

INFORME PORMENORIZADO ESTADO DEL CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011

Jefe de Control Interno:

Período evaluado: 31 de marzo al 31 de julio de 2018

Fecha : 31 de julio de 2018

El informe pormenorizado sobre el estado del Sistema de Control Interno del Concejo de Bogotá D.C., se realiza cumpliendo con lo dispuesto en la Ley 1474 de 2011, artículo 9°: “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”, para que a través de este informe se puedan tomar acciones de mejora y se cumplan las metas y objetivos institucionales.

El objetivo del informe es evidenciar las fortalezas, debilidades y recomendaciones, con el propósito de contribuir a la mejora continua en la gestión institucional de la Corporación, donde se presenta la evaluación del estado del Sistema de Control Interno, teniendo en cuenta las situaciones y avances observados en cada uno de los módulos, el cual se realiza con corte a julio de 2018 y se presenta con base en la estructura del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG – Decreto Nacional No. 1499 de 2017 como se detalla a continuación.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- se desarrolla a través de 7 Dimensiones Operativas. Cada dimensión operativa corresponde al conjunto de políticas, prácticas, elementos e instrumentos con un propósito común, que permiten desarrollar un proceso de gestión estratégica de la Entidad. Las dimensiones operativas se desarrollan a través de las siguientes políticas de gestión y desempeño institucional; se continúa presentando bajo la estructura del Modelo MECI, enfocado en la dimensión de control interno dentro del MIPG, en línea con las buenas prácticas que referencia el Modelo COSO, y actualizado en un esquema de cinco (5) componentes: 1. Ambiente de Control; 2. Evaluación del Riesgo; 3. Actividades de Control; 4. Información y Comunicación; 5. Actividades de Monitoreo.

Dimensión Talento Humano

Responsables Asignados Dirección Administrativa – Oficina de Talento humano

Análisis



Jefe de Control Interno:

Período evaluado: 31 de marzo al 31 de julio de 2018

Fecha : 31 de julio de 2018

La Gestión del Talento Humano de forma estratégica hacia el logro de los objetivos de la Entidad, de que trata esta dimensión, se enmarca en el desarrollo del Proceso de Gestión del Talento Humano, el cual reporta para la vigencia 2018 la formulación de su Plan Institucional de Capacitación, Bienestar e Incentivos, Seguridad en el Trabajo, cuya construcción parte del diagnóstico de necesidades e intereses de los servidores del Concejo de Bogotá D.C., como por ejemplo intereses en participación de actividades culturales, deportivas y torneos internos, y jornadas de esparcimiento y recreación.

En relación con las políticas de Talento Humano definidas en el manual operativo de MIPG, la Oficina de Control Interno evidenció que se elaboró la encuesta de necesidades de capacitación a cada una de las dependencias, dando como resultado el Plan Institucional de Capacitación, el cual fue aprobado por la Mesa Directiva.

En cuanto al Plan de Bienestar, la dirección de Talento Humano en coordinación con el equipo del procedimiento de Bienestar Social ha ejecutado las actividades programadas para la vigencia de conformidad con el cronograma establecido, a la fecha 30 de julio se han realizado las siguientes: Día de la Secretaria, Semana cultural, Actividad de pre pensionados, vacaciones recreativas para los hijos de los funcionarios, Día del Conductor, Caminata Ecológica y Talleres de Calidad de Vida Laboral.

Para la ejecución del Plan de Seguridad de Salud en el Trabajo se han desarrollado a la fecha las siguientes actividades: Comité Paritario de Seguridad y salud en el Trabajo, Elaboración de Exámenes Ocupacionales, Semana de Seguridad y la Salud en el Trabajo, Aplicación Plan Estratégico de Seguridad Vial, Capacitación a la Brigada de Emergencia.

En relación con los Planes de Mejoramiento, estos están asociados a la gestión de los procedimientos. Si bien, ellos recogen las debilidades del sistema de control interno, se requiere hacer ajustes que permitan, dentro de los tiempos que se establezcan en el cronograma, la implementación en la transición esperada en MIPG.



Jefe de Control Interno:

Período evaluado: 31 de marzo al 31 de julio de 2018

Fecha : 31 de julio de 2018

Frente al monitoreo y/o seguimiento del SIDEAP, se capacitó a los funcionarios del Concejo de Bogotá, para el ingreso y actualización de la página del SIDEAP, así mismo se ha realizado el reporte mensual al Departamento Administrativo del Servicio Civil.

