

**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL PARA LA DEFENSA DE LA MESETA DE  
BUCARAMANGA - CDMB**

**INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO  
LEY 1474 DE 2011**

**NOVIEMBRE 12 DE 2018**

**JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO: REYNALDO MATEUS BELTRÁN**

La Oficina de Control Interno en desarrollo de sus funciones constitucionales, legales y reglamentarias, en cumplimiento de los Decretos 1474 de 2011 y 943 de 2014 y de acuerdo con las directrices del Manual MECI 2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y en especial lo relacionado con la aplicación del Decreto 1499 de 2017, realizó seguimiento y control de los diferentes módulos, componentes y elementos del MECI, específicamente lo relacionado con:

**1. MODULO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN**

Siguiendo la metodología PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), la Representante de la Dirección y el Equipo Líder SIGC elaboraron el Plan Operativo del SIGC vigencia 2018, que abarca las actividades de mantenimiento y mejora de la gestión documental, análisis, seguimiento y medición de los Sistemas de Gestión implementados en la CDMB: Calidad bajo la normas NTC ISO 9001:2015, Ambiental bajo la norma NTC ISO 14001:2015, Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional bajo la norma NTC OHSAS 18001:2007 y Responsabilidad Social Empresarial bajo la norma NTC ISO 26001:2010.

Igualmente se incorpora en el Plan Operativo las actividades tendientes a la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, de acuerdo a lo establecido en la Ley 1499 del 2017.

**1.1 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO**

**1.1.1 PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS**

• **Misión, visión y Objetivos**

La Corporación durante la vigencia 2018, ha divulgado y socializado el nuevo direccionamiento estratégico aprobado el pasado 15 de Diciembre de 2017; lo anterior se ha realizado a través de la página web, intranet, carteleras e inducciones al personal de nómina y contratistas.

a. Misión E-GE-DE02 Versión 3

Misión

La Corporación Autónoma Regional para la Defensa de la Meseta de Bucaramanga –CDMB, es un ente corporativo de carácter público, creada por ley, encargada de la ejecución de las políticas, planes, programas y proyectos en materia de ambiente, recursos naturales renovables y cambio climático, aplicando las disposiciones legales vigentes sobre su disposición, administración, manejo y aprovechamiento.

b. Visión E-GE-DE01 Versión 3

Visión

En el año 2031, la Corporación Autónoma Regional para la Defensa de la Meseta de Bucaramanga - CDMB, será una entidad de referencia por su gestión ambiental eficiente y eficaz en su jurisdicción, contribuyendo a la protección de la vida de hoy y garantizando la del mañana.

c. Política Integrada del SIGC E-GE-DE03 Versión 4

Política de Calidad

**INTEGRADA SIGC**

La Corporación Autónoma Regional para la Defensa de la Meseta de Bucaramanga – CDMB, como Autoridad Ambiental en cumplimiento de la ley y la actividad legal vigente, desarrolla y ejecuta políticas, planes, programas y proyectos, generando conocimiento y cultura ambiental que favorezca la administración y conservación del capital natural, uso y aprovechamiento sostenible de los recursos naturales renovables y el ambiente, así como el mejoramiento de la calidad de vida en su jurisdicción.

Contamos con un equipo humano competente comprometido a atender las necesidades y expectativas de los grupos de interés bajo principios de transparencia, eficacia y eficiencia, logrando el buen uso de los recursos públicos y mejorando continuamente el grado de gestión.

Los procesos enfocados a la prevención de la contaminación y mitigación de los impactos ambientales generados por nuestras actividades profesionales, de igual manera trabajamos en la prevención de riesgos de origen laboral, incidentes y accidentes de trabajo de trabajadores públicos y visitantes, mediante la aplicación de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento de las condiciones ambientales laborales y el control eficaz de los peligros y riesgos en el trabajo.

Esta política será publicada, divulgada y actualizada cada vez que la considere pertinente. De igual manera estará disponible a los interesados.

d. Objetivos del SIGC E-GE-DE05 Versión 5

 **Objetivos de Calidad**

Controlar y ejecutar políticas, planes, programas y proyectos, generando cultura ambiental enfocado al mejoramiento de la calidad de vida en su jurisdicción.

Asegurar el cumplimiento de los programas y proyectos establecido en el Plan de Acción Institucional vigente de la CDMB.

Objetivo 2: Fortalecer la cultura ambiental como eje fundamental para el mejoramiento de la calidad de vida en su jurisdicción.

Misión: Contar con un equipo humano competente comprometido a satisfacer las necesidades y expectativas de los grupos de interés bajo principios de transparencia, equidad y eficiencia.

Objetivo 3: Garantizar las competencias laborales y comportamentales del personal que conforma la CDMB, que faciliten la gestión eficaz y eficiente de la entidad.

Objetivo 4: Mejorar la gestión estratégica, operativa, administrativa y de control interno de la entidad, facilitando el logro de los propósitos misionales establecidos en la Ley de Actividad legal.

Misión: Desarrollar una entidad que Desarrolla procesos enfocados a la prevención de la contaminación y la disminución de los impactos ambientales generados por nuestras actividades operacionales.

Objetivo 5: Minimizar los impactos ambientales significativos generados por nuestras actividades operacionales.

Misión: Promover la prevención de enfermedades de origen laboral, incidentes y accidentes de todos sus servidores públicos y visitantes, mediante la aplicación de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento de las condiciones de trabajo, el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, la reducción de las lesiones y enfermedades de origen laboral, de todos los servidores públicos y visitantes.

- **Revisión sobre necesidades de los usuarios, legales y de presupuesto**

La CDMB, en la construcción del Plan de Acción Institucional para el periodo 2016-2019 "Unidos por el Ambiente", analizó y priorizó las necesidades de sus partes interesadas, igualmente a través de la aplicación de Encuestas de Satisfacción del Usuario se continua evaluando las necesidades de los usuarios del área de jurisdicción. Las necesidades legales de la Entidad se actualizan en un registro denominado Normograma Institucional, el cual contiene la compilación de normativa legal aplicables.

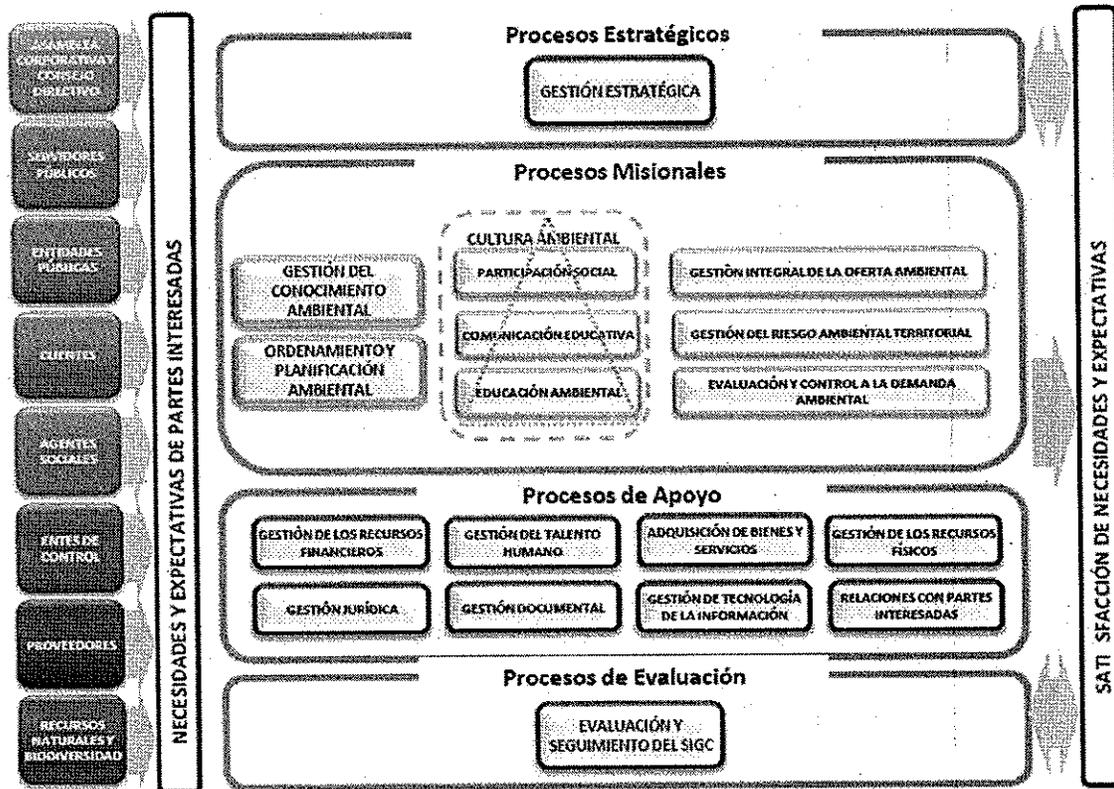
- **Planes Operativos por proceso**

A la fecha la Oficina de Direccionamiento Estratégico Institucional, ha realizado mensualmente el seguimiento al cumplimiento de los Planes Operativos realizados para la vigencia 2018.



