

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011

Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces:	LUIS ROBERTO CRUZ GONZALEZ	Período evaluado: MARZO - JUNIO 2013
		Fecha de elaboración: JULIO 12 DE 2013

Subsistema de Control Estratégico**Avances****AMBIENTE DE CONTROL**

En lo corrido del 2013 se programó jornada de inducción para el mes de abril, sin embargo no se contó con la asistencia de los nuevos servidores públicos; razón por la cual se re programó dicha jornada para el mes de julio del presente. Dentro de la temática prevista para las jornadas de inducción se encuentra incluido el ideario ético del Distrito Capital adoptado por la Caja de la Vivienda Popular.

Dado que a la fecha no se han ejecutado jornadas de inducción y re inducción, los informes sobre el particular serán evaluados en el próximo periodo.

El Plan Institucional de Capacitación para la vigencia fue formulado de acuerdo con la normatividad aplicable y se presentó a la Alcaldía Mayor de Bogotá y al Departamento Administrativo del Servicio Civil siguiendo los lineamientos impartidos por la Administración Distrital sobre el particular.

Dentro de la ejecución del Plan de Capacitación vigencia 2013 se han gestionado capacitaciones sobre *la Abogacía General del Servicio Jurídico del Distrito Capital; el Sistema Distrital de Quejas y Soluciones; la Metodología del Protocolo Gases Efecto Invernadero y medición de la Huella de Carbono; la operación de los módulos SAE, SAI y CORDIS; y Transacciones en línea operador Mi Planilla, subsidio y afiliación de contratistas*; se gestionaron los Diplomados en *Contratación y Gerencia Pública* y el *Seminario en Contratación Estatal y Estatuto Anticorrupción*; sin embargo se evidencia que la entidad aún no aplica los instrumentos de evaluación del impacto de las capacitaciones impartidas a sus servidores públicos.

En el marco del Plan Institucional de Salud Ocupacional aprobado mediante Resolución 235 del 27 de junio de 2013, se planificó la ejecución de la Semana de la Salud Ocupacional con el propósito de prevenir, mantener y mejorar las condiciones de salud física, mental y un buen ambiente laboral de los servidores públicos de la Entidad; se tramitaron capacitaciones para los miembros de la brigada de emergencias en primeros auxilios nivel intermedio, contra incendios aspectos teóricos y evacuación, búsqueda y rescate. Estas capacitaciones se desarrollarán en el mes de julio de 2013.

Por otra parte y en el marco del Plan de Bienestar Social aprobado mediante Resolución 125 de abril de 2013, durante el periodo analizado se ejecutaron

actividades encaminadas a fortalecer el clima laboral de la entidad. Se solicitó a los contratistas de prestación de servicios el cumplimiento de la Ley 1562 de 2012 sobre la afiliación al sistema de riesgos laborales.

Con relación a los mecanismos de evaluación de los funcionarios, la entidad adoptó mediante Resolución 035 de 2010 el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil; sin embargo no se efectúa un seguimiento minucioso por parte de los evaluadores y se evidencia baja correspondencia entre los resultados de la gestión de los procesos o áreas y los resultados individuales del funcionario.

Teniendo en cuenta la auditoría de re activación programada por ICONTEC, la alta dirección fortaleció el equipo de trabajo asignado a Planeación y encargado de gestión de calidad, cuyo propósito es brindar asesoría y acompañamiento para que cada dependencia cuente con los registros y evidencias objeto de auditoría. Se consolidó el equipo directivo y se realizó comité para revisión del sistema integrado de gestión por parte de la Alta Dirección, en el cual se evaluaron cada uno de los elementos de entrada definidos en la norma NTCGP 1000:2009.

Para el 2013 no se han suscrito los acuerdos de gestión respectivos.

DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

A la fecha la Caja de la Vivienda Popular mantiene su misión y objetivos institucionales, así como su mapa de procesos. Durante este periodo se actualizaron los normogramas de los procesos Gestión Estratégica, Prevención del Daño Antijurídico, Adquisición de Bienes y Servicios, y Evaluación a la Gestión.

