concertar el plan de mejoramiento en el formato "CYE05-FR02".

## **2.4 DIMENSIÓN 4. EVALUACIÓN DE RESULTADOS**

Según los lineamientos de 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 observó el cumplimiento de los lineamientos generales para su implementación, a continuación, se detalla el resultado:

### **a) SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL**

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

El GIT de planeación como segunda línea de defensa es el responsable de orientar y liderar la política. Sin embargo, cada proceso (primera línea de defensa) es el 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.

#### **✓ 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.

#### **✓ Evaluar el logro de los resultados**

Mediante el documento denominado "Informe de Gestión" se realiza seguimiento trimestral al cumplimiento de los indicadores, así como, al avance de los planes (estratégicos y de acción), objetivos estratégicos y proyectos de inversión, el cual se encuentra publicado en la página web de la entidad.

#### **✓ 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 2023 por el GIT de Planeación, la cual denota el grado de compromiso de la entidad frente al cumplimiento de los objetivos estratégicos y del plan de acción institucional, direccionando a los procesos a asumir un pensamiento basado en riesgos, así mismo dentro de la política se relacionan los factores internos y externos de mayor impacto para la entidad.

#### **✓ 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 producto del desarrollo del proceso de auditoría, a los cuales se les realizó plan de mejoramiento.

## **2.5 DIMENSIÓN 5. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN**

### **2.5.1 POLITICA GESTIÓN DOCUMENTAL**

El GIT de Control Interno observó esta política que se encuentra publicada en la página web de la entidad, la cual menciona en el alcance que la misma es “responsabilidad de todos los funcionarios de la CGN y requiere la cooperación y coordinación de los procesos productores de la información articulada con los procesos de Planeación Integral, Gestión administrativa y Gestión TIC, para el cumplimiento de los objetivos de calidad de la información, garantizando la integridad, disponibilidad y confidencialidad de los documentos”.

### **2.5.2 TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN**

Esta política le permite a la entidad articular acciones para la prevención, detección e investigación de los riesgos de los procesos de la gestión administrativa y misional de la entidad, así como garantizar el ejercicio del derecho fundamental de acceder a la información pública a los ciudadanos y responderles de buena fe, de manera adecuada, veraz, oportuna y gratuita a sus solicitudes de acceso a la información pública. En el proceso de auditoría se evidenció que la entidad tiene implementado el Estatuto anticorrupción y la ley de transparencia y acceso a la información.

Según los lineamientos de MIPG “las entidades tienen la obligación de divulgar activamente la información pública sin que medie solicitud alguna (transparencia activa); así mismo, tienen la obligación de responder de buena fe, de manera adecuada, veraz, oportuna y gratuita a las solicitudes de acceso a la información pública (transparencia pasiva), lo que a su vez conlleva la obligación de producir o capturar dicha información”. Por lo anterior el GIT de Control Interno observó lo siguiente:

#### **a) GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN EXTERNA**

Según la política de comunicación de la entidad, los canales para gestionar la comunicación externa son; la página web, redes sociales ( Facebook, YouTube y Twitter), correo electrónico y pantallas de televisión (instaladas en la sede de la CGN); por medio de los cuales se mide la percepción de la ciudadanía y demás partes interesadas sobre el grado en el que la información y comunicación externa cumple con lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, el Proceso de Comunicación Pública aplica encuestas 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 2022, donde se evidenció que el resultado del indicador fue de 83%, al relacionarlo con el año inmediatamente anterior 2021(82%), se observa que la percepción aumento.

## **b) GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN INTERNA**

La política de comunicación establece que los datos que se originan del ejercicio de las funciones de la CGN se difundan dentro de la misma, para una clara identificación de los objetivos, estrategias, planes, programas, proyectos y gestión de sus operaciones. Lo anterior se logra gracias al óptimo funcionamiento de la información y comunicación interna, los gerentes públicos y líderes de proceso deben:

- ✓ Garantizar su registro y divulgación oportuna, exacta y confiable, en procura de la realización efectiva y eficiente de las operaciones.
- ✓ Soportar la toma de decisiones
- ✓ Brindar a los servidores públicos y colaboradores un conocimiento más preciso y exacto de la entidad.

