

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011 UAE CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS BOGOTA

Jefe Oficina de Control Interno	Periodo Evaluado	1 de Marzo de 2018 al 30 de Junio de 2018
Rubén Antonio Mora Garcés	Fecha de Evaluación	12 de Julio de 2018

1. INTRODUCCIÓN

En cumplimiento a lo establecido en la Ley 87 de 1993 y la Ley 1474 de 2011 "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública", el Decreto 943 de 2014 "Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno", y el artículo 2.2.23.2. Título 23 del Decreto 1499 de 2017 "La actualización del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano – MECI, se efectuará a través del Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual será de obligatorio cumplimiento y aplicación para las entidades y organismos a que hace referencia el artículo 5 de la Ley 87 de 1993", la Oficina de Control Interno de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá, realizó seguimiento a la implementación del nuevo modelo MIPG.

Con el fin de que la ciudadanía conozca un poco acerca del nuevo modelo a implementar en el distrito a continuación se realiza una breve descripción del MIPG y las actividades que se han realizado al interior de la entidad para la implementación de este.

2. QUE ES EL MIPG

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión es un referente para desarrollar el proceso de gestión de las entidades públicas, con base en el ciclo: planear, hacer, verificar, actuar, el cual cuenta con una serie de herramientas prácticas y útiles para facilitar la adopción de MIPG y con un instrumento de autodiagnóstico que permitirá monitorear, en cualquier momento, los avances de la implementación de MIPG

El artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 establece que se deben integrar los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad y este Sistema único se debe articular con el Sistema de Control Interno; en este sentido el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG surge como el mecanismo que facilitará dicha integración y articulación.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA
Unidad Administrativa Especial Cuerpo
Oficial de Bomberos



Fuente: Función Pública, 2017

Grafica No. 1 Integración sistemas

MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017.

3. OBJETIVOS Y PRINCIPIOS



Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motor de la generación de resultados de la administración pública.

Agilizar, simplificar y flexibilizar la operación para la generación de bienes y servicios que resuelvan efectivamente las necesidades de los ciudadanos.



Desarrollar una cultura organizacional sólida fundamentada en la información, el control, la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua.

Promover la coordinación interinstitucional para mejorar su gestión y desempeño.



Facilitar y promover la efectiva participación ciudadana en la planeación, gestión y evaluación de las entidades públicas.

Calle 20 No. 68 A-06
PBX 382 25 00
Fax extensión 1562
www.bomberosbogota.gov.co
Línea de emergencia 123
NIT: 899.999.061-9.



**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**



4. PRINCIPIOS

<p>ORIENTACIÓN A RESULTADOS</p>  <p>Toma como eje de toda la gestión pública, las necesidades de los ciudadanos asociadas al propósito fundamental de la entidad, así como los resultados necesarios para su satisfacción.</p>	<p>Adelantar acciones de coordinación, cooperación y articulación con otras organizaciones del sector público o privado, del orden territorial, nacional o internacional, con el fin de formular e implementar estrategias para resolver las necesidades de los ciudadanos asociadas al propósito fundamental de la entidad.</p>  <p>ARTICULACIÓN INTERINSTITUCIONAL</p>	<p>EXCELENCIA Y CALIDAD</p>  <p>Lograr que a lo largo del tiempo, los atributos de los servicios o productos públicos, brindados a los ciudadanos, sean los mejores para satisfacer sus necesidades.</p>
<p>Mejora permanente, incorporando la innovación, aprovechando la creatividad de sus grupos internos y, en lo posible, de los grupos de interés de la entidad.</p>  <p>APRENDIZAJE E INNOVACIÓN</p>	<p>INTEGRIDAD, TRANSPARENCIA Y CONFIANZA</p>  <p>Criterios de actuación de los servidores públicos y el deber hacia los ciudadanos.</p>	<p>Capturar, analizar y usar información para la toma de decisiones que afectan la consecución de los resultados de la entidad.</p>  <p>TOMA DE DECISIONES BASADA EN EVIDENCIA</p>

5. DIMENSIONES

El MIPG se desarrolla a través de 7 dimensiones operativas cada dimensión operativa corresponde al conjunto de políticas, prácticas, elementos e instrumentos con un propósito común, que permiten desarrollar un proceso de gestión estratégica que se adapta a las características particulares de cada entidad pública.





