

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACION A LA GESTIÓN		
	Informe pormenorizado SCI		
	Código: PV01-PR03-F03	Versión 1.0	

Entidad: SECRETARIA DISTRITAL DE MOVILIDAD -SDM
Fecha: 09-03-2017

Módulo de Control de Planeación y Gestión
1.1 Componente Talento Humano
Avances
1. Ética Mediante la resolución 259 del 7 de septiembre de 2016, se actualizó el comité de ética de la SDM con el nuevo grupo de gestores de la entidad, el cual ésta compuesto con personal únicamente de planta y son ellos quienes delegan el gestor de ética de la entidad. • En el mes de noviembre de 2016, se realizó actividad "JINGLE TEP" donde cada dependencia, de acuerdo con sus funciones creó un jingle utilizando los valores y principios del código de ética. • Durante el periodo evaluado el comité de ética junto con la Oficina Asesora de Planeación -OAP definieron hacer un ejercicio de socialización de valores al interior de la entidad, con el fin de que participen los funcionarios indicando con cuales valores se sienten identificados, y así tener esta información como insumo para una nueva refrendación y adopción del nuevo código de ética para la vigencia 2017. • El proyecto del nuevo código de ética 2017, se encuentra en revisión y ajustes por parte de la OPA para emitir versión final, proceder a su publicación y socialización. • Como estrategia de divulgación se realizó la entrega de 1000 agendas institucionales entre los funcionarios y contratistas de la entidad. La cual contiene los principios y valores éticos de la Secretaría. • En el plan anticorrupción y de atención al ciudadano PAAC 2017, se definió el cronograma de las actividades previstas a desarrollar en la vigencia, con el fin de seguir trabajando y promocionando los principios y valores del código de ética y con base en ello fortalecer la transparencia y las buenas prácticas en cada uno de los actos que realice un servidor de la Secretaría de Movilidad dentro y fuera de ella. • A la fecha se cuenta con la propuesta del plan de acción definido por el comité de ética de la entidad para la vigencia 2017.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACION A LA GESTIÓN		
	Informe pormenorizado SCI		
	Código: PV01-PR03-F03	Versión 1.0	

2. Plan Institucional de formación y Capacitación -PIC

Durante el periodo evaluado, se realizaron las siguientes capacitaciones:

S/E DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC 2016-2017	TEMA	FECHA DE EJECUCION	DURACION	No. PARTICIPANTES	TIPO DE EVENTO	FUENTE
ORGANIZACIONAL	RESOLUCION DE CONFLICTOS	3-nov-2016	2 HORAS	8	SEMINARIO	ARL POSITIVA
ORGANIZACIONAL	COMUNICACIÓN ASERTIVA	4-nov-2016	2 HORAS	8	SEMINARIO	ARL POSITIVA
ORGANIZACIONAL	CAPACITACION Acdo 565/16	8-nov-2016	4 HORAS	10	SEMINARIO	DASCD - CNSC
ORGANIZACIONAL	ALIMENTACION SALUDABLE	4-nov-2016	3 HORAS	8	TALLER	INTERMEDIARIO ENTRE ARL Y SOM
ORGANIZACIONAL	DERECHO A LA SALUD	9-10/11/2016	16 HORAS	1	FORO	CTC SECCIONAL BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA
JURIDICO	NEGOCIACION COLECTIVA EN EL SECTOR PUBLICO COLOMBIANO	16-17-18/11/2016	24 HORAS	2	CURSO	OTI
MISSIONAL	MOVILIDAD Y AMBIENTE URBANO PARA LA FELICIDAD	23-nov-2016	1 HORA	por establecer con el ofertante	SESION TEMATICA	DIRECCION SEGURIDAD VIAL
ORGANIZACIONAL	LEY DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACION	23-nov-2016	1 HORA	por establecer con el ofertante	CONFERENCIA	SECRETARIA DE TRANSPARENCIA A PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA
JURIDICO	CONTRATACION ESTATAL	6-dic-2016	8 HORAS	10	SEMINARIO	SECRETARIA JURIDICA DISTRITAL
ORGANIZACIONAL	NUEVO SISTEMA TIPO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL PARA LOS SEVIDORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y EN PERIODO DE PRUEBA Acuerdo 565 de 2016	7-feb-2017	4 HORAS	2	CONFERENCIA	DASCD - CNSC
ORGANIZACIONAL	NUEVO SISTEMA TIPO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL PARA LOS SEVIDORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y EN PERIODO DE PRUEBA Acuerdo 565 de 2017	9-feb-2017	4 HORAS	por establecer con el ofertante	CONFERENCIA	DASCD - CNSC
ORGANIZACIONAL	NUEVO SISTEMA TIPO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL PARA LOS SEVIDORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y EN PERIODO DE PRUEBA Acuerdo 565 de 2018	10-feb-2017	4 HORAS	por establecer con el ofertante	CONFERENCIA	DASCD - CNSC
ORGANIZACIONAL	GESTIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	15-feb-2017	4 HORAS	por establecer con el ofertante	TALLER	DASCD
ORGANIZACIONAL	NUEVA METODOLOGIA PARA LA GESTION DEL RENDIMIENTO DE LOS GERENTES PUBLICOS ACUERDOS DE GESTION	16-feb-2017	4 HORAS	por establecer con el ofertante	CONFERENCIA	DASCD - CNSC
ORGANIZACIONAL	NUEVO SISTEMA TIPO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL PARA LOS SEVIDORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y EN PERIODO DE PRUEBA Acuerdo 565 de 2018	21-feb-2017	4 HORAS	por establecer con el ofertante	CONFERENCIA	DASCD - CNSC
ORGANIZACIONAL	PREVENCIÓN EN RIESGOS LABORALES	16-feb-2017	2 HORAS	138	CONFERENCIA	ARL POSITIVA
ORGANIZACIONAL	NUEVA METODOLOGIA PARA LA GESTION DEL RENDIMIENTO DE LOS GERENTES PUBLICOS ACUERDOS DE GESTION	27-feb-2017	4 HORAS	2	SEMINARIO	DASCD - CNSC

3. Inducción y reinducción

- Para la vigencia 2016, se estructuró el programa de inducción y reinducción de SDM, aprobado de acuerdo al acta del comité de capacitación, bienestar social e incentivos del 30 de julio, en el cual se definen las actividades a realizar y las fechas propuestas, éste documento se encuentra publicado en



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
PROCESO DE CONTROL Y EVALUACION A LA
GESTIÓN

Informe pormenorizado SCI

Código: PV01-PR03-F03

Versión 1.0



**Sistema Integrado
de Gestión Distrital**

la intranet de la SDM, adicionalmente se tiene documentado e implementado el PA02-PR10 procedimiento de inducción, reinducción y entrenamiento en el puesto de trabajo versión 1 del 12/05/2016.

