



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
MOVILIDAD
Metro de Bogotá S.A.

MEMORANDO
CÓDIGO GD-FR-018 V2

Fecha	13 de Noviembre de 2018	Consecutivo	GGE-OCI-ME-2018-0080
Para	Andrés Escobar Uribe Gerente General Empresa Metro de Bogotá		
De	Julián David Pérez Ríos Jefe Oficina de Control Interno Oficina de Control Interno		
Asunto	Informe Pormenorizado del Sistema de Control Interno EMB – Julio – Octubre 2018		

Respetado Dr. Escobar,

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, con toda atención anexó al presente el informe pormenorizado del sistema de control interno de la Empresa Metro de Bogotá para el cuatrimestre comprendido entre julio y octubre de 2018.

El resultado del seguimiento contenido en el presente informe está basado en la información y evidencias suministradas por los líderes de proceso y los equipos de trabajo de cada una de las dependencias responsables de los distintos temas en los autodiagnósticos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, según su competencia.

Los anteriores resultados fueron puestos en conocimiento de los líderes de proceso y contienen las observaciones recibidas en el término de elaboración del informe.

Cordial Saludo.

Julián David Pérez Ríos
Jefe Oficina de Control Interno
Oficina de Control Interno

Anexos: Lo enunciado en Cuarenta y Cuatro (44) Folios
Con copia: Luisa Fernanda Mora – Jefe Oficina Asesora Jurídica
Marcela Galvis Russi – Jefe Oficina Asesora de Planeación Institucional
Jorge Mario Tobón – Gerente Técnico
José Mauricio Díaz – Gerente Ejecutivo y Estructuración Financiera
Norman Eduardo Ortiz – Gerencia de desarrollo Inmobiliario
Gloria Orozco Gil – Gerente Administrativa y Financiera
Xiomara Torrado Bonilla – Gerente de Comunicaciones y Ciudadanía
Andrés Ricardo Quevedo – Gerente de Riesgos y Seguridad
Sandra María Saavedra M. – Gerente de Contratación
Proyectó: Leonardo López Avila – Contratista Oficina de Control Interno
Revisó: Julián David Pérez Ríos – Jefe Oficina de Control Interno



Carrera 9 No. 76-49 Piso 3.
Bogotá, Colombia
Código Postal: 110231
Tel: (+571) 5 553333
www.metrodebogota.gov.co
Infolínea 195

Página 1 de 1

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**

INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO

Jefe Oficina de Control Interno	Julián David Pérez Ríos	Periodo evaluado	Julio a octubre de 2018
		Fecha de presentación	Noviembre 13 de 2018

Conforme lo dispuesto en el artículo 9 de 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*” y atendiendo lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017 “*Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015*”; así como los demás [lineamientos](#) que para tal fin han sido dados por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP; La Oficina de Control Interno de la Empresa Metro de Bogotá S.A. (EMB) presenta el informe pormenorizado de Control Interno para el cuatrimestre comprendido entre los meses de Julio y Octubre de 2018.

Téngase en cuenta que para la Empresa Metro de Bogotá S.A. esta es la segunda vez en la que se desarrollan diligenciamientos de las herramientas de autodiagnóstico, atendiendo los criterios diferenciales establecidos por el DAFP en la versión No. 2 del manual operativo de MIPG, situación que incide en los avances presentados respecto al cuatrimestre anterior, en el que dichas herramientas no contaban con tales criterios para su diligenciamiento. En ese sentido el presente informe presenta los resultados del análisis de los referidos autodiagnósticos, diligenciados por los procesos y dependencias responsables establecidas en el artículo 9 de la Resolución 026 de 2018. De manera complementaria, se tiene que con fecha de 16 de Octubre de 2018 se expidió el decreto distrital “*Por medio del cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión Nacional y se dictan otras disposiciones*”, el cual fijó una etapa de transición de un año para la armonización entre el SIG Distrital y el MIPG. En tal virtud, este informe presenta recomendaciones que permitan avanzar en el camino recorrido por la EMB en cuanto al establecimiento y fortalecimiento tanto de su Sistema de Gestión como del Sistema de Control Interno.

CRITERIOS:

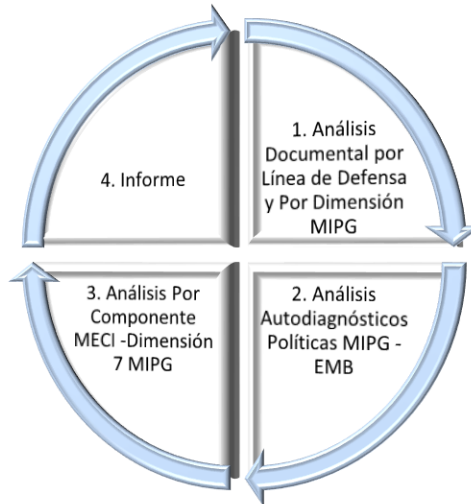
1. [Lineamientos para el Informe Pormenorizado de Control Interno – Departamento Administrativo de la Función Pública \(DAFP\)](#)
2. [Decreto 1499 de 2017](#)
3. [Decreto 591 de 2018](#)
4. [Manual Operativo del Sistema de Gestión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión Agosto de 2018 \(DAFP\)](#)
5. [Marco General Sistema de Gestión - Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG - Versión 2 - Julio 2018 \(DAFP\)](#)
6. [Resolución 026 de 2018](#)

Criterios Diferenciales


7. [Criterios diferenciales anexos 1 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión \(DAFP\)](#)
8. [Criterios diferenciales anexos 2 al 6 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión \(DAFP\)](#)

9. RAD. 20185000237681 – Criterios Diferenciales MIPG Empresa Metro de Bogotá (EMB)


ESTRUCTURA DEL SEGUIMIENTO



Con el propósito de abordar de una manera comprensible el contenido dispuesto en el presente informe se precisa el concepto, los roles y responsabilidades de las líneas de defensa del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG en la EMB:



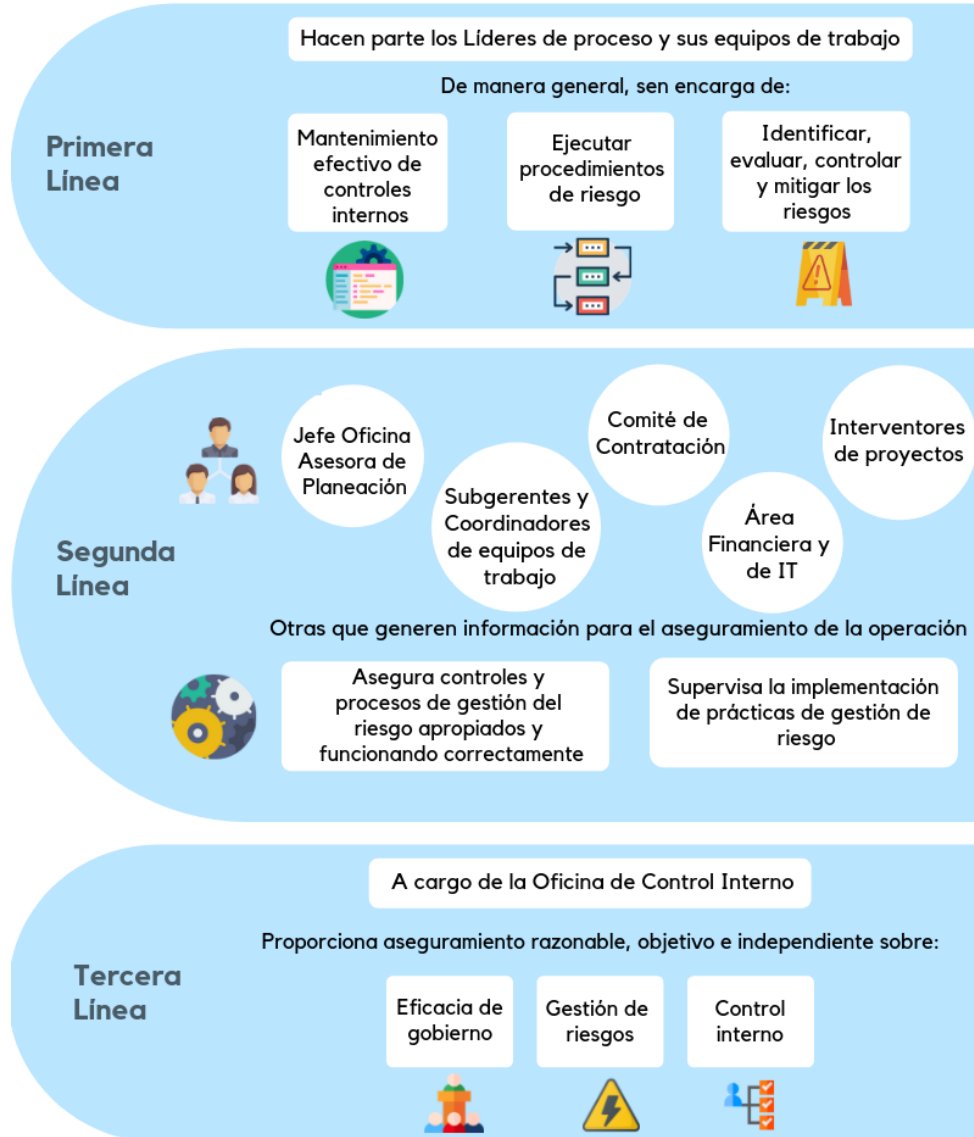
Línea Estratégica



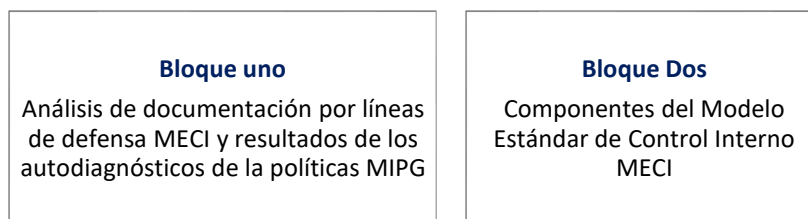
Hacen parte la Alta Dirección de la EMB, es decir, la Junta Directiva, el Gerente General y demás Gerentes y Jefes de Oficina de máximo nivel, así como el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno

Se encarga, entre otros temas, de

- Analizar riesgos y amenazas que afectan los planes estratégicos.
- Definir el marco general para la gestión del riesgo
- Garantizar el cumplimiento de los planes de la entidad



Por otra parte, el presente informe se organizó en dos bloques de resultados, así:



En ese sentido, los resultados obtenidos son los que se exponen a continuación:

1. BLOQUE 1 – ANÁLISIS DE DOCUMENTACIÓN POR LÍNEAS DE DEFENSA MECI Y RESULTADOS DE LOS AUTODIAGNÓSTICOS DE LA POLÍTICAS MIPG

El bloque 1 del presente informe pormenorizado del estado del Control Interno, está conformado por dos análisis realizados por la Oficina de Control Interno. El primero, consistió en analizar la documentación existente a corte 31 de octubre de 2018 en el Sistema Integrado de Gestión y clasificarla en cada una de las dimensiones de MIPG y según las líneas de defensa del Modelo Estándar de Control Interno MECI. Este análisis tiene como propósito identificar aquellas dimensiones que tienen brechas respecto a documentos controlados en el SIG, para su implementación en la Empresa Metro de Bogotá; así mismo verificar el grado de documentación de las líneas de defensa del MECI en las siete dimensiones de MIPG.

El segundo análisis del presente bloque consiste en identificar los avances en cuanto a los resultados de la aplicación de los autodiagnósticos de las políticas de MIPG en la Empresa Metro de Bogotá. Para ello, la Oficina de Control Interno analizó los avances presentados respecto a los resultados anteriores de los mismos autodiagnósticos con corte a 31 de octubre de 2018; así mismo, las fortalezas o debilidades en cuanto a relacionamiento de las evidencias, aplicación de criterios diferenciales y formulación de planes de acción de cierre de brechas.

1.1.1. Análisis Documentación SIG-MIPG - LÍNEAS DE DEFENSA MECI

La Oficina de Control Interno, como se mencionó anteriormente llevó a cabo un análisis de la documentación que reposa en el Sistema Integrado de Gestión de la Empresa Metro de Bogotá el cual se desarrolla en este apartado, con el propósito de verificar la cobertura que tiene actualmente en materia documental controlada la entidad en lo relacionado con cada una de las líneas de defensa del MECI y las dimensiones del MIPG.

1.1.1.1. Dimensión de Talento Humano

En la Empresa Metro de Bogotá, la dimensión de Talento Humano se asocia principalmente con el proceso de Gestión del Talento Humano en el cual se encuentra documentados los lineamientos que aplica la entidad en el ciclo de vida del servidor público. Así mismo, se asocia en la etapa de planeación con el proceso de planeación estratégica y con el proceso de gestión legal en la política de integridad.

Al revisar la documentación existente en los mencionados procesos, se identificó que se cuenta con documentación para la línea estratégica, primera línea y segunda línea. De los cuales, se verificaron los siguientes tipos de documentos por línea de defensa.

PROCESO	LÍNEA ESTRATÉGICA	1ERA LÍNEA DE DEFENSA	2DA LÍNEA DE DEFENSA
<i>Gestión del Talento Humano</i>	Políticas de Gestión Directrices	Procedimientos Reglamentos	Políticas de Gestión Procedimientos Reglamentos
<i>Planeación Estratégica</i>	Directriz	N/A	Procedimiento
<i>Gestión Legal</i>	Política	Formatos	N/A

Por lo anterior, se recomienda complementar la documentación existente en el proceso de Gestión del Talento Humano, con documentación que estandarice los lineamientos para las etapas de planeación y retiro del ciclo de vida del servidor público. Lo anterior, teniendo en cuenta lo dispuesto en la [guía de gestión estratégica del talento humano GETH del DAFP](#).

Así mismo, se recomienda fortalecer el diseño de documentación en el proceso de Gestión del Talento Humano, relacionada con la política de integridad. Esto, como parte de los lineamientos emitidos desde la línea estratégica para consolidar un ambiente de control en torno a las buenas prácticas en materia de integridad en el servidor público; esto teniendo en cuenta lo dispuesto en la [caja de herramientas dispuesta para tal fin por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública](#) (DAFP).

1.1.1.2. Dimensión de Direccionamiento Estratégico

La dimensión de Direccionamiento Estratégico se implementa en la Empresa Metro de Bogotá, a través del proceso de Planeación Estratégica liderado por la Oficina Asesora de Planeación Institucional. Esta, se compone por la política de planeación estratégica, el componente de programación presupuestal de la política de gestión presupuestal y eficiencia del gasto público y por el componente transversal de Plan Anticorrupción.

Al revisar la documentación que reposa en el Sistema Integrado de Gestión de la EMB, relacionada con esta dimensión, se verificó que el proceso de Planeación Estratégica cuenta con documentos que se asocian con la línea estratégica, primera línea y segunda línea del MECL. De manera complementaria, en otros procesos del modelo de operación, se identificó documentación relacionada con la dimensión de Direccionamiento Estratégico, en los procesos de Gestión de Riesgos, Gestión Social, Gestión Ambiental, Gestión Contractual, Gestión de Seguridad de la Información, Comunicación Corporativa, Administración de Recursos IT y Gestión de PQRS. Esto, como resultado de la aplicación del artículo 1° del Decreto 612 de 2018, el cual obliga a las entidades a integrar los planes institucionales que, para el caso de la EMB, son liderados por los mencionados procesos.

Las tipologías de documentos identificados del proceso de Planeación Estratégico se presentan a continuación.



