

10-2015-10:14:57

2015ER4083 O 1 Fol:14 Anex:0

ORIGEN: Origen: VEEDURIA DISTRITAL/JUAN CARLOS LOPEZ LOPEZ

DESTINO: SECRETARIA DE DESARROLLO ECONOMICO/SI

ASUNTO: ANALISIS DE LOS INFORMES PORMENORIZADOS.

OBS:



Al contestar cite estos datos:

Radicado No.: 20153000088471



Fecha: 10/22/2015

Bogotá, D.C.,

Doctor

**BELISARIO DE JESUS ROJAS RINCON**

Jefe de Control Interno

**SECRETARIA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONOMICO**

Carrera 30 N°. 25 - 90 Piso 3 Costado Occidental

Ciudad

**Asunto: Análisis de los Informes Pormenorizados de Control Interno de las Entidades Distritales - Julio 2015**

Cordial saludo,

Mediante las Circulares Conjuntas Nos. 018 de 2006 y 046 de 2007, de la Veeduría Distrital y de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, sobre "*Compatibilidad del Sistema de Gestión de la Calidad y el Modelo Estándar de Control Interno en las Entidades u Organismos Distritales*" y "*Los Indicadores en el Marco del Sistema de Gestión de la Calidad y el Sistema de Control Interno*", se establecieron lineamientos para la implementación y aplicación de dichos Sistemas y de los indicadores que permitan medir la eficiencia y efectividad de las entidades, como mecanismo para facilitar la evaluación por parte de la alta dirección, de los ciudadanos y de los organismos de control.

El Decreto 943 de 2014, adoptó el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano, con la finalidad de fortalecer el sistema de control interno en las entidades, de conformidad a lo dispuesto en el art. 5 de la ley 87 de 1993.

El Decreto 371 de 2010 en su art. 5 reglamentó que los sistemas de control interno deben operar en las entidades distritales, y estar adaptados al Modelo Estándar de Control Interno garantizando la promoción de la transparencia y la prevención de la corrupción entre los servidores públicos en el marco del fortalecimiento de la cultura del control, así mismo, implementar el fortalecimiento de las estrategias,

*Dennis J. J. J.*  
12:05 pm.  
26-10-2015



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.



mecanismos y canales de comunicación para que todos los servidores públicos y particulares que ejerzan funciones públicas conozcan las políticas, planes, programas y proyectos de su organización para la retroalimentación sobre los resultados de la gestión institucional.

El artículo 6 del citado Decreto, reglamentó la verificación del cumplimiento a la Veeduría Distrital.

Por lo expuesto anteriormente, la Delegada para la Eficiencia Administrativa y Presupuestal a continuación presenta un informe sobre el estado de los Sistemas de control Interno de las entidades distritales, mediante la verificación de los informes pormenorizados de control interno de que trata el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, los cuales fueron reportados por los Jefes de las Oficinas de control interno o quienes hacen sus veces para el periodo marzo a julio de 2015.

De esta forma, la Veeduría Distrital se permite comunicar los resultados de la verificación mencionada en el párrafo anterior.

Atentamente,

  
**JUAN CARLOS LÓPEZ LÓPEZ**  
Veedor Distrital Delegado para la Eficiencia Administrativa y Presupuestal

Anexos: Informe: 14 folios  
Matriz de seguimiento (1 folio)

Aprobó: Juan Carlos López López  
Revisó: Diana Cardona  
Elaboró: Ruber Morales

*h  
d.*

15

acciones que les permiten innovar según los resultados de las auditorías internas de gestión, auditorías externas por entes de control y aquellas propias de certificación, con lo cual se evidencia compromiso mediante la participación de los servidores públicos.

Dentro del componente de auditorías es necesario tener en cuenta su planificación y desarrollo con base en las normas internacionales IIA, NIA-ES, fortaleciendo la labor de las Oficinas de Control Interno como evaluadoras del Sistema.

De igual manera, se propone el fortalecimiento del componente de Administración del Riesgo teniendo en cuenta la implementación de las metodologías actualizadas por el DAFP y de los cambios en las normas internacionales de calidad, siendo el caso de la NTC ISO 9001 referente a la Gestión del Riesgo.

