

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

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

MARZO 12 DE 2019

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 Delegada del 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 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 y lo corrido de 2019, 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 permite 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, de igual manera trabajamos en la prevención de accidentes 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 laborales y el control eficaz de los peligros y riesgos.

Esta política será publicada, divulgada y actualizada cada vez que la considere pertinente. De igual manera estará disponible a través de los canales de comunicación establecidos.

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

Objetivos de Calidad

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

...Asegurar el cumplimiento de los programas y proyectos establecido en el Plan en vigencia de la CDMB.

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

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

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

...4: Mejorar la gestión estratégica, operativa, administrativa y de control del personal de la entidad, facilitando el logro de los propósitos misionales establecidos actividad legal.

...una entidad que Desarrolla procesos enfocados a la prevención de la y la disminución de los impactos ambientales generados por nuestras nales.

...minizar los impactos ambientales significativos generados por nuestras nales.

...en la prevención de enfermedades de origen laboral, incidentes y de todos sus servidores públicos y visitantes, mediante la aplicación Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento de las condiciones, el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, las lesiones y enfermedades de origen laboral, de todos los 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 mensualmente en un registro denominado Normograma Institucional, el cual contiene la compilación de normativa legal aplicables.

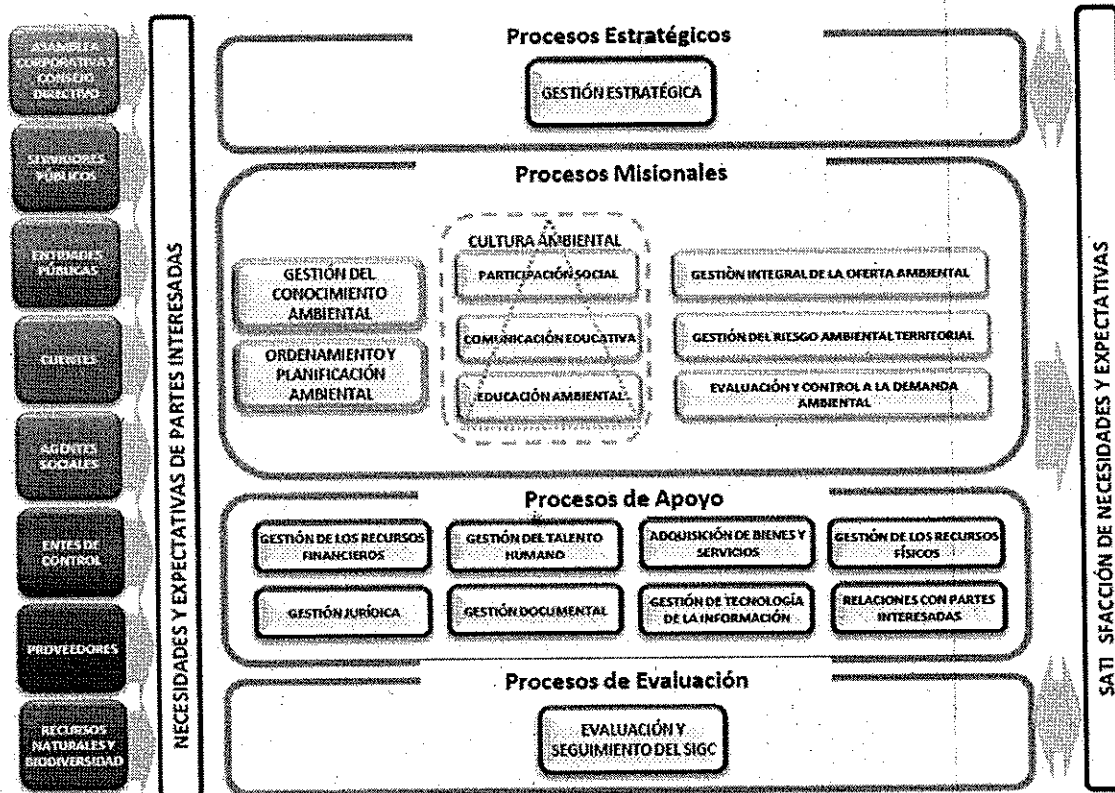
- **Planes Operativos por proceso**

Durante la vigencia 2018, la Oficina de Direccionamiento Estratégico Institucional y la Oficina de Control Interno, adelantaron en forma trimestral el seguimiento al cumplimiento de los Planes Operativos formulados para dicha vigencia.

