

Semana del Fomento de la Cultura del Control y la Transparencia en la Gobernación de Antioquia 2018-II

Elaborado por:

María Nathalia Rodríguez Seguro

Practicante Gerencia de Auditoría Interna

Presentado a:

Gerencia de Auditoría Interna

Diciembre 2018

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	RESUMEN	4
3.	DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	6
4.	OBJETIVO PRINCIPAL.....	6
4.1.	Objetivos Específicos.....	7
5.	JUSTIFICACIÓN	7
6.	ANTECEDENTES	8
6.1.	Geniardo: El Genio Interno.....	8
6.2.	Encuesta: Percepción de la Cultura del Control	10
7.	MARCO LEGAL Y NORMATIVO	13
7.1.	Ley 87 de 1993.....	13
7.2.	Decreto 648 de 2017	13
7.3.	Decreto 943 de 2014	15
7.4.	Decreto MIPG – Radicado: 2018070001078.....	18
8.	MARCO CONCEPTUAL	19
9.	METODOLOGÍA.....	21
10.	ANÁLISIS SITUACIONAL.....	22
10.1.	Análisis DOFA.....	24
11.	PÚBLICO OBJETIVO.....	26
12.	ESTRATEGIAS DE MARKETING.....	26
13.	PROGRAMACIÓN	28
13.1.	Martes 13 de noviembre.....	28
13.2.	Miércoles 14 de noviembre.....	32

13.3. Jueves 15 de noviembre	33
13.4. Viernes 16 de noviembre	35
14. PLAN DE ACCIÓN.....	36
15. PRESUPUESTO	38
16. RESULTADOS DE LOS EVENTOS.....	38
17. CONCLUSIONES	60
18. RECOMENDACIONES	61
19. BIBLIOGRAFÍA.....	62
Ilustración 1. MECI Actualizado.....	16
Ilustración 2. Plan de actividades para el fomento de la cultura del control.	23
Ilustración 3. Plan de acción.....	37
Ilustración 4 Evidencia Encuentro de Líderes de las 17 Políticas del MIPG.....	39
Ilustración 5. Antioquia fortalece su institucionalidad con capacitaciones en MIPG.	40
Ilustración 6. Antioquia es un modelo de administraciones eficientes.	41
Ilustración 7. Evidencia intervención piso a piso.....	42
Ilustración 8. Evidencia XI Encuentro Internacional de Control Interno.....	43
Ilustración 9. Evidencia Reconocimientos.	44
Ilustración 10. Evidencia Cierre.	44
Tabla 1. Agenda Encuentro de Líderes de las 17 Políticas del MIPG.	30
Tabla 2. Distribución aulas, Encuentro de Líderes de las 17 Políticas del MIPG.	32
Tabla 3. Agenda XI Encuentro Internacional de Control Interno.	34
Tabla 4. Agenda Reconocimientos.	36

1. INTRODUCCIÓN

Este trabajo tiene como finalidad, dar a conocer el estado de la Cultura del Control Interno dentro de la Gobernación de Antioquia y proponer un plan de marketing para la Gerencia de Auditoría Interna, con el fin de desarrollar diferentes estrategias para el Fomento de la Cultura del Control conforme al plan de desarrollo “**Antioquia Piensa en Grande 2016-2019**” y las metas establecidas en él; partiendo del libro “*Fortalecimiento de la Cultura del Control Interno*” por Iván Darío Ortega Rojas en noviembre de 2011 y el trabajo realizado por ALGOAP S.A.S. denominado “*Evaluación de la Percepción de la Cultura del Control en la Gobernación de Antioquia*” el 11 de agosto de 2017.

2. RESUMEN

A lo largo de la historia, el hombre ha establecido una cultura del control, con el fin de revisar los avances de lo esperado; sin embargo, esta figura siempre ha sido asociada como una práctica de vigilancia, razón por la cual ha obstaculizado el proceso de implementación de una cultura organizacional, basada en los principios de autocontrol, autogestión y autorregulación.

En las últimas décadas, el control se ha desarrollado como una actitud permanente para hacer las cosas bien, en condiciones de calidad y oportunidad hacia el mejoramiento continuo, implicando una planeación, organización, adecuada asignación y ejecución de los recursos, y toma de decisiones conforme a la misión y visión organizacional.

En pro de fortificar estos hábitos y volverlos costumbres, la Gerencia de Auditoría Interna en el año 2011, implementó una campaña para el fortalecimiento de la cultura del control interno, llamada Geniarado: El Genio Interno; la cual consistió en proponer un direccionamiento estratégico de la cultura del control para definir el papel de las oficinas de control interno respecto a esta función. También se pretendió implementar un proceso de sensibilización, capacitación y divulgación de la cultura en pro de interiorizar y comprometerse con la misma.

En el año 2017, la Gerencia de Auditoría Interna conjuntamente con ALGOAP S.A.S. desarrollaron una evaluación a la percepción que tenían los servidores frente al concepto de control interno, con el fin de buscar la manera de cerrar las brechas identificadas en la entidad, identificar el grado de apropiación de la cultura del control interno y la aplicación del autocontrol en la administración departamental. Para evaluar la percepción se construyó un instrumento de valoración diseñado con una escala Likert, que cumplía con los criterios de confiabilidad y validez, y cuatro opciones de respuestas para mejor análisis (Encuesta).

Para la vigencia 2016 – 2019, la Gerencia de Auditoría Interna y de acuerdo con el Plan de Desarrollo, tiene dentro de sus principales metas el Fomento de la Cultura del Control Interno, en el cual se han desarrollado algunas actividades para promover el control en los servidores como seguimientos a los diferentes procesos, seguimientos a trabajos reglamentarios, realización de encuentros y capacitaciones alusivos al control. Aunque la Gerencia cuenta con una caracterización del proceso de Evaluación Independiente y Fomento de la Cultura del Control, donde tiene definidos los objetivos y algunos planes de acción, no cuenta con un plan de marketing donde se determinen las estrategias de marketing a implementar dentro de la entidad.

Razón por la cual, del 13 al 16 de noviembre de 2018 se desarrolló la Semana para el Fomento de la Cultura del Control y la Transparencia, con el propósito de profundizar e interiorizar los conocimientos básicos sobre el control interno en los servidores, y convertirlo en un hábito en las actividades diarias que desarrollan dentro de la Gobernación para contribuir con el mejoramiento continuo y el avance en la generación de una cultura organizacional, profundizada en los principios de autocontrol, autogestión y autorregulación. Donde se realizaron diferentes actividades como: Primer Encuentro de Líderes de las 17 Políticas del MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión), Activación piso a piso en el edificio de la Gobernación de Antioquia y la Fábrica de Licores de Antioquia (FLA), el XI Encuentro Internacional de Control Interno y espacio de Reconocimientos para los servidores públicos por el mejor desempeño en sus funciones.

El resultado de las estrategias implementadas y las actividades desarrolladas fue sumamente positivo, pues muestra el interés del público objetivo por participar de los diferentes eventos realizados por la Gerencia. Además, entes nacionales como el Departamento Administrativo de la

Función Pública reconocieron la importancia y el gran aporte que brindan estas actividades a los servidores, promoviendo cada vez más la utilización de estas estrategias para el fortalecimiento de la administración departamental.

3. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La Administración Pública cada vez se enfrenta a retos más grandes como respuesta a las exigencias y necesidades de los ciudadanos, por lo cual se ha requerido de la consolidación de los diferentes sistemas de la organización, con el fin de incorporarlos todos a un proceso, obteniendo como resultado la integración de los Sistemas Integrados de Gestión y de Control, los cuales a través del tiempo han sido implementados y desarrollados en la Gerencia Pública.

Una de las dificultades que enfrentan los entes territoriales como la Gobernación de Antioquia al implementar un Sistema de Control Interno, es el estado de la cultura del control dentro de la organización; es decir, cómo responden los servidores públicos frente a la implementación de nuevos modelos de operación y en especial nuevos controles.

Para enfrentar esta dificultad, es necesario incursionar en el fortalecimiento de la cultura del control con miras a obtener de los servidores una amplia afinidad con el tema y como esta puede contribuir al desarrollo de sus actividades diarias y al logro de la misión institucional. El fortalecimiento de la cultura del control requiere de métodos, creatividad y de gran capacidad de logro de atención del servidor, con el fin de conocer sus principales motivaciones que lo llevan a actuar en el día a día en la organización y cómo hacer que este se sienta identificado y se comprometa con la misión institucional, para el logro de los objetivos personales y organizacionales.

4. OBJETIVO PRINCIPAL

Contribuir al fortalecimiento de la Cultura del Control en la Gobernación de Antioquia, mediante la formulación de un plan de marketing.

4.1. Objetivos Específicos

- Desarrollar estrategias de marketing que permitan fomentar la cultura del control interno en la organización, dentro de un marco normativo y legal.
- Describir como cada una de las actividades realizadas contribuyen al fomento de la cultura del control.
- Contribuir con la modificación de la percepción de los servidores públicos frente al concepto del control interno y las actividades de autocontrol, autogestión y autorregulación.

5. JUSTIFICACIÓN

La Gobernación de Antioquia está interesada en continuar trabajando en el Fortalecimiento de la Cultura del Control, con el fin de cerrar las brechas identificadas en el trabajo: *“Evaluación de la Percepción de la Cultura del Control”*, fomentar la transparencia, y fortalecer la lucha contra la corrupción y la detección de fraudes.

Para ello, la Gerencia de Auditoría Interna requiere de un plan, en cual se desarrollen diferentes estrategias de comunicación y marketing, con el fin de profundizar e interiorizar los conocimientos que tienen los servidores públicos sobre el control interno y convertirlos en un hábito, para contribuir con el desarrollo y avance de la Cultura del Control Interno y el logro de la misión institucional. En este plan, se busca identificar el grado de apropiación y aplicación de los tres principios básicos del control, ya que estos en su mayoría, son vistos como temas referentes a la vigilancia, fiscalización, inspección y más aun de forma negativa; detectar las debilidades en los canales de comunicación de las campañas referentes al control, con el fin de volver más eficiente el canal y generar una campaña de manera continua en el tiempo, llena de creatividad, alegría y gran sentido de recordación, agregarles estrategias de reconocimientos acordes a las funciones de la Gerencia y promover con ella la oportunidad de mejora en el desempeño de los procesos dentro de la organización.

Este proceso, está sustentado en el Plan de Desarrollo, donde se aborda el ejercicio del buen gobierno, eficaz y transparente, que garantice el adecuado cumplimiento de las funciones del

Departamento y genere la confianza en la población en sus instituciones. Además, este trabajo pretende contribuir y apoyar el objetivo propuesto por la Gobernación de Antioquia y la Gerencia de Auditoría Interna, con el avance en el Fomento de la Cultura del Control, a través de un plan de marketing.

6. ANTECEDENTES

Desde siempre ha existido resistencia en los funcionarios a aceptar, comprender y dimensionar el control interno; además de que es asociado negativamente a la vigilancia, se ignora el objetivo principal de la mejora continua en el Sistema Integrado de Gestión de la entidad, tomándose las observaciones como personales, y poniendo cada vez más tenso el desarrollo del programa.

Es por esto, que la Gerencia de Auditoría Interna durante varios años ha trabajado en el fortalecimiento de la cultura del control y mejora de la percepción de los servidores públicos, frente a temas relacionados con el control interno en la entidad, como se explica a continuación.

6.1. Geniardo: El Genio Interno

En el año 2011, la Gerencia de Auditoría Interna implementó una campaña para el fortalecimiento de la cultura del control, llamada Geniardo: El Genio Interno, la cual consistió en proponer un direccionamiento estratégico de la cultura del control para definir el papel de las oficinas de control interno respecto a esta función. La campaña se desarrolló bajo la Ley 87 de 1993, el Decreto 1537 de 2001 y el Decreto 1599 de 2005 sobre el Modelo Estándar de Control Interno (MECI).

Con el fin de realizar comunicaciones efectivas que sensibilizaran y concientizaran a los funcionarios sobre las dimensiones del control interno y las esferas que este contiene, y aplicasen el conocimiento a toda la organización, se desarrolló un marco conceptual sobre el cual se trabajaría para desarrollar la metodología utilizada en el fortalecimiento de la cultura del control, la cual consistió en un análisis del entorno, un estudio del mercado interno y la evaluación de cada una de las estrategias.

