

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

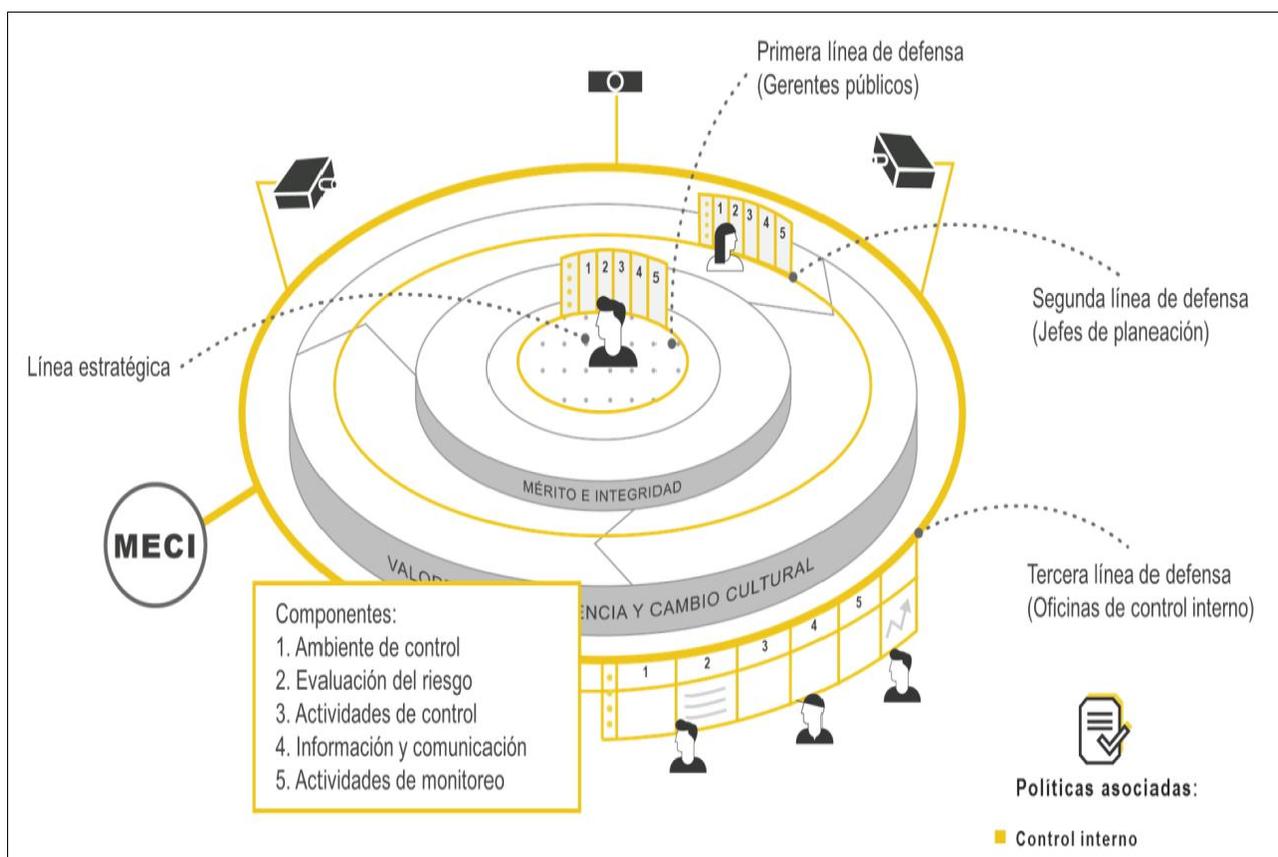
INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO LEY 1474 DE 2011

CORTE A DICIEMBRE 31 DE 2019

JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO: PAOLA ANDREA MELENDEZ DÍAZ

La Oficina de Control Interno, en cumplimiento del artículo 9 de la Ley 1474 de 2011 y en desarrollo del Decreto 1499 de 2017 mediante el cual se integró el Sistema de Desarrollo Administrativo y el Sistema de Gestión de Calidad, definiéndose un solo Sistema de Gestión, que se articula con el Sistema de Control Interno definido en la Ley 87 de 1993 y el MECI:2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, presenta el Informe Pormenorizado del Estado del Sistema de Control Interno de la Corporación Autónoma Regional para la Defensa de la Meseta de Bucaramanga - CDMB, para el periodo comprendido entre el 12 de julio y el 31 de Diciembre de 2019.

Séptima dimensión – Control Interno



Fuente: Manual Operativo MIPG.

Este informe se continúa presentando bajo la estructura del Modelo MECI, (Dos (2) módulos, Seis (6) Componentes y Un (1) Eje transversal); siempre enfocado en la séptima dimensión de control interno dentro del MIPG y en línea con las buenas prácticas que referencia el Modelo COSO.

1. MODULO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

Siguiendo la metodología PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), El Director General y el Equipo Líder SIGC elaboraron el Plan Operativo del SIGC vigencia 2019, 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 norma 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.

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 2019, fortaleció la socialización del direccionamiento estratégico a través de la página web, intranet, carteleras e inducciones al personal de nómina y contratistas, haciendo especial énfasis en las sedes de trabajo ubicadas en los Viveros la Rosita y Nazareth y el Jardín Botánico Eloy Valenzuela.

a. Misión E-GE-DE02 Versión 3



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.
[Ver adjunto.](#)

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

POLÍTICA INTEGRADA SIGC

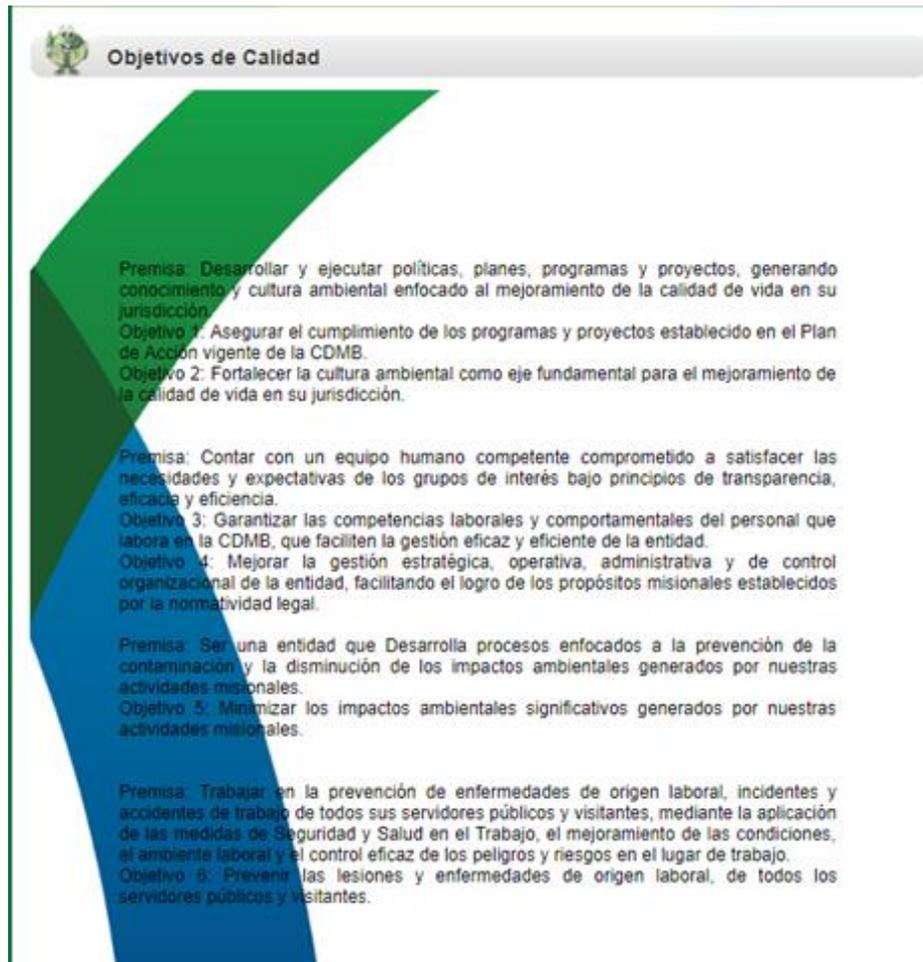
La Corporación Autónoma Regional para la Defensa de la Meseta de Bucaramanga – CDMB, como Autoridad Ambiental en cumplimiento de la normatividad legal vigente, desarrolla y ejecuta políticas, planes, programas y proyectos, generando conocimiento y cultura ambiental que posibilita la administración y 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.