- La entidad elaboró un curso virtual por cada uno de los subsistemas, incluyendo el tema de Inducción y Reinducción, con el objeto que los servidores ingresen a la plataforma MOODEL y desarrollen las actividades previstas, actualmente se está trabajando en la construcción de las preguntas a realizar una vez se ejecute el curso virtual.
- El proceso de Talento Humano se encuentra en los procesos de planeación de la Inducción. Ya se están cargando en Moodle los cuestionarios de retroalimentación del ejercicio. Esto se puede consultar en el siguiente link: <http://192.168.100.86/moodle/course/view.php?id=30>

4. Programa de bienestar e incentivos

A través, de la resolución 041 del 30 de marzo de 2016 se adopta el programa de bienestar social y el plan de incentivos para las (los) servidoras (es) de la Secretaria Distrital de Movilidad, en el cual se define los objetivos, políticas, beneficiarios, compromisos entre otros, se encuentra vigente hasta el 30 de marzo de 2017.

http://intranetsdm.movilidadbogota.gov.co:7778/pls/portal/docs/PAGE/INTRANET/SDM/TALENTO%20HUMANO%20SCI/RESOLUCION%20NO.%20041%20DEL%2030%20DE%20MARZO%20DE%202016_0.PDF.

Para el periodo evaluado, se evidencia la realización de las siguientes actividades de bienestar

	TEMA	FECHA DE EJECUCION	BENEFICIARIOS
5	VACACIONES RECREATIVAS NIÑOS DE 0 A 12 AÑOS	5-7/12/2016	43
6	JORNADA DE RECONOCIMIENTOS	09/12/2016	70
7	VACACIONES PARA ADOLESCENTES - BOLETAS DE CINE	12-24/12/2016	54
8	CIERRE DE GESTION	13/12/2016	1200
9	CURSO DE ARREGLO NAVIDEÑO	15/12/2016	80
10	CONCURSO DECORACION NAVIDEÑA	5-18/12/2016	18 decoraciones
11	NOVENAS NAVIDEÑAS	16-23/12/2016	TODA LA SDM
12	AGUINALDO NAVIDEÑO	15-24/12/2016	110
13	CUMPLEAÑOS	CADA MES	

Plan de bienestar e incentivos para las (los) servidoras (es) de la SDM, adoptado mediante resolución 041 del 30 de marzo de 2016 se cumplió en su totalidad.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		 Sistema Integrado de Gestión Distrital
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACION A LA GESTIÓN		
	Informe pormenorizado SCI		
	Código: PV01-PR03-F03	Versión 1.0	

http://intranetsdm.movilidadbogota.gov.co:7778/pls/portal/docs/PAGE/INTRANET_SDM/TALENTO%20HUMANO%20SCI/RESOLUCION%20NO.%20041%20DEL%2030%20DE%20MARZO%20DE%202016_0.PDF

5. Manual de funciones

- En el siguiente link http://intranetsdm.movilidadbogota.gov.co:7778/portal/page?_afz=35,196349&dad=portal&schema=PORTAL, se encuentra la Resolución 442 de 2015, a través de la cual se adoptó el Manual de Funciones de la entidad, en el periodo evaluado mediante la resolución 025 del 01 de febrero de 2017, se realizaron ajustes a la planta de personal incluyendo disciplinas académicas en cargos de la SDM.

6. Evaluación del desempeño

- Teniendo en cuenta que en virtud del Acuerdo 565 de 2016, la SDM no debe expedir la Resolución anual para definir factores para acceder al nivel sobresaliente, profirió la Resolución 18 del 31 de enero de 2017, a través de la cual se adopta a partir del 1 de febrero de 2017 el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba establecido mediante Acuerdo No. 565 del 25 de enero de 2016 por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC - y las normas que lo modifiquen, sustituyan o reglamenten, en tanto la Secretaría Distrital de Movilidad desarrolle, valide y/o adopte el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de conformidad con la normatividad vigente sobre la materia.
- La entidad durante el mes de enero y febrero, remitieron vía comunicación interna tips sobre la fecha de realizar la calificación de la evaluación del desempeño y la fecha máxima de concertar objetivos.

Dificultades

1. Ética

- Para el periodo evaluado no hay registros de reuniones por el comité de ética, situación que no permite evidenciar el cumplimiento a los lineamientos establecidos en la resolución 175 del 17 de marzo de 2015, en cuanto a la periodicidad en que se debe reunir el comité 1 vez cada 2 meses.
- Desde el 28 de febrero de 2016, está pendiente la aprobación e inicio de actividades propuestas en el plan de acción definido por el comité de ética de la entidad para la vigencia 2017
- No se observa cumplimiento del 100% del plan de acción para la vigencia 2016, toda vez que no fue posible evidenciar "la evaluación de las actividades realizadas en esa vigencia", la cual se encontraba prevista para

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		 Sistema Integrado de Gestión Distrital
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACION A LA GESTIÓN		
	Informe pormenorizado SCI		
	Código: PV01-PR03-F03	Versión 1.0	

realizarse en el mes de diciembre.

