

INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO

Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces:	LUIS ANTONIO RODRÍGUEZ OROZCO	Período Evaluado: MARZO 12 DE 2014 – JULIO 11 DE 2014
		Fecha de elaboración: JULIO 11 DE 2014

A partir de la adecuación de los criterios de evaluación dispuestos por el DAFP en la Encuesta Referencial para presentar el Informe Ejecutivo Anual de Evaluación del Sistema de Control Interno vigencia 2013, la Oficina de Control Interno como evaluador independiente formuló un instrumento de evaluación, conforme al cual presenta el siguiente Informe del Estado del Control Interno, luego de realizar la correspondiente valoración de cada uno de los temas, con los avances desarrollados en lo que va transcurrido de la vigencia 2014. La presentación del informe atiende a los conceptos claves de la estructura de la Actualización del Modelo Estándar de Control Interno adoptado a través del Decreto 943 del 21 de mayo de 2014, el cual se deberá implementar de acuerdo al Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 2014.

ENTORNO DE CONTROL

Entorno de control (EC): Define los parámetros éticos y de talento humano que propicien un ambiente favorable al control. Recoge los lineamientos éticos, el compromiso de la Alta Dirección, el Desarrollo del Talento Humano y Direccionamiento Estratégico.

Conforme a los resultados obtenidos a partir de la verificación realizada, se obtuvo un porcentaje de maduración de este factor de evaluación del 68%, que de acuerdo con el instructivo de interpretación de resultados tiene un NIVEL DE MADUREZ INTERMEDIO, en el sentido de que la entidad crea mecanismos tanto para dar a conocer a los servidores temas concernientes a la institución, como recíprocamente, conocer por parte de ellos sus opiniones en cuanto a la misma. Se debe trabajar más en los procesos y en la estructura organizacional para que la gestión por procesos sea más flexible.

ASPECTOS A MEJORAR O INTERVENIR

- La entidad realizó medición del clima laboral en la vigencia 2013. Están en proceso de implementación las acciones de intervención derivadas de los resultados de la medición de clima laboral
- Los planes de formación y capacitación son revisados anualmente y se establece el correspondiente plan de acción, que deberá ejecutarse en lo que resta de la vigencia.
- La entidad diseña un programa de re-inducción para los servidores y se divulga. Ante los cambios organizacionales es pertinente fortalecer este proceso.
- Los procesos se encuentran interrelacionados y se planifican procedimientos para la ejecución de dichos procesos, pero se requieren mejoras para optimizar su trazabilidad. La mejora corresponde a la terminación de las caracterizaciones de proceso con su correspondiente adopción, divulgación y socialización.
- Igualmente se identifican oportunidades de mejora en el sentido de fortalecer la gestión de interacción y operatividad entre los gestores y responsables de los procesos, teniendo presente que cada proceso, cada área aporta unos insumos que atienden al cumplimiento de la misión institucional.

INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO

Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces:

LUIS ANTONIO RODRÍGUEZ OROZCO

Período Evaluado:
MARZO 12 DE 2014 – JULIO 11 DE 2014

Fecha de elaboración:
JULIO 11 DE 2014

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Información y comunicación (IC): Los mecanismos y medios de comunicación requeridos dentro de la entidad para garantizar la transparencia en la actuación pública. Recoge los elementos de información tanto interna como externa, Comunicación Pública y organizacional.

Conforme a los resultados obtenidos a partir de la verificación realizada, se obtuvo un porcentaje de maduración de este factor de evaluación del 85%, que de acuerdo con el instructivo de interpretación de resultados tiene un NIVEL DE MADUREZ SATISFACTORIO. Aunque todo está sistematizado al interior de la entidad en cuanto a la administración de la información, y el acceso a ella es en tiempo real y fácil, y la recolección es continua y permanente, se presentan fallas porque no se revisa con periodicidad la funcionalidad de los sistemas de información y de los canales de comunicación. Se falla en no estar en una continua mejora de los mismos.