Para ello contamos con un equipo humano competente comprometido a satisfacer las necesidades y expectativas de los grupos de interés bajo principios de transparencia, eficacia y eficiencia, logrando el buen funcionamiento de los recursos públicos y mejorando continuamente el sistema integrado de gestión.

Desarrollamos procesos enfocados a la prevención de la contaminación y la disminución de los impactos ambientales generados por nuestras actividades misionales, de igual manera trabajamos en la prevención de enfermedades de origen laboral, incidentes y accidentes de trabajo de todos sus servidores públicos y visitantes, mediante la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento de las condiciones, el ambiente laboral y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Esta política será publicada, divulgada y actualizada cada vez que la organización lo considere pertinente. De igual manera estará disponible a todas las partes interesadas.

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



- **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 continúan evaluando las necesidades de los usuarios del área de jurisdicción. Por otra parte, las necesidades legales de la Entidad se actualizan mensualmente en un registro denominado Normograma Institucional, el cual contiene la compilación de las normativas legales aplicables.

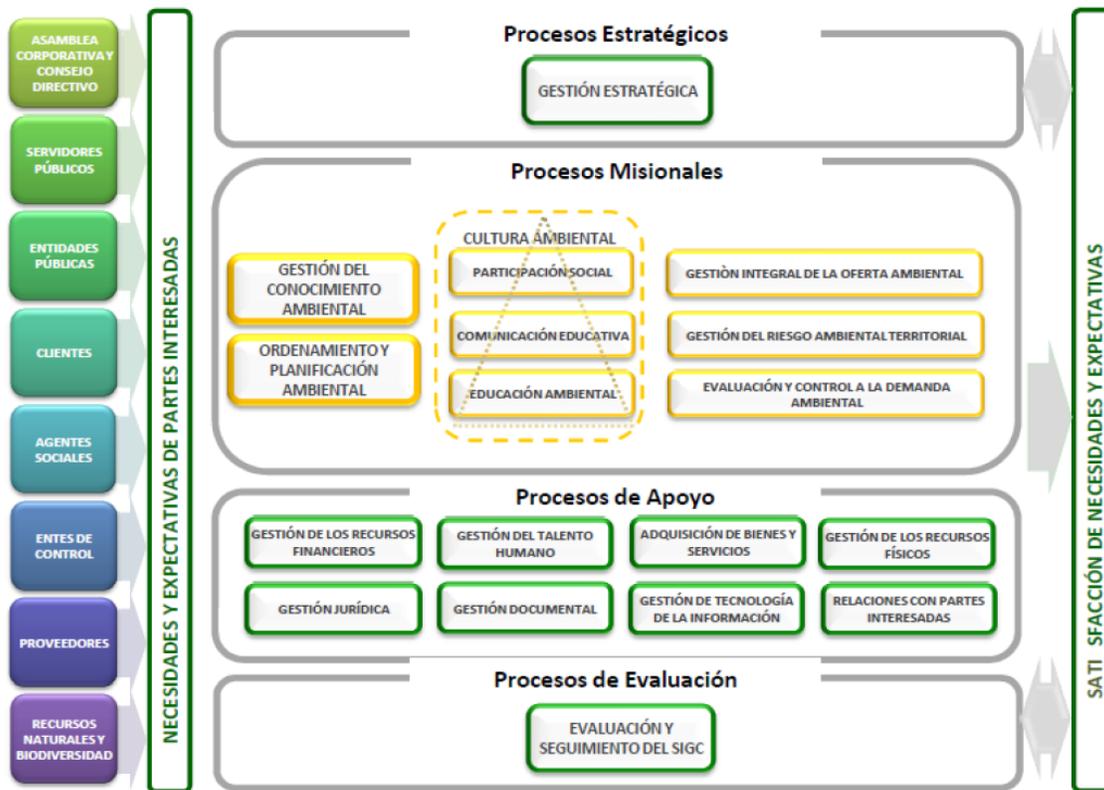
- **Planes Operativos por proceso**

En el primer trimestre del 2019, los procesos del SIGC establecieron los diferentes Planes operativos para la vigencia 2019 con el propósito de planear el cumplimiento de las metas de los proyectos y de las actividades de los diferentes procesos.

A Diciembre de 2019, la Oficina de Direccionamiento Estratégico Institucional, realizó seguimiento mensual al cumplimiento de los Planes Operativos definidos en el Plan de Acción Institucional para la vigencia 2019.

1.1.2 MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS

- **Mapa de Procesos**

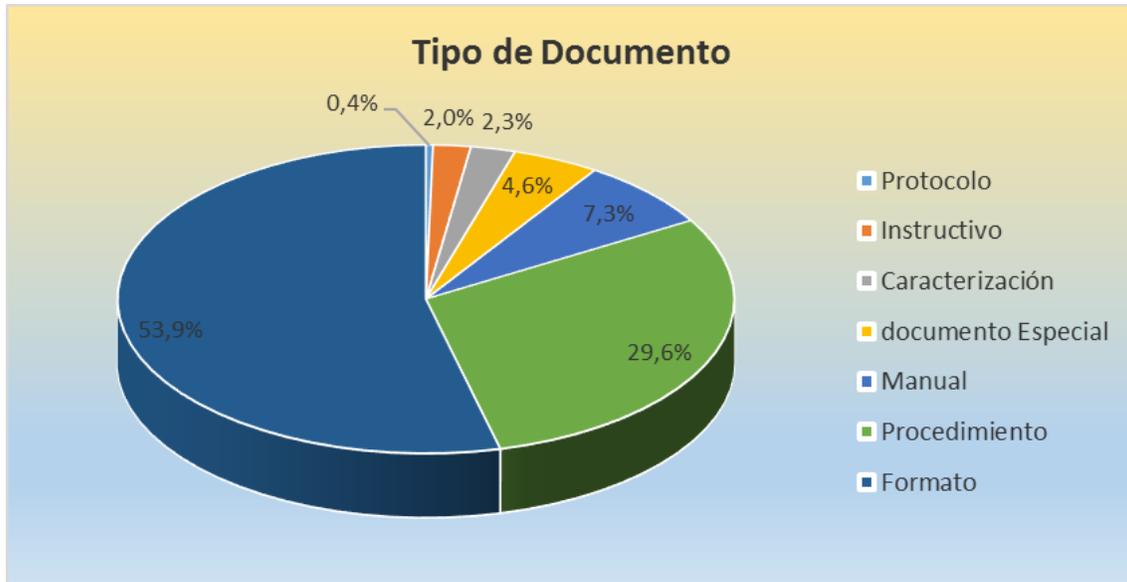


El proceso de Gestión Estratégica tiene aprobado el Documento especial Mapa de Procesos E-GE-DE04 Versión 5, este control se lleva teniendo en cuenta el procedimiento Control de Documentos.

- **Documentos del SIGC**

El Proceso de Gestión Documental por medio del Equipo Líder SIGC, administra el aplicativo del Sistema Integrado de Gestión y Control - SIGC, siguiendo las directrices del procedimiento control de documentos, en donde la CDMB a 31 de diciembre de 2019, cuenta con un total de 813 documentos vigentes.

TIPO DE DOCUMENTO	# DE DOCUMENTOS	%
Protocolo	3	0,4%
Instructivo	16	2,0%
Caracterización	19	2,3%
Documento Especial	37	4,6%
Manual	59	7,3%
Procedimiento	241	29,6%
Formato	438	53,9%
Total de Documentos	813	100%



La Delegada o 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
<i>Adquisición de Bienes y Servicios</i>	57
<i>Cultura Ambiental</i>	46
<i>Evaluación y Control a la Demanda Ambiental</i>	104
<i>Evaluación y Seguimiento del SIGC</i>	28
<i>Gestión de los Recursos Financieros</i>	38
<i>Gestión de los Recursos Físicos</i>	61
<i>Gestión de Tecnología de la Información</i>	71
<i>Gestión del Conocimiento Ambiental</i>	174
<i>Gestión del Riesgo Ambiental Territorial</i>	12
<i>Gestión del Talento Humano</i>	89
<i>Gestión Documental</i>	33
<i>Gestión Estratégica</i>	46
<i>Gestión Integral de la Oferta Ambiental</i>	18
<i>Gestión Jurídica</i>	11
<i>Ordenamiento y Planificación Ambiental</i>	5
<i>Relaciones con Partes Interesadas</i>	20
TOTAL DE DOCUMENTOS	794

- **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 diciembre 31 de 2019 un total de 242 solicitudes de creación, modificación o derogación de documentos de los cuales a la fecha se han revisado:

MES/2019	Solicitudes Revisadas	%
Enero	1	0.4%
Febrero	0	0.0%
Marzo	15	6.2%
Abril	11	4.5%
Mayo	43	17.8%
Junio	25	10.3%
Julio	20	8.3%
Agosto	4	1.7%
Septiembre	59	24.4%
Octubre	35	15.4%
Noviembre	25	10.3%
Diciembre	4	1.7%
Total	242	100%

- **Publicación y divulgación de procedimientos**

La CDMB divulga su sistema de gestión documental vía correo electrónico institucional a través de la cuenta equiposigc@cdmb.gov.co donde se informan las respectivas actualizaciones, igualmente se 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, 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 2019.