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

De la gestión adelantada por las entidades del Distrito, se evidencia un trabajo mancomunado desde las oficinas de Planeación y las de Control Interno junto que la gestión de aquellas que apoyan su desarrollo desde sus propios procesos, es de resaltar que en cumplimiento de las cinco fases que se proponían con el decreto 943 de mayo de 2014, para su actualización, las entidades al interior dieron a conocer la nueva estructura, lo cual evidencia la aprehensión y ejecución de los requisitos del modelo, permitiendo que las entidades fortalezcan día a día el cumplimiento de los objetivos misionales.

Al verificarse el desarrollo del módulo de Control de la Planeación y Gestión, se evidenció que las entidades definieron los respectivos parámetros de control con los cuales poder orientar su gestión hacia el cumplimiento de sus lineamientos estratégicos tales como visión, misión, objetivos, principios, metas y políticas al igual que los aspectos que permiten el desarrollo de la gestión implementando sus políticas de operación frente al desarrollo del Talento Humano, el diseño, desarrollo y seguimiento de planes, programas, procesos, indicadores, procedimientos y la administración de los riesgos.

De igual manera mediante las actividades de Control de Evaluación y Seguimiento, se evidenció que las entidades validan permanente los resultados sobre la gestión, a través de sus diferentes mecanismos de verificación, evaluación y seguimiento, proponiendo acciones de mejoramiento e innovación en la gestión en cumplimiento a sus metas.

Es por lo anterior que desde la veeduría Delegada para la eficiencia administrativa y presupuestal se invitan a los Gerentes, las OCI, las oficinas de Planeación y responsables de proceso, a continuar con el fortalecimiento de las herramientas con que actualmente cuentan las entidades del Distrito frente al cumplimiento de la estructura MECI – Calidad, de manera que se pueda dar a conocer resultados conforme a los criterios de la política transversal de lucha contra la corrupción y promoción de la transparencia y probidad en la ciudad.



2

**ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN REPORTADA EN LOS INFORMES  
PORMENORIZADOS DE CONTROL INTERNO DE LAS ENTIDADES DISTRITALES  
PERIODOS MARZO – JULIO DE 2015.**

El Modelo Estándar de Control Interno MECI 2014, facilita una estructura sencilla para implementar y evaluar la estrategia, la gestión y los mecanismos de evaluación del proceso administrativo, la cual se adecua a las necesidades específicas de cada entidad, teniendo en cuenta sus objetivos estratégicos, la estructura, el tamaño, los procesos definidos, los productos y/o servicios que suministran lo anterior bajo soporte legal vigente.

El Modelo Estándar de Control Interno MECI, concibe el Control Interno como un conjunto de elementos interrelacionados, donde intervienen todos los servidores públicos de la entidad, como responsables del auto control en el ejercicio de sus actividades; de igual manera busca garantizar razonablemente el cumplimiento de los objetivos institucionales y la contribución de éstos a los fines esenciales del Estado; a su vez, persigue la coordinación de las acciones, la fluidez de la información y comunicación, anticipando y corrigiendo, de manera oportuna, las debilidades que se presentan en el quehacer institucional.

Este Modelo actualizado brinda a las organizaciones una estructura de control cuyo fin es garantizar razonablemente el cumplimiento de los objetivos institucionales, con el fin de poder mejorar el desempeño institucional mediante el fortalecimiento continuo de los controles al interior de las entidades, mediante procesos de evaluación cuya responsabilidad recae en las Oficinas de Control Interno o Unidades de Auditoría.

A continuación se presenta un informe sobre el estado de los Sistemas de Control Interno de las (65) entidades Distritales, mediante la verificación de los informes pormenorizados de control interno de que trata el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, los cuales fueron reportados por los Jefes de Oficina de Control Interno o quienes hacen sus veces para el periodo marzo a julio de 2015.

Previo a la presentación del informe, se hace necesario dar precisión de los siguientes aspectos:

- ✓ La información para el análisis se obtuvo de las páginas web de 65 entidades distritales.
- ✓ Los informes son presentados en el formato establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, teniendo en cuenta la actualización conforme al decreto 943 del 21 de mayo de 2014, el cual permite evidenciar los avances y debilidades por componente, estado general de Sistema de Control Interno, y Recomendaciones generales para el mejoramiento continuo del Sistema de Control Interno.
- ✓ Es importante destacar que el contenido de las conclusiones que presentan los Jefes de Control Interno en los informes pormenorizados, evidencian los resultados de la gestión teniendo en cuenta los estados de actualización del Modelo.

