



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA
Departamento Administrativo de la
Defensoría del Espacio Público

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA DEFENSORÍA DEL ESPACIO PÚBLICO DADEP INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO MARZO 2016

MÓDULO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

Avances

Desarrollo del Talento Humano:

A continuación se presentan los avances más representativos identificados en ejercicio de labores de auditorías realizadas:

1. Formulación del Plan Institucional de Capacitación a través de los PAEs como una estrategia de aprendizaje, lo cual permitió propiciar el trabajo colaborativo, participativo y activo de los empleados, en su aprendizaje.
2. Participación de los funcionarios y/o contratistas, en espacios de esparcimiento tales como actividades lúdicas y deportivas, semana de la salud, entre otros, los cuales están orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorecen el desarrollo integral de los colaboradores, así como los niveles de satisfacción y de pertenencia por la entidad.
3. El Grupo de Talento Humano, es un personal comprometido frente al desarrollo de sus funciones, el personal cuenta con la experiencia técnica y profesional para las ejecuciones de las tareas inherentes al área y tiene capacidad analítica para la solución de problemas, permitiendo así el mejoramiento continuo de la entidad.
4. Puesta en marcha de la prueba piloto del Proyecto de Teletrabajo en el DADEP, como partícipes de la estrategia del Gobierno Colombiano “para incrementar la productividad en las organizaciones, generar una movilidad sostenible, fomentar la innovación organizacional, mejorar la calidad de vida de los trabajadores y promover el uso efectivo de las tecnologías de la información y las comunicaciones en el sector productivo”





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA
Departamento Administrativo de la
Defensoría del Espacio Público

Acuerdos compromisos y protocolos éticos:

A través de un ejercicio participativo afinales de la vigencia 2015 se sometieron a revisión los principios y valores que hacen parte de la plataforma estratégica de la entidad, obteniendo como resultado que los principios adoptados mediante resoluciones 241 y 220 de 2007 fueron validados por los funcionarios de la entidad.

Administración de Riesgos

Otro tema que se requirió fortalecerse en la entidad fue la administración de riesgos, ya que se contaba con el mapa de riesgos, pero no se había logrado que las áreas los gestionaran y los hicieran parte de la toma de decisiones. En este sentido, a partir de la matriz de riesgos definida inicialmente por la entidad, se realizaron las siguientes actividades:

1. Elaboración de las versiones 2 y 3 de la Guía para Administración del Riesgo, la última incluyendo el enfoque de proyectos. La guía está enfocada a determinar los riesgos que pueden impactar la entidad desde el punto de vista estratégico. Está basada en la Guía de Gestión de riesgos ISO 31000 contemplando causas, consecuencias, escalas de calificación en términos de probabilidad e impacto y factores de riesgo. Adicionalmente escalas de calificación para oportunidades.
2. Revisión y ajuste del formato para la definición del mapa de riesgos que contempla todo el ciclo de valoración de riesgos desde la identificación, análisis y evaluación, hasta las acciones de tratamiento pertinentes.
3. Análisis preliminar del mapa de riesgos disponible en la organización.
4. Realización del ejercicio de identificación, análisis y evaluación de riesgos y sensibilización con el personal de la Oficina Asesora de Planeación y directivos de la Entidad.
5. Identificación, análisis y evaluación de los riesgos de todos los procesos de la entidad e identificación de las acciones para el tratamiento de estos.



Indicadores:

La entidad tenía formulados 42 indicadores, los cuales no se estaban utilizando para la toma de decisiones, sino se reportaban por cumplir con un requisito. Producto de este diagnóstico se contrató a una persona experta en el tema, que a partir del trabajo realizado en la SAI que es el área que impacta transversalmente todas las áreas la entidad, se articuló con todas las demás áreas en la revisión, reformulación y diseño de nuevos indicadores. En este sentido, a partir de mayo de 2015 se inició con este trabajo y en enero de 2016, ya se cuenta con una nueva batería de indicadores, los cuales están listos para iniciar su gestión en esta vigencia.

Sin embargo, frente a la batería de indicadores de la vigencia 2015, se hicieron ajustes prioritarios, se ajustó el tablero en cuanto a su presentación y se realizó el respectivo seguimiento; es así, que la vigencia 2015 cierra con 30 indicadores de gestión.