PROCESO	LÍNEA ESTRATÉGICA	1ERA LÍNEA DE DEFENSA	2DA LÍNEA DE DEFENSA
<i>Planeación Estratégica</i>	Directrices	Procedimientos	Directrices Procedimientos Instructivos

Por lo anterior, se recomienda fortalecer en la documentación del proceso la estandarización de los ejercicios de planeación de la gestión y planeación presupuestal que se realiza a finales de cada vigencia, en concordancia con el numeral 2.1.1 Política de Planeación Institucional- [del Manual Operativo del Sistema de Gestión MIPG](#),

1.1.1.3. Dimensión de Gestión con Valores Para Resultados

La dimensión de gestión con valores para resultados se implementa en la Empresa Metro de Bogotá a través de los procesos de Planeación Estratégica, Gestión de Riesgos, Gestión Social, Gestión Ambiental, Gestión Legal, Gestión Contractual, Gestión de Seguridad de la Información, Gestión Financiera, Administración de Recursos IT y Gestión de PQRS.

Estos procesos reflejan en la Empresa Metro de Bogotá, el trabajo en torno a el objetivo de la Dimensión de Gestión con Valores para Resultados, la cual busca articular en la entidad las actividades orientadas a cumplir con los objetivos institucionales plasmados en la planeación estratégica, desde las perspectivas de la ventanilla hacia adentro y la ventanilla hacia afuera.

Las tipologías identificadas en los procesos de la Empresa Metro de Bogotá fueron las siguientes:

PROCESO	LÍNEA ESTRATÉGICA	1ERA LÍNEA DE DEFENSA	2DA LÍNEA DE DEFENSA
<i>Planeación Estratégica</i>	Directriz	N/A	Subproceso
<i>Gestión de Riesgos</i>	N/A	Procedimiento	Manual
<i>Gestión Social</i>	Resolución- Directriz	Procedimiento	Subproceso
<i>Gestión Ambiental</i>	N/A	Directrices	Procedimientos
<i>Gestión Legal</i>	Directrices	Procedimientos	Subprocesos
<i>Gestión Contractual</i>	Guía	Procedimientos	Manuales
<i>Gestión Seguridad de la Información</i>	Política	Procedimientos	N/A
<i>Gestión Financiera</i>	Políticas	Procedimientos	Formatos y Listas de Verificación
<i>Gestión Documental</i>	N/A	Procedimientos	Procedimientos
<i>Administración de Recursos IT</i>	Directriz	Procedimiento	Directriz
<i>Gestión de PQRS</i>	Políticas	Procedimientos	N/A

Por lo anterior, y toda vez que esta dimensión busca que las entidades tengan una perspectiva de “Ventanilla Hacia Afuera” de conformidad con la misionalidad de cada una; se recomienda fortalecer la documentación de los procesos misionales de la Empresa Metro de Bogotá, toda vez que estos se configuran la razón de ser de la entidad y por ende los que representan la creación de valor público de cara a la ciudadanía desde una perspectiva de la “Ventanilla Hacia Afuera”, como lo dispone el numeral 3-Dimensión de Gestión con Valores para Resultados- del [Manual Operativo del Sistema de Gestión MIPG](#), agosto de 2018 (DAFP).

1.1.1.4. Dimensión de Evaluación de Resultados

La dimensión de Evaluación de Resultados en la Empresa Metro de Bogotá está documentada principalmente en el proceso de Planeación Estratégica, dado que allí reposan la documentación relacionada con el seguimiento al direccionamiento estratégico, al plan de acción, así como la evaluación de resultados y de desempeño institucional.

En complemento de lo anterior, se evidenció documentación relacionada con la evaluación de resultados, en los procesos de gestión social, gestión legal, gestión contractual y gestión financiera. Lo cual, refleja una fortaleza dado que estos procesos constituyen la segunda línea de defensa en lo relacionado con los temas sociales, jurídicos, contractuales y financieros de la Empresa Metro de Bogotá, según las líneas de defensa del MECI.

A continuación, se presentan los tipos de documentos del SIG, por cada proceso:

PROCESO	LÍNEA ESTRATÉGICA	1ERA LÍNEA DE DEFENSA	2DA LÍNEA DE DEFENSA
<i>Planeación Estratégica</i>	N/A	Procedimiento Instructivos	Procedimientos Directriz
<i>Gestión Social</i>	N/A	Numeral - Directriz	Directriz
<i>Gestión Legal</i>	N/A	Procedimientos	Informes
<i>Gestión Contractual</i>	N/A	Procedimientos	Manuales
<i>Gestión Financiera</i>	N/A	Procedimientos	Indicadores

Por lo anterior, se recomienda documentar los lineamientos emitidos desde la alta gerencia para la evaluación de resultados y del desempeño institucional a cargo de la primera y segunda línea de defensa del MECI. Lo anterior, de acuerdo con el numeral 4.2.1 seguimiento y evaluación del desempeño institucional- del [Manual Operativo del Sistema de Gestión MIPG](#), agosto de 2018 (DAFP).

1.1.1.5. Dimensión de Información y Comunicación

La dimensión de información y comunicación se implementa en la Empresa Metro de Bogotá, mediante lo documentado en los procesos de Comunicación Corporativa, Gestión Social, Planeación Estratégica, Gestión Legal, Gestión Contractual, Gestión de Seguridad de la Información, Gestión Financiera, Gestión Documental y Gestión de PQRS.

A continuación, se presentan los tipos de documentos del SIG, por cada uno de los procesos mencionados:

PROCESO	LÍNEA ESTRATÉGICA	1ERA LÍNEA DE DEFENSA	2DA LÍNEA DE DEFENSA
<i>Planeación Estratégica</i>	Directrices	N/A	N/A
<i>Gestión Social</i>	N/A	Procedimientos	Subproceso
<i>Comunicación Corporativa</i>	Proceso Subproceso	N/O	N/O
<i>Gestión Legal</i>	N/A	Plantillas Formatos	N/A
<i>Gestión Contractual</i>	N/A	Numeral-Manual	Políticas
<i>Gestión Seguridad de la Información</i>	Política	Política	N/A
<i>Gestión Financiera</i>	Directrices	Procedimientos	N/A
<i>Gestión Documental</i>	Planes Programas Directrices	Procedimientos	Programa
<i>Gestión de PQRS</i>	N/A	Procedimientos	N/A

Por lo anterior, se recomienda fortalecer la documentación asociada a la primera y segunda línea de defensa del proceso de Comunicación Corporativa; esto debido a que, en la revisión realizada por la Oficina de Control Interno, no se evidenció documentación relacionada con las mencionadas líneas de defensa. De manera complementaria, se recomienda articular la documentación de los procesos anteriormente descritos, con los desarrollados en el componente de información y comunicación del Modelo Estándar de Control Interno, de acuerdo con los roles y responsabilidades de la primera y segunda línea.

1.1.1.6. Dimensión de Gestión del Conocimiento

De acuerdo con la revisión documental, esta dimensión en la Empresa Metro de Bogotá se desarrolla en los procesos de Planeación Estratégica, Gestión Social, Comunicación Corporativa, Gestión Legal, Gestión Contractual, Gestión Documental y Administración de Recursos IT.

A continuación, se presentan los tipos de documentos SIG que se encuentran asociados con la dimensión de Gestión del Conocimiento:

PROCESO	LÍNEA ESTRATÉGICA	1ERA LÍNEA DE DEFENSA	2DA LÍNEA DE DEFENSA
<i>Planeación Estratégica</i>	Directrices	Procedimiento	N/A
<i>Gestión Social</i>	N/A	Procedimientos Herramientas de Análisis	N/A
<i>Comunicación Corporativa</i>	N/A	N/A	Directriz
<i>Gestión Legal</i>	N/A	Procedimiento	N/A
<i>Gestión Contractual</i>	N/A	N/A	Manual Manual
<i>Gestión Documental</i>	N/A	Instructivo	Programa
<i>Administración de Recursos IT</i>	N/A	Directriz	N/A

En consecuencia, si bien se identificaron documentos SIG relacionados con la dimensión de Gestión del Conocimiento, se recomienda articular los procesos de Gestión del Talento Humano, Gestión de Riesgos y los procesos misionales, con el propósito de documentar los aprendizajes, buenas prácticas y análisis de datos que se realizan internamente en la Empresa Metro de Bogotá y así definir roles y responsabilidades respecto a la implementación de los ejes de generación y producción de conocimiento, analítica institucional, cultura del compartir y difundir y herramientas para el uso y apropiación de esta dimensión. Lo anterior, tomando como referencia los lineamientos del numeral 6.1-Alcance de esta dimensión- del [Manual Operativo del Sistema de Gestión MIPG](#), agosto de 2018 (DAFP).

1.1.1.7. Dimensión de Control Interno

La dimensión de Control Interno en la Empresa Metro de Bogotá es liderada por la Oficina de Control Interno según el artículo 9 de la [Resolución 026 de 2018](#). Sin embargo, es de recordar que de conformidad con el artículo 6 de [la Ley 87 de 1993](#) “el establecimiento y desarrollo del Sistema de Control Interno en los organismos y entidades públicas, será responsabilidad del representante legal o máximo directivo correspondiente.”

Así mismo, la sostenibilidad del Sistema de Control Interno es responsabilidad de cada uno de los servidores públicos, en el marco de los principios de autorregulación, autocontrol y autogestión, definidos en el numeral 7.2-Aspecto mínimos para la implementación- del Manual [Operativo del Sistema de Gestión MIPG](#), agosto de 2018 (DAFP).

Es por ello, que la dimensión 7 de Control Interno contempla su implementación y sostenibilidad mediante la estructura de las tres (3) líneas de defensa y cinco (5) componentes, en los cuales tanto la Oficina de Control Interno, como las demás dependencias hacen parte integral.

En la revisión llevada a cabo por la Oficina de Control Interno, se evidenció la documentación en el SIG en la mayoría de los procesos de la Empresa Metro de Bogotá, sin embargo, no se evidenció documentación en los siguientes procesos:

- Gestión y Articulación Sectorial
- Construcción del Sistema Metro
- Operación y Mantenimiento del Sistema Metro

Por lo anterior, se recomienda fortalecer la documentación del SIG de los procesos en los cuales no se evidenció documentos controlados que den cuenta de las etapas del ciclo P-H-V-A¹ y relacionados con la dimensión 7 de control interno, especialmente los procesos misionales, toda vez que estos son los encaminados a crear valor público de cara al ciudadano.

1.2. Análisis Autodiagnósticos Políticas MIPG – Corte 30 de octubre de 2018

Para el análisis de los autodiagnósticos, la Oficina de Control Interno (OCI), en ejercicio de sus roles de enfoque hacia la prevención y liderazgo estratégico, mediante las siguientes comunicaciones presentó recomendaciones para el diligenciamiento de los autodiagnósticos, considerando los resultados obtenidos en el cuatrimestre anterior, así:

RADICADO	FECHA	ASUNTO
GGE-OCI-ME-2018-0060	26/09/2018	Asesoría MIPG Políticas GAF
GGE-OCI-ME-2018-0061	26/09/2018	Asesoría MIPG Políticas G Comunicaciones y Ciudadanía
GGE-OCI-ME-2018-0062	26/09/2018	Asesoría MIPG Políticas OAJ
GGE-OCI-ME-2018-0063	26/09/2018	Asesoría MIPG Políticas OAPI

Lo anterior, con el propósito de mejorar los resultados en cuanto a valoraciones, registro de evidencias, precisión de información e inclusión de los criterios diferenciales emitidos por el DAFP, según concepto remitido por dicha entidad mediante RAD. 20185000237681.

Por otro lado, es importante indicar que de conformidad con el artículo 9 de la Resolución 026 de 2018 de la EMB, los líderes de las políticas de gestión y desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en la Empresa Metro de Bogotá son:

Dimensión del MIPG	Políticas de Gestión y Desempeño Institucional MIPG - EMB	Responsable
1. Talento humano	1.1 Gestión del Talento Humano 1.2 Integridad	Gerencia Administrativa y Financiera
2. Direccionamiento estratégico y planeación	2.1 Direccionamiento y Planeación 2.2 Plan Anticorrupción	Oficina Asesora de Planeación

¹ P – Planear H – Hacer V – Verificar A – Actuar



3. Gestión con valores para el resultado	3.1 Gestión Presupuestal	Gerencia Administrativa y Financiera
	3.2 Gobierno Digital	
	3.3 Defensa Jurídica	Oficina Asesora Jurídica
	3.4 Servicio al Ciudadano	Gerencia de Comunicaciones y Ciudadanía
	3.5 Trámites	
3.6 Participación Ciudadana		
3.7 Rendición de Cuentas		
4. Evaluación de Resultados	4.1 Seguimiento y evaluación del desempeño institucional	Oficina Asesora de Planeación
5. Información y comunicación	5.1 Gestión Documental	Gerencia Administrativa y Financiera
	5.2 Transparencia y Acceso a la Información	Gerencia de Comunicaciones y Ciudadanía
6. Gestión del Conocimiento y la Innovación	6.1 Gestión del Conocimiento y la Innovación	Oficina Asesora de Planeación
7. Control interno	7.1 Control Interno	Oficina de Control Interno

En consecuencia, la OCI recibió por parte de las áreas responsables, las siguientes comunicaciones, con los autodiagnósticos respectivos:

Autodiagnóstico	Área Líder ²	Fecha de Solicitud OCI	Fecha Límite	Reportó	Fecha de Reporte
Talento Humano	Gerencia Administrativa y Financiera	22/10/2018	02/11/2018	✓	06/11/2018
Integridad	Gerencia Administrativa y Financiera	22/10/2018	02/11/2018	✓	06/11/2018
Direccionamiento Estratégico	Oficina Asesora De Planeación	22/10/2018	02/11/2018	✓	03/11/2018
Plan Anticorrupción	Oficina Asesora De Planeación	22/10/2018	02/11/2018	✓	03/11/2018
Gestión Presupuestal	Gerencia Administrativa y Financiera	22/10/2018	02/11/2018	✓	06/11/2018

² Según el artículo 9° de la resolución 026 de 2018 "Por la cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, se conforma el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en la Empresa METRO de BOGOTÁ S.A., se definen sus roles y responsabilidades en la implementación sostenibilidad y mejora del MIPG y se reglamenta el Sistema de Control Interno"



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
MOVILIDAD
Metro de Bogotá S.A.