---

<sup>1</sup> Que reza al respecto: "El jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno deberá publicar cada cuatro (4) meses en la página web de la entidad, un informe pormenorizado del estado del control interno de dicha entidad, so pena de incurrir en falta disciplinaria grave."

En los cuadros No.1, 2 y 3, se relaciona el número y porcentaje de entidades distritales en las cuales se presentan debilidades en los Módulos de Planeación y Gestión: Componente Talento Humano, Componente Direccionamiento Estratégico y Componente Administración del Riesgo; Módulo De Evaluación y Seguimiento: Componente Autoevaluación Institucional, Componente Auditoría Interna, Componente Planes de Mejoramiento y el eje transversal de Información y Comunicación, de acuerdo a la información reportada por los Jefes de Control Interno en el los informes pormenorizados de control interno con corte a julio de 2015.

**MODULO DE CONTROL DE PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN**

Cuadro No. 1.

Número de entidades que muestran debilidades/dificultades en el Módulo de Planeación y Gestión: Componente Talento Humano, Componente Direccionamiento Estratégico y Componente Administración Del Riesgo. Periodo marzo - julio de 2015

RELACION DEL NUMERO Y PORCENTAJE DE ENTIDADES DISTRIALES QUE REPORTARON DEBILIDADES EN EL DESARROLLO DE LOS MÓDULOS Y EJE TRANSVERSAL DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI 2014 BAJO EL INFORME PORMENORIZADO A JULIO 2015						
	MÓDULO DE CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN					
	COMPONENTE TALENTO HUMANO		COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO	
	Reporto debilidades?		Reporto debilidades?		Reporto debilidades?	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
UNIDADES	40	25	37	28	38	27
%	61,54	38,46	56,92	43,08	58,46	41,54
	100,00		100,00		100,00	

Fuente: Elaboración de la Información consignada en los Informes Pormenorizados de Control Interno de la entidades distritales del periodo Julio de 2015.

**1. MODULO DE CONTROL DE PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN**  
**1.1 COMPONENTE TALENTO HUMANO**

**1.1.1 Acuerdos, Compromisos y Protocolos Éticos**

**1.1.2 Desarrollo del Talento Humano**

El propósito del presente componente es el de establecer los elementos que le permiten a las entidades del Distrito, crear una conciencia de control y una adecuada revisión a los lineamientos y actividades tendientes al desarrollo del talento humano, influyendo de manera concisa en la planificación, la gestión de operaciones y en los procesos de mejoramiento institucional, con base en el marco legal que le es aplicable.

Su implementación parte del fortalecimiento en el conocimiento de los fines del Estado, su función y objetivos; de las políticas de Desarrollo Administrativo en materia de talento humano; de los parámetros de la ética y la moral que deben primar en el ejercicio de la función pública; de los principios y valores de la máxima autoridad o representante legal, de su nivel directivo y de todos los servidores en general; de su cultura organizacional; de las expectativas de la ciudadanía o de alguna de las partes interesadas a las cuales sirve, y de las relaciones con otras entidades públicas.

4

Es con base en estos factores que las entidades del distrito han creado espacios para la vivencia e interiorización de los principios éticos de acuerdo con su naturaleza, contando con la implementación de prácticas efectivas de Desarrollo del Talento Humano, fortaleciendo el control y orientando la prestación de un servicio público con transparencia, eficacia, eficiencia y un uso responsable de los recursos públicos.

#### **FORTALEZAS DE LA GESTIÓN**

Los informes reportados evidencian la participación de los funcionarios frente a la socialización de los códigos de ética, dejando como evidencia las respectivas actas permitiendo de esta manera el fortalecimiento e integridad en la gestión pública. Resultado de la evaluación del desempeño laboral, se identifican las fortalezas y aspectos a mejorar por nivel ocupacional.

El uso de las páginas web e intranet de las entidades en la socialización de las estrategias utilizadas para la interacción de principios y valores en la que participan las diferentes áreas de las entidades del distrito.