Para el análisis del entorno se realizó un análisis situacional de la Gerencia, a través de una matriz DOFA y para el estudio del mercado interno se definió el público objetivo de 2.000 funcionarios, con el propósito de sensibilizar a todos los servidores públicos para que el proceso de control interno sea visto de una forma más amable y que represente utilidad en el ejercicio de la función administrativa. El concepto de la campaña surge de la historia de Aladino, teniendo en cuenta esto, se definen tres etapas de la campaña: reconocimiento, interiorización y hábito.

En la primera etapa “reconocimiento”, se dio orientación al conocimiento de la oficina de control interno, posicionando un personaje amigable y que construyera la asociación del personaje con el control, utilizando tácticas ATL como afiches, pendones, invitaciones a los eventos y dummy, tácticas BTL como marcación en ascensores, mural interactivo, acciones con actores y suvenires.

En la implementación de la segunda etapa “interiorización”, se hizo necesario aprovechar la buena percepción que se había generado anteriormente; y se inició haciendo una recordación de marca, posteriormente se enlazó Geniardo con conceptos básicos del control, con el fin de promover la transformación cultural y lograr sustituir las malas conexiones con respecto al control.

Respecto a la tercera etapa “hábito”, ya los funcionarios tienen un gran conocimiento de la Gerencia de Auditoría Interna y entienden la importancia del control interno en la organización. En esta etapa se busca consolidar el conocimiento del control en todos los funcionarios, desarrollar interacciones con todos los funcionarios para mantener la cercanía con el concepto y afianzar la cultura del autocontrol en los funcionarios públicos.

Estas actividades se realizaron para el cierre de la campaña y para que los funcionarios demostraran todo el conocimiento que adquirieron con Geniardo, y lo aplicaran a cada acción que hagan y dejen huella. Finalmente, después de 7 años, la campaña sigue teniendo un alto grado de recordación como se demuestra a continuación.

6.2. Encuesta: Percepción de la Cultura del Control

En el año 2017, la Gerencia de Auditoría Interna conjuntamente con ALGOAP S.A.S. desarrollaron una evaluación a la percepción que tenían los servidores respecto al Control Interno, con el fin de buscar la manera de cerrar las brechas identificadas en la entidad, identificar el grado de apropiación de la cultura del control interno y la aplicación del autocontrol en la administración departamental. Dicha investigación se divide en tres aspectos:

a. Aspectos claves que permiten determinar la evaluación de la percepción de la cultura del control en la Gobernación de Antioquia.

Los aspectos claves analizados para revisar la percepción de la cultura del control en la Gobernación, fueron los siguientes: control, autocontrol, autorregulación y compromiso.

Respecto a la percepción del control, se evidencia que es altamente positiva. El control se encuentra presente en cada una de las acciones desarrolladas por los servidores. Es claro que los servidores opinan que efectivamente la entidad esta permeada por acciones de control que facilitan tener un adecuado desarrollo de sus funciones, llevando a la organización a mayores estándares de calidad.

Ahora bien, en cuanto a la percepción del autocontrol, se encontró que el autocontrol, más que una cultura impuesta se trata de un comportamiento y de una actitud. En este sentido, el cumplir los objetivos de la organización no es trabajo de una sola persona, es el esfuerzo de un grupo de personas que trabajan por un bien común y este se logra con el compromiso, la responsabilidad, el respeto, el sentido de pertenencia y la pasión por realizar sus labores cada día mejor. En la entidad, las personas opinan que el autocontrol es una herramienta autentica de mejoramiento continuo, pero que en muchas ocasiones no es usada por los servidores.

Frente a la percepción de la autorregulación, se aprecia que los servidores opinan que efectivamente la entidad desarrolla procedimientos, normas y métodos que permiten el fortalecimiento del Sistema de Control Interno que se ha establecido en la entidad. Esto tiene dos

implicaciones, de una parte, se evidencia que las personas tienen claro que la Gobernación de Antioquia cuenta con un Sistema de Control Interno, y por otro lado las personas opinan que evidentemente, no solo existe un sistema de control interno, sino que este funciona desarrollando procesos y procedimiento de mejoramiento.

Respecto al compromiso, como factor resiliente y como indicador de seguimiento a las estrategias planteada, se evidenció que los servidores opinan efectivamente el compromiso se encuentra presente siempre en sus funciones. Los servidores se encuentran alineados con las políticas de la organización y en especial con las estrategias diseñadas y que confirman la cultura del control y la entidad.

b. Patrones que articulan los aspectos relacionados con la cultura del control

Con el fin de indagar percepciones, emociones, necesidades, deseos y expectativas, se revisaron diferentes aspectos que dan cuenta de la relación entre estos aspectos psicológicos con los aspectos referidos al control.

Los encuestados afirman que se sienten cómodos controlando sus propios procesos, los servidores no sienten temor al enfrentarse a situaciones donde otras personas controlen sus actividades, se percibe el control como aspecto positivo en su trabajo y lo aceptan con el fin de mejorar sus actividades cotidianas en el marco del cumplimiento de sus objetivos organizacionales, es importante precisar que también existe un aspecto positivo frente a la percepción del autocontrol.

En cuanto a las necesidades, desde la perspectiva de la superación laboral a través del adecuado y oportuno cumplimiento de los objetivos que se persiguen conforme a la estructura laboral, se encontró que la respuesta frente a la necesidad de autorregulación de los aspectos clave de la labor no es contundente. El servidor considera que si existe la necesidad del control pero que no es una necesidad imperiosa el hecho autorregular los aspectos claves de la labor.

c. Identificación de barreras individuales y organizacionales

Se identificaron barreras de tipo organizacional y de tipo personal, pese a que, desde una mirada sistémica, se complejiza esta división dado que la misma barrera puede ser atribuible a una dimensión organizacional o personal.

En cuanto a las barreras organizacionales se identificó lo siguiente:

- Respecto a la comunicación aparentemente, no hay una adecuada comunicación al interior de la organización. En este aspecto se deben revisar dos situaciones 1 la transferencia de información y 2 referido al contenido mismo de la comunicación.
- De otra parte, se revisó la barrera desorden organizacional. En este sentido los encuestados opinan que podría existir desorden organizacional que impiden que evidentemente se establezca de forma adecuada la cultura del control en la entidad. Las personas perciben desorden por múltiples aspectos. No tener organizada la metodología del control de forma adecuada, de tal manera que sea percibida como desorganización.

En cuando a las barreras individuales se determinó lo siguiente,

- La primera barrera estudiada fue la resistencia al control que presenta los servidores públicos frente a estrategias destinadas a tal fin, en este sentido, los encuestados opinan reconocer muy bien sus funciones y por lo tanto no querer que se controlen sus actividades. La resistencia al cambio y al control es algo normal que puede dar lugar a inseguridades, dado que el control ordena, ajusta, mide y evalúa.
- La siguiente barrera estudiada fue la de sentimientos de amenazas prologadas por los servidores, esto puede darse por el tacto al realizar la actividad del control. Este aspecto claramente un factor positivo en los procesos de implementación o de mejoramiento de la cultura del control en la Gobernación de Antioquia. En tal sentido se determina que los servidores no se sienten amenazados pero que si presentan alguna medida resistencia a las acciones de control.

7. MARCO LEGAL Y NORMATIVO

La razón de ser de la Cultura del Control se encuentra en el marco normativo y legal, pues en ellas nace, se estipula y se encomienda la labor de enmarcar y delimitar dicha cultura en las entidades públicas de Colombia.

7.1. Ley 87 de 1993

Por medio de esta ley se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado. La Ley en su **Artículo 10**, define el control interno como *“el sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto de los planes, métodos principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos”*.

Además, decreta que *“el ejercicio del control interno debe consultar los principios de igualdad, moralidad, eficiencia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad y valoración de costos ambientales”*. En consecuencia, *“deberá concebirse y organizarse de tal manera que su ejercicio sea intrínseco al desarrollo de las funciones de todos los cargos existentes en la entidad”*.

En su **Artículo 12**, describe las funciones de los auditores internos (asesor, coordinador, auditor interno o similar), donde se resalta *“... Fomentar en toda la organización la formación de una cultura de control que contribuya al mejoramiento continuo en el cumplimiento de la misión institucional...”* (Congreso de Colombia, 1993).

7.2. Decreto 648 de 2017

Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública. *“Que es necesario regular la organización de las Oficinas de Control Interno, su rol y actualizar lo relativo al Comité de Coordinación de Control Interno en las entidades de*

la Rama Ejecutiva del orden nacional frente a las nuevas tendencias internacionales en materia de auditoría interna”. Y “Que se requiere fortalecer el control interno en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden territorial, creando instancias de coordinación y articulación que permitan mejorar el ejercicio de la auditoría interna y la colaboración interinstitucional”.

Las Unidades de Control Interno, Auditoría Interna o quien haga sus veces, concentran parte de sus funciones en verificar que los controles asociados a todas las actividades de la organización estén definidos adecuadamente, sean apropiados y se mejoren permanentemente. Para ello, es necesario que dichas unidades realicen acompañamiento y asesoría a la Alta Dirección y a las diferentes áreas de la entidad y motiven al interior de estas propuestas de mejoramiento institucional.

Artículo 14: Adicionase al Capítulo 3 del Título 21, Parte 2, Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, los siguientes artículos:

*“Artículo 2.2.21.3.12. **Comité Técnico del Consejo Asesor de Control Interno.** Confórmese el Comité Técnico del Consejo Asesor de Control Interno como instancia de apoyo al Consejo Asesor del Gobierno Nacional en materia de Control Interno, integrado por un delegado del nivel asesor o directivo diferente al Jefe de Control Interno de la Contraloría General de la República, la Contaduría General de la Nación, la Auditoría General de la República, la Procuraduría General de la Nación, de la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República o quien haga sus veces y del Departamento Administrativo de la Función Pública”.*

El Comité cumplirá las siguientes funciones:

- a. Proponer acciones para fortalecer e integrar los mecanismos de control interno y su funcionamiento.*
- b. Proponer estrategias para fortalecer el ejercicio de auditoría, controles, transparencia, cultura de integridad y lucha contra la corrupción, y la administración del riesgo en la Administración Pública.*
- c. Apoyar el desarrollo de herramientas que permitan el fortalecimiento y desarrollo de la política de control interno.*
- d. Proponer los temas prioritarios que deben ser incluidos en los programas de auditoría.*

e. *Las demás que le asigne el Consejo Asesor del Gobierno Nacional en materia de Control Interno.*

Para el rol de “enfoque hacia la prevención”, es importante señalar que este articula la asesoría y acompañamiento con el fomento de la cultura del control; roles originalmente establecidos en el artículo 2.2.21.5.3 del capítulo 5° del Decreto 1083 de 2015:

Artículo 17: Modifíquese el Artículo 2.2.21.5.3 del Decreto 1083 de 2015, el cual quedará así:

“Artículo 2.2.21.5.3 De las oficinas de control interno. Las Unidades u Oficinas de Control Interno o quien haga sus veces desarrollarán su labor a través de los siguientes roles: liderazgo estratégico; enfoque hacia la prevención, evaluación de la gestión del riesgo, evaluación y seguimiento, relación con entes externos de control”

Este rol busca que las Unidades de Control Interno, Auditoría interna o quien haga sus veces, brinden un nivel de asesoría proactivo y estratégico que va más allá de la mera ejecución eficiente y eficaz del plan de auditoría, que generen conocimiento, adoptando un papel más activo a la hora de sensibilizar en temas de control interno o recomendar mejoras significativas en torno al sistema de control interno y en particular, en la gestión del riesgo.

En la ejecución de este rol se pueden adelantar actividades de sensibilización y capacitación sobre temas transversales tales como: Sistema de Control Interno, Riesgos con énfasis en controles y administración o gestión de los mismos, prevención del fraude, medición del desempeño institucional, entre otros. Así mismo, es importante que para lograr un enfoque preventivo en la entidad, se propicie a través de estas unidades, espacios en los cuales se realicen ejercicios de autoevaluación con el fin de que los servidores públicos examinen y evalúen la efectividad de los controles en cada proceso (DAFP, 2017).