Finalmente Control interno evidenció que la información básica de la gestión estratégica de TH se está cumpliendo, no obstante, es necesario que la entidad genere estrategias que permitan establecer acciones efectivas en las rutas de creación de valor que permitirán una efectiva y eficaz gestión del talento humano de la Corporación.

La oficina de Control Interno recomienda que en la fase de transición para esta dimensión se revise y actualicen las políticas internas de Gestión de Talento Humano concordantes con la Política Pública, al igual que todos los instrumentos de esta Dimensión, como son: Manual de funciones, planes, programas, modelos de evaluación y modelos de gerencia.

Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación

Responsable asignado Oficina Asesora de Planeación-Mesa Directiva

Análisis:

Durante los primeros meses de cada vigencia el Concejo de Bogotá D.C. formula el Plan de Acción Institucional, el cual provee el direccionamiento necesario para el logro de las metas y objetivos del Plan Cuatrienal 2016-2019; el documento es elaborado a través de trabajo en equipo con los funcionarios de los procesos, liderado por el Proceso de Direccionamiento Estratégico.

Los parámetros y lineamientos para la ejecución de las actividades propias de la gestión institucional están dados en sus políticas de operación, lo mismo que en sus procesos, y procedimientos los cuales a su vez describen en detalle objetivos, líneas y formas de acción, y controles.



INFORME PORMENORIZADO ESTADO DEL CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011

Jefe de Control Interno:

Período evaluado: 31 de marzo al 31 de julio de 2018

Fecha : 31 de julio de 2018

Para la elaboración del plan de acción, en trabajo de equipo se formularon los indicadores de gestión para la vigencia 2018.

Es importante resaltar que durante el primer semestre de esta vigencia se avanzó al decidir en la reunión del comité Directivo del Sistema Integrado de Gestión – SIG- la implementación del Decreto 1499 de 2017 “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015” y la implementación de los lineamientos de MIPG, en reunión con servidores públicos de la Función Pública se acordó lo siguiente:

- Conformación del Comité de Directivo de Gestión y Desempeño
- Comité de Coordinación de control Interno
- Delegación de Autodiagnósticos

Aunque la Corporación cuenta con estos comités, es importante alinearlos con lo establecido, para la implementación del MIPG.

Para el corte del primer semestre de la presente vigencia, se evidencia que se están realizando las actividades para la implementación del MIPG y sus políticas.

Se recomienda, establecer acciones tendientes a fortalecer el liderazgo institucional, permitiendo el buen desarrollo de la gestión, el cumplimiento de las políticas y metas institucionales.

Frente a la gestión del riesgo de corrupción de la entidad, se adelantó la actualización de la matriz de riesgos de corrupción y se ejecutaron las actividades planteadas de conformidad con la Resolución No. 40 de 2018, la cual se encuentra disponible para consulta en la página Web de la Corporación.

Para las demás tipologías de riesgos, se adelantó la calificación de los mismos de conformidad con la normatividad vigente; sin embargo cabe resaltar que si bien la Entidad cuenta con una metodología en la administración de riesgos, se sugiere que en la etapa de la formulación se tenga en cuenta el análisis del contexto y la



Jefe de Control Interno:

Período evaluado: 31 de marzo al 31 de julio de 2018

Fecha : 31 de julio de 2018

dinámica actual de la Entidad, reforzando el análisis del contexto, que permita establecer estrategias y un plan de acción de implementación de la misma, brindando la información para el mapa de riesgos y plan de acción institucional.

Dimensión Gestión con Valores para el Resultado

Responsables: Líderes de todos los procesos

Análisis

En relación con la Gestión Ambiental se evidencia que se encuentra trabajando en lograr el objetivo institucional de Establecer el manejo integral de los residuos sólidos convencionales (reciclables y no reciclables) y especiales (peligrosos y de escombros) generados en la Corporación, razón por la cual se requiere compromiso institucional para la generar la toma de conciencia por parte de los servidores públicos en la aplicación de la política de Gestión Ambiental.

