

## INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011

Jefe de Control Interno,  
o quien haga sus veces:

LAUREANO EUSEBIO CARO  
MURCIA

Período evaluado: Noviembre 11 de 2011 a  
Marzo 12 de 2012  
Fecha de elaboración: Marzo 12 de 2012

### Subsistema de Control Estratégico

#### Dificultades

- Falta mejorar la inducción del código de ética entre los contratistas que ingresan a la entidad.
- Para la reglamentación del plan de bienestar e incentivos, a la fecha solo se cuenta con un proyecto de reglamentación pero no se ha materializado. Se requiere su revisión, discusión, aprobación, y divulgación.
- Falta incluir dentro de los planes y programas de la entidad, las acciones encaminadas a la lucha anticorrupción de manera clara y específica.
- La cartilla de inducción publicada en la intranet se encuentra desactualizada, dado que fue elaborada en el año 2009.
- Con base en el informe de seguimiento a los planes de manejo de riesgos realizado por Control Interno, se evidenció que, de los 41 riesgos institucionales identificados, 31 riesgos, es decir, el 76% aprox., aún no habían aplicado las acciones preventivas en su totalidad dentro de la fecha límite definida, y 10 riesgos (24% aprox.) tuvieron un avance completo en la aplicación de las acciones preventivas, lo cual debe tenerse en cuenta al momento de la actualización de los planes de manejo de riesgo que se realizará durante el mes de Marzo.
- Es necesario la implementación de herramientas propias para la valoración de los principios y valores éticos de la entidad.
- En el proceso de talento humano, a pesar de las mejoras adelantadas durante la vigencia 2011, presenta debilidades en la elaboración de informes que consoliden la evaluación de las capacitaciones.
- No fue posible evidenciar informes consolidados de los procesos de inducción y re-inducción adelantados en el período de la revisión.
- Teniendo en cuenta que la Evaluación del Desempeño no aplica para trabajadores oficiales, la entidad adoptó como método la Evaluación del 360°. Sin embargo, para la vigencia 2011 no se adelantó dicha evaluación por parte de Talento Humano, afectando directamente la conformación de los planes de mejoramiento individual e indirectamente los planes de capacitación.

#### Avances

- A través de reuniones internas, se han tratado temas como la actualización del código de ética, y modificación de la resolución existente.
- Mediante la Resolución No. 11 del 2 de febrero de 2012, se adoptó el nuevo código de ética de Metrovivienda, así como los valores del Ideario Ético del Distrito.
- En el proceso de inducción, a los funcionarios de planta se les da a conocer el código de ética por medio de un memorando; el cual se encuentra archivado con copia a la hoja de vida y a su vez se informa que el mismo se encuentra divulgado en la intranet.
- En los informes de la Contraloría de Bogotá, mejoró la calificación en el índice de transparencia de la Entidad, al obtener una calificación de 7.8.
- De acuerdo a lo establecido a la ley 190 de 1995, se realiza entrega del manual específico de funciones y competencias laborales a cada funcionario, por medio de un memorando que reposa en su hoja de vida. A su vez se informa que se encuentra en la intranet de la entidad en el link “manuales”.
- La información suministrada por los servidores se tienen en cuenta para realizar los planes, tanto de bienestar, como de capacitación para la próxima vigencia.

- De acuerdo al último reporte de ejecución del Plan de Capacitación, a Diciembre 31 de 2011, se logró un nivel de ejecución del 92% aprox., al realizar 46 de las 50 capacitaciones programadas.
- Se han realizado encuestas de satisfacción de forma individual, y se cuenta con una evaluación de impacto al plan institucional de capacitación.
- Se evidencia que se encuentran establecidos y evaluados los indicadores de gestión, en el proceso de apoyo a la gestión de talento humano.
- Dentro de La reglamentación de los programas de capacitación, actualizada mediante la Resolución 0134 de 2011, se definieron los parámetros para adoptar el plan de capacitación de la entidad, el cual se consolidó por medio de grupos focales de cada área diligenciando el formato de necesidades de capacitación.
- Los Manuales de funciones de los empleados públicos y trabajadores oficiales de Metrovivienda fueron actualizados con el fin de cumplir con los principios de eficiencia establecidos en la Constitución Política y ajustar las competencias de los mismos, para lo cual se hizo la consulta ante el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. De este modo, se adopta el nuevo Manual de Funciones de los empleados públicos y trabajadores oficiales de Metrovivienda mediante la **Resolución No. 001 del 6 de enero de 2012.**
- Se ha evidenciado gran compromiso por parte del Nivel Directivo en cuanto las políticas, procedimientos, manuales y demás documentos del Sistema de Gestión de Calidad aprobados por el Comité Directivo.
- La Oficina Asesora de Planeación realiza seguimiento frente al avance de los objetivos estratégicos, en el cual, en cuyo último seguimiento, a Diciembre 31 de 2011, presenta un avance del 79%, como lo evidencia el informe publicado en la intranet.
- Dando cumplimiento al procedimiento de “Administración del Riesgo”, actualmente la Oficina Asesora de Planeación está coordinando la actualización de los planes de manejo de riesgo de cada proceso y sus respectivos formatos, incorporando los lineamientos de la última versión de la “Guía de Administración del Riesgo” emitida por la DAFP, así como las recomendaciones realizadas por el Equipo de Control Interno en su informe de seguimiento a los planes de manejo de riesgos, realizado durante el segundo semestre del 2011.

