

**INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS BOGOTA**

Jefe Oficina de Control Interno

Aurora Gómez Torres

Período evaluado : julio a octubre de 2016

Fecha de elaboración: 11 de noviembre de 2016

En cumplimiento a lo establecido 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 el Decreto 943 de 2014 " Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno", la Oficina de Control Interno de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos realizó seguimiento a la implementación y sostenibilidad del modelo estándar de Control Interno, encontrando lo siguiente:

1. Módulo de Control de Planeación y Gestión

Avances

Componente de Talento Humano:

Acuerdos compromisos y protocolos éticos:

En el mes de octubre se realizó mesa de trabajo entre la Subdirección de Gestión Humana con la Oficina Asesora de Planeación, en la cual se estableció un plan de trabajo que consiste entre otras actividades, revisar y ajustar la resolución vigente frente al código de ética de la Unidad, a realizar a finales de la presente vigencia; conformación del grupo de gestores de ética y sensibilización de los funcionarios de la Unidad frente a la apropiación y divulgación del código de ética a realizarse durante la vigencia 2017.

Desarrollo del talento Humano

- Manual de Funciones y competencias Laborales

La Unidad ha adelantado acciones dentro del componente en referencia, a partir de la posesión el pasado 30 de agosto, del nuevo Director de la Entidad, quien al asumir el cargo a través de la Subdirección de Gestión Humana, encuentra una serie de inconsistencias en el manual de funciones, entre otras como:

1. Denominación equivocada de los empleos y que no están conformes al decreto 559 de 2011
2. Revisión de la aplicación del Decreto 256 de 2013 ante la existencia de requisitos para ascender en la línea de mando
3. Aplicación del Decreto 2484 de 2014 Por el cual se reglamenta el Decreto-ley 785 de 2005.
4. Revisión de funciones de los empleos operativos ya que se describen 16 funciones donde lo recomendable son hasta 10.
5. Se enuncian tareas como funciones esenciales de los cargos.
6. Se evidencia la repetición de funciones entre empleos de la misma área diferenciándose únicamente por el verbo rector de cada una.

Las acciones adelantadas por la Unidad, para resolver las mencionadas situaciones, han sido la solicitud de acompañamiento y capacitación en cuanto al manual de funciones al Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y al Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD y correos institucionales al Ministerio de Educación solicitando apoyo para aplicar el Decreto 2484 de 2014 sobre los núcleos básicos de Conocimiento.

- Programa de bienestar y Plan de incentivos

La Unidad, durante el periodo del 1 de julio al 31 de octubre adjudicó el Contrato de Bienestar a la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR, mediante la modalidad de Licitación Pública; las actividades contempladas en dicho contrato son: Día de los niños, Día del Bombero, Bonos Navideños, Encuentro de Familias, Preparación de Talentos, Reconocimiento a Pensionados, Actividades Deportivas, Actividad de Cierre de Plan de Acción.

Para el 31 de octubre de 2016, se ejecutó la actividad de Día de los niños con la entrega de dulces para cada uno de

los niños menores de 12 años hijos de los funcionarios de la UAECOB.

En el tema de incentivos, se reglamentó el Plan de Incentivos institucionales a servidores públicos de carrera administrativa de la UAECOB para la vigencia 2016, mediante la Resolución 530 del 2 de agosto de 2016. De igual forma mediante Resolución No. 579 de septiembre de 2016, se proclamaron los mejores servidores del período comprendido entre el 1 de febrero de 2015 y el 31 de enero de 2016 otorgando incentivos no pecuniarios, se notificaron a los 109 funcionarios proclamados como los mejores y se elaboraron 27 Resoluciones para el reconocimiento del incentivo.

- Plan Institucional de Capacitaciones PIC

Para este periodo la Subdirección de Gestión Humana efectuó labores administrativas y avances de contratación de la siguiente manera:

- En cuanto al Plan estratégico de seguridad vial, se gestionó con el SENA para acceder a la oferta de cursos que se ajustan a los requerimientos de la entidad con simuladores de vehículos pesados, para lo cual no se requiere la asignación de presupuesto para este proceso.
- Se han remitido los respectivos estudios previos a la Oficina Asesora Jurídica, para revisión, de los cursos de: Oficial de Seguridad, Curso Buzo de Seguridad Pública, Curso para Instructores NFPA 1041.
- Curso MATPEL NBQR se están llevando a cabo dos (2) cursos, uno en la segunda y otro en la tercera semana de noviembre, coordinado y liderado por el Grupo Técnico de Materiales Peligrosos
- Curso MATPEL nivel operaciones, pendiente por ejecutar el contrato del mismo para los meses de Diciembre 2016 y Enero 2017 (fechas por establecer) coordinado y liderado por el Grupo Técnico de Materiales Peligrosos.
- En el proceso de reentrenamiento del personal operativo se llevó a cabo el curso de rescate por extensión del 24 de Octubre al 15 de Noviembre en las instalaciones de la estación Kennedy B-5 coordinado y liderado por el Grupo Especial Acuático
- Así mismo para el proceso de reentrenamiento del personal operativo, se llevó a cabo el Curso de Bombero Caído del 01 al 03 de Noviembre en las instalaciones de la estación Central B-2 coordinado y liderado por el Grupo Técnico de Rescate
- Evaluación de Normas de Competencia Laboral SENA, se desarrollaron las pruebas de Conocimiento y Producto con la participación de 39 funcionarios del 16 de Agosto al 30 de Septiembre.
- Curso Intermedio Nacional de Investigación de Incendios, se desarrollo esta actividad contando con la participación de Bomberos Oficiales de Bogotá y de otras ciudades del 10 a 15 de Octubre de 2016, coordinado y liderado por el Grupo de Investigación de Incendios de la UAECOB.
- Se encuentra en curso el segundo proceso técnico en atención de incendios y emergencias SENA 2016.

En cuanto a los programas de inducción y reinducción para el periodo solicitado, no se han realizado inducciones debido a que no se han vinculado nuevos servidores públicos a la planta de personal; el proceso de reinducción, se encuentra en la Oficina Asesora Jurídica para evaluación, contratación y ejecución. (proyectado para Diciembre 2016 / Enero 2017), en cumplimiento a lo establecido en la Ley 909 del 2004 "Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años".

Componente de Direccionamiento Estratégico:

Planes y Programas

El Direccionamiento Estratégico de la UAECOB 2016-2020, se determinó basado en la normatividad actual y el Acuerdo 645 de 2016, por el cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas para Bogotá, D. C., 2016 – 2020 "Bogotá Mejor para Todos".

De acuerdo a la estructura del Plan, se definió bajo que pilares o ejes transversales estaban enfocados los proyectos con los que cuenta la entidad y la necesidad de generar nuevos proyectos o ajustar los actuales.

En ese orden de ideas, se estructuraron tres proyectos de inversión que se encuentran definidos así:

- En el Plan de Desarrollo del Gobierno Distrital en el numeral 4 "Parte General – Pilares y Ejes transversales", se encuentra el ítem 4.3 **Tercer Pilar: Construcción de Comunidad y Cultura Ciudadana**, en este pilar



se enmarca y el programa **Seguridad y convivencia para todos** el cual está orientado a *mejorar la seguridad y la convivencia en la ciudad a través de la prevención y el control del delito*. Dentro de este programa, se encuentra específicamente lo correspondiente a las actividades inherentes a la atención que brinda el **Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá** en el marco de la prevención y protección del medio ambiente, la vida y los bienes de los ciudadanos, es por ello que se redefinió el proyecto de inversión existente **412** y se inscribe el proyecto 1133 "Fortalecimiento Cuerpo Oficial de Bomberos" el cual se orienta hacia la prevención de riesgos, mediante la intervención integral del territorio en riesgo inminente, el fortalecimiento de las capacidades de las comunidades para reducir su vulnerabilidad e incrementar su resiliencia y el fortalecimiento de las entidades en la gestión del riesgo.

- Así mismo en el ítem 4.4 **Cuarto Eje transversal: Gobierno legítimo, fortalecimiento local y eficiencia**, cuenta con el programa **Transparencia, gestión pública y servicio a la ciudadanía**, en donde se concentran las iniciativas para consolidar una gestión pública más transparente, eficiente y dispuesta a ofrecer mejores servicios a los ciudadanos, razón de ser de la acción pública y con sistemas de gestión de calidad. Es así como la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos continua con el Proyecto de Inversión 908 "Fortalecimiento del Sistema integrado de gestión de la UAECOB", el cual es reformulado de acuerdo a las necesidades y estrategias del nuevo Plan de Desarrollo Distrital, de tal forma que la Entidad continúe contando con el soporte adecuado que como proceso de apoyo coadyuve en el fortalecimiento administrativo para atender las demandas institucionales de la parte misional, así como también las de los clientes internos y externos de la Entidad acorde con las necesidades institucionales y ciudadana, respondiendo así de manera integral a los requerimientos de la comunidad y a los retos de la ciudad.
- Por último y enmarcado dentro del mismo cuarto Eje Transversal, en el programa **Gobierno y Ciudadanía Digital**, se formuló un nuevo Proyecto de Inversión 1135 "Fortalecimiento de la infraestructura de tecnología informática y de comunicaciones de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos – UAECOB", con el fin de atender y dar cumplimiento a la normatividad existente y a la estrategia de Gobierno en Línea y mejorar la eficiencia administrativa mediante el uso de la tecnología, apuntando a un modelo de gobierno abierto para la ciudad.