## 1.1.2 MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS

- Mapa de Procesos

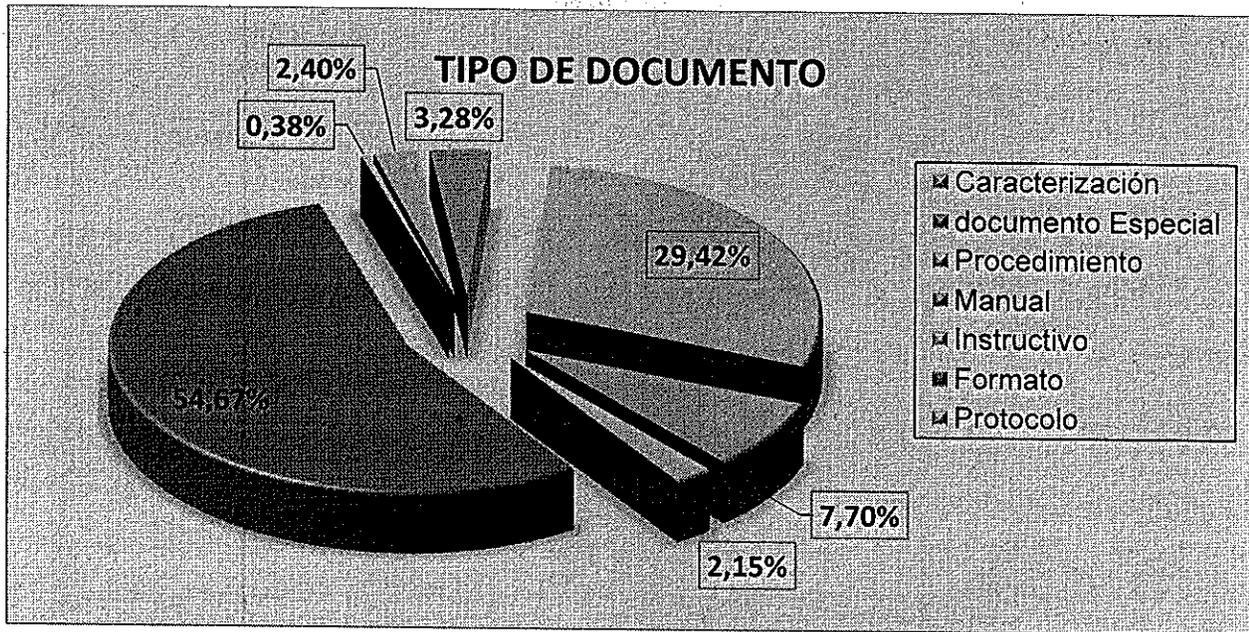


El proceso de Gestión Estratégica tiene aprobado el Documento especial Mapa de Procesos E-GE-DE04 Versión 5, este control se lleva teniendo en cuenta el procedimiento Control de Documentos.

- Documentos del SIGC

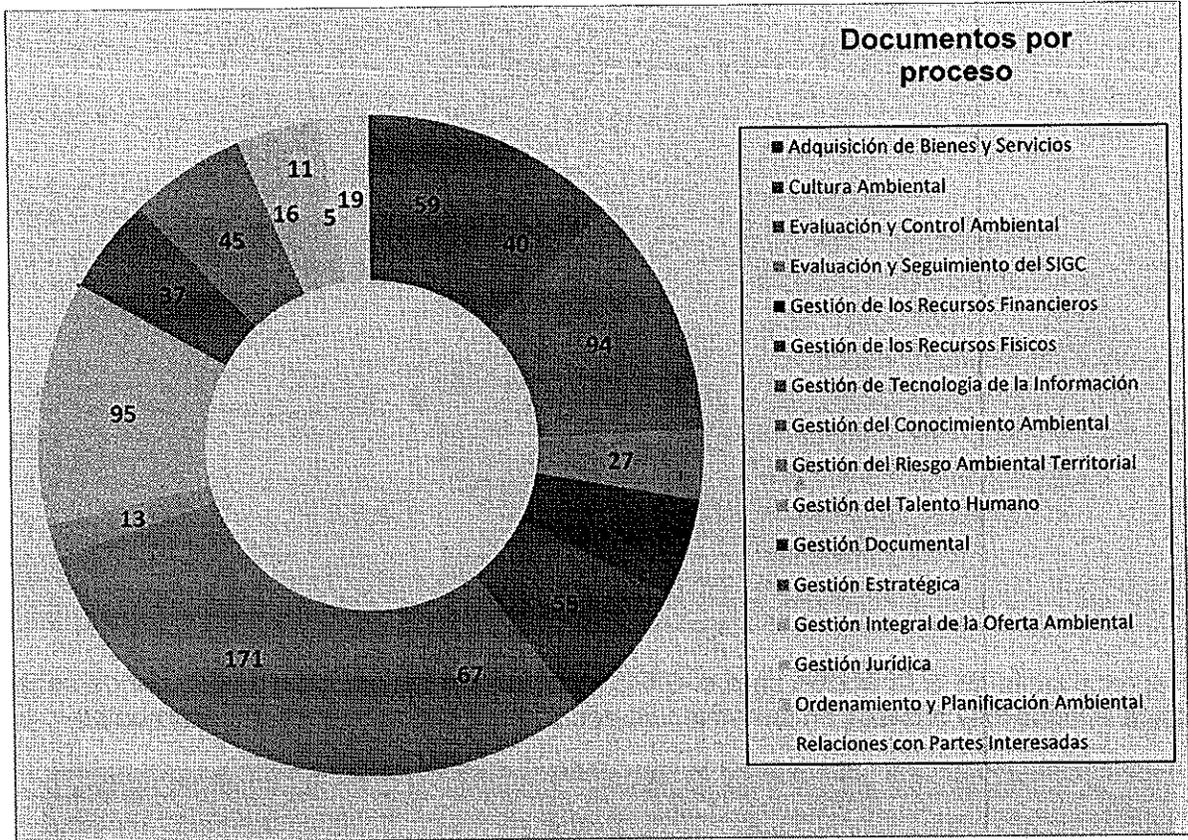
El Proceso de Gestión Documental por medio del Equipo Líder SIGC, administra el aplicativo del Sistema Integrado de Gestión y Control del SIGC, siguiendo las directrices del procedimiento control de documentos, en donde la CDMB a noviembre de 2018, cuenta con un total de 792 documentos vigentes.

TIPO DE DOCUMENTO	# DE DOCUMENTOS	%
Protocolo	3	0,38%
Instructivo	17	2,15%
Caracterización	19	2,40%
Documento Especial	26	3,28%
Manual	61	7,70%
Procedimiento	233	29,42%
Formato	433	54,67%
<b>Total de Documentos</b>	<b>792</b>	<b>100%</b>



La Representante de la Dirección para el SIGC, junto con el Equipo Líder SIGC, brinda asesoría continua a todos los procesos en temas tendientes a la mejora de la gestión documental.