1.1.4 INDICADORES DE GESTIÓN

Durante la vigencia 2019, los procesos responsables de programas y proyectos de la Entidad, reportaron 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 institucional (Indicadores por proceso). Adicionalmente 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.

Con corte a Diciembre de 2019, la ejecución consolidada de todos los programas que conforman el Plan de Acción Institucional ascendió a un cumplimiento del 98.99%.

- **Revisión por la Dirección**

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.

La Dirección General y la Oficina de Direccionamiento Estratégico Institucional, realizaron durante el primer trimestre de la presente vigencia la revisión por la dirección a su Sistema Integrado de Gestión y Control con corte a 31 de Diciembre de 2018.

A través de los diferentes procesos del SIGC se recopilamos diferentes insumos con el propósito de establecer decisiones para la mejora.

Información de Entrada para las Actividades de Revisión por la Dirección	
• Seguimiento de acciones de Revisión por la Dirección previas	* Estado de las investigaciones de incidentes, acciones correctivas y acciones preventivas
• Cambios en las Cuestiones Internas y Externas	* Aspectos ambientales significativos
• Satisfacción del cliente y retroalimentación de las partes interesadas pertinentes	* Resultados de la participación, consulta y desempeño de los trabajadores
• Resultados de Auditorías Internas	* Resultado de desempeño de los Proveedores Externos
• Estado de Acciones Correctivas, Preventivas y de Mejora	* Política y Objetivos del SIGC
• Desempeño de los Procesos y Conformidad del Producto	* Evaluaciones de cumplimiento con los requisitos legales y otros requisitos
• Desempeño Ambiental para la Mejora	* Administración del Riesgo
• Desempeño SST, identificación y valoración del control de los Riesgos y peligros de la Entidad	* Adecuación y suficiencia de Recursos
• Cambios y Recomendaciones de mejora para el SIG	
• Eficacia estrategias implementadas para alcanzar los objetivos, metas y resultados esperados del SGSST	* Cumplimiento del plan de trabajo anual de SST
* Capacidad del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	* Nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización
• Cumplimiento de planes específicos, de las metas establecidas y de los objetivos	* Resultados de Inspecciones a los puestos de trabajo, las máquinas, equipos y en general
* Condiciones en los ambientes de trabajo;	* Condiciones de salud de los trabajadores
* Ausentismo laboral	* Daños a la propiedad, máquinas y equipos

Esta actividad se llevó a cabo el día 6 de marzo de 2019, liderada por la Dirección General, con el ánimo de fortalecer las diferentes situaciones encontradas en el informe gerencial, donde se determinaron 20 decisiones y 33 acciones para la mejora a los diferentes procesos.

- **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, Código E-GE-FO09 donde recopila las principales políticas de operación de los diferentes procesos del SIGC. Este documento se encuentra publicado para su consulta en la Intranet Institucional.

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, fue socializado en todas las jornadas de inducción tanto individual como grupal hasta la vigencia 2018 por parte del proceso de Gestión del Talento Humano, ya que a partir del año 2019 se ha estado trabajando como MANUAL DE INTEGRIDAD, el cual se encuentra en proceso de creación y actualización. Una vez se formalice el documento final, el grupo de Gestión del Talento Humano procederá a su socialización institucional.

Sin embargo, durante la vigencia 2019 la entidad realizó el fortalecimiento de los valores institucionales (Cordialidad, compromiso, confianza, conocimiento y responsabilidad) mediante la ejecución de las diferentes realizadas en el marco de los Programas de Bienestar Social (actividades lúdicas deportivas, semana cultural, actividades para los hijos), así como durante las actividades de fortalecimiento del Sistema Integrado de Gestión y Control - SIGC.

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 2019, de conformidad con los parámetros establecidos en el plan estratégico de talento humano “Ser, Saber y Hacer, presentado al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, de acuerdo al Decreto 612 de 2018 y adoptado mediante resolución N° 0070 del 31 de enero de 2019.

Con el acompañamiento de la contratista profesional de Empleo Público, se realizó la capacitación sobre la evaluación del desempeño correspondiente a la vigencia 2018 – 2019 y sobre el nuevo sistema de evaluación en cumplimiento al Decreto 617 de 2018, durante los días 7, 11, 12, 14, 16, 19 y 20 de febrero de 2019.

El 19 de febrero de 2019, en el Auditorio Hernando Guevara Pineda, se adelantó la capacitación virtual para el personal asistencial sobre organización de archivos de gestión, importancia de la hoja de control, ofrecida por el Archivo General de la Nación.

El 26 de febrero de 2019, a través de la Subdirección de SOPIT, se adelantó la capacitación sobre las buenas prácticas, uso y diligenciamiento de los formularios del sistema de información Ambiental (SINCA).

La Oficina de Contratación realizó evento de capacitación a los empleados vinculados al Área de Tesorería referente al manejo de la plataforma del SECOP II en la asignación de los usuarios con rol para tesorería, así como el procedimiento a seguir en el pago de las cuentas. La capacitación también estuvo dirigida a todos los servidores públicos de la CDMB durante los días 25, 28 de febrero de 2019

La Oficina de Contratación continuó con el evento de capacitación a los empleados y contratista referente al manejo de la plataforma del SECOP II en el procedimiento a seguir para el pago de las cuentas durante los días 4, 5 y 6 de marzo de 2019.

El 7 de marzo de 2019, se brindó capacitación al personal sobre las generalidades del sistema de SGS- SST, donde se trataron temas como definición de accidentes de trabajo, niveles de riesgo y centros de trabajo, normatividad de seguridad y salud en el trabajo.

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 y bailoterapia.

De igual forma, durante la vigencia 2019 se adelantaron las siguientes capacitaciones:

Capacitaciones Individuales:

- MIPG Directivo
- MIPG, Nueva metodología de riesgo y controles en las entidades públicas.
- Seminario Taller exógena para la DIAN, medios electrónicos 2020
- Nuevas tendencias en Talento Humano
- Fundamentos del Régimen Disciplinario de los Servidores Públicos
- Capacitación del SIGEP II

Capacitaciones Colectivas:

- Comisión de personal y temas relacionados con función y vigilancia de la Carrera Administrativa
- Capacitación tributaria - Presentación Declaración de Renta 2018
- Actualización tributaria y contable
- Actualización Política Nacional de Gestión del Riesgo
- Nuevo Código Disciplinario
- PGAR 2015-2031
- Fortalecimiento en el uso y manejo de la información reportada y transmitida en el inventario Nacional de Bifenilos Policlorados (PBC)
- Fundamentos del régimen disciplinario de los servidores públicos, novedades sustanciales y procesales
- Comunicación
- Trabajo en equipo
- Servicio al ciudadano
- Liderazgo

- SECOP II
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud
- Diligenciamiento y buenas prácticas sistema SINCA
- Organización de archivos de gestión - Importancia de la hoja de control
- Inducción aplicativo SEDEL – Evaluación del desempeño
- Capacitación en negociación colectiva
- Evaluación definitiva del desempeño laboral y situaciones administrativas
- Actualización y estrategias de socialización del código de ética.

- **Plan de Bienestar Social**

Se realizó la formulación del Plan de Incentivos Institucionales vigencia 2019, presentado al comité Institucional de Gestión y Desempeño del MIPG y adoptado según resolución N° 0070 del 31 de Enero de 2019.

Las actividades colectivas para la ejecución del Plan de Bienestar Social 2019 programadas se desarrollaron dentro de un contrato global de logística institucional a través de la Oficina de GESA.