Autodiagnóstico	Área Líder ²	Fecha de Solicitud OCI	Fecha Límite	Reportó	Fecha de Reporte
Gobierno Digital	Gerencia Administrativa y Financiera	22/10/2018	02/11/2018	✓	06/11/2018
Defensa Jurídica	Oficina Asesora jurídica	22/10/2018	02/11/2018	✓	02/11/2018
Servicio al Ciudadano	Gerencia de Comunicación y Ciudadanía	22/10/2018	02/11/2018	✗	No Reportó
Trámites	Gerencia de Comunicación y Ciudadanía	22/10/2018	02/11/2018	✗	No Reportó
Participación Ciudadana	Gerencia de Comunicación y Ciudadanía	22/10/2018	02/11/2018	✗	No Reportó
Rendición de Cuentas	Gerencia de Comunicación y Ciudadanía	22/10/2018	02/11/2018	✗	No Reportó
Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	Oficina Asesora de Planeación	22/10/2018	02/11/2018	✓	03/11/2018
Gestión Documental	Gerencia Administrativa y Financiera	22/10/2018	02/11/2018	✓	06/11/2018
Transparencia y Acceso a la Información	Gerencia de Comunicación y Ciudadanía	22/10/2018	02/11/2018	✗	No Reportó
Gestión del Conocimiento	Oficina Asesora de Planeación	22/10/2018	02/11/2018	✓	03/11/2018
Control Interno	Oficina de Control Interno	29/10/2018	02/11/2018	No reportaron : Gerencia de Comunicaciones y Ciudadanía (Comunicación Corporativa)	Reportaron Gerencia Estructuración Financiera -Fecha 31/10/2018 Oficina Asesora Jurídica -Fecha 02/11/2018 Gerencia de Comunicaciones (Gestión Social) -Fecha 02/11/2018



Cra. 9 No. 76 – 49, Pisos 3 y 4 Edificio Nogal TC
Bogotá, Colombia
Código Postal: 110231
Tel: (+571) 5 553333
www.metrodebogota.gov.co
Infolínea 195

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**

GAF-GD-FO-004



Autodiagnóstico	Área Líder ²	Fecha de Solicitud OCI	Fecha Límite	Reportó	Fecha de Reporte
					Gerencia de Desarrollo Inmobiliario -Fecha: 02/11/2018
					Oficina Asesora de Planeación -Fecha 03/11/2018
					Gerencia Técnica -Fecha 03/11/2018
					Gerencia Administrativa y Financiera -Fecha 08/11/2018
					Gerencia de Riesgos - Fecha: 09/11/2018
					Gerencia de Contratación Fecha: 09/11/2018

Visto lo anterior, si bien la Oficina de Control Interno no recibió los autodiagnósticos de las políticas de Servicio al Ciudadano, Trámites, Participación Ciudadana, Rendición de Cuentas y Transparencia y Acceso a la Información en los términos indicados en la tabla precedente; se precisa que, a la fecha de emisión del presente informe, según la evidencia suministrada por la líder de proceso, estos fueron elaborados oportunamente y enviados a la Oficina Asesora de Planeación Institucional, para su revisión y posterior envío a la Oficina de Control Interno. Situación que no se complementó en los términos propuestos por esta última.

Lo anterior, evidencia deficiencias en la comunicación interna entre la Oficina Asesora de Planeación Institucional y la Gerencia de Comunicaciones y Ciudadanía, las cuales limitaron el análisis realizado por parte de la Oficina de Control Interno y consignado en el presente informe.

En cuanto a los demás autodiagnósticos de las políticas de gestión y desempeño en la EMB y de acuerdo con el análisis realizado por la Oficina de Control Interno, a continuación, se presentan los resultados encontrados.

1.2.1 Política de Gestión Estratégica de Talento Humano

Para presentar los resultados del análisis del autodiagnóstico de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano, es importante indicar que esta se desagrega en los componentes de (i) planeación del talento humano, (ii) ingreso del talento humano, (iii) desarrollo y (iv) retiro del personal, los cuales coinciden con el ciclo de vida del servidor público, de conformidad con el literal c-ciclo de vida del servidor público- de la [Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano GETH](#) del DAFP.



En el desarrollo del análisis de esta política, se evidenciaron avances en el registro de la evidencia de cada actividad auto diagnosticada, así mismo se observó que se auto diagnosticaron las actividades de gestión tomando en cuenta la totalidad de los criterios diferenciales del nivel robusto, emitidos para esta política por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). En consecuencia, se tiene que las recomendaciones de la OCI, incluidas en la comunicación con consecutivo GGE-OCI-ME-2018-0060 de fecha 26 de septiembre de 2018, fueron tenidas en cuenta en la formulación del plan de acción de cierre de brechas.

Por otro lado, se evidenció que, de 130 actividades auto diagnosticadas, se registró por parte del área responsable el enunciado “No Aplica” para la Empresa Metro de Bogotá en 73 de ellas, es decir en el 56,2% del total de las actividades auto diagnosticadas. Por lo anterior, se recomienda realizar una revisión normativa con el propósito de identificar las leyes o normas que indiquen taxativamente la excepción de la aplicación de estos elementos de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano de MIPG, en la Empresa Metro de Bogotá.

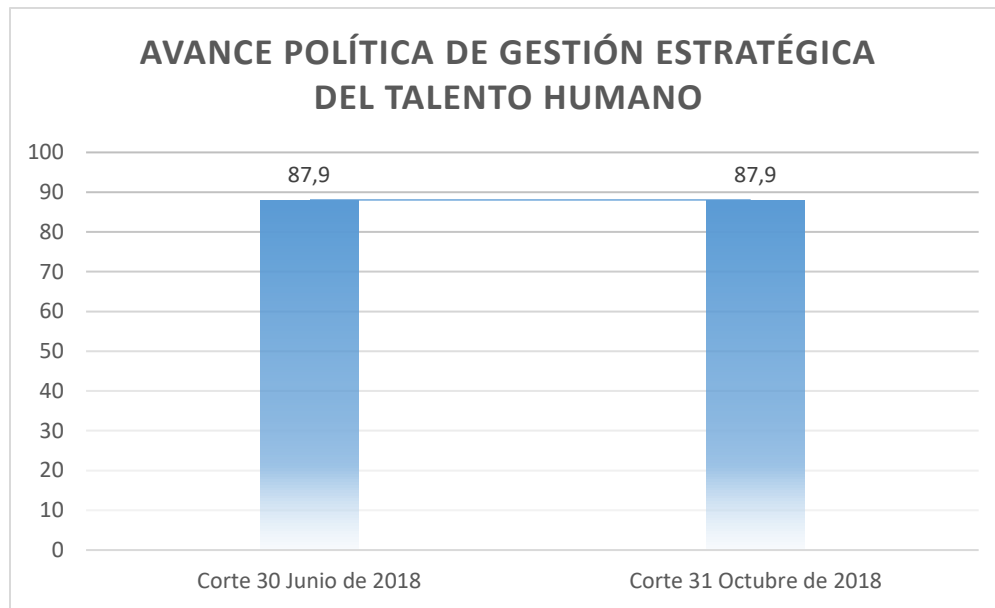
Así mismo, se recomienda articular como referencia los lineamientos en materia de gestión estratégica del talento humano emitidos por el DAFP y la ESAP, para los procesos de Planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano, de acuerdo con el literal b-planeación de la gestión del talento humano- del numeral 4-política de gestión estratégica del talento humano- del documento [guía de gestión estratégica del talento humano 2018 \(DAFP\)](#).

De manera complementaria, se recomienda formular en forma de metas medibles y cuantificables, las alternativas de mejora registradas en el plan de acción de cierre de brechas, propendiendo por que cuenten con verbo infinitivo + dato cuantitativo + complemento, según el literal d) Meta- del

numeral 7.3-Planes de Acción Por Dependencia- de la [Guía para la Formulación y Seguimiento de la Planeación Institucional 2017](#) (DNP). Así mismo, se sugiere articular el plan de acción del área de gestión del talento humano, con los elementos que conforman el plan de acción de gestión estratégica del talento humano, de conformidad con los lineamientos del DAFP definidos en los numerales 3-elaborar el plan de acción- y 4-implementar el plan de acción- del apartado 6- Descripción de la estrategia: etapas- del documento [guía de gestión estratégica del talento humano 2018 \(DAFP\)](#).

Lo anterior, incluyendo el diseño de metas en los planes de acción 2019 que den cuenta de la implementación de las rutas de creación de valor (ruta felicidad, ruta crecimiento, ruta del servicio, ruta de la calidad, ruta de análisis de datos) documentadas en el apartado-Diseñar acciones para la gestión estratégica del talento humano (GETH)- del numeral 1.2.1 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano [del Manual Operativo del Sistema de Gestión MIPG](#), agosto de 2018 (DAFP)

Gráfico Comparativo Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

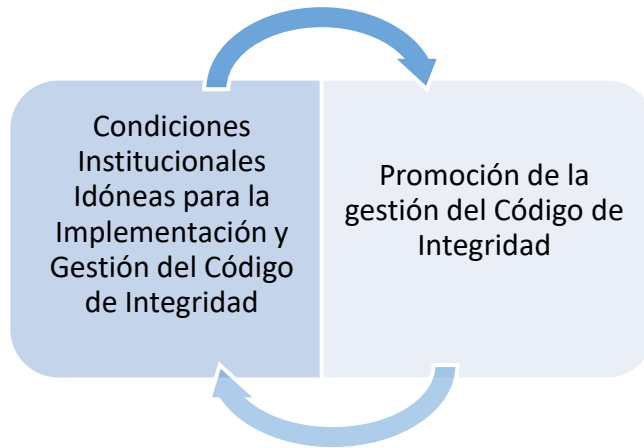


Por otro lado, de acuerdo con los resultados evidenciados, se observó que no hubo incremento en los puntajes obtenidos con corte a 31 de octubre de 2018 respecto a los obtenidos con corte a 30 de junio de 2018. Al revisar el autodiagnóstico, se encontró que los puntajes no variaron debido a que no se presentaron incrementos en los puntajes en las categorías de (i) gestión de la información del talento humano, (ii) planeación estratégica del talento humano y (iii) gestión del desempeño.

Es por ello, que se recomienda fortalecer estas categorías de la gestión del talento humano, tomando como referencia los lineamientos registrados en los numerales 3-elaborar el plan de acción- y 4-implementar el plan de acción- del apartado 6-Descripción de la estrategia: etapas- del documento [guía de gestión estratégica del talento humano 2018 \(DAFP\)](#).

1.2.2. Política de Integridad

El análisis realizado por la Oficina de Control Interno a los avances presentados en el autodiagnóstico de la política de integridad estuvo enmarcado en los componentes de (i) Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad y (ii) Promoción de la gestión del Código de Integridad, los cuales constituyen la mencionada política.



Es de indicar, que se evidencia propuesta de plan de acción para el cierre de brechas, según los puntajes asignados. No obstante, se recomienda formular en forma de metas medibles y cuantificables, las alternativas de mejora registradas en el plan de acción, propendiendo por que cuenten con verbo infinitivo + dato cuantitativo + complemento, según el literal d) Meta- del numeral 7.3-Planes de Acción Por Dependencia- de la [Guía para la Formulación y Seguimiento de la Planeación Institucional 2017 \(DNP\)](#), así como incluirlos en el plan de acción 2019 de la dependencia responsable. Así las cosas, se observa como fortaleza la identificación de alternativas de mejora para las actividades autodiagnosticadas que quedaron con puntajes inferiores a 100.

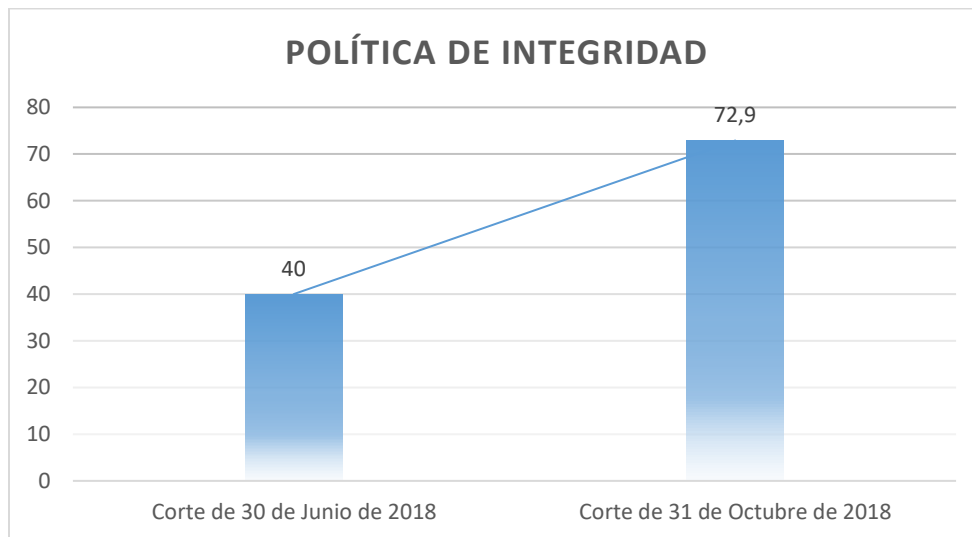
Por otro lado, se evidenció que, de 20 actividades auto diagnosticadas, no se registró calificación en una (1), es decir en el 0,5% del total de las actividades del autodiagnóstico de la política de integridad, lo cual evidencia una mejora respecto al autodiagnóstico presentado a corte 30 de junio de 2018.

En relación con los criterios diferenciales, en el apartado-criterios diferenciales para la política de integridad- contenido en el numeral 1.2.2 Política de Integridad- del Manual Operativo del Sistema de Gestión MIPG 2018 (DAFP), el DAFP indica que "Esta política, si bien no es de nueva implementación en el territorio nacional, si incorpora un nuevo instrumento denominado "Código de Integridad", cuya implementación está en una etapa inicial, por lo tanto, se esperará un grado mayor de madurez para definir criterios con enfoque diferencial para las entidades territoriales".

Por lo cual, para el caso del distrito, según el párrafo 1° del artículo 1° del Decreto 118 de 2018, se definió la obligatoriedad de articular el plan de integridad en el Plan Anticorrupción, por lo cual, la Empresa Metro de Bogotá cumplió con su inclusión en la versión 2 del 30 de abril de 2018.

En cuanto a las recomendaciones de la OCI, incluidas en el numeral 2-Política de Integridad- de la comunicación con consecutivo GGE-OCI-ME-2018-0060 de fecha 26 de septiembre de 2018, se evidenció que estas no fueron tenidas en cuenta, lo cual impactó en la coordinación entre las dependencias para el diligenciamiento del presente autodiagnóstico.

Gráfico Comparativo – Política de Integridad



Al realizar el análisis por parte de la OCI a los mencionados puntajes, se evidenció que, en el diligenciamiento del autodiagnóstico remitido mediante comunicación del 6 de noviembre de 2018 por parte de la Gerencia Administrativa y Financiera, no se acató la recomendación de la Oficina de Control Interno de articular con otras áreas el diligenciamiento del mencionado autodiagnóstico, lo cual generó preliminarmente una puntuación similar a la del 30 de junio de 2018. No obstante, se recibió evidencia de la Oficina Asesora Jurídica respecto al trabajo que ha realizado esta dependencia en relación con la política de integridad. Lo cual, de acuerdo con la información suministrada permite situar la calificación de esta política a 72,9.

1.2.3. Política de Planeación Institucional – Direccionamiento Estratégico

La política de planeación institucional de la dimensión de Direccionamiento Estratégico esta desagregada en los componentes de (i) contexto estratégico, (ii) calidad de la planeación y (iii) liderazgo estratégico.





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
MOVILIDAD
Metro de Bogotá S.A.

La Oficina de Control Interno, evidenció avances en el diseño de propuesta de plan de acción de cierre de brechas según los puntajes bajos registrados en el autodiagnóstico. Así mismo, se observaron avances en la referenciación de la evidencia respectiva de cada actividad de gestión auto diagnosticada.

Por otro lado, en la relación con los criterios diferenciales, es de indicar que según el apartado- criterios diferenciales para la política de planeación institucional- contenido en el numeral 2.1.1 Política de Planeación Institucional- [del Manual Operativo del Sistema de Gestión MIPG](#), “Para esta política el criterio diferencial se define desde el marco normativo. La Ley Orgánica del Plan de Desarrollo 152 de 1994, aplicable a las entidades territoriales establece las condiciones que deben cumplir dichas entidades para la elaboración, aprobación, ejecución seguimiento y evaluación de su plan de desarrollo territorial PDT: su contenido, alcance, las autoridades e instancias que intervienen en el proceso de planeación, su concreción en planes de acción de las entidades, entre otros aspectos.” Por lo cual, se deberán seguir los lineamientos emitidos por el Decreto 612 de 2018 y la mencionada ley 152 de 1994.