7.3. Decreto 943 de 2014

Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno (MECI). El Gobierno Nacional expidió el Decreto número 1599 de 2005, por medio del cual se adoptó el Modelo Estándar de Control Interno (MECI), para el Estado colombiano, el cual se elaboró teniendo como referente

tendencias internacionales existentes sobre la materia entre las que se puede destacar el COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission).

Desde la expedición del MECI, las entidades han realizado acciones para su implementación y evidenciado acciones de mejora de fortalecimiento del Sistema de Control Interno en el país. Además, los referentes internacionales, han sido actualizados en los últimos años lo que evidencia la necesidad de revisar y actualizar el MECI con el fin de permitir su mayor entendimiento y facilitar su implementación y fortalecimiento continuo en las entidades públicas (DAFP, 2014).

Estructura del Modelo MECI Actualizado

Actualmente, el MECI cuenta con 2 módulos, 1 eje transversal, 6 componentes y 13 elementos de control como se muestra en la siguiente imagen (DAFP, 2014):



Ilustración 1. MECI Actualizado.

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

El módulo de **Planeación y Gestión** se compone por:

- Talento Humano, el cual contiene acuerdos, compromisos, protocolos éticos y políticas de talento humano.

- Direccionamiento Estratégico, contiene los indicadores y las políticas de operación, los procedimientos están contenidos dentro del desarrollo del modelo de operación por procesos, dentro de los planes y programas se adicionan los proyectos, el manual de operaciones, procedimientos o de calidad se convierte en un elemento transversal.
- Administración del Riesgo, determina tres elementos básicos para su desarrollo: política de administración del riesgo, identificación del riesgo y análisis y valoración del riesgo, además, el elemento control está contenido dentro de la valoración del riesgo.

El módulo de **Evaluación y Seguimiento** se compone por:

- Autoevaluación Institucional: recoge los análisis que se realizan a través de los indicadores de gestión y relaciona las técnicas que pueden utilizarse para realizar proceso de autoevaluación periódicos.
- Auditoría Interna: se hace énfasis en las normas internacionales para la práctica profesional de auditoría interna. La evaluación al Sistema de Control Interno se constituye en una actividad que debe ser sistemática y es un insumo básico para la realización del Informe Ejecutivo Anual de Control Interno.
- Planes de Mejoramiento: recogen los hallazgos del ente de control y aquellos productos de las auditorías internas. El plan de mejoramiento individual debe orientarse a través de los lineamientos de la Circular 003 de 2010 – DAFP.

El **Eje de Información y Comunicación** hace referencia a:

- La Comunicación externa: debe trabajarse como un eje estratégico transversal a la estructura organizacional con el fin de dar cumplimiento a los principios constitucionales de publicidad y transparencia.

- La Comunicación Interna: requiere de estrategias comunicativas concretas, que incidan en los flujos de comunicación descendente, ascendente y transversal.
- Sistema de Información y Comunicación: conformado por el conjunto de procedimientos, métodos, recursos (humanos y tecnológicos) e instrumentos utilizados por la entidad pública, para garantizar tanto la generación y recopilación de información; como la divulgación y circulación de la misma, hacia los diferentes grupos de interés.

7.4. Decreto MIPG – Radicado: 2018070001078

Por medio del cual se modifica el Decreto 2879 del 28 de junio de 2017, se adopta el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión y se conforman los comités Departamental e Institucional de Gestión y Desempeño.

“Que mediante el Decreto Departamental 2725 de 2008, en el artículo 1º, se creó y reglamentó el Consejo del Sistema Integrado de Gestión para la Administración Departamental, el cual asume funciones del Comité Coordinador de Control Interno, con la misión de establecer, documentar, desarrollar, mantener y mejorar continuamente la operación de los subsistemas, componentes y elementos del Sistema de Control Interno, basado en el modelo estándar de control interno “MECI” 1000:2005”.

Que el Gobierno Nacional expidió el Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017, “por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública”, y establece en el artículo 2.2.2.2.3.1. “La actualización del Modelo Integral de Planeación y Gestión para el orden nacional” e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales. El nuevo Modelo Integral de Planeación y Gestión – MIPG articula el nuevo Sistema de Gestión, que integra los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo y los articula con el Sistema de Control Interno.

El MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con

integridad y calidad en el servicio. El MIPG está compuesto por dimensiones operativas, las cuales son un conjunto de políticas, prácticas, herramientas o instrumentos con un propósito en común, que puestas en marcha de manera articulada e intercomunicada, permitirán que el MIPG logre sus objetivos.

8. MARCO CONCEPTUAL

La Cultura es todo complejo que incluye el conocimiento, el arte, las creencias, la ley, la moral, las costumbres y todos los hábitos y habilidades adquiridos por el hombre no sólo en la familia, sino también al ser parte de una sociedad como miembro que es.

Desde el punto de vista organizacional, la cultura se define como el grupo de normas, políticas, costumbres y valores que comparten los seres humanos en una institución para lograr una mejor interacción entre el grupo que la compone.

El control proviene del término “francés *contrôle*” y significa comprobación, inspección, fiscalización o intervención, también puede hacer referencia al dominio, mando y preponderancia, o a la regulación sobre un sistema (Significados.com, 2018).

De lo anterior, se puede definir la cultura del control dentro de la organización como una actitud permanente para hacer las cosas bien en condiciones de calidad y oportunidad hacia el mejoramiento continuo y el cumplimiento de los objetivos misionales de la organización, que a su vez implica planeación, organización, adecuada asignación de recursos y toma de decisiones. Este concepto, también hace referencia a los factores que inciden en el desempeño del trabajador, por ejemplo, factores motivacionales, de compromiso y reconocimiento, que son relevantes al momento de diseñar e implementar una cultura del control.

Por ello, el Modelo Estándar de Control Interno 2014 (MECI), proporciona una estructura para el control a la estrategia, la gestión y la evaluación en las entidades del Estado, cuyo propósito es orientarlas hacia el cumplimiento de sus objetivos institucionales y la contribución de estos a los fines esenciales del Estado. Por lo cual, se definen tres principios fundamentales (ISOtools, 2016):

- **Autocontrol:** es la capacidad que debe tener cada institución pública para llevarse a cabo, por ejemplo, hacer la evaluación y control de su trabajo, identificación de desviaciones y aplicación de acciones correctivas, mejoras en los procesos y administración eficaz y transparente. Para el logro de lo anterior, se requiere contar con el compromiso por parte de los servidores, desarrollar las competencias y conocimientos que se exigen, tener la capacidad de tomar decisiones propias y autorregular su conducta.
- **Autorregulación:** implica la capacidad que ha de tener la institución pública para la formulación y puesta en práctica de métodos, normas, así como también procedimientos de acuerdo a la Constitución y Leyes, que permitan coordinar sus acciones de una manera efectiva y con total transparencia, poniendo así en marcha su Sistema de Control Interno. Para conseguir la Autorregulación deben: promulgar sus valores, principios y código de conductas éticas, generar un Código de Buen Gobierno, diseñar un modelo de operación que permita armonizar la leyes y normas correspondientes a su propósito, establecer sus políticas, normas y controles con el fin de evitar la ocurrencia de riesgos que pongan en riesgo sus objetivos y definir su reglamentación de Control Interno.
- **Autogestión:** la capacidad institucional que debe tener todo organismos públicos para realizar de manera efectiva, eficiente y a la vez que eficaz, una interpretación, coordinación y aplicación de su función administrativa. La organización pública, debe definir sus políticas, acciones, metodología, procedimientos de trabajo y mecanismos para el control, prevención, así como para la evaluación y mejora continua, que posibiliten dar cumplimiento a cada uno de estos tres principios. Esta Autogestión se sustenta en la aplicación de instrumentos como: compromiso con la integridad y los valores éticos, seguimiento y realización de evaluaciones, definir la estructura de responsabilidades y autoridades, asegurar las correctas competencias laborales, rendir cuentas, gestión de riesgos, definir y aplicar medidas de control, compromiso con la mejora continua de la institución.

9. METODOLOGÍA

Para alcanzar el objetivo número 1 *“Desarrollar estrategias de marketing que permitan fomentar la cultura del control interno en la organización, dentro de un marco normativo y legal”*. Se realiza una recopilación de las investigaciones anteriores y las campañas de control interno realizadas en otras vigencias, con el fin de estudiar las metodologías utilizadas y resultados obtenidos de ésta para tener un punto de partida más aterrizado y certero. Se realiza un análisis situacional actual del estado de la percepción de la cultura del control en la Gobernación de Antioquia para el diseño de estrategias de comunicacionales y de marketing, que permitan la interiorización y apropiación de los conceptos básicos del control por parte de los servidores públicos de una manera correcta.

Para la difusión de la información como parte de la estrategia, se utilizan los medios masivos de la Gobernación como carteleras y afiches en los pasillos, el noticiero, pantallas de los ascensores y pantalla el hall del edificio, pendones, chocolates con etiquetas y separadores con frases alusivos al control. También se utilizan juegos lúdicos y participativos en cada uno de los pisos de la Gobernación para incentivar a las personas a aplicar los valores expuestos en él.

Para el cumplimiento del objetivo número 2 *“Describir como cada una de las actividades realizadas contribuyen al fomento de la cultura del control”*. Se estudia los principales factores motivacionales de los servidores públicos, sus actividades y funciones a realizar dentro de la entidad, para determinar el tipo de evento a realizar y los objetivos que de él se derivan, satisfaciendo las necesidades de los funcionarios y de la organización. Además, en cada una de las actividades se especifica que se quiere lograr con ellas y que el propósito principal es convertirlo en un hábito en los servidores.

El objetivo número 3 *“Contribuir con la modificación de la percepción de los servidores públicos frente al concepto del control interno y las actividades de autocontrol, autogestión y autorregulación”*. Es el resultado del cumplimiento de los dos objetivos anteriores, junto con la participación de los servidores públicos en las diferentes actividades, debido a que esto les permite, apropiarse e interesarse más en los temas relacionados con el control interno. También realizando

una evaluación de la estrategia antes, durante y después la estrategia, mediante encuestas de opinión en los diferentes niveles.

10. ANÁLISIS SITUACIONAL

Actualmente, la Gobernación de Antioquia cuenta con 23 procesos por medio de los cuales busca satisfacer las necesidades de la ciudadanía; dentro de ellos, existe un proceso de evaluación llamado “Evaluación Independiente y Cultura del Control”, el cual está a cargo de la Gerencia de Auditoría Interna y con el que busca una mejora continua al Sistema Integrado de Gestión, mediante la utilización de técnicas de auditorías y estrategias comunicacionales, que permitan crear una cultura de legalidad, transparencia, adecuada asignación de recursos y administración de la información dentro de la organización (Gobernación de Antioquia 2, 2018).

En cumplimiento de lo anterior, la Gerencia cuenta con un plan de actividades para el fomento de la cultura del control que se conforma de la siguiente manera (Gerencia de Auditoría Interna, 2018):





GOBERNACION DE ANTIOQUIA
REPUBLICA DE COLOMBIA

FOMENTO DE LA CULTURA DEL CONTROL
PROCESO EVALUACION INDEPENDIENTE Y CULTURA DEL CONTROL
GERENCIA DE AUDITORIA INTERNA

Objetivo : Fomentar entre los servidores de la administración central departamental la Cultura del Control, con fundamento en los principios de autocontrol,

AÑO 2018

RESPONSABLE	ACTIVIDAD	ENE	FEB.	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.	JUL.	AGO.	SEP.	OCT.	NOV.	DIC.	% DE EJECUCION	CALIFICACION	OBSERVACIONES
1	Todos en Comités															
2	Luis Gabriel Asprilla Martinez															
3	Jorge Cañas Giraldo															
4	Comités de Contratación-															
5	Todos															
6	Jorge Cañas Giraldo															
7	Jorge Cañas Giraldo															
8	Beatriz Arias Gómez															
9	Haver Gonzalez Barrero															
11	Haver Gonzalez Barrero															
12	Por Definir															
13	Haver Gonzalez Barrero															

Ilustración 2. Plan de actividades para el fomento de la cultura del control.