Se dio cumplimiento al Plan en un 100% acorde a las actividades planeadas dentro de los planes operativos y bienestar

Actividades realizadas:

- Eucaristía primer viernes del mes
- Actividad de bienestar turismo
- Pasa la tarde con la dirección
- Rumba terapias
- Entrega de cine bono
- Reconocimientos días especiales,
- Día de la familia
- Semana de la salud
- Día del medio ambiente
- Actividades de recreación
- Fortalecimiento relaciones interpersonales
- Semana cultural
- Celebración día de los niños
- Novenas de navidad
- Concurso decoración navideña
- Programa pre pensionados
- Evaluación de la gestión

- **Programa de inducción y reinducción**

Se realizó esta actividad el mes de diciembre de 2019 para personal nuevo y antiguo de la CDMB, (Temas: Políticas Ambientales, el Deber Ser de las Corporaciones, Seguridad de la Información y Resolución de Conflictos de intereses).

- **Medición de clima laboral**

Se realizó la encuesta de clima laboral al Personal de planta adscrito a la Corporación Autónoma Regional para la Defensa de la Meseta de Bucaramanga durante el período 2019.

Para la determinación del número de encuestas se revisó en la base de datos el número de empleados de planta activos, en este caso contestaron 144 funcionarios de planta.

Cuando se finaliza el proceso de evaluación se procede a analizar los datos obtenidos, para dicha actividad el instrumento del Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP establece un modelo de tabulación, a partir de la frecuencia de respuesta correspondiente a cada uno de los cuatro grados que comprende la escala, con fin de generar mayor claridad en la información se presenta de la siguiente manera.

La Dimensión con menor calificación fue: Compensación/Reconocimiento, No obstante, las Dimensiones de Infraestructura, Relaciones Interpersonales, Toma de Decisiones, mostraron índices bajos pero estos no fueron exaltados al momento de realizar la suma pues algunas preguntas de esa misma Dimensión arrojaron índices de favorabilidad, de igual manera para realizar el plan de acción se tuvieron en cuenta las dimensiones mencionadas anteriormente, por otro lado las Dimensiones Estructura y Procesos y sentido de pertenencia se ubican en el límite de aceptación.

Las recomendaciones que se plantearon fueron las siguientes:

- Se determinó la influencia que tendría el plan de acción para Mejorar el clima de los trabajadores de la corporación.
- Se analizó cuáles son los principales problemas que afectan el clima laboral de la CDMB.
- Se identificó los talleres adecuados que modificarán y cambiarán el clima laboral en la corporación.
- Se evaluará las actitudes y comportamientos de los funcionarios después de haber aplicado los talleres o capacitaciones planteados para mejorar el clima laboral.

- **Plan de Incentivos**

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 2019 en cumplimiento de lo establecido en la Resolución N° 0070 del 31 de Enero de 2019

Se otorgaron incentivos a los Mejores funcionarios de Carrera Administrativa por nivel Jerárquico y Mejor de Carrera Administrativa, elección a cargo del Comité de institucional de Gestión y Desempeño, la cual se realizó de acuerdo a los soportes de la Evaluación del Desempeño Laboral del Periodo 1 de febrero de 2018 a 31 de enero de 2019. Se realizó acto protocolario para la entrega de los incentivos.

Mediante Resolución 0613 de 13 de Julio de 2019 se establecieron lineamientos de apoyo a la educación Formal para los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción de la entidad.

- **Evaluación del Desempeño**

La evaluación corresponde al periodo comprendido entre el 1 de Febrero del 2018 al 31 de Enero del 2019 (fecha de corte estipulada por la CNSC), aplica en su totalidad a la evaluación del desempeño laboral de sesenta y un (61) funcionarios, que para la época de la evaluación ostentan derechos de Carrera Administrativa son titulares y están en encargo por vacaciones temporales y definitivas, incluidos cinco (5) funcionarios de planta transitoria.

En el periodo señalado para la evaluación del desempeño laboral, la entidad no cuenta con un sistema propio, por lo tanto, la Corporación Autónoma Regional para la Defensa de la Meseta de Bucaramanga, mediante Resolución N° 0134 de 1 de Marzo de 2017, adoptó el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de Carrera Administrativa, en Periodo de Prueba y de Libre Nombramiento y Remoción vinculados en la planta de personal de la CDMB, establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), mediante Acuerdo N°. 565 de 2016.

En los instrumentos señalados por la CNSC, se define que cada funcionario además de cumplir con los compromisos laborales pactados que corresponde al 80% del total de la evaluación, deberá realizar evaluación de las competencias comportamentales que equivalen al 10% y una evaluación por dependencias del 10% que realiza la Oficina de Control Interno la cual quedo determinada por la Resolución N°. 0643 de 4 de Agosto de 2017.

En cumplimiento a lo señalado por la Ley 909 y de acuerdo a los instrumentos adoptados por la Comisión Nacional del Servicio Civil y dando seguimiento a lo dispuesto en la política institucional del Talento Humano; en la entidad se cumplió con la evaluación del desempeño laboral correspondiente bajo los siguientes parámetros:

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 617 de 2018, adoptado en la entidad mediante la Resolución 095 de 8 de febrero de 2019, por lo anterior se realizó capacitación a los funcionarios incluidos los nuevos que ingresaron mediante concurso de méritos, convocatoria 435-206 CAR-ANLA, posteriormente se realiza asesoría y seguimiento con ocasión de la primera evaluación semestral del periodo 2019-2020, además se realiza acompañamiento y seguimiento al proceso de Evaluación al Desempeño Laboral - SEDEL empleados Carrera y Libre Nombramiento y Remoción.

Para la evaluación del desempeño correspondiente al período comprendido entre 01 de febrero de 2019 y 31 de enero de 2020, la Corporación Autónoma Regional para la Defensa de la Meseta de Bucaramanga, mediante Resolución N° 095 de 1 de 2019, adoptó el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de Carrera Administrativa, en Periodo de Prueba y de Libre Nombramiento y Remoción vinculados en la planta de personal de la CDMB, establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), mediante Acuerdo N°. 6176 de 2018.

En los instrumentos señalados por la CNSC, se define que cada funcionario además de cumplir con los compromisos laborales pactados que corresponde al 85% del total de la evaluación, deberá realizar evaluación de las competencias comportamentales que equivalen al 15%.

- **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 y/o derogará 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

Actualmente la entidad cuenta con los siguientes Comités:

DENOMINACIÓN	CREADO MEDIANTE
COMITÉ DE CONCILIACIÓN Y DEFENSA JUDICIAL	Resolución No.0895 del 07 de septiembre de 2015
COMITÉ TÉCNICO DE SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA CONTABLE	Resolución No. 0903 del 11 de septiembre de 2007
COMISIÓN DE PERSONAL	Resolución 0210 del 02 de marzo de 2018
COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	Resolución 933 del 02 de noviembre de 2017
COMITÉ DE FONDO DE VIVIENDA	Acuerdo 1237 del 31 de enero de 2013
COMITÉ INSTITUCIONAL DE COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO	Resolución 0911 del 24 de octubre de 2017
COMITÉ DE ESTUDIOS Y REVISIÓN DE PLIEGOS DE CONDICIONES – EVALUACIÓN PROPUESTAS CDMB	Resolución No. 00520 de mayo 31 de 2007
COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO (MIPG)	Resolución 514 15 de junio de 2018
COMITÉ DE GESTIÓN DE RIESGOS DE DESASTRE	Ley 1523 de 2012
COMITÉ DE SEGURIDAD VIAL DE LA CDMB	Resolución 1237 de 09 de diciembre de 2015
COMITÉ TÉCNICO	Acuerdo 1306 de 2016
COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - COPASST	Resolución No. 845 de agosto 15 de 2019

Sobre el Comité de Fondo de Vivienda cabe anotar que mediante Convocatoria de 2018, realizada por el comité de fondo de vivienda se adjudicaron créditos a 17 funcionarios que cumplieron con los requisitos contemplados en el acuerdo 1237 del 2013, dos de ellos declinaron su solicitud aduciendo

razones personales. En el mes de mayo del presente año se realizó asamblea general donde se le informa a los afiliados sobre el estado del fondo, en acompañamiento con la Organización sindical ORGASINA se realizan en mesa de trabajo entre mayo y julio para modificación del acuerdo 1237 de 2013. Se realizan reuniones mensuales para resolver las solicitudes allegadas al fondo.

