

# INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN AL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG

19 JUNIO DE 2024

Bogotá D.C., 19 de junio de 2024

Doctores:

Freddy Armando Castaño Pineda - Secretario general

Rocío Pérez Sotelo - Subcontadora General y de Investigación

Juan Camilo Santamaría Herrera - Subcontador de Centralización de la Información

Elizabeth Soler Castillo - Subcontadora de Consolidación de la Información

Denis Eliana Hernández Niño - Coordinadora GIT Servicios Generales Administrativos y Financieros

Vilma Yolanda Narvárez Narvárez - Coordinadora GIT Planeación

Alexandra Quemba Gómez - Coordinadora GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales

Állison Cristina Marín Flórez - Coordinadora GIT Logístico de Capacitación y Prensa

César Augusto Rincón Vicentes - Coordinador GIT Jurídica (E)

Jamir Mosquera Rubio - Coordinador GIT de Apoyo Informático

Asunto: Informe de Auditoría Interna de Gestión al Modelo Integrado de Planeación y Control - 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 2024 por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno CICCII, este GIT adelantó la evaluación al Modelo Integrado de Planeación y Gestión, cuyo objetivo fue: "Evaluar los componentes del Sistema de Control Interno en la operatividad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG en la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación, en cumplimiento de la función de evaluación y seguimiento a la gestión institucional que le compete al GIT de Control Interno, acorde a lo establecido dentro del marco del Modelo."

A continuación, se informan las fortalezas y los hallazgos, 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,

**DEISY HERNÁNDEZ SOTTO**  
Coordinador GIT de Control Interno (E)

C.C.: Mauricio Gómez Villegas, Contador General de la Nación  
Elaboró: Alejandra Puin  
Revisó: Deisy Hernández Sotto

## CONTENIDO

1	RESUMEN EJECUTIVO .....	5
1.1	OBJETIVO GENERAL .....	6
1.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	6
1.3	ALCANCE.....	6
1.4	FORTALEZAS.....	6
1.5	OPORTUNIDADES DE MEJORA.....	7
1.6	CONCLUSIONES .....	8
2	INFORME DETALLADO.....	9
2.1	DIMENSIÓN 1. TALENTO HUMANO.....	9
2.2	DIMENSIÓN 2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO .....	13
2.3	DIMENSIÓN 3. GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS.....	15
2.4	DIMENSIÓN 4. EVALUACIÓN DE RESULTADOS .....	21
2.5	DIMENSIÓN 5. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.....	22
2.6	DIMENSIÓN 6. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN.....	24
2.7	CUMPLIMIENTO DE LOS COMPONENTES DE CONTROL ACORDE A LO ESTABLECIDO EN EL MECI.....	25
2.8	PLANES DE MEJORAMIENTO .....	26

## 1 RESUMEN EJECUTIVO

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

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) ha diseñado sistemas y modelos para guiar a los servidores públicos en el ejercicio de la gestión institucional que con la implementación se ha recopilado lecciones aprendidas, establecido oportunidades de crecimiento e identificado las mejores prácticas internacionales, para avanzar en el mejoramiento de la gestión pública; entre ellos está el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, más conocido como MIPG.

La auditoría tuvo un enfoque sistemático de recopilación, análisis y síntesis de la documentación existente para las políticas del modelo, fundamentada en los atributos de calidad del Manual Operativo del MIPG, versión 5.

En el desarrollo de la auditoría se realizó el seguimiento a la implementación y avance de las políticas establecidas en el modelo, durante el periodo comprendido entre el 01 de junio de 2023 al 31 de marzo de 2024. Para ello, se aplicaron listas de chequeo por dimensión, diseñadas con base en los atributos de calidad, con los que se puede evaluar el modelo, acorde a lo establecido por el DAFP. Las evidencias se obtuvieron a través de consultas a los documentos dispuestos en la página web e intranet, al igual que, entrevistas realizadas a los líderes de procesos, para garantizar la completitud de la información requerida.

Como resultado de las pruebas de auditoría se evidenció que seis (6) políticas (Gestión Estratégica del Talento Humano, Integridad, Política Anticorrupción y Servicio al Ciudadano, Racionalización de Trámites, Defensa Jurídica y Gestión Documental) fueron adaptadas considerando las particularidades de la entidad, mientras que las restantes doce (12) fueron implementadas conforme a las directrices establecidas por el MIPG.

De otra parte, se evidenció que la entidad ha venido avanzando en la implementación y gestión de las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), para facilitar y promover la efectiva participación ciudadana y mejorar el desempeño institucional. Finalmente, se establecieron oportunidades de mejora para las dimensiones de Talento Humano, Gestión con valores para resultados y Gestión del Conocimiento y la Innovación.

Ilustración 1. Avance de las dimensiones del MIPG.



Fuente: Elaboración propia.

## **1.1 OBJETIVO GENERAL**

Evaluar los componentes del Sistema de Control Interno en la operatividad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG en la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación, en cumplimiento de la función de evaluación y seguimiento a la gestión institucional que le compete al GIT de Control Interno, acorde a lo establecido dentro del marco del Modelo.

## **1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Evaluar el cumplimiento y el nivel de avance de las políticas y procedimientos establecidos desde la primera hasta la sexta dimensión de MIPG.
- Verificar el cumplimiento y la efectividad de cada uno de los componentes de la estructura del 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 2023.

## **1.3 ALCANCE**

El GIT de Control Interno evaluó 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 5, a los procesos de la CGN (10), exceptuando el proceso de Control y Evaluación.

Periodo: Del 01 de junio de 2023 al 31 de marzo de 2024.

## **1.4 FORTALEZAS**

- ✓ La Unidad Administrativa Especial - Contaduría General de la Nación (UAE - CGN), cuenta con un modelo por procesos, que ha permitido orientar sus necesidades conforme su marco estratégico, implementando y aplicando de manera estructurada las políticas establecidas en el MIPG.
- ✓ La plataforma estratégica está definida, alineada con los lineamientos establecidos por el gobierno nacional y articulada con las políticas contempladas en el MIPG.
- ✓ Accesibilidad a la información a través de la página web, en formato que permite a las partes interesadas informarse de las actividades de socialización llevadas a cabo tanto interna como externamente. Esta página también proporciona información detallada sobre las políticas establecidas en el modelo.
- ✓ Se mantiene la continuidad de estrategias que han fortalecido la cultura organizacional y se refuerza la aplicación de las políticas establecidas por el MIPG.

- ✓ Conocimiento y aprehensión por parte de los líderes de proceso y sus grupos internos de trabajo en la realización de actividades relacionadas con las políticas del MIPG que son de su competencia.
- ✓ Disponibilidad de los líderes de procesos y sus equipos de trabajo para atender la auditoría.