La implementación y desarrollo de actividades y jornadas de capacitación y entrenamiento en cumplimiento a las políticas del COPASST.

El fortalecimiento en las estrategias de socialización de los principios y valores mediante los programas de inducción y re inducción.

La implementación de encuestas para la definición del plan individual de formaciones.

#### **OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO**

Continuar con el fortalecimiento en la interacción de los principios y valores, fomentando el seguimiento mediante la aplicación de auditorías de gestión. Evaluar la eficacia, eficiencia y/o efectividad del plan de capacitaciones.

Hacer un mayor seguimiento a los planes de mejoramiento resultado de la implementación de los acuerdos de gestión a los gerentes públicos.

Las entidades del distrito deben continuar buscando instancias de participación de los funcionarios públicos para el fortalecimiento de la cultura organizacional frente a los aspectos éticos, garantizando el reconocimiento del soporte legal vigente que regula la conducta en el ejercicio de las funciones.

### **1.2 COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO**

Se evidencia que mediante el Direccionamiento Estratégico las entidades, se define la ruta organizacional con la cual lograr sus objetivos institucionales.

La operación de las diferentes actividades por cada entidad del Distrito es encauzada bajo los parámetros de calidad, eficiencia y eficacia requeridos por la ciudadanía y las partes interesadas, así como los parámetros de control y evaluación, haciéndose necesario el establecimiento de controles a través de los Planes, Programas y Proyectos; Modelo de Operación por Procesos; Estructura Organizacional, Indicadores de Gestión; y Políticas de Operación.

5

El reporte del seguimiento y revisiones periódicas, evidencian la identificación de alertas tempranas en el desarrollo de las funciones de las entidades del distrito.

### **1.2.1 Planes, Programas y Proyectos**

#### **FORTALEZAS DE LA GESTIÓN**

La publicación del plan de gestión por vigencias los cuales evidencian reportes de seguimiento, de igual manera se evidencia el seguimiento a los planes de acción de los proyectos de inversión.

La implementación de mecanismos vigentes de monitoreo y seguimiento a los Planes de acción, Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, planes de adquisiciones, PIGA, PETIC, PIRE, ente otros.

El fortalecimiento de los instrumentos de seguimiento a la planeación (Plan Contractual, PAC, Seguimiento y ejecución de los Proyectos de Inversión y Plan de Gestión), con el objetivo de mejorar los niveles de ejecución contractual, presupuestal y física de las metas y productos.

La actualización de la plataforma documental (Formato Plan de Acción), incorporando elementos que permiten la coherencia Institucional.

### **1.2.2 Modelo de Operación por Procesos**

#### **FORTALEZAS DE LA GESTIÓN**

La implementación de Instrumentos de percepción frente a la eficacia, eficiencia y efectividad del Sistema Integrado de Gestión.

La generación de espacios por parte de las oficinas de control interno, para el reconocimiento por parte de los funcionarios sobre la estructura documental, de procesos y controles establecidos en sus Sistemas Integrados de gestión.

La modernización del modelo de operación mediante el uso de las herramientas TIC'S permitiendo un enfoque técnico por el manejo de instrumentos y estrategias que puede darle a la información institucional un enfoque de gestión más transparente.

#### **OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO**

Es necesario continuar con la generación de espacios para la socialización de los procesos y procedimientos a los servidores de las Entidades del distrito, con el objetivo de fortalecer el conocimiento y aprehensión de los mismos y del modelo de operación.

Se propone fortalecer los mecanismos y estrategias para impulsar los programas de Inducción y reinducción.

### **1.2.3 Estructura Organizacional**



Considerada como aquel aspecto de control que configura integral y articuladamente los cargos, las funciones, las relaciones y los niveles de responsabilidad y autoridad en las entidades de Distrito, para dirigir y ejecutar los procesos y actividades de conformidad con su misión y su función constitucional y legal.

#### **FORTALEZAS DE LA GESTIÓN**

La socialización de los organigramas mediante el uso de las páginas web de las entidades, la intranet y en los programas de inducción.

En cumplimiento a la implementación y actualización del Modelo Estándar de Control Interno, se evidencia la socialización de los roles de los funcionarios que intervienen en la gestión.