## Subsistema de Control de Gestión

### Dificultades

- Se requiere la actualización de la Tabla de Retención Documental, dado que su última actualización fue aprobada en el año 2008.
- A pesar de la identificación de controles al interior de los procedimientos, es necesario verificar su efectividad para evitar la materialización de los riesgos o mitigar el impacto de los mismos.
- Es necesario fortalecer las acciones a fin de mantener el Sistema de Información Misional de la Entidad (SIMMV) debidamente actualizado
- Es necesario establecer acciones que permitan verificar el correcto funcionamiento de los canales internos de comunicación.

### Avances

- Periódicamente, las transferencias al archivo central se están manejando con la tabla de referencia en la actualización de las carpetas, y los códigos son manejados de acuerdo a la tabla de retención actual.
- Se cuenta con buzón de sugerencias y encuestas que se diligencian por parte de los servidores, con base en lo anterior se proyectan acciones de mejora.
- El Sistema Integrado de Gestión, adoptado mediante la Resolución 173 del 01 de Agosto de 2011, por el Comité Directivo, ha sido actualizado y mejorado a través de la incorporación de nuevos procedimientos.

De este modo, según el Listado Maestro de Documentos, actualizado a 27 de Febrero de 2012, la documentación del Sistema Integrado de Gestión de Metrovivienda lo conforman 14 caracterizaciones de proceso, 71 procedimientos, 3 manuales y 144 formatos.

- A través de la evaluación de los controles existentes en los mapas de riesgos de los procedimientos, control interno junto con los líderes verifico la efectividad y la aplicación de dichos controles. Por otro lado se realizó una auditoría interna de calidad en agosto de 2011, se reviso toda la documentación de los procesos la existencia y aplicación de los controles.
- Las políticas de operación incorporadas dentro de cada uno de los procedimientos, y se publico en la intranet para la socialización de todas y todos los servidores de la entidad.
- La Entidad cuenta con tres (3) Sistemas de Información. Sistema de Gestión Documental "Acapella", Sistema de Información Misional Metrovivienda "SIMMV", y Sistema de Información Administrativo y Financiero "SIAF", por los cuales captura, procesa, administra y distribuye la información de fuentes externas de carácter financiero y misional. A nivel externo se cuenta con (SIVICOF, SEGPLAN, SIPROJ, SSOP entre otros), para el reporte de información.
- Se evidenció una reducción en las quejas y reclamos de la entidad al pasar de 46 en 2010 a 18 en 2011, de acuerdo con los resultados de los indicadores de gestión, con corte a Diciembre 31 de 2011.
- La Entidad utiliza canales de comunicación a nivel interno y externo como: (Externo) Pagina WEB, radio, programa de televisión y gestión social, para conocimiento de la ciudadanía de los proyectos de vivienda VIS y VIP. (Interno) intranet, cartelera, boletines, correo interno Outlook, volantes, videos, edictos, conversatorios entre otros, por los cuales permiten la actualización para los servidores públicos.
- Se actualizaron los formatos de comunicación interna y externa de Metrovivienda, con el fin de incluir los logos del Plan de Desarrollo "Bogotá Humana Ya", establecidos mediante directriz de la Alcaldía Mayor de Bogotá.
- La página web de Metrovivienda, y la intranet, fueron actualizada con el fin de cumplir con los lineamientos de comunicaciones mejorando la organización y la disponibilidad de la información relevante para los servidores públicos de Metrovivienda



- Se actualizaron los indicadores, con el fin de reforzar el Control en el comportamiento de los factores críticos en la ejecución de los planes y de los procesos de Metrovivienda. Con base en lo anterior, se estableció una batería de 46 indicadores de gestión.
- Se realizó el video de rendición de cuentas de Metrovivienda, el cual fue transmitido en el programa "Bogotá Es Mi Hábitat" a través de Canal Capital, en el cual se describieron los avances logrados por la entidad en los períodos 2007-2011. Adicionalmente, se realizó el video de certificación de calidad de Metrovivienda, y el video promocional para dar a conocer el objeto social y económico de la entidad.
- Se elaboraron las siguientes publicaciones, destinadas a la comunidad académica y ciudadanía en general, para dar a conocer la actividad misional de Metrovivienda:

1. Monografía de USME

## 2. Costos evitados de Metrovivienda

### Subsistema de Control de Evaluación

#### Dificultades

- Algunos de los indicadores no permiten la adopción de acciones de mejora, razón por la cual actualmente se encuentran en proceso de ajuste.
- Teniendo en cuenta las debilidades presentadas en la evaluación del desarrollo no fue posible la conformación de los planes de mejoramiento individual para la vigencia 2011.
- De las 31 acciones de mejora establecidas en el Plan de Mejoramiento Institucional que se suscribió con la Contraloría de Bogotá, 20 se encontraban realizadas en su totalidad, quedando pendientes 11 para cumplir dentro de los tiempos definidos, logrando un porcentaje de cumplimiento del 64,52%, frente al cual hay que mejorar el nivel de avance.

#### Avances

- Trimestralmente, los responsables de las acciones que se suscriben en el plan de mejoramiento, reportan a control interno los resultados de la autoevaluación, realizada por ellos mismos. Semestralmente, control interno realiza un seguimiento al cumplimiento de las acciones de planes de mejoramiento.
- La entidad cuenta con 46 indicadores de gestión por proceso, los cuales se reportan trimestralmente a la oficina asesora de planeación. Una vez se consolidan estos resultados planeación elabora un informe con los resultados de estos indicadores los cuales son discutidos en los comités directivos para tomar acciones de mejora que se requieran. El informe se encuentra publicado en la intranet.
- Las evaluaciones independientes al sistema de control interno, se realizan aplicando las metodologías y formatos establecidos por entes de control como la Veeduría Distrital y DAFP. Finalmente estas evaluaciones se realizan cumpliendo con lo establecido en el procedimiento CM-PC-02.EGI evaluación a la gestión institucional.
- Se formuló el Plan Operativo Anual de Control Interno para la vigencia 2012, el cual fue aprobado por el Comité de Coordinación de Control Interno.
- Entre el 12 de Noviembre de 2011 y el 11 de marzo de 2012, el Equipo de Control Interno adelantó un total de 8 auditorías internas de gestión, las cuales se describen a continuación:
  1. Seguimiento a los Planes de Mejoramiento por Procesos
  2. Informe pormenorizado Estado del Sistema de Control Interno en Metrovivienda. Estatuto Anticorrupción.
  3. Plan de Mejoramiento Contraloría - Revisión de los CDP III Trimestre 2011.
  4. Evaluación y seguimiento MECI - IV Trimestre 2011.
  5. Seguimiento a los Planes de Manejo de Riesgo y revisión a los Controles Existentes 2011.
  6. Auditoría a los contratos de Fiducia - Fiducia Campoverde.
  7. Seguimiento Decreto 371 de 2010, a través del aplicativo de la Veeduría Distrital.
  8. Auditoría a la comercialización
  8. Auditoría a los procesos de Gestión del Talento Humano
- A Diciembre 31 de 2011, el equipo de Control Interno logró un porcentaje de cumplimiento del Plan Operativo Anual de Control Interno (POACI) vigencia 2011 del 96,77%, al realizar y terminar 30 de las 31 evaluaciones programadas.
- Durante el mes de Diciembre de 2011, El equipo de Control Interno realizó el seguimiento a las acciones suscritas en los planes de mejoramiento por procesos, que se construyeron a partir de la primera

auditoría interna de calidad, realizada durante el mes de Agosto de 2011. Para la fecha del seguimiento, se encontraban establecidas un total de 136 acciones de mejora, determinando que 119 acciones de mejora se habían cumplido, dentro de la fecha definida para tal acción, por lo cual, el Equipo de Control Interno las definió como acciones cerradas, logrando un avance del 87,50%.

- Los procedimientos de “Auditorías Internas de Calidad”, “Evaluación a la Gestión Institucional” y “Planes de Mejoramiento”, aprobados el 21 de Julio de 2011, fueron actualizados con el fin de cumplir con las acciones de mejora definidos en la primera pre-auditoría de calidad, así como para actualizar la normatividad relevante, entre la cual se incluyó la Ley 1474 de 2011, “Estatuto Anti-Corrupción”.

### Estado General del Sistema de Control Interno

De acuerdo con seguimiento al Estado del Modelo MECI y sus elementos conformantes por parte de Control Interno, con corte a Diciembre de 2011, METROVIVIENDA se encuentra en el **95%** de sostenibilidad del MECI.