## **1.5 OPORTUNIDADES DE MEJORA**

A continuación, se relacionan algunas oportunidades de mejora en dos dimensiones, en consonancia con el MIPG:

- I. Se propone realizar una revisión mínima cada dos (2) años o cuando sea requerido por el modelo, de las Políticas de Gestión Estratégica del Talento Humano y la de Integridad, con el ánimo de establecer estrategias acordes con los cambios del contexto.
- II. Fortalecer los mecanismos de implementación de la política de gestión del conocimiento, adaptado a las características propias de la CGN, para contribuir en la transferencia de conocimiento. Se sugiere identificar áreas críticas, necesidades de aprendizaje organizacional, crear herramientas o guías para facilitar la transferencia de este, como manuales, tutoriales o documentos de referencia y se fomente la interacción entre las dependencias mediante talleres, reuniones, conferencias o grupos de trabajo.
- III. Documentar los controles implementados por la entidad y que están asociados a los riesgos en materia de integridad Pública, acorde a lo establecido en el Modelo del MIPG, que propone: "Implementar mecanismos para identificar, prevenir, mitigar, hacer seguimiento efectivo y ejercer el control interno de los riesgos de integridad en la gestión." (pág. 25)
- IV. Consolidar en un documento la estrategia institucional para la gestión preventiva de las situaciones de conflictos de intereses incluyendo mecanismos de registro y seguimiento, debido a que se evidenció que la CGN tiene definido el manejo y la declaración de conflictos de interés en diferentes escritos.
- V. Se sugiere realizar con mayor celeridad el análisis de las respuestas dadas por los servidores públicos en la "Encuesta de Medición de la Integridad" para que se convierta en un insumo en la toma de decisiones de la alta dirección.
- VI. Consolidar una Política de Seguridad Digital basada en las propiedades técnicas de la infraestructura de TI; y fundamentada en los lineamientos dados por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - MINTIC y el Modelo de Gestión de Riesgos de Seguridad Digital.
- VII. Actualizar la caracterización de los procedimientos, mapa y plan de tratamiento y activos de información relacionados con la Política de Seguridad Digital, Gobierno Digital y automatización interna y externa en la entidad de gestión

de información, con el fin de avanzar en el Triángulo de Modernización del estado colombiano.

## **1.6 CONCLUSIONES**

Como resultado de las pruebas realizadas se evidenció que la entidad ha cumplido de manera razonable con las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG); lo anterior, obedece a que la UAE CGN ha realizado avances en la aplicación de las 18 políticas auditadas, de las cuales doce (12) fueron implementadas conforme a las directrices establecidas por el MIPG, y seis (6) se adaptaron considerando las particularidades de la entidad.

Como resultado de la verificación, tomando como referente los atributos de calidad establecidos por el DAFP, se evidenció que las dimensiones de Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión con Valores para Resultados, Evaluación de Resultados e Información y Comunicación alcanzaron un avance del 98%. De otro lado, la Dimensión de Talento Humano obtuvo el 96% y la Dimensión de Gestión del Conocimiento 93%, respectivamente.

Con relación al cumplimiento y la efectividad de cada uno de los componentes de la estructura del MECI se analizó los resultados del informe Independiente al Sistema de Control Interno que se encuentra publicado en la página web y se identificó una mejora en el nivel de cumplimiento de los componentes de "Ambiente de control" y "Actividades de control".

Verificada la efectividad de los planes de mejoramiento, producto de la auditoría realizada durante la vigencia 2023, de los tres hallazgos encontrados se determinó que se cerró dos hallazgos con efectividad.

Finalmente, el GIT de Control interno estableció algunas oportunidades de mejora, en pro de fortalecer el avance de la entidad en el desarrollo del modelo.

## **2 INFORME DETALLADO**

Para evaluar la aplicabilidad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, y analizar el sistema de desarrollo administrativo y gestión de la calidad articulado con el Sistema de Control Interno de la entidad, se tuvo en cuenta los lineamientos del MIPG y se procedió a realizar una revisión de los atributos de calidad con relación a las acciones realizadas por la entidad para el respectivo cumplimiento.

Durante el desarrollo de la auditoría se realizó el seguimiento a la implementación y avance de las políticas establecidas en el modelo, durante el periodo comprendido entre el 01 de junio de 2023 al 31 de marzo de 2024.

Se aplicaron listas de chequeo por dimensión diseñadas con base en los atributos de calidad del Manual Operativo, versión 5, establecido por la Función Pública. Las evidencias se obtuvieron a través de consultas a los documentos dispuestos en la página web e intranet, además de, entrevistas realizadas a los líderes de procesos, para garantizar la completitud de la información.

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

La dimensión del Talento Humano tiene como propósito proporcionar las herramientas necesarias para gestionar de manera efectiva el talento humano a lo largo del ciclo de vida del servidor público; que incluye las etapas de ingreso, desarrollo y retiro. Esta gestión se realiza de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad y promoviendo el diálogo social y la concertación como mecanismos principales para resolver controversias laborales. Además, se fomenta la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Se llevó a cabo una revisión de la documentación que evidenció el avance de la aplicabilidad de la política de Talento Humano establecida por el modelo, en donde se observaron las prácticas llevadas a cabo para gestionar esta dimensión, por parte de la CGN.

### **2.2 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano**

En la Dimensión de Talento Humano, durante el periodo auditado, se observaron los siguientes aspectos:

- Se estructuró una Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, la cual estaba alineada con la plataforma estratégica de la entidad, los lineamientos establecidos y las necesidades, determinadas con base en el ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro).
- Con relación a la caracterización de la planta de personal, se encuentra conformada por un total de 112 cargos, de estos 18 son de libre nombramiento y remoción y 94 empleos de carrera. Con corte a 31 de marzo de 2024, se observó que la planta estaba provista en un 89%, aumentando un 14% con relación al 31 de diciembre de 2023.

Tabla 1. Caracterización planta CGN 31 de marzo de 2024.

Tipo de Vinculación	Antigüedad en años				Nivel Educativo			Edad			Genero		
	<1	Entre 1 a 5	>5 a 10	>10	Bachiller	Pregrado	Posgrado	>= 18 a 30	> 30 a 50	>50	H	M	Otro
Libre Nombramiento y Remoción	5	3	4	5	3	0	14	0	9	8	7	10	
Provisionalidad	27	14	5	4	9	17	24	12	29	9	20	30	
Carrera Administrativa	0	12	1	20	3	7	23	0	14	19	19	14	
<b>Total Servidores</b>	<b>32</b>	<b>29</b>	<b>10</b>	<b>29</b>	<b>15</b>	<b>24</b>	<b>61</b>	<b>12</b>	<b>52</b>	<b>36</b>	<b>46</b>	<b>54</b>	
<b>Porcentaje</b>	<b>32%</b>	<b>29%</b>	<b>10%</b>	<b>29%</b>	<b>15%</b>	<b>24%</b>	<b>61%</b>	<b>12%</b>	<b>52%</b>	<b>36%</b>	<b>46%</b>	<b>54%</b>	

Fuente: GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales.