La CGN tiene a disposición los canales de información interna como son la Intranet, revista digital, correo electrónico y pantallas de televisión. Igualmente se mide 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 2023 se realizó en mayo, y el resultado de la percepción fue de 85%.

Igualmente, el proceso de Comunicación Pública de la CGN cuenta con el procedimiento CPU-PRC16 Información y Comunicación Interna aprobado el 21 de noviembre de 2022, 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 observa la Matriz de responsables de Publicaciones página web por el periodo de enero a diciembre de 2023, en la cual se identifican las secciones del portal web y 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.

## **2.5.3 POLITICA DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN ESTADISTICA**

### **a) PLANIFICACIÓN ESTADISTICA**

Con la implementación de la planificación estadística se busca que la entidad pueda definir una hoja de ruta para fortalecer su producción, accesibilidad y el uso de la información estadística, así como el fortalecimiento de sus registros administrativos en el corto, el mediano y el largo plazo. Esto permite contar con la información necesaria para la formulación, el seguimiento y la evaluación de las políticas públicas, que contribuye en el ejercicio de control político y social, así como a la asignación de recursos públicos.

## 2.6 DIMENSIÓN 6. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

La actual era digital o de la información le plantea al Estado retos de cambio y de adaptación para mejorar la atención de las necesidades de los ciudadanos, quienes exigen respuestas más rápidas y efectivas para la garantía de sus derechos. De esta forma, la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.

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. Contaduría General de la Nación.

### 2.2 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 DAFF, 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 3. Evaluación Independiente al Sistema de Control Interno

