

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO LEY 1474 DE 2011.

Jefe de Control Interno o quien haga sus veces:	Gustavo Olaya Ferreira	Periodo Evaluado:
		Noviembre 2016 a Marzo 2017
		Fecha de Elaboración: 18 de Abril de 2017.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 9o de la Ley 1474 de 2011, el Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud IDIPRON, presenta a continuación informe detallado de avances del periodo en cada uno de los módulos de CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN, COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO, MÓDULO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO del Modelo Estándar de Control Interno.

MODULO DE CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

Componente Desarrollo Humano

Adopción del Nuevo Modelo de Medición del Rendimiento Laboral para funcionarios en provisionalidad y temporalidad en el IDIPRON.

Con el fin de verificar, evaluar y medir el aporte al logro de las metas y objetivos institucionales de los funcionarios en provisionalidad y temporalidad del Instituto, la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano diseñó los instrumentos y el manual para la medición del rendimiento laboral.

Se diseñaron 3 instrumentos y un manual:

- Formato de Fijación de responsabilidades y compromisos laborales (A-GDH-FT-093)
- Formato de Fijación de compromisos comportamentales (A-GDH-FT-094)
- Formato de Consolidación de resultados de la medición del rendimiento laboral (A-GDH-FT-095)
- Manual del rendimiento laboral (A-GDH-MA-004)

Para validar la aplicabilidad de los instrumentos, se llevó a cabo una prueba piloto del 1 de agosto al 30 de noviembre de 2016.

Los instrumentos y la metodología para la medición del rendimiento laboral de los servidores públicos en el IDIPRON, se implementó mediante Resolución No. 016 del 26 de enero de 2017. La medición del rendimiento laboral de los funcionarios vinculados en provisionalidad, inició a partir del 1 de febrero de 2017 al 30 de enero de 2018 y en adelante.

Adopción del nuevo Modelo de Evaluación de Desempeño Laboral – Acuerdo 565 de 2016

El IDIPRON adoptó mediante Resolución No. 014 del 26 de enero de 2017, el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y el Periodo de Prueba, contenido en el Acuerdo 565 del 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, el cual comenzó a regir en el IDIPRON a partir del 1 de febrero de 2017.

Creación de Empleos de Carácter Temporal en el IDIPRON

El IDIPRON mediante Acuerdo de Junta Directiva No. 002 de 2017, creó ciento cincuenta y nueve (159) empleos de carácter temporal. El proceso de creación se enmarcó dentro de los parámetros establecidos en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004.

Para la provisión de los empleos de carácter temporal, el IDIPRON se encuentra cumpliendo con los parámetros establecidos por la Sentencia C-288 de 2014, de la Corte Constitucional.

Actualmente se encuentra en un proceso de convocatoria pública para proveer dichos empleos.

Adopción del Sistema de Estímulos para los servidores públicos en el IDIPRON

El IDIPRON con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios a través de programas de bienestar y planes de incentivos, adoptó el Sistema de Estímulos para los servidores públicos del Instituto.

Diseño y Adopción del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo (SG-SST)

Se Diseñó en la entidad el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante la resolución No.037 del 15 de abril de 2017, dando cumplimiento al Decreto 1072 del 2015, en el cual se adoptó la Política del Sistema de Gestión, en donde el IDIPRON se compromete con la identificación y control de los factores de riesgos, la protección y el mantenimiento del bienestar físico y mental de los servidores a través de las actividades de prevención y promoción, buscando minimizar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Actualización y Divulgación de las Políticas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

- “Política de Seguridad y Salud en el Trabajo”, (en cumplimiento del decreto 1072 del 26 de Mayo de 2015), (vigente desde 01 de Febrero de 2017).
- Política para la Prevención de Consumo de Alcohol y Sustancias Psicoactivas en el Trabajo (vigente desde 02 de Febrero de 2017).
- Resolución 044 del 2017 Por la cual se modifica el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y se adoptan otras disposiciones. (Vigente desde 17 de Febrero de 2017)
- Objetivos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) del IDIPRON (vigente desde 23 de Marzo de 2017).

Accidentes Laborales

Durante el cuatrimestre se presentó una reducción considerable del índice de accidentalidad, comparado con el mismo periodo de tiempo del año anterior, esta reducción fue de un 37%, esto se debe a la realización de un trabajo proactivo en prevención de riesgos impulsado por el compromiso adquirido por la Dirección de la entidad; acciones llevadas a cabo en conjunto con el equipo del área de Salud y Seguridad en el trabajo.

También la reducción del índice se debe a que se ha dado cumplimiento a un Plan de Trabajo, adoptado atendiendo las necesidades del IDIPRON, la planeación, las acciones de adecuación en seguridad y salud ocupacional generales de la entidad y la implementación a través de la divulgación de las políticas de seguridad y salud, que busca el autocuidado generando un programa de reducción de accidentes de manera efectiva.