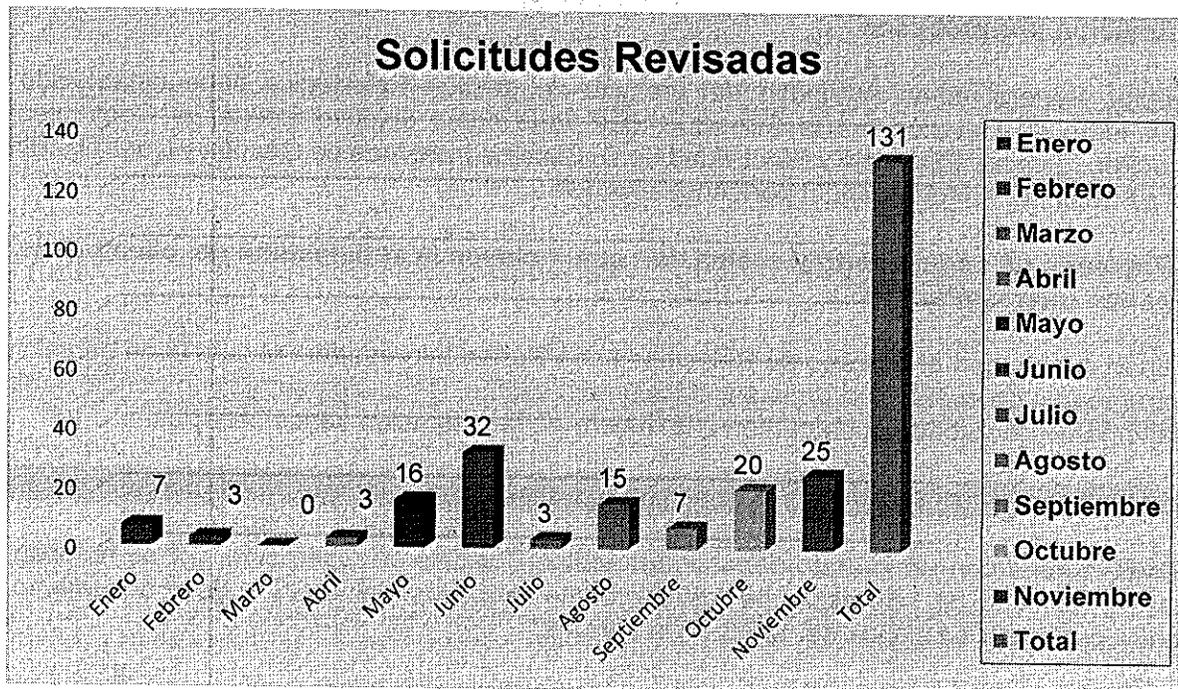
PROCESOS	NUMERO DE DOCUMENTOS
Adquisición de Bienes y Servicios	59
Cultura Ambiental	40
Evaluación y Control Ambiental	94
Evaluación y Seguimiento del SIGC	27
Gestión de los Recursos Financieros	38
Gestión de los Recursos Físicos	55
Gestión de Tecnología de la Información	67
Gestión del Conocimiento Ambiental	171
Gestión del Riesgo Ambiental Territorial	13
Gestión del Talento Humano	95
Gestión Documental	37
Gestión Estratégica	45
Gestión Integral de la Oferta Ambiental	16
Gestión Jurídica	11
Ordenamiento y Planificación Ambiental	5
Relaciones con Partes Interesadas	19
<b>TOTAL DE DOCUMENTOS</b>	<b>792</b>



- **Porcentaje de solicitudes de creación, modificación o derogación de documentos**

Los procesos del SIGC de la CDMB han realizado mejoras a la documentación del SIGC radicando a Noviembre de 2018 un total de 131 solicitudes de creación, modificación o derogación de documentos.

MES / 2018	Solicitudes Revisadas	%
Enero	7	5
Febrero	3	2
Marzo	0	0
Abril	3	2
Mayo	16	12
Junio	32	24
Julio	3	2
Agosto	15	11
Septiembre	7	5
Octubre	20	15
Noviembre	25	19
<b>TOTAL</b>	<b>131</b>	<b>100</b>



- **Publicación y divulgación de procedimientos**

La CDMB divulga su sistema de gestión documental vía correo electrónico institucional a través de la cuenta [equiposiqc@cdmb.gov.co](mailto:equiposiqc@cdmb.gov.co) donde se informa las respectivas actualizaciones, y publica para consulta de los servidores públicos de la CDMB en el link del Sistema integrado de gestión y control – SIGC.

### 1.1.3 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La CDMB mediante Acuerdo de Consejo Directivo No. 1306 de 2016, estableció su Estructura Organizacional, la cual se encuentra publicada en la página web [www.cdmb.gov.co](http://www.cdmb.gov.co), para conocimiento de las partes interesadas.

Adicionalmente, el Proceso de Gestión de Talento Humano ha incluido este tema en las jornadas de Inducción personalizadas y grupales planificadas y realizadas en la vigencia 2018.

### 1.1.4 INDICADORES DE GESTIÓN

Los Procesos responsables de programas y proyectos de la Entidad, reportan sus resultados en el aplicativo de Control de Proyectos mensualmente (Metas Plan de Acción Institucional 2016-2019 “Unidos por el Ambiente”), de igual forma los procesos reportan los indicadores de eficacia, eficiencia y efectividad, en el link del SIGC de la Intranet (Indicadores por proceso). Igualmente la Entidad realiza el seguimiento y medición a los indicadores mínimos de la gestión del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible - MADS.

Los indicadores del SIGC, se encuentran publicados en el Link del Sistema Integrado de Gestión y Control – SIGC en la intranet de la CDMB.

- **Revisión por procesos**

El Director General como Autoridad del proceso de gestión Estratégica tiene establecido un Procedimiento de Revisión por la Dirección, que tiene como objetivo evaluar la Conveniencia, Adecuación, Eficacia, Eficiencia y Efectividad de su Sistema Integrado de Gestión y Control – SIGC, el cual se adelanta en forma anual para cada vigencia.

- **Procesos de seguimiento y evaluación que incluyen la satisfacción del cliente y de las partes interesadas**

La Entidad cuenta con el proceso de Relaciones con Partes Interesadas, el cual tiene establecido los instrumentos de evaluación de la satisfacción del cliente, los cuales se aplican periódicamente para la toma de decisiones que apunten a la mejora en la prestación de los servicios.

### **1.1.5 POLITICAS DE OPERACIÓN**

La CDMB, cuenta con un formato denominado Matriz Políticas de Operación, donde recopila las principales políticas de operación de los diferentes procesos del SIGC. Este documento se encuentra publicado en el Link del SIGC en la Intranet.

## **1.2 TALENTO HUMANO**

### **1.2.1 ACUERDOS COMPROMISOS Y PROTOCOLOS ÉTICOS**

- **Código de Ética**

La CDMB dentro de su Sistema Documental cuenta con el Documento Especial A-TH-DE05 Código de Comportamiento Ético inmerso dentro del proceso de Gestión del Talento Humano.

La última actualización del documento A-TH-DE05, Versión 2, se realizó el 28 de diciembre de 2016, incorporando la Política de Equidad de Género, conflicto de Intereses, deberes y derechos de funcionarios y usuarios, Acoso laboral, canales de denuncia, protección al denunciante, entre otros. Éste documento fue divulgado y socializado mediante talleres, y se mantiene publicado para consulta de todos los servidores públicos de la CDMB, en el Link del Sistema Integrado De Gestión y Control – SIGC de la Intranet de la Entidad.

Es importante resaltar que el Código de Comportamiento Ético, se socializa en todas las jornadas de inducción individual, planificadas y ejecutadas en la vigencia 2018 por parte del proceso de Gestión del Talento Humano.

En el mes de noviembre de 2018, se adelantó por parte de las psicólogas de la entidad, la exposición del código de comportamiento ético de la entidad, en el auditorio Hernando Guevara Pineda en los servidores públicos de la CDMB, con el objetivo de reforzar los conceptos de misión y visión corporativa, objetivos del código, valores corporativos básicos existentes, valores corporativos complementarios, acoso laboral a donde dirigirse en llegado caso de presentar esta situación, así mismo se trabajó el tema de equidad de género y conflicto de intereses. También se dio a conocer los tres principales canales de denuncia que dispone la CDMB para que sus funcionarios o usuarios radiquen su respectiva denuncia si llegasen a presenciar algún acto de corrupción.

Esta capacitación fue funcional ya que muchos de quienes asistieron se actualizaron despejaron dudas y enriquecieron su conocimiento pues dentro de los asistentes se encontraba personal nuevo, los temas trabajados durante la capacitación deben ser tenidos en cuenta en el sitio de trabajo y en el área personal con el objetivo de tener buen ambiente laboral para así evitar posibles problemas que se desarrollen a causa de estrés laboral.

De igual forma, se realiza fortalecimiento a los valores institucionales (Cordialidad, compromiso, confianza, conocimiento y responsabilidad) durante las actividades realizadas en el marco de los Programas de Bienestar Social (actividades lúdicas deportivas, novenas navideñas, semana cultural, actividades para los hijos) como también durante las actividades de fortalecimiento del Sistema Integrado de Gestión y Control.

**1.2.2 DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO**

- Elaboración y ejecución del Plan de Capacitaciones Institucional**

Se elaboró el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2018, con la participación del Comité de Capacitación y Estímulos y la Comisión de Personal, presentado al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, de acuerdo al Decreto 612 de 2018 y adoptado mediante resolución N° 0680 del 30 de Julio de 2018.