En cuanto al diligenciamiento del autodiagnóstico de la dimensión de direccionamiento estratégico, se evidenció que, de 54 criterios auto diagnosticados, tres (3) no fueron calificados, es decir el 5,5% respecto del total de los mencionados criterios.

Así mismo, en relación con las recomendaciones de la OCI, incluidas en el numeral 1- Direccionamiento Estratégico y Planeación- de la comunicación con consecutivo GGE-OCI-ME-2018-0063 de fecha 26 de septiembre de 2018, se evidenció que fueron tenidas en cuenta las asociadas con el componente de liderazgo estratégico.

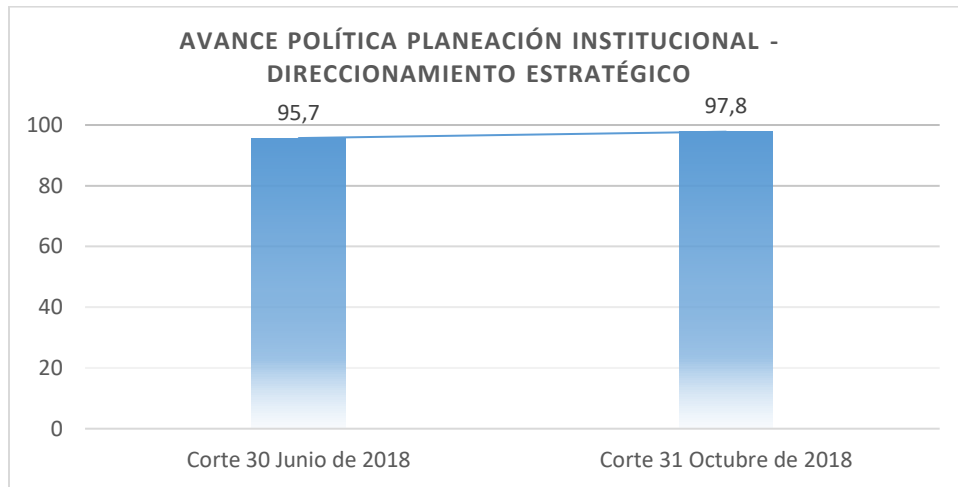
En complemento, se recomienda fortalecer la formulación del plan de acción de cierre de brechas, con metas medibles y cuantificables, propendiendo por que cuenten con la estructura de verbo infinitivo + dato cuantitativo + complemento, según el literal d) Meta- del numeral 7.3-Planes de Acción Por Dependencia- de la [Guía para la Formulación y Seguimiento de la Planeación Institucional 2017 \(DNP\)](#)



Cra. 9 No. 76 – 49, Pisos 3 y 4 Edificio Nopal TC
Bogotá, Colombia
Código Postal: 110231
Tel: (+571) 5 553333
www.metrodebogota.gov.co
Infolínea 195

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**

Gráfico Comparativo



Al realizar el análisis por parte de la Oficina de Control Interno, se observó que el aumento en los dos puntos entre el puntaje registrado con corte a 30 de junio de 2018 y el del 31 de octubre de 2018, fue a raíz del incremento en los resultados de las actividades gestión de la categoría de (i) contexto estratégico, en lo relacionado con la identificación de los grupos de valor.

1.2.4. Política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público

Al revisar la totalidad del autodiagnóstico de la política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público, se evidenció que, de 43 criterios auto diagnosticados, diez (10) no fueron calificados, es decir el 23,2% respecto del total de los mencionados criterios. A continuación, se presenta el análisis por cada componente de la política.

1.2.4.1. Componente de Programación Presupuestal

Para el análisis de los avances presentados en la política de gestión presupuestal y eficiencia del Gasto Público, es importante precisar que de conformidad con el numeral 2.1.3-Política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público- del [Manual Operativo del Sistema de Gestión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión Agosto de 2018 \(DAFP\)](#), el componente de programación presupuestal y planeación presupuestal hace parte de la dimensión de Direccionamiento Estratégico.

Para los mencionados componentes, se evidenció que, si bien se relacionan las evidencias y avances presentados durante el cuatrimestre del presente informe, no se documentan de manera concreta la fecha y/o actas de las mesas de trabajo en las cuales se articulan los ejercicios de planeación de la gestión con la programación presupuestal que se realiza a finales de cada vigencia. Así mismo, no se asocian los registros de programación presupuestal realizados anualmente en el aplicativo PREDIS – Distrital, esto conforme el artículo 33 del [decreto 609 de 2013](#).

En cuanto a los criterios diferenciales, la política de gestión presupuestal y eficiencia del gasto público (programación), no cuenta con criterios diferenciales. En complemento, no se evidenció

formulación del plan de acción para el cierre de brechas del componente de programación de la política de gestión presupuestal.

En cuanto a las recomendaciones de la OCI, incluidas en el numeral 3-Gestión presupuestal y eficiente del gasto público- de la comunicación con consecutivo GGE-OCI-ME-2018-0060 de fecha 26 de septiembre de 2018, se evidenció que estas no fueron tenidas en cuenta en el diligenciamiento del autodiagnóstico remitido mediante correo electrónico de fecha 6 de noviembre de 2018.

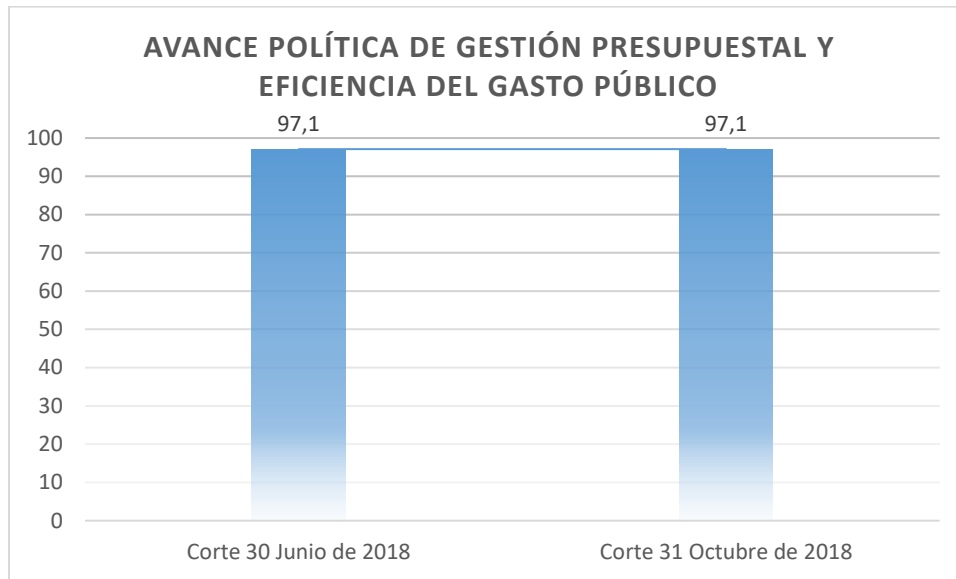
1.2.4.2. Componente Ejecución Presupuestal y Ejecución Contractual

Para el componente de ejecución presupuestal, la Oficina de Control Interno evidenció que no se registraron las evidencias en el campo de observaciones del autodiagnóstico, lo cual les disminuye calidad y sustento a las calificaciones registradas en cada actividad de gestión. Así mismo, en cuanto a las recomendaciones emitidas previamente por la Oficina de Control Interno, se evidenció que estas no fueron tenidas en cuenta para el componente de ejecución presupuestal.

Por otro lado, en la categoría de ejecución contractual, se observó que la Gerencia de Contratación precisó la información respecto a las evidencias de cumplimiento de las actividades de gestión relacionadas con la ejecución contractual con posterioridad al envío del autodiagnóstico por parte de la Gerencia Administrativa y Financiera; lo anterior da cuenta de las deficiencias en materia de comunicación y articulación en el respectivo diligenciamiento entre el área líder de la política y el área responsable de ejecutar estas actividades de gestión, toda vez que en el autodiagnóstico remitido por el área responsable el día 6 de noviembre de 2018, no se relacionaron las evidencias de cumplimiento de las actividades auto diagnosticadas de la categoría de ejecución contractual de la política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público. Se tiene, entonces una evidente omisión de las recomendaciones para el diligenciamiento de los autodiagnósticos emitidas por la Oficina de Control Interno en el correo electrónico enviado el día 22 de octubre de 2018.

Por lo anterior, se recomienda incluir las actividades con bajo puntaje, en el plan de acción 2019, de acuerdo con las responsabilidades de la Oficina Asesora Planeación Institucional y la Gerencia Administrativa y Financiera en las categorías de la política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público, en los cuales se evidenciaron brechas. (Programación, Anteproyecto y Ejecución Presupuestal).

Gráfico Comparativo Política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público



En cuanto a los resultados evidenciados, se observó que no hubo incremento en los puntajes obtenidos con corte a 31 de octubre de 2018 respecto los obtenidos con corte a 30 de junio de 2018. Al revisar el autodiagnóstico, se encontró que los puntajes del componente de (i) ejecución presupuestal del autodiagnóstico, no variaron debido a que no se presentaron incrementos en las actividades relacionadas con el registro de información presupuestal en el aplicativo de información financiera del Distrito (Para el caso del Distrito es PREDIS).

1.2.5. Autodiagnóstico Plan Anticorrupción

El autodiagnóstico del plan anticorrupción complementa lo registrado en las Políticas de Integridad y de Planeación Institucional, de conformidad con el numeral- 2.1.2 Política de Integridad - Motor de MIPG- del [Manual Operativo del Sistema de Gestión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión Agosto de 2018 \(DAFP\)](#). El componente de Plan Anticorrupción no cuenta con criterios diferenciales emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

Al revisar la totalidad del autodiagnóstico del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano, se evidenció que, de diez (10) criterios auto diagnosticados, en tres (3) no se relaciona de forma precisa la evidencia, es decir en el 30% respecto del total de los mencionados criterios.

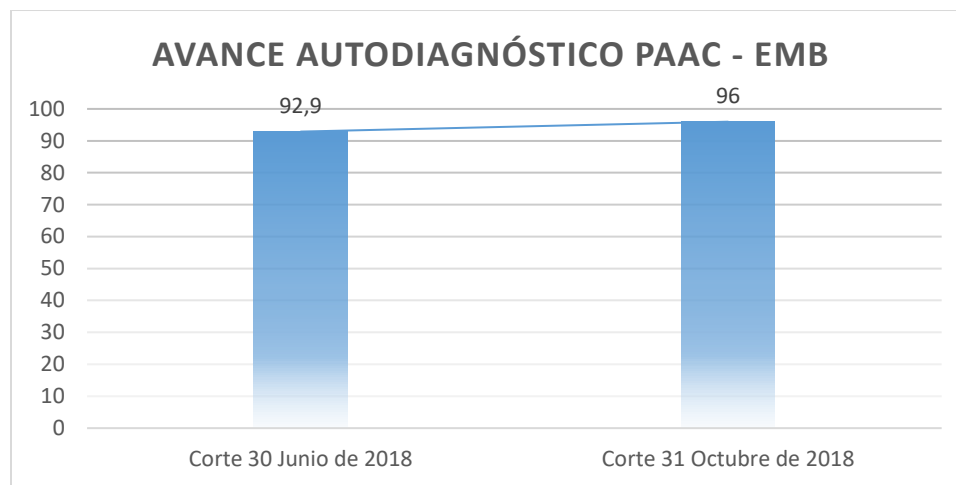
En cuanto a la revisión, se evidenciaron avances en el registro de las evidencias que dan cuenta del cumplimiento de las actividades autodiagnosticadas. Sin embargo, se hace alusión al acompañamiento metodológico a cargo de la Gerencia de Riesgos y Seguridad, aunque no se registra documentación que evidencie el mencionado acompañamiento.

Así mismo, se observó propuesta de plan de acción para el cierre de brechas, según los puntajes asignados. En complemento, se recomienda formular en forma de metas medibles y cuantificables, las alternativas de mejora registradas en el plan de acción, propendiendo por que cuenten con verbo

infinitivo + dato cuantitativo + complemento, según el litera d) Meta- del numeral 7.3-Planes de Acción Por Dependencia- de la [Guía para la Formulación y Seguimiento de la Planeación Institucional 2017 \(DNP\)](#), así como su inclusión en los planes de acción de las dependencias responsables de su consolidación y acompañamiento metodológico.

En cuanto a las recomendaciones de la OCI, incluidas en el numeral 2-Plan Anticorrupción- de la comunicación con consecutivo GGE-OCI-ME-2018-0063 de fecha 26 de septiembre de 2018, se evidenció que estas fueron tenidas en cuenta en el componente de publicación, en el diligenciamiento del autodiagnóstico remitido mediante correo electrónico de fecha 3 de noviembre de 2018.

Gráfico Comparativo Autodiagnóstico PAAC



De acuerdo con los resultados evidenciados, se observó que hubo un incremento de 3 puntos con respecto a los obtenidos con corte a 30 de junio de 2018. Al revisar el autodiagnóstico, se encontró que los puntajes variaron debido a que se presentaron incrementos en el componente de (i) seguimiento del plan anticorrupción, dado que en la anterior versión del autodiagnóstico no fueron calificadas estas actividades de gestión.

Aunque en respuesta al presente informe la Oficina Asesora de Planeación Institucional expone que la gestión de riesgos es competencia de la Gerencia de Riesgos, de conformidad con las funciones establecidas en el Acuerdo 06 de 2017 de la EMB, tal argumento confirma la omisión de la recomendación emitida por la Oficina de Control Interno en cuanto a *“articular las gestiones necesarias tal que se cuente con herramientas diligenciadas con calidad, oportunidad y coherencia con otras herramientas del Sistema Integrado de Gestión de la EMB”*.