### 2.2.1.1 Ciclo de vida del Servidor Público

Con relación a la planeación del ciclo de vida del servidor público se observó que la CGN elaboró un plan estratégico institucional que incluye objetivos relacionados con la gestión del talento humano, en cumplimiento del Decreto 612 de 2018, donde se encuentra el Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan de Bienestar Social y Estímulos, Plan Institucional de Capacitaciones-PIC y el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

#### I. Selección e Ingreso del Servidor Público

Se observó que el proceso de selección y contratación se realiza conforme a los principios de transparencia y mérito; cuenta con los procedimientos "GTH-PRC19 Selección y vinculación de personal de planta" y "GTH-PRC18 Encargos de la CGN", siguiendo los lineamientos del MIPG.

Se realizó el concurso de méritos de Ascenso o Abierto, Proceso de Selección Entidades de Orden Nacional EON 2020-2, a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), en donde sometió 21 cargos a concurso abierto. Ver Tabla 2.

Tabla 2. Proceso Selección Nación 2020-2.

Consulta de empleo OPEC

Entidad: U.A.E. Contaduría General de la Nación  
NIT. 830025406



Resumen de empleos por nivel jerárquico			
Nivel	Cantidad de empleos	Cantidad de vacantes	Cant. vacantes ascenso
Asesor	5	5	2
Asistencial	4	4	1
Profesional	9	9	2
Técnico	3	3	1
	21	21	6

Fuente: Plan Estratégico de Talento Humano -UAE CGN 2024.

El 18 de marzo de 2024, en el marco del proceso de Selección EON 2020-2, se publicaron los actos administrativos, para conformar y adoptar las listas de elegibles

para la entidad y se encuentran en proceso de vinculación, los servidores públicos de carrera administrativa, que ganaron el concurso abierto.

## II. Desarrollo y Permanencia del Servidor Público.

Como resultado de la aplicación de los formatos "GTH01-FOR01 Diagnóstico de Necesidades Aprendizaje Individual", "GTH01-FOR02 Diagnóstico de Aprendizaje por GIT" y "GTH01-FOR03 Diagnóstico de Necesidades Aprendizaje Organizacional", se identificaron las necesidades de aprendizaje, las cuales sirvieron como base para la proyección del Plan Institucional de Capacitación 2024.

Tabla 3. Necesidades de capacitación 2024.

COMPETENCIA	NECESIDAD - EJE TEMÁTICO	B	M	A	NECESIDAD - EJE TEMÁTICO	B	M	A	NECESIDAD - EJE TEMÁTICO	B	M	A	NECESIDAD - EJE TEMÁTICO	
	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO			TRANSFORMACIÓN DIGITAL			PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO						
SABER	Procesamiento de datos e información	8	13	13	Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés.	7	7	3	Apropiación y uso de la tecnología	10	10	5		33
SABER HACER	Administración de Datos	7	13	7	Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa (MECI)	11	2	4	Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos	10	8	7		
AGENCIA INDIVIDUAL Y DE COALICIÓN													Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas	

Fuente: Plan Institucional de Capacitación 2024.

## III. Retiro y Seguimiento del Servidor Público

Se observó que la entidad para efectos de retiro aplica el procedimiento "GTH-PCR20 Desvinculación del Personal de Planta" y para la transferencia del conocimiento se utiliza el formato "PI19-FOR-01 Transferencia de conocimiento". Durante el primer trimestre de 2024 se desvincularon de la entidad 3 servidores.

### Ruta de Creación de Valor

Se verificó la información proporcionada por la entidad relacionada con la ruta de creación de valor, donde se observó que existen mecanismos de transferencia de conocimiento ("PI26-FOR-02 Ayuda de memoria de Gestión del Conocimiento" y "PI26-FOR01 Lecciones aprendidas").

Se sugiere fortalecer los mecanismos para transmitir el conocimiento; de tal manera que, se identifiquen áreas críticas, necesidades de aprendizaje organizacional, se creen herramientas o guías para facilitar la transferencia de este, como manuales, tutoriales o documentos de referencia y se fomente la interacción mediante talleres, reuniones, conferencias o grupos de trabajo.

**Tabla 4. Ruta de Creación de Valor 2024**

Tipo de Información	Documento / Temática	Acciones	Proceso Designado	C/N
Ruta de Creación de Valor	Felicidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Cuenta con un Plan de trabajo anual sg-sst donde se promueva un entorno laboral sano y seguro para los colaboradores.</li> <li>▶ Realizó capacitaciones relacionadas con el SG- SST en la entidad y enfocadas en prevenir lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y promover la salud de los trabajadores.</li> <li>▶ Mantuvo condiciones laborales que garanticen el bienestar y la salud de los servidores públicos en la entidad.</li> <li>▶ Estableció lineamientos de teletrabajo que cuente con un ambiente físico adecuado para la realización del trabajo remoto.</li> <li>▶ Se estableció el comité de convivencia para prevenir cualquier riesgo psicosocial que se pueda presentar en la ejecución de la labor del servidor público.</li> </ul>	Gestión Humana  Gestión Humana  Gestión Humana  Gestión Humana  Gestión Humana	        
Ruta de Creación de Valor	Crecimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ El PIC busca potenciar las capacidades de los servidores públicos para cumplir con la misión estatal y garantizar los derechos de los ciudadanos, teniendo en cuenta el Diagnóstico de necesidades de la entidad y de los gerentes públicos, las solicitudes, la orientación estratégica de la entidad y la oferta. Formatos establecidos GTH01-FOR01, GTH01-FOR02 y GTH01-FOR03.</li> <li>▶ El PIC debe promover una cultura organizacional basada en los valores y principios del servicio público.</li> <li>▶ Establecer capacitaciones para la profesionalización de los servidores públicos, apuntando al logro de los objetivos y metas institucionales, el mejoramiento de los procesos y servicios, y el crecimiento personal.</li> </ul>	Gestión Humana  Gestión Humana  Gestión Humana	    
Ruta de Creación de Valor	Servicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Cuenta con un Plan de bienestar e incentivos que promueva actividades en pro de mejorar el clima laboral, contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares.</li> <li>▶ Cuenta con lineamientos claros para realizar la reinducción a todos los servidores cada dos años y verificó que se realice adecuadamente la evaluación de periodo de prueba a los servidores nuevos de carrera administrativa.</li> <li>▶ Cuenta con el procedimiento "GTH-PRC03" para la realización de la evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión para efectuar las labores de evaluación de desempeño de conformidad con la normatividad vigente y llevar los registros correspondientes en sus respectivas fases.</li> </ul>	Gestión Humana  Gestión Humana  Gestión Humana	    
Ruta de Creación de Valor	Calidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Cuenta con el Procedimiento "GTH-PCR20" de desvinculación para el personal de la entidad para proporcionar con cifras de retiro de servidores e identificando las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.</li> <li>▶ Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a los servidores.</li> <li>▶ Brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un plan de desvinculación asistida.</li> <li>▶ Contar con mecanismos para transferir el conocimiento a los servidores de la entidad. Formato "PI19-FOR-01 Transferencia de conocimiento"</li> <li>▶ Estructuró un Manual para la conformación del Comité de Convivencia con el fin de gestionar los conflictos que se desarrollen en la entidad.</li> </ul>	Gestión Humana  Gestión Humana  Gestión Humana  Gestión Humana	        