Dimensiones MIPG Fuente: Micrositio MIPG Función Pública



6. FASES DE IMPLEMENTACIÓN

Con base en la Circular 012 de 2018 expedida por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y la Veeduría Distrital se expresa que: *"con miras a asegurar la implementación gradual y progresiva del modelo en las Entidades Distritales, se prevé surtir, bajo la coordinación de la Secretaría General y con el acompañamiento de la Veeduría Distrital, una estrategia de ejecución estructurada en cuatro fases"*...

A Alistamiento



Actualmente
la UAECOB
Se
encuentra
en esta fase

B Direccionamiento



C Implementación



D Seguimiento



7. ACTIVIDADES DE IMPLEMENTACIÓN AL INTERIOR DE LA UAECOB

Por parte de la Unidad Administrativa del Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá se designó una persona de Planta con el cargo de Profesional Especializado Cód. 222 integrante de la Oficina Asesora de Planeación quien se encuentra liderando la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

De las 4 fases para la adopción e implementación del Modelo, la UAECOB se encuentra en la primera fase "alistamiento" el cual se encuentra regulado por la Circular 012 de 2018 de la Secretaría General de la Alcaldía y la Veeduría Ciudadana.

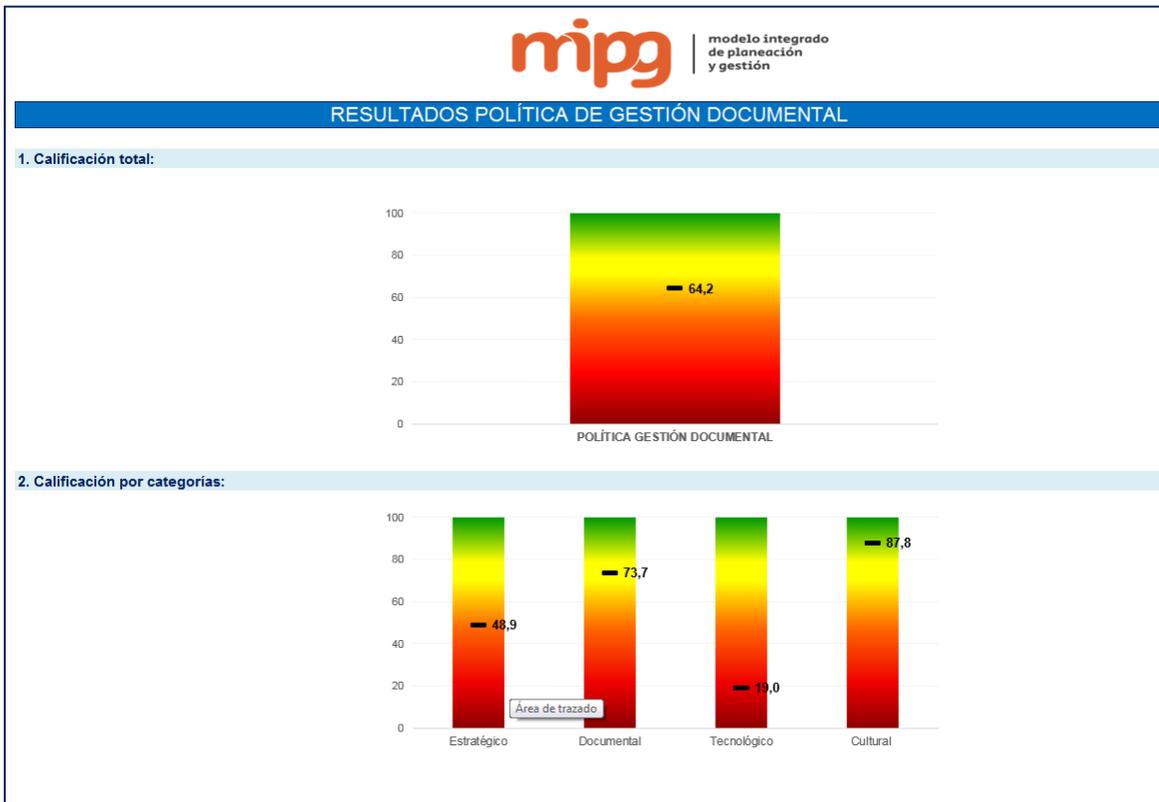
Con base en esta primera fase se ha asistido a las diferentes capacitaciones programadas por el DAFP y la Secretaria General para obtener los conocimientos sobre el modelo y sus dimensiones y así poder tener una visión más clara de lo que se debe realizar para la adecuada implementación y afrontar cada una de estas dimensiones.