De conformidad con los parámetros establecidos en el plan estratégico de talento humano “Ser, Saber y Hacer, un compromiso permanente de la CDMB” en conjunto con la participación del Comité de Capacitación y Estímulos y la Comisión de Personal, formula las siguientes actividades a realizar en la vigencia 2018. Estas actividades son aprobadas dentro del comité de capacitación y estímulos.

DIMENSIÓN	TEMA	RESPONSABLE	SEPTIEMBRE				OCTUBRE					NOVIEMBRE				DICIEMBRE				
			1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	
SER - SERVIDOR PÚBLICO	Estrategias de comunicación	Coordinador de Gestión de Talento Humano																		
	Liderazgo																			
	Desarrollo de habilidad para Trabajo en equipo																			
	Desvinculación laboral asistida (Provisionales-Encargo)																			
SABER - AUTORIDAD AMBIENTAL, RECURSOS NATURALES	Instrumentación de planificación territorial (POT, POMCA)																			
	Planeación estratégica - Plan de Gestión Ambiental Regional PGAR																			
HACER	Capacitación para la Adopción e Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG																			
	Servicio al ciudadano																			

La capacitación es una herramienta esencial en los procesos de desarrollo de competencias laborales y comportamentales, las cuales conducen al logro de niveles de excelencia que involucran el fortalecimiento del SER, SABER y el HACER del servidor público en la medida que lo habilita para el desarrollo integral de su función. En base a lo mencionado anteriormente se han realizado las siguientes capacitaciones.

El 24 y 26 de Abril de 2018, se realizó la capacitación de la Plataforma Tecnológica Vital – dictada por el ANLA.

El 28 de Mayo de 2018, se realizó la inducción a contratistas y el 26 de Octubre de 2018, se realizó la inducción de Evaluación de desempeño al personal nuevo que ingresó a la entidad y que se encuentran en periodo de prueba.

A través de la ESAP se dictaron los siguientes diplomados:

- Formulación de proyectos, se dictó del 12 de Mayo al 14 de Julio de 2018, docente Johanna Rojas
- Gobernanza para la Paz, se dictó del 30 de Mayo al 28 de Junio de 2018, Docente Sergio Plata.

En el mes de Agosto de 2018, un funcionario de Gestión del Talento Humano, asistió a una capacitación en CETIL.

El 31 de Agosto de 2018, se llevó a cabo una capacitación para explicar el proceso de los concursos adelantados por la comisión Nacional del Servicio Civil, mediante el cual se explicó el procedimiento y las acciones a seguir para la desvinculación y vinculación de la entidad, adicionalmente con el apoyo de una profesional de la Universidad Pontificia Bolivariana, se dio una charla de cómo afrontar y adaptarse a los cambios.

Con el fin de dar cumplimiento a la Capacitación relacionada con la adopción e implementación del modelo integrado de Planeación y Gestión MIPG, la Secretaria General y el Coordinador de Gestión del Talento Humano y la Jefe de la Oficina de ADEI, asistieron a dicha capacitación en la ciudad de Medellín los días del 5 al 7 de Julio de 2018, así mismo dos funcionarios de ADEI asistieron a la Ciudad de Bogotá a recibir esta capacitación.

El 3 de septiembre de 2018, se realizó la capacitación de Lean Project Management por parte de la ECAV.

El 24 de septiembre de 2018, mediante el correo corporativo se socializó la invitación para asistir al DIPLOMADO FORMACION PARA EL DESARROLLO Y LA SOSTENIBILIDAD, el cual es dado por la UNIPAZ, en convenio con la Gobernación De Santander convenio 1424-18, cuyo objeto es "Implementar Estrategias de Educación Ambiental que promueva la sensibilización ciudadana frente a la conservación de la biodiversidad en cuatro Municipios de Santander"

El 26 de septiembre de 2018, se realizó la inducción relacionada con la evaluación del desempeño para los funcionarios que ingresaron en periodo de prueba con relación a la convocatoria 435 de 2016 adelantada por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Dentro del cronograma del 5 de octubre se da inicio al Segundo Evento Ambiental donde asistieron alrededor de 150 personas, en el que la CDMB sustento los resultados de 4 investigaciones que se adelantó de la mano con la UIS; UDES; Santo Tomás; y UPB.

Del 8 al 18 de Octubre de 2018, se realizó capacitación por parte de la ECAV en cuanto a la Aplicación Proyectos Agiles con SCRUM.

El 29 de octubre de 2018, se adelantó por parte de la oficina de Contratación y la firma Legis, una capacitación relacionada con el SECOP2, es la nueva plataforma transaccional en la cual las Entidades Estatales pueden hacer todo el Proceso de Contratación en línea

El 8 de noviembre de 2018, se adelantó una charla en el Auditorio Hernando Guevara Pineda, con el fin de explicar y aclarar dudas con respecto al sistema pensional, dictada por la firma Giraldo Abogados y Asociados.

Dos funcionarios del área de Contabilidad, asistieron a la capacitación dictada por la Contaduría General de la Nación, los días del 6 al 9 de Noviembre de 2018, con relación al Marco Normativo Contable, en la ciudad de Bucaramanga.

Se realizó inscripción y pago para la capacitación a realizarse el 26 de Noviembre de 2018, relacionada con la Información Exógena – Medios Electrónicos para la DIAN, donde asistirán dos funcionarios del área de contabilidad.

El 16 de noviembre a través de correo electrónico se realizó la invitación para los Seminarios a realizar por la ESAP, para los cuales se está realizando la respectiva inscripción, estos son:

- Seminario de Cultura de Paz y Derechos Humanos, los días 20 y 27 de Noviembre de 2018
- Seminario en Gestión Pública, los días 24 de Noviembre y 1 de Diciembre de 2018.

Con el fin de dar cumplimiento al plan de capacitación de acuerdo a los temas de Estrategias de la Comunicación, Liderazgo, Trabajo en Equipo y Servicio al Ciudadano, se realizó requerimiento para cubrir estos temas, los cuales se encuentran en la oficina de contratación adelantando el proceso para llevarlos a cabo.

Seguridad y Salud en el Trabajo es una estrategia que se encarga de regular todas las actividades productivas y de servicios en las empresas, a través de la protección de la seguridad y salud de los empleados como elemento esencial, permitiendo generar condiciones laborales dignas para todos los empleados transformándose en factor positivo, dirigido a potencializar el crecimiento económico y la productividad. Es por eso que se realizó el Plan Estratégico de Seguridad Vial PESV donde se actualizó el PESV según normatividad vigente, de igual manera se realizaron las debidas inspecciones al parque automotor mediante formato establecido por el Plan Estratégico de Seguridad Vial.

En cuanto a la Promoción y Prevención, se realizó el debido proceso de los Exámenes periódicos, Semana de la Salud (Manejo del estrés, prevención de Cáncer de mama, Tamizaje nutricional, Vacunación, limpieza facial), pausas activas, bailo terapia.

En el Plan de Emergencia se trabajó el tema de la Conformación Brigada de Emergencia 2018-2019, se realizó la Participación en el VII Simulacro Nacional en respuesta a sismo

- Capacitaciones en:
  - Control de Fuego
  - Técnicas de Evacuación
  - Primeros Auxilios y RCP

En cuanto a la solicitud de Instrumentación de Planificación Territorial POT, POMCAS se realizará el próximo 6 de Diciembre de 2018 en el auditorio Hernando Guevara Pineda.

De igual manera el Plan de Gestión Ambiental Regional PGAR, se solicitó mediante Memorando el apoyo a la Subdirección de Ordenamiento y Planificación del Territorio y a la Oficina de ADEI, para cumplir con estas capacitaciones planteadas en el Plan de Capacitación

- **Plan de Bienestar Social**

El Decreto Ley 1567/1998, Artículo 20, define el Bienestar social como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora; por otro lado, los incentivos son una estrategia de motivación orientada a crear condiciones favorables al buen desempeño laboral, a través del reconocimiento del desempeño individual en cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman la planta de empleos, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Es así que la Coordinación de Talento Humano para el presente año dentro de su objetivo general afirma contribuir al desarrollo integral del Talento Humano, a través del mejoramiento de los niveles de bienestar social, que redunden en la eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados durante la vigencia 2018.

Respecto al tema de responsabilidad empresarial se realizó el ingreso de 20 practicantes y 55 judicantes, no obstante es importante reconocer que la CDMB manifestó su apoyo a los hijos de algunos trabajadores de la entidad, por lo cual se encuentran adelantando su judicatura o practica siendo alguna remunerada.

