

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE REHABILITACIÓN Y MANTENIMIENTO VIAL	
ENERO-JUNIO 2023	
<p>Nombre de la Entidad: <b>Estado del sistema de Control Interno de la entidad</b></p> <p>Período Evaluado: <b>96%</b></p>	
<p><b>Conclusión general sobre la evaluación del Sistema de Control Interno</b></p>	
<p>¿Hacia dónde las competencias clave del proceso? (¿Funcionó? ¿Se mejoró?)</p>	<p>Las competencias atendidas en cada componente (MECI) con ambiente de control: 87%, Evaluación de riesgos: 97%, Actividades de control: 96%, Información y Comunicación: 87%, Monitoreo: 97%, de acuerdo con la clasificación de la metodología del DAFIP, los componentes que superan el 80% son controles que se encuentran pasando y funcionando y requieren continuar con las actividades en ejecución, es decir, mantenimiento del control para el resto de componentes se identifican oportunidades de mejora que fortalecen los controles asociados.</p> <p>Los anteriores resultados muestran el porcentaje de cumplimiento de los 81 puntos de control evaluados 3 puntos menos del semestre anterior</p> <p>El componente de ambiente de control tuvo una disminución de 3 puntos respecto al semestre anterior</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El componente de evaluación de riesgos tuvo una disminución de 15 puntos</li> <li>El componente de actividades de control tuvo una disminución de 8 puntos</li> <li>El componente de Información y comunicación tuvo una disminución de 4 puntos</li> <li>El componente de monitoreo subió marginalmente su calificación entre el semestre pasado y el presente evaluado.</li> </ul>
<p>¿El Estado del sistema de control interno mejoró o empeoró? (¿Se fortaleció? ¿Se debilitó?)</p>	<p>El Sistema de Control Interno de la UAERMV se considera EFECTIVO dado que está implementado en la UAERMV el esquema de líneas de defensa y los componentes del MECI están operando justos, así mismo, los procesos establecidos: acciones de mejora derivadas de los informes internos (auditorías) y externos (FURAC, auditorías externas, visitas de seguimiento) para la mejora continua de la gestión institucional. Sin embargo el componente de evaluación de riesgo debe fortalecer el seguimiento a eventos materializados, el monitoreo de la primera y segunda línea y su respectiva revisión por la dirección.</p>
<p>¿La entidad cuenta dentro de su Sistema de Control Interno con un ambiente de control que promueva la integridad, la honestidad y la ética? (¿Se fortaleció? ¿Se debilitó?)</p>	<p>La UAERMV tiene definida y documentada la institucionalización del SCI en las resoluciones de conformación de los comités: Comité Institucional de Gestión y Desarrollo- CI GD (Resolución interna 418 de 2019 y resolución 585 de 2023) y el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno-CICI (Resolución interna 17 de 2021), así la gestión cuenta con un marco de operación de procesos establecidos con 20 procesos, está la gestión control con el control en la gestión. Finalmente la CCI cuenta con las líneas de defensa identificadas en la Política de Control Interno del Modelo Integrado de Planeación y Control-MIPC, cuenta con el apoyo, reconocimiento y receptividad por parte de la Alta Dirección y líderes de procesos, así mismo, realiza cada trimestre el cumplimiento de las acciones derivadas que se han formulado en el plan de mejoramiento producto de la auditoría externa, visita del Archivo Central, Auditorías Internas y de auditorías ejecutadas por la Contraloría de Bogotá D.C. cuyos resultados se socializan a los directivos y entes.</p> <p>Las líneas de defensa y sus roles se detallan en el Manual de Política de Administración del Riesgo (DESM-PA-10) y la Oficina Asesora de Planeación.</p>

Componente	¿El componente está pasando o funcionando?	Nivel de cumplimiento componente	Descripción, Explicación de los Debilidades y/o Fortalezas	Nivel de Cumplimiento presentado en el informe anterior	Estado del componente presentado en el informe anterior	Anexo final del componente