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.

1.1.2 MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS

- Mapa de Procesos

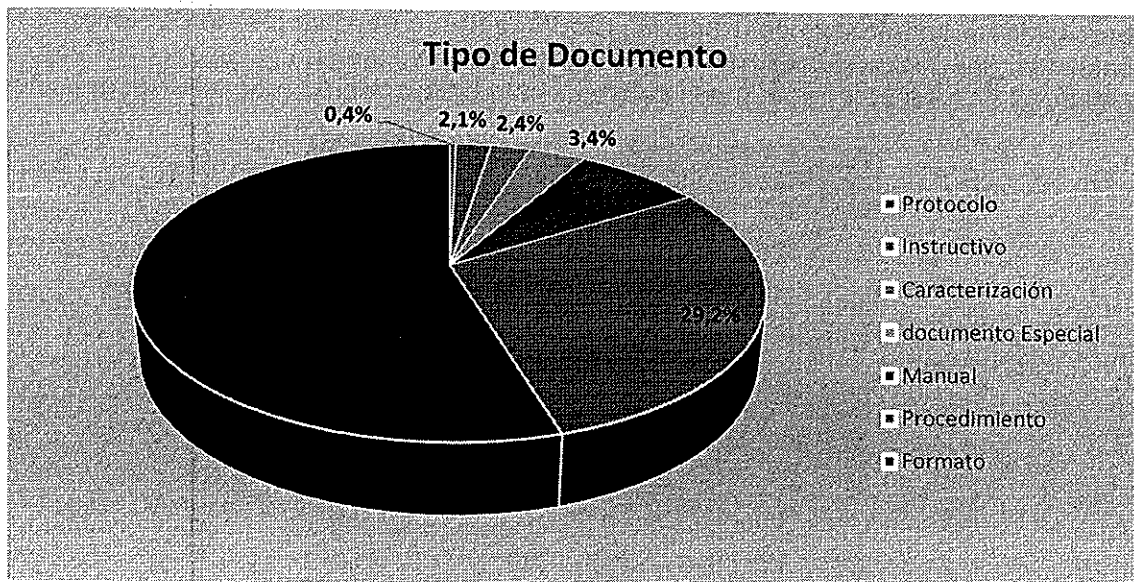


El proceso de Gestión Estratégica tiene aprobado el Documento especial Mapa de Procesos E-GE-DE04 Versión 5, este control se lleva teniendo en cuenta el procedimiento Control de Documentos.

- 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 marzo de 2019, cuenta con un total de 794 documentos vigentes.

TIPO DE DOCUMENTO	# DE DOCUMENTOS	%
Protocolo	3	0,4%
Instructivo	17	2,1%
Caracterización	19	2,4%
Documento Especial	27	3,4%
Manual	61	7,7%
Procedimiento	232	29,2%
Formato	435	54,8%
Total de Documentos	794	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
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	174
Gestión del Riesgo Ambiental Territorial	13
Gestión del Talento Humano	95
Gestión Documental	38
Gestión Estratégica	45
Gestión Integral de la Oferta Ambiental	16
Gestión Jurídica	11
Ordenamiento y Planificación Ambiental	5
Relaciones con Partes Interesadas	17
TOTAL DE DOCUMENTOS	792

- **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 Marzo de 2019 un total de 41 solicitudes de creación, modificación o derogación de documentos.

MES/2018	Solicitudes Revisadas	%
Noviembre	25	100%
Diciembre	0	0%
Total	25	100%

MES/2019	Solicitudes Revisadas	%
Enero	1	6%
Febrero	0	0%
Marzo	15	94%
Total	16	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 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, 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 las vigencias 2018 y 2019.

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.