Creación de Programa Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial (PVE)

Los riesgos Psicosociales se convierten en agentes que atentan contra el desarrollo integral de la capacidad productiva del trabajador y favorecen la ocurrencia de accidentes y enfermedades de origen laboral, así como la calidad de vida del trabajador y de su entorno familiar.

Por qué se crea el programa de vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial (PVE)?

Por lo anterior, resulta necesario diseñar programas y estrategias a partir de la identificación y evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial, en los cuales se sugieran que se realicen cambios en la fuente que lo originan, por medio del desarrollo de programas de Vigilancia Epidemiológica y la ejecución de acciones efectivas para el control de dicho riesgo.

En el mes de noviembre de 2016, se realizó la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, en el IDIPRON, para los funcionarios de planta, la cual tuvo como objetivo primordial, valorar y controlar el Riesgo Psicosocial existente en la entidad, según lo consagra la Resolución No. 2648 de 2008, del Ministerio de Trabajo, y de acuerdo con el resultado se diseñaron e implementaron acciones para abordar de manera efectiva el Riesgo Psicosocial, mejorando la salud y bienestar del Servidor.

El PVE Psicosocial ya fue aprobado por el área de planeación en el mes de abril de 2017, y actualmente se inició el seguimiento individual, a los casos que puntuaron alto y muy alto en el riesgo psicosocial.

Sistema de Vigilancia Epidemiológica por Desórdenes Músculo Esqueléticos SVE

Se estableció y adoptó el SVE según los factores de riesgo asociados a las funciones de la actividad económica de la entidad, en donde se evidenció sobre esfuerzo y manejo de cargas en un número considerable de cargos de la planta de empleos, lo cual se ve reflejado en movimientos de flexo-extensión y rotación de columna dorso-lumbar, asociado a manipulación de cargas.

En el IDIPRON, la metodología del SVE es participativa con una estrategia de intervención sobre los riesgos por cargas físicas en los lugares de trabajo, se hace intervención a los niveles de riesgos, con actividades de capacitación relacionadas con el riesgo hasta la intervención con pausas activas y escuela de espalda y miembros superiores y la última fase es la de seguimiento y mejoramiento, donde se realizan seguimientos a los casos especiales.

Componente Direccionamiento Estratégico

Planeación de la Gestión y Participación.

Encuesta de Satisfacción IDIPRON 2016

En desarrollo del proceso “Planeación de la Gestión y la Participación” a cargo de la Oficina Asesora de Planeación del IDIPRON, se aplicó la Encuesta de Satisfacción 2016 a los beneficiarios de las estrategias de atención y prevención del Instituto; lo anterior con el objetivo de recolectar información que sirva de insumo para la toma de decisiones en favor de mejorar la calidad del servicio. En total se entrevistaron a 1.218 NNAJ, de los cuales 638 diligenciaron los formularios de forma física y 580 en el aplicativo virtual. La encuesta se desarrolló entre el 12 y el 30 de diciembre de 2016 en 15 Unidades de Protección Integral del IDIPRON¹ y en diferentes localidades donde hace presencia el equipo territorial².

Al analizar los resultados de la encuesta, se observa que la atención y el trato en todos los niveles, tiene una calificación positiva superior al 84%; no obstante, el 6% (72) de los encuestados manifestó sentirse discriminado por alguna razón, mayoritariamente por su origen étnico u orientación sexual; principalmente por parte de sus pares.

A pesar que el 80% de los encuestados considera apropiadas las instalaciones de las Unidades de Protección Integral, la mayoría observa que las mismas no están debidamente acondicionadas para la población con discapacidad.

Los NNAJ entrevistados en un 85% siguen calificando como útil y valiosa la formación académica y de talleres técnicos que brinda el IDIPRON, sin embargo, se observa una oportunidad de mejora en lo relacionado con las herramientas y recursos utilizados en los procesos pedagógicos.

Desde el área de salud, se refleja una oportunidad de mejora en la atención y relación del equipo médico del Instituto con la población beneficiaria; así mismo, se debe ampliar el alcance de las campañas de prevención y promoción en materia de salud. En cuanto a los programas de mitigación de consumo de sustancias psicoactivas, la percepción es positiva tanto en el acceso, como en la atención y la efectividad de estos programas.

Un alto porcentaje de los encuestados manifestó que el área de Espiritualidad ha contribuido significativamente a mejorar su autonomía, amor propio, relaciones interpersonales y ciudadanas, aunque se puede reforzar el acompañamiento en lo concerniente a las creencias, prácticas e intereses de formación trascendental.