- **Otras acciones relevantes adelantadas en procura de optimizar el desarrollo del talento humano de la entidad.**

1. Formalización del plan de capacitación con la Administradora de Riesgos Laborales SURA ARL para la vigencia de 2019.
2. Plan de Capacitación ARL 2019 consolidado: a la fecha ya se han adelantado:
 - Capacitación en Generalidades de SGSST. Fecha: 07/03/2019
 - Capacitación programada en Conducción Segura. Fecha: 29/04/2019
3. Se realizó el GAP ANALISIS para evaluar el cumplimiento de los requisitos de la NTC OSHAS 18001:2007, con respecto a la implementación del SGSST en la CDMB.
4. Basado en el GAP análisis de la norma, se realizó un plan operativo donde se estipulan las actividades a gestionar para la atención de auditorías internas y externas al SGSST bajo la NTC OSHAS 18001:2007.
5. Dando cumplimiento al decreto 1072 de 2015 se generó el Plan Operativo Anual (POA) de SST por objetivos alineados a la políticas del SIGC.
6. Actualización de las fichas de los indicadores de SGSST en referencia a las fórmulas de los mismos.
7. Se reportó la medición de los indicadores del primer y segundo trimestre de 2019.
8. Inspección a Botiquines de la CDMB.
9. Inspecciones locativas en la sede administrativa.
10. Solicitud de servicio de Asistencia médica para los funcionarios.
11. Aplicación de línea basal para revisión documental para el programa de vigilancia epidemiológica Osteomuscular.
12. Inspecciones a puesto de trabajo en prevención de Desordenes Musculo esqueléticos.
13. Realización de Exámenes periódicos a los funcionarios de la CDMB.
14. Capacitación en Seguridad Vial para personal conductor de la CDMB.
15. Inspecciones pre operacional del parque automotor para identificar el estado del mismo.
16. Afiliación al sistema de riesgos laborales a la Administradora de riesgos laborales del personal de planta y contratista.
17. Respuesta a las peticiones Internas y externas relacionadas con los entes Judiciales Fiscales y Administrativas.
18. Certificaciones a funcionarios y contratistas.
19. Recreación y Turismo - Apoyo por parte del operador para el uso del apoyo económico para turismo social.
20. Reconocimiento día de la secretaria.
21. Celebración día de la familia CDMB primer semestre 2019 Decreto 1857/17.
22. Actualización de matriz de peligros y control de riesgos con la participación de los líderes de los procesos quienes participaron en la identificación de nuevos peligros en cada una de sus áreas.
23. Día del medio ambiente.
24. Apoyo a la educación Formal.
25. Programa de promoción y prevención en SST con el envío y publicación de Tips a través de correo electrónico corporativo e intranet de la entidad.
26. Capacitación en uso de elementos de protección personal.
27. Promoción y prevención en riesgos laborales con vecindades.
28. Pausas activas a todos los funcionarios en ergonomía y psicosocial.

29. Taller dimensiones del ser (trabajo en equipo, comunicación asertiva).
30. Programa de promoción y prevención cardiovascular rumba terapia.
31. Se han actualizado y digitalizado las hojas de vida laborales correspondientes a funcionarios activos y desvinculados.
32. Se realizó diseño y plan de clima laboral. Vigencia 2019.
33. Se logró el pacto del acuerdo laboral con la Organización Sindical - Orgasina.
34. A partir de este año el proceso de Gestión del Talento Humano, mensualmente genera un boletín informativo de las actividades desarrolladas, el cual es compartido a través de los correos electrónicos institucionales.

1.3 ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

La Oficina Asesora 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 transversales del sistema de gestión de calidad, del sistema de gestión ambiental y del sistema de seguridad en el trabajo para la vigencia 2019.

De igual forma consolidó, elaboró y publicó el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano – PAAC vigencia 2019, como una herramienta de control preventivo de la gestión institucional que en cumplimiento de lo establecido en el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011 y el Decreto Reglamentario 124 de 2016, busca promover la transparencia y disminuir los riesgos de corrupción de la Entidad; allí se incluyeron los riesgos de anticorrupción en el Anexo N°1. Matriz de Riesgos de Corrupción.

Para consulta del documento se puede dar click en el siguiente link: <http://www.cdm.gov.co/web/images/Documentacion/gestion-institucional/plan%20anticorrumci%C3%B3n/Enero%202019/Plan%20Anticorruption%20y%20de%20Atencion%20al%20ciudadano%20Vigencia%202019.pdf>

La Oficina de Control Interno realizó el seguimiento a los planes de tratamiento propuestos en los diferentes mapas de riesgos por proceso y el Anexo No. 1 Matriz de riesgos de corrupción del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano vigencia 2019.

Con respecto a este último 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 31 de diciembre de 2018, 30 de abril de 2019 y 31 de agosto de 2019. Estos reportes se pueden consultar en el link: <http://www.cdm.gov.co/web/gestion-institucional/planes-y-programas/plan-anticorruption-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 2018
- Informe con Corte a Marzo 12 de 2019
- Informe con Corte a Julio 12 de 2019

Se indica que si bien es cierto el informe se presenta cada cuatro meses conforme a la Ley, el corte del mismo no coincidía con el 31 de diciembre (noviembre 12), quedando incompletas las actividades del año, razón por la cual se realizó el presente informe con corte 31 de diciembre, para presentar en lo sucesivo 3 reportes en cada vigencia respectiva (cada 4 meses) quedando completo el último informe.

- **Resultado Informe Anual DAFP**

La Oficina de Control Interno, diligenció en la página del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, la Encuesta FURAG II para la vigencia 2018. A continuación se relacionan los resultados obtenidos en la citada encuesta.

I. Resultados Generales



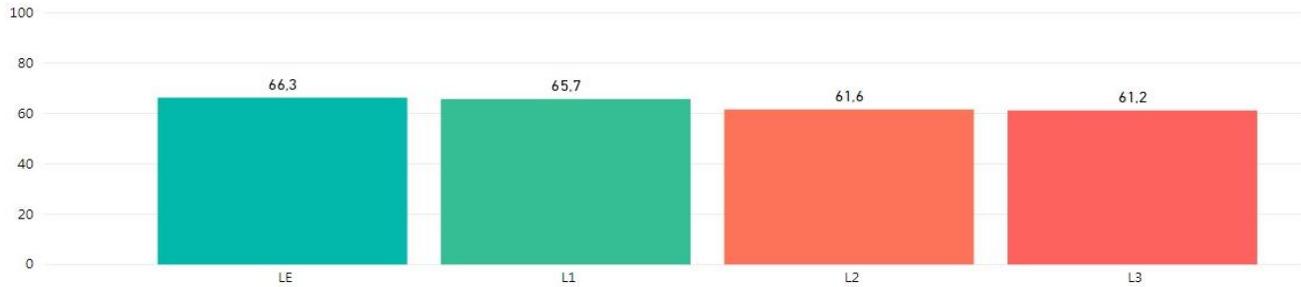
Nota: El promedio del sector sólo aparece para consultas por entidad de la Rama Ejecutiva, para las demás consultas por entidad el promedio del sector corresponde al promedio general.

II. Indices de Desempeño de los Componentes MECI



Componente	Puntaje consultado	Máximo Nación
C1: CONTROL INTERNO: Ambiente propicio para el ejercicio del control	65,0	98,3
C2: CONTROL INTERNO: Evaluación estratégica del riesgo	67,5	93,5
C3: CONTROL INTERNO: Actividades de control efectivas	66,6	99,0
C4: CONTROL INTERNO: Información y comunicación relevante y oportuna para el control	62,2	99,0
C5: CONTROL INTERNO: Actividades de monitoreo sistemáticas y orientadas a la mejora	64,8	94,7

III. Indices de Desempeño de las Líneas de Defensa



Nota: Los colores en este gráfico no representan un alto o bajo desempeño, sino un ranking de las líneas de defensa a partir de los puntajes de la consulta.

Id índice	Descripción
LE	CONTROL INTERNO: Línea Estratégica
L1	CONTROL INTERNO: Primera Línea de Defensa
L2	CONTROL INTERNO: Segunda Línea de Defensa
L3	CONTROL INTERNO: Tercera Línea de Defensa

- **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 elaborados, revisados y publicados en la Web, con fechas de corte: Diciembre 31 de 2018, Abril 30 de 2019 y Agosto 31 de 2019.