La emisión de la Resolución 307 del 9 de junio de 2015, "Por la cual se reorganiza el Sistema Integrado de Gestión en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, Distrito Capital". Lo que permite fortalecer algunas plantas de personal en las entidades del distrito.

La realización de actividades que soportan la comunicación a todo el personal para sensibilizar la relación entre la estructura y los procesos implementados en las entidades del distrito.

#### **OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO**

La revisión de los procesos y procedimientos que conforman el Modelo de Operación en las entidades del Distrito y que permiten cumplir los objetivos institucionales, verificando el contenido y alcance del manual específico de funciones y competencias laborales.

#### **1.2.4 Indicadores de Gestión**

Conjunto de mecanismos necesarios para la evaluación de la gestión de las entidades del Distrito. Están definidos como el conjunto de variables cuantitativas y/o cualitativas sujetas a la medición, que permiten evidenciar la situación y las tendencias de cambio generadas en en relación con el logro de los objetivos y metas previstos.

#### **FORTALEZAS DE LA GESTIÓN**

Se evidencia el reporte de indicadores que permiten evidenciar el comportamiento de factores críticos en la ejecución de los planes, programas, proyectos a partir del Direccionamiento Estratégico y cuya medición periódica, permite establecer el grado de avance o logro de los objetivos trazados y de los resultados esperados.

#### **OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO**

Es necesario fortalecer la consolidación de datos, ya que se observa diferencias en los porcentajes de gestión frente al estado real del avance de las metas.

7

Se propone fortalecer las herramientas utilizadas para la medición de la gestión, así como de la efectividad en los canales de comunicación, generando acciones que permitan mejorar la veracidad de la información.

### **1.2.5 Políticas de Operación**

Acciones que permiten la ejecución de las operaciones internas a través de guías de acción para la implementación de las estrategias de ejecución, definiendo los límites y parámetros necesarios para ejecutar los procesos y actividades en cumplimiento de la función, los planes, los programas, proyectos y políticas de administración del riesgo y de otros procesos previamente establecidos en las entidades del Distrito.

#### **FORTALEZAS DE LA GESTIÓN**

Los manuales de procesos y procedimientos los cuales le permiten a las entidades del Distrito controlar sus políticas de operación, lo anterior como marco de acción necesarios para la operación del direccionamiento estratégico, teniendo en cuenta la identificación, el análisis y la administración de riesgos, así como la comunicación e información sobre su gestión.

La implementación y seguimiento a las metodologías implementadas para el control de los documentos.

La validación y el seguimiento a las políticas de administración del riesgo.

### **OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO**

Fortalecer los controles para verificar el estado de implementación de la Norma Técnica Distrital NTD-SIG 001 de Diciembre de 2011 la cual integra 7 sistemas de gestión.

## **1.3 COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO**

### **1.3.1 Políticas de Administración del Riesgo**

#### **1.3.2 Identificación del Riesgo**

#### **1.3.3 Análisis y Valoración del Riesgo**

Mediante la administración de los riesgos, se evidencia la identificación de los elementos que le permiten a las entidades del Distrito identificar, evaluar y gestionar aquellos eventos negativos, tanto internos como externos, que puedan afectar o impedir el logro de sus objetivos institucionales.

#### **FORTALEZAS DE LA GESTIÓN**

Las entidades han implementado las políticas de operación para la administración de los riesgos, teniendo en cuenta el cumplimiento al soporte legal vigente y la guía suministrada por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

La política de administración del riesgo es verificada mediante el seguimiento que realizan las oficinas de control interno.

La generación de planes de mejoramiento resultado de la aplicación de auditorías de gestión, las cuales permiten fortalecer los controles con el fin de mitigar la ocurrencia en la materialización de los riesgos.

El reporte mediante gráficos, sobre la valoración de las actividades implementadas para la administración de los riesgos (identificación, análisis, valoración y administración).

## OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO

El fortalecimiento sobre la gestión del riesgo mediante programas de capacitación en cumplimiento a los requisitos de la guía de la Función Pública, así como los de la NTC ISO 31000:2011.

La generación de informes sobre la efectividad de las acciones para mitigar la ocurrencia de los riesgos.