2. Plan Institucional de formación y capacitación -PIC

- La Resolución 493 del 22 de junio de 2015, a través de la cual se adoptó el Plan Institucional de formación y capacitación, para la vigencia 2015-2016, estuvo vigente hasta diciembre de 2016, en la actualidad la Entidad se encuentra elaborando la nueva resolución que regirá en la presente vigencia, para la cual se deben tener en cuenta los siguientes aspectos: resultados de evaluación del desempeño laboral, auditorías, encuesta, informe de clima laboral, informe de riesgo psicosocial y reporte de asuntos disciplinarios, entre otros, aspectos.
- El PIC, se encuentra documentado en el PA02-PR05 procedimiento para desarrollar el plan de capacitación, del 12 de mayo de 2016, el cual no tiene modificaciones a la fecha.
- http://intranetsdm.movilidadbogota.gov.co:7778/pls/portal/docs/PAGE/INTRANET_SDM/TALENTO%20HUMANO%20SIG/TAB245620/PA02
- De acuerdo con el cronograma 2016 del PIC, no se dio cabal cumplimiento al mismo, toda vez que se presentaron diferencias conceptuales en lo atinente a la contratación de capacitaciones y no se pudo adelantar un convenio interadministrativo con UPTC: Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. Las capacitaciones que se adelantaron, fue por invitaciones que realizaran otras entidades
- El no cumplimiento del PIC, a raíz de la diferencia conceptual en la contratación que tenía por objeto la capacitación, situación que conllevó a no suplir las necesidades de capacitación, de conformidad con los requerimientos de los funcionarios y la entidad

3. Inducción y Reinducción:

- En la intranet del Subsistema de Control Interno -Talento Humano, se evidencia desactualización de la información, entre aspectos a resaltar se encuentra publicado el PA01-PR017 procedimiento de inducción, reinducción y entrenamiento en el puesto de trabajo, el cual no corresponde a el actual que es el PA02-PR10.
- Durante el periodo evaluado, no se realizaron actividades de inducción y reinducción.
- De conformidad con los lineamientos del PA02-PR10 procedimiento de inducción, reinducción y entrenamiento en el puesto de trabajo versión 1 del 12/05/2016 *"el personal que ingresa a la Entidad debe ser sometido al proceso de inducción en un término no superior a cuatro meses contados a partir de su vinculación"*. Situación que sugiere que el proceso de inducción que debía hacerse a los temporales que ingresaron en diciembre, estaría

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. GOBIERNO DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		 Sistema Integrado de Gestión Distrital
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACION A LA GESTIÓN		
	Informe pormenorizado SCI		
	Código: PV01-PR03-F03	Versión 1.0	

dentro del término, sin embargo, dado que su nombramiento es hasta el 31 de marzo, la Entidad no daría cumplimiento a la finalidad del procedimiento. La inducción se tiene prevista para el mes de marzo en diferentes jornadas, tiene una duración seis horas.

- Continúa la dificultad relacionada con lo definido "Procedimiento de Inducción-Reinducción y Entrenamiento en Puesto de Trabajo" PA02-PR10 la inducción y entrenamiento en los puestos de trabajo para los contratista es responsabilidad de cada supervisor del contrato, actividad que no se realiza de manera sistemática para el 100% de los contratistas que ingresan a la Entidad
- Continúa la dificultad relacionada el "Procedimiento de Inducción-Reinducción y Entrenamiento en Puesto de Trabajo" PA02-PR10 no es claro los casos en que se debe realizar los entrenamientos en el puesto de trabajo, el tiempo es que se deben realizar y la necesidad de conservar registros de está actividad, así como el lugar donde deben ser conservados dichos registros
- Continúa la dificultad relacionada con lo definido en el "Procedimiento de Inducción-Reinducción y Entrenamiento en Puesto de Trabajo" PA02-PR10, no es clara la política relacionada con la valoración por parte del Comité de capacitación, bienestar social e incentivos, a la justificación de las inasistencias a las actividades de inducción para que con base en esto determinar el reporte de dicho incumplimiento a la Oficina de Asuntos disciplinarios para lo de su competencia

4. Programa de bienestar e incentivos

El contrato 016-1201 suscrito con la empresa bosques chispazos, para desarrollar las actividades de bienestar se firmó hasta el 25 de noviembre de 2016, circunstancia que generó la reprogramación de las actividades previstas en el cronograma elaborado por la entidad.

6. Evaluaciones de desempeño

El 86% de las dependencias remitieron a la Subdirección Administrativa, las evaluaciones de desempeño de los servidores de la SDM.

7. Acuerdos de gestión

El 24 de febrero de 2017, se actualizo el PA02-PR21 procedimiento de acuerdos de gestión versión 3,0, para adecuarlo con la nueva Guía Metodológica de la Función Pública.

1.2 Componente Direccionamiento Estratégico

Avances

1. Plataforma estratégica

- La actualización de la plataforma estratégica en SDM es una fuente para dinamizar la gestión de la entidad.
- La entidad mantiene y mejora su sistema de gestión de la calidad

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE PLANEACIÓN	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		 Sistema Integrado de Gestión Distrital
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACION A LA GESTIÓN		
	Informe pormenorizado SCI		
	Código: PV01-PR03-F03	Versión 1.0	

certificado la norma técnica Colombia ISO 9001:2008 para la "Prestación del servicio de cursos de pedagogía para infractores a las normas de tránsito y transporte en la ciudad de Bogotá".

