

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:
		NOVIEMBRE	2012
		FEBRERO 2013	
		Fecha de elaboración:	MARZO 5 DE 2013

INFORME PORMENORIZADO Subsistema de Control Estratégico

Avances

AMBIENTE DE CONTROL

Los resultados de la ejecución de los programas de inducción y re inducción se consolidan de acuerdo con la evaluación de satisfacción realizada por los servidores públicos, identificando los aspectos positivos y negativos así como los temas de interés para futuras actividades. Sin embargo la entidad no aplica instrumentos para medir el impacto que las capacitaciones e inducciones tienen sobre el desempeño de los servidores públicos. La formulación de este programa para la vigencia 2013 se encuentra sujeta a la aprobación de la nueva estructura organizacional y la definición de su direccionamiento estratégico.

Dentro de la ejecución del Plan de Capacitación vigencia 2012 durante el último bimestre del año se gestionaron capacitaciones sobre el Estatuto Anticorrupción, el Decreto 019 de 2012, Gestión del Riesgo, Responsabilidad Social, Indicadores, Servicio al Ciudadano y Auditorías Forenses.

Para la vigencia 2013 no se asignó presupuesto por el rubro Capacitación, sin embargo en lo corrido del año se han realizado jornadas en temas tales como Abogacía general del Servicio Jurídico del Distrito Capital – AGSJDC y Política Anticorrupción.

En el marco del Plan Institucional de Salud Ocupacional, en el último trimestre de 2012 se adelantaron actividades orientadas a la identificación del riesgo psicosocial de los servidores públicos al servicio de la entidad, con el fin de identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear permanentemente los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

Durante lo corrido de la vigencia 2013 se han llevado a cabo jornadas con la ARP Positiva para socialización del plan de trabajo en administración de riesgos y con Colpensiones sobre el procedimiento para la inclusión de servidores públicos en nómina de pensionados.

Como mecanismo de evaluación de los funcionarios, la CVP utiliza la evaluación del desempeño en los términos establecidos en la normatividad vigente partiendo de los compromisos acordados, así como la evaluación de gestión por dependencias. El seguimiento al desempeño de los funcionarios se realiza al corte de cada evaluación

en los meses de enero y julio. Sin embargo se registra baja correspondencia entre los resultados de la gestión de las dependencias y los resultados individuales de los servidores públicos.

La alta dirección proporcionó un equipo de trabajo competente y facilitó formación en temas necesarios para el desarrollo del control interno. Sin embargo durante este periodo persistió la afectación negativa a la sostenibilidad del MECl y del Sistema de Gestión de Calidad por cuanto no se impartieron lineamientos para el fortalecimiento del Sistema Integrado de Gestión y no se contó con un equipo directivo consolidado por lo cual no se efectuó un adecuado seguimiento y control a las políticas adoptadas en el sistema de control interno.

Por otra parte en la vigencia 2012 no se suscribieron los acuerdos de gestión con la totalidad del personal directivo y los acuerdos suscritos no fueron evaluados, razón por la cual no se formularon acciones de mejora. Para el 2013 aún no se han suscrito los acuerdos respectivos.

DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

Al finalizar el 2012 la Caja de la Vivienda Popular mantiene su misión y objetivos institucionales, así como su mapa de procesos. Con relación a la Estructura Organizacional, se cuenta con una estructura lineal. La planta de personal está compuesta por 71 cargos en diferentes niveles clasificados así: 9 Directivos, 3 Asesores, 21 Profesionales, 7 Técnicos y 31 Asistenciales, la cual no es suficiente para cubrir el desarrollo del objeto misional. Se aclara que solo se encuentran provistos 64 cargos. Con el fin de prepararse para atender los retos del Plan de Desarrollo "Bogotá Humana", durante este periodo la entidad adelantó su proceso de reestructuración para hacer frente a las competencias derivadas del plan de desarrollo vigente y presentó la propuesta de estructura y planta de personal a los entes competentes para su aprobación y posterior implementación.

Se realizaron seguimientos a la planeación institucional de los recursos, a la ejecución presupuestal y al cumplimiento de las metas institucionales. No obstante la planeación institucional se ve afectada por falta de personal, toda vez que los funcionarios del nivel directivo tienen a cargo responsabilidades de otras dependencias que saturan su capacidad de análisis y de gestión.