Fortalecer dentro de los informes de la administración del riesgo, las conclusiones sobre la efectividad de las acciones en cumplimiento de los objetivos por proceso; de igual manera se propone concluir sobre el impacto de la gestión frente al cumplimiento de las metas institucionales conforme a la política de administración del riesgo teniendo en cuenta los controles establecidos para los riesgos residuales.

## MODULO DE CONTROL DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Cuadro No. 2.

Número de entidades que muestran debilidades/dificultades en el Módulo De Evaluación y Seguimiento: Componente Autoevaluación Institucional, Componente Auditoría Interna, Componente Planes de Mejoramiento.  
Periodo marzo - julio de 2015

RELACION DEL NUMERO Y PORCENTAJE DE ENTIDADES DISTRITALES QUE REPORTARON DEBILIDADES EN EL DESARROLLO DE LOS MÓDULOS Y EJE TRANSVERSAL DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI 2014 BAJO EL INFORME PORMENORIZADO A JULIO 2015						
	MÓDULO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO					
	COMPONENTE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL		COMPONENTE AUDITORÍA INTERNA		COMPONENTE PLANES DE MEJORAMIENTO	
	Reporto debilidades?		Reporto debilidades?		Reporto debilidades?	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
UNIDADES	37	28	38	27	40	25
%	58,92	43,08	58,46	41,54	61,54	38,46
	100,00		100,00		100,00	

## **2. MODULO DE CONTROL DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

### **2.1 COMPONENTE DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL**

#### **2.1.1 Autoevaluación del Control y Gestión**

Mediante la implementación de los principios de Auto Evaluación y Seguimiento, se evidencia la identificación y el desarrollo de mecanismos para la medición, evaluación y verificación, necesarios para determinar la eficiencia y eficacia del Sistema de Control Interno.

Como resultado de la gestión enfocada al seguimiento y control de las operaciones que se realizan de conformidad con los principios de la función pública en cumplimiento del soporte legal vigente y de las políticas trazadas por la dirección en atención al cumplimiento de metas y objetivos previstos, se evidencia un alto grado de cumplimiento de los propósitos de las entidades del distrito.

#### **FORTALEZAS DE LA GESTIÓN**

Las estrategias implementadas con el fin de fortalecer el auto control mediante herramientas y criterios con que cuentan las entidades para implementar procesos de autoevaluación institucional, teniendo en cuenta los controles periódicos sobre la gestión con el objetivo de medir la gestión institucional.

#### **OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO**

Fortalecer la gestión institucional mediante acciones que permitan validar la efectividad de las acciones de mejoramiento producto del análisis y reporte de indicadores de gestión, de los controles para la administración del riesgo y los planes de mejoramiento resultado de auditorías.

Es necesario precisar sobre la eficacia, eficiencia, efectividad, adecuación y conveniencia de la implementación de los mecanismos de autoevaluación y seguimiento a la gestión.

### **2.2 COMPONENTE DE AUDITORÍA INTERNA**

#### **2.2.1 Auditoría Interna**

**FORTALEZAS DE LA GESTIÓN**

Las Oficinas de Control Interno, evidencian el cumplimiento a los roles de evaluación independiente, mediante la realización de evaluaciones con características de imparcialidad, neutralidad y objetividad, siguiendo el Programa Anual de Auditorías previa aprobación para la vigencia 2015. En esta dirección, se realizan, auditorías, seguimientos y presentación de informes, de acuerdo con las necesidades de las entidades y en cumplimiento de los requerimientos legales vigentes.

Las entidades del distrito cuentan con procedimientos de auditoría interna, planes de auditoría aprobados y con reportes de seguimiento a su ejecución.

Se evidencia el fortalecimiento de habilidades de auditor, mediante la programación e implementación de capacitaciones.

El reporte de los informes Ejecutivos Anuales de Control Interno, los cuales son elaborados y publicados en el mes de febrero y posteriormente son publicados mediante el aplicativo "MECI" en la página web del Departamento Administrativo de la Función Pública.

La participación de los Jefes de Oficina de Control Interno en la planificación, ejecución e informe de auditorías.

El cubrimiento del plan de auditorías hacia el total de los procesos implementados en las entidades del Distrito.

