



INFORME EJECUTIVO CUATRIMESTRAL: EVALUACION DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

PERIODO NOVIEMBRE – DICIEMBRE DE 2013 Y ENERO –FEBRERO DE 2014

(LEY 1474 DE 2011, Decreto 2145 de 1999, Circular Externa No. 100-009 de 2013 del DAFP)

Jefe de Control Interno o quien haga sus veces	Alberto Castiblanco Bedoya	Período evaluado	Noviembre 2013 a Febrero de 2014
		Fecha de elaboración	Marzo 5 de 2014

SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATÉGICO

El Subsistema de Control Estratégico tiene como objetivo la creación de una cultura organizacional fundamentada en el control a los procesos de direccionamiento estratégico, administrativos y operativos, este Subsistema se encuentra estructurado bajo tres componentes: Ambiente de Control, Direccionamiento Estratégico y Administración del Riesgo..

Componente de Ambiente de Control.

- Acuerdos, compromisos o protocolos éticos, frente al cual se evidencia, que aunque la entidad no realizaba de manera sistemática jornadas de sensibilización y motivación hacia los comportamientos éticos, se destaca la realización de la semana de la cultura ciudadana (8 al 11 de julio de 2013) y las jornadas de capacitación en ética pública, lideradas por la Delegada de Quejas y Reclamos y en la que participan funcionarios y contratistas de la entidad. Se adelantó una encuesta interna, en el marco de la semana de la cultura ciudadana, sobre creencias y comportamientos éticos, cuyo resultado se encuentra en fase de socialización y podrá utilizarse como insumo para los programas ligados al proceso de talento humano, el podrá ser asimismo cruzado con el resultado de la aplicación del Índice de Comportamiento ético (ICE) que la entidad aplicó en las vigencias anteriores, para elaborar así un informe evaluativo de éste componente.

Para el período Enero y Febrero de 2014, se evidencia que dentro de los planes de acción que responden a los planes de mejoramiento y de anticorrupción, fueron incluidas las respectivas programaciones para el desarrollo de actividades relacionadas con la revisión y ajuste del código de ética de la entidad y la realización de jornadas de sensibilización frente al tema de cultura ciudadana y la ética pública, (Programa de ética de la veeduría 20014: Taller de formación en cultura ciudadana).

AVANCES





- Desarrollo del Talento Humano, elemento frente al cual se observa el desarrollo de actividades de actualización, como se evidencia en los actos administrativos que se señalan a continuación: resolución 020 de 2013, mediante la se adopto el reglamento de higiene y seguridad industrial de la Veeduría Distrital; con resolución 040 de 2013 se adopto el plan de capacitación y entrenamiento en los puestos de trabajo de la Veeduría Distrital para la vigencia 2013, con la resolución 041 de 2013 se adopto el plan de bienestar social, salud ocupacional y mejoramiento de la calidad de vida laboral de la Veeduría Distrital para la vigencia 2013, se modifico el plan de atención de emergencias bajo el código 09-PL-02 Versión 4, con la resolución 087 de 2013 se adopto el manual de funciones y competencias laborales de la planta de cargos de la Veeduría Distrital, los anteriores documentos se encuentran publicados en el Sistema Integral para la gestión de la Calidad y el Control Interno (SIGECI).

Los compromisos laborales, diseñados a partir del plan de acción institucional, para la evaluación del desempeño, se pactaron en la mayoría de los casos en los meses de febrero de 2013 y de 2014 así como la respectiva entrega de las evaluaciones de desempeño con vencimiento del 30 de enero de 2014.

Componente Direccionamiento Estratégico

- Frente al componente de Direccionamiento Estratégico, se evidencia el desarrollo de actividades de actualización, ajuste y expedición de actos administrativos, como lo evidencia la resolución 129 de 2012. "Por la cual se establecen y se adoptan, el propósito, la misión, la visión, los objetivos y las políticas Institucionales de la Veeduría Distrital y se ordena su divulgación, socialización y sensibilización"

De la misma forma, se evidencia que en la entidad se han desarrollado actividades de formulación y socialización del plan de acción, que surge como instrumento de planeación a partir del plan estratégico citado anteriormente.

- Frente al modelo de operación por procesos, se evidencia que la Entidad cuenta con un mapa de procesos integrado por 18 procesos, los cuales están divididos así: Dos (2) procesos estratégicos, seis (6) procesos misionales, ocho (8) procesos de apoyo y (dos) 2 procesos de evaluación y que dentro de la programación de las mesas de trabajo del equipo MECA se han incluido actividades para la revisión y ajuste de los procesos actuales, a fin de adaptarlos a la política de integralidad de los procesos incluida en el plan estratégico de la entidad.