En el marco del cumpleaños número 53 de la entidad, se dio inicio a la semana cultural del 2 al 6 de octubre en la cual se adelantaron varias actividades de tipo cultural, académico y ambiental. Con gran apertura el 3 de octubre se dio inicio a la feria de negocios verdes en el jardín botánico Eloy Valenzuela, cadena de valor de bienes y servicios sostenibles de los recursos naturales que hicieron gala en esta exposición donde la ciudadanía conoció las potencialidades de los recursos naturales llevados a la vida diaria. Igualmente, las exposiciones de iniciativas productivas sostenibles para el Páramo Santurbán y los servicios ecoturísticos del hotel Refugio Piedra Parada ubicados en el corregimiento de Berlín, fueron parte de la programación de ese evento.

De igual manera se realizó ese mismo día con la celebración del Día de la Capa de Ozono, actividad que contó con la presencia de delegados de la Unidad Técnica Ozono, UTO, del Ministerio de Ambiente, encargada del diseño e implementación de las estrategias de eliminación y consumo de sustancias agotadoras de ozono (SAO). Esta importante conferencia se realiza con el fin de dar cumplimiento a los compromisos adquiridos por Colombia ante el Protocolo de Montreal, quienes harán una exposición sobre los avances que ha tenido Colombia en este tema.

Del 16 al 19 de octubre de 2018 se adelantó la semana de la salud, con la vinculación de entidades como caja de compensación, EPS y empresa privada, ofreciendo actividades de salud, belleza, educación, reflexología y deportivas.

El 31 de Octubre de 2018, se celebró el día de Halloween con la participación de aproximadamente 150 niños y los respectivos funcionarios, donde pudieron disfrutar de actividad llamada Museo interactivo de la emociones, donde se explicó de una manera lúdica y por estaciones, cómo reacciona nuestro cuerpo ante un evento que genere cualquiera de las emociones tales como tristeza, alegría, furia, desagrado y temor.

Con el fin de adelantar las actividades colectivas, planteadas en el Plan de Bienestar, se solicitaron cotizaciones a la Caja de Compensación y particulares, las cuales a través de la Secretaria General se socializará con la Dirección General para definir el proveedor y la forma de contratación y de acuerdo a eso se realizó requerimiento técnico para la celebración del día de la familia y servidor público, cine, y prepensionados.

Durante el primer semestre de 2018 se adelantó la formulación del Plan de Incentivos Institucionales vigencia 2018, presentado al Comité Institucional de Gestión y Desempeño y adoptado según Resolución N° 0680 del 30 de Julio de 2018.

Se contrataron los servicios de óptica, turismo, Salud Oral y las actividades colectivas para la ejecución del Plan de Bienestar Social 2018.

- **Programa de inducción y reinducción**

#### **Inducción**

La entidad a través Coordinación de Gestión de Talento Humano mediante comunicación radicada en la CDMB bajo el N° 015349 de 15 de Octubre de 2015, remitió a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), el reporte de las cuarenta y dos (42) vacancias definitivas existentes a la fecha de la planta de personal global y del manual de funciones y competencias laborales, que para la Corporación correspondía a la Resolución N°. 000629 de 19 de Junio de 2015; en respuesta a la solicitud recibida según comunicación N°. 28317 de fecha 9 de Octubre de 2015 de la CNSC.

Una vez cerrado el 26 de Abril de 2016 el aplicativo Registro OPEC y efectuada la migración de entidades, perfiles a la OPEC en el nuevo sistema de apoyo para la igualdad el mérito y la oportunidad "SIMO", en el mes de Agosto de 2018 se cargó nuevamente las vacantes definitivas incluidas dos (2) más, producto de la muerte de un servidor público y el ascenso en carrera por superación de periodo de prueba en empleo público de otra entidad aplicable ley 909 de 2004 para un total de 44 vacantes cargadas al SIMO; informadas a la CNSC mediante oficio CDMB 02121 de 6 de Marzo de 2017; modificándose así la certificación inicial de 42 empleos, realizada en el oficio CDMB 13910 de 8 de Septiembre de 2017.

En total la Coordinación de Gestión de Talento Humano reporto veintisiete (27) OPEC en el SIMO, la cual equivale a un total de 44 vacantes discriminadas por niveles así: treinta y cinco (35) cargos profesionales, tres (3) cargos Técnicos Administrativos y seis (6).

El programa de inducción tiene como propósito, dar a conocer a los servidores públicos que ingresan por primera vez a la entidad el componente estratégico, la organización administrativa, los derechos y deberes que hacen parte de la vinculación en sus distintas etapas.

El día 6 de Noviembre de 2018, se realizó la inducción al personal nuevo que ingresó con ocasión de la Convocatoria 435 de 2016, en donde participaron 32 funcionarios que se encuentran en periodo de prueba y 2 de libre nombramiento, donde participaron El Dr. Martin Camilo Carvajal Camaro, Ezequiel Suarez Villabona (Bienvenida), Mercedes Gaona Torres (Bienestar, Incentivos y

Capacitación), Sonia Rocío Serrano, Ramiro Corzo Laguado, German Infante Alvarez, María Carmenza Vicini, Antonio José Cardenas Rueda, Milton Villamizar Afanador y Martha Contreras Ramírez.

## **Reinducción**

La CDMB, de conformidad con los lineamientos establecidos en el capítulo II, del Decreto Ley 1567/98 (Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado). Y teniendo en cuenta que durante la vigencia 2017 se desarrolló el proceso de reinducción, la cual estuvo dirigido al fortalecimiento del direccionamiento estratégico, en razón a los cambios organizacionales surgidos del proceso de rediseño administrativo realizado en la vigencia 2016; para la vigencia 2018, de conformidad con las observaciones realizadas por el comité de capacitación e incentivos, las acciones de reinducción, estarán encaminadas a fortalecer en los servidores públicos de la entidad, los conocimientos propios del quehacer institucional a través del estudio del POMCAS y PGAR, como mecanismo para fortalecer el direccionamiento del accionar corporativo y la institucionalidad en todo el personal.

Así mismo, es importante indicar que, a través del comité de capacitación e incentivos se acordó, para la formulación del PIC vigencia 2019, tomar la información de resultados obtenida a través del diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional - DNAO realizado en la actual vigencia, dicho plan se enfocará en la dimensión de hacer (saber hacer), actualización normativa que afecta de manera directa los distintos procesos, desarrollo del sentido de pertenencia, código de integridad, modelo integrado de planeación y gestión-MIPG. Así mismo, las acciones de formación-capacitación, en reinducción a que haya lugar.

- **Medición de clima laboral**

Se están teniendo en cuenta los resultados del estudio efectuado en el año 2017, para la evaluación del clima laboral, y se encuentra en desarrollo el fortalecimiento de los indicadores que resultaron más bajos en la medición del mismo.

- **Plan de Incentivos**

Durante el primer semestre de 2018 se adelantó la formulación del Plan de Incentivos Institucionales vigencia 2018, presentado al Comité Institucional de Gestión y Desempeño y adoptado según Resolución N° 0680 del 30 de Julio de 2018.

Mediante Resolución 0613 de 13 de Julio de 2018 se establecen los lineamientos para el apoyo a la educación formal para los empleados públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción

Una vez adoptados los planes estratégicos de Talento Humano, mediante resolución 1009 del 17 de octubre de 2018 se concretó el estímulo de Bienestar Social para la vigencia 2018 y se realizó la respectiva elaboración y gestión de instrumentos para la recolección de la información (a través del formulario de google), para la identificación de necesidades y preferencias en torno a incentivos institucionales, este cuestionario fue enviado vía correo electrónico a cada uno de los empleados de planta de la entidad, incluyendo además, avisos por altavoz informando sobre el proceso y su importancia, de igual manera se realizó la respectiva elaboración los requerimientos técnicos correspondientes. Es importante indicar que el formulario incluye las áreas de salud (odontología, oftalmología) y turismo. Actualmente se encuentra adelantando el proceso de contratación.

Así mismo se reconoció el apoyo para la educación al personal de carrera administrativa y de libre nombramiento mediante Resolución 907 del 14 de septiembre de 2018, se otorgó el auxilio a la educación mediante crédito condonable a los funcionarios afiliados a Orgasina. De igual manera se reconoció el apoyo al ahorro a los funcionarios afiliados a Orgasina que pertenecen al Fondo de Empleados Fontracor.

Actualmente se está adelantando la convocatoria del Fondo de Vivienda de la CDMB, en la cual se verán beneficiados 17 funcionarios de los cuales ya se ha desembolsado 1 Crédito.

Con el fin de dar cumplimiento a la negociación colectiva entre Orgasina y la CDMB se realizó un viaje a un destino nacional, donde el funcionario y su familiar pudieron disfrutar de este beneficio. Actualmente se está adelantando los procesos de contratación para los demás puntos objeto de negociación como: Lentes, Cocina, Pintura, Dotación e inglés.