- Plan de Acción de la Estrategia Gobierno Digital. Informes presentados en los meses de enero, abril, julio y octubre de 2019.
- Audiencia Pública de rendición de cuentas, adelantada el 12 de abril de 2019 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. Se elaboró y publicó en la web institucional el Informe de Evaluación, de la Audiencia Pública.
- Sistema de Peticiones, Quejas y Reclamos con corte a junio 30 de 2019.
- Elaboración y seguimiento de las Actas del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.
 - Tres (3) Actas de Comité Institucional de Coordinación de Control Interno de fechas: 5 de marzo, 24 de abril y 14 de noviembre de 2019.
- Reportes SIRECI
 - Elaboración y registro de los reportes requeridos por la Contraloría General de la República en la plataforma del SIRECI durante la vigencia 2019, cuya responsabilidad recae en la Oficina de Control Interno. Dieciséis (16) reportes al SIRECI correspondientes a Regalías, dos (2) reportes de avance del Plan de Mejoramiento Institucional (Enero y Julio) y tres (3) nuevos planes de mejoramiento por auditorías de la CGR sobre las vigencias 2017 y 2018 y Residuos Sólidos, 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 y de la CGR. Durante la vigencia 2019 se registraron: Un (1) reporte de rendición de la cuenta, cuatro (4) reportes sobre la gestión contractual y un (1) reporte de Personal y Costos.

- **Plan Operativo Proceso de Evaluación y Seguimiento del SIGC**

La Oficina de Control Interno definió y ejecutó en forma efectiva las actividades contenidas en el Plan Operativo para la vigencia 2019, 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 2019.

- **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. Dos (2) informes, febrero 28 y septiembre 30 de 2019.

- **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 2019.

Por tal razón, se determinó la elaboración de dos videos: Uno relacionado con el Modelo Estandar de Control Interno – MECI y otro con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, como herramientas para desarrollo organizacional y el mejoramiento continuo de la gestión, los cuales fueron publicados en la Intranet Institucional, gozando de libre acceso por parte de todos los servidores de la entidad que cuentan con dicha plataforma.

- **Banco de proyectos**

Seguimiento y monitoreo a los diferentes proyectos inscritos en el Banco de Proyectos Institucional. Informes con corte a marzo, junio, septiembre y noviembre de 2019.

- **Matriz rendición de informes**

Seguimiento a la Matriz de Rendición de Informes a Grupos de Interés. Un (1) reporte anual en el mes de septiembre de 2019.

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 MECI 2014 y las normas ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 y OHSAS 18001:2007.

Los documentos se encuentran en la siguiente versión:

- V-ES-PR01 versión 12 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 24 de abril de 2019, el Director General aprobó el Cronograma de Auditorías 001 correspondiente a la vigencia 2019, en el cual se registran cuatro (4) auditorías internas de gestión, dos (2) auditorías externas (ICONTEC) y una (1) auditoría interna integral al SIGC institucional.

Se realizó una modificación del cronograma de auditorías en reunión del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno de fecha 14 de noviembre de 2019 en el cual se modifican las fechas de dos (2) auditorías: La auditoría Interna Integral inicialmente programada para el mes de Agosto pasa para el mes de Noviembre de 2019 y la Auditoría Externa de Seguimiento se reprogramó para el mes de Diciembre de 2019.

- **Auditorías Internas de Gestión**

Durante la vigencia 2019 la Oficina de Control Interno cumplió lo establecido en el Cronograma de Auditorías 002 de 2019 desarrollando Auditorías Internas de Gestión para los siguientes procesos:

- Gestión del Talento Humano
 - Gestión de los Recursos Financieros
 - Adquisición de Bienes y Servicios
 - Plan Estratégico de Seguridad Vial
- Para cada una de ellas se desarrollaron las siguientes etapas:
- Planeación de la Auditoría.
 - Ejecución de la Auditoría según Cronograma de Auditorías Vigencia 2019.
 - 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.

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.

- **Auditoría de la Contraloría General de la República**

La Entidad durante el primer semestre de 2019, recibió la Auditoría Financiera Independiente – vigencia 2018, por parte de la Contraloría General de la República, en la cual se establecieron 8 hallazgos nuevos.

Con el fin de subsanar de fondo los citados hallazgos, la CDMB elaboró y registró en el SIRECI el 03 de julio de 2019 el Plan de Mejoramiento Institucional que comprende la ejecución de acciones dentro de las vigencias 2019 y 2020.

- **Auditoría Interna Integral**

La Oficina de Control Interno y la Oficina Asesora de Direccionamiento Estratégico Institucional lideraron la contratación de la Auditoría Interna Integral vigencia 2019, la cual se realizó del 25 de noviembre al 02 de diciembre de 2019, 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. De su aplicación, se obtuvo un reporte de auditoría definitivo el cual estableció 48 fortalezas, 24 Aspectos por Mejorar y 11 No Conformidades, las cuales ya se encuentran incluidas dentro del SIGC corporativo en sus respectivos Registros de Mejoramiento Continuo.

- **Auditoría Externa de Seguimiento**

Del 11 al 13 de Marzo de 2019, se realizó la Auditoría de Seguimiento al Sistema Integrado de Gestión y Control - SIGC, vigencia 2018, bajo las Normas NTC ISO 9001:2015, NTC OHSAS 18001:2007 y NTC ISO 14001:2015 con el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación – ICONTEC; sobre la vigencia 2018, dejando como resultado de esta auditoría la recomendación de mantener por un año más las certificaciones de las mencionadas normas. A su vez la CDMB recibió la certificación de calificación del sistema de gestión estándar NORSOK S-006 del 2003, con una calificación del 97,0.

En cumplimiento del cronograma de Auditorías vigencia 2019, durante el periodo comprendido entre el 11 y el 13 de diciembre de 2019, la CDMB recibió al Ente Certificador - ICONTEC, con el fin de realizar la Auditoría de Seguimiento a los Sistemas de Gestión de Calidad, Ambiental y Seguridad y Salud en el trabajo bajo las normas ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 y OHSAS 18001:2007. El informe de Auditoría definió tres (3) No Conformidades Menores, sobre las cuales la entidad suscribió igual número de Registros de Mejoramiento para su tratamiento y subsanación.

El Auditor líder del ICONTEC, en reunión de cierre de la Auditoría, recomienda mantener los certificados que acreditan los Sistemas de Gestión de la CDMB hasta diciembre de 2020.

- **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 2018.

- **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 2018.

2.3 PLANES DE MEJORAMIENTO

- **Plan de Mejoramiento Institucional**

En el mes de enero de 2019 la entidad registró en el SIRECI 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. De igual forma, en el mes de febrero de 2019 se registró un nuevo Plan de

Mejoramiento producto de una Auditoría de Desempeño a la Política para la Gestión de Residuos Sólidos en Colombia, vigencias 2014-2018.

La Entidad durante el primer semestre de 2019, recibió la Auditoría Financiera Independiente – vigencia 2018, por parte de la Contraloría General de la República, en la cual se establecieron 8 hallazgos nuevos.

Con el fin de subsanar de fondo los citados hallazgos, la CDMB elaboró y registró en el SIRECI el 03 de julio de 2019 un nuevo Plan de Mejoramiento Institucional que comprende la ejecución de acciones dentro de las vigencias 2019 y 2020.

Con corte a junio 30 de 2019 la CDMB reportó al SIRECI un cumplimiento del 99.0% y un Avance del 54.1% del Plan de Mejoramiento.

Todos los nuevos planes de mejoramiento fueron agregados en forma efectiva al Plan actualmente en ejecución por parte de la CDMB y en el mes de enero de 2020 se reportará su avance en el SIRECI.

- **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.

Con corte a septiembre 30 de 2019 se presenta el siguiente estado de los Registros de Mejoramiento Continuo (RMC) suscritos por los diferentes procesos de la entidad.

ACCIONES REVISADAS	735
ACCIONES CERRADAS	543
ACCIONES ABIERTAS SIN VENCER	136
ACCIONES VENCIDAS	56

TOTAL RMCS REVISADOS	294
RMCS CERRADOS	170
RMCS ABIERTOS SIN VENCER	89
RMCS VENCIDOS	35

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
- 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@cymb.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

A continuación se presenta el avance del MIPG en cada una de sus dimensiones.

1. DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO:

Para el desarrollo de esta dimensión es necesario cumplir con la política de Gestión Estratégica del Talento Humano y política de integridad, al igual que la aplicación del autodiagnóstico enmarcado en las rutas de la felicidad y el respectivo plan de acción de acuerdo a los resultados obtenidos.