Fuente: Gerencia de Auditoría Interna

Este cuadro, muestra los seguimientos periódicos que debe presentar la Gerencia como muestra del control que realiza en las diferentes actividades y procesos de la Gobernación. Sin embargo, esto no hace alusión a un plan de marketing especificado, ni estrategias comunicacionales como lo indica su objetivo en la caracterización del proceso.

Como se mencionó en partes anteriores, la Gerencia en el año 2017 realizó un estudio sobre la percepción de la cultura del control en la Gobernación, que como conclusión se determinó que los funcionarios tienen conocimiento sobre la Oficina de Auditoría Interna pero que en muchas ocasiones es confundida con la Oficina de Control Interno Disciplinario. Además, en lo que respecta a la función de la Gerencia, muchos confunden el concepto de auditar los procesos mas no a las personas que en el intervienen, que a su vez no permite que el esquema de vigilancia o policía en las actividades disminuya.

10.1. Análisis DOFA

Para desarrollar el plan de marketing, se requiere realizar un análisis situacional del estado de la percepción de la cultura del control interno en la Gobernación en lo corrido del año 2018.

DEBILIDADES	FORTALEZAS
• El desarrollo de estrategias comunicacionales no ha sido constante y la campaña de la cultura del control no ha sido pensada a largo plazo. • Desconocimiento de la estrategia para el fortalecimiento de la cultura del control por parte de los servidores de la Gerencia. • Personal de poca experiencia en el desarrollo de estrategias comunicacionales y de marketing.	• Conocimiento de la Gerencia de Auditoría Interna por parte de los servidores públicos. • Equipo de auditores comprometidos con el fomento de la cultura del control. • Conocimiento sobre los factores indispensables para promover el control en los servidores.

AMENAZAS	OPORTUNIDADES
• Mensajes confusos y erróneos sobre el control interno. • Confusión de los servidores en las funciones de la Gerencia de Auditoría Interna. • No disponibilidad de los recursos de la Gerencia por tramitologías en otras dependencias.	• Múltiples medios de comunicación por parte de la Gobernación y con gran posibilidad de éxito. • Publico definido y encuestado para conocer el estado de percepción de la cultura del control. • El público objetivo no está saturado de información, por lo que la información será recibida correctamente.

F+O (estrategia ofensiva): Desarrollar una campaña publicitaria con la información del MECI, la Gerencia y los servidores que la conforman, utilizando los medios masivos de la Gobernación como afiches, ascensores, pendones, noticieros y suvenires.

F+A (estrategia defensiva): Con la campaña publicitaria se busca aclarar conceptos y definiciones de los principios del control interno y los valores, con frases inclusivas a los servidores motivándolos siempre trabajar en pro de la mejora continua.

D+O (estrategias de reorientación): Mejorar la imagen de la Gerencia con la campaña publicitaria, cambiando la percepción de los servidores y de la función de la oficina. Hacer la campaña constantemente, por lo menos una vez al año para el fortalecimiento de los conceptos y posicionamiento de la Gerencia en la mente del servidor.

D+A (estrategia de supervivencia): Divulgar las funciones principales de la Gerencia y las diferencias con oficinas similares para evitar confusiones en conceptos. Asignar responsabilidades al personal para agilizar trámites en el diseño de piezas publicitarias, presupuesto y demás que requiera la campaña.

En general, la Gerencia cuenta con un alto conocimiento en la Gobernación de Antioquia debido a los procesos de auditoría y planes de mejoramiento que se derivan de la función técnica, pero tiene un bajo reconocimiento respecto a la imagen que se quiere dar de prevención y valor agregado a los procesos.

De acuerdo a esto, surge la necesidad de desarrollar un plan de marketing flexible con diferentes actividades que permitan al servidor participar y obtener la información de una manera más amigable y que la pueda asociar de manera positiva con sus actividades diarias.

11. PÚBLICO OBJETIVO

Cada una de las actividades a realizar se orientan a públicos diferentes pero que, en su generalidad, todos pertenecen a entidades públicas y que tienen un objetivo en común: “Servir a la comunidad”. El segmento se define de la siguiente manera:

- 3.000 servidores públicos en el CAD
- 18 jefes de control interno de las entidades descentralizadas
- 125 jefes de control interno de los municipios
- 64 auditores internos de la Gobernación
- 19 líderes de los 23 procesos de la Gobernación
- 7 enlaces

12. ESTRATEGIAS DE MARKETING

Para el logro de los objetivos planteados, este año la Gerencia de Auditoría Interna desarrolló la Semana para el Fomento de la Cultura del Control y la Transparencia del 13 al 16 de noviembre de 2018, la cual consistió en realizar diferentes actividades con el propósito de profundizar e interiorizar los conocimientos básicos sobre el control interno y convertirlo en un hábito en las actividades diarias que desarrollan los servidores públicos de la Gobernación



para contribuir con el mejoramiento continuo y el avance en la generación de una cultura organizacional. Además de permitir a los servidores contar con herramientas concretas de trabajo para el eficaz y efectivo desempeño de sus funciones, en pro de la misión institucional.

El martes 13 de noviembre inició con el Encuentro de Líderes de las 17 Políticas del MIPG en el Auditorio del IDEA, con el apoyo del Departamento Administrativo de la Función Pública, quien viene liderando dicha implementación a nivel territorial. Este encuentro fue dirigido a 200 servidores públicos de la administración central y entes descentralizados de la gobernación y se realizó con el fin de ahondar con mayor detalle en la utilidad y en la forma de implementar las diferentes políticas del Modelo al interior de las entidades públicas del departamento. Algunas entidades, han realizado diferentes encuentros donde se explica la composición del MIPG, pero ninguna había realizado mesas de trabajo con los servidores y con cada uno de los dueños de las políticas, como lo realiza la Gerencia de Auditoría Interna.

El miércoles 14 de noviembre, se hizo una intervención piso a piso en el CAD y en la FLA con un dado, el cual contenía preguntas relacionadas a los conceptos básicos del control interno, la transparencia, los valores y demás, para incentivar a los servidores a utilizarlos en sus actividades diarias y promover a la mejora continua. También se divulgó el eslogan “*El control interno compromiso de todos*” en las diferentes piezas publicitarias y en las actividades como estrategia de posicionamiento y de alta recordación.

Como actividad principal, el jueves 15 de noviembre se desarrolló el XI Encuentro Internacional de Control Interno, dirigido a jefes de control interno de los municipios de Antioquia y a todos los interesados en el desarrollo de herramientas para el fortalecimiento de la cultura del control, la transparencia, la mitigación del riesgo y sus controles, los diferentes universos auditables, contenido y elaboración de informes de auditorías, entre otros. Este evento, se ha realizado durante 10 años en la Gobernación, ha sido referente para

los servidores públicos que se preocupan por conocer dichas herramientas para el correcto desempeño de su función como jefes de control interno en las diferentes entidades.

Finalmente, el viernes 16 de noviembre se realizaron reconocimientos a los servidores y dependencias de la Gobernación, por el mejor desempeño de su función y el mejor rendimiento en sus actividades, éste se determinó de acuerdo a unos criterios objetivos establecidos por cada uno de los secretarios o dueños de los procesos a calificar y sus acompañantes, es decir, se conformaron unos comités transitorios para la selección de los ganadores. Esto con el fin, de incentivar a los servidores a hacer cada vez mejor su trabajo, poner en práctica la mejora continua y que sea un espejo de éxito para los demás servidores.

13. PROGRAMACIÓN

13.1. Martes 13 de noviembre

7:00 am – 8:00 am: Inicio de la Semana de la Cultura del Control con información relacionada en el descanso pantallas de los computadores, saludo del Gerente en el noticiero y una breve invitación a participar de las actividades a realizar.

En los torniquetes se hizo entrega de chocolates etiquetados con los principios del control y valores; y separadores con un mensaje alusivo al control y de fácil recordación, los cuales serían utilizados para la activación de la campaña.

7:30 am – 5:00 pm: Encuentro de Líderes de las 17 Políticas del MIPG, la actividad se lleva a cabo en el Auditorio Instituto para el Desarrollo de Antioquia - IDEA. Cl. 42 # 52259, Medellín – Antioquia y en las Aulas de la Gobernación de Antioquia.



AGENDA PROGRAMADA	
7:30 – 7:45	Registro de participantes.
7:45 – 8:25	Saludo e instalación de la Jornada. Saludo del Doctor Jairo Cano Secretario de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional (10 min). Saludo del Doctor Carlos Arturo Betancur Gerente Auditoría Interna (10 min) Saludo del Doctor Fernando Carrillo Rubiano (20 min)
8:25 – 9:40	Generalidades Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG - Institucionalidad - Principios - Operación (Decreto 1499 de 2017, Decreto 612 de 2018). Dra. Myriam Cubillos Benavides, Coordinadora Grupo Asesoría y Gestión, Departamento Administrativo de la Función Pública.
9:40-10:10	Refrigerio AM
10:10 -12:00	Desplazamiento a las aulas de la Gobernación para la presentación de las políticas que conforman el Modelo Integrado de Planeación y Gestión a cargo de las entidades nacionales que las lideran. Nota: los líderes de Política se distribuyen por mesas de trabajo para cada una de las áreas.
	En esta sección se deben responder como mínimo las siguientes preguntas de manera clara y concisa: ¿De qué se trata la política? ¿Cuál es su alcance en el marco del MIPG?



	¿Por qué es importante su implementación? ¿Cuál es el marco normativo que aplica a la política?
12:00-13:30	Almuerzo 2do piso de la Gobernación
13:30-15:00	Taller práctico sobre cómo implementar las políticas que conforman el Modelo Integrado de Planeación y Gestión a cargo de las entidades nacionales que las lideran. En esta sección de deben responder como mínimo las siguientes preguntas de manera clara y concisa: ¿Cómo implementar eficiente y eficazmente la política? ¿Cuáles son las herramientas, instrumentos, guías y demás elementos que permita facilitar la implementación de la política? ¿Cuáles son los contactos con quienes consultar ante cualquier duda?
15:00-15:15	Cierre jornada.

Tabla 1. Agenda Encuentro de Líderes de las 17 Políticas del MIPG.

Fuente: Elaboración propia.

Para este primer encuentro, se cuenta con la presencia de:

Participantes

Director Departamento Administrativo de la Función Pública: Dr. Fernando Grillo Rubiano

Gerente Auditoría Interna: Carlos Arturo Betancur Castaño

Doctora: Myriam Cubillos Benavides, Coordinadora Grupo Asesoría y Gestión,
Departamento Administrativo de la Función Pública.



Distribución de aulas

Dimensión	Política	Entidad Líder de Política	Responsable Asignado	Aula Asignada
Talento Humano	Talento Humano	Función Pública	Albeniz Salinas Sosa	Auditorio IDEA
Direccionamiento Estratégico y Planeación Gestión con Valores para el Resultado	Planeación Institucional Fortalecimiento organizacional	Función Pública	Andrea Jaramillo y Maritza Guzmán	Auditorio Planeación- Piso 11
Gestión con Valores para el Resultado	Participación Ciudadana	Función Pública	Carlos Camilo Muñoz	Piso 10
Control Interno	Control Interno	Función Pública	Myrian Cubillos	4 piso Teleantioquia
Información y Comunicación	Gestión Documental	Archivo General de la Nación	Angela Marcela Camacho	Piso 4
Gestión con Valores para el Resultado	Gobierno Digital - Seguridad Digital	Mín TIC	Juan Carlos Noriega	Piso 5 - Sala reuniones desarrollo Organizacional.
Gestión con Valores para el Resultado	Servicio al Ciudadano	Departamento Nacional de Planeación	Luz Patricia Cano	Auditorio Infraestructura Piso 9

Gestión con Valores para el Resultado	Defensa Jurídica	Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado	Rodrigo Prieto	Piso 4
Información y Comunicación	Transparencia , acceso a la información pública y lucha contra la corrupción	Secretaría de Transparencia	Martha Ligia Ortega	Planeación Piso 11
Gestión con Valores para el Resultado	Racionalización de Trámites	Función Pública	Jaime Orlando Delgado	Gerencia Auditoría Interna - Piso 6

Tabla 2. Distribución aulas, Encuentro de Líderes de las 17 Políticas del MIPG.