Frente a la participación ciudadana, se observa que para el segundo Informe de Rendición de Cuentas se crearon estrategias como la publicación en la página Web de la Corporación y de un correo para la formulación de preguntas:



Jefe de Control Interno:

Período evaluado: 31 de marzo al 31 de julio de 2018

Fecha : 31 de julio de 2018

Se requiere fortalecer el área de Atención a la Ciudadanía para entregar respuesta oportuna por la complejidad operativa que conlleva atender el alto volumen de requerimientos de la población, por lo que se recomienda medir o evaluar acciones que conlleven a la mejora, formulando mecanismos o estrategias para garantizar el análisis y la calidad de datos de las PQRS y los SDQS. Igualmente debe reforzar el análisis del contexto, que permita establecer estrategias y un plan de acción de implementación de la misma, brindando la información para el mapa de riesgos y plan de acción institucional.

Fortalecer la conciencia en la implementación del autocontrol y autogestión que conlleven al cumplimiento de las políticas y objetivos institucionales.

Existen debilidades en la formulación de indicadores, que limitan a los procesos en la toma de decisiones y sistemas de alertas tempranas, que permitan generar acciones para el cumplimiento de las metas establecidas.

Dimensión Evaluación por Resultados

Responsables: Oficina Asesora de Planeación

Análisis

En materia de riesgos, la Corporación y liderados por la Oficina Asesora de Planeación han venido desarrollando reuniones con cada uno de los Procesos involucrando a sus funcionarios en la identificación, valoración y mecanismos de evaluación de los Riesgos de la Entidad, diligenciando las matrices dadas por la Función Pública, para la Oficina de Control Interno los riesgos fueron valorados en el mes de marzo.

Entre otras actividades, la oficina de Control Interno en su rol de evaluación independiente aprobó a través del SIG el programa de auditorías internas para la presente vigencia, las cuales ha venido desarrollando, según cronograma a los procesos de Talento Humano, Recursos Físicos, Comunicaciones e Información, Gestión Jurídica y Atención al Ciudadano, Gestión Financiera, en las cuales se fija



Jefe de Control Interno:

Período evaluado: 31 de marzo al 31 de julio de 2018

Fecha : 31 de julio de 2018

como criterio de auditoría el cumplimiento de la elaboración del mapa de riesgos de cada uno de los procesos.

Frente al seguimiento de los riesgos la Oficina de Control Interno recomienda fortalecer la supervisión de los riesgos de la Corporación por parte de la Oficina Asesora de Planeación en su rol de asesoría.

Dimensión Información y Comunicación

Responsables: Mesa Directiva - Oficina Asesora de Comunicaciones - Oficina de Sistemas

Análisis

Frente a la comunicación externa de la Corporación, se evidencia que se encuentra en proceso la alineación de los requerimientos del MIPG, toda vez que la entidad no cuenta aún con el consolidado de la información de los datos de los grupos de interés. Sin embargo se observa que en la implementación de la ley de transparencia, el proceso de Atención al Ciudadano está recopilando la identificación de los ciudadanos con el fin de optimizar la efectividad del servicio.

Frente a la Comunicación interna de la entidad, control interno evidencia que existe debilidad por cuanto la divulgación de los objetivos, estrategias, planes, programas, proyectos no es oportuna y permanente, lo que no permite que los servidores públicos del Concejo de Bogotá, tengan el conocimiento preciso y exacto de la entidad.

Se evidencia la necesidad de establecer estrategias comunicativas concretas y canales de comunicaciones formales que aseguren los flujos de información en todas las direcciones, ascendente, descendente y transversal para generar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y la cultura organizacional para coadyuvar a lograr la visión y la misión de la Corporación.

En relación con el tema de la Gestión Documental, se evidencia que la Corporación cuenta con los requisitos mínimos exigidos por el Modelo, MIPG, sin



Jefe de Control Interno:

Período evaluado: 31 de marzo al 31 de julio de 2018

Fecha : 31 de julio de 2018

embargo es importante generar la cultura archivística en la entidad mediante la gestión de conocimiento y participación de los servidores públicos en salvaguardar la memoria histórica de la Corporación.

Finalmente, el Concejo de Bogotá, D.C, para dar cumplimiento de la ley 1712 de 2014, creó el Comité de Transparencia, mediante la Resolución No. 359 de 2017, con el propósito de garantizar el acceso a la información de la Corporación por parte de la Ciudadanía, así mismo y con el objetivo de dinamizar el procedimiento de Rendición de Cuentas se creó el Comité de Rendición de Cuentas mediante el Acuerdo 688 de 2017 con un ajuste en la Resolución No 26 de 2018 para dar claridad en los roles para el ejercicio de la Rendición de cuentas de acuerdo a la Guía de la Función Pública.