Tipo de Información	Documento / Temática	Acciones	Proceso Designado	C/N
Ruta de Creación de Valor	Análisis de Datos	► Cuenta con un Plan de Vacantes para proveer de forma oportuna las vacantes temporales y definitivas de la entidad.	Gestión Humana	✓
		► Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), pre-pensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia, personal afrodescendiente y LGBTI.	Gestión Humana	✓
		► Contar con información confiable sobre los servidores que, dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo, se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.	Gestión Humana	✓
		► Se cuenta con un Plan de Previsión del Talento Humano conforme las necesidades presentes y futuras donde se indique el envío oportuno de las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC	Gestión Humana	✓
		► Proveer las vacantes de forma temporal oportunamente por necesidades del servicio, de acuerdo con el plan anual de vacantes	Gestión Humana	✓

Fuente: Información tomada de la Página WEB de la entidad. Acceso el 18/04/2024.

## 2.2.2 Política de Integridad

Dentro de la documentación revisada en la página WEB, está el Código de Integridad como principal instrumento técnico de la Política de Integridad del MIPG, donde se proporciona un enfoque de integridad y orgullo por lo público, y se realizó sensibilizaciones para los servidores públicos.

En diciembre de 2023 la CGN aplicó la “encuesta de apropiación del Código de Integridad del Servidor Público”, para conocer la aprehensión de parte del servidor y el compromiso con la entidad. La encuesta fue respondida por 75 personas de las 84 que componían la planta de personal al momento de aplicar el instrumento. Al momento de realizar la auditoría se evidenció que no se contaba con el análisis de los resultados. Se sugiere realizar con celeridad el respectivo análisis de las respuestas dadas por los servidores para generar las acciones de mejora correspondientes y permita la toma de decisiones de parte de la alta dirección de manera oportuna.

Adicionalmente, en noviembre del 2023 se realizó la charla denominada “Socialización conflicto de intereses”, con el fin de capacitar a los servidores y contratistas en la identificación, declaración y gestión de posibles conflictos de interés que se puedan presentar en la ejecución de sus labores.

En la página web se publicó la Política de Integridad con vigencia del 2022, al indagar por la última versión se evidenció que estaba en proceso de actualización.

## 2.3 DIMENSIÓN 2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

La dimensión de Direccionamiento estratégico y Planeación permite a una entidad pública definir la ruta estratégica que guiará su gestión institucional, con miras a

garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y solucionar los problemas de los ciudadanos destinatarios de sus productos y servicios; así como, fortalecer la confianza ciudadana y la legitimidad.

### **2.3.1 Planeación Institucional**

En el ejercicio de direccionamiento estratégico y de planeación, la entidad determinó como su propósito superior “Cuentas claras, Estado Transparente” y actualizó su plataforma estratégica (misión, visión y objetivos estratégicos), durante el último trimestre de 2023, en alineación con lo establecido en el MIPG que establece: “lo que debe o tiene que hacer; para quién lo debe hacer, es decir, a qué grupo de ciudadanos debe dirigir sus productos y servicios; para qué lo debe hacer; cuáles son los derechos que debe garantizar; las prioridades que se alinean con los planes de desarrollo, el presupuesto general asignado y, en general, el marco normativo que rige su actuación” (pág. 28). La medición se estableció en el procedimiento “PI-PRC19 Sistema Integrado de Medición del Plan Estratégico Institucional (SIMPEI)”.

En cumplimiento de la Ley 152 de 1994, realizó la formulación de los planes estratégicos de la entidad que se encuentran divulgados en la página WEB; así mismo, para la vigencia 2024, se encuentran publicados conforme el Decreto 612 de 2018, los respectivos planes. Entre ellos se encuentra el Plan de Acción con metas definidas, objetivos y actividades a desarrollar, las cuales se alinearon con los objetivos estratégicos y las políticas institucionales. Como instrumento para evaluar el cumplimiento de las actividades, se establecieron indicadores.

La UAE CGN aprobó y publicó la Política de Administración del Riesgo, para la vigencia 2024; la cual cuenta con un Plan de trabajo en el que están incluidas las actividades para realizar la transición en la administración del riesgo de la versión 4 de la Guía de Administración del Riesgo, emitida por el DAFP, a la versión 6.

### **2.3.2 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, evidenciando que:

- a. Mediante resolución No. 001 del 02 de enero de 2024 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 2024. 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.

De otra parte, cuenta con el procedimiento “GFI-PRC04 Procedimiento general de Presupuesto”.

- b. Se encontró documentado el Plan Anual Mensualizado de Caja (PAC), de la CGN 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 Recursos Financieros.

- c. Expedió la Resolución N. 80 de 2024 “Por lo cual se adopta el plan de austeridad en el gasto público y se implementan medidas administrativas, financieras y de recursos humanos para la U.A.E. Contaduría General de la Nación en la vigencia 2024” Esta se encuentra publicada en la página web de la entidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, se concluyó que la CGN dio cumplimiento a los atributos de calidad establecidos en MIPG. Este tema se profundizará en la auditoría que el GIT de Control Interno realizará al tema presupuestal.

### **2.3.3 Compras y Contratación Pública**

En el marco de la política de Compras y Contratación Pública, se revisó la documentación que tenía la entidad con relación a la misma con el objetivo de verificar los atributos de calidad establecidos por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Revisado el “GAD-MAN01 Manual de Contratación” se observó que en él se determinaron los lineamientos para la adquisición de bienes y servicios que requiera la entidad con un enfoque que pretende asegurar la pluralidad de oferentes, la transparencia y la rendición de cuentas de los procesos de contratación de la CGN. Así mismo, cuenta con el “GAD-MAN02 Manual de Supervisión e Interventoría de Contrato”.

Así mismo, en cumplimiento del criterio de transparencia de la contratación pública se implementaron medidas como la publicación de la página web de la CGN, donde se observó el Plan Anual de Adquisiciones PAA vigencia 2024, cuya última modificación data del 16 de mayo de 2024, versión 10.

Finalmente, se evidenció que la entidad realiza el proceso de contratación pública a través de la plataforma Colombia Compra Eficiente - SECOP II, cumpliendo de esta manera con el uso de plataformas transaccionales que garanticen el acceso de información en tiempo real, transparencia en el proceso de la contratación, reducción de costos, desplazamiento, tiempo y fomento del control social a la gestión pública.