Fuente: Elaboración propia

13.2. Miércoles 14 de noviembre

7:30 am – 12:00 pm: Se realiza una intervención piso a piso en el edificio de la Gobernación con la actividad del dado, se empieza la actividad desde el primer piso hasta el treceavo piso, sentido occidente – oriente, también se incluye el sótano; con el fin de abarcar el mayor número de servidores posibles y hacerles llegar el mensaje “*El control interno compromiso de todos*”.

Las preguntas corresponden a significados de las palabras que contienen los chocolates y los separadores que se entregaron el día anterior y su aplicabilidad en la función del servidor. La actividad se desarrolló con la ayuda de dos logísticos y un saxofonista con instrumento para motivar la salida de los funcionarios a participar de la actividad.

2:00 pm – 4:00 pm: Se realiza la misma actividad, pero en los tres pisos de la FLA.

Participantes

Practicantes: María Nathalia Rodríguez Seguro, María Camila Montoya Herrera y Vanesa Yepes.

Técnico: Luis Gabriel Asprilla.

Logísticos: Gabriel Sánchez Zuluaga y Luis Miguel Rodríguez

13.3. Jueves 15 de noviembre

7:30 am – 5:00 pm: XI Encuentro Internacional de Control Interno, la actividad se lleva a cabo en el Salón de Conferencias A+B en Plaza Mayor.

AGENDA PROGRAMADA	
7:30 – 8:00	Registro de participantes.
8:00 – 8:30	Instalación y bienvenida – Gobernador Luis Pérez Gutiérrez y Gerente de Auditoría Interna, Carlos Arturo Betancur Castaño.
8:30 – 9:45	Primera conferencia – María del Pilar García, Directora de Gestión y Desempeño Institucional. Tema: Gestión del Riesgo
9:45 – 9:55	Preguntas
9:55 – 10:15	Refrigerio AM
10:15 – 11:30	Segunda conferencia – Liliana Caballero Durán, Procuradora delegada de la Procuraduría General de la Nación.



	Tema: Integridad y cambio cultural.
11:30 – 11:40	Preguntas
12:00 – 13:15	Almuerzo
13:15 – 13:40	Sketch actoral
13:40 – 14:55	Tercera conferencia – Gerardo Carstens Franco, Miembro del Comité Auditoría para la Organización Internacional de Migraciones de las Naciones Unidas, en Ginebra, Suiza. Tema: El auditor interno como promotor del control interno.
14:55 – 15:05	Preguntas
15:05 – 15:15	Refrigerio PM
15:15 – 16:25	Cuarta conferencia - William Ángel Salazar, Autor del Libro Redacción de Informes de Auditoría. Tema: Esquemas, procesos y herramientas para la redacción de informes de auditoría.
16:25 – 16:35	Preguntas
16:35 – 17:00	Cierre jornada y entrega de certificados.

Tabla 3. Agenda XI Encuentro Internacional de Control Interno.

Fuente: Elaboración propia.

Para este encuentro, contaremos con la presencia de:

Participantes

Gobernador: Luis Pérez Gutiérrez

Gerente Auditoría Interna: Carlos Arturo Betancur Castaño

Doctora: Liliana Caballero Durán, Procuradora delegada

Doctora: María del Pilar García, Directora de Gestión y Desempeño Institucional

Doctor: Gerardo Carstens Franco, Miembro del Comité Auditoría.

Doctor: William Ángel Salazar, Autor del Libro Redacción de Informes de Auditoría

13.4. Viernes 16 de noviembre

7:30 am – 5:00 pm: Los reconocimientos se llevaron a cabo en el auditorio del piso 9 de la Gobernación de Antioquia, donde se cita a un grupo de servidores correspondientes al proceso a reconocer. Donde se proyectó un video de aproximadamente 3 minutos sobre la Auditoría Interna y su importancia, además previamente se grabó al secretario o encargado del procedimiento escogido para que mencione los aspectos más importantes y criterios de selección que se tuvieron en cuenta antes del reconocimiento para también ser proyectado a su grupo de interés. En el evento, se grabó el momento en que el secretario otorga el reconocimiento y el regalo a la persona o el grupo que corresponde como símbolo de mejora continua, y que sirva de espejo para las demás personas que intervienen en los procesos.

AGENDA PROGRAMADA	
7:30 – 8:15	Atención a la Ciudadanía – Servicio y atención al cliente
8:15 – 9:00	Atención a la Ciudadanía – Tramitación pasaportes
9:00 – 9:45	Atención a la Ciudadanía – PQRS
9:45 – 10:30	Cafetería, Conductores y Vigilantes
10:30 – 11:15	Gestión documental – Transferencia de archivo
11:15 – 12:00	Equipo de mejoramiento



13:30 – 14:15	DNP- Reporte de Regalías
14:15 – 15:00	DNP – OMEGA
15:00 – 15:45	Hacienda – Devolución de cuentas
15:45 – 16:30	Contratación Gestión Transparente
16:30 – 17:00	Show Dairo Ospina

Tabla 4. Agenda Reconocimientos.

Fuente: Elaboración propia.

14. PLAN DE ACCIÓN

Para el desarrollo de las actividades, se requiere elaborar un plan de acción y delegar responsabilidades para obtener una mayor trazabilidad del evento.



Gerencia de Auditoría Interna

Plan de acción - Semana para el Fomento de la Cultura del Control y la Transparencia

EVENTO	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	2018									
				Octubre					Noviembre				
				Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 5	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 5
1	Martes 13 de noviembre	Intervención en la entrada de la Gobernación	Entrega de separadores con imán y chocolates, con frases alusivas al control que serán utilizadas para la actividad del miércoles.	Definir que se entregará en la entrada	Gerencia de Auditoría Interna								
				Permiso para la activación en la entrada con Seguridad	Gerencia de Auditoría Interna								
				Diseño de las piezas publicitarias con aprobación	Comunicaciones								
				Entrega de piezas publicitarias	Operador Estrella								
	Encuentro de Lideses de las 17 Políticas del MIPG	Mesas de trabajo con cada uno de los dueños de las políticas para talleres prácticos de implementación	Separación del Auditorio del IDEA y logística	Gerencia de Auditoría Interna									
			Convocatoria asistentes al Encuentro	Gerencia de Auditoría Interna									
			Diseño de las piezas publicitarias con aprobación	Comunicaciones									
			Entrega de piezas publicitarias	Operador Estrella									
2	Miércoles 14 de noviembre	Intervención Piso a Piso con dado	Instalación estación de café, entrega de refrigerio y montaje de almuerzo tipo buffet	Operador Estrella									
			Contratación saxofonista y logísticos	Operador Estrella									
			Entrega de piezas publicitarias	Operador Estrella									
			Material de trabajo	Gerencia de Auditoría Interna									
3	Jueves 15 de noviembre	XI Encuentro Internacional de Control Interno	Regalos para participación	Gerencia de Auditoría Interna									
			Convocatoria asistentes al Encuentro	Gerencia de Auditoría Interna									
			Diseño de las piezas publicitarias con aprobación	Comunicaciones									
			Entrega de piezas publicitarias	Operador Estrella									
4	Viernes 16 de noviembre	Reconocimientos	Montaje del evento	Operador Plaza									
			Entrega de refrigerios y almuerzo	Operador Plaza									
			Cine foro y videos de criterios	Gerencia de Auditoría Interna									
			Reconocimientos	Gerencia de Auditoría Interna									
			Entrega de regalos	Gerencia de Auditoría Interna									
			Video de reconocimiento en la intranet	Comunicaciones									

Ilustración 3. Plan de acción.

Fuente: Elaboración propia.



15. PRESUPUESTO

De acuerdo con el Plan Operativo Anual de Inversiones, la Gerencia de Auditoría Interna contó con un presupuesto para el año 2018, destinado al fortalecimiento institucional. Para el desarrollo de la Semana del Fomento de la Cultura del Control se toman dos ítems: 1) Implementación de mejoras a partir de las Auditorías con el uso de ACL en la Gobernación de Antioquia (\$150.000.000 COP) y 2) Desarrollo y avance en la implementación de la cultura del control en la Gobernación de Antioquia (\$85.262.564 COP).

Para el ítem número 1, se dispone de un presupuesto de \$85.000.000 COP y para el ítem número 2, se dispone de un presupuesto de \$47.262.564 COP (Gobernación de Antioquia 3, 2018). De un total de 132.262.564 COP destinados para este gran evento, se ejecutó el 84.4% del presupuesto asignado. Ver anexos.

16. RESULTADOS DE LOS EVENTOS

Como se mencionó en la metodología, la medición de las estrategias consiste en este caso en tres tiempos, antes, durante y después del desarrollo de los diferentes eventos.

La medición del antes, se tomó con cada uno de los dueños de las políticas del MIPG, quienes estuvieron de acuerdo en el desarrollo de la actividad y quienes indicaron que era primera vez que se realizaría con mesas de trabajo por cada entidad líder de las políticas, ya que, en su mayoría, los eventos realizados por otras dependencias se enfocaban más en el contenido y la conformación del MIPG y no en su verdadera aplicación. También se realizó con cada uno de los secretarios de la Gobernación que harían parte de los reconocimientos que se programaron para el día 16 de noviembre, quienes estuvieron de acuerdo con la actividad y mostraron todo su apoyo y dedicación en la misma para definir los criterios. Ambos participantes, consideraron que las estrategias implementadas contribuirían de manera exitosa al Fomento de la Cultura del Control y la Transparencia.



Durante el desarrollo de los eventos, el público objetivo reaccionó de manera correcta y como se esperaba, todos se incentivaron a participar de las actividades programadas y captaron los mensajes alusivos al control con la mejor disposición. A continuación, se muestran algunas evidencias de las actividades realizadas.

Encuentro de Líderes de las 17 Políticas del MIPG: Las personas que participaron de este evento quedaron muy a gusto con la actividad que se realizó, y más aún, porque era la primera vez que se hacía la metodología de mesas de trabajo con este modelo. Por motivos ajenos a la Gerencia, se trataron 10 de las 17 políticas del MIPG. Algunas personas hicieron cambio de mesa, al dimensionar la importancia de la actividad y de los temas tratados, motivados por el aprendizaje obtenido en cada oportunidad.



Ilustración 4 Evidencia Encuentro de Líderes de las 17 Políticas del MIPG.

Fuente: Gerencia de Auditoría Interna



Al terminar la jornada del encuentro, el Doctor Fernando Grillo Rubiano reconoció la importancia de desarrollar este tipo de eventos, ya que promueven a la mejora continua en las organizaciones. Manifestando que su entidad ***“estuvo presente en el marco de la Semana de la Cultura del Control en Medellín, con el Instituto para el Desarrollo de Antioquia, IDEA, en el que fue una experiencia positiva que nos permitió evidenciar que MIPG está aplicándose en la práctica en este departamento; es un ejemplo de buen gobierno a seguir sin duda alguna”***. También, se buscó reforzar el conocimiento en relación con la institucionalidad y dimensiones que integran MIPG, de acuerdo con el Decreto 1499 de 2017; así mismo, se buscó dejar una capacidad instalada para su implementación, y apoyar el fortalecimiento de la gestión pública de las entidades territoriales y sus entidades descentralizadas.



Ilustración 5. Antioquia fortalece su institucionalidad con capacitaciones en MIPG.
Fuente: DAFP



Además, el viernes 16 de noviembre de 2018, en una publicación realizada en la página oficial de la Función Pública, el Director del DAFP resaltó: ***“Antioquia es un departamento en el que se pueden hacer muchas pruebas piloto de los productos de Función Pública, considero que se han dado administraciones eficientes a nivel territorial y, definitivamente, productos como el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG, son liderados de excelente manera en el departamento”.***



Ilustración 6. Antioquia es un modelo de administraciones eficientes.

Fuente: DAFP

Intervención Piso a Piso: Al pasar con el saxofonista por cada uno de los pisos, las personas se motivaron a participar de la actividad del dado y al hacer las preguntas relacionadas a los principios y valores del control interno, muchos respondían de forma correcta, las definiciones menos acertadas fueron control interno, autocontrol, autogestión y autorregulación de acuerdo con el MECI. Al momento, se realizó una retroalimentación por cada concepto preguntado para



interiorizar los conceptos del control interno, se premiaron las personas por su participación y se invitaron a seguir participando de las otras actividades programadas.