1.2.6. Gobierno Digital

La política de gobierno digital hace parte de la dimensión 3 de Gestión con Valores para Resultados, de conformidad con el numeral 3.2.1.3 Política de Gobierno Digital del [Manual Operativo del Sistema de Gestión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión Agosto de 2018 \(DAFP\)](#). Gobierno

Digital es la política de MIPG que busca promover el uso y aprovechamiento de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -TIC, para consolidar un esquema de TI que genere valor público en un entorno de confianza digital. Esta política, no cuenta aún con criterios diferenciales emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

En cuanto a la revisión del autodiagnóstico, Se recomienda fortalecer los siguientes aspectos para los ítems que a continuación se presentan:

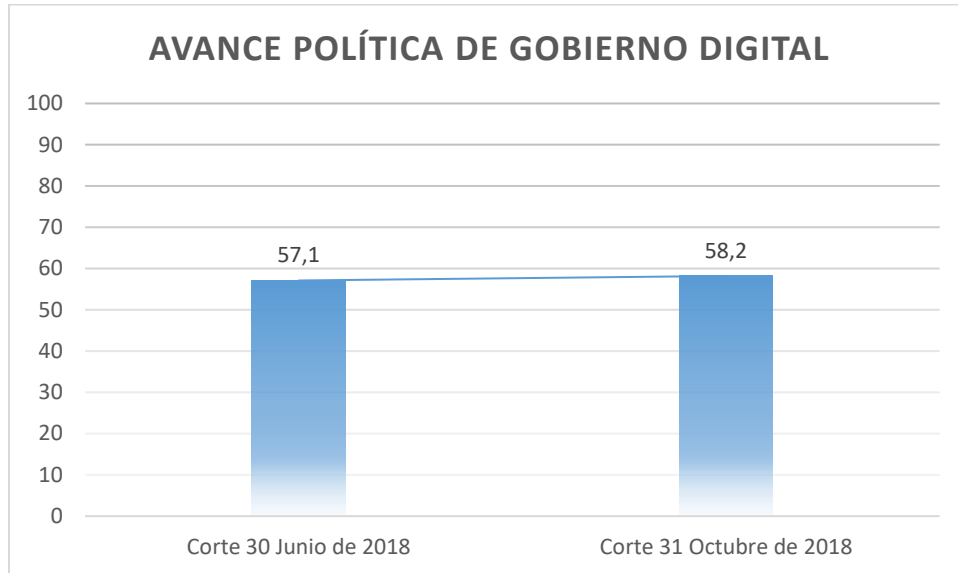
- 1.2.6.1. Directorio de información de servidores públicos, empleados y contratistas o enlace al SIGEP: Revisar y validar que la información que aparece disponible para consulta de la ciudadanía y partes interesadas está articulada con el módulo de administración de estas plataformas.
- 1.2.6.2. Normatividad general y reglamentaria: Mantener actualizada la normatividad emitida de manera periódica.
- 1.2.6.3. Políticas y lineamientos o manuales: Mantener actualizados los documentos publicados de manera periódica, asegurando la articulación con los del sistema de gestión.
- 1.2.6.4. Oferta de la entidad (Programas, servicios, trámites y otros procedimientos administrativos inscritos en el SUIT): Identificar y publicar los trámites y servicios de la EMB
- 1.2.6.5. Registro de Activos de Información: Identificar y publicar los activos de información
- 1.2.6.6. Índice de Información Clasificada y Reservada: Elaborar y publicar el documento.
- 1.2.6.7. Esquema de Publicación de Información: Elaborar y publicar el documento
- 1.2.6.8. Tablas de Retención Documental: Validar las TRD con los lineamientos del Archivo Distrital y publicarlas.
- 1.2.6.9. Informes de Rendición de Cuentas: Alinear el proceso de Rendición de Cuentas con las metodologías emitidas por los Entes Rectores en el tema a nivel Nacional y Distrital.
- 1.2.6.10. Se sugiere identificar los datos abiertos de la EMB y publicarlos en el sitio web de la Entidad y en el portal de datos abiertos del estado. En particular, identificando los datos abiertos de carácter estratégico para la Entidad.

Al revisar la totalidad del autodiagnóstico de la política de gobierno digital, se evidenció que, de setenta y nueve (79) criterios auto diagnosticados, en dos (2) no se registró calificación de la actividad autodiagnosticada, es decir en el 2,5% respecto del total de los mencionados criterios.

En cuanto a las recomendaciones de la OCI, incluidas en el numeral 4-Gobierno Digital-comunicación con consecutivo GGE-OCI-ME-2018-0060 de fecha 26 de septiembre de 2018, se verificó que estas fueron tenidas en cuenta en el componente de Seguridad y Privacidad de la Información.

Se evidenció propuesta de plan de acción de cierre de brechas. En complemento, se recomienda formular en forma de metas medibles y cuantificables, las alternativas de mejora registradas en el plan de acción, propendiendo por que cuenten con verbo infinitivo + dato cuantitativo + complemento, según el litera d) Meta- del numeral 7.3-Planes de Acción Por Dependencia- de la Guía para la Formulación y Seguimiento de la Planeación Institucional 2017 (DNP), así como su inclusión en los planes de acción de las dependencias responsables de su consolidación y acompañamiento metodológico.

Gráfico Comparativo Política de Gobierno Digital



De conformidad con los resultados evidenciados, se observó que no hubo incremento en los puntajes obtenidos con corte a 31 de octubre de 2018 respecto a los obtenidos con corte a 30 de junio de 2018. Al revisar el autodiagnóstico de Gobierno Digital, se encontró que los puntajes variaron levemente debido a que no se presentaron incrementos en la categoría de (i) indicadores de proceso: estrategia TI, en lo relacionado con el monitoreo de la estrategia de gobierno en línea.

1.2.7. Defensa Jurídica

La política de defensa jurídica contiene los lineamientos en materia de prevención del daño antijurídico y la defensa jurídica de la entidad, frente a procesos desarrollados en instancias judiciales. Para el ámbito distrital, esta política fortalece su implementación a través del [Modelo de Gestión Jurídica Pública del Distrito Capital adoptado mediante Decreto 430 de 2018](#).

Por otro lado, esta política se desarrolla en seis (6) componentes. Los cuales son:



Al realizar la revisión del autodiagnóstico de la política de Defensa Jurídica, es de destacar la adecuada organización y disposición de las evidencias, lo cual facilitó el ejercicio de verificación como sustento de las calificaciones de las actividades autodiagnosticadas, y permite dar muestra de la aplicación de la cultura del control en el diligenciamiento de la herramienta respectiva. En cuanto a criterios diferenciales, esta política no cuenta con criterios diferenciales emitidos por el DAFP, sin embargo, el distrito para implementación diseñó [Modelo de Gestión Jurídica Pública del Distrito Capital adoptado mediante Decreto 430 de 2018](#). El cual, según el artículo 65-Vigencia- del decreto 430 de 2018, rige a partir del 1 de octubre de 2018.

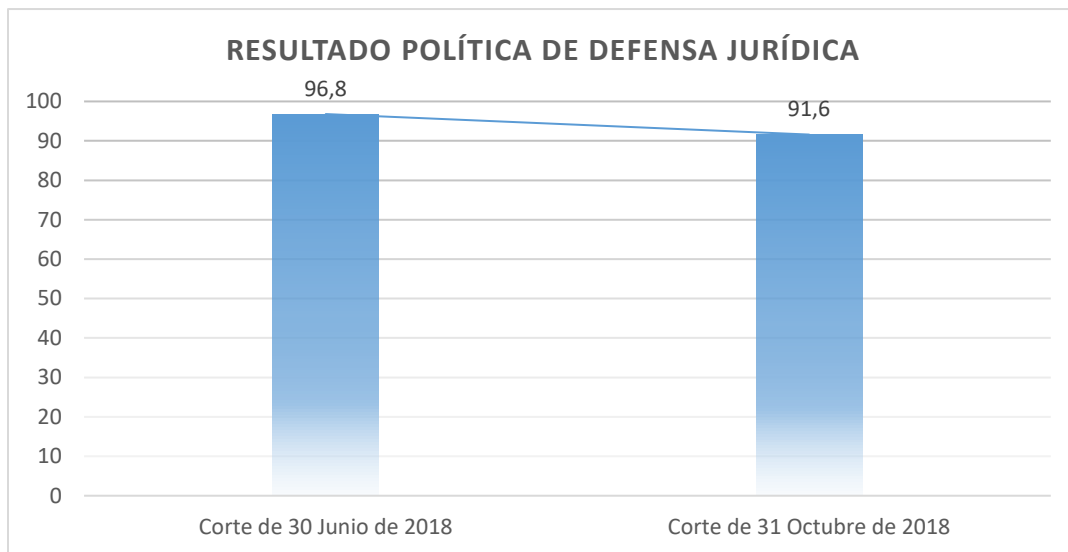
Por lo tanto, se recomienda propender por la inclusión de las disposiciones del Modelo de Gestión Jurídica Pública del Distrito Capital en los apartados de generalidades y normatividad de los procedimientos que conforman el proceso de Gestión Legal del Sistema De Gestión de la Empresa Metro de Bogotá. Esto, con el propósito de orientar la defensa jurídica de la entidad, en torno a los lineamientos distritales sobre la materia.

Al revisar la totalidad del autodiagnóstico de la política de Defensa Jurídica, se evidenció que, de ciento cinco (105) criterios auto diagnosticados, en seis (6) no se registró calificación de la actividad autodiagnosticada, es decir en el 5,7% respecto del total de los mencionados criterios.

En cuanto a las recomendaciones de la OCI, incluidas en el numeral 1-Defensa Jurídica- de la comunicación con consecutivo GGE-OCI-ME-2018-0062 de fecha 26 de septiembre de 2018, se evidenció que estas fueron tenidas en cuenta en el diligenciamiento del autodiagnóstico remitido mediante correo electrónico de fecha 2 de noviembre de 2018, salvo las relacionadas con el componente de defensa judicial de la política de defensa jurídica.

En complemento de lo anterior, se reitera la recomendación de precisar si en los procedimientos del proceso de gestión legal, se tiene contemplada la formulación de una herramienta de identificación de procesos exitosos, fallados en contra, la tasa de éxito procesal y la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de las actividades adelantadas en el comité de conciliación, con el propósito de registrar avance en el cumplimiento del mencionado componente de la política de defensa jurídica. Así mismo, no se evidenció formulación del plan de acción para el cierre de brechas, por lo cual se recomienda articular en el plan de acción 2019 de esta dependencia, aquellas actividades que den cuenta del cierre de brechas identificadas.

Gráfico Comparativo Política de Defensa Jurídica



Al revisar el autodiagnóstico de la política de defensa jurídica, la Oficina de Control Interno evidenció una disminución en el resultado del puntaje consolidado de la política en relación con el puntaje obtenido en la revisión realizada con corte a 30 de junio de 2018. Esta variación en los resultados, estuvieron asociados con (i) la periodicidad de las sesiones del comité de conciliación, (ii) la identificación de los riesgos asociados al ciclo de defensa jurídica y (iii) la formulación del plan de acción del comité de conciliación. En consecuencia, se recomienda fortalecer estos aspectos de cara a la implementación de la política de defensa jurídica en la Empresa Metro de Bogotá.

1.2.8. Gestión Documental

La política de Gestión Documental hace parte de la dimensión 5 de Información y Comunicación, De conformidad con el numeral 5.2.2. Política de Gestión Documental del [Manual Operativo del Sistema de Gestión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión Agosto de 2018 \(DAFP\)](#), Con esta política se busca mayor eficiencia administrativa en la política de la función archivística: gestión documental; promoción de la transparencia y acceso a la información pública; la seguridad de la información y la protección del patrimonio documental del país.

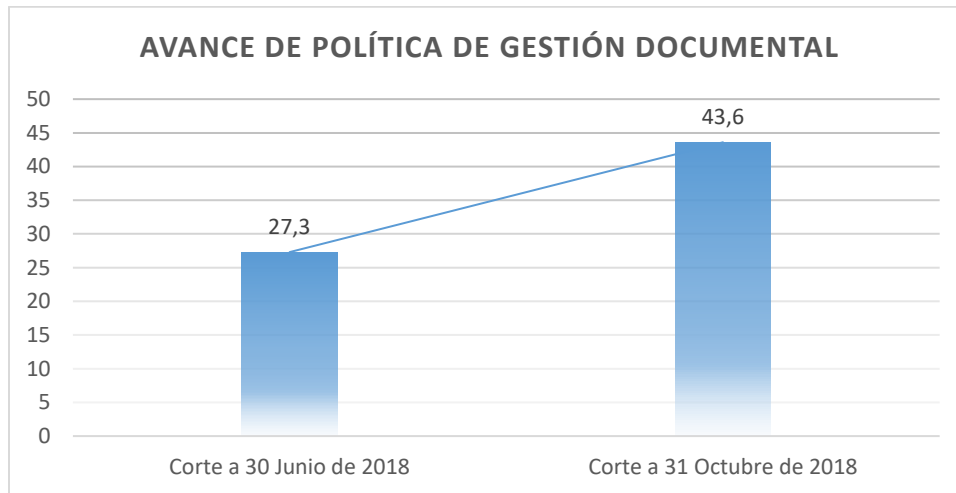
Es de indicar que esta política no cuenta con criterios diferenciales emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública. En cuanto a las recomendaciones de la OCI, incluidas en el numeral 5-Gestión Documental- de la comunicación con consecutivo GGE-OCI-ME-2018-0060 de fecha 26 de septiembre de 2018, se observó que estas no fueron tenidas en cuenta en la relación de las evidencias del cumplimiento de las actividades autodiagnosticadas.

Por lo anterior, se recomienda indicar el numeral donde reposa el diagnóstico integral de archivos para el PINAR, así como la URL de publicación en la web de la entidad, con el propósito de fortalecer la relación de la consolidación de las evidencias de las actividades de gestión. Así mismo, se sugiere registrar la etapa en la cual se encuentra la formulación del programa de gestión documental, de conformidad con las observaciones registradas en el autodiagnóstico.

Al revisar la totalidad del autodiagnóstico de la política de Gestión Documental, se evidenció que, de veinte y ocho (28) criterios auto diagnosticados, en seis (6) no se registró calificación de la actividad autodiagnosticada, es decir en el 2,1% respecto del total de los mencionados criterios.

En cuanto al cierre de brechas, se evidenció propuesta de plan de acción respectivo, sin embargo, se recomienda formular en forma de metas medibles y cuantificables, las alternativas de mejora registradas en el plan de acción, propendiendo por que cuenten con verbo infinitivo + dato cuantitativo + complemento, según el litera d) Meta- del numeral 7.3-Planes de Acción Por Dependencia- de la Guía para la Formulación y Seguimiento de la Planeación Institucional 2017 (DNP), así como su inclusión en los planes de acción de las dependencias responsables de su consolidación y acompañamiento metodológico.

Gráfico Comparativo Política de Gestión Documental

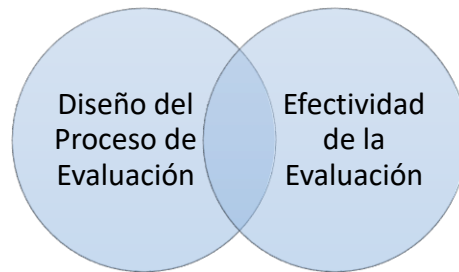


De acuerdo con los resultados presentados, se observó que hubo incremento en los puntajes obtenidos con corte a 31 de octubre de 2018 respecto a los obtenidos con corte a 30 de junio de 2018. Al revisar el autodiagnóstico de Gestión Documental, se encontró que el incremento en el puntaje se originó en los avances presentados en la elaboración y publicación del PINAR y los

avances respecto a la normalización de la producción documental de acuerdo con los lineamientos del componente Estratégico³ de la política de gestión documental.

1.2.9. Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional

La política de seguimiento y evaluación del desempeño institucional hace parte de la dimensión 4 de Evaluación de Resultados, la cual tiene como propósito promover en la entidad el seguimiento a la gestión y su desempeño, a fin de conocer permanentemente los avances en la consecución de los resultados previstos en su marco estratégico. Esta, se configura a partir de los componentes de (i) diseño del proceso de evaluación y (ii) efectividad de la evaluación.



En cuanto a los criterios diferenciales, de conformidad con el apartado-criterios diferenciales para la política de seguimiento y evaluación del desempeño institucional- contenido en el numeral 4.2.1 Seguimiento y evaluación del desempeño institucional del [Manual Operativo del Sistema de Gestión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión Agosto de 2018 \(DAFP\)](#), "Para esta política el criterio diferencial se define desde su marco normativo. La Ley Orgánica del Plan de Desarrollo 152 de 1994, aplicable a las entidades territoriales establece las condiciones que deben cumplir dichas entidades para hacer seguimiento y evaluación al cumplimiento de los planes territoriales."