La realización de capacitaciones acerca de las mejores prácticas sobre gestión del riesgo corporativo y evaluación de controles fomentando la cultura del auto control.

La coordinación de los requerimientos y/o visitas realizadas por los entes externos de control y durante el período analizado, fortaleciendo las Relaciones con entes externos de control.

**OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO**

De la gestión adelantada en cumplimiento al proceso de auditorías, es necesario generar planes de mejoramiento de parte de los gerentes respecto al fortalecimiento de las actividades para el cumplimiento de las metas de los planes de acción por vigencia y por ende aquellas que permitan el cumplimiento de las metas del plan de desarrollo.

La falta del recurso humano para el cubrimiento del total de seguimientos de acuerdo a la gestión institucional.

La generación de informes de evaluación y seguimiento respecto a indicadores enfocados hacia una gestión integral de procesos.

11

Debilidades en la elaboración y consolidación de planes de mejoramiento en relación con los informes de seguimientos, auditoría de procesos y planes de mejoramiento individual.

No se evidencian documentos sobre autoevaluación de la gestión y análisis de indicadores.

## **2.3 COMPONENTE PLANES DE MEJORAMIENTO**

### **2.3.1 Plan de Mejoramiento**

#### **FORTALEZAS DE LA GESTIÓN**

La ejecución y seguimiento del Plan de Mejoramiento de entidades de control tales como la Veeduría Distrital, la Contraloría de Bogotá y de la Contraloría General de la República, para las entidades sujetas de control.

#### **OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO**

Del resultado de la aplicación de Auditorías Internas para la vigencia 2013 y 2014, fortalecer el respectivo seguimiento ya que a la fecha se encuentran acciones que no concluyen sobre su eficacia, eficiencia o efectividad.

Sistematizar los planes de mejoramiento, los cuales vinculen los resultados de auditorías internas y externas, seguimiento a indicadores de gestión y aquellos propios de la administración de los riesgos.

Se propone fortalecer las competencias de auditoría, redacción de hallazgos y generación de informes.

Fortalecer el acompañamiento y asesoría de parte de las Oficinas de Control Interno, para la presentación de los planes de mejoramiento, constatando la efectividad de las acciones correctivas y preventivas.

## **EJE TRANSVERSAL INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN**

Cuadro No. 3.

Número de entidades que muestran debilidades/dificultades en el eje transversal Información y Comunicación. Periodo marzo - julio de 2015

RELACION DEL NUMERO Y PORCENTAJE DE ENTIDADES DISTRITALES QUE REPORTARON DEBILIDADES EN EL DESARROLLO DE LOS MÓDULOS Y EJE TRANSVERSAL DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI 2014 BAJO EL INFORME PORMENORIZADO A JULIO 2015.		
	EJE TRANSVERSAL INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	
	Reporto debilidades?	
	SI	NO
<b>UNIDADES</b>	41	24
<b>%</b>	63,08	36,92
	100,00	

Fuente: Elaboración de la Información consignada en los Informes Pormenorizados de Control Interno de la entidades distritales del periodo Julio de 2015.

Fuente: Elaboración de la Información consignada en los Informes Pormenorizados de Control Interno de la entidades distritales del periodo Julio de 2015.

### 3. EJE TRANSVERSAL INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

#### Información y Comunicación Externa

##### FORTALEZAS DE LA GESTIÓN

La implementación del Aplicativo Sistema Distrital de Quejas y Soluciones SDQS. para la recepción, registro y seguimiento a la atención de las peticiones, quejas, reclamaciones o recursos interpuestos por los ciudadanos, Dicha herramienta permite a la entidades del distrito, hacer el seguimiento a los tiempos estipulados por ley para dar respuesta oportuna.

El seguimiento mediante la aplicación de Auditorías Integrales al Sistema Distrital de Quejas y Soluciones con el fin de identificar fortalezas, oportunidades de mejoramiento con relación a la actualización de los documentos, uso del sistema, interrelación con el SIGA, riesgos operativos de seguridad de la información, de corrupción y todo el proceso de mejora en cuanto a su planificación, ejecución, verificación e implementación de planes de mejoramiento.