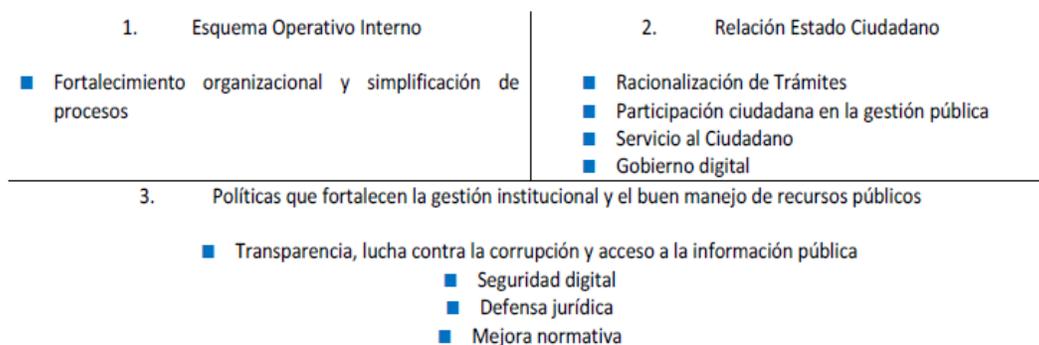
Este tema se profundizará en la auditoría que el GIT de Control Interno realizará al tema Contratación Pública.

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

En la dimensión de Gestión con Valores para Resultados se articulan las actividades que permiten el logro de los objetivos propuestos y la materialización de las acciones plasmadas en la planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público, por lo cual se abordan los aspectos para tener en cuenta en el cumplimiento de las funciones y competencias propias de la entidad.

Esta dimensión se entenderá desde tres perspectivas, como se representa en la siguiente imagen:

Ilustración 2 Perspectivas Dimensión 3



Fuente: Tomado del Manual operativo MIPG Versión 5

A continuación, se expondrá la aplicabilidad de las políticas relacionadas en la imagen, en la entidad.

## I. Esquema Operativo Interno

### 2.4.1 Política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos

La Política de Gestión y Desempeño Institucional se implementó teniendo en cuenta el Fortalecimiento Organizacional y la Simplificación de Procesos. A continuación, se relaciona lo observado al respecto:

- La CGN tiene un Manual de Funciones en el que identificó el número de empleos, el nivel al que pertenece (directivo, asesor, profesional, asistencial u otro), su denominación, su código y grado salarial, con base en el Sistema de Nomenclatura y Clasificación de Empleos.
- En el segundo trimestre de 2023 actualizó su plataforma estratégica y su modelo de gestión es por procesos, operativizados a través de procedimientos acorde a los lineamientos del DAFP.
- Contrató personal por medio de contratos de prestación de servicios, conforme las necesidades de la entidad, lo cual se pudo evidenciar en la plataforma SECOP II.
- Se evidenció que mediante correos institucionales masivos se realizó una socialización sobre integridad y una sobre conflicto de intereses.
- Cuenta con canales de atención como Página WEB, correos institucionales y plataformas digitales para el diálogo, para que los ciudadanos expresen sus opiniones, realicen preguntas y reciban respuestas.

Lo anterior, da cuenta de la alineación realizada por la CGN en su estructura, cultura y capacidades, para cumplir con su misión y objetivos estratégicos, en pro de la mejora continua.

Con relación a la Simplificación de Procesos esta actividad es realizada en el marco del Sistema Integral de Gestión Institucional (SIGI) el cual está certificado en las normas ISO 9001:2015, 14001:2015, 27001:2013, 45001:2018.

Otra acción que llevó a cabo fue la divulgación, tanto en la página WEB como en la intranet, de la estrategia de racionalización de trámites para la implementación de tecnologías y métodos que permitan un flujo de trabajo fluido, procesos más accesibles, transparentes y facilidades de comunicación con las partes interesadas.

## **II. Relación Estado Ciudadano**

### **2.4.2 Política de Servicio al Ciudadano**

La CGN cuenta con la "PI24-POL02 Política Anticorrupción y Servicio al Ciudadano" y la "Estrategia de Servicio al Ciudadano" los cuales se encuentran publicados en su página web. Verificado el cumplimiento de los criterios de calidad se evidenció que la entidad realizó las acciones orientadas a garantizar el acceso a los ciudadanos a los servicios ofrecidos por esta.

Como resultado de la revisión de los documentos, en mención se observó:

#### **POLÍTICA DE ANTICORRUPCIÓN Y SERVICIO AL CIUDADANO**

- La versión revisada fue la 03 del 17 de noviembre de 2023, la cual contenía los objetivos institucionales y las necesidades de los ciudadanos, promoviendo la integridad y la ética en el servicio público como parte fundamental de la relación Estado-ciudadano.
- El documento está conformado por los componentes: Mecanismos para mejorar la atención al ciudadano, Estrategia de racionalización de trámites, Rendición de cuentas, Mecanismos para la transparencia y acceso a la información, Gestión del riesgo de corrupción - Mapa de riesgos de corrupción, e iniciativas adicionales.

#### **ESTRATEGIA DEL SERVICIO AL CIUDADANO**

- El documento fue aprobado mediante acta 01 del Comité de Gestión y Desempeño, en la sesión realizada el 17 de enero de 2024.
- Se garantizó el acceso de los ciudadanos a sus derechos en todos los escenarios de relacionamiento con el Estado.
- Cuenta con información accesible y comprensible para todos los ciudadanos, y se identificaron los múltiples canales de comunicación; entre otros, la página WEB (<https://www.contaduria.gov.co/canales-de-atencion-al-ciudadano>).

- Fomentó la innovación y el uso de nuevas tecnologías para mejorar la prestación del servicio.

En conclusión, la entidad definió los lineamientos generales que permitieron unificar el servicio al ciudadano y propició un acercamiento de este con la entidad.

### **2.4.3 Política de Simplificación, Racionalización y Estandarización de Trámites.**

La CGN cuenta con el documento "PI-POL01 Política de Implementación Racionalización de Trámites" en donde establece la metodología de la estrategia de diagnóstico y análisis de trámites y procesos ineficaces para tomar acciones que permitan la racionalización de estos.

Al revisar en el aplicativo SUIT se evidenció que la entidad identificó los trámites u Otros Procedimientos Administrativos (OPAs), con el fin de contar con el ciclo de vida de estos; los cuales pasan por las etapas de: creación/modificación Estructural, difusión, racionalización y mejora, así como, seguimiento y evaluación.

La estrategia de racionalización de las OPAs tiene como fin facilitar a los ciudadanos el acceso a sus derechos, el cumplimiento de sus obligaciones de manera ágil y efectiva, reduciendo costos, tiempos, documentos y procesos en su interacción con el Estado. El 29 de febrero de 2024, mediante correo institucional masivo, fue comunicada a los servidores públicos.