De acuerdo a los resultados de la evaluación del desempeño, tabulada por Coordinación de Talento Humano se elaboró y ejecutó el plan de incentivos a los Mejores funcionarios de Carrera Administrativa por nivel Jerárquico y mejor de Carrera Administrativa, elección a cargo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño para la vigencia del 2018.

- **Evaluación del Desempeño**

Dando cumplimiento a la normativa referente a la Evaluación del Desempeño del periodo comprendido entre el 1 de Febrero de 2017 al 31 de Enero de 2018; la Entidad llevó a cabo esta actividad para todos los servidores públicos de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción en el mes de febrero de 2018.

Los responsables de evaluar procedieron a realizar la evaluación definitiva del cumplimiento de los compromisos que equivalen al 80% y la evaluación de competencias comportamentales equivalentes al 10%; de igual forma las evaluaciones definitivas contiene la valoración del 10% restantes correspondiente a la Evaluación por Dependencias realizada por la Oficina de control Interno. De igual forma realizó la concertación de los compromisos laborales para el periodo del 1 de Febrero de 2018 al 31 de Enero de 2019.

Los resultados de la evaluación de desempeño laboral de los funcionarios de carrera se enmarcan en la escala de sobresaliente, a la fecha de calificación definitiva no se da ninguna calificación NO satisfactoria del desempeño laboral en lo servidores de la CDMB.

Teniendo en cuenta la directriz de la Comisión nacional del servicio civil, se realizó comunicación para recordar la todo el personal sobre el Acuerdo 565 de 2016, y se ha prestado asesoramiento sobre el diligenciamiento de los formatos respectivos.

- **Funcionamiento y actualización de Comités**

En cumplimiento a lo establecido en la Ley 1499 del 2017, el Director General aprobó la Resolución No. 0514 del 15 de Junio de 2018, por la cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y se reglamenta la integración y el funcionamiento del Comité Institucional de Gestión y Desempeño para la CDMB.

Este comité sustituirá o deroga los demás comités que no tengan relación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y/o que no sean obligatorios por mandato legal.

Mediante este acto administrativo se derogaron los siguientes comités:

1. Comité de Capacitación y Estímulos
  2. Comité de Evaluación del Factor de Aportes, Propuestas e Iniciativas Adicionales presentadas por los Servidores Públicos
  3. Comité de Desarrollo Administrativo
  4. Comité de Gobierno en Línea
  5. Comité Coordinador del SIGC
  6. Comité de Investigación Aplicada para el Apoyo de la Gestión Ambiental – CIAGA
  7. Comité de Inversiones Financieras
  8. Comité para la Gestión de Exclusión de Exención de Impuesto Predial Unificado
  9. Comité de Predios
  10. Comité de Evaluación para la Motivación del Proceso de Individualización de la Sanción Ambiental
  11. Comité de Responsabilidad Social Empresarial
  12. Comité de Banco de Programas y Proyectos de Inversión Pública
- **Otras acciones relevantes adelantadas en procura de optimizar el desarrollo del talento humano de la entidad.**

- Se realizó en el mes de febrero contrato con AME asistencia Médica, para brindar la atención y protección de los funcionarios de planta de la CDMB.
- Se realizó contrato para los exámenes de ingreso, egreso, periódicos, curso de alturas psicosenométricos, pruebas teórico prácticas para conductores.
- Creación del procedimiento para el reintegro laboral.
- Elaboración del plan operativo anual por objetivos de SYSO.
- Elaboración del plan operativo anual del proceso.
- Revisión del mapa de riesgos del Proceso de Gestión del Talento Humano.
- Se actualizaron Procedimientos y Formatos del Comité de Vivienda.
- Se realiza seguimiento al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo dando paso a la actualización del Plan Estratégico de Seguridad Vial.
- Inspección a Botiquines de la CDMB.
- Inspecciones locativas en la sede administrativa.
- Solicitud de servicio de Asistencia médica para los funcionarios.
- Actualización según normatividad vigente del Plan Estratégico de Seguridad Vial.
- Aplicación de línea basal para revisión documental para el programa de vigilancia epidemiológica Osteomuscular.
- Inspecciones a puesto de trabajo en prevención de desórdenes musculo esqueléticos
- Realización de exámenes periódicos a los funcionarios de la CDMB
- Capacitación en Seguridad Vial para personal Conductor de la CDMB
- Inspecciones pre operacional del parque automotor para identificar el estado del mismo.
- Afiliación al sistema de riesgos laborales a la Administradora de riesgos laborales del personal de planta y contratista
- Se suscribieron los actos de nombramiento de los nuevos funcionarios
- Respuesta a las peticiones Internas y externas relacionadas con los entes Judiciales Fiscales y Administrativas.
- De acuerdo al Cumplimiento legal en Riesgo Psicosocial, Se dispuso de un profesional en Psicología con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo, para la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial se espera tener en el mes de diciembre el diagnóstico para formular los planes de prevención en dicho riesgo para el 2019.

- Convocatoria 435 CAR-ANLA realizada por la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante la cual se proveerían cuarenta y cuatro cargos en la planta global de personal de carrera administrativa.
- Negociación colectiva entre Orgasina y la CDMB referente a temas como viaje, Lentes, Cocina, Pintura, Dotación e inglés.
- Se realizó la demarcación de las rutas internas en los sótanos de la CDMB, actualización de los Rutogramas de la CDMB y exámenes Psicosensométricos y pruebas teórico prácticas a los funcionarios conductores de la CDMB.

### 1.3 ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

La Oficina de Direccionamiento Estratégico Institucional realizó un taller para para la actualización de la FODA Institucional, FODA por procesos y los mapas de riesgos de todos los procesos SIGC, incluyendo los riesgos del sistema de gestión ambiental y del sistema de seguridad en el trabajo para la vigencia 2018.

La Oficina de Control Interno realiza el seguimiento a los planes de tratamiento propuestos en el Anexo No. 1 Matriz de riegos de corrupción del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano vigencia 2018.

Con respecto a este tema, la Oficina de Control Interno adelantó y publicó en la página web institucional el "Seguimiento al plan anticorrupción y de atención al ciudadano" con corte a diciembre 31 de 2017, abril 30 de 2018 y Agosto 31 de 2018. Estos reportes se pueden consultar en el link: <http://www.cdm.gov.co/web/gestion-institucional/planes-y-programas/plan-anticorrupcion-y-atencion-al-ciudadano>

## 2. MODULO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

### 2.1 AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

#### 2.1.1 AUTOEVALUACIÓN DEL CONTROL Y GESTIÓN

- **Informes Pormenorizados**

La Oficina de Control Interno ha venido realizando los correspondientes informes pormenorizados con los siguientes cortes que se encuentran publicados en la Web de la CDMB:

- Informe con Corte a Noviembre 12 de 2017
- Informe con Corte a Marzo 12 de 2018
- Informe con Corte a Julio 12 de 2018

- **Resultado Informe Anual DAFP**

La Oficina de Control Interno en el mes de noviembre de 2017, diligenció en la página del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, la Encuesta MECI para la vigencia 2017. Estos resultados sobre la vigencia 2017 fueron publicados por el DAFP en su página de internet, obteniéndose los siguientes resultados para la CDMB:

## Informe de Gestión y Desempeño Institucional

COMPONENTE	PUNTAJE 2017
<b>RESULTADO GENERAL DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DEL MECI</b>	
INDICE DE CONTROL INTERNO	73.6
<b>RESULTADOS POR COMPONENTES DEL MECI</b>	
AMBIENTE DE CONTROL	71.0
GESTIÓN DEL RIESGO	73.3
ACTIVIDADES DE CONTROL	73.7
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	74.3
ACTIVIDADES DE MONITOREO	68.0

- **Seguimiento al SIGC**

El Equipo Líder SIGC en coordinación con la Oficina de Control Interno, han venido trabajando en conjunto para apoyar a los diferentes procesos en el planteamiento y construcción de los planes de acción de los Registros de Mejoramiento Continuo RMC ofreciendo asesoría y acompañamiento en la búsqueda del cumplimiento de los compromisos adquiridos.

La Oficina de Control Interno ha adelantado acompañamiento y seguimiento al Sistema Integrado de Gestión y Control de la CDMB, en lo relacionado con los RAM's, RMC's, Mapas de Riesgos y Plan de acción Institucional por proceso.