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



ADMINISTRACION DE RIESGOS

La entidad cuenta con la matriz de contexto estratégico por procesos, en la que se identifican los factores positivos y negativos que pueden afectar el cumplimiento de los objetivos y son el insumo para la matriz de riesgo de cada proceso; Teniendo en cuenta los lineamientos impartidos por la Alcaldía Mayor, la Veeduría Distrital en cumplimiento a lo establecido en el Plan Distrital de Desarrollo, Control Interno y la Oficina Asesora de Planeación han participado activamente en la formulación del proyecto de transparencia y lucha contra la corrupción, cuyo propósito es promover el cambio cultural de rechazo a la corrupción y de corresponsabilidad en la construcción de probidad y defensa de lo público.

Producto de este trabajo la entidad formuló para la vigencia 2013, el proyecto No. 943 denominado "Fortalecimiento institucional para la transparencia, participación ciudadana, control y responsabilidad social y anticorrupción"; para iniciar la ejecución del proyecto antes citado, es necesario que la entidad aplique las estrategias para construir el plan anticorrupción y de atención al ciudadano generadas por la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República.

En cumplimiento del rol del Fomento de la Cultura del Autocontrol, Control Interno aplicó prueba piloto del instrumento para la medición de la cultura del auto control en los equipos de trabajo de dos procesos; los resultados de este ejercicio fueron comunicados a las dependencias correspondientes para la formulación de los planes de mejoramiento a que hubiese lugar.

Los mapas de riesgos fueron ajustados, sin embargo no se revisó el documento soporte del contexto estratégico para determinar los nuevos factores de riesgo que podrían afectar a la entidad con la entrada en vigencia del plan de desarrollo "Bogotá Humana Ya", razón por la cual es necesario valorar los mapas de riesgos con el fin de mejorar la gestión de los mismos, teniendo en cuenta la fuente del riesgo; se espera ejecutar esta actividad en el primer semestre 2013.

Dificultades

La principal dificultad común a todos los componentes, continúa siendo la alta rotación de personal, especialmente de nivel directivo.

Subsistema de Control de Gestión

Avances

ACTIVIDADES DE CONTROL

~~X~~ 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. Durante el 2012 se evidenció que no todos los procesos desarrollan sus actividades de acuerdo a los procedimientos establecidos en la entidad, así mismo se estableció que algunos procedimientos no son suficientes y apropiados para preservar el conocimiento y buen desarrollo de los procesos. 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 ha reducido la probabilidad de materialización de los riesgos, así como el impacto en caso de ocurrencia de los mismos.

Con relación a los planes de acción de gestión de 2013, se encuentran en elaboración por parte de los líderes de proceso, sin embargo este instrumento será objeto de actualización una vez se produzca la reestructuración institucional.

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.

Dado que la Entidad está en proceso de aprobación de su nueva estructura es necesario actualizar y armonizar las políticas de operación, los procesos y procedimientos con las metas y objetivos del plan de desarrollo.

La entidad adelantó su proceso de reestructuración para hacer frente a las competencias derivadas del plan de desarrollo vigente y presentó la propuesta de



estructura y planta de personal a los entes competentes para su aprobación y posterior implementación.

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 administrada 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. No obstante el sistema de información SI CAPITAL se encuentra en un 85% de operatividad toda vez que no se ha culminado la inter fase entre los módulo de personal y nómina (PERNO) y Operación y gestión de tesorería (OPGET).

Durante el 2012, se consolidó y validó la información requerida para las tablas de retención documental de acuerdo con los lineamientos del Archivo de Bogotá y la nueva normatividad. Así mismo se actualizó el diagnóstico en los archivos de gestión de la entidad, que consistió en determinar la cantidad de metros lineales de documentación en cada dependencia, tipología documental y asuntos. Por otra parte se adelantó el proceso contractual para la custodia, administración, organización, consulta, digitalización y sistematización de los archivos de la entidad. Finalmente se llevaron a cabo jornadas de trabajo con cada una de las dependencias para la organización de archivos de gestión suministrando los elementos necesarios tales como cajas, carpetas y mobiliario o estantería en algunas áreas.

En este componente no se efectuó retroalimentación del cliente interno.

COMUNICACIÓN PUBLICA

En noviembre 2012 se actualizó el Plan Estratégico de Comunicaciones con el fin de detallar información sobre los mensajes a transmitir, los responsables de las respectivas comunicaciones, los medios y canales a comunicar y los mecanismos de verificación de recepción del mensaje.

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 desactualizada en la página WEB.

 El procedimiento de comunicaciones se encuentra actualizado y divulgado a todos los

servidores públicos de la CVP. Por su parte la Subdirección Administrativa canaliza la información recibida de los beneficiarios.

Con relación a la comunicación informativa la CVP no publicó oportunamente en la página web su plan de acción institucional vigencia 2013, así como los informes de gestión.

La entidad 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.

Difficultades

La principal dificultad común a todos los componentes, continúa siendo la alta rotación de personal, especialmente de nivel directivo.