Por otra parte, la ejecución consolidada de todos los programas que conforman el Plan de Acción ascendió a un cumplimiento total de 98.78% durante el año 2018 de la siguiente manera:

CUMPLIMIENTO DE INDICADORES Y METAS PLAN DE ACCIÓN 2016-2019 - CDMB

CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE ACCIÓN

	Nombre programa	Peso PAT	Cump PAT
1	RECURSO HIDRICO	5.00%	4.93%
2	GESTION DEL RIESGO Y CAMBIO CLIMATICO	15.00%	15.00%
3	ECOSISTEMA ESTRATEGICO DE BOSQUES	35.00%	35.00%
4	BIODIVERSIDAD Y SERVICIOS ECOSISTEMICOS	6.00%	5.79%
5	OPTIMIZACION DE LA GESTION INSTITUCIONAL	31.00%	30.06%
6	EDUCACION AMBIENTAL Y COMUNICACION ESTRATEGICA	8.00%	8.00%
		0.00%	0.00%
		100.00%	98.78%

Meses Transcurridos en esta vigencia	12
Metas deberían estar cumplidas en	100.00%
Cumplimiento Ponderado	98.78%

En Sesión de Asamblea Corporativa del 25 de Febrero, se aprueba el informe de gestión la vigencia 2018, dicho informe se encuentra publicado en la página Web y puede ser consultado en el siguiente link:

<http://www.cdm.gov.co/web/images/Documentacion/gestion-nstitucional/informes-de-gestion/informe%20de%20gestion%202018%2025-02-2019.pdf>

- **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. Este 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.

El 15 de noviembre de 2018, se adelantó por parte de la coordinación de Talento Humano, la exposición del código de comportamiento ético de la entidad, en el auditorio de la entidad.

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, 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.

Se realizó capacitación 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 realizaron las respectivas inscripciones, 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.

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.

Las funcionarias Sara Concepción Pérez Chamorro y Claudia Patricia Carvajal Mantilla, 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.

Capacitación, realizada el 26 de noviembre de 2018, relacionada con la Información Exógena – Medios Electrónicos para la DIAN, donde asistieron Claudia Patricia Carvajal Mantilla y Sara Concepción Pérez Chamorro.

Se realizó el Seminario de Cultura de paz y derechos humanos, dictado por la Escuela de Administración Pública - ESAP, realizado durante los días 20 y 27 de noviembre de 2018.

Se realizó Seminario en Gestión Pública, ofrecido por la Escuela de Administración Pública – ESAP, realizada durante los días 24 de noviembre y 1 de diciembre de 2018.

El 6 de diciembre de 2018, se realizó en el Auditorio Hernando Guevara Pineda, con la participación de la subdirección de Ordenamiento y Planificación Integral del Territorio, la implementación de Planificación Territorial POT y POMCAS, donde se contó con los expositores NELSON ABIMELEC y RICARDO VILLABA.

Con el fin de dar cumplimiento al plan de capacitación correspondiente a la vigencia 2018, se realizó con la firma SER TALENTO el contrato No. 12058-03, mediante el cual se realizó la capacitación durante la semana del 26 al 28 de diciembre de 2018, abordaron los temas planteados en el plan de capacitación, contando con la participación de funcionarios de todas las dependencias y desarrollándose de una manera muy creativa y participativa, abordando los siguientes temas:

- Estrategias de la comunicación
- Liderazgo
- Trabajo en equipo
- Servicio al ciudadano

Con el acompañamiento de la 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.

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

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 2019.

Se realizó la Celebración del día de la familia para 143 funcionarios

Se realizó actividades con los pre-pensionados de la CDMB.

Se realizó actividad con los funcionarios de la CDMB y entrega de bonos y combos de cine 143 funcionarios

Se realizaron las entregas de los beneficios ofrecidos a los funcionarios que eligieron las opciones de Óptica y de Odontología y fueron entregados a cada uno de los beneficiarios.

Se proyectó la Resolución 1272 del 12 de diciembre de 2018, mediante la cual se concede a los empleados públicos un día de jornada laboral para compartir con sus familias de conformidad con la Ley 1857 del 2017.