Ambiente de control	SI	96%	<p><b>Línea de Defensa 1: Compromiso con la Integridad y Ética</b></p> <p><b>Fortalezas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La entidad realiza acciones de sensibilización del Manual de Código de Ética que incluye las colaboraciones entre áreas con el propósito de fortalecer el ambiente de control de manera integral y promover el cumplimiento de los valores y principios de la entidad.</li> <li>Se realiza la actualización de la política de integridad y ética de la entidad, así como la actualización de la política de integridad y ética de la entidad.</li> <li>Se realiza la actualización de la política de integridad y ética de la entidad, así como la actualización de la política de integridad y ética de la entidad.</li> <li>Se realiza la actualización de la política de integridad y ética de la entidad, así como la actualización de la política de integridad y ética de la entidad.</li> </ul> <p><b>Debilidades:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se realizó el trabajo de identificación de riesgos de corrupción para el proceso de Gestión de Talento Humano, este proceso se aplicó a la gestión de talento humano.</li> <li>Se realizó el trabajo de identificación de riesgos de corrupción para el proceso de Gestión de Talento Humano, este proceso se aplicó a la gestión de talento humano.</li> <li>Se realizó el trabajo de identificación de riesgos de corrupción para el proceso de Gestión de Talento Humano, este proceso se aplicó a la gestión de talento humano.</li> </ul> <p><b>Línea de Defensa 2: Supervisión del Sistema de Control Interno</b></p> <p><b>Fortalezas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se fortalecieron los roles de la Comisión de Control Interno -CCI</li> <li>Se fortalecieron los roles de la Comisión de Control Interno -CCI</li> <li>Se fortalecieron los roles de la Comisión de Control Interno -CCI</li> </ul>	96%	<p>El nivel de cumplimiento presentado en el informe anterior</p>	96%
	SI	96%	<p><b>Línea de Defensa 3: Supervisión del Sistema de Control Interno</b></p> <p><b>Fortalezas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se fortalecieron los roles de la Comisión de Control Interno -CCI</li> <li>Se fortalecieron los roles de la Comisión de Control Interno -CCI</li> <li>Se fortalecieron los roles de la Comisión de Control Interno -CCI</li> </ul>	96%	<p>El nivel de cumplimiento presentado en el informe anterior</p>	96%
Evaluación de riesgos	SI	78%	<p><b>Fortalezas Línea de Defensa 4</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La entidad cuenta con un procedimiento definido para la planeación estratégica y el avance de la misma se publica en la página web.</li> <li>Se realiza la actualización de la política de integridad y ética de la entidad, así como la actualización de la política de integridad y ética de la entidad.</li> <li>Se realiza la actualización de la política de integridad y ética de la entidad, así como la actualización de la política de integridad y ética de la entidad.</li> </ul> <p><b>Debilidades:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se realizó el trabajo de identificación de riesgos de corrupción para el proceso de Gestión de Talento Humano, este proceso se aplicó a la gestión de talento humano.</li> <li>Se realizó el trabajo de identificación de riesgos de corrupción para el proceso de Gestión de Talento Humano, este proceso se aplicó a la gestión de talento humano.</li> <li>Se realizó el trabajo de identificación de riesgos de corrupción para el proceso de Gestión de Talento Humano, este proceso se aplicó a la gestión de talento humano.</li> </ul>	91%	<p>El nivel de cumplimiento presentado en el informe anterior</p>	91%
	SI	78%	<p><b>Fortalezas Línea de Defensa 7</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La Oficina de Planeación, como responsable de la defensa, identifica la información clave resultado de los monitoreos y la gestión de riesgo mediante informes de gestión elaborados en la página web de la entidad.</li> <li>Se fortalecieron los roles de la Comisión de Control Interno -CCI</li> <li>Se fortalecieron los roles de la Comisión de Control Interno -CCI</li> </ul>	91%	<p>El nivel de cumplimiento presentado en el informe anterior</p>	91%