- La entidad avanza de acuerdo con el plan de trabajo definido en la implementación del nuevo marco contable.
- A diciembre 31 de 2016 se mantuvo la articulación a la Plataforma Estratégica de la Resolución 406 de 2014. A partir de Enero de 2017 se incluyeron los componentes de Misión y Visión, así como los objetivos estratégicos contenidos en la Resolución 310 de 2016
- A la fecha se mantiene la Resolución 310 de noviembre de 2016 mediante la cual se adoptó la misión y visión de la Entidad, adicional a ello se encuentra publicada en el vínculo http://intranetsdm.movilidadbogota.gov.co:7778/pls/portal/docs/PAGE/INTRANET_SDM/SISTEMA%20INTEGRADO%20DE%20GESTION%20SIG/TA_B320964/RESOLUCION%20310%20DE%202016.PDF
- Como estrategias de divulgación de la misión y la visión se realizó una encuesta mediante correo electrónico en el mes de diciembre con la participación de 107 servidores.
- Como estrategia de divulgación en información del SIG se realizaron agendas institucionales, las cuales se han entregado cerca de 1,100.
- Se definieron y adoptaron los objetivos estratégicos mediante la Resolución 310 del 25 de noviembre de 2016.
- Como estrategia de difusión de los objetivos institucionales se realizó encuesta mediante correo electrónico con la participación de 161 servidores públicos.
- Para el mes de diciembre se realizó actualización al Procedimiento PE01-PR10 - con el cual se emitió el anexo 4: de lineamientos de operación en la elaboración y actualización del PAA el cual fue difundido al interior de las áreas técnicas que intervienen en el proceso.
- Se mantiene el mapa de procesos adoptados según Resolución 406 de septiembre de 2014, de acuerdo al resultado de la revisión de la plataforma estratégica por parte del equipo directivo, se podrá identificar la necesidad de la actualización de este documento.
- La Dirección de Servicio al Ciudadano - DSC, continuó con las mesas de trabajo con cada proceso misional, para definir las encuestas y la ficha técnica las cuales permiten identificar el muestreo por cada uno de los procesos misionales y así establecer la medición de la satisfacción de los clientes, igualmente se analizaron las pautas para definir las partes interesadas.
- La DSC cuenta con una matriz de consolidación de encuestas donde se encuentran los procesos misionales de la entidad, identificando el tipo de servicio, la descripción del mismo, el universo promedio de usuarios

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		 Sistema Integrado de Gestión Distrital
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACION A LA GESTIÓN		
	Informe pormenorizado SCI		
	Código: PV01-PR03-F03	Versión 1.0	

atendidos, el mecanismo de medición que se llevara a cabo, el usuario, las preguntas enfocadas a cada uno de los servicios, estas encuestas se aplicarán la ultima semana de marzo, exceptuando el proceso de seguridad vial que las realizará en el transcurso del mes de marzo.

- En el mes de marzo se realizará la tabulación de la información recopilada producto de la aplicación de las encuestas a la totalidad de los procesos misionales de la SDM, sin la inclusión del proceso de regulación y control ya que a la fecha no ha sido posible identificar los productos asociados al proceso.
- La empresa "Oportunidad Estratégica", elaboró la propuesta para la transformación del diseño institucional de la estructura orgánica al interior de las diferentes Secretarías del Distrito Capital, incluyendo la SDM, para lo cual la entidad va a validar a través de la contratación de un grupo interdisciplinario el documento elaborado, quienes realizaran, entre otras actividades, el levantamiento de cargas y manual de funciones.

2. Planes programas y proyectos

- Con corte a 30 de diciembre de 2016, se realizó seguimiento a la apropiación de recursos de inversión de la vigencia 2016 en el aplicativo SEGPLAN y se presentaron avance de los indicadores PMR.
- Se publica en intranet el seguimiento a diciembre 31 de los proyectos de inversión y sus metas en el marco del "PDD BOGOTA MEJOR PARA TODOS".
- Ya se encuentra en ejecución y seguimiento el POA para cada proyecto de inversión formulado en el marco del PDD BMPT 2016-2020 con seguimiento a diciembre 31 de 2016
- Se finalizó el seguimiento a la ejecución de reservas del PDD Bogotá Humana en diciembre 2016. Para 2017 se cuenta con la inclusión en el POA de las reservas constituidas en 2016 para el PDD BMPT
- Para los Planes Operativos Anuales se tiene la Sección 3. Metas Producto donde se evidencia la articulación de cada proyecto de inversión a las metas propuestas en el PDD BMPT, con su respectiva programación para el cuatrienio y seguimiento a diciembre 2016. El primer seguimiento a 2017 se realizará en el mes de abril.
- Al cierre de diciembre se realizó y consolidó el P.A.A con corte a esta fecha y se verificó su cumplimiento y avance con el presupuesto y metas de cada uno de los proyectos de inversión, existen los informes de cierre y de seguimiento en la base de archivos de la OAP.
- Para enero y febrero de 2017 se inició con el cargue y publicación en las páginas de contratación pública para iniciar la ejecución del PAA 2017 que aplicará en la nueva vigencia.
- Actualmente la SDM tiene definido 11 proyectos de inversión, cada indicador tiene definida una hoja de vida, en la cual se registra el

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE GESTIÓN LOCAL	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		 Sistema Integrado de Gestión Distrital
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACION A LA GESTIÓN		
	Informe pormenorizado SCI		
	Código: PV01-PR03-F03	Versión 1.0	

seguimiento realizado por el dependencia responsable y debe ser reportado a la OAP de acuerdo con la periodicidad establecida, para su consolidación y publicación trimestralmente en la intranet de la entidad

Dificultades

1. Plataforma estratégica

- Teniendo que la actualización de la plataforma estratégica fue aprobada el 25 de noviembre de 2016 se observa que los servidores aún no poseen el entendimiento total de la misión, visión y objetivos estratégicos.
- No se cuenta con las encuestas que permiten identificar los productos y servicios asociados al proceso de regulación y control de la SDM.