- Seguimientos trimestrales del estado de RMCs por proceso.
- Informe trimestral consolidado del estado de RMCs del SIGC.
- Seguimientos trimestrales de cumplimiento de las acciones contempladas en los mapas de riesgos por proceso.
- Informe trimestral consolidado de los 16 mapas de riesgos del SIGC.
- Seguimiento trimestral del cumplimiento de las metas del Plan de Acción Institucional por proyecto y por proceso.
- Informe trimestral consolidado de las metas del PAI.

Además de lo anterior, se realizaron actividades de seguimiento e informes sobre los siguientes temas:

- Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano
  - Verificación y seguimiento a la correcta elaboración, visibilización, desarrollo y control de las acciones contempladas en la herramienta "Estrategias para la construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano", y generar los requerimientos e informes de acuerdo con los parámetros y periodicidad establecidos en las normas que regulan la materia. Ley 1474 de 2011.
  - Tres (3) informes revisados y publicados en la Web, con fechas de corte: Diciembre 31 de 2017, Abril 30 y Agosto 31 de 2018.

- Plan de Acción de la Estrategia Gobierno en Línea en sus componentes: Elementos Transversales, Información en Línea, Interacción en Línea, Transacción en Línea, Transformación en Línea y Democracia en Línea. Informes presentados en los meses de diciembre de 2017, abril, julio y octubre de 2018.
- Audiencia Pública de rendición de cuentas, realizada el 26 de abril de 2018 en el Auditorio Hernando Guevara Pineda de la Corporación Autónoma Regional para la Defensa de la Meseta de Bucaramanga, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1757 de 2015, Ley 1474 de 2011 y Ley 489 de 1998. Informe de Evaluación, aplicación y tabulación de encuestas.
- Sistema de Peticiones, Quejas y Reclamos con corte a diciembre 31 de 2017 y junio 30 de 2018.
- Elaboración y seguimiento durante el primer semestre de 2018 de las Actas del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.
  - Un (1) Acta de Comité Institucional de Coordinación de Control Interno. Marzo de 2018.
- Reportes SIRECI
  - Elaboración y registro de los reportes requeridos por la Contraloría General de la República en la plataforma del SIRECI, cuya responsabilidad recae en la Oficina de Control Interno. Catorce (14) reportes al SIRECI correspondientes a Regalías, dos (2) reportes de avance del Plan de Mejoramiento Institucional y dos (2) nuevos planes de mejoramiento por auditorías y seguimientos de la CGR, los cuales se anexan al Plan de Mejoramiento Institucional actualmente en vigencia.
  - Seguimiento a la incorporación en el SIRECI de datos e información relacionados con la rendición de la cuenta a la Contraloría General de la República, Gestión Contractual, Personal y Costos, según requerimientos del SIRECI. Un (1) reporte de rendición de la cuenta y tres (3) reportes sobre la gestión contractual.
- **Plan Operativo Proceso de Evaluación y Seguimiento del SIGC**

La Oficina de Control Interno definió y se encuentra actualmente ejecutando las actividades contenidas en el Plan Operativo para la vigencia 2018, en el cual se detallan las actividades, tiempos y responsables de su implementación, así como las fechas estimadas para su verificación y control, el cual tuvo que ser ajustado teniendo en cuenta las prioridades y directrices de la Oficina de Control Interno y el personal adscrito a la misma para la presente vigencia.

- **Seguimiento al SUIP - SIGEP**

Seguimiento de reportes de información al Sistema Único de Información Personal (SUIP) y al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) adelantados por la CDMB. Cuatro (4) reportes correspondientes a los meses de enero, abril, julio y octubre de 2018.

- **Seguimiento a LITIGOB - eKOGUI**

Seguimiento y control a la implementación, desarrollo y generación de reportes institucionales en el Sistema Único de Información Litigiosa del Estado Colombiano - LITIGOB - eKogui. Un (1) informe en los meses de marzo y agosto de 2018.

- **Fomento de la cultura de control interno**

Se trabajó en el diseño e implementación de programas y mecanismos de sensibilización, capacitación y divulgación de la cultura de control interno y temas relacionados, dentro de la vigencia 2018.

- **Banco de proyectos**

Seguimiento y monitoreo a los diferentes proyectos inscritos en el Banco de Proyectos Institucional. Informes con corte a diciembre de 2017, marzo, junio y septiembre de 2018.

- **Matriz rendición de informes**

Seguimiento a la Matriz de Rendición de Informes a Grupos de Interés. Dos (2) reportes anuales.

## **2.2 AUDITORÍA INTERNA**

- **Procedimiento Auditoría Interna**

El Proceso de Evaluación y Seguimiento al SIGC, cuenta con procedimientos actualizados de Auditorías Internas Integrales, Auditorías Internas de Gestión y Acciones Correctivas, Preventivas y de Mejora, vinculando dentro del Ítem "Documentación de Referencia y Soporte", el nuevo MECI 2014.

Los documentos se encuentran en la siguiente versión:

- V-ES-PR01 versión 11 Procedimiento de Auditorías Internas Integrales
- V-ES-PR03 versión 6 Procedimiento de Auditorías Internas de Gestión
- V-ES-PR02 versión 10 Procedimiento Acciones Correctivas, Preventivas y de Mejora

- **Cronograma Anual de Auditorías Aprobado**

En reunión del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno de fecha 15 de marzo de 2018, el Director General aprobó el Cronograma de Auditorías 001 correspondiente a la vigencia 2018, en el cual se registran seis (6) auditorías internas de gestión, una (1) auditoría externa (ICONTEC) y una (1) auditoría interna integral al SIGC institucional.

- **Auditorías Internas de Gestión**

Durante la vigencia 2018 la Oficina de Control Interno ha venido dando cumplimiento a lo establecido en el Cronograma de Auditorías 001 de 2018 desarrollando Auditorías Internas de Gestión para los siguientes procesos:

- Gestión Documental
- Cultura Ambiental
- Gestión de Tecnología de la Información
- Gestión Jurídica
- Relaciones con Partes Interesadas

- Para cada una de ellas se desarrollaron las siguientes etapas:
  - Planeación de la Auditoría.
  - Ejecución de la Auditoría según Cronograma de Auditorías Vigencia 2018.
  - Análisis y Evaluación de resultados de la Auditoría.
  - Seguimiento a Planes de Acción producto de los hallazgos de la Auditoría Interna de Gestión.
  - Evaluación de auditores y demás actividades pos-auditoría.

Actualmente se está desarrollando la Auditoría Interna Integral la cual estableció los siguientes objetivos:

- Evaluar si la organización mejoró los Sistemas de Gestión (Calidad bajo las normas ISO 9001:2015, Seguridad y Salud en el Trabajo bajo la norma OHSAS 18001:2007 y Gestión Ambiental bajo la norma ISO 14001:2015).
- Establecer la eficacia de la organización en la satisfacción del cliente, identificación, valoración y control de sus peligros y riesgos y aspectos e impactos ambientales.
- Verificar el cumplimiento de los requisitos exigidos por los Sistemas de Gestión.

Con lo anterior, se destaca la gestión realizado por la Oficina Control Interno para ejecutar y cumplir a cabalidad con lo establecido en el cronograma de auditorías propuesto, al igual que la disposición y participación de los diferentes procesos en las mismas, lo cual redundo en un fortalecimiento del Sistema de Control Interno de la entidad.

La Auditoría Externa de Seguimiento (ICONTEC) se proyecta realizar en el primer trimestre de 2019.

- **Auditoría de Cumplimiento CGR**

La Entidad durante el segundo semestre del 2018, recibió la Auditoría de Cumplimiento – vigencia 2017, por parte de la Contraloría General de la República, en la cual se establecieron 7 hallazgos.

Con el fin de subsanar de fondo los citados hallazgos, la CDMB se encuentra elaborando el Plan de Mejoramiento Institucional que comprende la ejecución de acciones dentro de la vigencia del año 2019.

- **Auditoría Interna Integral 2018**

La Oficina de Control Interno se encuentra liderando la ejecución de la Auditoría Interna Integral vigencia 2018, la cual dio inicio el pasado 29 de Septiembre de 2018 y se espera estar terminando el 20 de Diciembre de 2018, lo anterior con el fin de evaluar si la organización mejoró los Sistemas de Gestión (Calidad bajo las normas ISO 9001:2015, Seguridad y Salud en el trabajo bajo la norma OHSAS 18001:2007 y Gestión Ambiental bajo la norma ISO 14001:2015), establecer la eficacia de la organización en la satisfacción del cliente, identificación, valoración y control de sus peligros y riesgos y aspectos e impactos ambientales, y por último verificar el cumplimiento de los requisitos exigidos por los Sistemas de Gestión.