Al igual, se han desarrollado seis (6) actas de reuniones al interior de la UAECOB donde se ha tratado el tema de la Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión,

A la fecha se han realizado el diligenciamiento de 3 autodiagnósticos de las 7 dimensiones del Modelo, de los cuales 2 se hicieron con corte al 31 de marzo de 2018 (Gestión Documental y Control Interno) y 1 (Gestión Humana) se realizó con corte al 30 de abril de 2018, herramienta que sirve para conocer el estado de madurez de cada una de las entidades del Distrito y como autocontrol para la gestión de cada una de ellas. Estas se realizan a potestad de la Entidad dado a que son de gestión y seguimiento; sin embargo, con respecto al Autodiagnóstico de Gestión de Talento Humano el Servicio Civil solicitó que se remitiera el resultado de dicho autodiagnóstico con plazo para enviarlo el 15 de mayo de 2018.

Para la unidad se obtuvieron los siguientes resultados en los 3 autodiagnósticos adelantados:

GESTION DOCUMENTAL



Fuente: Matriz Autodiagnóstico de Gestión - Política de Gestión Documental

En este autodiagnóstico fueron revisadas las 4 categorías según su puntaje de cumplimiento y fueron denominadas como No Conforme, Con Observaciones y Conforme en donde se identificó lo siguiente:

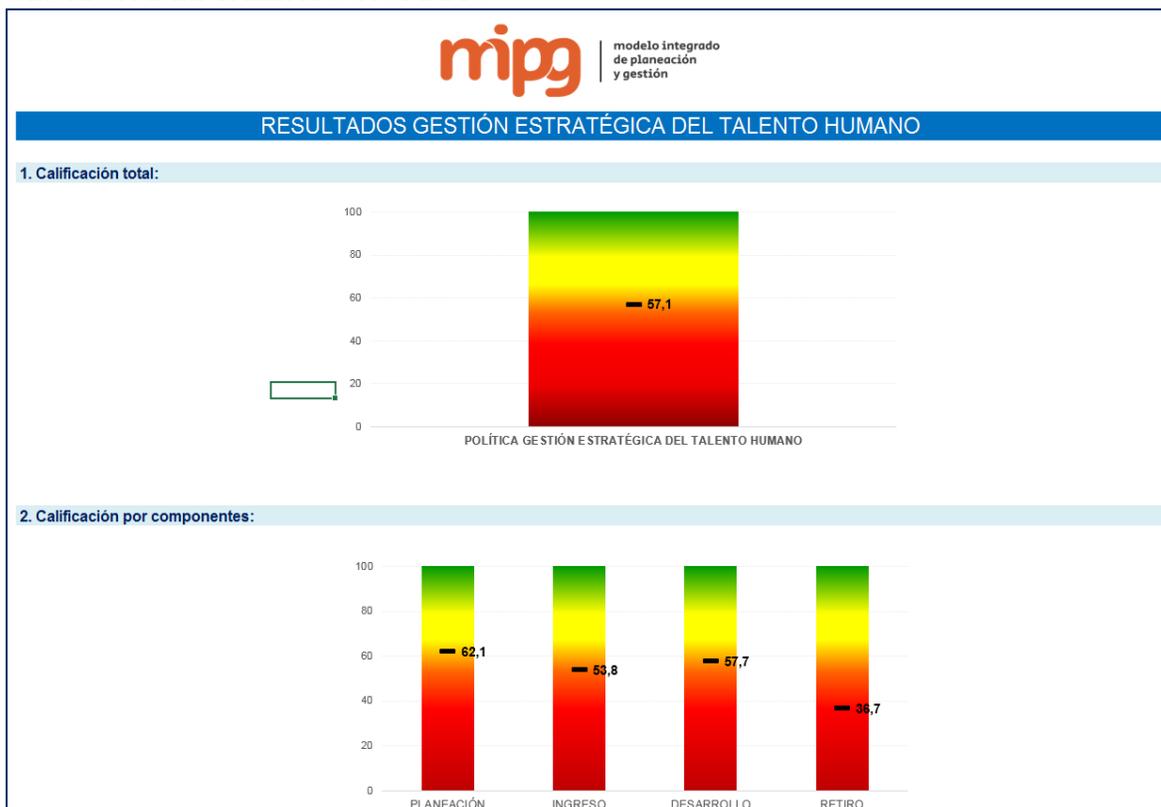
En la Categoría "Estratégico" se cuenta con 6 actividades de gestión las cuales terminaron como No conforme