ASPECTOS A MEJORAR O INTERVENIR

- La entidad ha adoptado por lo menos un mecanismo que le permite recolectar de manera permanente la información sobre su gestión.
- La entidad ha adoptado por lo menos un mecanismo que le permite recolectar de manera permanente información sobre las necesidades y prioridades en la prestación del servicio.
- La entidad ha adoptado un mecanismo electrónico para recolectar las sugerencias, quejas, peticiones o reclamos por parte de la ciudadanía de manera continua y permanente.
- La entidad ha adoptado por lo menos un mecanismo que le permite recolectar sugerencias o recomendaciones por parte de los servidores de manera continua y permanente. No obstante está pendiente la implementación de un mecanismo de consolidación de dicha información.
- La información generada al interior de la entidad se registra oportunamente y su administración se encuentra sistematizada.
- Las tablas de retención documental han sido diseñadas según lo dispuesto en la Ley 594 de 2000. Fueron aprobadas en diciembre de 2013 y a la fecha está en desarrollo su implementación, así como la formulación y aprobación de las tablas de valoración documental.
- El portal virtual, en general contiene la información obligatoria a ser publicada según la función administrativa de la entidad. Está pendiente la publicación de los indicadores de gestión de la vigencia 2014.
- A los canales de información se les verifica su funcionalidad periódicamente.
- Se identificaron debilidades en los sistemas de información o aplicativos, como fuentes de información y soportes de registros contables.

INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO

Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces:

LUIS ANTONIO RODRÍGUEZ OROZCO

Período Evaluado:
MARZO 12 DE 2014 – JULIO 11 DE 2014

Fecha de elaboración:
JULIO 11 DE 2014

ACTIVIDADES DE CONTROL

Actividades de control (AC): Se refiere a todas las acciones de control diseñadas para el desarrollo de las operaciones de la entidad aplicables a los procesos y en todos los niveles de la organización. Recoge el modelo de operación por procesos, indicadores, acciones correctivas y preventivas frente a los procesos y el manual de operaciones (o de procesos y procedimientos).

Conforme a los resultados obtenidos a partir de la verificación realizada, se obtuvo un porcentaje de maduración de este factor de evaluación del 64%, que de acuerdo con el instructivo de interpretación de resultados tiene un NIVEL DE MADUREZ INTERMEDIO. Los procesos se validan y se determinan acciones preventivas y correctivas pero no se realiza de manera permanente y tampoco en tiempos adecuados para evitar fallas en la gestión. La percepción de la ciudadanía es tenida en cuenta junto con la de los servidores, pero no es un comportamiento frecuente dentro de la entidad. Por otro lado aunque se determinan las acciones preventivas y/o correctivas a los procesos, no se mide la eficacia de éstos. Se cuenta con indicadores de gestión por dependencias pero no se dispone de indicadores por procesos.

ASPECTOS A MEJORAR O INTERVENIR (Según instructivo de interpretación de resultados DAFP)

- Los procesos y procedimientos son validados con respecto a la opinión de la ciudadanía y/o las partes interesadas rara vez.
- Los procesos y procedimientos son validados con respecto a la opinión externa sobre la gestión de la entidad en intervalos de tiempo no adecuados.
- Se identificó que es necesario que los procesos y procedimientos sean validados con respecto a las recomendaciones o sugerencias de los servidores en intervalos de tiempo periódicos.
- Los procesos y procedimientos son validados con respecto a las fuentes internas de información en intervalos de tiempo que podrían tener una periodicidad planificada de acuerdo con los ciclos de seguimiento.
- Los procesos y procedimientos son validados con respecto a la información suministrada por la ciudadanía y/o partes interesadas en cuanto a las necesidades y prioridades en la prestación del servicio en intervalos de tiempo que podrían tener una periodicidad planificada de acuerdo con los ciclos de seguimiento institucional.
- Se determinan acciones preventivas a los procesos, se requiere realizar una revisión para determinar la eficacia de cada una.
- Se determinan acciones correctivas a la prestación de servicios, se requiere realizar una revisión para determinar la eficacia de dichas acciones
- Se determinan acciones preventivas a la prestación de servicios, se requiere realizar una revisión para determinar la eficacia de cada una.
- El sistema de indicadores se ha construido con enfoque funcional, por lo cual es necesario adicionalmente

INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO

Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces:

LUIS ANTONIO RODRÍGUEZ OROZCO

Período Evaluado:

MARZO 12 DE 2014 – JULIO 11 DE 2014

Fecha de elaboración:

JULIO 11 DE 2014

formular indicadores con enfoque por procesos, para medir su eficacia, eficiencia y efectividad.