ELEMENTO			COMPONENTE			SUBSISTEMA					
71%	ACUERDOS, COMPROMISOS O PROTOCOLOS ÉTICOS	1	78%	AMBIENTE DE CONTROL	1	93%	SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATÉGICO	1			
64%	DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	2									
100%	ESTILOS DE DIRECCIÓN	3									
100%	PLANES Y PROGRAMAS	4									
100%	MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS	5	100%	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	2						
100%	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	6									
100%	CONTEXTO ESTRATÉGICO	7									
100%	IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO	8	100%	ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO	3						
100%	ANÁLISIS DE RIESGOS	9									
100%	VALORACIÓN DEL RIESGO	10									
100%	POLÍTICAS DE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO	11									
100%	POLÍTICAS DE OPERACIÓN	12	100%	ACTIVIDADES DE CONTROL	4	98%	SUBSISTEMA DE CONTROL DE GESTIÓN	2			
100%	PROCEDIMIENTOS	13									
100%	CONTROLES	14									
100%	INDICADORES	15									
100%	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS (MANUAL DE OPERACIONES)	16									
100%	INFORMACIÓN PRIMARIA	17	100%	INFORMACIÓN	5						
100%	INFORMACIÓN SECUNDARIA	18									
100%	SISTEMAS DE INFORMACIÓN	19									
100%	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	20	93%	COMUNICACIÓN PÚBLICA	6						
100%	COMUNICACIÓN INFORMATIVA	21									
80%	MEDIOS DE COMUNICACIÓN	22									
100%	AUTOEVALUACIÓN DEL CONTROL	23	100%	AUTOEVALUACIÓN	7				96%	SUBSISTEMA DE CONTROL DE EVALUACIÓN	3
100%	AUTOEVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	24									
100%	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	25	100%	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	8						
100%	AUDITORÍA INTERNA	26									
100%	PLAN DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	27	87%	PLANES DE MEJORAMIENTO	9						
100%	PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS	28									
60%	PLAN DE MEJORAMIENTO INDIVIDUAL	29									
<b>SOSTENIBILIDAD DEL MECI</b>			<b>95%</b>								

Este resultado se logró a gracias a que se obtuvo un nivel de cumplimiento total en 25 de los elementos de MECI, evidenciándose aspectos por mejorar en el Subsistema de Control Estratégico, en el componente Ambiente de Control en los elementos: Acuerdos, compromisos o protocolos éticos (código de ética), desarrollo del talento humano (programa de incentivos, y evaluación de desempeño). Adicionalmente, en el Subsistema de control de Evaluación, se encontraron debilidades respecto al Plan de mejoramiento individual. En comparación con el seguimiento al modelo MECI presentado con corte 31 de marzo 2011, que presento un 88% de sostenibilidad del MECI, se evidencia que Metrovivienda ha mejorado su nivel de sostenibilidad del sistema de Control Interno.

Adicionalmente, dentro del Informe Ejecutivo de Control Interno reportado a la DAFP, se logró un puntaje en el aplicativo del 93,82% del sistema de Control Interno, ubicando a Metrovivienda con un sistema con desarrollo optimo.

### Recomendaciones

- Elaborar informes que consoliden las evaluaciones de las capacitaciones, ya que las tabulaciones simplemente no indican si se presentan o no avances.
- Elaborar informes anuales que consoliden el trabajo en las inducciones y re-inducciones, para evidenciar acciones de mejora que se puedan adelantar por la entidad.
- Adelantar la evaluación de 360º, para evidenciar las debilidades y fortalezas individuales de los empleados públicos y trabajadores oficiales de la entidad, para generar planes de mejoramiento individual que aporten en la conformación del Plan de Capacitación Institucional.
- Adelantar las acciones necesarias para que los riesgos materializados tengan un tratamiento oportuno.
- Para cada uno de los procesos, realizar una verificación de la efectividad de los controles identificados con el fin de actualizarlos.
- Ajustar la formulación de los indicadores, teniendo en cuenta los factores críticos de los procedimientos para que sean útiles en la toma de decisiones.
- Agilizar la actualización de la información registrada en el SIMMV, para que esta a su vez genera estadísticas de utilidad en el desarrollo de los proyectos urbanísticos que adelanta la entidad.
- Generar un mecanismo internos, encuesta, indicador, entre otros para verificar la efectividad de los canales internos que existen actualmente.
- Se recomienda a Talento Humano tener en cuenta los parámetros sobre los diferentes mecanismos para la solución de conflictos internos, y activar el comité de convivencia y conciliación laboral que existe en Metrovivienda.
- Se recomienda verificar periódicamente, que se esté llevando a cabo la aplicación de la tabla de retención documental que a la fecha se encuentra vigente en la entidad.
- Una vez aplicada la evaluación de clima laboral, se deben socializar los resultados de dicha evaluación y realizar las acciones de mejora resultado de la misma.
- Una vez se adopte el plan de bienestar, se debe continuar con las evaluaciones del mismo, permitiendo implantar acciones de mejora.

---

Firma