1.1. Que se ha hecho:

- a. En el año 2018 se realizó el diagnóstico de la dimensión.



- b. Así mismo, en la vigencia 2019 se actualizó el Código de Integridad del servidor público, utilizando para esto la caja de herramienta dada por la función pública.
- c. Se realizó el seguimiento a las actividades integradas en el plan de acción institucional, donde se evidencio el cumplimiento de dichas actividades.

1.2. Que falta:

- a. Realizar la actualización del autodiagnóstico de la dimensión, así como la realización del correspondiente plan de acción
- b. Continuar con la actualización y socialización del código de integridad del servidor público.

2. DIMENSIÓN DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN

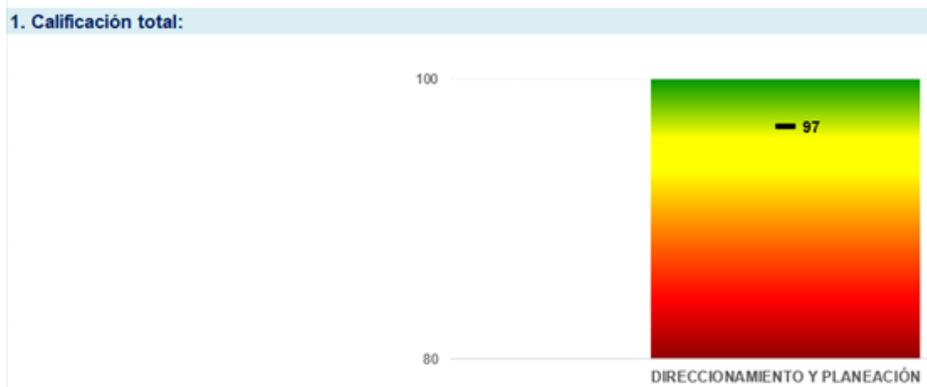
Siguiendo la metodología PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), El Director General y el Equipo Líder SIGC elaboraron el Plan Operativo del SIGC vigencia 2019, que abarca las actividades de mantenimiento y mejora de la gestión documental, análisis, seguimiento y medición de los Sistemas

de Gestión implementados en la CDMB: Calidad bajo la norma 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.

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.

2.1. Que se ha hecho:

- a. En cumplimiento de 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.
- b. Se realizó en el 2019 el Autodiagnóstico de Planeación Estratégica, así mismo se estableció el plan de acción a las actividades de gestión que menor puntaje alcanzaron. Estos planes de acción estuvieron enfocados hacia la revisión y actualización del PGAR, actualización de partes interesadas y gestión del conocimiento. Las cuales se ejecutaron durante el periodo, como evidencia se evidencia la capacitación del PGAR de la CDMB, así como la gestión del conocimiento en los procesos misionales y actualización de partes interesadas.



- c. A inicio del 2019 se realizó la integración de los 12 planes institucionales con el Plan de Acción vigencia 2019. Así mismo, se realizó el respectivo seguimiento a las actividades establecidas en el plan de acción con cumplimiento de los mismos. De igual manera se realizó la respectiva publicación en la página web de la entidad.

		CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL PARA LA DEFENSA DE LA MESETA DE BUCARAMANGA - CDMB		
ELABORÓ:		REVISÓ:	APROBÓ:	
EQUIPO LÍDER EIGC		REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN	DIRECTOR GENERAL	
CODIGO:	VERSIÓN:	INTEGRACIÓN PLANES INSTITUCIONALES CON EL PLAN DE ACCIÓN		
E-GE-DEB	1			



**INTEGRACIÓN PLANES INSTITUCIONALES
CON EL PLAN DE ACCIÓN 2016 - 2019
"UNIDOS POR EL AMBIENTE"
VIGENCIA 2019**

Portada PA 2016-2019
DIR. ESTRAT
Presentación PA
PLANES INTEGRA

- d. Así mismo se elaboró el Plan anticorrupción y Atención al Ciudadano vigencia 2019, el cual se publicó en la página web de la Entidad el 31 de Enero de 2019, donde se incluyeron los riesgos de anticorrupción en la Anexo 1. Matriz de riesgos de Corrupción
- e. El 02 de Agosto de 2019, se actualizó la Resolución No. 792 “Por la cual se deroga la Resolución No. 514 del 15 de Junio de 2018, se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se reglamenta la integración y el funcionamiento del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la CDMB, para la inclusión de nuevas políticas, inclusión de líderes por política, dando cumplimiento a la normativa.
- f. De manera periódica durante la vigencia 2019 se han llevado a cabo las reuniones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la CDMB.
- g. Para la vigencia 2019 se determinó realizar en forma mensual una reunión para ir evaluando la implementación del MIPG y realizar reuniones extraordinarias cada vez que se amerite, así:
 - Acta 001 del 22 de Enero de 2019.
 - Acta 002 del 31 de Enero de 2019 Reunión extraordinaria para Aprobar el Plan Anticorrupción y de Atención al ciudadano vigencia 2019 y la Matriz de Integración de Planes Institucionales con el plan de Acción 2016-2019 “Unidos por el Ambiente” vigencia 2019.
 - Acta 003 del 28 de Febrero de 2019.
 - Acta 004 del 28 de Marzo de 2019.
 - Acta 005 del 29 de Abril de 2019.
 - Acta 006 del 06 de Junio de 2019.
 - Acta 007 del 11 de Julio de 2019.
 - Acta 008 del 18 de Julio de 2019.
 - Acta 009 del 31 de Julio de 2019
 - Acta 010 del 29 de Agosto de 2019
 - Acta 011 del 10 de Octubre de 2019
 - Acta 012 del 14 de Noviembre de 2019
 - Acta 013 del 28 de Noviembre de 2019
- h. En cumplimiento al Decreto 612 del 4 de Abril de 2018, la Entidad realiza 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>

2.2. Que falta:

- a. Actualizar los Autodiagnósticos en la vigencia 2020 con el fin de evaluar la ejecución de plan de acción implementado.
- b. Analizar los resultados del FURAG y generar plan de acción para el cuatrienio.
- c. Actualizar mapa de procesos de la entidad (Procesos de apoyo que deben pasar a ser estratégicos: Talento Humano, Comunicaciones y Tecnología de la Información.

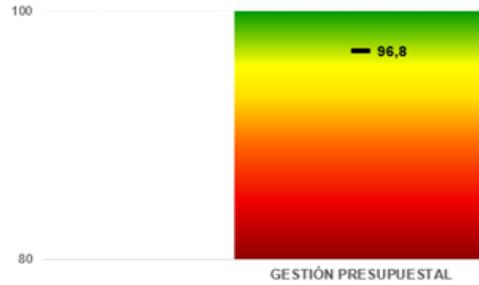
3. DIMENSIÓN GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS

En esta sección se abordará la tercera Dimensión de MIPG, que agrupa un conjunto de políticas, o prácticas e instrumentos que tienen como propósito permitirle a la organización realizar las actividades que la conduzcan a lograr los resultados propuestos y a materializar las decisiones plasmadas en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público.

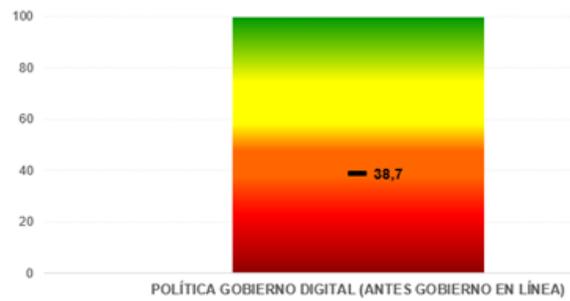
3.1. Que se ha hecho:

- a. Se realizaron los autodiagnósticos establecidos para esta dimensión correspondientes a Gestión Presupuestal, Gobierno Digital, Defensa Jurídica, Servicio al Ciudadano, Trámites, Participación Ciudadana.