- Los planes y programas fueron diseñados teniendo la opinión y satisfacción del cliente y de las partes interesadas.

Adicionalmente se observaron las siguientes situaciones específicas:

- Para la vigencia 2014, en relación con el elemento “Indicadores”, la gestión de formulación, caracterización, registro, reporte, seguimiento y evaluación se realiza a través de instrumentos basados en hojas Excel, dada la inviabilidad de disponer a corto plazo de un sistema de información o aplicativo que soporte tecnológicamente la gestión del sistema de indicadores de la entidad, lo que dificulta la generación de informes en tiempo real así como el análisis de la información reportada, con la incertidumbre en la disponibilidad, integridad y confidencialidad de la información reportada y la probable materialización de riesgos en dicho sentido.
- Como consecuencia de lo anterior, se siguen identificando dificultades en la interiorización y consolidación de la cultura de la Autoevaluación de la Gestión en relación con la alimentación de la base de datos en Excel implementada por la Oficina Asesora de Planeación como mecanismo de contingencia ante la no disponibilidad de un sistema de información que soporte la gestión del sistema de indicadores de la entidad.
- Se observan retos críticos en relación con el desarrollo de la documentación para los procesos que hacen parte del nuevo Mapa de Procesos. En este sentido está pendiente en primera instancia la terminación de la caracterización de dichos procesos, así como su adopción, socialización e interiorización, con el trabajo posterior de revisión y actualización de procedimientos, manuales, guías, formatos, entre otros. Al respecto se ha generado un plan de acción para la vigencia 2014, que tiene que ver con la documentación obligatoria para implementar la Norma SIG Distrital y superar la brecha de documentación interna que se identifica al inicio de esta vigencia.

ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

Administración de Riesgos (AR): Mecanismos que permiten a la Entidad evaluar aquellos eventos negativos, tanto internos como externos, que puedan afectar o impedir el logro de sus objetivos institucionales o bien aquellos eventos positivos, que permiten identificar oportunidades para un mejor cumplimiento de sus funciones. Recoge todos los elementos que lo desarrollan y su relación con los procesos.

Conforme a los resultados obtenidos a partir de la verificación realizada, se obtuvo un porcentaje de maduración de este factor de evaluación del 56%, que de acuerdo con el instructivo de interpretación de resultados del DAFP tiene un NIVEL DE MADUREZ INTERMEDIO. La identificación de riesgos se ha extendido para todos los procesos de la entidad, sin embargo es necesario adoptar mecanismos para medir la eficacia, eficiencia y efectividad de los controles en el componente de administración de riesgos y en los procesos de la entidad.

ASPECTOS A MEJORAR O INTERVENIR (Según instructivo de interpretación de resultados DAFP)

- La entidad conoce la metodología de administración del riesgo.

INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO

Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces:

LUIS ANTONIO RODRÍGUEZ OROZCO

Período Evaluado:
MARZO 12 DE 2014 – JULIO 11 DE 2014

Fecha de elaboración:
JULIO 11 DE 2014

- La entidad ha identificado los factores en su entorno que pueden afectar negativamente el cumplimiento de sus objetivos.
- La entidad debe evaluar si el documento de “contexto estratégico” aplicado para la vigencia 2013 y anteriores aplica completamente en la vigencia 2014.
- Está pendiente la adopción de instrumentos para medir la eficacia, eficiencia y efectividad de los controles.