1.3 Componente Administración del Riesgo

Avances

- Actualmente se está realizando una revisión y actualización de la metodología para la administración de riesgos por procesos, de gestión y corrupción, lo anterior a partir de los lineamientos dados en capacitación por el DAFP y en concordancia con Presidencia de la República.
- En cumplimiento de lo establecido en el PV01-PR07 Procedimiento para la gestión de riesgos, para el mes de diciembre los procesos realizaron el seguimiento de autoevaluación a los mapas de riesgos y para el mes de enero de 2017 la OCI en cumplimiento de su rol evaluador, hizo el seguimiento a los mapas de riesgos de los procesos y de corrupción, resultados que fueron retroalimentados a los líderes de procesos y publicados en la intranet y en la página WEB de la Entidad respectivamente.
- Con relación a la divulgación y socialización de los riesgos institucionales y por procesos, la Oficina Asesora de Planeación, ha venido efectuado mesas de trabajo, acompañamientos, asesorías y socializaciones de los mapas de riesgos con los equipos operativos de los diferentes procesos, en la vigencia evaluada
- Se realizó revisión del mapa de riesgos de corrupción para la vigencia 2017 con cada uno de los procesos y la oficina asesora de planeación de acuerdo a los lineamientos establecidos por la misma
- En la política de administración del riesgo no se ha incluido espacios para definir el alcance y la periodicidad para la realización de los seguimientos.
- En el mapa de riesgos por procesos no se evidencia un campo que permita asociar los objetivos estratégicos, para que sean considerados al momento de la identificación de los riesgos. Así mismo un campo que identifique los indicadores de efectividad, teniendo en cuenta que sólo se observan indicadores de eficacia.
- En la metodología establecida para la administración de los riesgos no se

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		 Sistema Integrado de Gestión Distrital
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACION A LA GESTIÓN		
	Informe pormenorizado SCI		
	Código: PV01-PR03-F03	Versión 1.0	

ha definido un mecanismo que facilite la identificación de los riesgos prioritarios

- En el mapa de riesgos institucional no se observa la inclusión de la totalidad de los riesgos de corrupción.
- Se tiene publicado en la intranet de la entidad el mapa de riesgos institucional, que reúne todos los riesgos por procesos de la entidad, el cual no se ajusta a lo establecido en la Guía para la Administración del Riesgo, emitida por el DAFP, que consagra que este mapa debe consolidar los riesgos de mayor impacto y probabilidad, así como los riesgos de corrupción

Módulo Control de Evaluación y Seguimiento

2.1 Componente Autoevaluación Institucional

Avances

En el mes de enero los diferentes líderes de los Subsistemas determinaron Planes Gerenciales, para vigencia 2017, identificando objetivos específicos y actividades orientadas a mejorar el subsistema que lideran.

La oficina de Control Interno realizó seguimiento a la ejecución y cumplimiento de los POA- BMPT para la vigencia 2016 en el mes de diciembre.

La oficina de Control Interno realizó seguimiento a la ejecución y cumplimiento de los POA - BMPT y BH para la vigencia 2016 en el mes de enero, estableciendo el cumplimiento de los planes, programas y proyectos, y como resultado de dicho seguimiento los procesos responsables suscriben los correspondientes planes de mejoramiento.

La Oficina de Control Interno, para el mes de enero 2017 realizó evaluación a la gestión por dependencias donde se verificó el cumplimiento y ejecución de los indicadores planteados para los proyectos con y sin inversión.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		 Sistema Integrado de Gestión Distrital
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACION A LA GESTIÓN		
	Informe pormenorizado SCI		
	Código: PV01-PR03-F03	Versión 1.0	

2.2 Componente de Auditoría Interna

Avances

Con relación a la presentación de informes a cargo de la OCI, se observa el siguiente comportamiento: v

En noviembre se presentaron seis (6) informes así:

1. Informe pormenorizado de Evaluación Sistema de control Interno SCI A DAFP,

2. Informe asuntos disciplinarios del Distrito Capital - (Directiva 003 de 2013);

3. Seguimiento al reporte de la cuenta mensual en el SIVICOF de la Contraloría Distrital de Bogotá. (Resolución Contraloría D 011 de 2014)

4. Reporte ejecución plan operativo anual POA -OCI.

5. Seguimiento al plan anual de adquisiciones PAA.

6. Evaluación al fortalecimiento de la transparencia y prevención de la corrupción (decreto 371 de 2010). En diciembre se presentaron cuatro (4) informes así:

1. Seguimiento al reporte de la cuenta mensual en el SIVICOF de la Contraloría Distrital de Bogotá. (Resolución Contraloría D 011 de 2014);

2. Seguimiento al plan anual de adquisiciones PAA, 3. Reporte ejecución plan operativo anual POA -OCI; 4. Evaluación a la gestión sobre quejas, sugerencias y reclamos.

En año 2017 enero se presentaron seis (6) informes así: 1. Evaluación institucional gestión dependencias, 2. Evaluación sistema control interno contable a CGN, 3. Seguimiento implementación plan anticorrupción y de atención al ciudadano institucional. (corte 31 dic), 4. Informe gestión Oficina de Control Interno, 5. Informe seguimiento riesgos por proceso e institucional y de corrupción (corte 31 dic) y 6. Seguimiento al reporte de la cuenta mensual en el SIVICOF.

En febrero 12 informes así: 1. Evaluación sistema de control interno - SCI, Informe ejecutivo anual al DAFP. 2. Reporte plan de mejoramiento institucional al SIVICOF 3. Seguimiento al reporte de la cuenta anual en el SIVICOF 4. Causas que impactan los resultados gestión presupuestal, contractual y física. (corte 31 dic) 5. Seguimiento y avances implementación SIG (corte 31 dic) 6. Reporte informe OCI (corte 31 dic) 7. Evaluación a las medidas sobre austeridad del gasto (corte 31 dic) 8. Evaluación a la gestión sobre quejas, sugerencias y reclamos (corte 30 dic), Informe de seguimiento Planes Mejoramiento Dirección Archivo Distrital (1), Seguimiento ejecución presupuestal y estados financieros (corte 31 dic), Seguimiento a la implementación Ley transparencia (nov-dic), Seguimiento al plan anual de adquisiciones PAA (corte ene)

Con relación a los seguimientos realizados por la OCI, se observa el siguiente comportamiento:

En el periodo auditado se realizó reporte mensual a cada uno de los Subsecretarios, Jefes de Oficina, Directores y Subdirectores, informando sobre el estado de las acciones de mejora a cargo de cada uno de ellos y sobre el

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		 Sistema Integrado de Gestión Distrital
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACION A LA GESTIÓN		
	Informe pormenorizado SCI		
	Código: PV01-PR03-F03	Versión 1.0	

seguimiento a la eficacia y efectividad de las mismas a realizarse en cada uno de los meses.