Proceso de Empalme

De acuerdo con los requerimientos normativos (Directiva 009 de 2015, Circular Conjunta No.018 de 2015) frente al proceso de empalme por cambio de Administración Distrital, se prepararon y consolidaron los siguientes informes: Informe de Diagnóstico Sectorial, Informe de Empalme, Balance General del Plan de Desarrollo Distrital Bogotá Humana 2012-2016, Balance de la gestión Sectorial y Formatos de Empalme publicados en la página web de la entidad.

Dificultades

Desarrollo del Talento Humano

1. Se requiere fortalecer los mecanismos de divulgación del área de Talento Humano a todos los funcionarios de la entidad, frente a los Planes, Programas y Proyectos derivados de su gestión.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA
Departamento Administrativo de la
Defensoría del Espacio Público

2. No existen instrumentos específicos para evaluar a los funcionarios vinculados en provisionalidad y temporalidad, con el fin de valorar la productividad enmarcada en una administración por objetivos o resultados, con un enfoque que busque incrementar la eficacia, eficiencia, oportunidad y el impacto de la labor de los servidores públicos en los planes y programas de la Entidad.
3. Se deben mejorar los indicadores de gestión del área y las actividades formuladas dentro de los Planes Operativos Anuales, con el fin de posibilitar una visión completa, evidenciando el valor estratégico del área de Recursos Humanos y permitiendo así la toma de decisiones oportuna en todos los niveles de la organización. Aunado a esto, se recomienda cuantificar las variables que componen los indicadores, esto, con el fin de tener los datos y las herramientas que permitan analizar los indicadores en un periodo de tiempo determinado; se sugiere complementar los análisis de los indicadores frente a los logros alcanzados y a los inconvenientes presentados que en dado caso requerirán la reprogramación de dichas actividades.
4. Se requiere articular y armonizar los diferentes Planes, Programas y Proyectos del área (Plan Estratégico de Talento Humano, Planes Operativos Anuales, Indicadores de Gestión, entre otros).
5. Se recomienda estructurar el Programa de inducción y re-inducción, con medición de coberturas y adherencia de los temas socializados, con el fin de reorientar la integración del personal antiguo y nuevo a la cultura organización en virtual de los cambios producidos en los procesos y a los cambios organizacionales.
6. Fortalecer los seguimientos y las evidencias que justifiquen adecuadamente el tratamiento dado a la acciones correctivas, preventivas y de mejora, durante todo su ciclo (desde la formulación hasta el cierre), debido a que se realizó seguimiento a las acciones generadas desde el Proceso de Gestión de Talento Humano e incluidas en el aplicativo de ACPM, permitiendo evidenciar que no reposa dentro del mismo, ningún tipo de seguimiento por parte del líder del proceso que acompañe el cierre de la acción.
7. Frente a la actualización e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se recomienda lo siguiente:



- La administración e implementación del Sistema debe estar a cargo de un profesional que cumpla las condiciones (estudios, experiencia y licencia vigente) que establece el Decreto 1072 de 2015.
- Finalizar la actualización del Plan de Emergencias de la entidad y adoptarlo oficialmente.
- Actualizar el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.
- Realizar seguimiento a las funciones desempeñadas por el nuevo COPASST conformado mediante Resolución 304 el pasado 20 de Octubre de 2015.
- Actualizar la Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos acorde a las recomendaciones de la ARL.
- Formular y/o actualizar los procedimientos e instructivos para la implementación del SG-SST.
- Verificar el estado y señalización de los equipos para atención, control o mitigación de emergencias (botiquín, camilla, extintores, entre otros).

Administración de Riesgos

A pesar que la entidad cuenta con una matriz de riesgos actualizada, se requiere socializar y validar con la administración entrante, para posteriormente trabajar con las áreas en su apropiación.

Subsistema de Gestión Ambiental

El plan institucional de Gestión Ambiental PIGA pasó de ser un proceso estratégico a uno de Soporte y se trasladó al proceso Gestión de Recursos.