SEGUIMIENTO

Seguimiento (SG): Tiene que ver con el análisis de toda la información que se genera al interior de la entidad o que la entidad recolecta de manera externa para el mejoramiento del MECI. También incluye las herramientas de evaluación que puede implementar la entidad para hacerle seguimiento a su gestión. Recoge el seguimiento realizado por la oficina de control interno y el seguimiento a los procesos por parte los líderes (autoevaluación de la gestión).

Conforme a los resultados obtenidos a partir de la verificación realizada, se obtuvo un porcentaje de maduración de este factor de evaluación del 95%, que de acuerdo con el instructivo de interpretación de resultados del DAFP tiene un NIVEL DE MADUREZ AVANZADO. El mejoramiento en la entidad es continuo debido a los resultados de las evaluaciones periódicas del desempeño y las auditorías internas. Tanto el Plan de Mejoramiento Institucional y el Plan de Mejoramiento por Procesos están debidamente implementados y periódicamente se realiza la medición de su cumplimiento, así como la medición de su eficacia. El Plan de Mejoramiento Individual refleja el compromiso de los servidores y evidencia las acciones de mejora que se implementan para subsanar las oportunidades de mejora identificadas en las evaluaciones de desempeño.

ASPECTOS A MEJORAR O INTERVENIR (Según instructivo de interpretación de resultados DAFP)

- La medición del ambiente laboral se realiza con continuidad y los planes de bienestar e incentivos permiten evitar mediciones negativas.
- La entidad realiza evaluaciones del desempeño de sus servidores continuamente.
- La entidad analiza continuamente la información suministrada por la ciudadanía y/o partes interesadas en cuanto a las necesidades y prioridades en la prestación del servicio.
- La entidad analiza continuamente la información recibida por la ciudadanía y partes interesadas en cuanto a sugerencias, quejas, peticiones o reclamos.
- La entidad analiza continuamente la información recibida por la ciudadanía y partes interesadas en cuanto a la gestión de la entidad es analizada de manera regular.
- La satisfacción del cliente y las partes interesadas es evaluada y su opinión es analizada por la entidad manera continua.
- Las auditorías internas le permiten a la entidad dar seguimiento a los procesos conforme al Plan de

INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO

Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces:

LUIS ANTONIO RODRÍGUEZ OROZCO

Período Evaluado:
MARZO 12 DE 2014 – JULIO 11 DE 2014

Fecha de elaboración:
JULIO 11 DE 2014

Auditoría aprobado.

- Las auditorías internas le permiten a la entidad dar seguimiento a las acciones preventivas conforme al Plan de Auditoría aprobado.
- Las auditorías internas le permiten a la entidad dar seguimiento a las acciones correctivas de los procesos conforme al Plan de Auditoría aprobado.
- Es importante tener presente que en los planes de mejoramiento internos y/o por proceso se han identificado oportunidades de mejora en el sentido de fortalecer su formulación, dado que las mediciones de efectividad no alcanzan a satisfacer los objetivos bajo los cuales se han formulado. Adicionalmente, se están solicitando prórrogas continuas para el cumplimiento de las metas planteadas.
- Para lo anterior, es importante registrar, que la actual administración ha fortalecido la gestión de seguimiento al cumplimiento y ejecución de los Planes de Mejoramiento con los Organismos de Control, implementando estrategias de índole preventiva y ajustando las metodologías y procedimientos para gestionar de una manera más eficaz, eficiente y efectiva los planes de mejoramiento.
- El Plan de Mejoramiento Individual le permite realizar continuo seguimiento al desempeño de los servidores y refleja una apropiada labor de los mismos.

Estado general del Sistema de Control Interno

El Sistema de Control Interno de la Entidad, a través de la implementación, mantenimiento e impactos generados con la aplicación del Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005 en lo que corresponde al periodo marzo 2014 – julio 2014, y de acuerdo con el instrumento de evaluación adecuado e implementado por la Oficina de Control Interno, a partir del instrumento de evaluación utilizado por el DAFP, tiene un grado de desarrollo del **75%**, que se interpreta como **SATISFACTORIO** en el sentido de que el modelo de control interno se cumple, se toman acciones derivadas del seguimiento y análisis de datos. Existe tendencia a mantener la mejora en los procesos. La entidad ha identificado los riesgos para la mayoría de sus procesos, pero no realiza una adecuada administración del riesgo, por cuanto es necesario visibilizar las políticas adoptadas por la alta dirección para el componente de administración de riesgo. En relación con el anterior informe, se observó un decrecimiento de su desarrollo, dado que de 77% se pasó a 75%.