Se evidencia además, que en la actualidad, se adelantan actividades de revisión y ajuste en el proceso (4) "Evaluación de la gestión y sus resultados" de la Delegada





para la Eficiencia y (5) "Generación de espacios para el control social" y (6) "Cualificación del ejercicio de control social" de la Delegada para participación, además que se impartió instrucciones a través del equipo MECA para que se proceda a revisar y actualizar la propuesta de modificación del mapa de proceso que se había entregado al Comité Directivo en una ocasión anterior y que amerita ser retomada para incluir estas actividades en un cronograma institucional, anexo al plan de acción de la misma.

Componente administración del riesgo

- Frente al componente de la Administración del Riesgo se evidencia la existencia del mapa general de riesgos, dentro del cual se incluyen los riesgos de corrupción de la Entidad que esta inmerso en la estrategia anticorrupción de la Veeduría Distrital para la vigencia 2013.
- La Delegada para la participación y programas especiales, refiere que se avanza en el diseño la segunda versión del aplicativo de "Contactos", el módulo de ejercicios de control social, este aplicativo permitirá controlar y administrar los riesgos asociados a los procesos. Esta versión se está diseñando para web con el fin de facilitar y actualizar en tiempo que permita hacer seguimiento oportuno. En esta segunda versión, se podrá registrar, actualizar, evaluar, ubicar evidencias y establecer los niveles de incidencia y la explicación del estado de cada uno de los procesos sectoriales y territoriales y de las alianzas.

Para lo anterior se han llevado a cabo 6 jornadas de trabajo: para el diseño, socialización el modelo del aplicativo en web, avances y ajustes al diseño. Se realizó inducción para el manejo del aplicativo, se está actualizando la información de los procesos de control social sectoriales, el trabajo territorial - iwa y las alianzas en el aplicativo. Cada uno de los servidores públicos de la Delegada cuenta con usuario y clave de acceso.

- La oficina jurídica reporta que se actualizó mapa de riesgos y se aplica al proceso contractual la tabla Conpes 3714 de 2011.

DIFICULTADES

Componente de Ambiente de Control.

Desarrollo del Talento Humano

Se debe anotar que, como resultado de la auditoría interna, realizada entre los meses de noviembre y diciembre de 2013, se pudo observar que el elemento o producto del sistema con menor nivel de sostenibilidad, es el relacionado con el **Código de Ética** de la





entidad, en donde se evidencio que las actividades relacionadas con la socialización y evaluación sistemática de conductas y comportamientos éticos, así como de la cultura de la ética pública, no forma parte quehacer cotidiano de los procesos de la entidad. Se observo un desarrollo de actividades relacionadas con el componente de cultura ciudadana, dirigida especialmente hacia funcionarios y servidores del Distrito Capital, pero como una actividad misional desarrollada por la Delegada de Queja y Reclamos y no como una actividad propia del proceso de Talento Humano, dirigida a incentivar la cultura ética al interior de los servidores vinculados a todos los procesos. La valoración final da como resultado un **42%**, lo que ubica este elemento o componente en la escala de **INACEPTABLE** en ese período. De la misma forma, se evidencia que durante los meses de enero y febrero de 2014, se realizaron las mesas de trabajo para la elaboración del plan de mejoramiento institucional y el plan anticorrupción, dentro de los cuales se incluye la programación de actividades asociadas a desarrollar y fomentar una cultura ética y de transparencia a partir de los talleres de cultura ciudadana que se ejecutarán con la participación de los servidores y contratistas de la entidad.

Se evidencia que no se realizan de manera sistemática las jornadas de inducción y reinducción de funcionarios y contratista, generándose así una mayor probabilidad de ocurrencia de riesgos asociados a error de procedimiento por desconocimiento de normas, manuales, guías, protocolos, en los puestos de trabajo, reprocesos y duplicidad de actividades para la generación y análisis de información. Se está trabajando en la actualización de manual de inducción y reinducción, en el área de talento humano, en coordinación con la oficina de planeación y en los meses de enero y febrero de 2014 se observa que en el plan de mejoramiento se incluyen actividades para formalizar y desarrollar las jornadas de inducción y reinducción de manera sistemática y programada.