Se realizó el contrato 12051-03 mediante el cual se desarrolló la actividad del día de la familia, realizada el 14 de diciembre de 2018, en el Hotel Campestre el Portal, ubicado en la vía a Rionegro, con la participación de 300 personas.

Se entregaron las medallas y anchetas saludables, para los dos primeros puestos

- **Programa de inducción y reintroducción**

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 (Director General), Ezequiel Suarez Villabona (Coordinador Talento Humano), Mercedes Gaona Torres (Profesional Bienestar, Incentivos y Capacitación), Sonia Rocio Serrano, Ramiro Corzo Laguado, German Infante Alvarez, María Carmenza Vicini, Antonio José Cárdenas Rueda, Milton Villamizar Afanador y Martha Contreras Ramírez.

Con fin de conocer la apropiación de conocimientos por parte de los funcionarios durante las jornadas de inducción, se diseñó para la actividad un cuestionario que constó de diez (10) preguntas. Por otra parte para la evaluación, la herramienta utilizada constó de un programa online llamado "Kahoot", el cual tuvo por objeto plasmar las preguntas en la pantalla principal en tanto los asistentes al evento respondían en sus teléfonos celulares, una vez culminado el tiempo de

respuesta el programa anuncia la alternativa correcta mostrando a su vez los resultados y puntos obtenidos por los partícipes del quiz. Obteniendo como ganadores Yang Buenahora con 12238 puntos, Omar Ardila con 12177 y Jhonathan Ardila con 11895 puntos.

- **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**

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.

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.

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 2017 a 31 de enero de 2018. Se realizó acto protocolario para la entrega de los incentivos.

Para esta actividad se realizó la entrega de la Resolución en nota de presentación, una placa en madera y un cheque simbólico del premio para cada nivel.

Así mismo teniendo en cuenta la calificación de la Evaluación de Desempeño, se premió con un reconocimiento especial a seis funcionarios que obtuvieron igualmente un 100 puntos en su evaluación.

Con el fin de exaltar igualmente la labor de todos los funcionarios que obtuvieron calificación sobresaliente se realizó la entrega un total de seis reconocimientos especiales por nivel Asistencial,

Técnico y Profesional tres por cada nivel, para lo cual se delegó en tres funcionarios de la entidad, para que fueran entregados mediante sorteo a quienes se encontraban con dicha calificación y presentes en la actividad.

- **Evaluación del Desempeño**

Dando cumplimiento a la normativa referente a la Evaluación del Desempeño del periodo comprendido entre el 1 de Febrero de 2018 al 31 de Enero de 2019; 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 2019.

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 2019 al 31 de Enero de 2020.

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 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

- **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 de primer trimestre de 2019 a la delegada del SIGC la Dra. Sonia Serrano León

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 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 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 30 de Abril, 31 de Agosto y 31 de diciembre de 2018. Estos reportes se pueden consultar en el link: <http://www.cdmb.gov.co/web/images/Documentacion/gestion-institucional/plan%20anticorrumci%C3%B3n/Enero%202019/Plan%20Anticorrupcion%20y%20de%20Atencion%20al%20ciudadano%20Vigencia%202019.pdf>

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

- **Resultado Informe Anual DAFP**

La Oficina de Control Interno, diligenció en la página del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, la Encuesta FURAG para la vigencia 2018. A la fecha no se han publicado los resultados de la aplicación de dicha encuesta.

- **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: Abril 30, Agosto 31 y Diciembre 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 abril, julio, octubre y enero de 2019.
- Audiencia Pública de rendición de cuentas, a realizar el próximo 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 debe elaborar y publicar en la web institucional el Informe de Evaluación, de la Audiencia Pública.

- Sistema de Peticiones, Quejas y Reclamos con corte a diciembre 31 de 2018.
- 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: 20 de diciembre de 2018, 5 de marzo de 2019 y 24 de abril 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 2018, 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 cuatro (4) reportes sobre la gestión contractual.
 - En el primer trimestre de 2019 se remitieron los reportes correspondientes al corte de 31 de diciembre de 2018 de los siguientes temas:
 - Avance Plan de Mejoramiento Semestral
 - Registro del Nuevo Plan de Mejoramiento producto de la auditoría de la Contraloría General de la República sobre la vigencia 2017.
 - Registro de Nuevo Plan de Mejoramiento Residuos Sólidos
 - Regalías Trimestral y Mensuales.
- **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 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 abril, julio y octubre de 2018 y enero 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. Un (1) informe en los meses de agosto de 2018 y marzo 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 2018.