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 2012 se ejecutó en su totalidad; y se incluyeron auditorías adicionales ordenadas por la Dirección General. (1 - Contrato 431 de 2009; 2 – Contratos 413, 418, 469 y 470 de 2010). Así mismo se efectuaron visitas especiales para verificar aplicación de subsidios de mejoramiento de vivienda, la gestión tecnológica de la CVP y la seguridad del aplicativo Formula 4GL. Los resultados de las auditorías y de las visitas especiales, se informaron a los organismos de control.

El programa de auditorías de la vigencia 2013 se encuentra en construcción.

PLANES DE MEJORAMIENTO



La Caja de la Vivienda Popular cuenta con un Plan de Mejoramiento Institucional para la vigencia 2012, 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 la vigencia 2012, 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.

El Plan de Mejoramiento Institucional vigente en la entidad se adicionó en 6 hallazgos derivados de la Auditoría Gubernamental con Enfoque Integral PAD 2012, identificados en los procesos Reasentamientos Humanos, Administración de la Información, Comunicaciones, Gestión Estratégica y Administración y Control de Recursos. A la fecha el plan de mejoramiento cuenta con 17 hallazgos.

En la rendición de cuenta intermedia presentada a la Contraloría de Bogotá a través del aplicativo SIVICOF se solicitó el cierre de 4 hallazgos y a la fecha dicho ente de control no se ha pronunciado sobre el particular. En la rendición de la cuenta anual 2012, se solicitó el cierre de 3 hallazgos más.

Para atender los hallazgos relacionados con la aplicación del Plan de Incentivos de Cartera la entidad realizó la simulación del Plan de Incentivos a todos los deudores de la CVP con corte a septiembre 30 de 2012, estableciendo los rangos de la deuda, dando prioridad a los deudores que aplicando este beneficio su deuda quedara en cero, dando como resultado 511 deudores.

Así mismo, se llevó a cabo la revisión física de la documentación contenida en los expedientes de deudores, se elaboró el procedimiento para la aplicación del plan de incentivos y se practicó auditoría interna para verificar la confiabilidad de la información. El Consejo Directivo de la Caja de la Vivienda Popular, amplió el plazo para la aplicación del plan, hasta el 31 de diciembre de 2013.

Con relación a la integración total del ERP Si Capital presentan un avance del 85% en su ejecución teniendo en cuenta que aún no se ha finalizado la integración entre el módulo PERNO y OPGET.

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 el instrumento.

Difficultades

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, sin embargo se ve afectado negativamente en este periodo por la alta rotación de personal, especialmente de nivel directivo, así como 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.

SUBSISTEMA CONTROL ESTRATEGICO: Presenta un nivel de desarrollo medio con un 71%.

Se requiere implementar mejoras en los siguientes elementos que presentan un nivel entre el 60% y el 89%: Desarrollo del Talento Humano y Planes y Programas. Así mismo es prioritario formular acciones correctivas a los siguientes elementos que presentan un desarrollo inferior al 60%: Estilo de Dirección y Estructura Organizacional. Requiere especial atención el componente Administración de Riesgos pues presenta un bajo nivel de desarrollo en todos sus elementos, ubicándolo en un 53%.

SUBSISTEMA CONTROL DE GESTION: Presenta un nivel de desarrollo medio con un 75%.

Se requiere implementar mejoras en los siguientes elementos que presentan un nivel entre el 60% y el 89%: Procedimientos, Controles y Manual de Procedimientos. Así mismo es prioritario formular acciones correctivas a los siguientes elementos que presentan un desarrollo inferior al 60%: Indicadores y Comunicación Informativa.

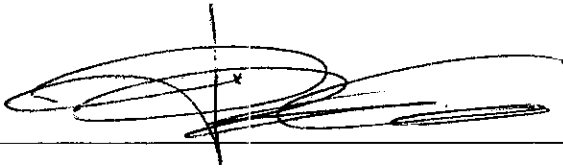
SUBSISTEMA CONTROL DE EVALUACION: Presenta un nivel de desarrollo medio con un 78%.

Se requiere implementar mejoras en los siguientes elementos que presentan un nivel entre el 60% y el 89%: Autoevaluación del Control y Planes de Mejoramiento por Procesos. Así mismo es prioritario formular acciones correctivas a los siguientes elementos que presentan un desarrollo inferior al 60%: Autoevaluación de la Gestión y

Planes de Mejoramiento Individual.

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 directivo consolidado para que atienda las recomendaciones formuladas, fruto de la evaluación a la gestión y el informe ejecutivo anual.

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke at the end, positioned above a horizontal line.

Firma