### **2.4.4 Política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública**

En la Política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública, cuyo objetivo es garantizar la incidencia y contribución efectiva de la ciudadanía y sus organizaciones en los procesos de diagnóstico, planeación, ejecución y evaluación -incluyendo la rendición de cuentas- de su gestión, se observó la creación y gestión de espacios de participación como La rendición de cuentas realizada en la Universidad Libre, las redes sociales (Facebook: @ContaduriaGeneraldeLaNacionCGN, Twitter: @Contaduria\_CGN, YouTube: CGNOficial) y la encuesta de participación ciudadana realizada en el segundo trimestre de 2023, donde se analizaron los temas en los que tradicionalmente se ha involucrado a la ciudadanía y, que son de interés.

Como parte integral de la política está la "Estrategia de Participación Ciudadana en la Gestión Pública y Control Social" de la vigencia 2024, la cual estaba publicada en la página WEB de la entidad, en ella se señalaron los siguientes componentes: Grupos de valor caracterizados, canal y espacio de participación, ciclo de la gestión pública, niveles de participación, acciones de participación ciudadana y el control social.

Por lo anterior, la entidad cumple con la mejora de los escenarios de relación con la ciudadanía para la construcción de confianza y la promoción del ejercicio de la participación ciudadana en la gestión pública.

### **2.4.5 Política Gobierno Digital**

En la página WEB de la CGN, se publicó el manual de gobierno digital en el enlace: <https://gobiernodigital.mintic.gov.co/portal/Manual-de-Gobierno-Digital/>, que redirecciona a la página de Gobierno Digital del MINTIC. Dentro de la información observada se encontró los documentos denominados: modelo de Arquitectura Empresarial de TI 2021-2024 (publicado en septiembre de 2022), la "Política de Comunicación", "Estrategia de Seguridad Digital", "Manual de Identidad Visual Versión 7", "Política Editorial y Actualización Página web – CGN" y la "Estrategia de Servicio al ciudadano 2024 y la Estrategia de Participación Ciudadana 2024", donde se menciona los canales de comunicación digitales para fortalecer la relación Ciudadano - Estado.

Teniendo en cuenta el resultado de la revisión documental se estableció que la entidad ha venido avanzando en la implementación de estrategias con el fin de "Promover el uso y aprovechamiento de las tecnologías de la información y las comunicaciones para consolidar un Estado y ciudadanos competitivos, proactivos, e innovadores, que generen valor público en un entorno de confianza digital". No obstante, le quedan algunas brechas por cerrar en relación con la seguridad de la información, el riesgo de ciberseguridad, e integración de tecnología que se adquieran o desarrollen en diferentes plataformas y sistemas que sean difíciles de integrar.

Este tema será profundizado por medio de la auditoría que el GIT de Control Interno realiza al proceso de Gestión TIC.

## **III. Fortalecimiento de la gestión institucional y el buen manejo de los recursos**

### **2.4.6 Política de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Lucha Contra la Corrupción**

El PAAC contempla cinco componentes obligatorios: Mapa de riesgos de corrupción, Estrategia Racionalización de trámites, Rendición de Cuentas, Mecanismos para Mejorar la Atención al Ciudadano y Mecanismos para la Transparencia y el Acceso a la Información. Se observó que la entidad cumple con lo indicado en el artículo 73, de la Ley 1474 de 2011. Esta fue divulgada en la página WEB en la pestaña Atención y Servicio a la Ciudadanía- Mecanismos de participación ciudadana.

En el PAAC se establecieron acciones transversales de integridad. Estas acciones comprenden la estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano, las cuáles deben ser implementadas en entidades de orden nacional, departamental y municipal.

Se observaron iniciativas adicionales por parte de la Contaduría General de la Nación (CGN). Estas iniciativas están orientadas a promover una cultura de integridad entre los servidores públicos y colaboradores de la CGN, cuyo objetivo es garantizar que todos los miembros de la organización estén sensibilizados y se apropien del Código de Integridad.

Las iniciativas incluyen talleres de formación y actividades de sensibilización que buscaron reforzar los principios y valores establecidos en el Código de Integridad. Además, se han implementado mecanismos de seguimiento y evaluación para medir el impacto de estas.

Revisado el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano (PAAC), se verificó el cumplimiento de lo establecido en la Ley 1474 de 2011 y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

#### **2.4.7 Política de Seguridad Digital**

Como resultado de las pruebas de auditoría se evidenció que la entidad no cuenta con este documento; sin embargo se accedió a: "GTI-MAN01 Manual de Seguridad de la Información"; "Estrategia de Seguridad de la Información"; "Plan de seguridad y privacidad de la información", el procedimiento "GTI-PRC10 Seguridad de la información", "GTI010-FOR01 Registro de Incidentes de Seguridad de la Información", el "GTI010-FOR07 Seguimiento Control de la Seguridad de la Información" y el "Mapa y Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad de la Información-Seguridad Digital" y "PI24-POL01 "Política de Privacidad y Protección de Datos personales", los cuales son instrumentos que articulan las metodologías y estrategias para asegurar la implementación de la política.

Se recomienda consolidar la Política de Seguridad Digital basada en las propiedades técnicas de la infraestructura de TI, y fundamentada en los lineamientos dados por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - MINTIC y el Modelo de Gestión de Riesgos de Seguridad Digital, donde se tenga en cuenta:

- Gestión sistemática y cíclica del riesgo de seguridad digital en la entidad; tales como, realizar la identificación anual de la infraestructura crítica cibernética y crear una Guía al respecto.
- Ejercicios sobre simulación de ingeniería social al personal de la entidad incluyendo campañas de phishing y smishing, entre otras.
- Actualizar la caracterización de los procedimientos, mapa y plan de tratamiento y activos de información, relacionados con la Política de Seguridad Digital, Gobierno Digital y automatización interna y externa en la entidad de gestión de información.

Teniendo en cuenta lo anterior, se concluyó que la CGN, con referencia a los atributos de calidad de la Dimensión, los lineamientos del MIPG y el documento del MinTIC para la Política, ha avanzado en el fortalecimiento para identificar, gestionar, tratar y mitigar los riesgos de seguridad digital de las partes interesadas.

#### **2.4.8 Política de Defensa Jurídica**

Mediante la Resolución 437 del 18 de diciembre de 2023. La CGN adoptó la Política de Prevención del Daño Antijurídico en la Unidad Administrativa Especial Contaduría

General de la Nación para los años 2024 a 2025; la cual formuló acorde a los lineamientos de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado-ANDJE como consta en las actas números: 15, 16, 17, 18, 20 y 21 del 2023 del Comité de Conciliación; así mismo cuenta con el procedimiento GJU-PRC11 POLÍTICA DE PREVISIÓN DEL DAÑO ANTIJURÍDICO, versión 2, aprobado el 8 de noviembre del 2023.