En cuanto al apoyo que reciben los NNAJ del área sicosocial, se observan altos niveles de satisfacción (85%), particularmente en la reconstrucción de las relaciones y redes familiares, y en el apoyo en situaciones conflictivas.

¹ UPI donde se realizaron encuestas: Arborizadora Alta, Bosa, Florida, La 15, La 27, la 32, La Arcadia, La Favorita, Molinos, Normandía, Oasis I y II, Perdomo, San Francisco, Santa Lucía y Servitá. Se exceptúan de la encuesta Lunapark (fuera de servicio), Belén (se contabilizó como beneficiarios de Territorio) y La Vega (al momento de la encuesta los NNAJ se encontraban en una excursión).

² La caracterización detallada de los beneficiarios encuestados se encuentra en el Informe de la Encuesta 2016.

Los NNAJ relacionan el apoyo del equipo socio legal del IDIPRON con la solución completa de sus trámites con otras entidades (definición de situación militar, expedición de documento de identidad, etc.), en ese sentido, hay una oportunidad de mejorar la comunicación y el acompañamiento que se brinda.

Finalmente, se evidenció para los encuestados que la formación ofrecida por el Instituto relacionada con emprendimiento y/o vinculación con el mundo laboral es positiva, así como las oportunidades que se brindan para ingresar a los diferentes convenios. Sin embargo, los jóvenes observaron la necesidad de fortalecer la oferta de talleres de formación.

MÓDULO DE CONTROL EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Componente Auditoría Interna

En el rol de Seguimiento y Evaluación de la Oficina de Control Interno y teniendo en cuenta el cumplimiento del Plan Anual de Auditoría, se realizaron las siguientes Auditorías Internas:

Auditorías Internas

1. Proceso Estratégicos: Auditoría Participación Ciudadana
2. Proceso de Apoyo: Proceso de Gestión Financiera – Área de Contabilidad; Proceso de Gestión Financiera – Área de Tesorería
3. Proceso Misional: Proceso de Restitución de Derechos.

Informes Entes Externos

1. Evaluación Anual del Sistema de Control Interno Contable (Resolución 357 de 2008 Contaduría Pública General de la Nación).
2. Seguimiento a las medidas de austeridad en el gasto público en el Ministerio de Hacienda y Crédito Público (Decreto Nal 984 de 2012 art. 22).
3. Evaluación Anual del Sistema de Control Interno (Decreto 2145 de 1999 Literal C del artículo 5).
4. Verificación del cumplimiento de la normatividad relacionada con el Software y Hardware. (Circular No 017 del 1 de Junio de 2011, Directivas Presidenciales 01 1999 y 02 de 2002, Circular No 4 del 22 de Diciembre de 2006).
5. Reporte programa anual de auditoria al Alcalde Mayor - Decreto 370 de 2014 (Relación causas que impactan el cumplimiento de las metas del Plan de Desarrollo).
6. Reporte programa anual de auditoria al Alcalde Mayor – Decreto 370 de 2014 (Riesgos que afectan el cumplimiento de los compromisos del Plan de Desarrollo).
7. Sistema de Vigilancia y Control Fiscal (SIVICOF) cuenta Anual y Mensual 2016 a la Contraloría de Bogotá D.C.
8. Informe Ejecutivo Anual de Control Interno al Departamento Administrativa de la Función Pública.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INTEGRACIÓN SOCIAL
entidad para la promoción de la
fuerza y la diversidad

Estado General del Sistema de Control Interno

Se evidencia que el Sistema de Control Interno contribuye al cumplimiento de los objetivos establecidos en el Sistema Integrado de Gestión en el IDIPRON, a través del monitoreo y seguimiento permanente de las actividades que se desarrollan en cada proceso y al cumplimiento de las metas y objetivos establecidos en el Sistema Integrado en el IDIPRON, garantizando de esta forma la continuidad del servicio con eficiencia, eficacia y efectividad lo que ha permitido un mejoramiento continuo a los procesos.

Recomendaciones

De conformidad con las directrices de las instancias competentes y la Secretaría General Distrital, la Oficina de Control Interno considera que es importante continuar con el proceso de implementación y mantenimiento del Sistema Integrado de Gestión en el Instituto, a través de la formulación, desarrollo y seguimiento de los planes de mejoramiento producto de las auditorías internas, mapas de riesgos, órganos de control, quejas y reclamos y autoevaluación de la gestión, entre otros; instrumento que permite identificar y definir las acciones de mejoramiento que contribuyan a corregir las desviaciones encontradas en dicho Sistema y en la gestión de las operaciones en el Instituto para lograr un sistema de gestión que opere con calidad, y con niveles altos de satisfacción de los usuarios por los servicios prestados, al igual que un sistema propositivo y participativo que impulse en forma permanente la mejora continua.

GUSTAVO OLAYA FERREIRA
Jefe de Oficina de Control Interno