Ilustración 7. Evidencia intervención piso a piso.

Fuente: Gerencia de Auditoría Interna

XI Encuentro Internacional de Control Interno: El desarrollo del evento se llevó con éxito. Se tuvo la presencia del señor Gobernador, Luis Pérez Gutiérrez; lo cual generó mayor audiencia. Para la tercera y cuarta conferencia que se realizó después de hora de almuerzo, se contó con gran número de participantes, debido a la importancia que tenían los temas expuestos por los ponentes. La única queja presentada, fue relacionada a los tiempos de confirmación, ya que fueron muy cortos por temas de logística, y organización y confirmación de la agenda.



Ilustración 8. Evidencia XI Encuentro Internacional de Control Interno.

Fuente: Gerencia de Auditoría Interna

Reconocimientos y cierre: Las personas expresaron sus agradecimientos por la actividad realizada, ya que en la Gobernación no se acostumbraba a hacer este tipo de reconocimientos. De hecho, una persona expresó: *“Hace como 15 años no realizaban un reconocimiento”*. Las observaciones que realizaron algunos participantes, fue sobre los criterios definidos para la selección de los ganadores, ya que muchas veces no son objetivos, teniendo en cuenta los tiempos de respuestas de tramites; es de considerar, que los comités fueron conformados por los dueños de los procesos y que se salía de las manos de la Gerencia.



Ilustración 9. Evidencia Reconocimientos.

Fuente: Gerencia de Auditoría Interna

En el cierre de la jornada se realizó una actividad con el sketch actoral del jueves en el segundo piso de la Gobernación, aunque se tuvo audiencia, no fue la esperada, debido a que en el primer piso tenían una exposición de otra dependencia. Sin embargo, la actividad se llevó con éxito.



Ilustración 10. Evidencia Cierre.

Fuente: Gerencia de Auditoría Interna

Para la medición del después del evento se realizó una encuesta por cada uno de los eventos realizados para medir principalmente el impacto de estos en los participantes y la contribución de las mismas al Fomento de la Cultura del Control, como se establece en el Plan de Desarrollo. A continuación se evidencian los resultados de la encuesta:

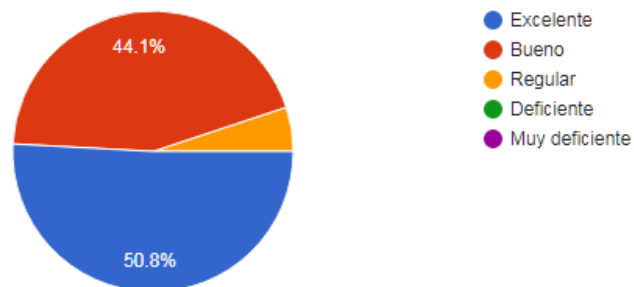


Encuentro de Líderes de las 17 Políticas del MIPG:

Para evaluar el evento se creó un formulario en Drive, el cual consta de 6 preguntas, 4 preguntas cerradas y 2 preguntas abiertas, esto se realiza con el fin de identificar oportunidades de mejoras en el procedimiento y manifestar como este evento contribuye con el Fomento de la Cultura del Control.

¿Cómo evaluaría el evento?

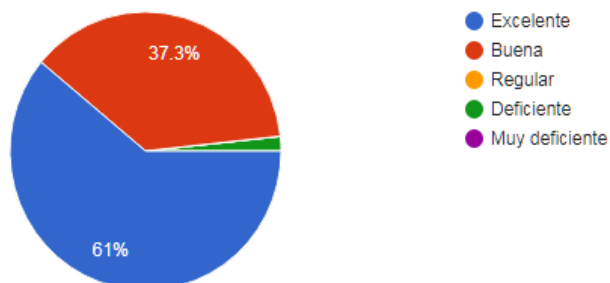
59 respuestas



En general, el resultado de la encuesta realizada es positiva. El 50.8% de los encuestados califican el evento como excelente, el 44.1 % lo evalúa como bueno y el 5.1% lo califica como regular.

¿Cómo le pareció la logística del evento?

59 respuestas

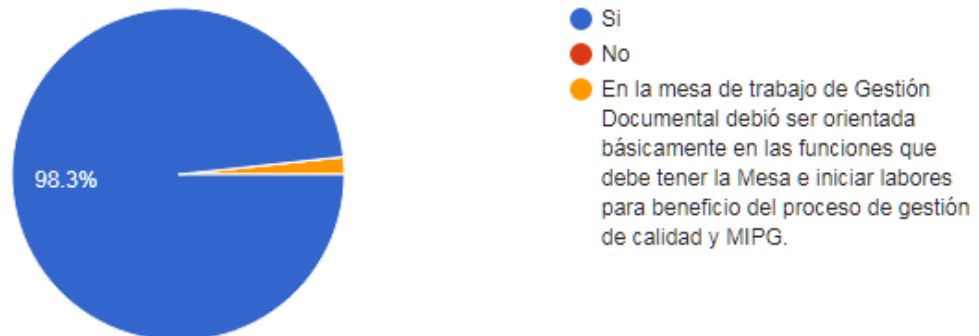


A pesar de los imprevistos logísticos que se presentaron antes del evento, este fue calificado en su logística como el 61% excelente, el 37.3% bueno y el 1.7% como deficiente.



Considera que el encuentro de líderes MIPG contribuyó con el fomento de la cultura del control y la transparencia?

59 respuestas



En la pregunta “¿Considera que el encuentro de líderes MIPG contribuyó con el fomento de la cultura del control y la transparencia?”, el 98.3% de los encuestados opinan que la actividad si contribuyó con el fomento de la cultura del control, lo cual es de suma importancia para la Gerencia, ya que este se encuentra como uno de los objetivos principales del proceso de Evaluación Independiente y Cultura del Control, en el que se busca fundamentar los principios de autocontrol, autogestión y autorregulación, mediante diferentes estrategias comunicacionales, para contribuir al mejoramiento del ambiente del control.

Algunas de las recomendaciones que se pueden apreciar en la encuesta son las siguientes:

- Excelente todo el evento, felicitaciones.
- Dar continuidad a este proceso con todos los líderes para lograr una implementación satisfactoria.
- Definir un único lugar para realizar todo el taller. (se perdió tiempo en buscar los lugares correspondientes).
- Los espacios de reunión, según comentarios no se alcanzó a dimensionar la cantidad de personas por grupo y algunos espacios quedaron pequeños.

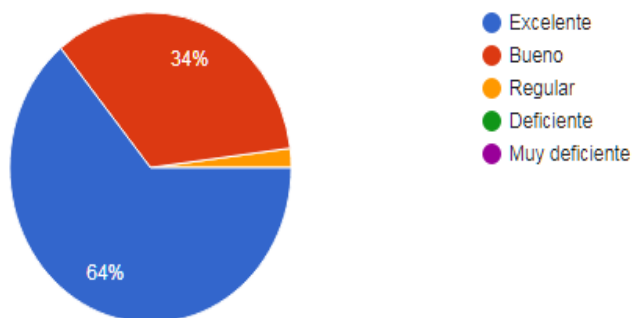


XI Encuentro Internacional de Control Interno:

Para evaluar el evento se crea un formulario en Drive, el cual consta de 13 preguntas, 12 preguntas cerradas y 1 pregunta abierta, esto se realiza con el fin de identificar oportunidades de mejoras en el procedimiento y manifestar como este evento contribuye con el Fomento de la Cultura del Control.

¿Cómo evaluaría el evento?

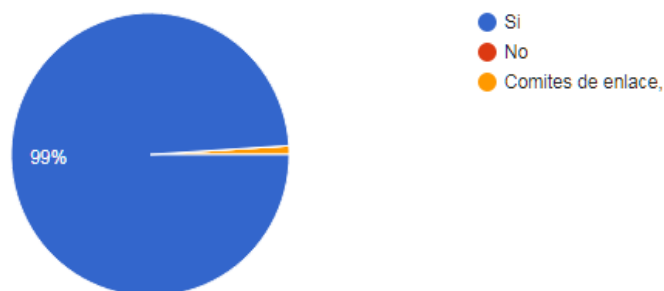
100 respuestas



En general, el resultado de la encuesta realizada es positiva. El 64% de los encuestados califican el evento como excelente, el 34% lo evalúa como bueno y el 2% lo califica como regular.

¿Asistiría a un próximo Encuentro Internacional de Control Interno realizado por la Gerencia de Auditoría Interna?

100 respuestas

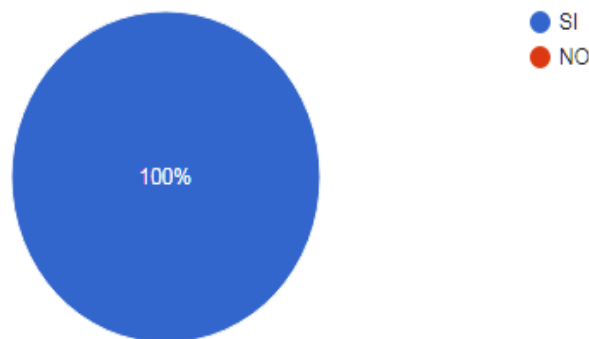


El 99% asistiría a un próximo encuentro realizado por la Gerencia de Auditoría Interna.



¿Considera que el XI Encuentro Internacional de Control Interno contribuyó con el fomento de la cultura del control y la transparencia?

29 respuestas



En la pregunta “¿Considera que el XI Encuentro Internacional de Control Interno contribuyó con el fomento de la cultura del control y la transparencia?”, el 100% de los encuestados opinan que la actividad si contribuyó con el fomento de la cultura del control, lo cual es de suma importancia para la Gerencia, ya que este se encuentra como uno de los objetivos principales del proceso de Evaluación Independiente y Cultura del Control, en el que se busca fundamentar los principios de autocontrol, autogestión y autorregulación, mediante diferentes estrategias comunicacionales, para contribuir al mejoramiento del ambiente del control.

Algunas de las recomendaciones que se pueden apreciar en la encuesta son las siguientes:

- Muy Bueno el evento porque valida el trabajo articulado frente al MIPG y afianza y da credibilidad a seguir trabajando en una misma ruta para recuperar el valor de lo público.
- En términos generales se notó la preocupación por tener todos los detalles del evento bajo control y agradable para los participantes. Los temas y las instituciones participantes fueron pertinentes y de altura. Me quedo sin recomendación que darles.
- Es muy importante continuar teniendo muy buenos ponentes en los encuentros, tener una agenda académica con los temas de actualidad en auditoria interna, de tal forma que le aporten al mejoramiento de los procesos y de las aptitudes de los servidores.



- Elevar la calidad de los conferencistas internacionales.
- No se dio manejo adecuado a la moderación del evento por parte del grupo de Comunicaciones.
- Respecto a la "puesta cultural", se recomienda tener en cuenta actos adecuados y de contenido más respetuoso (personalmente me incomodó mucho las cosas dichas por los actores que representaban a un sacerdote y su sacristán), teniendo en cuenta la naturaleza del evento y el nivel del mismo, se considera que dicho acto restó categoría, teniendo además como eferente que en el año 2017 se contó con una verdadera presentación cultural como la del grupo MonteCarlo.

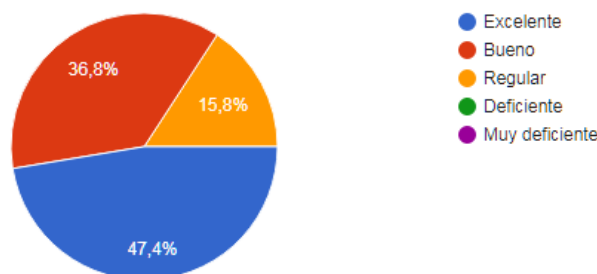
Reconocimientos:

Para evaluar el evento se crea un formulario en Drive, el cual consta de preguntas abiertas y cerradas para cada uno de los reconocimientos, esto se realiza con el fin de identificar oportunidades de mejoras en el procedimiento y manifestar como este evento contribuye con el Fomento de la Cultura del Control.

- Atención a la Ciudadanía.

¿Cómo evaluaría el evento?