También, ha realizado reuniones de formación del personal en cuestiones jurídicas y de asesoramiento jurídico, como lo fueron "Responsabilidad disciplinaria de los servidores públicos", "Supervisión de contratos" y "Conversatorio de Acoso Laboral".

#### **2.4.9 Política de Mejora Normativa**

La entidad implementó la Política de Mejora Normativa indicada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través del análisis del impacto normativo ex ante, (para mejorar la calidad de la nueva regulación); así como, el fortalecimiento de los mecanismos de participación y transparencia en el desarrollo de la regulación. Se observó que cuenta con el procedimiento "NOR-PRC05 Producción de Normas".

Se realizaron consultas públicas de 15 proyectos normativos, durante el periodo alcance de la auditoría, donde se involucró a los ciudadanos y partes interesadas en la etapa de diseño; además, se utilizó un lenguaje claro en la redacción de las normas, de manera que fuesen comprensibles y se facilitará su entendimiento y aplicación. Como última etapa del proceso se publicó la regulación final, con el fin de garantizar que sean accesibles y conocidas por los grupos de valor.

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

La dimensión de evaluación de resultados se promueve el seguimiento a la gestión y su desempeño, a fin de conocer permanentemente los avances en la consecución de los objetivos previstos en su marco estratégico y en caso de desviación realizar la toma de decisiones oportuna. Esta dimensión se desarrolla a través de la aplicabilidad de la política Seguimiento y Evaluación de la Gestión Institucional.

La entidad da aplicabilidad a los lineamientos de esta dimensión a través del seguimiento y toma de decisiones (en caso de ser necesario) mensual que hace en las reuniones del Comité de Gestión y Desempeño lo que relaciona en las actas y en el Informe de Gestión que aprueba y publica trimestralmente. En este se expone el seguimiento al avance de los planes de acción de los procesos y el resultado de los indicadores.

#### **2.5.1 Seguimiento y Evaluación de la Gestión Institucional**

La entidad formuló 86 indicadores en su Plan de Acción de la vigencia 2024, cuya periodicidad es trimestral, para el 74% de los indicadores, 5% semestral y 21% anual. Se componen de 7 tipologías, que son: Percepción, eficiencia, eficacia, cumplimiento, cobertura, calidad y atención; y fueron formulados por el tipo de proceso de la siguiente manera: 13 indicadores son de los procesos estratégicos, 39 son de los

procesos misionales, 32 de los procesos de apoyo y 2 del proceso de evaluación. Los resultados se encuentran publicados en la página WEB de la entidad. Estos indicadores se diseñan en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, y se enfocan en los criterios, directrices y normas que orientan la gestión, y los productos, resultados e impactos derivados de la gestión.

Ilustración 3 Indicadores de gestión

Periodicidad	Cantidad
Anual	18
Semestral	4
Trimestral	64
<b>Total general</b>	<b>86</b>

Tipo de Indicador	Actividad
Percepción	11
Eficiencia	7
Eficacia	53
Cumplimiento	3
Cobertura	5
Calidad	5
Atención	2
<b>Total general</b>	<b>86</b>

Tipo de Proceso	Cantidad
Estratégico	13
Misional	39
Apoyo	32
Evaluación	2
<b>Total general</b>	<b>86</b>



Fuente: Plan de Acción vigencia 2024

La entidad divulgó en su página WEB, los informes de gestión del trimestre II, III y IV de la vigencia 2023. También realizó una socialización en la Universidad Libre el 30 de enero de 2024, donde expuso los resultados del primer año de gestión como parte integral de la estrategia de rendición de cuentas de la CGN, de la vigencia 2023 a realizarse en el 2024; en él se hizo partícipe a las partes interesadas. Adicionalmente, en el Comité de Gestión y Desempeño de la entidad, que se realiza mensualmente, se aborda la gestión que ha tenido la entidad durante el periodo, información que es consignada en Actas.

Para medir la percepción y opinión de los usuarios sobre los servicios prestados, el Proceso de Planeación Integral ejecutó el procedimiento denominado "PI-PRC15 Medición Satisfacción del Ciudadano" el cual ejecuta por medio de la aplicación de una encuesta a los grupos de valor o usuarios estratégicos, para la vigencia 2023 el resultado de la encuesta arrojó una satisfacción del 97% con los productos y servicios que ofrece la entidad.

## 2.6 DIMENSIÓN 5. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

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

La entidad tiene implementado el proceso de Comunicación Pública, los procedimientos que la conforman son "CPU-POL1 Política de Comunicación"; "CPU-PRC17 Información y comunicación Interna", "CPU-PRC16 Información y comunicación Externa" y "CPU-PLN01 Plan de comunicaciones"; además cuenta con el "Manual de Identidad Visual Corporativa CGN" versión 7, el cual estaba siendo actualizado acorde a lo establecido en la Ley 2345 de 2023.

En los procedimientos se establecieron las pautas relacionadas con la imagen de la CGN, se estipulan los lineamientos de la comunicación interna y externa de la entidad y se promueve el gobierno abierto (transparencia, colaboración y participación) como herramienta de control social de la gestión pública.

En la página WEB se evidenció la publicación de los resultados de la Encuesta de Información y Comunicación Externa de la vigencia 2023, donde se observó, la percepción de una mejora en el grado de utilidad de los productos y servicios desarrollados por la CGN, con excepción de la aplicación móvil, por parte de los grupos de valor que contestaron.

### **2.6.1 Política Gestión Documental (Política de Archivos y Gestión Documental)**

La entidad cuenta con una la política de Gestión Documental la cual publicó en su página WEB; en ella contempla los lineamientos de los documentos que soportan la gestión (escrito, electrónico, audiovisual, entre otros) y la gestión para facilitar la operación, el desarrollo de sus funciones, la seguridad y protección de datos y garantizar la conservación de la información.

Se observó que la entidad actualizó y divulgó en la página WEB, el Plan Institucional de Archivos - PINAR y fue aprobado en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, lo cual quedó consignado en el acta 01 Del 17 de enero de 2024, el "Programa de Gestión Documental - PGD" y el "Sistema Integrado de Conservación - SIC". Además, cuenta con los procedimientos "GAD-PRC10 Elaboración o actualización de tablas de retención documental", "GAD-PRC11 Préstamo documentos de archivo general", "GAD-PRC12 Transferencias primarias" y el "Manual de archivo de Gestión Documental" para mantener la disponibilidad, preservación y conservación de los documentos de la entidad.

Con base en la política y los documentos que la operativizan, se hace posible difundir y transmitir la información que se genera en toda la entidad, tanto entre dependencias como frente a los grupos de valor. Por otra parte, las Tablas de Retención Documental se encuentran a la espera que sean convalidadas por el Comité Evaluador del Archivo General de la Nación.