Dimensión Gestión del Conocimiento y la Innovación

Responsables: Líderes de todos los procesos

Análisis:

El proceso de inducción de la Corporación se realiza cada dos meses, el último miércoles del mes. Durante el periodo comprendido entre abril y julio de la presente vigencia se llevaron a cabo dos inducciones a las cuales asistieron 15 funcionarios. Cabe señalar que aunque la Corporación cuenta con el programa de reinducción, a la fecha de cierre del semestre no se ha llevado a cabo esta actividad.

Se recomienda generar estrategias desde el Talento Humano para fortalecer los procesos de aprendizaje, investigación y de análisis que permitan innovar en todas las actividades de la Entidad, facilitando un único acceso a la información referente a Gestión del Conocimiento para la consulta, análisis y mejora, a través del trabajo en equipo. Igualmente es necesario fomentar una cultura de intercambio del conocimiento entre los servidores públicos de los diferentes procesos internos y con otras entidades.



Jefe de Control Interno:

Período evaluado: 31 de marzo al 31 de julio de 2018

Fecha : 31 de julio de 2018

Se recomienda que la Corporación fortalezca la estrategia y repositorio de gestión del conocimiento y/o intercambio del conocimiento, así mismo la creación de un depósito único sobre lineamientos y decisiones institucionales.

Ambiente de Control

Dimensión del Control Interno

Responsable: Jefe de la Oficina de Control Interno

Autodiagnóstico: 98.7%

Análisis

El Concejo de Bogotá, D.C., mediante Resolución No. 656 de 2016, conformó el comité de Coordinación Control Interno, para garantizar un ambiente de control de la gestión de la Entidad, en el momento se encuentra el proyecto de Resolución para la transición a los lineamientos de MIPG. Cabe resaltar que el equipo de la oficina de Control Interno posee funcionarios idóneos que han gestionado hasta donde la norma le permite el ejercicio del Control Interno.

Igualmente se observó que la entidad no utiliza herramientas de gestión integradas, que permitan brindar alertas sobre las desviaciones para la toma de decisiones.

También existe debilidad en la toma de conciencia, sobre la importancia en la aplicación de un adecuado seguimiento, monitoreo y supervisión de las actividades propias de cada dependencia de la entidad, para el cumplimiento de las metas institucionales, en la administración de los riesgos, la alta dirección no se ha asegurado de incluir el análisis del contexto como insumo para la adecuada identificación de los mismos, teniendo en cuenta que la identificación de los riesgos se realiza determinando las causas, consecuencias y tipo de riesgo con base en el análisis del contexto interno, externo y del proceso.



Jefe de Control Interno:

Período evaluado: 31 de marzo al 31 de julio de 2018

Fecha : 31 de julio de 2018

La alta dirección no ha expedido el acto administrativo que defina el rol de cada una de las instancias que participan en la definición y la ejecución de las acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo.

Se recomienda que los informes de la Oficina de Control Interno tengan mayor análisis por parte de los diferentes procesos, toda vez que éstos son el insumo para la toma de acciones dirigidas a la mejora continua del Concejo de Bogotá, D.C.

La Oficina de Control Interno a partir de la información del autodiagnóstico y del conocimiento de las brechas frente a las políticas actualizó los planes de auditoría en el comité Directivo del SIG en el mes de mayo, donde solicitó la inclusión de los lineamientos de MIPG dentro de la vigencia anual del año 2018 y las restricciones legales para que los tiempos de las actividades se ajusten a los riesgos que de ellas se derivan.

Se recomienda a la Alta Dirección, la importancia de dar inicio a la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, en la creación de los comités, diligenciamiento de los autodiagnósticos de las diferentes áreas, la implementación de las dimensiones y el mejoramiento de las políticas, como se estableció en el Decreto Nacional No. 1499 de 2017.

DANIEL ANDRES PALACIOS MARTINEZ
Presidente Concejo de Bogotá D.C.

Proyecto y elaboró:
Revisó:

Marcel Pedraza Avila, Funcionario Control Interno
Ana María Bernal, Profesional Oficina Control Interno
Aura María Carrillo Vargas, Profesional Especializado Oficina Control Interno