El manual de funciones por cargos fue actualizado mediante Resolución No.087 de 2013, y complementado con el "documento de compilación del manual de funciones y competencias laborales de la planta de cargos, adoptado con resolución 087 de 2013", con Código: 200.200.01 de 28 de junio de 2013, documentos que se encuentran divulgados en el SIGECI, pero cuya socialización no ha sido realizada en jornadas colectivas o mesas de trabajo, lo que ha generado inquietud, incertidumbre y desconocimiento por parte de los funcionarios de la entidad, como se evidencio en las reuniones de la comisión de personal.

Se evidencia que frente a la planta de personal, en la actualidad persiste la dificultad relacionada con la insuficiencia cuantitativa de personal de planta, para atender las funciones propias de la entidad, así como para garantizar el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales, lo que ha obligado a la entidad a mantener un proceso de contratación de prestación de servicios de manera permanente. Sumado a lo anterior, se evidencia que la planta de personal se ve disminuida por las novedades de personal, tales





como vacaciones, licencias, permisos, incapacidades prolongadas, renunciaciones, períodos en los cuales no se genera reemplazo del cargo y en consecuencia, se producen retrasos en la ejecución de las actividades del plan de acción.

La participación activa de los funcionarios y contratistas en las actividades de bienestar social y salud ocupacional, se ven limitadas por la disponibilidad de tiempo y el cruce permanente de agendas institucionales; no se evidencia documento que refiera evaluación detallada de los impactos y logros alcanzados mediante la realización de estas actividades, en especial que refieran los impactos reales y medibles en el clima organizacional.

Por último, frente al desarrollo y sostenibilidad de los planes institucional de bienestar, capacitación y salud ocupacional, se observa que como resultado de la auditoría interna, este elemento obtuvo una calificación del **67%**, evidenciándose la inexistencia de herramientas e indicadores que permitan medir el impacto real de los programas de bienestar y salud ocupacional y su incidencia en el mejoramiento del clima organizacional, en el desempeño y en la salud de los servidores públicos.

Componente direccionamiento estratégico

Se evidencia que no se han desarrollado de forma sistemática, jornadas de socialización de la plataforma estratégica durante la vigencia 2013 (Plan estratégico, políticas institucionales, plan de emergencias, plan estratégico de sistemas, plan de contingencia de sistemas, entre otros), situación que incide negativamente en el conocimiento y participación activa de los funcionarios y contratistas frente a sus contenidos y en consecuencia su nivel de compromiso e identidad organizacional puede estar siendo afectada. Unido a lo anterior, no se evidencia la realización de jornadas o mesas de trabajo permanentes para la realización de evaluaciones periódicas sobre los avances en el logro de los objetivos planteados en cada uno de los planes incluidos en la plataforma estratégica de la entidad; sin embargo, cabe anotar que el tema de seguimiento y evaluación del plan de acción que soporta la plataforma estratégica si se monitorea en los comités directivos y/o en reuniones de grupos de trabajo de cada delegada.

En el proceso de gestión documental se evidencia que la estructura organizacional es insuficiente para hacer frente a los deberes, funciones y tareas asignadas. Las áreas de depósitos documentales deben ajustarse a la normatividad y contar con muebles apropiados para el almacenamiento de documentos. El centro de documentación debe ser una unidad de información virtual diseñada de tal manera que permita el acceso de los usuarios a las publicaciones de la Entidad con una limitada intermediación de funcionarios.





	<p>Se destaca que para el mes de enero de 2014 se implementó la plataforma tecnológica "ORFEO" como soporte fundamental de la gestión documental de la entidad.</p> <p>Componente administración del riesgo</p> <p>Se evidencia que existe un mapa de riesgos y se encuentra registrado en el SIGECI; sin embargo se evidencia que desde los procesos no se hace seguimiento y evaluación de manera sistemática a los riesgos registrados y valorados, para conocer si se está dando la correcta administración de los mismos. Se evidencia que la entidad adelantó jornadas de revisión y actualización del mapa de riesgos durante los meses de enero y febrero de 2014, de los riesgos asociados a los procesos, que permitan la generación de actividades correctivas o preventivas, ajustando la metodología para la identificación, valoración y administración de los mismos.</p>
SUBSISTEMA DE CONTROL DE GESTIÓN	
AVANCES	<p>Dentro del Subsistema de Control de Gestión se pueden definir algunos aspectos importantes que hacen parte de los elementos que lo componen:</p> <p>Componente de Actividades de Control</p> <p>Se evidencian la existencia de procedimientos para la realización de las actividades propias de cada uno de los procesos de la Entidad; sin embargo al cierre del mes de febrero se evidencia que aún no se ha cumplido la meta de documentar y oficializar en el SIGECI los procedimientos de cada uno de los procesos.</p> <p>Por otro lado la entidad sigue contando con otros mecanismos y actividades de control como: Procedimientos, protocolos, guías, instructivos, indicadores, políticas de operación, entre otros, los cuales se encuentran en un proceso de revisión, articulación y ajustes por parte de cada uno de los líderes de proceso, bajo la coordinación y liderazgo de la oficina de planeación de la entidad.</p> <p>Componente de Información</p> <p>Se evidencia el avance en el diseño de la segunda versión del aplicativo de "contactos", el modulo de ejercicios de control social, software utilizado como base de datos de las Entidades y de los usuarios, para que pueda ser utilizado en la pagina web de la Veeduría Distrital</p> <p>Por otra parte se evidenció la adquisición de la licencia para el modulo de nómina que cumple con todas las expectativas solicitadas, este aplicativo se integrará con los módulos</p>





