

## INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO

**PERIODO: 11 de julio de 2016 a noviembre 11 de 2016**

La Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, presenta por parte de su Jefe de Control Interno, el informe pormenorizado cuatrimestral, del estado de Control Interno de la Entidad, basándose en tres puntos centrales: Control de Planeación y Gestión, Control de Evaluación y Seguimiento y el eje transversal de Información y Comunicación, acorde con la estructura del modelo estándar de control interno MECI (Decreto 943 de mayo 21 de 2014).

### 1. CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

#### 1.1 TALENTO HUMANO

##### Acuerdos, Compromisos y Protocolos Éticos

La entidad cuenta con Código Ético (Resolución 348 de 2007) y tienen conformado un Equipo de Gestores de Ética. Sin embargo la labor de éste Comité se ve limitada por no contar con presupuesto para desarrollar actividades motivacionales, de socialización, y generación de cultura. Adicionalmente, se trata de una actividad extra laboral, que requiere de compromiso y trabajo permanente.

El grupo de “Gestores de Ética de la Entidad” realizó las siguientes actividades:

El 22 de julio de 2016 en las instalaciones del CAD (KR 30 No.25 -90 Piso: 16), se presentó la película *"HOMBRES DE HONOR"*, se contó con la asistencia de 30 funcionarios de la Entidad. Se entregó una encuesta para ser diligenciada por cada uno de los asistentes, con el fin de reconocer los valores y antivalores reflejados en la película

El 5 de agosto de 2016 en las instalaciones de la CL 3 No.24 -83, se presentó nuevamente la película *"HOMBRES DE HONOR"*, se contó con la asistencia de 15 funcionarios de la Entidad, igualmente se entregó la encuesta para ser diligenciada.

Con el fin de realizar una sensibilización al interior de la Entidad sobre los valores, a partir del mes de septiembre se han venido presentando, en pantallas ubicadas en los pasillos, los minivideos relacionados con el *TRABAJO EN EQUIPO*. Cada semana se cambia el video y se ha estado divulgando en las sedes Administrativa y Operativa de la Entidad.

En el mes de octubre se organizó en las Sedes de Operativa y CAD una actividad de Compartir, que conto con la participación todos los Servidores Públicos de la Entidad.

## **Desarrollo del Talento Humano**

En ejecución del Plan Anual de Estímulos e Incentivos adoptado con Resolución No. 251 del 16 de mayo de 2016, se otorgaron apoyos educativos a los funcionarios que acreditaron los requisitos para acceder a este apoyo; así mismo, se hizo la elección del mejor funcionario en cada uno de los niveles y el mejor de la Entidad.

La Entidad está llevando a cabo actividades para el desarrollo y elaboración de la documentación base para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, tales como, política, objetivos, metas, indicadores, matriz legal, cronograma o plan de trabajo, matriz de identificación y valoración de peligros.

Se adelanta la documentación de los programas de vigilancia osteomuscular y cardiovascular, de los cuales se dio inicio a las fases diagnóstica y de tamizaje respectivamente, para implementar posteriormente las actividades necesarias que mitiguen los riesgos identificados para esos programas.

La insuficiencia de personal para atender la misionalidad de la Entidad requiere una decisión de la Alta Dirección, bien sea para ocupar los cargos vacantes y/o provisionales o fortalecer con personal por contrato el área de Talento Humano.