19 respuestas

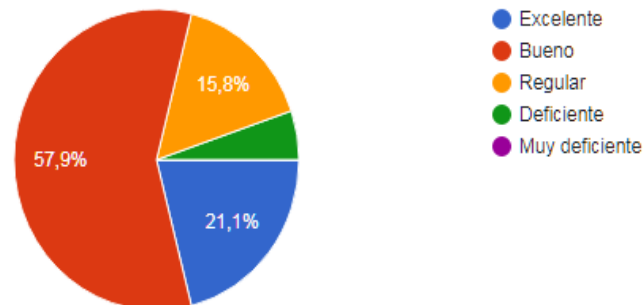


El 47.4% de los encuestados califican el evento como excelente, el 36.8% lo evalúa como bueno y el 15.8% lo califica como regular.



¿Cómo le pareció la logística del evento?

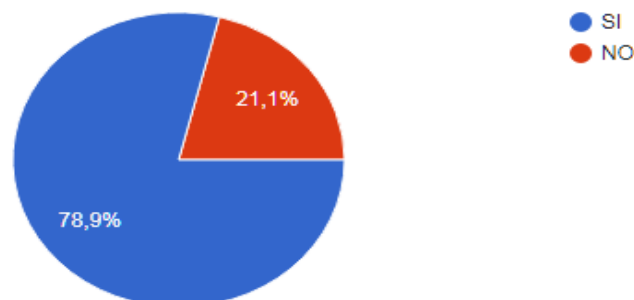
19 respuestas



A pesar de los imprevistos logísticos que se presentaron antes del evento, este fue calificado en su logística como el 21.1% excelente, el 57.9% bueno, el 15.8% como regular y el 5.2% como deficiente.

¿Considera que el evento de Reconocimiento de Atención a la Ciudadanía contribuyó con el fomento de la cultura del control y la transparencia en la Gobernación?

19 respuestas



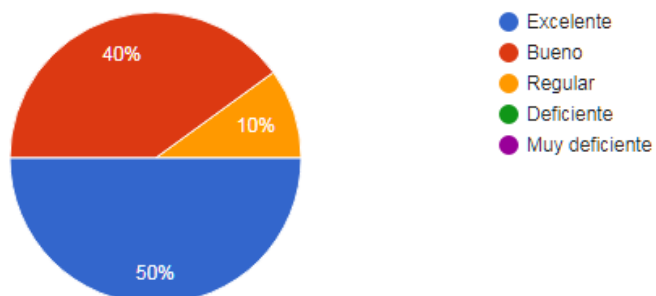
En la pregunta “¿Considera que el evento de Reconocimientos de Atención a la Ciudadanía contribuyó con el fomento de la cultura del control y la transparencia?”, el 78.9% de los encuestados opinan que la actividad si contribuyó con el fomento de la cultura del control y el 21.1% opinan que no.



- Devoluciones Cuentas de Cobro

¿Cómo evaluaría el evento?

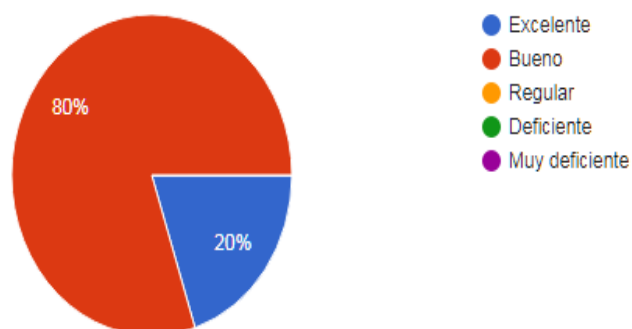
10 respuestas



El 50% de los encuestados califican el evento como excelente, el 40% lo evalúa como bueno y el 10% lo califica como regular.

¿Cómo le pareció la logística del evento?

10 respuestas

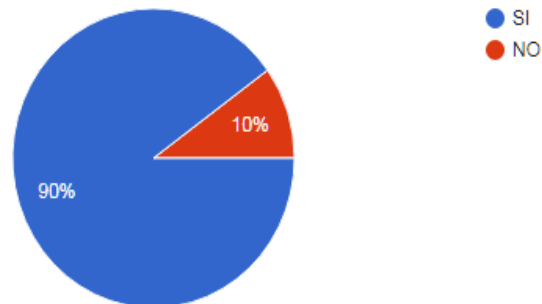


Este fue calificado en su logística como el 20% excelente y el 80% bueno.



¿Considera que el evento de Reconocimiento de Devoluciones Cuentas de Cobro contribuyó con el fomento de la cultura del control y la transparencia en la Gobernación?

10 respuestas

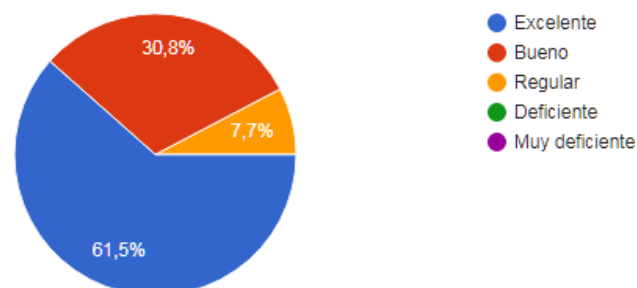


En la pregunta “¿Considera que el evento de Reconocimientos Devoluciones de Cuentas de Cobro contribuyó con el fomento de la cultura del control y la transparencia?”, el 90% de los encuestados opinan que la actividad si contribuyó con el fomento de la cultura del control y el 10% opinan que no.

- Equipo de Mejoramiento

¿Cómo evaluaría el evento?

13 respuestas

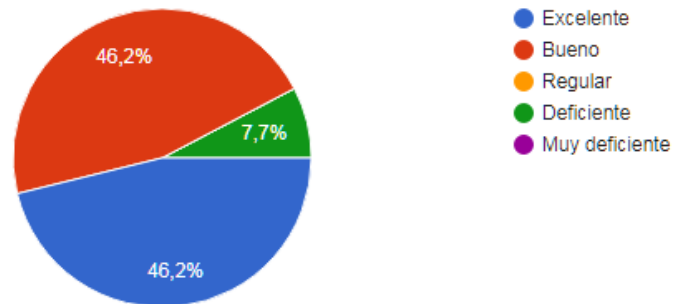


El 61.5% de los encuestados califican el evento como excelente, el 30.8% lo evalúa como bueno y el 7.7% lo califica como regular.



¿Cómo le pareció la logística del evento?

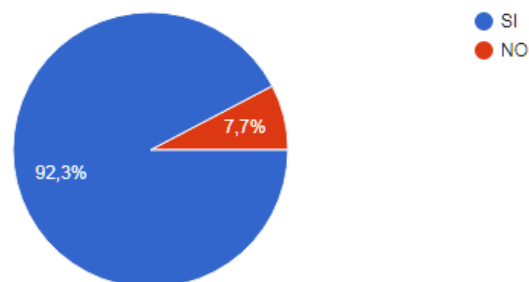
13 respuestas



Este fue calificado en su logística como el 46.2% excelente, el 46.2% bueno y el 7.7% como deficiente.

¿Considera que el evento de Reconocimiento de Equipo de Mejoramiento contribuyó con el fomento de la cultura del control y la transparencia en la Gobernación?

13 respuestas



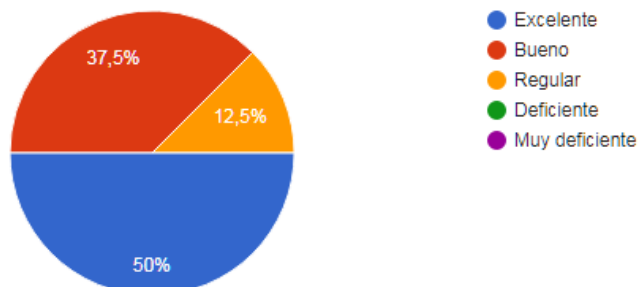
En la pregunta “¿Considera que el evento de Reconocimientos de Equipo de Mejoramiento contribuyó con el fomento de la cultura del control y la transparencia?”, el 92.3% de los encuestados opinan que la actividad si contribuyó con el fomento de la cultura del control y el 7.7% opinan que no.



- GESPROY:

¿Cómo evaluaría el evento?

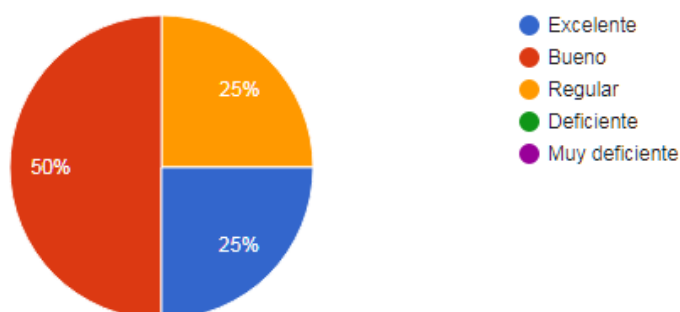
8 respuestas



El 50% de los encuestados califican el evento como excelente, el 37.5% lo evalúa como bueno y el 12.5% lo califica como regular.

¿Cómo le pareció la logística del evento?

8 respuestas

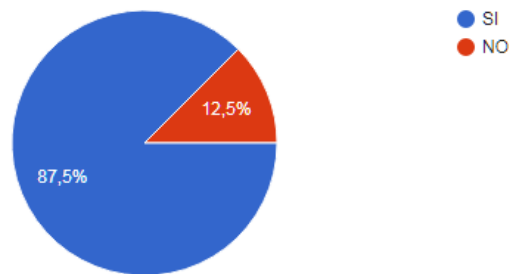


Este fue calificado en su logística como el 25% excelente, el 50% bueno y el 25% como deficiente.



¿Considera que el evento de Reconocimiento de GESPROY contribuyó con el fomento de la cultura del control y la transparencia en la Gobernación?

8 respuestas

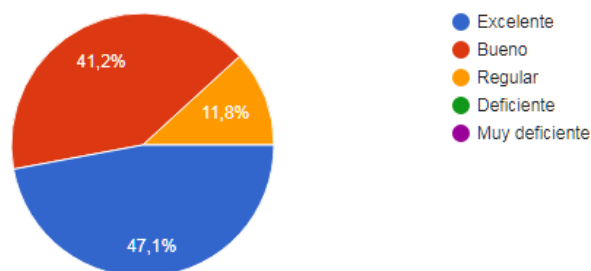


En la pregunta “¿Considera que el evento de Reconocimientos de GESPROY contribuyó con el fomento de la cultura del control y la transparencia?”, el 87.5% de los encuestados opinan que la actividad si contribuyó con el fomento de la cultura del control y el 12.5% opinan que no.

- Gestión Documental

¿Cómo evaluaría el evento?

17 respuestas

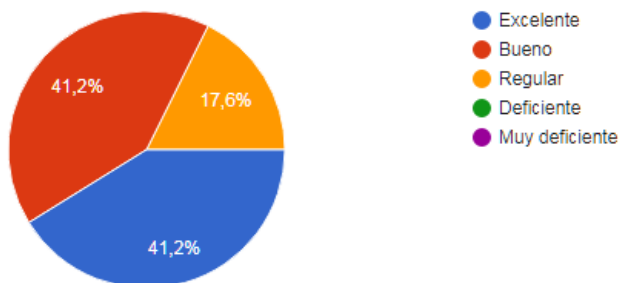


El 47.1% de los encuestados califican el evento como excelente, el 41.2% lo evalúa como bueno y el 11.8% lo califica como regular.



¿Cómo le pareció la logística del evento?

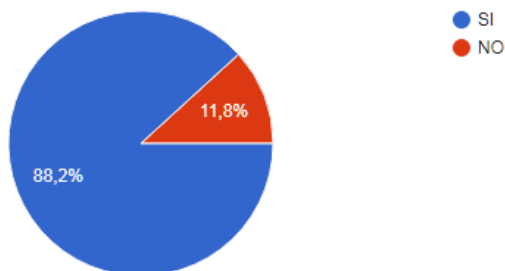
17 respuestas



Este fue calificado en su logística como el 41.2% excelente, el 41.2% bueno y el 17.6% como deficiente.