- **Auditoría Externa de Seguimiento**

Se programó para el mes de Febrero de 2019, la Auditoría Externa de Seguimiento a los Sistemas de Gestión (Calidad, Ambiental y Seguridad y Salud en el trabajo) bajo las normas NTC ISO 9001:2015, Sistema de gestión Ambiental ISO 14001:2015 y al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo OHSAS 18001.

- **Informe Control Interno Contable**

Con el fin de dar cumplimiento a la resolución 357 de 2008 emitida por la Contaduría General de la Nación y de conformidad con la Ley 87 de 1993 y el marco del Modelo Estándar de Control Interno – MECI 2014, la Oficina de Control Interno de la Corporación Autónoma Regional para la Defensa de la Meseta de Bucaramanga, elaboró y remitió dentro de las fechas establecidas por la Contaduría General de la Nación, el informe de Control Interno Contable correspondiente a la vigencia 2017.

- **Informe Derechos de Autor de Software**

La oficina de control Interno de la CDMB elaboró y remitió en forma oportuna, los resultados del seguimiento realizado al software instalado en los equipos de cómputo de la entidad, respecto al cumplimiento de la norma en materia de derechos de autor de software exigida por la Dirección Nacional de Derechos de Autor, de conformidad con lo ordenado por las Directivas Presidenciales 01 de 1999 y 02 de 2002, para el periodo comprendido entre enero 01 hasta diciembre 31 de 2017.

## **2.3 PLANES DE MEJORAMIENTO**

- **Plan de Mejoramiento Institucional**

La Entidad durante el primer semestre del 2017, recibió la Auditoría gubernamental con Enfoque Integral modalidad regular – vigencia 2016, por parte de la Contraloría General de la República, la cual presentó el respectivo informe de auditoría en el mes de julio de 2017.

Sobre este tema, la CDMB elaboró y reportó al SIRECI (Julio 26 de 2017) y se encuentra ejecutando un Plan de Mejoramiento Institucional, en el que se definieron 25 acciones encaminadas a subsanar de fondo los 13 hallazgos identificados en el referido informe de auditoría. Cabe anotar que del anterior Plan de Mejoramiento quedaron 12 hallazgos, sobre los cuales se establecieron 22 acciones para su corrección y mejoramiento.

Igualmente, se incorporaron tres (3) nuevos hallazgos producto de 2 auditorías adelantadas por la CGR en materia ambiental, para lo cual se definieron e incorporaron cinco (5) nuevas acciones al Plan de Mejoramiento Institucional actualmente en ejecución por parte de la CDMB.

Con corte a junio 30 de 2018 la CDMB reportó al SIRECI un cumplimiento del 88.4% y un Avance del 68.0% del Plan de Mejoramiento.

En la actualidad la entidad se encuentra elaborando un nuevo Plan de Mejoramiento con el fin de subsanar de fondo los hallazgos definidos en el Informe de Auditoría de Cumplimiento sobre la vigencia 2017 recién entregado a la CDMB por parte de la Contraloría General de la República.

- **Planes de Mejoramiento por Proceso**

Como producto de Auditorías Internas de Gestión, Auditorías Internas Integrales, Reportes de Acciones de Mejoramiento y Registros de Mejoramiento Continuo, la entidad desarrolla en forma permanente planes de mejoramiento por proceso, que incluyen acciones preventivas, correctivas y de mejora, sobre las cuales la Oficina de Control Interno realiza seguimiento trimestral, con el fin de verificar el cumplimiento efectivo y oportuno de las mismas por parte de los procesos y funcionarios responsables, encaminados hacia el mejoramiento continuo del Sistema Integrado de Gestión y Control – SIGC.

- **Informes SIRECI**

La CDMB ha diligenciado la totalidad de los formatos del SIRECI y ha reportado el 100% de la información solicitada por la Contraloría General de la República en desarrollo de la Rendición Anual de Cuentas, suscripción y avance de Planes de Mejoramiento, Personal y Costos, Gestión Contractual y Regalías mensual y trimestral.

### **3. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA**

La CDMB, para la divulgación y comunicación de su información utiliza los siguientes canales Internos y Externos de comunicación:

- Oficina de Atención al Ciudadano
- Página web [www.cdm.gov.co](http://www.cdm.gov.co)
- Línea telefónica 018000917300
- Línea del PBX: 6346100
- Celular No. 3187069866 personalizado del Grupo Elite Ambiental – GEA
- A través de los gestores institucionales en los 13 municipios del área de jurisdicción
- A través del correo [info@cdmb.gov.co](mailto:info@cdmb.gov.co)
- A través de un buzón físico a la entrada de la Entidad
- Por Redes Sociales (Facebook, Twitter, google +, YouTube), comunicaciones escritas, foros, entrevistas a medios de comunicación y eventos presenciales.

### **SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG**

- **CAPACITACIÓN MIPG**

Con el fin de desarrollar las competencias laborales se determinó incorporar en el Plan Institucional de Capacitación – PIC vigencia 2018, la capacitación de personal adscrito a las dependencias de la Secretaria General y Oficina de Direccionamiento Estratégico Institucional que tendrán el liderazgo de llevar a cabo la implementación del MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG en la CDMB.

- **ACTO ADMINISTRATIVO**

En cumplimiento a lo establecido en la Ley 1499 del 2017, el Director General aprobó la Resolución No. 0514 del 15 de Junio de 2018, por la cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y

Gestión – MIPG y se reglamenta la integración y el funcionamiento del Comité Institucional de Gestión y Desempeño para la CDMB.

- **INTEGRACIÓN PLANES INSTITUCIONALES CON EL PLAN DE ACCIÓN VIGENCIA 2018**

En cumplimiento al Decreto 612 del 4 de Abril de 2018, la Entidad realizó la integración de los 12 planes institucional con el Plan de Acción 2016-2019 “Unidos por el Ambiente”, el cual se puede consultar en el siguiente link de la página web de la CDMB:

<http://www.cdmb.gov.co/web/documentos/gestion-institucional/1658--111/file>

- **APLICACIÓN AUTODIAGNOSTICOS MIPG**

La Entidad viene realizando la aplicación de los autodiagnósticos por proceso establecidos por la función pública, los cuales permitirán establecer los Planes de Acción que permitan la implementación de las dimensiones y políticas de gestión en la CDMB.

## RECOMENDACIONES

1. Implementar en forma efectiva la entrega de información sobre la eficacia y eficiencia del SIGC, así como el seguimiento a la aplicación de la 1ª y 2ª Línea de defensa del MIPG con un enfoque basado en riesgos.
2. Robustecer los mecanismos de evaluación del diseño y la efectividad de los controles institucionales y proveer información a la alta dirección referente a la efectividad y utilidad de los mismos.
3. Promover la toma de conciencia de los procesos frente a la importancia de la autoevaluación del control y la apropiación del Instructivo de Autoevaluación del Control para su correcta aplicación.
4. Fortalecer la aplicación de la Administración del Riesgo y su comprensión por parte de todos los procesos, con el propósito de que se convierta en una herramienta fundamental de la planeación institucional. Adicionalmente, fortalecer los controles para identificar y corregir las fallas en la identificación, análisis, valoración y tratamiento de los riesgos.
5. Cada proceso de la organización debe implementar las estrategias y mecanismos de seguimiento y control necesarios para cumplir en forma efectiva las metas consignadas en el plan de acción institucional 2016-2019.
6. Optimizar los mecanismos de medición y evaluación de la satisfacción del cliente, con el fin de conocer en forma clara sus necesidades y expectativas, para de esta forma orientar los esfuerzos institucionales hacia su satisfacción y por ende, mejorar nuestra imagen corporativa a nivel regional y nacional.
7. El Proceso de Relaciones con Partes Interesadas, debe fortalecer la funcionalidad de los Canales de comunicación con el cliente interno, de tal forma que se establezcan claramente los mecanismos y escenarios de interacción en pro del desarrollo y crecimiento institucional.

8. Fortalecer la evaluación de la eficacia de las estrategias de la entidad para promover la integridad en el servicio público, especialmente, si con ella se orienta efectivamente el comportamiento de los servidores hacia el cumplimiento de los estándares de conducta e Integridad (valores) y los principios del servicio público; y si apalancan una gestión permanente de los riesgos y la eficacia de los controles.
9. Definir e implementar estrategias orientadas a fortalecer el modelo de operación por procesos, buscando generar identidad y pertenencia por parte de sus integrantes.



REYNALDO MATEUS BELTRÁN  
Jefe Oficina de Control Interno

Proyectó: Antonio José Cardenas R. Prof. OCI.