No obstante lo anterior, es necesario articular el resultado que arroja el instrumento de evaluación utilizado por la Oficina de Control Interno con los resultados de las auditorías practicadas por los organismos de control, con el fin de que la Alta Dirección formule las estrategias pertinentes para dar sostenibilidad y resultados eficaces, eficientes y efectivos para la Entidad y su Sistema de Control Interno, articulado con los demás sistemas que hacen parte del Sistema Integrado de Gestión institucional, así como con los grandes retos establecidos para la entidad en el Plan de Desarrollo Distrital y el Plan de Ordenamiento Territorial de reciente adopción.

Recomendaciones

A partir del instrumento de evaluación utilizado por la Oficina de Control Interno y conforme a sus funciones y gestión como evaluador independiente del Sistema de Control Interno, se presentan las siguientes

INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO

Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces:

LUIS ANTONIO RODRÍGUEZ OROZCO

Período Evaluado:
MARZO 12 DE 2014 – JULIO 11 DE 2014

Fecha de elaboración:
JULIO 11 DE 2014

recomendaciones:

- Agilizar la implementación del plan de ética con el fin de fortalecer la gestión ética de la Entidad y revisar las necesidades de actualizar y/u homologar el Código de Ética vigente, dentro del marco y lineamientos que establezca la administración distrital y el proyecto “Transparencia, probidad, lucha contra la corrupción y control social efectivo e incluyente en el IDU” inscrito en el Banco de Proyectos de inversión.
- A partir de la adopción de la política de “Fortalecimiento del Sistema de Control Interno” en la vigencia 2013, dentro del marco de Sistema Integrado de Gestión, se recomienda formular e implementar las estrategias, planes, programas, proyectos y/o actividades de divulgación, socialización y sostenibilidad con el fin de generar mejoras en el conocimiento, interiorización y apropiación del Sistema de Control Interno en la entidad, así como realizar la transición hacia la implementación de la Actualización del Modelo Estándar de Control Interno 2014 de reciente adopción.
- Igualmente se recomienda la implementación de estrategias y actividades para fortalecer el cumplimiento del principio de Autocontrol, insumo vital para cumplir eficazmente el objetivo de Sistema de control Interno.
- Fortalecer la ejecución del plan de acción para implementar el Sistema Integrado de Gestión Distrital de conformidad con la nueva normatividad distrital (Decreto 651 "Por medio del cual se crean el Sistema Integrado de Gestión Distrital -SIGD- y la Comisión Intersectorial del -SIGD-, y se dictan otras disposiciones" y el Decreto 652 de 2011 "Por medio del cual se adopta la Norma Técnica Distrital del Sistema Integrado de Gestión para las Entidades y Organismos Distritales"), en consonancia con lo establecido en el Decreto Distrital 334 de 2013 “Por medio del cual se establecen disposiciones relacionadas con los Acuerdos de Gestión que deben suscribir los/as Jefes de las Unidades u Oficinas de Control Interno o quien haga sus veces, en las entidades y organismos distritales.”
- Finalmente, se reitera la recomendación de dar continuidad y fortalecer el mecanismo de seguimiento a los proyectos incluidos en el programa estratégico denominado “Compromisos 2012- 2016”, con el propósito esencial de contribuir en el logro de los objetivos previstos en la ejecución de los proyectos de infraestructura para la movilidad y espacio público enmarcado en la filosofía del desarrollo orientado al transporte sostenible.

ORIGINAL FIRMADO

LUIS ANTONIO RODRÍGUEZ OROZCO

Jefe Oficina de Control Interno
Instituto de Desarrollo Urbano

Consolidó: Wilson Guillermo Herrera Reyes – Profesional Especializado - Oficina de Control Interno