En la categoría "Documental" se cuenta con 13 actividades de gestión de las cuales 6 actividades terminaron como No Conforme, 3 que a pesar de que cumplieron con el puntaje máximo quedaron Con Observaciones, 3 Conformes y 1 Que no Aplicable.

En la categoría "Tecnológico" Se cuenta con 5 actividades de gestión las cuales quedaron como No conforme

En la última categoría "Cultural" Cuenta con 4 Actividades de Gestión de las cuales 1 quedo en estado No Conforme y las 3 restantes como Conforme.

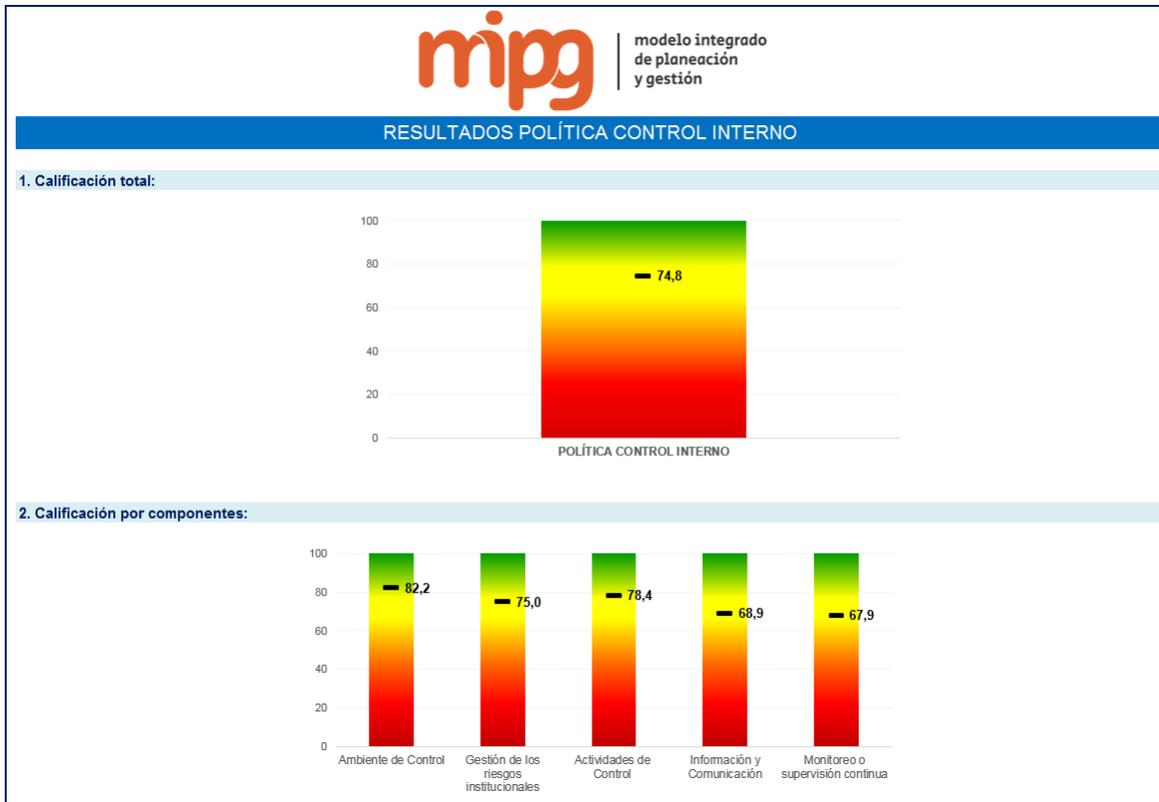
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