Dentro de las acciones realizadas para la actualización y/o ajuste de la gestión ambiental dentro del SIG, están las siguientes:



1. Se ajustó el Procedimiento de Identificación de aspectos e impactos ambientales de acuerdo a los lineamientos de la Norma técnica NTDSIG 001:2011 y del Plan Institucional de Gestión Ambiental PIGA.
2. Se actualizó el documento PIGA, incluyendo los nuevos programas de gestión ambiental de acuerdo a lo establecido en la Resolución 242 de 2014 “Por la cual se adoptan los lineamientos para la formulación, concertación, implementación, evaluación, control y seguimiento del Plan Institucional de Gestión Ambiental - PIGA”
3. Se Actualizó la guía para la incorporación de criterios ambientales en la contratación de acuerdo a los lineamientos de la a Política de Producción y Consumo Sostenible del ministerio de ambiente y desarrollo sostenible. Se sugiere realizar la articulación del Subsistema de Gestión Ambiental con el Plan Institucional de Gestión Ambiental de para cumplir con los estándares de la norma ISO: 14001 y dar inicio al proceso de certificación de dicha norma.
- 4.

MÓDULO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Avances

Aprobación del Plan de Acción de la Oficina de Control Interno

Las auditorías internas programadas para la vigencia 2015 se realizaron en su totalidad y mediante Acta de Comité de Control Interno No. 75 del 3 de febrero de 2016 se aprobó el Plan de Acción de la Oficina de Control Interno para desarrollar durante la vigencia.

Informe Confrontación- Modelo de Autoevaluación por Procesos

El Modelo de confrontación de evidencias se aplicó sobre las calificaciones obtenidas en el Modelo de autoevaluación por procesos (MAP) en lo transcurrido para la vigencia 2015, estableciendo la realidad y coherencia de estas a través de pruebas documentales (físicas, digitales, Web), entrevistas y pruebas de auditoría, que evidencian en unos casos el grado de madurez en la aplicación del modelo.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA
Departamento Administrativo de la
Defensoría del Espacio Público

A continuación se presentan los resultados obtenidos durante la actual vigencia 2015, obtenidos de la fase de auditoría:

Los procedimientos que arrojaron una calificación ajustada a la realidad, de acuerdo con los soportes evaluados por esta Oficina de Control, son: Planificación, desarrollo y evaluación de las comunicaciones; Consolidación de inventario general del espacio público y bienes fiscales; y Defensa judicial; entendiéndose que el Modelo de Autoevaluación es una herramienta de control y de oportunidad de mejora

Los procedimientos de Acciones correctivas, preventivas y de mejora; e Identificación y evaluación de requisitos legales, presentan la mayor variación entre la Autoevaluación y la confrontación; identificando en los soportes que no presentan información actualizada, confiable y veraz, lo que indica debilidad sobre la gestión del control con injerencia negativa en los mecanismos de autoevaluación, autocontrol y autorregulación, pilares del MECI.

El procedimiento de control de documentos, muestra inconsistencias en la información, formatos y plantillas utilizadas; por lo que se recomienda llevar a cabo una revisión integral a los documentos.

El actual aplicativo de acciones correctivas, preventivas y de mejora (CPM), no cuenta con la documentación de instalación; manuales de usuario, administrador, mantenimiento y soporte del sistema tal como lo estipula la guía de sistema de información código 127-GUIGI-02 del sistema integrado de gestión; por lo que esta Oficina recomienda construir dicha documentación, la cual permite una mayor gestión en los procesos de administración, operación y soporte del sistema de información.

Informe Contraloría

En relación con el informe de la Auditoría Integral para la vigencia 2014, realizado por la Contraloría Distrital, el DADEP suscribió con el ente de control el correspondiente plan de mejoramiento el cual fue objeto de seguimiento en el mes de diciembre de la presente vigencia.

En consecuencia, la entidad ha venido manteniendo la cultura de prevención, corrección cuando hay lugar a ello y de reconocimiento de acciones que conllevan a mejorar la gestión institucional.





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA
Departamento Administrativo de la
Defensoría del Espacio Público

Relación con entes externos

El DADEP aplicó la encuesta del Departamento Administrativo de la Función Pública relativo al informe ejecutivo anual de Control Interno, cuyos resultados cuantitativos y cualitativos aún no han dado a conocer. Una vez el DAFP los comunique se tiene previsto el estudio de ellos para tomar las acciones internas que permitan mejorar la efectividad del modelo de control interno institucional.

De igual manera la Oficina de Control Interno dio cumplimiento en la presentación de los informes que deben remitirse a los órganos de control como son el informe de Control Interno Contable, Informe de Derechos de Autor, el Informe de seguimiento a Planes de Mejoramiento y el Informe de Gestión.