Con relación a la Estructura Organizacional continúa una estructura lineal con una planta de personal que pasó de 71 a 70 cargos, toda vez que se desvinculó un servidor público cuyo cargo fue suprimido sin levantamiento de fuero sindical. La actual planta se encuentra clasificada así: 9 Directivos, 3 Asesores, 21 Profesionales, 7 Técnicos y 30 Asistenciales, la cual no es suficiente para cubrir el desarrollo del objeto misional. A la fecha se encuentran provistos 69 cargos.

Con relación a la propuesta de estructura y planta de personal, aún no se cuenta con pronunciamiento por parte de los entes competentes de su aprobación para posterior implementación.

El normograma general de la entidad continua desactualizado, pues no presenta la información relacionada con las competencias, responsabilidades y cometidos asignados en el Plan de Desarrollo Bogotá Humana, el estatuto anticorrupción, el decreto anti trámites y demás normas aplicables.

ADMINISTRACION DE RIESGOS

En cumplimiento a lo establecido en el Estatuto Anticorrupción y su Decreto Reglamentario 2641 de 2012, se formuló el Plan Anticorrupción para la vigencia 2013 dentro del cual se incluye el mapa que integra los riesgos de corrupción identificados en cada proceso; dicho plan fue socializado a todos los servidores públicos que prestan sus servicios a la entidad y a la ciudadanía en general a través de la página web institucional y se suscribió el contrato 165 de 2013 con el objeto de apoyar y soportar metodológicamente la implementación y ejecución del plan anticorrupción.

Con ocasión del trabajo adelantado en la formulación del mapa de riesgos de corrupción, aún no se han ajustado los mapas de riesgos por procesos ya que este ajuste se realizará en septiembre atendiendo las recomendaciones formuladas por ICONTEC.

Dificultades

La principal dificultad común a todos los componentes, continúa siendo la falta de personal de nomina para atender los compromisos del plan de desarrollo.

Subsistema de Control de Gestión

Avances

ACTIVIDADES DE CONTROL

Mediante este componente la Caja de la Vivienda Popular, controla permanentemente el cumplimiento de sus funciones, así como la ejecución de sus planes y programas; se cuenta con las políticas de operación fundamentadas en el contexto estratégico definido para cada proceso, del contexto se desprende el procedimiento, los controles, indicadores necesarios para orientar el desarrollo del proceso, los puntos de control, sus mecanismos de evaluación y monitoreo.

Las políticas existentes se encuentran definidas para cada uno de los procedimientos, facilitando su interpretación, aplicación y divulgación en las jornadas de inducción y re inducción, sin embargo no son aplicadas por los servidores públicos de la entidad.

En lo corrido de 2013 algunos procesos iniciaron el ajuste de sus procedimientos para adecuarlos a las actividades efectivamente desarrolladas, sin embargo aún se presenta desactualización de procedimientos y/o instrumentos de gestión en algunas áreas, generando pérdida de conocimiento institucional y desarrollo inadecuado de los procesos. Continúa el compromiso de evaluar la política de calidad de la entidad por parte del Comité del Sistema Integrado de Gestión. Así mismo se hace necesario que

las políticas de operación de la entidad se armonicen con las competencias asignadas a la entidad en el nuevo plan de desarrollo.

Cada proceso tiene identificados sus controles de tipo preventivo y correctivo, los cuales son verificados a través del ejercicio de auditoría interna y el seguimiento realizado a los instrumentos de gestión y control (mapas de riesgos, plan de acción de gestión y plan de mejoramiento). Producto de la revisión a los controles se han identificado oportunidades de mejora en algunos procesos.

Con relación a los planes de acción de gestión de 2013 y dado las debilidades identificadas en su formulación, la Oficina Asesora de Planeación en conjunto con Control Interno brindaron asesoría para la elaboración de matrices de riesgos y planes de acción; sin embargo esta jornada no contó con la participación de todas las dependencias, a pesar de la asesoría impartida, para este periodo no se contó con la totalidad de dichos planes, toda vez que solo 3 procesos efectuaron el reporte.