### **2.6.2 Política de Gestión de la Información Estadística**

Con relación a la política de Gestión de la Información Estadística, se observó que en la página WEB se encuentra la producción y difusión de información estadística, se generaron datos estadísticos accesibles para el público, datos obtenidos de los grupos

internos de trabajo donde se coordinan y centralizan los indicadores relevantes para la toma de decisiones.

Además, se observó que en el aplicativo SEN se ha llevado a cabo el proceso de fortalecimiento de los registros administrativos con el objetivo de mejorar su calidad, uso y aprovechamiento estadístico. Estos registros se han incorporado al Sistema Estadístico Nacional mediante el Programa de Fortalecimiento de Registros Administrativos, cuyo propósito es incrementar el uso de estos conjuntos de datos en la producción de estadísticas oficiales, lo que a su vez permite ampliar la oferta de información estadística necesaria para el país.

## **2.7 DIMENSIÓN 6. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN**

La dimensión de la gestión del conocimiento y la innovación propone el desarrollo de acciones para compartir y difundir el conocimiento entre los servidores públicos y los grupos de valor, con el objetivo de garantizar su apropiación y aprovechamiento, esto implica, además, que las entidades promuevan el análisis, evaluación y retroalimentación de dichas acciones, lo que les permitirá el mejoramiento continuo. Esta dimensión facilita a las entidades aprender de sí mismas y de su entorno de manera práctica (aprender haciendo).

### **2.7.1 Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación**

El objetivo de esta política es potenciar de manera transversal las demás dimensiones (Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión para el Resultado con Valores, Evaluación de Resultados, Talento Humano, Control Interno e Información y Comunicación).

Con el ánimo de cumplir con lo establecido en la Política la entidad implementó el procedimiento "PI-PRC26 Gestión del Conocimiento", cuyo objetivo es "Establecer los controles necesarios para elaborar, modificar y controlar el contenido de los procedimientos, instructivos, caracterización de procesos, formatos, instructivos, manuales, políticas y demás documentos controlados que pertenezcan al Sistema Integrado de Gestión Institucional de la CGN asegurando la identificación de cambios o nuevas versiones vigentes pertinentes legibles y fácilmente identificables con la prevención del uso no intencionado de documentos obsoletos"

Otra acción implementada fue el análisis de resultados de encuestas realizadas al personal, con el fin de establecer temas de profundización y fortalecimiento de competencias, las cuales se consolidaron en el Plan Institucional de Capacitación con el fin de propiciar espacios de enseñanza y aprendizaje en los equipos de trabajo

La entidad ha avanzado en la implementación de la política, sin embargo, las acciones realizadas no se encuentran articuladas entre sí, por lo que se sugiere fortalecer los mecanismos de implementación de la política de gestión del conocimiento, adaptado a las características propias de la CGN, para contribuir en la transferencia de conocimiento interno y no se vea afectada la continuidad de las actividades propias del quehacer institucional.

## **2.8 CUMPLIMIENTO DE LOS COMPONENTES DE CONTROL ACORDE A LO ESTABLECIDO EN EL MECI**

El propósito de esta dimensión es suministrar una serie de lineamientos y buenas prácticas en materia de control interno, cuya implementación debe conducir a las entidades públicas a lograr los resultados propuestos y a materializar las decisiones plasmadas en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público.

Con esta dimensión, y la implementación de la política que la integra, se logra cumplir el objetivo de MIPG "Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua".

Al realizar la comparación de los resultados de la Evaluación Independiente al Sistema de Control Interno entre el primer y segundo semestre de 2023, se evidenció:

- **Ambiente de Control:** El avance final del componente fue de un incremento del 6% en relación con el informe anterior a un avance en la capacitación y cultura organización al realizar actividades de socialización del Código de Integridad y de conflicto de intereses.

- **Evaluación de Riesgos:** Se mantuvo el cumplimiento en un 97%, debido a que está en proceso de transición a la actual versión de la "Guía para la Administración del Riesgo y el diseño de controles en entidades públicas".

- **Actividades de Control:** El avance final del componente fue de un incremento del 5%, La CGN cuenta con procedimientos para los procesos en la entidad, con el fin de implementar controles relacionados con la gestión de la entidad, una política de riesgo establecida y un plan de anticorrupción, adicionalmente se han definido los resultados de los procesos conforme su Plan de Acción. Se detectaron debilidades de control en los siguientes aspectos:

- Falta documentar algunos controles que realiza la entidad relacionada con los riesgos establecidos.
- En la evaluación al sistema de control interno se evidenció que algunos documentos como el directorio de los servidores públicos y la política de integridad; se encontraban desactualizados, tanto en la página web, como en la intranet.
- La materialización de los riesgos transversales continúa, reinciden en los procesos a pesar de los controles establecidos.
- Sensibilizar a los servidores públicos y contratistas en los temas relacionados con el desarrollo y mantenimiento del control interno desde los roles y responsabilidades de las líneas de Defensa y sus mecanismos de reporte.

- **Información y comunicación:** Se mantuvo el cumplimiento en un 96%, 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%; producto de los planes de mejoramiento, producto de auditorías y seguimientos efectuados por el GIT de Control Interno.

## 2.9 SEGUIMIENTO PLAN DE MEJORAMIENTO 2023

En la vigencia 2023, como resultado de la auditoría al Sistema de Control Interno, se suscribió plan de mejoramiento con los GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales, evidenciando:

Con respecto al plan aprobado para el proceso de Gestión Humana, se plasmaron 3 acciones, de estas 2 se cerraron y fueron efectivas; 1 quedó abierta. A la fecha de la auditoría el GIT de Talento Humano, se encuentra realizando las acciones correspondientes para la actualización de la Política de Integridad.

Tabla 5. Acciones realizadas al Plan de Mejora 2023.

N.	DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO	ACCIONES REALIZADAS	CIERRE DE LA ACCIÓN	OBSERVACIONES
<b>Dimensión 1: Política Gestión Estratégica del Talento Humano</b>				
1	a) 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"	Revisada la página web se observó que, a 31 de diciembre de 2023, se encuentra actualizado y publicado en la página web de la CGN, el directorio de servidores públicos.	Si	Cerrado con efectividad
	b) 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.	Se gestionó la entrega de la dotación 2022 y 2023. Como evidencia se presentó constancia (listado) de recibido por parte de los servidores públicos a los que les asistía el derecho.	Si	Cerrado con efectividad
<b>Dimensión 1: Política de Integridad</b>				
3	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.	Se aplaza el cumplimiento de la acción por cambios en la plataforma estratégica. Se debe presentar la actualización para aprobación del Comité de Gestión y Desempeño de 2024.	No	A la fecha de la auditoría el GIT de Talento Humano, se encuentra realizando las acciones correspondientes para la actualización de la Política de Integridad.

Fuente: Plan de Mejoramiento 2023