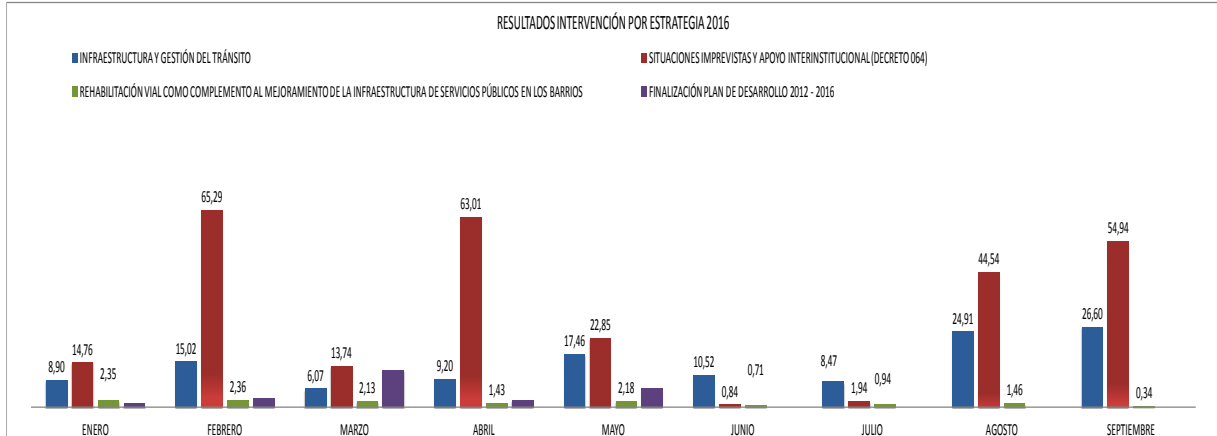
La participación de la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR, no hace presencia permanente en actividades de bienestar, situación que desmotiva e impacta negativamente en el clima laboral.

## **2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO**

### **Planes, Programas y Proyectos/Operación por procesos**

La Entidad reformuló el Plan Estratégico 2016-2020 y el Plan de Acción 2016, para adecuarse a los lineamientos del Plan de Desarrollo **“Bogotá Mejor Para Todos”**.

La entidad efectúa un seguimiento permanente del cumplimiento de las metas acumuladas por los distintos programas que adelanta, como se muestra en el gráfico:



Fuente OAP

## Estructura Organizacional

El mapa de procesos muestra que a Secretaría General es responsable de procesos, lo cual es una evidente sobrecarga, además participa en todas las etapas contractuales, lo que resulta inconveniente, por división de responsabilidades en la etapa pre, pos y contractual. Máxime cuando por delegación de funciones realizada mediante la Resolución 331 de 2016, el Secretario General recibe la delegación del gasto y la Gerencia de Proyectos de Inversión.

No se cuenta con dependencias a cargo de nueve (9) procesos de apoyo indispensables para el buen desarrollo de la gestión, como son: (Financiera, Talento Humano, Contratos, Control Interno Disciplinario), únicamente se tienen Enlaces de procesos, situación que dificulta la toma de decisiones y la eficacia de la gestión. Adicionalmente no se ha dado cumplimiento a la Circular 07 de 2013, que indica la obligatoriedad de crear una oficina de Control Interno Disciplinario del más alto nivel Jerárquico y establece las condiciones académicas que debe tener el responsable de dicha Oficina.

La UMV es una entidad técnica, que requiere de un laboratorio certificado, se han iniciado acciones en este sentido. Igualmente requiere de una sección investigativa, que le permita desarrollar nuevas tecnologías para realizar la comercialización de servicios, como lo establece el Acuerdo 257 de 2006.

## Indicadores de Gestión

La Oficina Asesora de Planeación presentó propuesta de nuevos indicadores de gestión que están en proceso de aprobación por parte de los procesos.

### 1.3. ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

Durante el primer trimestre de 2016 se realizó la revisión de la metodología para la identificación, análisis, valoración, administración y comunicación del riesgo residual. Luego se realizaron reuniones con responsables y líderes de cada uno de los procesos, para la actualización del Mapa de riesgos, el cual incluye los de corrupción, con acciones de contingencia, preventivas y controles.

La Oficina de Control Interno ha efectuado seguimientos en julio y octubre de 2016 de los cuales presenta informe a la Dirección General sobre las acciones preventivas para mitigar riesgos. Se empieza a generar la cultura de seguimiento a los riesgos formulados por los mismos procesos, especialmente en los procesos misionales (por ejemplo capacitación al personal operativo).