En cuanto a las recomendaciones de la OCI, incluidas en el numeral 3-Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional- de la comunicación con consecutivo GGE-OCI-ME-2018-0063 de fecha 26 de septiembre de 2018, se evidenció que estas fueron tenidas en cuenta para el componente de diseño del proceso de evaluación, en el diligenciamiento del autodiagnóstico remitido. En complemento, se observó que, de 30 actividades auto diagnosticadas, no se registró información ni calificación en 6, lo cual representa el 20% del total de la herramienta de autodiagnóstico.

Así mismo, se evidencia propuesta de plan de acción para el cierre de brechas, según los puntajes asignados. En complemento, se recomienda formular en forma de metas medibles y cuantificables, las alternativas de mejora registradas en el plan de acción, propendiendo por que cuenten con verbo infinitivo + dato cuantitativo + complemento, según el litera d) Meta- del numeral 7.3-Planes de Acción Por Dependencia- de la [Guía para la Formulación y Seguimiento de la Planeación](#)

³ De acuerdo al numeral 5.2.2 Política de Gestión Documental, el componente estratégico de la política de Gestión Documental [Manual Operativo del Sistema de Gestión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión Agosto de 2018 \(DAFP\)](#) "Comprende actividades relacionadas con el diseño, planeación, verificación, mejoramiento y sostenibilidad de la función archivística (gestión de documentos y administración de archivos), mediante la implementación de un esquema gerencial y de operación a través de planes, programas y proyectos que apalancan los objetivos estratégicos de la institución, además de articularse con otras políticas de eficiencia administrativa."

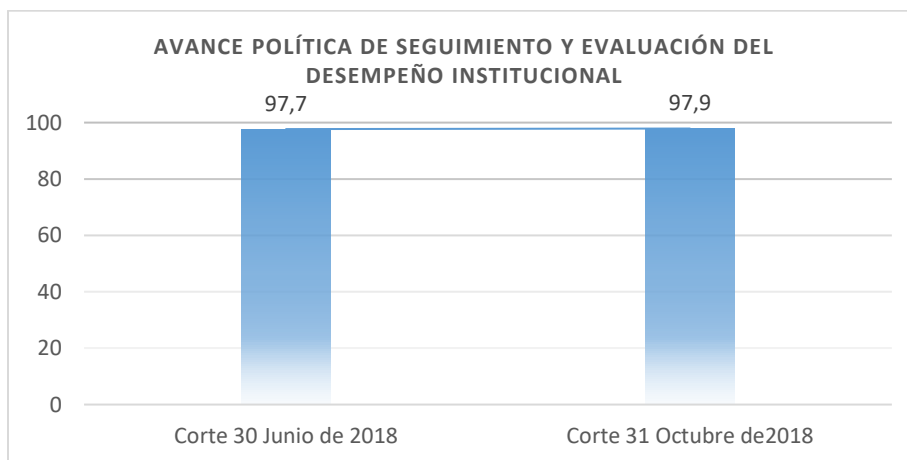
[Institucional 2017 \(DNP\)](#), así mismo, se recomienda asignar los responsables de las acciones y su posterior inclusión en los planes de acción 2019.

Por otro lado, se identificó por parte de la Oficina de Control Interno la alusión al proceso de evaluación y mejoramiento de la gestión en 12 de las 30 actividades auto diagnosticadas de la política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional.

En consecuencia, de conformidad con el numeral 4.2.1 -Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional- del [Manual Operativo del Sistema de Gestión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión Agosto de 2018 \(DAFP\)](#), *“los responsables de hacer el seguimiento y la evaluación de los resultados institucionales son los servidores públicos que tienen a su cargo cada plan, programa, proyecto o estrategia objeto de seguimiento y evaluación. Así mismo, son ellos quienes deben establecer oportunamente las acciones de corrección o prevención de riesgos, (...)”*(Cursiva propia)

Por lo cual, asociando dicho contenido con lo estipulado en el numeral 7.2.2-Asignar las responsabilidades para cada componente- de la dimensión 7-Control Interno-, los mencionados responsables corresponden a la 2da línea de defensa de la dimensión de control interno, es decir además de la Oficina de Planeación, todos aquellos coordinadores de equipo, supervisores, interventores de contratos o proyectos y/o otros que generan información para el aseguramiento de la operación desde la segunda línea de defensa. Esto, en concordancia con el principio de autogestión, el cual se constituye por *“parámetros necesarios para que las entidades establezcan acciones, políticas, métodos, procedimientos, mecanismos de prevención, **verificación y evaluación** en procura del mejoramiento continuo* (Negrilla propia).

Gráfico Comparativo Política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional



De acuerdo con los resultados evidenciados, se observó que no hubo incremento en los puntajes obtenidos con corte a 31 de octubre de 2018 respecto los obtenidos con corte a 30 de junio de 2018. Al revisar el autodiagnóstico, se encontró que los puntajes no variaron debido a que no se presentaron incrementos en la categoría (i) utilidad de la información, en lo relacionado con la

utilidad dada a la información proveniente de los ejercicios de seguimiento y evaluación llevados a cabo en la entidad.

Aunque en respuesta al presente informe la Oficina Asesora de Planeación Institucional expone que “el diligenciamiento del autodiagnóstico consistió en relacionar las fuentes de información que dan evidencia del desarrollo de cada una de los componentes que lo conforman, que no necesariamente debería especificar ubicación y fecha de las evidencias”, tal argumento confirma la omisión de la recomendación emitida por la Oficina de Control Interno en el anexo a la comunicación con consecutivo GGE-OCI-ME-2018-0063, numeral 3.

1.2.10. Gestión del Conocimiento

La dimensión de gestión del conocimiento se constituye como la sexta dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la cual contiene la política de gestión y desempeño de gestión del conocimiento. El propósito de esta dimensión es crear, utilizar, gestionar, mejorar y evaluar el conocimiento creado en la entidad, a partir de la implementación a través de 4 ejes, los cuales se presentan a continuación.



- Herramientas de Uso y Apropiación
- Generación y Producción
- Cultura del Compartir y Difundir
- Analítica Institucional

Al realizar la revisión por parte de la Oficina de Control Interno, en cuanto a los criterios diferenciales de la política de Gestión del Conocimiento, se encontró que, de 77 criterios diferenciales, el área responsable autodiagnóstico 61, es decir el 79,2% de los criterios diferenciales emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) para la política de Gestión del Conocimiento, quedando pendiente el restante 21% de los criterios diferenciales por auto diagnosticar.

Así mismo, al revisar la totalidad del autodiagnóstico de la política de Gestión del Conocimiento, se evidenció que, de cincuenta y nueve (59) criterios auto diagnosticados, en veinte ocho (28) no se registró calificación de la actividad autodiagnosticada, es decir en el 47,4% respecto del total de los mencionados criterios.

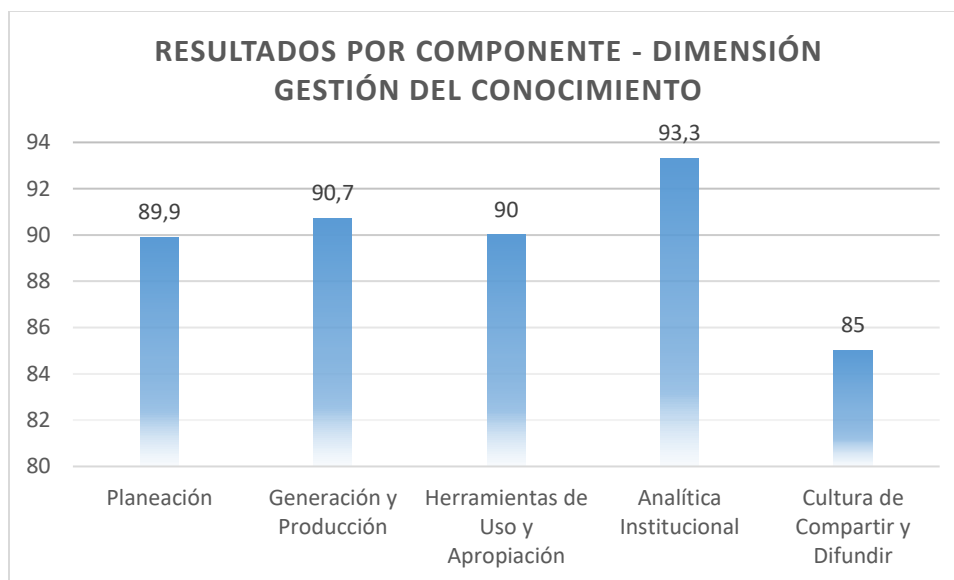
En cuanto a las recomendaciones de la OCI, incluidas en el numeral 4-Gestión del Conocimiento y la Innovación- de la comunicación con consecutivo GGE-OCI-ME-2018-0063 de fecha 26 de septiembre

de 2018, se evidenció que estas no fueron tenidas en cuenta en el diligenciamiento del autodiagnóstico remitido a la OCI.

Así mismo, no se evidenció propuesta de plan de acción para el cierre de brechas, según los puntajes asignados. Por lo cual, se recomienda formular en forma de metas medibles y cuantificables en el plan de acción 2019, las alternativas de mejora, propendiendo por que cuenten con verbo infinitivo + dato cuantitativo + complemento, según el literal d) Meta- del numeral 7.3-Planes de Acción Por Dependencia- de la [Guía para la Formulación y Seguimiento de la Planeación Institucional 2017 \(DNP\)](#).

En cuanto a los puntajes del autodiagnóstico, es importante indicar que el ejercicio realizado con corte a 30 de octubre de 2018 se constituyó como el primer ejercicio autodiagnóstico en la entidad, toda vez que para el 30 de junio aún no se contaba con herramienta auto diagnóstica socializada por el DAFP.

El resultado obtenido en la primera medición en el autodiagnóstico de Gestión del Conocimiento fue de 90,2. El cual se desgrega por componente de la siguiente manera:



Por lo anterior, se recomienda fortalecer el componente de planeación de la gestión del conocimiento, mediante la introducción de metas en los planes de acción 2019, que den cuenta de la búsqueda y consolidación de una cultura de compartir y difundir el conocimiento creado al interior de la entidad. Para ello, se recomienda la disposición de repositorio de buenas prácticas, espacios para el análisis de datos institucional y aprovechar las herramientas como Office 365, google analytics y ERP como insumos para el desarrollo de buenas prácticas en la Empresa Metro de Bogotá que constituyan insumo para la toma de decisiones, toda vez que se está a la espera de guía de implementación de MIPG en el distrito, conforme los lineamientos que sobre la materia emita la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá.

1.2.11. Control Interno

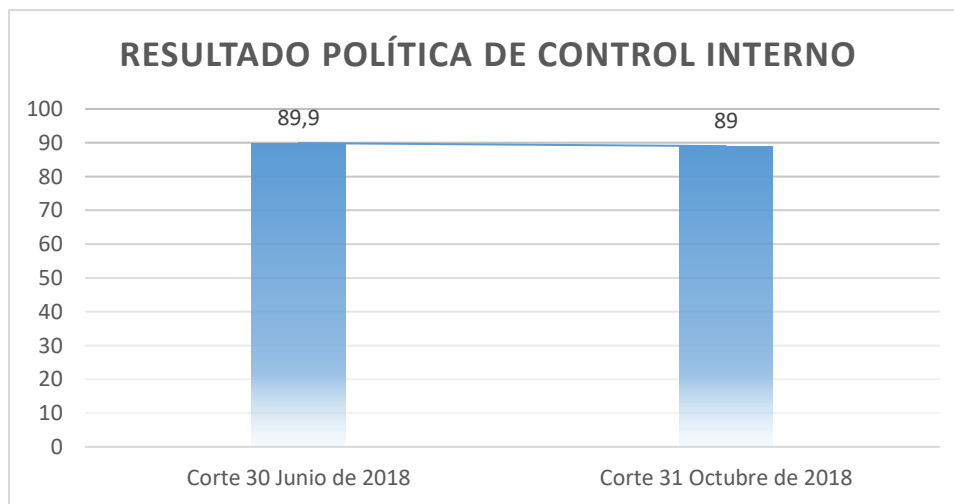
La dimensión de Control Interno, según el numeral 7-alcance de esta dimensión- [Manual Operativo del Sistema de Gestión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión Agosto de 2018 \(DAFP\)](#), tiene como objetivo proporcionar una estructura de control de la gestión que especifique los elementos necesarios para construir y fortalecer el Sistema de Control Interno, mediante el autocontrol, la autogestión y la autorregulación.

De conformidad con el ejercicio de desarrollo del autodiagnóstico de la dimensión 7-Control Interno- se evidenció el incumplimiento por parte del proceso de comunicación corporativa, toda vez que no diligenció la herramienta dispuesta por la Oficina de Control Interno, lo cual dificultó su análisis. Así mismo, se evidenciaron debilidades en la identificación concreta de las evidencias que dan cumplimiento a las actividades de gestión del autodiagnóstico, en lo relacionado con las dependencias que participan en la primera y segunda línea de defensa.

En cuanto a las recomendaciones emitidas por la Oficina de Control Interno, en los radicados GGE-OCI-ME-2018-0060, GGE-OCI-ME-2018-0061, GGE-OCI-ME-2018-0062, GGE-OCI-ME-2018-0063 del 26 de septiembre de 2018, se evidenció que estas no se tuvieron en cuenta, dado que, en el diligenciamiento de la herramienta dispuesta por la OCI, quedó pendiente por registrar información la Gerencia de Comunicaciones y Ciudadanía (Comunicación Corporativa).

En complemento con lo anterior, se observaron debilidades relacionadas con la documentación que da cuenta de los controles diseñados en la primera y segunda línea de defensa, por lo cual se recomienda mejorar la calidad y disposición de las evidencias relacionadas con la aplicación de controles por parte de las dependencias de la EMB. Así mismo, se recomienda documentar los ejercicios de control rutinario y/o semanal que llevan a cabo los líderes de proceso con sus respectivos equipos de trabajo, a fin de consolidar una cultura de control articulada con el MECI de la Empresa Metro de Bogotá.

Gráfico Comparativo Política de Control Interno



El puntaje de la dimensión 7 de control interno presentó una leve disminución respecto al resultado obtenido a corte 30 de junio de 2018. Esto, a causa de la ausencia del reporte de avance por parte de la Gerencia de Comunicaciones y Ciudadanía –Comunicación Corporativa, quien, por sus funciones, integra las herramientas que implementan el componente de información y comunicación del MECI.

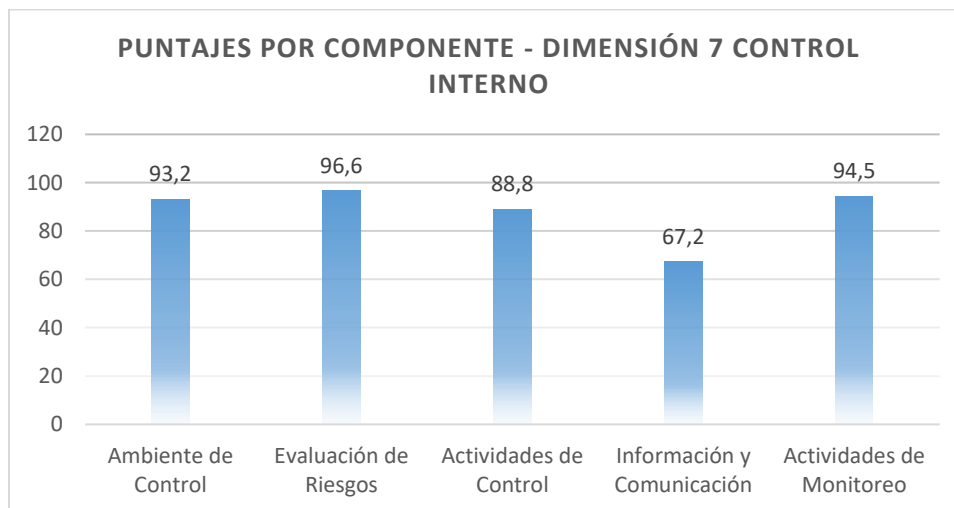
Los resultados aquí descritos, se presentan con mayor detalle en el bloque 2 del presente informe que prosigue a continuación. El análisis realizado por la Oficina de Control Interno para el bloque 2, fue desagregado de conformidad con los resultados obtenidos por componente del MECI.