¿Considera que el evento de Reconocimiento de Gestión Documental contribuyó con el fomento de la cultura del control y la transparencia en la Gobernación?

17 respuestas



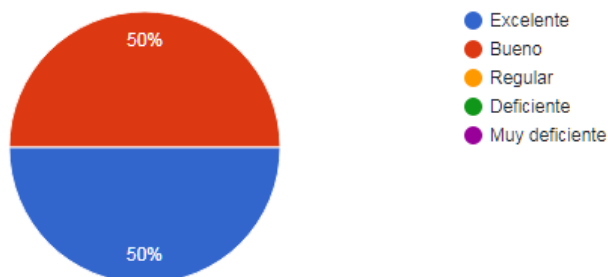
En la pregunta “¿Considera que el evento de Reconocimientos de Gestión Documental contribuyó con el fomento de la cultura del control y la transparencia?”, el 88.2% de los encuestados opinan que la actividad si contribuyó con el fomento de la cultura del control y el 11.8% opinan que no.



- OMEGA:

¿Cómo evaluaría el evento?

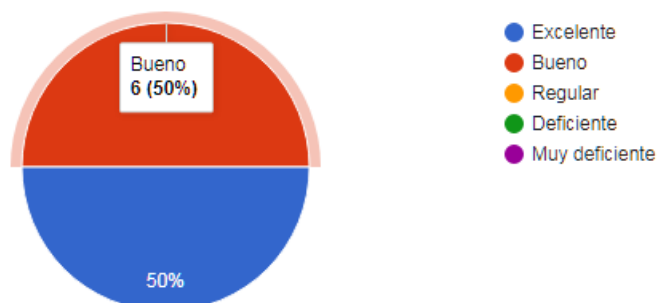
12 respuestas



El 50% de los encuestados califican el evento como excelente y el 50% lo evalúa como bueno.

¿Cómo le pareció la logística del evento?

12 respuestas

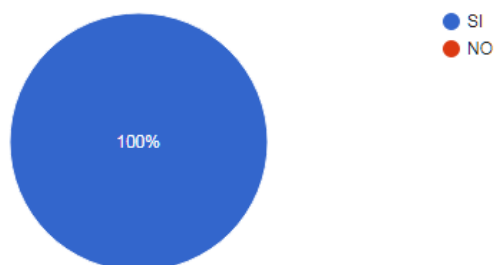


Este fue calificado en su logística como el 50% excelente y el 50% bueno.



¿Considera que el evento de Reconocimiento de OMEGA contribuyó con el fomento de la cultura del control y la transparencia en la Gobernación?

12 respuestas

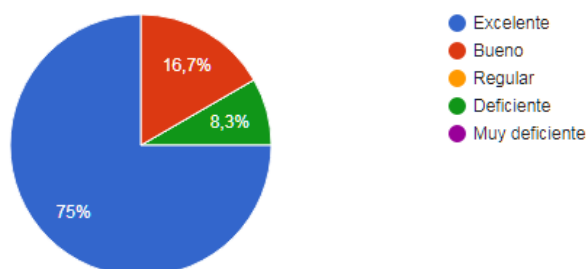


En la pregunta “¿Considera que el evento de Reconocimientos de OMEGA contribuyó con el fomento de la cultura del control y la transparencia?”, el 100% de los encuestados opinan que la actividad si contribuyó con el fomento de la cultura del control.

- PQRSD:

¿Cómo evaluaría el evento?

12 respuestas

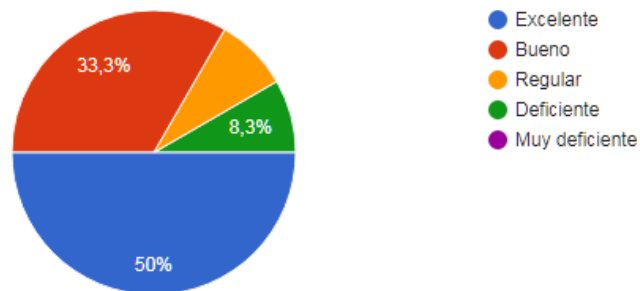


El 75% de los encuestados califican el evento como excelente, el 16.7% lo evalúa como bueno y el 8.3% como deficiente.



¿Cómo le pareció la logística del evento?

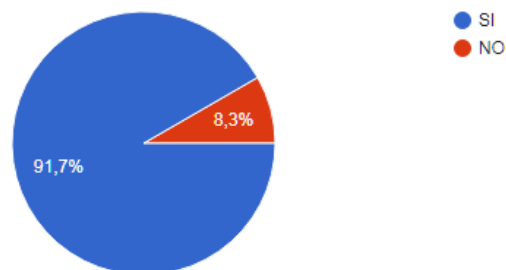
12 respuestas



Este fue calificado en su logística como el 50% excelente, el 33.3% bueno, el 8.4% regular y el 8.3% como deficiente.

¿Considera que el evento de Reconocimiento de PQRSD contribuyó con el fomento de la cultura del control y la transparencia en la Gobernación?

12 respuestas



En la pregunta “¿Considera que el evento de Reconocimientos de PQRSD contribuyó con el fomento de la cultura del control y la transparencia?”, el 91.7% de los encuestados opinan que la actividad si contribuyó con el fomento de la cultura del control y el 8.3 opinan que no.

17. CONCLUSIONES

Como se mencionó a lo largo del documento, la Semana del Fomento de la Cultura del Control y la Transparencia, se realizó por primera vez en la Gerencia de Auditoría Interna con el fin de profundizar en los servidores públicos conceptos del control interno. A lo largo de este gran evento, se percibió un impacto positivo en los servidores públicos internos y externos de la Gobernación, quienes estuvieron muy a gusto con las actividades realizadas y solicitaron a la Gerencia, desarrollar más actividades como estas en pro del mejoramiento continuo.

También, los servidores notaron los eventos adicionales que realizó la Gerencia para fomentar la cultura del control, y reconocieron la importancia de estos para seguir motivando a cada uno de ellos a cumplir con su labor de la mejor manera posible.

Los aprendizajes y las oportunidades de mejora que deja este evento realizado son muchas; desde el punto de vista logístico, técnico y administrativo. Porque como todo evento, tiene sus contratiempos, pero los comentarios más relevantes son positivos.

Al día de hoy, la Gerencia cuenta con alto grado de recordación y posicionamiento, además de ser comentario de pasillo en la Gobernación. Es aludida por la Función Pública y reconocida como *“Antioquia es un modelo de administraciones eficientes: director de Función Pública”* y *“Antioquia fortalece su institucionalidad con capacitaciones en MIPG”*, todo esto realizado dentro del marco de la Semana de la Cultura del Control.



18. RECOMENDACIONES

- Para el desarrollo de un evento con tanto contenido y tan diverso, se sugiere elaborar un plan de acción con tiempos establecidos y suficientes para llevarlo a cabo, ya que el actual fue muy preciso e implicó algunos contratiempos.
- Las bases de datos deben mantenerse actualizadas para cuando se requiera la información ésta, este inmediata y no genere retrasos en los procesos.
- Es muy importante que el desarrollo de las actividades de la Gobernación, estén supervisadas y acompañadas por una persona conocedora de las instalaciones del edificio y que conozca todas las dependencias que en ella habitan, para garantizar un buen ejercicio de la actividad y que abarquen todos los rincones.
- Se debe tener presente hacer reuniones periódicas para determinar tareas y responsables, también para establecer límites de tiempos y evitar contratiempos.
- Al momento de realizar un evento de tan alta magnitud, se debe tener en cuenta el proceso de contratación de la Gobernación y ejecución del presupuesto, y buscar la manera más dinámica posible para dar paso al evento, evitando así, confusiones en los eventos realizados y retrasos en las autorizaciones.
- Establecer tiempos en las convocatorias a los eventos, tanto de inscripción como de confirmación, para así disminuir la brecha de inasistencia por no claridad en la información.
- Establecer tiempos mínimos de permanencia de los servidores pertenecientes a la Gerencia, ya que ellos son quienes garantizan el buen desarrollo del evento y dan ejemplo a los demás.

19. BIBLIOGRAFÍA

ALGOAP S.A.S. (2017). *Evaluación de la Percepción de la Cultura del Control en la Gobernación de Antioquia*. Medellín. Recuperado el Agosto de 2018

Bonilla Martinez, M. (Enero de 2011). *La cultura del control*. Recuperado el Septiembre de 2018, de <https://www.auditool.org/blog/control-interno/288-la-cultura-del-control>

Caballero Durán, L. (02 de octubre de 2017). *Guía Rol de las Unidades de Control Interno, Auditoría Interna o quien haga sus veces*. Recuperado el septiembre de 2018, de http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/616038/2017_10_02_Actualizaci%C3%B3n_guia_rol_oci.pdf/5de024cd-5d86-4d97-b984-af95c3e1df0f

Calderón, V. (Noviembre de 2014). *Estrategias Psicológicas para Fomentar la Cultura del Control en el Ministerio de Cultura*. Recuperado el Agosto de 2018, de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/19089/CalderonVargasValentina2014.pdf?sequence=1>

Casilda, A. (13 de julio de 2015). *Qué debe incluir un plan de marketing*. Recuperado el octubre de 2018, de <http://www.expansion.com/pymes/2015/07/13/55a3fc5722601de34c8b45ad.html>

Congreso de Colombia. (29 de noviembre de 1993). *Ley 87 de 1993*. Recuperado el septiembre de 2018, de https://mintic.gov.co/portal/604/articles-3697_documento.pdf

DAFP. (2014). *ACTUALIZACION MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO -MECI*. Recuperado el septiembre de 2018, de www.dafp.gov.co

DAFP. (2014). *Decreto 943 de 2014*. Recuperado el septiembre de 2018, de <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=59048>

DAFP. (19 de abril de 2017). *Decreto 648 de 2017*. Recuperado el septiembre de 2018, de <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20648%20DEL%2019%20DE%20ABRIL%20DE%202017.pdf>

Gerencia de Auditoría Interna. (2018). Fomento de la Cultura del Control. *Cronograma de actividades*. Recuperado el octubre de 2018

Gobernación de Antioquia 1. (2018). *Gerencia de Auditoría Interna*. Recuperado el septiembre de 2018, de <http://www.antioquiahonesta.com/gerencias/auditoria-interna/>

Gobernación de Antioquia 2. (12 de julio de 2018). *Evaluación Independiente y Cultura del Control*. Recuperado el octubre de 2018, de Caracterización del proceso: <http://isolucion.antioquia.gov.co/isolucion/FrameSetGeneral.asp?Pagina=SucursalSeleccion.asp&CargaPagina=ModuloProcesos&IdModulo=3>

Gobernación de Antioquia 3. (2018). Plan Operativo Anual de Inversiones. En S. d. Hacienda. Recuperado el noviembre de 2018

Grupo Empresarial Estrella. (Noviembre de 2018). Cotización OP 134 Estrella. Recuperado el noviembre de 2018

ISOtools. (11 de octubre de 2016). *Principios del Modelo Estándar de Control Interno 2014*. Recuperado el octubre de 2018, de <https://www.isotools.com.co/principios-del-modeloestandar-control-interno-2014/>

Mejías, E. (11 de julio de 2014). *CRUCE DE FACTORES EN UNA MATRIZ*. Recuperado el noviembre de 2018, de <http://matrizfodaunaherramientaexcelente.blogspot.com/p/lamatriz-foda-la-matriz-foda-es-un.html>



Ortega Rojas, I. D. (2011). *Fortalecimiento de la Cultura de Control Interno*. Medellín. Recuperado el Agosto de 2018

Plaza Mayor. (Noviembre de 2018). Cotización OP 134 Plaza. Recuperado el noviembre de 2018

Significados.com. (20 de octubre de 2018). *Significado de Cultura*. Recuperado el octubre de 2018, de <https://www.significados.com/cultura/>

Universidad de Chile. (s.f.). *Pautas para redactar el trabajo de investigación*. Recuperado el Agosto de 2018

Vidal, M. (2015). *Cómo elaborar un marco conceptual*. Recuperado el octubre de 2018, de http://comunicacionacademica.uc.cl/images/recursos/espanol/escritura/recurso_en_pdf_extenso/15_Como_elaborar_un_marco_conceptual.pdf