En cumplimiento a la rendición de cuentas, las entidades en sus páginas web, socializan sobre los resultados de la gestión adelantada en cumplimiento a sus metas institucionales y por gestión de acuerdo a la vigencia.

La aplicación de encuestas para medir la satisfacción de la comunidad frente al desarrollo de la rendición de cuentas, y la generación de los respectivos planes de mejoramiento con los cuales darles cumplimiento a las necesidades de los usuarios.

El seguimiento oportuno a las Peticiones, Quejas, Reclamos o solicitudes realizadas a las entidades del distrito, mediante el aplicativo Sistema Distrital de Quejas y Soluciones (SDQS).

La identificación y aplicación de diferentes canales de información y comunicación de las entidades del distrito tales como: líneas de atención, carteleras, páginas web, intranet, animaciones en pantallas, puntos de atención a la ciudadanía, redes sociales, programas radiales, entre otros.

**OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO**

Fortalecer los mecanismos de reporte sobre el seguimiento que realizan las oficinas de control interno a los planes de mejoramiento, resultado de las audiencias públicas.

Fortalecimiento de los reportes estadísticos sobre el comportamiento de los PQR'S recibidos y enviados.

La verificación a la validez y oportunidad de la información reportada a la comunidad y a entes de control, sobre la gestión propia de las entidades del distrito.

**Información y Comunicación Interna**

**FORTALEZAS DE LA GESTIÓN**

Con el fin de fortalecer la cultura organizacional en las entidades del distrito, se han desarrollado Planes de Comunicaciones (Interno) los cuales son publicados en la intranet y del cual las oficinas de control interno realizan seguimiento al cumplimiento de las acciones.

**OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO**

Se recomienda la formulación, validación, socialización y seguimiento a la efectividad de la Política de comunicaciones.

Se propone establecer, implementar y mantener metodologías y herramientas necesarias para asegurar al interior y exterior de las entidades del distrito, una comunicación efectiva en todos sus niveles.

Dentro de la gestión se evidencia que de parte de las oficinas de control interno, como resultado de la aplicación de auditorías integrales, existen recomendaciones frente a la organización y conservación de los documentos de la Entidad, apoyándose en el control de sus TRD.



## **Sistemas de Información y Comunicación**

### **FORTALEZAS DE LA GESTIÓN**

La administración del Plan Estratégico de los Sistemas de Información por vigencia, el cual tiene por objeto dar cumplimiento al artículo 7 de la Resolución 305 de 2008 "Por la cual se expiden políticas públicas para las 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 Espaciales y Software Libre".

La implementación y seguimiento de directrices sobre el manejo y atención de la correspondencia.

Los controles sobre la administración de la correspondencia.

### **OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO**

Se propone generar herramientas con estados de alertas tempranas con el fin de mitigar los riesgos frente a los incidentes presentados con los servidores en sus componentes de sistema de almacenamiento.

### **ESTADO GENERAL DE CONTROL INTERNO**

De acuerdo a los reportes realizados por las Oficinas de Control Interno de las entidades del distrito y de los cuales reportaron en sus páginas web en cumplimiento al soporte legal vigente. (Ley 1474 del 12 de julio de 2011 - Decreto 2482 de 2012), se evidencia que las entidades a través de la actualización del Modelo Estándar de Control Interno vienen gestionando de manera oportuna frente a los requisitos de dicho sistema, permitiendo la implementación de acciones de mejoramiento en cuanto a la estructura documental, de gestión y de seguimiento, en donde se vienen realizando acciones para el mejoramiento continuo en cumplimiento de las metas de los respectivos planes de acción y así mismo el cumplimiento del plan de desarrollo Bogotá Humana 2012 – 2016.

La metodología propuesta por el DAFP mediante su manual de implementación, hace referencia a la inclusión de los productos mínimos con los que deberían contar las entidades para la implementación y fortalecimiento del Modelo; estos permiten guiar a las entidades a la finalidad del Modelo, teniendo en cuenta la particularidad y complejidad de cada entidad. Es por esto que se propone, se tengan en cuenta con el fin de fortalecer la modernización del modelo y de la gestión en las entidades.

Es de resaltar que dentro del cumplimiento de los requisitos de la Norma Técnica Distrital y aquellos propios del Sistema de Control Interno, las entidades del distrito vienen desarrollando