EL programa anual de auditorías internas se cumplido al 100% y en el mes de diciembre se la realizó la auditoría al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

Para el periodo evaluado se han recibido los siguientes ejercicios de auditoría por parte de la Contraloría PAD II: Evaluación a la gestión fiscal sobre los siguientes temas: Reporte de infractores a centrales de riesgo, bienes adquiridos en contratos de tecnología, ejecución de recursos a través de convenios suscritos con la Policía, desintegración física de vehículos, irregularidades relacionadas con la idoneidad de los contratistas, revocatorias de comparendos, bodegajes de módulos LEDS, arrendamientos de bodega para archivo de la entidad, seguimiento a la información del sistema de información contravencional SICON (1 de julio y 28 de agosto de 2016)

PAD III: Evaluación a la gestión fiscal sobre el contrato 1485 de 2014 "interventoría relacionada con la encuesta de movilidad" y otro si No. 4 al contrato 071 de 2007 " prestación de los servicios administrativos de los registros distritales automotor, de conductores, de tarjetas de operación para la SDM" (inició el 19 de septiembre y va la 30 de noviembre de 2016)

Dificultades

En el programa anual de auditorías no se observa la inclusión de metas y objetivos estratégicos

2.3 Componente Planes de Mejoramiento

Avances

Los procesos han incrementado la implementación de acciones de mejora (preventivas) producto de fuente autoevaluación del control.

Se observa que se encuentran diferencias en criterios para la periodicidad en el seguimiento a los planes de Mejoramiento Individual.

La entidad viene dando aplicación a lo establecido en el procedimiento PV01-PR04 procedimiento para la formulación y seguimiento de planes de mejoramiento (acciones correctivas, preventivas y de mejora) versión 3 del 29/09/2016 y al PV01-PR04-IN01 instructivo para la identificación de la causa raíz y definición de las acciones a implementar versión 1 del 24/08/2016, para la formulación de los Planes de Mejoramiento que se originan con ocasión a las auditorías realizadas.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACION A LA GESTIÓN		
	Informe pormenorizado SCI		
	Código: PV01-PR03-F03	Versión 1.0	

La entidad, viene dando aplicación a lo establecido en el procedimiento PV01-PR04 procedimiento para la formulación y seguimiento de planes de mejoramiento (acciones correctivas, preventivas y de mejora) versión 3 del 29/09/2016 y al PV01-PR04-IN01 instructivo para la identificación de la causa raíz y definición de las acciones a implementar versión 1 del 24/08/2016, para evaluar la eficacia y la efectividad de las acciones de mejora concertadas con los diferentes procesos evaluados.

La SDM maneja independientemente el plan de mejoramiento institucional el cual contiene las acciones originadas por hallazgos realizados por entes externos de control y adicionalmente el plan de mejoramiento por procesos, el cual contiene las acciones de mejora de origen interno, sobre dichos planes y de acuerdo al procedimiento e acciones correctivas, preventivas y de mejora, la OCI realiza seguimiento a la eficacia y efectividad de las acciones propuestas.

El resultado de la auditoría de Gestión realizado por la Contraloría se presenta en el siguiente cuadro, distribuido por tipo de incidencia:

AUDITORIA	TIPO DE HALLAZGO	CANTIDAD HALLAZGOS	NUMERO DE ACCIONES
Auditoria Desempeño Ciclo III - SIM-2016	Disciplinario	1	3
Auditoria Desempeño Ciclo III - Encuesta Movilidad	Disciplinario	2	4
Auditoria Desempeño Ciclo IV SITP	0	0	0
Total	-	3	7

El estado actual del PMP se presenta en el cuadro adjunto:

ESTADO ACCIONES	NUMERO HALLAZGOS	NUMERO ACCIONES
CON FECHA DE FINALIZACIÓN AL 28 NOVIEMBRE	8	15
CON FECHA DE FINALIZACIÓN AL 28 DICIEMBRE	41	78
CON FECHA DE FINALIZACIÓN AL 28 FEBRERO	40	78
EN EJECUCIÓN	116	163
Total general	209	346

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACION A LA GESTIÓN		
	Informe pormenorizado SCI		
	Código: PV01-PR03-F03	Versión 1.0	

Los seguimientos realizados por la OCI al PMP durante el mes de diciembre se relacionan a continuación. En total se realizó el seguimiento 84 acciones:

DEPENDENCIAS CON SEGUIMIENTO ACCIONES P.M.P	TOTAL
OFICINAS	
OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	8
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	6
OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO	4
OFICINA DE CONTROL INTERNO	8
OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES - OFICINA DE INFORMACIÓN SECTORIAL	1
OFICINA DE CONTROL INTERNO - OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	2
SUBSECRETARIA DE GESTIÓN CORPORATIVA	
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	10
SUBDIRECCIÓN FINANCIERA	3
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	3
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA - DIRECCIÓN DE ASUNTOS LEGALES	3
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA - DIRECCIÓN DE TRANSPORTE E INFRAESTRUCTURA - DIRECCIÓN ESTUDIOS SECTORIALES	2
SUBSECRETARIA DE SERVICIOS	
SERVICIO AL CIUDADANO - TRANSPORTE E INFRAESTRUCTURA - GESTIÓN DEL TRÁNSITO - REGULACIÓN Y CONTROL - SEGURIDAD VIAL	1
DIRECCIÓN DE SERVICIO AL CIUDADANO	22
DIRECCIÓN DE CONTROL Y VIGILANCIA	2
SUBSECRETARIA DE POLÍTICA DE SECTORIAL	
DIRECCIÓN DE CONTROL Y VIGILANCIA	
DIRECCIÓN DE SEGURIDAD VIAL Y COMPORTAMIENTO DEL TRÁNSITO	4
DIRECCIÓN DE SEGURIDAD VIAL Y COMPORTAMIENTO DEL TRÁNSITO	1
DIRECCIÓN DE SEGURIDAD VIAL Y COMPORTAMIENTO DEL TRÁNSITO	
DIRECCIÓN DE CONTROL Y VIGILANCIA	1
OFICINA DE INFORMACIÓN SECTORIAL	3
Total general	84

Dificultades

Los procesos en algunos casos no remiten dentro del plazo estipulado en el procedimiento PV01-PR04 procedimiento para la formulación y seguimiento de planes de mejoramiento (acciones correctivas, preventivas y de mejora, los planes de mejoramiento).