La CVP ha definido indicadores para cada proceso, los cuales no han sido evaluados por la Alta Dirección y requieren ser revisados y ajustados para determinar su pertinencia y si proporcionan información útil sobre los resultados de la gestión de la entidad.

La información relacionada con el mapa de procesos, el manual de procesos y procedimientos, y los indicadores se encuentra publicada en la red institucional para su acceso permanente por parte de todos los servidores públicos de la CVP, toda vez que son insumos para la ejecución del trabajo en cada dependencia.

INFORMACION

La información de tipo administrativo y financiero es originada, procesada y controlada a través del ERP Si C@pital; la información generada en los programas misionales continúa gestionada en bases de datos dispersas; el sistema de calidad de la entidad se encuentra en red y es de fácil consulta por parte de todos los servidores públicos.

Para este periodo se inició visita especial con el propósito de verificar el grado de operatividad de cada uno de los módulos del sistema de información SI CAPITAL y su nivel de interacción. Se da inicio al trabajo con los módulos PERNO (Personal y nómina) y SISCO (Sistema de Contratación) y se propone la conformación de equipos de mejoramiento encaminados a subsanar las debilidades identificadas.

Durante este periodo se presentaron las tablas de retención documental ante el Archivo de Bogotá para su aval.

En este componente no se efectuó retroalimentación del cliente interno.

COMUNICACIÓN PÚBLICA

La entidad comunica a la comunidad en general la información relacionada con su gestión a través de la página oficial de la Entidad, programa de radio, televisión y también de piezas informativas generadas por cada una de las misionales. La entidad cuenta con página WEB actualizada atendiendo los lineamientos de Gobierno en Línea.

La información relacionada con servicios y trámites de la Entidad se encuentra vinculada en la página WEB con la guía de Trámites y Servicios. Con relación a la atención de peticiones, quejas y reclamos, se cuenta con canal unificado de distribución a través de la Subdirección Administrativa.

En atención a las observaciones formuladas por la Veeduría Distrital como resultado de la verificación a la página web institucional, se publicó la información relacionada con el estado de los derechos de petición radicados en la entidad, las escalas salariales, el manual de contratación, el informe de rendición de cuentas distrital vigencia 2012 y el Plan de Mejoramiento institucional suscrito con la Contraloría de Bogotá. Así mismo se creó enlace con la Secretaría de Hacienda para la consulta de ejecuciones presupuestales.

La entidad aún no cuenta con lineamientos de planeación que orienten el proceso de rendición de cuentas, toda vez que solo referencia la participación en las jornadas de rendición adelantadas por la Alcaldía Mayor de Bogotá, sin tener en cuenta aquellos ejercicios de rendición ejecutados por cada programa misional y que no se encuentran formalizados en la estructura documental de la entidad.

Dificultades

La principal dificultad común a todos los componentes, continúa siendo la falta de personal de nomina para atender los compromisos del plan de desarrollo.

Subsistema de Control de Evaluación

Avances

AUTOEVALUACION

Durante el periodo analizado los programas misionales no han generado acciones correctivas, preventivas y de mejora continua producto de la aplicación de la herramienta para identificar los productos y/o servicios no conformes.

~~Por otra parte, la entidad no realiza seguimiento a su gestión institucional haciendo uso~~

de los indicadores de proceso.

EVALUACION INDEPENDIENTE

El Programa de Auditoría Interna de la vigencia 2013 se encuentra ejecutado en un 33% y se incluyeron visitas especiales sobre la aplicación del Decreto 511 de 2010 y el reconocimiento y pago de prestaciones sociales definitivas. Los resultados de las auditorías y de las visitas especiales, se informaron a los organismos de control cuando hubo lugar a ello.

Al cierre de junio 2013 y producto de 48 ejercicios de evaluación independiente se han identificado 211 no conformidades de las cuales se encuentran abiertas 186.

PLANES DE MEJORAMIENTO

La Caja de la Vivienda Popular cuenta con un Plan de Mejoramiento Institucional que contiene los hallazgos formulados producto de las auditorías transversales y abreviadas ejecutadas por la Contraloría de Bogotá.