2. BLOQUE 2 – COMPONENTES DEL MECI

Para este segundo bloque, la Oficina de Control Interno lideró la articulación de todas las dependencias de la Empresa Metro de Bogotá, con el propósito de diligenciar los avances obtenidos durante el cuatrimestre comprendido entre Julio y octubre de 2018, relacionados con el autodiagnóstico de la dimensión 7 de Control Interno.

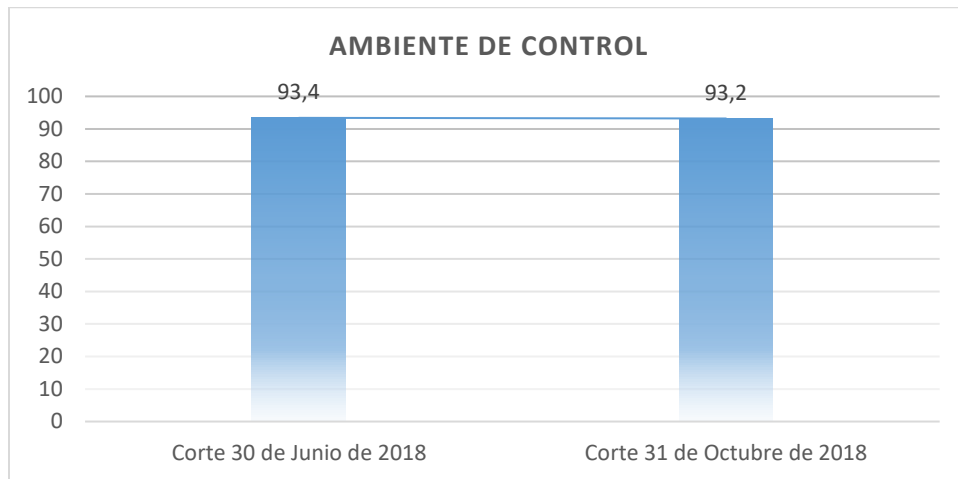
Para ello, la Oficina de Control Interno en uso de las herramientas informáticas proporcionadas por el área de TI, compartió por OneDrive la herramienta auto diagnóstica a fin de realizar un ejercicio interactivo en el cual las dependencias de la EMB, conforme sus funciones y roles en las líneas de defensa, registraran los puntajes correspondientes, asociaran sus respectivas evidencias y las mismas fueran cargadas en la nube.

Los resultados obtenidos, se presentan conforme los componentes de la estructura del Modelo Estándar de Control Interno (MECI), así:



2.1. Ambiente de Control

En la consolidación realizada por la Oficina de Control Interno, se encontró que el componente de ambiente de control tuvo un resultado de 93,2. Al realizar el análisis con los resultados obtenidos en el autodiagnóstico realizado con corte a 30 de junio de 2018, no se evidencia incremento en el puntaje, como se presenta en el gráfico siguiente.



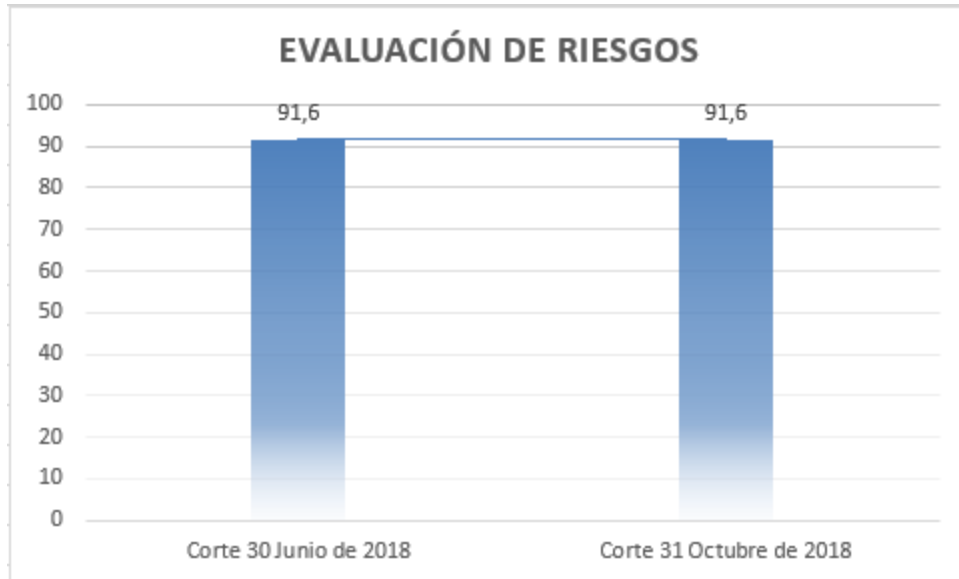
Al revisar el autodiagnóstico, se encontró que el resultado general del componente de Ambiente del Control se mantuvo, debido a que a la fecha no se registró por parte de la(s) Dependencia(s) información y/o evidencias de soportes o avances que demostraran el aumento de, entre otras, actividades de gestión que en el anterior autodiagnóstico quedaron con una calificación en niveles 3 y 4 (Calificaciones entre 41-60 y 61-80, respectivamente):

- i) Evaluar el cumplimiento de los estándares de conducta y la práctica de la integridad (valores) y principios del servicio público de sus equipos de trabajo
- ii) Facilitar la implementación, monitorear la apropiación de dichos estándares por parte de los servidores públicos y alertar a los líderes de proceso, cuando sea el caso.
- iii) Analizar e informar a la alta dirección, los gerentes públicos y los líderes de proceso sobre los resultados de la evaluación del desempeño y se toman acciones de mejora y planes de mejoramiento individuales, rotación de personal

Por lo anterior, se evidencia que las debilidades presentadas están asociadas con la Gestión Estratégica del Talento Humano, por lo cual se recomienda aplicar los lineamientos de talento humano, conforme el ciclo de vida del servidor público y los dispuesto en los numerales 3-elaborar el plan de acción- y 4-implementar el plan de acción- del apartado 6-Descripción de la estrategia: etapas- del documento [guía de gestión estratégica del talento humano 2018 \(DAFP\)](#).

2.2. Evaluación del Riesgo

Se identificó que el componente de evaluación del riesgo tuvo un resultado de 91,6. Al realizar el análisis con los resultados obtenidos en el autodiagnóstico realizado con corte a 30 de junio de 2018, no se evidenció incremento, como se presenta en el gráfico siguiente.



Al revisar el autodiagnóstico, se encontró que el incremento se debió al aumento en los puntajes relacionados con:

- (i) Informar sobre la incidencia de los riesgos en el logro de objetivos y evaluar si la valoración del riesgo es la apropiada.
- (ii) Consolidar los seguimientos a los mapas de riesgo.
- (iii) Seguir los resultados de las acciones emprendidas para mitigar los riesgos, cuando haya lugar.

A partir de lo anterior, y considerando la información y evidencias identificadas en la documentación del sistema de gestión y aquellas suministradas por las dependencias responsables en materia de gestión de riesgo, en particular de la Gerencia de Riesgos y Seguridad, a la fecha no se observa la identificación de los riesgos por proceso en la EMB y que dicho ejercicio se estará desarrollando durante el mes de noviembre del corriente, en cumplimiento de la solicitud remitida por correo corporativo a través del Boletín Somos Metro del día 07 de noviembre de 2018.

Al verificar la descripción de los avances y la evidencia suministrada por la Gerencia de Riesgos y Seguridad se evidencian algunas observaciones respecto de los siguientes soportes:



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
MOVILIDAD
Metro de Bogotá S.A.

- i. “Al mes de octubre la Matriz de riesgos estaba en un 90% de avance y fue publicada y socializada a toda la entidad el 7 de noviembre de 2018 a través del boletín de Somos Metro. Se realizaron 6 reuniones en las siguientes fechas:
 - a. 24/08/2018,
 - b. 07/09/2018,
 - c. 20/09/2018,
 - d. 04/10/2018,
 - e. 05/10/2018 y
 - f. 19/10/2018

Listados de asistencia a las reuniones se adjuntan al correo”: Al verificar la fuente de la información se observa el Boletín Somos Metro mencionado. Sin embargo, se evidencia que el objetivo de la comunicación fue la socialización del formato GR-FR-001 Matriz de Riesgos, versión 2 (No se identifica la fecha de vigencia) a los procesos para que a 30 de noviembre diligencien la misma; mas no la divulgación de la matriz de riesgos de la EMB en el porcentaje de avance especificado, acatando la metodología vigente en la materia, emitida por el DAFP.

- ii. “Informe Final de la gestión de riesgo de la EMB Comité de riesgos y auditoría de Junta Directiva EMB del 30/10/2018”: Se observa que, de acuerdo con la información suministrada como soporte del desarrollo de esta actividad, en la presentación del Comité de Riesgos y Auditoría, en la diapositiva número 4, se establece que la situación actual de la EMB dentro del nivel de maduración presentado es de 1.5 de 4. En ese sentido, la calificación de las actividades asociadas a este producto, como del conjunto de calificaciones otorgadas en el componente de evaluación de riesgos de la Dimensión Número 7 de Control Interno debería ser concordantes con el nivel expresado y sustentado a la Alta Dirección.

Por lo anterior, se denota que no es concordante la calificación registrada para las actividades de gestión del componente de Evaluación de Riesgos, por lo cual se recomienda revisar y ajustar en coherencia con el estado actual de la gestión del riesgo basado en evidencias concretas y directamente asociadas al objetivo de cada actividad de gestión.

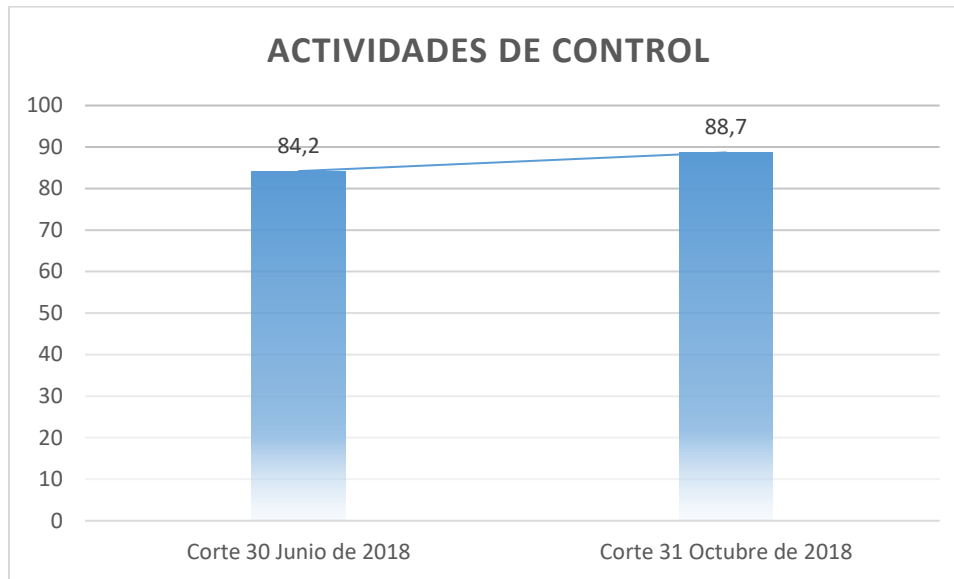
2.3. Actividades de Control

El componente de actividades de control tuvo un resultado de 88,7. Al realizar el análisis con los resultados obtenidos en el autodiagnóstico realizado con corte a 30 de junio de 2018, se evidenció un incremento, como se presenta en el gráfico siguiente.



Cra. 9 No. 76 – 49, Pisos 3 y 4 Edificio Nopal TC
Bogotá, Colombia
Código Postal: 110231
Tel: (+571) 5 553333
www.metrodebogota.gov.co
Infolínea 195

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS



Las actividades que evidenciaron incremento corresponden a:

- (i) Controles en materia de tecnologías de la información y la comunicación TIC.
- (ii) Políticas de operación mediante procedimientos u otros mecanismos que den cuenta de su aplicación en materia de control
- (iii) Mantener controles internos efectivos para ejecutar procedimientos de riesgo y control en el día a día.
- (iv) Reajustar y comunicar políticas y procedimientos relacionados con la tecnología y asegurar que los controles de TI son adecuados para apoyar el logro de los objetivos.
- (v) Asegurar que los riesgos son monitoreados en relación con la política de administración de riesgo establecida para la entidad
- (vi) Supervisar el cumplimiento de las políticas y procedimientos específicos establecidos por la primera línea.
- (vii) El departamento de seguridad de la información también puede desempeñar papeles importantes en la selección, desarrollo y mantenimiento de controles sobre la tecnología, según lo designado por la administración.

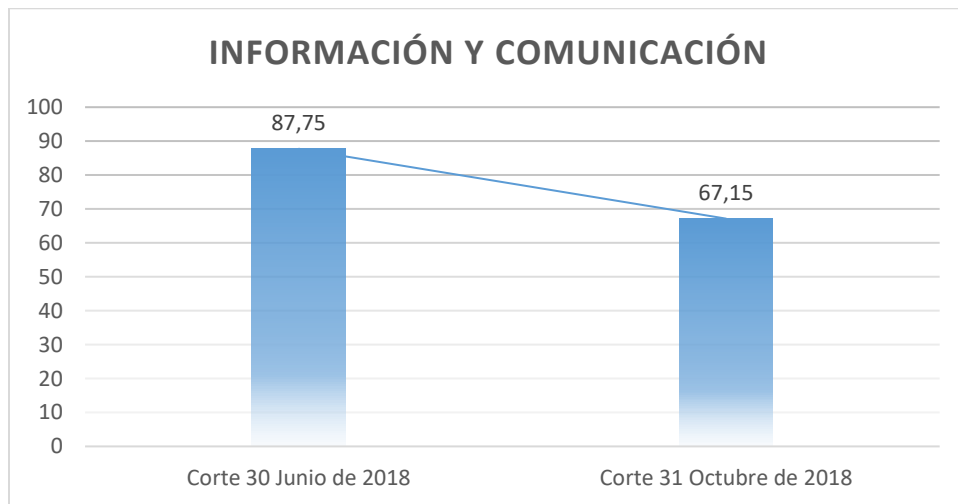
El anterior comportamiento creciente puede asociarse a dos frentes que se están trabajando y que aportan al desarrollo de las actividades mencionadas:

1. Documentación amplia y detallada de los procesos actuales de la EMB (aquellos que la tienen), dentro de la que se incluyen caracterizaciones de proceso y subproceso, políticas, directrices, manuales, procedimientos, instructivos y formatos, que contienen o desarrollan actividades de control en la Entidad.
2. Implementación de tecnología para la EMB en el marco de la ejecución del Contrato Interadministrativo 04 de 2017 y sus respectivos anexos específicos, suscrito con la ETB, el cual apalanca las actividades de control de los procesos.