	<p>de Contabilidad, Inventarios y Activos Fijos, los cuales están funcionando en la Entidad. Su implementación que estaba prevista a partir de enero de 2014, se observa que a febrero aún se encuentra en proceso de ajustes y realización de pruebas para su implementación.</p> <p>Componente de comunicación pública</p> <p>La entidad mantiene activos los diferentes medios de comunicación pública, tales como página web, redes sociales, twitter, medios impresos, medios televisivos y radiales, piezas comunicacionales, para garantizar que la ciudadanía conozca la información básica sobre la entidad y en especial los resultados de la gestión en el ejercicio del control preventivo que ejerce la Veeduría Distrital.</p>
<p>DIFICULTADES</p>	<p>Componente de Actividades de Control</p> <p>Aunque la entidad cuenta oficialmente con la documentación soporte que regula procesos y procedimientos, se evidencia que aún existen dudas e inquietudes en los funcionarios y contratistas vinculados en los diferentes procesos, frente a un eventual cruce de actividades, metas y objetivos establecidos en el modelo de intervención funcional (por delegadas) con el nuevo enfoque de intervención integral (Institucional).</p> <p>A la fecha de corte de éste informe, se observa que el SIGECI sigue presentando dificultades para reflejar los registros de los indicadores que la entidad ha adoptado para la evaluación de la gestión y cumplimiento del plan de acción, en consecuencia se evidencia que se ha recurrido al manejo de tablas de registro en Excel para facilitar en monitoreo de los indicadores; así mismo, se evidencia la utilización de un CMI, el cual no ha sido revisado por parte del equipo directivo.</p> <p>Dedicación de un funcionario por proceso para atender el seguimiento de indicadores, controles, riesgos, plan de mejoramiento, autoevaluaciones, asistencia grupo MECA, registró en el SIGECI, sin involucrar a otros servidores y contratistas. La mayoría de los procesos de apoyo sólo cuentan con un servidor, responsable de todas las actividades en sus distintos niveles administrativos.</p> <p>El proceso de gestión documental se evidencian tres situaciones críticas:</p> <ul style="list-style-type: none">• Un profesional que cumple con las actividades propias de líder de proceso y al mismo tiempo con todas las relacionadas con las propias del nivel técnico y





asistencial. Se cuenta en una época del año con un auxiliar que ayuda con la ejecución de labores manuales.

- Baja actividad en el diligenciamiento de los registros y seguimientos del Sistema Integrado de Gestión reportados en el aplicativo SIGECI/ Se debe fortalecer el análisis, seguimiento y monitoreo de los indicadores y los controles del proceso de Gestión Documental.

Frente al modelo de procesos y procedimientos, se evidencia básicamente la necesidad urgente de documentar los procedimientos que se desarrollan al interior de cada proceso, incluyendo los puntos de control necesarios para evitar u administrar los riesgos propios de cada proceso

Componente de Información

No se evidencia documento que contenga el seguimiento y evaluación integral de las resolución 305 de 2008 "Por la cual se expiden políticas públicas para la entidades, organismos y órganos de control del Distrito Capital, en materia de tecnologías de la información y comunicaciones, respecto a la planeación, seguridad, democratización, calidad, racionalización del gasto, conectividad, infraestructura de datos especiales y software libre", anotando que la Entidad tiene un Plan Estratégico de Sistema de la Información PESI, y cuenta con un plan de contingencia de los sistemas de información, vigente desde el año 2010, sin que se pueda evidenciar a la fecha un documento que soporte la evaluación integral o el seguimiento a cada uno de los componentes y contenidos de dichos planes, por parte del área líder del proceso.

Componente de comunicación pública

La página web de la entidad es poco amigable con el ciudadano, ya que tanto el diseño como los contenidos son confusos y en la mayoría de los casos contiene información desactualizada.