Componente	¿El componente está presente y funcionando?	Nivel de Cumplimiento componente	Estado actual, Explicación de las Debilidades y/o Fortalezas
Ambiente de control	SI	88%	<p><b>FORTALEZAS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>El Comité Institucional de Control Interno sumó con las funciones establecidas en la Resolución No. 450 de 2018.</li> <li>Se cuenta con los lineamientos para la Administración de los Riesgos actualizado y con la aplicación de controles.</li> <li>Se tiene establecido el Plan Estratégico como el Plan Estratégico de Talento Humano - PETH, los cuales contemplan actividades relacionadas con el ciclo de vida del servidor (Ingreso, desarrollo y retiro).</li> </ul> <p>Compendio el resultado del II semestre de 2022 (83%) con el resultado del primer semestre de 2023 (88%), se observó que un incremento del 5% en el nivel de cumplimiento del componente Ambiente de Control.</p> <p><b>DEBILIDADES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se evidenció que durante el primer semestre de 2023 no se realizaron actividades de socialización del Código de Integridad ni de conflicto de intereses.</li> <li>No se ha establecido una línea de denuncia interna sobre situaciones irregulares o posibles incumplimientos del código de integridad.</li> <li>Se observó que ingresaron a la entidad 10 servidores públicos con corte a 31 de mayo de 2023, de los cuales 4 personas desarrollaron el curso de inducción.</li> </ul>
Evaluación de riesgos	SI	97%	<p><b>FORTALEZAS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La Entidad cuenta con los documentos para la formulación y despliegue de la Planación Institucional, así como con las herramientas para el seguimiento y medición de las actividades establecidas.</li> <li>La entidad diseñó 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.</li> <li>El ICI de Planación realiza seguimiento como mínimo dos veces al año a los riesgos de Gestión, Corrupción y diseño de controles, el primer seguimiento del año 2023 se realizó en el segundo semestre 2023.</li> <li>Los procesos, para la determinación y gestión de sus riesgos de gestión, corrupción, y seguridad digital aplicaron los lineamientos establecidos por el DAFF en la "Guía para la Administración del Riesgo y el Diseño de Controles en Entidades Públicas v4" y proyectos "Guía de apoyo para la formulación de proyectos de inversión pública y diligenciamiento de la RGA" emitida por el DFP y directores de la entidad, permitiendo asegurar de manera razonable el logro de los objetivos.</li> </ul> <p><b>DEBILIDADES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul>
Actividades de control	SI	83%	<p><b>FORTALEZAS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>Se verifica el diseño y ejecución de los controles que mitigan los riesgos estratégicos o institucionales.</li> <li>La entidad se encuentra certificada en las siguientes normas: ISO 9001:2015, ISO 27001:2013, ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015.</li> <li>La entidad desarrolla el Plan Estratégico de Tecnologías de la Información - PETI y tiene implementado el Sistema de Gestión de Seguridad de la Información - SGI, para lo cual dentro del ciclo de auditorías se evalúan los requisitos de ISO 27001:2013.</li> </ul> <p><b>DEBILIDADES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El control "Matriz de Publicaciones" no ha sido efectivo, se encontraba la matriz en mención, desactualizada en la Intranet.</li> <li>Desde el segundo semestre se encuentra en proceso de implementación de la Arquitectura TI; sin embargo esta es una obra pública que desde el GIT de Control Interno se ha venido realizando en los informes de AIG de MIPG desde el 2020.</li> <li>En la evaluación al sistema de control interno se evidenció que algunos documentos como el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, el directorio de los servidores públicos y la política de integridad, se encontraban desactualizados, tanto en la página web, como en la Intranet.</li> <li>El GIT de Control Interno ha evidenciado la dificultad por parte de algunos líderes de proceso en la focalización de la información, en especial aquella relacionada con la ejecución de algunos controles de riesgos de gestión y corrupción.</li> <li>Los indicadores de gestión y corrupción publicados en la página web, en la matriz de riesgos deben unificarse con los publicados en SIGI, toda vez que en las hojas de vida aún figuran ex funcionarios que ya no tienen vínculo laboral con la entidad, por tal motivo se deben actualizar.</li> <li>La materialización de los riesgos transversales continúa, reinician en los procesos a pesar de los controles establecidos.</li> </ul>
Información y comunicación	SI	96%	<p><b>FORTALEZAS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La entidad cuenta con una política de comunicación donde se establecen los lineamientos y se contemplan los canales para Comunicación Interna y CPU-PRC12 Información y Comunicación" además con los siguientes procedimientos: CPU-PRC16 Información y Comunicación Interna y CPU-PRC17 Información y Comunicación Externa.</li> <li>La entidad cuenta con canales de comunicación interna y externa definidos según el tipo de información a divulgar y datos son reconocidos a todo nivel en la entidad.</li> </ul> <p><b>DEBILIDADES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El sistema de gestión documental desactualizado.</li> <li>Desde el primer semestre de 2023 no se evidenció el resultado de la implementación de 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 (PINA) y el sistema integrado de conservación (SIC).</li> </ul>
Monitoreo	SI	96%	<p><b>FORTALEZAS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, aprueba Plan Anual de Auditorías y Seguentos. Igualmente, evalúa periódicamente los resultados de los informes presentados por la Oficina de Control Interno.</li> <li>Evaluación de la efectividad de los planes de mejoramiento, producto de auditorías y seguentos efectuados por la Oficina de Control Interno.</li> <li>Ejecución de Auditorías Internas de Gestión con enfoque basado en riesgos, alineados con los objetivos y prioridades de la entidad.</li> <li>Se realizan auditorías externas e internas y la alta dirección le hace seguimiento al cumplimiento del cierre de los planes de mejoramiento.</li> <li>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.</li> </ul> <p><b>DEBILIDADES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Incumplimiento en los plazos establecidos en la ley 1755 de 2015 de las PQRS gestionadas por la primera línea de defensa.</li> </ul>

Fuente: Informe Evaluación Independiente al Sistema de Control Interno I semestre 2023

Realizado el comparativo entre los resultados del nivel de cumplimiento de los componentes del informe del segundo semestre 2022 y el primer semestre 2023 se evidenció:

- ✓ **Ambiente de Control:** El nivel de cumplimiento obtuvo un avance del 5% en relación con el informe anterior, lo cual está directamente relacionado con los soportes documentales que evidencian la implementación de las 19 políticas de MIPG.
- ✓ **Evaluación de Riesgos:** Se mantuvo el cumplimiento en un 97%.
- ✓ **Actividades de Control:** Se observó que el cumplimiento disminuyó en un 5%, Este componente califica la efectividad de los controles implementados por la entidad para garantizar, de manera razonable, la aplicación de las 19 políticas. Se detectaron debilidades de control en:
  - Que en la entidad aún no se aplica un enfoque de Arquitectura Empresarial para el fortalecimiento de las capacidades institucionales y de gestión de TI.
  - La dificultad por parte de algunos líderes de proceso en la localización de la información, en especial aquella relacionada con la ejecución de algunos controles de riesgos de gestión y corrupción.
  - La materialización de los riesgos transversales continúa, reinciden en los procesos a pesar de los controles establecidos.
  - En la evaluación al sistema de control interno se evidencio que algunos documentos como el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, el directorio de los servidores públicos y la política de integridad; se encontraban desactualizados, tanto en la página web, como en la intranet.
  - Los indicadores de gestión y corrupción publicados en la página web, en la matriz de riesgos deben unificarse con los publicados en SIGI, toda vez que en las hojas de vida aún figuran exfuncionarios.
- ✓ **Información y comunicación:** Se observo que el nivel de cumplimiento aumento 3%, en relación con el informe anterior, destacando las fortalezas como la política de comunicaciones, el análisis periódico de los resultados frente a la percepción por parte de los usuarios para la incorporación de las mejoras correspondientes y los canales de comunicación con que cuenta la entidad.
- ✓ **Actividades de Monitoreo:** Este componente se mantuvo en 96%; calificación producto de la continuidad de las prácticas llevadas a cabo por el GIT de Control Interno de la entidad.

### 2.3 PLANES DE MEJORAMIENTO

Como resultado de la auditoría al Sistema de Control Interno, vigencia 2022, se suscribió plan de mejoramiento con los GIT de: Apoyo Informático, Logístico de Capacitación y Prensa, Servicios Generales Administrativos y Financieros, Talento Humano y Prestaciones Sociales, Jurídica, Planeación, evidenciando:

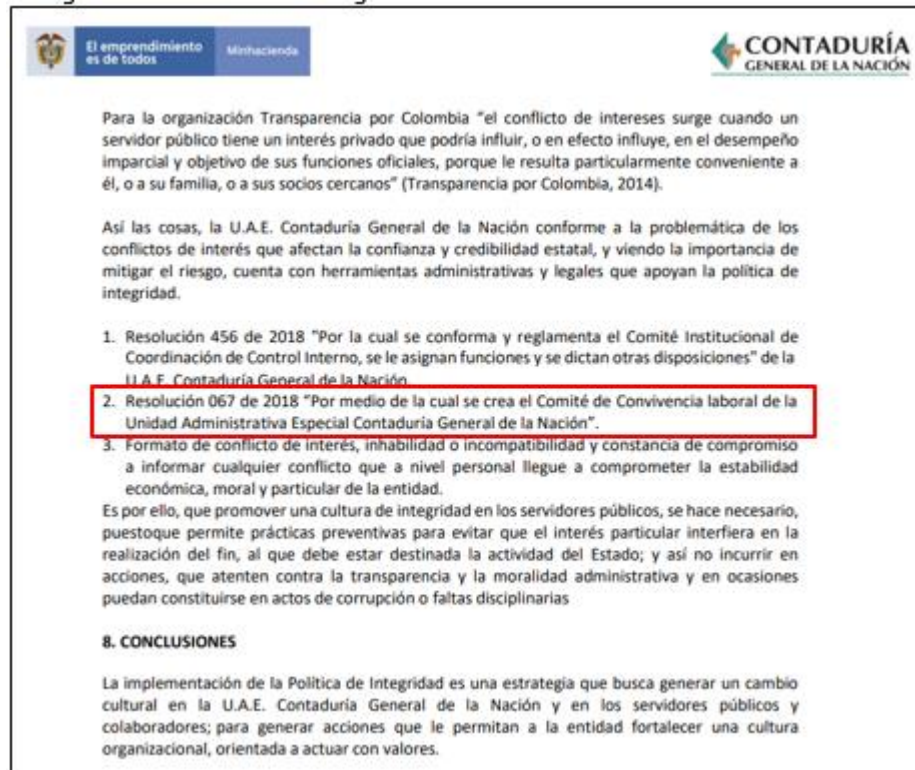


- a. El plan de mejoramiento del GIT Apoyo Informático se establecieron 5 acciones, las cuales fueron cerradas en el tiempo estipulado y las acciones fueron efectivas.
- b. El plan de mejoramiento del GIT Logístico de Capacitación y Prensa se suscribieron 2 acciones, de las cuales 1 se cerró en el tiempo estipulado en el plan y la otra el GIT solicitó más tiempo, por lo que se cerró el 30 de noviembre de 2022, las acciones fueron efectivas.
- c. El plan de mejoramiento del GIT de Servicios Generales Administrativos y Financieros contempló 2 acciones, las cuales no se evidencia el cierre de estas.
- d. Con respecto al plan aprobado para Talento Humano y Prestaciones Sociales, se plasmaron 10 acciones, de las cuales 4 se cerraron y fueron efectivas; 5 quedaron en estado abierto y 1 en estado parcial.
- e. El plan de mejoramiento del GIT Jurídica, se evidenció 1 acción, la cual se cerró en el tiempo estipulado en el plan y fue efectiva.
- f. El plan de mejoramiento del GIT de Planeación se observó 11, todas se cerraron en el tiempo estipulado, las cuales fueron efectivas.

## **HALLAZGO**

El GIT de Control Interno observó que en el plan de mejoramiento del GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales vigencia 2022, que mediante Resolución 026 del 15 de febrero de 2021 se conformó el Comité de Convivencia Laboral de la entidad para el periodo 2021-2023 y que en la Política de Integridad vigencia 2022 el acto administrativo relacionado correspondía a la Resolución 067 de 2018. Verificada la política de integridad 2023 se evidenció que continúa el error, por lo que se concluyó que no fue efectivo el plan de mejora. Ver Imagen 2.

## Imagen 2. Política de Integridad 2023



**El emprendimiento es de todos** **Minhacienda**

**CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN**

Para la organización Transparencia por Colombia “el conflicto de intereses surge cuando un servidor público tiene un interés privado que podría influir, o en efecto influye, en el desempeño imparcial y objetivo de sus funciones oficiales, porque le resulta particularmente conveniente a él, o a su familia, o a sus socios cercanos” (Transparencia por Colombia, 2014).

Así las cosas, la U.A.E. Contaduría General de la Nación conforme a la problemática de los conflictos de interés que afectan la confianza y credibilidad estatal, y viendo la importancia de mitigar el riesgo, cuenta con herramientas administrativas y legales que apoyan la política de integridad.

1. Resolución 456 de 2018 “Por la cual se conforma y reglamenta el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, se le asignan funciones y se dictan otras disposiciones” de la U.A.E. Contaduría General de la Nación.
2. Resolución 067 de 2018 “Por medio de la cual se crea el Comité de Convivencia laboral de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación”.
3. Formato de conflicto de interés, inhabilidad o incompatibilidad y constancia de compromiso a informar cualquier conflicto que a nivel personal llegue a comprometer la estabilidad económica, moral y particular de la entidad.

Es por ello, que promover una cultura de integridad en los servidores públicos, se hace necesario, puesto que permite prácticas preventivas para evitar que el interés particular interfiera en la realización del fin, al que debe estar destinada la actividad del Estado; y así no incurrir en acciones, que atenten contra la transparencia y la moralidad administrativa y en ocasiones puedan constituirse en actos de corrupción o faltas disciplinarias

**8. CONCLUSIONES**

La implementación de la Política de Integridad es una estrategia que busca generar un cambio cultural en la U.A.E. Contaduría General de la Nación y en los servidores públicos y colaboradores; para generar acciones que le permitan a la entidad fortalecer una cultura organizacional, orientada a actuar con valores.

Fuente: Página web de la Entidad 25 mayo 2023.

## RECOMENDACIÓN

Es pertinente que el proceso realice la corrección en la Política de Integridad vigencia 2023 y fortalezca los controles de doble instancia para mitigar el riesgo de gestión “OMISIÓN DE LOS GERENTES PÚBLICOS Y LÍDERES DE PROCESO EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS DE LA INFORMACIÓN”.