Los procesos no cumplen dentro del plazo estipulado las acciones concertadas, circunstancia que implica que se presenten reprogramaciones al Plan de Mejoramiento por procesos.

No se evidencia reporte de seguimiento a las acciones definidas en el plan de mejoramiento institucional en el periodo evaluado.

Eje Transversal Información y Comunicación

Avances

- No se han implementado acciones de mejora como resultado de los ejercicios de evaluación de la rendición de cuentas, dado que esta no se realizó en el 2016 por cambio de administración.
- La SDM coloca a disposición de la ciudadanía en la página web el correo electrónico servicioalciudadano@movilidadbogota.gov.co para la recepción de peticiones, quejas y reclamos y de igual manera se puede encontrar el link a SDQS de la secretaria general, el cual es monitoreado

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		 Sistema Integrado de Gestión Distrital
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACION A LA GESTIÓN		
	Informe pormenorizado SCI		
	Código: PV01-PR03-F03	Versión 1.0	

permanentemente por la DSC.
La entidad a nivel interno cuenta con mecanismos de comunicación tales como: como redes sociales facebook, twitter, instagram youtube, adicional a ello una persona de cada una de las áreas cuenta con usuario y clave de SDQS mediante el cual se realiza seguimiento a los diferentes requerimientos y/o se re direcciona a la dependencia que le corresponda por competencia.
La SDM formuló el Plan Gerencial para la vigencia 2017 a cargo de la subdirección administrativa donde se incluyen las actividades a desarrollar como: fortalecer la cultura archivística de los funcionarios de la SDM, Implementar las TRD (actividad que inicio en la vigencia 2016 y continua para la presente), formular el plan institucional de archivos y la actualización del PGD y la formulación el Sistema Integrado de Conservación de Documentos.
La OAC en el periodo evaluado ha actualizado la totalidad de los procedimientos diez (10) donde se establecen los mecanismos de comunicación al interior de la entidad.
La Oficina Asesora de Comunicaciones conformó el comité de responsabilidad social el cual está compuesto por un miembro de cada dependencia, se establece los nuevos lineamientos en temas de responsabilidad social y se definió el nuevo plan estratégico de comunicaciones para los próximos 4 años. Esta acta de reunión fue aprobada por el secretario de movilidad
Mediante la resolución 195 del 04 de mayo de 2016 la SDM adopta las Tablas de Retención Documental de la Secretaria Distrital de Movilidad.
Se continúa trabajando con la empresa consorcio TQM para la organización, administración y manejo del archivo de gestión y central de la entidad, para el archivo existente entre el año 2007 y 2015, semanalmente se hacen reuniones de seguimiento a la ejecución del contrato con el contratista por parte del equipo de supervisión y la ordenadora del gasto de la Subsecretaría de Gestión Corporativa.
La entidad cuenta con sistemas de información que permiten controlar el recurso humano de la Entidad así: para nomina PERNO, para contratación SISCO, los cuales hacen parte del sistema ERP-SI CAPITAL.
Adicional a ello la entidad cuenta con los procedimientos y caracterizaciones de proceso en donde se encuentran descritos los recursos físicos, humanos, financieros y tecnológicos de acuerdo a la necesidad de cada uno.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		 Sistema Integrado de Gestión Distrital
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACION A LA GESTIÓN		
	Informe pormenorizado SCI		
	Código: PV01-PR03-F03	Versión 1.0	

La entidad si cuenta con un inventario de activos de la información el cual se actualizó en diciembre 2016 http://www.movilidadbogota.gov.co/web/informacion-clasificada-reservada publicado en la página web de la Entidad.
El inventario de activos fue socializado en diciembre 2016, toda vez que se publicó en la página web de la entidad en el siguiente link. http://www.movilidadbogota.gov.co/web/informacion-clasificada-reservada.
La entidad cuenta con un sistema de información denominado SAE-SAI donde se encuentra el inventario del estado del hardware y software de la misma.
Se han realizado al interior de la entidad capacitaciones para la implementación de las TRD, las cuales deben ser acogidas por cada dependencias para la información generada durante el año 2016
La OAC desde los diferentes canales de redes sociales identifican los diferentes tipos de usuarios que participan en las actividades de la entidad y temas de interés.
En este periodo la Oficina de Control Interno elaboró los siguientes tips: 1. "El Autocontrol"; 2- Roles en el MECI; 3. Roles en el MECI.
Esta información se divulgó por los canales institucionales y está disponible para consulta en la intranet, Subsistema de Control Interno.
La OCI mensualmente remite mediante el correo institucional tip's relacionados con la autoevaluación basados en el Modelo Estándar de Control Internos MECI 2014
Dificultades
No se encuentra documentado mecanismo que materialice los casos en que es utilizada la información interna y externa para la mejora de los procesos.
No se evidencia que exista integración entre el aplicativo las PQRS que ingresan virtual y las recibidas por correspondencia.
La entidad aún no cuenta con la aprobación de las tablas de Valoración Documental -TVD.
Se observa que existen demora en la actualización normativa aplicable en la página web de la entidad link transparencia.
La entidad no cuenta con software especializado para las diferentes actividades que se realizan desde la OAC, por el contrario es responsabilidad de los diseñadores traer su computador personal con los licenciamientos.
A pesar que se han realizado una migración del 90% de la información a la nueva página web, se presentan debilidades en los link publicados

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		 Sistema Integrado de Gestión Distrital
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACION A LA GESTIÓN		
	Informe pormenorizado SCI		
	Código: PV01-PR03-F03	Versión 1.0	

Estado General del Sistema de Control Interno

De acuerdo con los resultados se concluye que el sistema de control interno en la SDM, se mantiene y mejora de acuerdo con los recursos disponibles.