- **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 diciembre de 2018.

- **Matriz rendición de informes**

Seguimiento a la Matriz de Rendición de Informes a Grupos de Interés. Un (1) reporte anual en el 2018.

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 y las normas ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015.

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

Durante la vigencia 2018 (julio 4) se actualizó el procedimiento de Auditorías Internas Integrales código V-ES-PR01.

- **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.

Se realizó una modificación del cronograma de auditorías en reunión del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno de fecha 20 de diciembre en el cual se traslada la Auditoría externa del ICONTEC para el mes de marzo de 2019.

A marzo 12 de 2019 no se había aprobado aún el Cronograma de Auditorías correspondiente a la presente vigencia.

- **Auditorías Internas de Gestión**

Durante la vigencia 2018 la Oficina de Control Interno dio 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.

Con lo anterior, se destaca la gestión realizado por la Oficina Control Interno para ejecutar y cumplir a cabalidad con lo establecido en el crónograma 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 la Contraloría General de la República**

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 elaboró y registró en el SIRECI el Plan de Mejoramiento Institucional que comprende la ejecución de acciones dentro de la vigencia del año 2019.

En el mes de enero de 2019 una comisión de la Contraloría General de la República se instaló en la CDMB con el fin de adelantar una Auditoría Financiera a la gestión adelantada por la entidad durante la vigencia 2018, la cual se encuentra actualmente en desarrollo.

- **Auditoría Interna Integral 2018**

La Oficina de Control Interno lideró la ejecución de la Auditoría Interna Integral vigencia 2018, la cual se realizó del 29 de Septiembre de 2018 al 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**

Del 11 al 13 de Marzo de 2019, se realizó la Auditoría de Seguimiento al Sistema Integrado de Gestión y Control - SIGC, 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; 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.

- **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**

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 diciembre 31 de 2018 la CDMB reportó al SIRECI un cumplimiento del 89.2% y un Avance del 89.5% del Plan de Mejoramiento.

En el mes de enero de 2019 la 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.

Los dos Planes fueron agregados en forma efectiva al Plan actualmente en ejecución por parte de la CDMB.

- **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 diciembre 31 de 2019 se presenta el siguiente estado de los Registros de Mejoramiento Continuo (RMC) suscritos por los diferentes procesos de la entidad.

ACCIONES REVISADAS	594
ACCIONES CERRADAS	463
ACCIONES ABIERTAS SIN VENCER	11
ACCIONES VENCIDAS	120

TOTAL RMCS REVISADOS	210
RMCS CERRADOS	151
RMCS ABIERTOS SIN VENCER	2
RMCS VENCIDOS	57

- **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. REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN VIGENCIA 2018

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 recopilaban 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 SIGC	
* 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
* Efectividad de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores	

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.

4. 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@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 Secretaría 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.

- **REUNIONES MIPG**

Con el fin de iniciar la implementación del MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG en la CDMB, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño se reunió en tres (3) ocasiones en la vigencia 2018, así:

- Acta 001 del 24 de Julio de 2018
- Acta 002 del 22 de Noviembre de 2018.
- Acta 003 del 20 de Diciembre de 2018

Y 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.

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

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.cdm.gov.co/web/documentos/gestion-institucional/1658--111/file>

- **APLICACIÓN AUTODIAGNOSTICOS MIPG**

La Entidad realizó 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. 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.
7. El Proceso de Relaciones con Partes Interesadas, debe fortalecer la funcionalidad de los Canales de comunicación con el cliente interno y externo, de tal forma que se establezcan claramente los mecanismos y escenarios de interacción en pro del desarrollo y crecimiento institucional.



REYNALDO MATEUS BELTRÁN
Jefe Oficina de Control Interno

Proyectó: Antonio José Cardenas R. Prof. OCl.