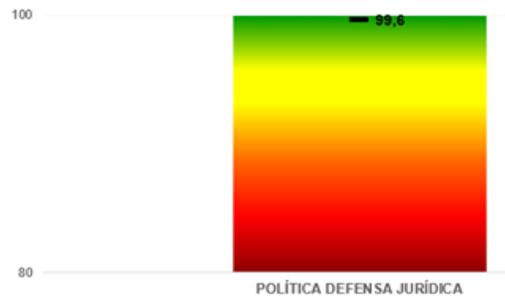
1. Calificación total:



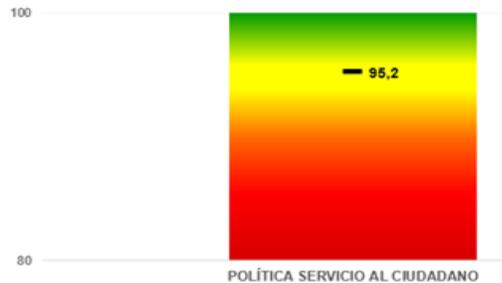
1. Calificación total:



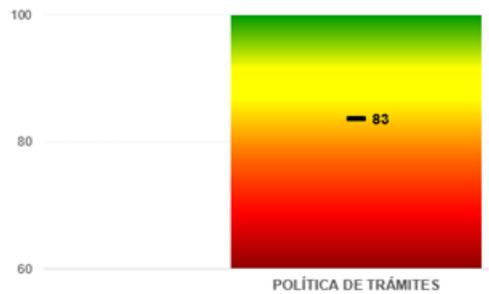
1. Calificación total:



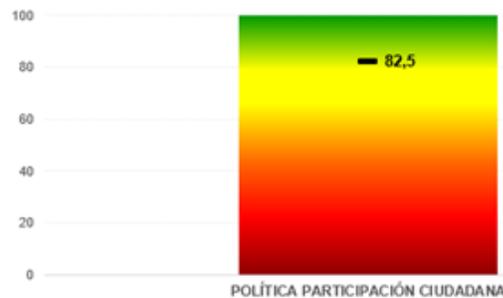
1. Calificación total:



1. Calificación total:



1. Calificación total:



3.2. Que falta:

- a. Actualizar en el 2020 los respectivos autodiagnósticos.
- b. De acuerdo a los autodiagnóstico elaborar los planes de acción
- c. Hacer seguimiento a los planes de acción de cuerdo a los diagnósticos.

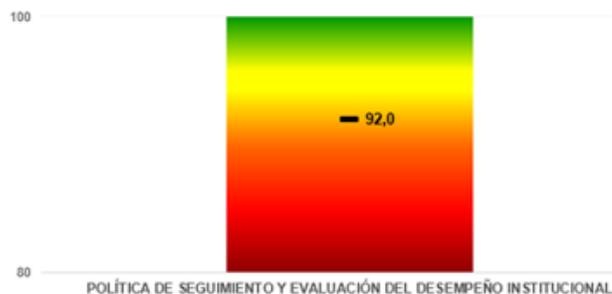
4. DIMENSIÓN EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Para MIPG es importante que las entidades conozcan de manera permanente los avances en su gestión y los logros de los resultados y metas propuestas, en los tiempos y recursos previstos y si general los efectos deseados para la sociedad; de igual manera, esto le permite introducir mejoras en la gestión.

4.1. Que se ha hecho:

- a. Durante el 2019 se realizó el autodiagnóstico de seguimiento y evaluación del desempeño.

1. Calificación total:



- b. Se elaboró el plan de acción para los componentes que presentaron menos puntaje.
- c. Se realizó el respectivo seguimiento a los diferentes indicadores de gestión de los procesos
- d. Se realizó Encuesta de satisfacción, con el fin de medir la satisfacción de nuestras partes interesadas

4.2. Que Falta:

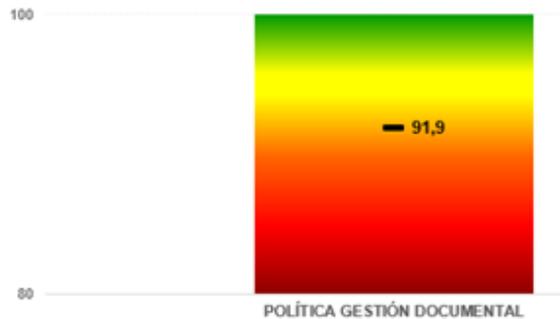
- a. Realizar la evaluación de resultados de los indicadores a 2019.
- b. Revisar y actualizar los indicadores de acuerdo a las necesidades de la CDMB.
- c. Realizar el seguimiento al plan de acción de acuerdo a autodiagnóstico.

5. DIMENSIÓN INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

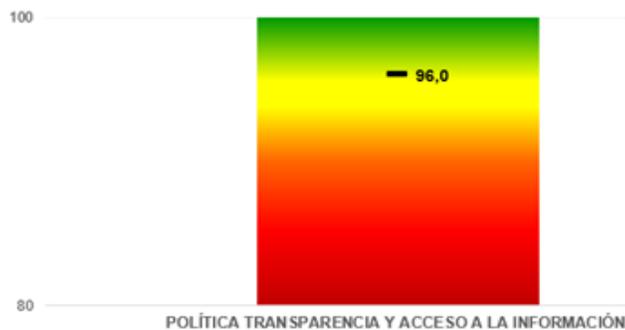
5.1. Que se ha hecho:

- a. Se realizó durante el año 2019 los autodiagnósticos de Gestión documental y Transparencia y acceso a la información.

1. Calificación total:



1. Calificación total:



- b. Se publicó en la página web la rendición de cuenta, así mismo se publicó los planes integrados de acción
- c. Se realizó el respectivo seguimiento a las actividades programadas para el PINAR, sí como la actualización del mismo.
- d. Se gestionó junto al responsable de la política el traslado del archivo.

- e. Se elaboró y aprobó el PGD de la CDMB por parte del comité.
- f. Se realizó la actualización de las hojas de vida de los contratistas públicos en la plataforma del SIGEP

5.2. Que nos falta:

- a. Actualizar en el 2020 los respectivos autodiagnósticos.
- b. De acuerdo a los autodiagnóstico elaborar los planes de acción
- c. Hacer seguimiento a los planes de acción de acuerdo a los diagnósticos

6. DIMENSIÓN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

La Gestión del Conocimiento y la Innovación fortalece de forma transversal a las demás dimensiones (Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión para el Resultado con Valores, Evaluación de Resultados, Talento Humano, Control Interno e Información y Comunicación) en cuanto el conocimiento que se genera o produce en una entidad es clave para su aprendizaje y su evolución.

6.1. Que se ha hecho:

- a. Se elaboró y presento al Comité la política de Gestión del conocimiento de la CDMB

6.2. Que nos falta:

- a. Actualizar en el 2020 los respectivos autodiagnósticos.
- b. De acuerdo a los autodiagnóstico elaborar los planes de acción
- c. Hacer seguimiento a los planes de acción de acuerdo a los diagnósticos

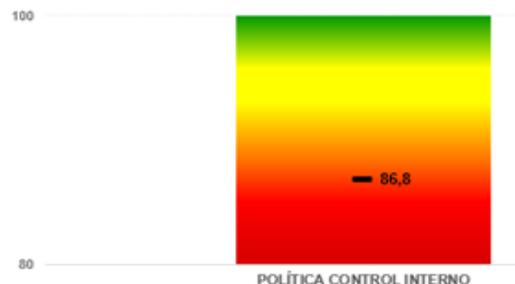
7. CONTROL INTERNO

MIPG promueve el mejoramiento continuo de las entidades, razón por la cual éstas deben establecer acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación de éste. El Control Interno es la clave para asegurar razonablemente que las demás dimensiones de MIPG cumplan su propósito.

7.1. Que se ha hecho:

- a. Se realizó el autodiagnóstico de Control Interno, así mismo, se elaboró plan de acción
- b. Se identificaron y actualizaron lo riesgos de la entidad y se realizó el seguimiento a las actividades de control establecidas para mitigarlo

1. Calificación total:

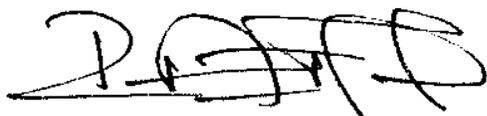


7.2. Que nos falta:

- a. Realizar el seguimiento a la ejecución de las actividades propuestas en la vigencia 2020
- b. Identificar las líneas de defensas propuestas por la función pública en el nuevo modelo MIPG
- c. Capacitar y concientizar al personal de la Entidad, en el tema de las líneas de defensa de MIPG

RECOMENDACIONES

1. Adelantar la implementación de las directrices y lineamiento establecidos en el MIPG de forma integral y capacitar en forma efectiva a la totalidad de servidores de la organización en este tema por parte del proceso de Gestión Estratégica.
2. Formalizar en 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. 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.



PAOLA ANDREA MELENDEZ DÍAZ
Jefe Oficina de Control Interno