EJE TRANSVERSAL DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Avances

Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional

La oficina de Control Interno evidencia un adecuado grado de administración y control sobre la página web de la Entidad por parte de la Oficina de Sistemas, siguiendo los lineamientos normativos internos y externos, no obstante, se menciona que como producto al seguimiento realizado, a 2016 se presenta un incumplimiento de la ley 1712 de 2014, en especial lo relacionado entre otros aspectos con: No cuenta un Directorios de Servidores y de Contratistas como o señala la Ley, no se encuentra publicado lo correspondiente a los informes del Supervisores de contratos, no se encuentra publicado el organigrama actualizado, no se tiene publicado el esquema de publicaciones, no se encuentra publicado el acto administrativo de costo de reproducciones de la información, por lo tanto la Oficina de Control Interno considera que la en la Entidad presenta un riesgo debido a las implicaciones legales y disciplinarias que se puedan suscitar, máxime cuando estas observaciones ya se habían realizado en el informe de 2015.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA
Departamento Administrativo de la
Defensa del Estado Público

ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

La Oficina de Control Interno considera que los resultados arrojados por el Modelo de Autoevaluación por Procesos para la vigencia 2015 son importantes para la administración en su conjunto y provee una seguridad razonable para el fortalecimiento del Sistema de Control Interno.

Es importante resaltar y reconocer el esfuerzo realizado por los responsables de los procesos que efectuaron actividades encaminadas a ajustar variables que conforman el modelo de autoevaluación; inclusive en afirmaciones que mostraron una calificación adecuada en la gestión y control; tal es el caso del proceso de Inventario general del espacio público y bienes fiscales.

Adicionalmente durante la vigencia 2015 se presentaron avances significativos en lo relacionado con la implementación del SIG, ya que la entidad traía un rezago en esta materia debido a que solo se estaba trabajando en el tema de calidad y los otros subsistemas estaban aislados en el trabajo de las áreas, es así como a la fecha se presentan los siguientes avances

- Se consolidó la gestión por procesos, que permite a la entidad contar con un esquema de operación y estructura probada para la gestión y mejora continua de su quehacer institucional.
- Basado en el esquema de gestión por procesos se logra la implementación del 90% del Sistema Integrado de Gestión.
- Se obtiene la certificación al Sistema de Gestión de Calidad, en cumplimiento de los requerimientos establecidos en la ISO 9001:2008 y NTCGP 1000:2009, avalada por la firma ICONTEC, en marzo de 2015 y que permitió además de la actualización, ajuste y/o creación de la documentación de la entidad, la implementación de una serie de controles operativos orientados a garantizar la satisfacción del usuario y la conformidad del sistema.
- Otro logro importante es la adopción del Sistema Integrado de Gestión, y la conformación del Comité del Sistema Integrado de Gestión mediante Resolución 030 de Febrero de 2015.





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
GOBIERNO, SEGURIDAD Y CONVIVENCIA
Departamento Administrativo de la
Defensoría del Espacio Público

RECOMENDACIONES

El sistema de control interno de la Defensoría del Espacio Público tiene como uno de sus propósitos contribuir al logro de las metas institucionales y fortalecer la cultura de una gestión pulcra, transparente y efectiva. En este escenario, la Oficina de Control Interno recomienda mantener y fortalecer los mecanismos exitosos de control, que les permiten a los líderes de procesos la toma de decisiones estratégicas y operativas basadas en el conocimiento del riesgo y administración, además de monitorear su implementación.

Consecuentes con el Plan de Desarrollo “Bogotá Mejor para Todos”, se recomienda que con el liderazgo de los directivos y el compromiso de los servidores públicos y contratistas de la entidad se fortalezca el autocontrol mediante la continuidad del modelo de auto-evaluación, que propende por generar un espacio de reflexión al interior de los equipos que trabajan de los diferentes procesos y fortalecer el vínculo entre la gestión y la calidad de bienes o servicios que se produzcan.

Se recomienda fomentar la integración entre los sistemas de gestión y el sistema de control lo cual contribuirá en el logro de las metas de la entidad y del Plan de Desarrollo, por lo que la alianza planeación - control es una estrategia que se debe implementar para fortalecer y visualizar los resultados de la gestión del DADEP.

WILLIAM VALDERRAMA GUTIERREZ
Jefe Oficina de Control Interno

Elaboró: Doris Alicia parrado Morales
Aprobó: William Valderrama Gutierrez
Jefe Oficina de Control Interno
Marzo de 2016



**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**