Actividades de control	SI	87%	<p><b>Línea de Defensa 9: Diseño y desarrollo de actividades de control</b></p> <p><b>Fortalezas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se fortalecieron los roles de la Comisión de Control Interno -CCI</li> <li>Se fortalecieron los roles de la Comisión de Control Interno -CCI</li> <li>Se fortalecieron los roles de la Comisión de Control Interno -CCI</li> </ul> <p><b>Debilidades:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se realizó el trabajo de identificación de riesgos de corrupción para el proceso de Gestión de Talento Humano, este proceso se aplicó a la gestión de talento humano.</li> <li>Se realizó el trabajo de identificación de riesgos de corrupción para el proceso de Gestión de Talento Humano, este proceso se aplicó a la gestión de talento humano.</li> <li>Se realizó el trabajo de identificación de riesgos de corrupción para el proceso de Gestión de Talento Humano, este proceso se aplicó a la gestión de talento humano.</li> </ul>	92%	<p>El nivel de cumplimiento presentado en el informe anterior</p>	92%
	SI	87%	<p><b>Línea de Defensa 10: Seguimiento a actividades de control</b></p> <p><b>Fortalezas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se fortalecieron los roles de la Comisión de Control Interno -CCI</li> <li>Se fortalecieron los roles de la Comisión de Control Interno -CCI</li> <li>Se fortalecieron los roles de la Comisión de Control Interno -CCI</li> </ul>	92%	<p>El nivel de cumplimiento presentado en el informe anterior</p>	92%
Información y comunicación	SI	93%	<p><b>Línea de Defensa 11: Selección y desarrollo de controles generales sobre TI</b></p> <p><b>Fortalezas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se fortalecieron los roles de la Comisión de Control Interno -CCI</li> <li>Se fortalecieron los roles de la Comisión de Control Interno -CCI</li> <li>Se fortalecieron los roles de la Comisión de Control Interno -CCI</li> </ul> <p><b>Debilidades:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se realizó el trabajo de identificación de riesgos de corrupción para el proceso de Gestión de Talento Humano, este proceso se aplicó a la gestión de talento humano.</li> <li>Se realizó el trabajo de identificación de riesgos de corrupción para el proceso de Gestión de Talento Humano, este proceso se aplicó a la gestión de talento humano.</li> <li>Se realizó el trabajo de identificación de riesgos de corrupción para el proceso de Gestión de Talento Humano, este proceso se aplicó a la gestión de talento humano.</li> </ul>	100%	<p>El nivel de cumplimiento presentado en el informe anterior</p>	93%
	SI	93%	<p><b>Línea de Defensa 12: Seguimiento a actividades de control</b></p> <p><b>Fortalezas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se fortalecieron los roles de la Comisión de Control Interno -CCI</li> <li>Se fortalecieron los roles de la Comisión de Control Interno -CCI</li> <li>Se fortalecieron los roles de la Comisión de Control Interno -CCI</li> </ul>	100%	<p>El nivel de cumplimiento presentado en el informe anterior</p>	93%
Monitoreo	SI	93%	<p><b>Línea de Defensa 13: Seguimiento a actividades de control</b></p> <p><b>Fortalezas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se fortalecieron los roles de la Comisión de Control Interno -CCI</li> <li>Se fortalecieron los roles de la Comisión de Control Interno -CCI</li> <li>Se fortalecieron los roles de la Comisión de Control Interno -CCI</li> </ul>	93%	<p>El nivel de cumplimiento presentado en el informe anterior</p>	93%
	SI	93%	<p><b>Línea de Defensa 14: Seguimiento a actividades de control</b></p> <p><b>Fortalezas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se fortalecieron los roles de la Comisión de Control Interno -CCI</li> <li>Se fortalecieron los roles de la Comisión de Control Interno -CCI</li> <li>Se fortalecieron los roles de la Comisión de Control Interno -CCI</li> </ul>	93%	<p>El nivel de cumplimiento presentado en el informe anterior</p>	93%