En el mes de junio la Veeduría Distrital realizó visita para verificación de las acciones del mapa de riesgos de contratación. Encontrando que todas las acciones propuestas han sido desarrolladas.

## 2. EVALUACION Y SEGUIMIENTO

### 2.1. AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

#### Autoevaluación del Control y de Gestión

La Oficina de Control Interno continuó realizando campañas para el fomento de la cultura de Autocontrol, Autorregulación, a través de la emisora Distrital y el programa de la UMV, “*Obrando en la Vía*,” que se transmite cada miércoles, para ello se tiene el personaje **PROSPERO VIAL PARCHEO**, quién a través de su intervención da consejos, reflexiones para generar recordación, cambios de pensamiento y actitudes, dado que se debe superar aspectos como:

- Resistencia al cambio
- Recursos insuficientes para actividades de motivación y sensibilización
- Contratación personal

Así mismo, en la sección *OCInoticias*, de la revista *MI CALLE*, la Oficina de control Interno, ha generado un espacio de reflexión y conciencia, cada mes.

Actualmente se adelanta la aplicación de la encuesta de autocontrol y en el próximo informe se presentará la tabulación de los resultados.

## 2.2. AUDITORIA INTERNA

El seguimiento a las acciones pendientes de los planes de mejoramiento de la vigencia anterior, muestra que la mayoría de las acciones se han cerrado, quedando en desarrollo aquellas para las que los procesos solicitaron prórrogas.

### Estado de las acciones Auditorías Internas 2015

Sin cerrar	1
Plazo no ha vencido	17
Cerrada	118
	136

Fuente: OCI

Para la vigencia 2016 se cambió el enfoque de las auditorías, optando por el de **Auditoría por Proyecto de Inversión** desde distintas perspectivas (técnica, financiera, legal y de gestión), de manera que se aproveche la multi-disciplinariedad del equipo auditor.

En el segundo semestre se realiza la auditoría al proyecto de inversión 408 “*Recuperación, Rehabilitación y Mantenimiento de la Malla Vial*”. La entrega del informe de Auditoría está programada para la primera semana de diciembre de 2016.

Igualmente se realizaron las siguientes Auditorías Internas por procesos:

AUDITORIAS INTERNAS	PROCESOS
1	Gestión documental
2	Sistemas de Información y Tecnología

La principal recomendación de la Auditoría al proceso de Gestión documental estuvo orientada a la presentación de la Tablas de Retención Documental para aprobación del Consejo Distrital de Archivos.

Como resultado de la Auditoría de Atención Sistemas de Información y Tecnología se plantea la necesidad de culminar la implementación del sistema Si capital y su adaptación a la nueva normatividad contable.

### **2.3 AUDITORIAS EXTERNAS**

Como resultado de la auditoría de Auditoría de Regularidad PAD 2016 Vigencia 2015 quedan 42 hallazgos, los procesos formularon el Plan de Mejoramiento cuyos plazos de ejecución se extienden hasta 31 de diciembre de 2016 y algunos hasta la vigencia 2017, la OCI realiza el seguimiento correspondiente y presentará informe en la medida que vayan siendo cerrados por el Ente de Control.

### **3. EJE TRANSVERSAL: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN**

Las comunicaciones de la UAERMV tienen dos campos de acción: La comunicación externa y la comunicación interna.

Se aumentaron los Boletines de Prensa para enviarse a los medios de comunicación y a los jefes de prensa; para ampliarse las informaciones y para facilitar más relacionamientos con ellos. Dentro del manejo de la comunicación externa cuando un medio de comunicación hace una denuncia, reclamación o censura sobre la misionalidad de la Entidad, como estrategia se envían Boletines aclaratorios al medio o se realiza un relacionamiento directo con el medio que emitió la información para hacer aclaraciones sobre la intervención de la obra.

Las Redes Sociales (facebook, twitter, blog, youtube) permiten una mayor interacción con la comunidad y conocer el sentir de los usuarios y seguidores.