Se alerta que actividades de gestión del presente componente, tales como “Asistir a la gerencia operativa en el desarrollo y comunicación de políticas y procedimientos”, quedaron con calificaciones bajas debido a fallas en la oportunidad en el reporte de información y evidencias por parte de dependencias responsables, para este caso en particular la Gerencia de Comunicaciones y Ciudadanía, que sustentan el desarrollo de actividades en el periodo evaluado.

2.4. Información y Comunicación

El componente de Información y comunicación tuvo un resultado de 67,15. Al realizar el análisis con los resultados obtenidos en el autodiagnóstico realizado con corte a 30 de junio de 2018, se evidenció una disminución en la calificación, como se presenta en el gráfico siguiente.



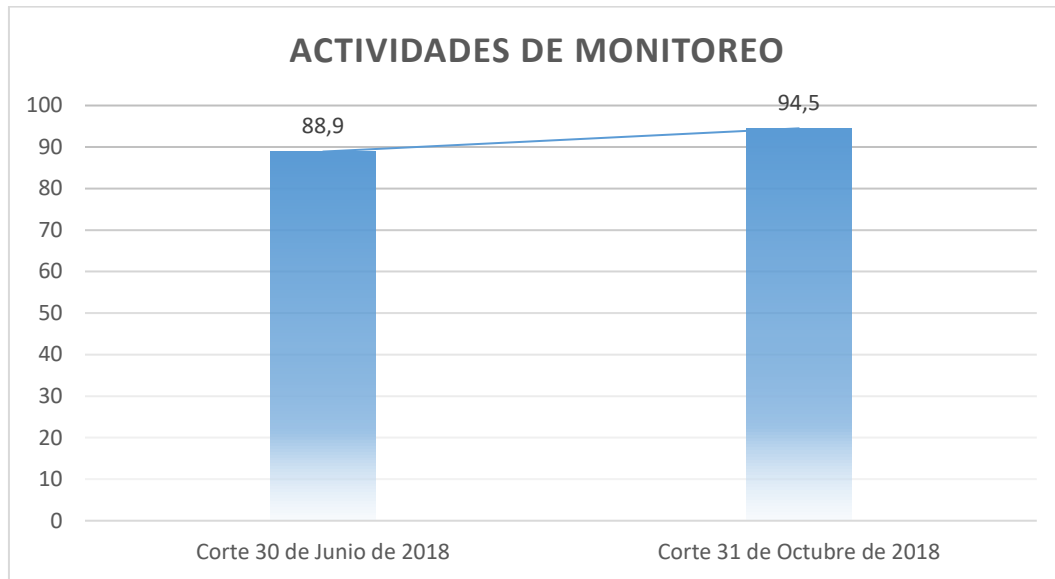
Las actividades que evidenciaron la más baja calificación corresponden al componente asociado con:

- (i) Diseño adecuado y efectivo del componente Información y Comunicación

Se alerta que la causa principal para observar un decremento significativo consistió en fallas en la oportunidad en el reporte de información y evidencias por parte de dependencias responsables, para este caso en particular la Gerencia de Comunicaciones y Ciudadanía, que sustentan el desarrollo de actividades en el periodo evaluado.

2.5. Actividades de Monitoreo.

El componente de Actividades de Monitoreo de la dimensión 7 de Control Interno tuvo con corte al 31 de octubre de 2018 un puntaje de 94,5. Al realizar la comparación con el puntaje obtenido en el ejercicio de autodiagnóstico llevado a cabo con corte a 30 de junio de 2018, se evidenció un incremento de 5 puntos, los cuales se ilustran a continuación:



Al momento de verificar, se encontró que el incremento en el puntaje entre un periodo y otro fue debido al avance obtenido en las categorías de (i) Responsabilidades de la Alta dirección y Comité Institucional de Coordinación de Control Interno (línea estratégica), (ii) Responsabilidades de gerentes públicos y líderes de proceso (primera Línea de defensa) y (iii) Responsabilidades de los servidores encargados del monitoreo y evaluación de controles y gestión del riesgo (segunda línea de defensa).

Por lo anterior, se recomienda seguir fortaleciendo las actividades de monitoreo llevadas a cabo por la línea estratégica, la primera y segunda línea de defensa de la Empresa Metro de Bogotá. Esto, mediante el desarrollo de una cultura del monitoreo y control basado en la documentación y disposición adecuada de las evidencias que dan cumplimiento de los roles y responsabilidades de cada línea de defensa.

En consecuencia, se recomienda tener en cuenta los lineamientos que sobre la materia se disponen en el numeral 4-El Control Interno en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- del [Marco General Sistema de Gestión - Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG - Versión 2 - Julio 2018.](#), así como los lineamientos descritos en el numeral 7.2-Aspectos mínimos para la implementación- [Manual Operativo del Sistema de Gestión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión Agosto de 2018 \(DAFP\)](#)

3. Fortalezas y Oportunidades de mejora identificadas

3.1. Fortalezas

3.1.1. Se evidenciaron avances por parte de los procesos en diligenciamiento de los autodiagnósticos y en el cumplimiento de las actividades de gestión. Así mismo, se observaron avances en la formulación de los planes de acción de cierre de brechas identificadas.

3.1.2. Se evidenció el uso de tecnologías de la información innovadoras en el desarrollo, consolidación y diligenciamiento del autodiagnóstico de la dimensión 7 de control interno, lo cual genera ambientes dinámicos que lideran la generación de conocimiento en la entidad.

3.2. Oportunidades de Mejora

En materia de Valoraciones:

Se evidenció el registro de “No Aplica” en algunas actividades de gestión de los autodiagnósticos, sin indicar la normatividad o lineamiento que sustente la no aplicación en la Empresa Metro de dichas actividades de gestión auto diagnosticadas. Lo anterior, se constituye como una situación reiterada, toda vez que también se evidenció en el análisis de los autodiagnósticos con corte a 30 de junio de 2018.

Tal situación, se evidenció en los siguientes autodiagnósticos:

Autodiagnóstico	Responsable
Defensa Jurídica	Oficina Asesora Jurídica
Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público	Gerencia Administrativa y Financiera
Gestión del Talento Humano	Gerencia Administrativa y Financiera
Integridad	Gerencia Administrativa y Financiera

En materia de Evidencias:

Se evidenció el no registro de evidencias que sustentarán el cumplimiento de las actividades de gestión, en los siguientes autodiagnósticos diligenciados:

Autodiagnóstico	Responsable
Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público	Gerencia Administrativa y Financiera
Gestión del Conocimiento	Oficina Asesora de Planeación

Así mismo, se observaron debilidades respecto a la especificación de la ubicación y fechas de las evidencias relacionadas en la calificación de los autodiagnósticos, lo cual disminuye el sustento de las respectivas calificaciones registradas. Esto, se evidenció en los siguientes autodiagnósticos:

Autodiagnóstico	Responsable
Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano	Oficina Asesora de Planeación
Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	Oficina Asesora de Planeación
Gestión del Talento Humano	Gerencia Administrativa y Financiera
Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público	Gerencia Administrativa y Financiera

En materia de Planes de Acción para el cierre de brechas:

Se evidenció la formulación de planes de acción para el cierre de brechas, con metas sin el registro de datos cuantitativos, programaciones y la definición precisa de los roles y responsabilidades respecto a su cumplimiento.

Autodiagnóstico	Responsable
Defensa Jurídica	Oficina Asesora Jurídica
Gestión del Conocimiento	Oficina Asesora de Planeación
Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público	Gerencia Administrativa y Financiera
Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano	Oficina Asesora de Planeación

En Articulación Entre Dependencias:

Se presentó desarticulación entre la Oficina Asesora de Planeación Institucional y la Gerencia de Comunicaciones, toda vez que los autodiagnósticos de las políticas de MIPG lideradas por la Gerencia de Comunicaciones no fueron allegados oportunamente a la Oficina de Control Interno según da cuenta el correo electrónico del día 13 de noviembre de 2018 remitido por la Gerencia de Comunicaciones, en el que se indica que estos fueron elaborados oportunamente y enviados por la Gerencia de Comunicaciones a la Oficina Asesora de Planeación Institucional, para su revisión y posterior envío a la Oficina de Control Interno, situación que no se presentó. Lo anterior, evidenció debilidades en la comunicación interna por parte de estas dependencias, que limitó el análisis llevado a cabo en el presente informe.

Por otro lado, se evidenció desarticulación en el diligenciamiento del autodiagnóstico de la política de integridad, toda vez que el autodiagnóstico remitido por la Gerencia Administrativa y Financiera (GAF) mediante correo electrónico del día 6 de noviembre de 2018 no presentaba avances respecto



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
MOVILIDAD
Metro de Bogotá S.A.

al puntaje presentado con corte a 30 de junio de 2018. No obstante, se recibió por parte de la Oficina Asesora Jurídica evidencias del trabajo que ha realizado esta dependencia en relación con la política de integridad; esta situación, evidenció un trabajo desarticulado por parte del área líder de esta política.

Similar situación se presentó con el autodiagnóstico de la política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público, toda vez que en el correo electrónico del día 6 de noviembre de 2018 remitido por el área responsable de la política (GAF); la categoría de Ejecución Contractual no contaba con el relacionamiento de evidencias que soportaran sus calificaciones. Sin embargo, la Gerencia de Contratación precisó la información respectiva mediante correo electrónico con posterioridad.

En el Componente Ambiente de Control

No se presentó avance e incremento en el puntaje de este componente en el autodiagnóstico realizado con corte al 31 de octubre de 2018, respecto al diligenciado con corte a 30 de junio. Esto, debido a las brechas identificadas relacionadas con la implementación de una Gestión Estratégica del Talento Humano en los términos del manual operativo MIPG y la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano.

En el Componente Evaluación de Riesgos

Se observa que la descripción del avance registrado y las evidencias relacionadas para el componente de Evaluación de Riesgos de la Séptima Dimensión de Control Interno de MIPG, no sustentan el incremento en la calificación de las actividades de gestión de este. Lo anterior, teniendo en cuenta que no se logró evidenciar, a través de la información suministrada, que la matriz de riesgos se encontrara en el 90 % de avance estimado según la Gerencia de Riesgos y Seguridad y por otra parte, en concordancia con los datos presentados ante la Alta Dirección, el día 30 de Octubre de 2018 en sesión de Junta Directiva, se observó que la EMB está en un nivel de maduración de 1.5/4 (Según fuente HTM, 2011, COSO 2017, ALARM, EMR); es decir, aún en una etapa denominada “Informal” en su mayoría.

En los Componentes Actividades de Control e Información y Comunicación

Se alerta que la causa principal para observar un decremento de alrededor del 20% ya sea en algunas actividades asociadas al componente de “Actividades de Control”, como del componente general de “Información y Comunicación” consistió en fallas en la oportunidad en el reporte de información y evidencias por parte de dependencias responsables, para este caso en particular la Gerencia de Comunicaciones y Ciudadanía, que sustentan el desarrollo de actividades en el periodo evaluado.



Cra. 9 No. 76 – 49, Pisos 3 y 4 Edificio Nopal TC
Bogotá, Colombia
Código Postal: 110231
Tel: (+571) 5 553333
www.metrodebogota.gov.co
Infolínea 195

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**

En el Componente Actividades de Monitoreo

Se observó incremento de alrededor de un 5 % entre el seguimiento anterior y el presente, de acuerdo con información y evidencias suministradas para cada una de las actividades de gestión del componente, en particular a las asociadas con Responsabilidades de la Alta dirección y Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, Responsabilidades de gerentes públicos y líderes de proceso y Responsabilidades de los servidores encargados del monitoreo y evaluación de controles y gestión del riesgo. Se recomienda mantener y continuar con las estrategias para cada una de las líneas de defensa orientadas a fortalecer la documentación y disposición adecuada de las evidencias que dan cumplimiento de los roles y responsabilidades de cada de las mismas, así como de adoptar los retos de mejora sugeridos por esta Oficina.

4. Recomendaciones

- 4.1. Se recomienda mejorar la calidad de la información registrada en los autodiagnósticos, toda vez que de forma generalizada se evidenciaron calificaciones no coherentes con la escala de valoración respectiva ni con los comentarios registrados por parte del área responsable. Lo que permite afirmar que se requiere implementar actividades que redunden en el fortalecimiento de la cultura del autocontrol.
- 4.2. Se recomienda mejorar la documentación del proceso de Gestión del Conocimiento en la entidad. Lo anterior, tomando como base los ejes de conforman la dimensión 6 de Gestión del Conocimiento y los roles y responsabilidades de las dependencias asociadas.
- 4.3. Se recomienda mejorar la disposición y documentación de las evidencias que dan cuenta del cumplimiento de las actividades de gestión. Esto, en concordancia con los criterios auto diagnosticados.
- 4.4. Se recomienda la documentación de controles rutinarios y/o semanales que desarrollan los líderes de proceso y sus respectivos equipos de trabajo, a fin de fortalecer la cultura del autocontrol, autorregulación y autogestión en la Empresa Metro de Bogotá
- 4.5. Se recomienda formular en forma de metas medibles y cuantificables en el plan de acción 2019, las alternativas de mejora para el cierre de brechas, propendiendo por que cuenten con verbo infinitivo + dato cuantitativo + complemento, según el literal d) Meta- del numeral 7.3-Planes de Acción Por Dependencia - de la [Guía para la Formulación y Seguimiento de la Planeación Institucional 2017 \(DNP\)](#).
- 4.6. Acerca de la planeación e implementación de las etapas del ciclo de la gestión del riesgo se recomienda, en primera instancia, revisar y ajustar la calificación de las actividades de gestión del componente de evaluación de riesgos del autodiagnóstico de la séptima dimensión de control

interno del MIPG en coherencia con los soportes que a la fecha se tienen, y en segunda instancia, considerar la adopción de las siguientes estrategias:

- 4.6.1. Alinear el Manual para la Gestión de Riesgos en la EMB, versión 2 con fecha de vigencia del 03-09-2018 y su formato asociado de Matriz de Riesgos con los lineamientos que define la [Guía para la Administración de los Riesgos de Gestión, Corrupción y Seguridad Digital y el Diseño de Controles en Entidades Públicas, versión 4 de octubre de 2018](#), emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, así como el uso de los [Anexos 1,2,3,4,5 y 6 del Manual Operativo del MIPG](#) con lineamientos sobre los criterios diferenciales, en particular con los asociados a la gestión del riesgo.
- 4.6.2. Desplegar la metodología para la gestión del riesgo en la EMB e identificar los riesgos de los procesos tomando como insumos, por ejemplo, los riesgos registrados en las caracterizaciones de los procesos y subprocesos, y en la documentación del sistema de gestión, así como la matriz de riesgos surgida como producto de la consultoría realizada por la firma Deloitte.
- 4.6.3. Fortalecer la comunicación entre responsables de las diferentes dimensiones de MIPG según Resolución 026 de 2018 de la EMB, así como con aquellas Gerencias y Oficinas donde repose la evidencia de la ejecución de actividades bajo su responsabilidad y que den cuenta del avance en la implementación de los criterios contenidos en las herramientas de los autodiagnósticos.

Los anteriores resultados fueron puestos en conocimiento de los líderes de proceso de la Empresa Metro de Bogotá, a través de cuyos equipos de trabajo se recibió la información fuente para el presente informe.

Presentado por:



JULIAN DAVID PÉREZ RÍOS
Jefe Oficina de Control Interno
13 de noviembre de 2018

Proyectó: Juan Sebastián Jiménez Castro/ Profesional Oficina de Control Interno

Héctor Leonardo López Ávila/ Profesional Contratista Oficina de Control Interno