Ahora bien, con relación a las debilidades detectadas los responsables de los procesos deberán implementar las correcciones y acciones correctivas necesarias que eliminen las causas de las debilidades encontradas.

Se evidencia la intervención y articulación de todos los servidores de la entidad como responsables del control en el cumplimiento de sus funciones y durante los ejercicios de autoevaluación, buscando a través de ello con el cumplimiento de los objetivos institucionales y con estos aportando al cumplimiento de los fines del Estado.

Se puede afirmar que a través de la definición al interior de la entidad de políticas, métodos, procedimientos, mecanismos de prevención, verificación y evaluación, los parámetros de control la entidad ha avanzado en la corrección de las debilidades que se presentan en el quehacer institucional a través de una mejora continua.

Recomendaciones

- Evaluar la pertinencia de continuar con el buzón virtual "SI, DILO", toda vez existen otros medios, verbigracia correo institucional para la comunicación entre funcionarios y la entidad.
- Fortalecer los controles para el seguimiento en la ejecución de las actividades de capacitación, así como revisar y ajustar la estructuración del PIC para la próxima vigencia de manera que se contemplen los temas a desarrollar y adicionalmente se detallen las actividades a realizar y las dependencias involucradas y responsables, las fechas propuestas y el público objetivo para cada caso
- Definir plan de trabajo para la socialización de la nueva plataforma estratégica a todos los servidores de la entidad.
- Fortalecer el procedimiento Administración de Riesgos PV01-PR07 con el fin de incluir en la metodología aquellos aspectos identificados como debilidades.
- Incluir en el Programa Anual de Auditorías Internas espacios relacionados con las metas y objetivos estratégicos.
- Continuar fortaleciendo la publicación de información que produce la entidad para que se brinde un acceso oportuno y continuo a esta por parte de la ciudadanía en general y las partes interesadas. Por otro lado, en la presente vigencia realizar el ejercicio de rendición de cuentas teniendo en cuenta los nuevos requisitos normativos.

 ALCALDIA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. asociación del sector IV-20	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		 Sistema Integrado de Gestión Distrital
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACION A LA GESTIÓN		
	Informe pormenorizado SCI		
	Código: PV01-PR03-F03	Versión 1.0	

Continuar con la implementación del plan de mejoramiento definido relacionado con la implementación de las Tablas de Valoración Documental -TVD
Según lo definido en el "Procedimiento de Inducción-Reinducción y Entrenamiento en Puesto de Trabajo" PA02-PR10, es necesario revisar la política relacionada con la valoración por parte del Comité de capacitación, bienestar social e incentivos, a las justificación de las inasistencias a las actividades de inducción para que con base en esto determinar el reporte de dicho incumplimiento a la Oficina de Asuntos disciplinarios para lo de su competencia.
De acuerdo a lo definido "Procedimiento de Inducción-Reinducción y Entrenamiento en Puesto de Trabajo" PA02-PR10, definir mecanismos para garantizar la inducción y entrenamiento en los puestos de trabajo para los contratista, actividad que es responsabilidad de cada supervisor del contrato y que no se realiza de manera sistemática para el 100% de los contratistas que ingresan a la Entidad
Detallar en el "Procedimiento de Inducción-Reinducción y Entrenamiento en Puesto de Trabajo" PA02-PR10 los casos en que se debe realizar los entrenamientos en el puesto de trabajo, el tiempo es que se deben realizar y la necesidad de conservar registros de está actividad, así como el lugar donde deben ser conservados dichos registros.
Para el elemento de Acuerdos Compromisos y Protocolos Éticos, a partir de los lineamientos en que trabaja actualmente la función pública continuar con la participación del gestor ético de la entidad para la construcción del código de ética distrital
Para el componente de talento humano, se identifica la necesidad de fortalecer las actividades de socialización en todos los niveles de la Entidad del manual de funciones actualizado, dadas las múltiples modificaciones que ha tenido.
Agilizar el ajuste de la metodología para medición de las satisfacción de los usuarios que se realizar desde el proceso de Servicio al ciudadano, de manera tal que se puede aplicar y analizar información que permita conocer la percepción del ciudadano con relación a la totalidad de los productos que presta la SDM
Aprobar la Política de administración de riesgos mediante acto administrativo
Agilizar la revisión y actualización de la metodología a partir de los lineamientos dados en capacitación por el DAFP y a partir de los ajustes, realizar mesas de trabajo con los responsables procesos para revisar los mapas de riesgos tanto de proceso, de gestión y anticorrupción.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACION A LA GESTIÓN		
	Informe pormenorizado SCI		
	Código: PV01-PR03-F03	Versión 1.0	

- Continuar fortaleciendo los ejercicios de autocontrol y autoevaluación, como fuente para identificación de mejoras en los procesos

Aspectos por mejorar producto del análisis de los informes pormenorizados vigencia 2016 que le aplican a la SDM:

- Interiorizar en la alta Dirección la importancia de su rol dentro de los Sistemas de Control Interno y SIG.
- Robustecer la planta de personal, con talento humano técnico especializado y Operativo para el cumplimiento de la misionalidad.
- Fortalecer la Gestión Documental y manejo de archivo, tanto Histórico, de Gestión y Central, con recurso humano especializado, instalaciones adecuadas y sistema de control y seguridad documental.
- Implementar herramientas que faciliten la comunicación entre procesos
- Continuar con la implementación plataformas tecnológicas modernas que garanticen la seguridad de la información, la rendición de informes y el control de la gestión.
- Fortalecimiento de la Estructura Organizacional, para soportar las funciones establecidas en el Acuerdo 257/06


Jefe Oficina de Control Interno

Elaboró: Deicy A. Beltrán Ángel Profesional OCI, Viviana Durán Auditor contratista OCI