Fuente: Matriz Autodiagnóstico de Gestión - Política de Gestión Estratégica Talento Humano

En este autodiagnóstico fueron revisados 4 componentes Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro; este último tuvo la calificación más baja dado a que el 66,7% de las actividades de gestión estuvieron con una puntuación igual a 20 lo que afecto considerablemente la calificación final.

CONTROL INTERNO



Fuente: Matriz Autodiagnóstico de Gestión - Política de Control Interno

En este autodiagnóstico fueron revisados 5 componentes Ambiente de Control, Gestión de los riesgos institucionales, Actividades de Control, Información y Comunicación Y Monitoreo o supervisión continua.

En este autodiagnóstico se pudo identificar que los 5 componentes tuvieron un puntaje superior al 50% y de las actividades de gestión solo 1 "Responder por la fiabilidad, integridad y seguridad de la información, incluyendo la información crítica de la entidad independientemente de cómo se almacene" tuvo un porcentaje de madurez del 33% dado a que no se evidenció en actas del comité de coordinación de control interno ni comité directivo relacionado con el seguimiento al MSPI Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información.

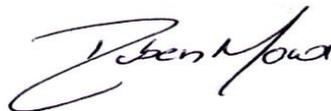
Los demás autodiagnósticos se tienen programados realizar de acuerdo al cronograma interno establecido por el profesional designado para coordinar la implementación. Estos autodiagnósticos se esperan terminar en el mes de septiembre de la actual vigencia.

8. CONCLUSIONES

A pesar de que se están realizando diferentes actividades para la adopción del modelo, se observa que se han presentado retrasos para la toma de decisiones, esto dado a que se observó que no se socializaron los resultados de los autodiagnósticos a las partes interesadas, como tampoco se tiene claro las acciones a realizar para las actividades de gestión que obtuvieron resultados "con observaciones o No conformes" de acuerdo a cada matriz evaluada, para lo cual es importante que se maneje una misma línea de comunicación y trabajo en equipo para así fortalecer estas fases de adopción del MIPG al interior de la unidad.

9. RECOMENDACIONES

- ❶ Es importante que los líderes de procesos tengan conocimiento de los resultados de las diferentes mediciones que se realizan con base en la implementación del MIPG por lo cual se recomienda que se socialicen a las partes interesadas los resultados de las evaluaciones de monitoreo y demás pertenecientes al Modelo.
- ❷ Se recomienda seguir generando avances en la documentación, actualización e implementación de los procesos y procedimientos de la Entidad para poder fortalecer la implementación del MIPG.
- ❸ Se recomienda que los responsables y líderes de los procesos y demás equipo de trabajo, realicen reuniones, mesas de trabajo, capacitaciones entre otros, con el fin de empezar con la articulación del MIPG en la entidad, previniendo y anticipando los riesgos que se puedan generar en este proceso de implementación.
- ❹ Se recomienda que desde la Alta Dirección se realicen estrategias con el fin de generar valor y sentido de pertenencia en el proceso de implementación del MIPG en todas sus etapas de elaboración y así fortalecer el conocimiento y gestión de las dependencias.
- ❺ Se recomienda que para las capacitaciones programadas por la Secretaria General de la Alcaldía de Bogotá junto con el DAFP pueda asistir una persona designada por cada proceso, área, dependencia y/o subdirección, con el fin de que se maneje la misma información y se pueda crear la cultura dentro de la UAECOB



RUBÉN ANTONIO MORA GARCÉS
Jefe Oficina de Control Interno

Proyecto: Camilo Andrés Caicedo Estrada – Tecnólogo OCI Cto 095-2018