Producto de la ejecución del programa de auditorías internas de las vigencias 2012 y lo corrido del 2013, se requirió a los líderes de proceso para que formularan los planes de mejoramiento correspondientes. Sin embargo algunos no atendieron la solicitud realizada por Control Interno. Este hecho fue comunicado al operador disciplinario interno para los fines pertinentes

Dado las pocas no conformidades cerradas a 30 de junio del presente, se concluye que los líderes de proceso no han prestado la atención debida a las oportunidades de mejora identificadas en las evaluaciones efectuadas por Control Interno, situación que se evidencia en la no formulación de planes de mejoramiento. Por otra parte, el seguimiento a las acciones correctivas se ve obstaculizado permanentemente, por cuanto los líderes de proceso incumplen el procedimiento establecido para tal fin.

Se presentan como tópicos coyunturales en la gestión institucional los siguientes:

- Instrumentos de calidad sin actualizar
- Incumplimiento de las disposiciones en materia de gestión documental
- Bases de datos sin unificar, con información dispersa e inoperancia de medidas de seguridad informática.
- Debilidad y/o inexistencia de puntos de control en cada proceso

El Plan de Mejoramiento Institucional vigente con la Contraloría de Bogotá se encuentra integrado por 16 hallazgos relacionados con: Cartera, bienes en poder de terceros, embargos, cumplimiento de metas, procedimientos, gestión documental, Si



Capital, atención de peticiones, quejas y reclamos, estados financieros, certificados de disponibilidad presupuestal y supervisión contractual.

Se continúa con la revisión física de la documentación contenida en los expedientes de deudores, en el marco de la aplicación del Plan de Incentivos.

Por otra parte el seguimiento adelantado por Control Interno a los planes de mejoramiento por procesos, se ha visto obstaculizado por cuanto los líderes no han remitido el avance de dichos planes para la respectiva verificación.

La entidad estableció el Plan de Mejoramiento Individual y las condiciones para su utilización en el Procedimiento de Acciones Correctivas y Preventivas, sin embargo el personal directivo no aplica dicho instrumento.

Dificultades

La principal dificultad para este componente es el bajo nivel de compromiso del personal directivo que no aplica las herramientas dispuestas para evaluar y no suministra los insumos requeridos para llevar a cabo la evaluación de la gestión.

Estado general del Sistema de Control Interno

El Sistema de Control Interno se encuentra en fase de sostenibilidad, presentado una leve mejora por cuanto se consolidó el equipo directivo y se impartieron lineamientos para fortalecer el sistema integrado de gestión; continúa el bajo nivel de compromiso del personal directivo que no aplica las herramientas dispuestas para evaluar y no suministra los insumos requeridos para llevar a cabo la evaluación de la gestión.

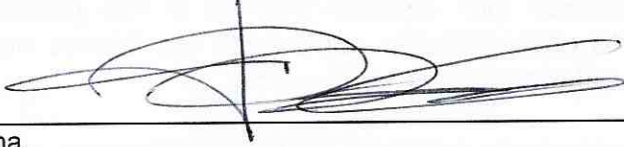
Recomendaciones

Teniendo en cuenta que la implementación de los sistemas de gestión requiere de la participación activa de los servidores públicos, se hace necesario contar con un equipo de trabajo consolidado para que atienda las recomendaciones formuladas, fruto de la evaluación a la gestión.

La entidad deberá revisar las observaciones efectuadas por el Servicio Civil al estudio de cargas laborales y planta definitiva presentados por la anterior Directora General, con el fin de determinar si satisface las necesidades actuales y si es del caso realizar los ajustes necesarios para el cumplimiento de las metas del plan de desarrollo Bogotá Humana.

Con base en lo anterior se recomienda alinear los compromisos laborales concertados con los servidores públicos con las metas de los procesos, con el fin de obtener

resultados coherentes en las evaluaciones pertinentes, actualizar el normograma institucional, efectuar ajustes a la planeación institucional de acuerdo con la evaluación realizada por la Alta Dirección, actualizar los procedimientos de acuerdo con las actividades efectivamente realizadas en cada proceso, revisar la pertinencia de los indicadores formulados para evaluar la gestión institucional e implementar acciones que permitan realizar retroalimentación del cliente interno.



Firma