La generación de contenidos para el Programa radial Obremos en la vía, el cual se emite por medio de la emisora virtual D.C radio, ubicada en el IDPAC. Este espacio radial que se escucha por internet, tiene un esquema de media hora donde se destaca la intervención de la Unidad, su gente y los temas de medio ambiente incluyendo la intervención de un personaje creado por la Oficina de Control Interno llamado “Próspero Vial Parcheo” para el fomento de la cultura del autocontrol.

La revista Dinámicas, busca dar a conocer al público externo todo lo relativo a la misión y visión de la Entidad. Para la revista y otras publicaciones desde el área de

diseño gráfico se construyen diferentes piezas para acompañar los textos de las campañas externas; de toda la información que se socializa con los medios de comunicación y de todas las solicitudes que se hacen por parte de las diferentes entidades del Distrito.

La ciudadanía tiene acceso a la página WEB ([www.umv.gov.co](http://www.umv.gov.co)), en ella encuentra información de la Unidad y sobre la intervención, ejecución de obras. El Módulo de Transparencia tiene acceso a los informes y la información de la gestión realizada por la UMV.

La Comunicación Interna, se ha fortalecido mediante las pantallas digitales, con contenidos sobre campañas internas, eventos e intervenciones en los diferentes frentes de obra. El objetivo de estas pantallas es reforzar el sentido de pertenencia del trabajador por su Unidad. Igualmente, se busca mediante fotografías, videos y animaciones; que la información sea más gráfica y visual para generar más recordación entre el público interno.

La Intranet diseñada para masificar gran cantidad de información a través de una red interna. Su lanzamiento se hizo en el mes de agosto, pero se necesita hacer el anclaje de la dirección de la intranet, a todos los computadores de la Unidad para su acceso.

Con la revista Virtual Mi Calle, se aborda temas internos y eventos de la Entidad. Se emite mensualmente, con el objetivo de apoyar la cultura organizacional, resaltando oficinas, Servidores Públicos, hechos y acontecimientos de la familia UMV.

El correo institucional (LAUMVINFORMA), el cual se encarga de dar a conocer la información a todo el personal sobre los memorandos, circulares, eventos, programaciones, etc.; lo anterior se realiza para lograr alcanzar la mayor cobertura con todo el público interno, que conforma la Entidad.

### **Aspectos a resaltar por la Oficina de Control Interno**

- El Sistema de Control Interno tiene grado de maduración **SATISFACTORIO**, se tienen documentado e implementados los productos.
- Mejora de los medios de comunicación interna a través de adquisiciones y puesta en marcha de pantallas carteleras virtuales informativas.

- Mejora de la imagen Corporativa ante los medios de comunicación y comunidad en general.
- Mejora en el control de documentos a través del aplicativo SISGESTIÓN

### Aspectos a mejorar:

- Interiorizar en la alta Dirección la importancia de su rol dentro de los Sistemas de Control Interno y SIG.
- Robustecer la planta de personal, con talento humano técnico especializado y Operativo para el cumplimiento de la misionalidad.
- Fortalecer la Gestión Documental y manejo de archivo, tanto Histórico, de Gestión y Central, con recurso humano especializado, instalaciones adecuadas y sistema de control y seguridad documental.
- Implementar herramientas que faciliten la comunicación entre procesos
- Implementar plataformas tecnológicas modernas que garanticen la seguridad de la información, la rendición de informes y el control de la gestión.
- Medición Clima organizacional, para tomar correctivos frente a los resultados, que favorezcan el mejoramiento de las relaciones interpersonales.
- Construir, actualizar y socializar el Código de Ética, de manera participativa, entre Servidores Públicos, contratistas y Directivos
- Fortalecimiento de la Estructura Organizacional, para soportar las funciones establecidas en el Acuerdo 257/06
- Desarrollar el procedimiento de *Comercialización*, generando productos y servicios a la comunidad mediante el portafolio de servicios, con la debida retribución a la Entidad

Los aspectos aquí consignados están debidamente evidenciados y soportados a través de papeles de trabajo y auditorias.