Respecto a los **Sistemas de Información y comunicación**, la auditoría interna calificó con un porcentaje del **65%**, conforme las evidencias levantadas durante el ejercicio de la misma y las cuales demuestran básicamente el desconocimiento y uso inadecuado de los medios electrónicos de información y documentación, en especial de las unidades "Y", "G" y "U" y el SIGECI. Así mismo, se evidencia la inexistencia de mecanismos, instrumentos o herramientas para conocer el grado de satisfacción de los usuarios internos, externos y grupos de interés, respecto de la información oficial transmitida o entregada y de los servicios prestados por cada proceso.

SUBSISTEMA DE CONTROL DE EVALUACIÓN

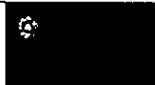




<p>AVANCES</p>	<p>Componente de evaluación independiente</p> <p>El Subsistema de Control de Evaluación desarrolla mecanismos de medición, evaluación y verificación, necesarios para determinar la eficiencia y eficacia del Sistema de Control Interno en la Entidad. Comprende los componentes de Autoevaluación, Evaluación Independiente y Planes de Mejoramiento.</p> <p>Se diseño y puso en práctica un modelo de Cuadro de Mando Integral -CMI, para la evaluación independiente que realiza Control Interno.</p> <p>Se definió el Programa Anual de Auditorias Interna 2014, el cual está pendiente de aprobación por parte del Comité de Coordinación de Control Interno.</p> <p>Planes de mejoramiento</p> <p>La entidad elabora y controla planes de mejoramiento a partir de los hallazgos y observaciones hechas por la Contraloría de Bogotá y por las auditorías realizadas, conforme el plan de auditorías de la entidad.</p>
<p>DIFICULTADES</p>	<p>Componente de autoevaluación</p> <p>Se evidencia un bajo nivel en la puesta en práctica de mecanismos para la autoevaluación al interior de los procesos, lo que incide directamente en un bajo nivel en el uso de indicadores de gestión como herramienta para la toma de decisiones, correctivas o preventivas, frente al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. Predomina, al interior de los procesos, el concepto que el control externo, especialmente el ejercido por el asesor de despacho con funciones de control interno o por la Contraloría de Bogotá, son los únicos generadores de planes de mejoramiento.</p> <p>Componente de evaluación independiente</p> <p>Las auditorias previstas en el cronograma inicial serán practicadas en el segundo semestre de 2014.</p>

ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

En conclusión, se puede afirmar que el sistema integrado de Gestión de la Veeduría Distrital, se encuentra en funcionamiento, con un grado de sostenibilidad aceptable y se están realizando los





respectivos ajustes, tanto de forma como de fondo, dados los nuevos direccionamientos normativos del Plan de Desarrollo Distrital, Planes Institucionales y Plataforma Estratégica de la Entidad, para lograr que la gestión se realice de manera coherente, articulada, eficiente y efectiva.

Sin embargo se recomienda incluir en la agenda directa de los responsables y líderes de cada proceso, incrementar las actividades de control para reactivar procesos de revisión y ajuste de todos los documentos que dan soporte al Sistema Integrado de Gestión, para su respectiva actualización, incentivar el autocontrol de los riesgos al interior de cada proceso, controlar en forma directa el registro y seguimiento de todos y cada uno de los indicadores que fueron incorporados para el seguimiento y evaluación del plan de acción institucional y entregar en forma oportuna dichos registros a la oficina de planeación para su respectiva consolidación.

Igualmente, el compromiso por parte del equipo Dirección frente a los proceso de implementación, ha sido un factor determinante para continuar alcanzando un alto grado de madurez y desarrollo del mismo, en cumplimiento de la misión y objetivos institucionales; sin embargo, se recomienda que para lograr la sostenibilidad del sistema, el equipo directivo debe generar mayores compromisos para el seguimiento, monitoreo, control, evaluación permanente y de manera sistemática del cumplimiento de las metas, objetivos y políticas de la plataforma estratégica de la entidad, para lo cual se sugiere la realización de un comité directivo para el seguimiento, evaluación y generación de compromisos de mejoramiento o desarrollo de actividades correctivas, para lo cual podrían utilizar como herramientas básicas el Cuadro de Mando Integral, el Esquema de Análisis Integral aplicado a la Veeduría Distrital y sobre todo los informes de evaluación de cumplimiento de metas que debería presentar cada líder de proceso, para retroalimentar y facilitar la toma de decisiones del comité directivo.



ALBERTO CASTIBLANCO BEDOYA

FIRMA