Se evidencia en la Oficina Asesora de Planeación la propuesta de formulación del "Direccionamiento Estratégico (2016 – 2020)" el cual se encuentra en trámite de revisión y aprobación por parte de la Dirección para ser publicado en la página institucional.

Modelo de Operación por Procesos:

En cuanto a éste elemento, la Unidad en cabeza de la Oficina Asesora de Planeación, durante el periodo evaluado ha realizado las siguientes actividades:

- Actualización del procedimiento de información documentada que es el que alimenta el cuadro de caracterización documental y los activos de información de la Entidad.
- Actualización del procedimiento de Control de Información.
- Actualmente la Unidad cuenta con un Mapa de Procesos con 12 Procesos, de los cuales se actualizó la caracterización de 11 de ellos. El proceso faltante por actualizar es el proceso de Usar Búsqueda y Rescate. Para su actualización en este momento, se están desarrollando las mesas de trabajo correspondientes para lograr cumplir este objetivo.

Componente de Administración del Riesgo:

En cuanto a éste componente, la Unidad en cabeza de la Oficina Asesora de Planeación, durante el periodo evaluado ha realizado las siguientes actividades:

- Los Mapas de Riesgo de la Unidad, de conformidad con la metodología establecida en el Decreto 1081 de 2015 en donde señala como metodología para elaborar la estrategia de lucha contra la corrupción la contenida en el documento "Estrategias para la construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano", la Oficina Asesora de Planeación afirma que se encuentran a la fecha actualizados y de igual manera que realizó la capacitación correspondiente, a cada una de las áreas de la Entidad.
- Con el propósito de generar alertas tempranas sobre los riesgos más sensibles a los que está expuesta la



entidad para el cumplimiento de sus objetivos y metas, y con el fin de establecer oportunamente las acciones preventivas a que haya lugar, la Oficina de Control Interno realizó seguimiento a la política de administración del riesgo (de corrupción, de gestión – estratégicos) con corte al 31 de agosto de 2016 y realizó las observaciones y recomendaciones pertinentes.

Aspectos a fortalecer

Componente de Talento Humano:

- ✓ Se debe tener como prioridad el trámite que se adelanta ante el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, para el acompañamiento y capacitación en el tema: Manual de Funciones.
- ✓ La unidad cuenta con un comité de ética y de la participación de Gestores éticos, según Resolución No. 006/2009, de acuerdo al seguimiento realizado se evidencia que este comité no se ha realizado y no hay una persona encargada y responsable del tema.

Componente de Direccionamiento Estratégico:

- ✓ No obstante haber adelantado la labor de actualización del mapa de procesos se evidencio que para la subdirección operativa aún no se ha realizado la verificación de la caracterización de los procesos, BRAE, USAR y Búsqueda y rescate, pues los líderes de estos aducen que cada proceso tiene un objetivo diferente y que no es posible unificarlos, se está a la espera del comité del Sistema Integrado de Gestión en donde se definirá esta situación.
- ✓ El Plan de Acción de la Unidad, a la fecha del seguimiento aún no aparecía actualizado en la ruta de la calidad.
- ✓ La Oficina de Control Interna, reitera la observación de la ausencia de documentación de los flujos de información en los diferentes procesos lo que dificulta la verificación de la consistencia y la coherencia interna del sistema en su conjunto, es importante que para la caracterización de los nuevos procesos se presente el flujo de información del sistema integrado de gestión que nos permite plasmar en un modelo lógico los procesos, de manera tal que se identifique claramente las interacciones de los mismos.
- ✓ A la fecha del seguimiento, aún no se había revisado y aprobado por parte de la Dirección el documento "Direccionamiento Estratégico (2016 – 2020)", el cual debe estar publicado en la web institucional, según informa la Oficina Asesora de Planeación, a más tardar en enero de 2017.

Componente de Administración del Riesgo:

- ✓ En informe de seguimiento realizado por la Oficina de Control Interno a los mapas de riesgos con corte a agosto 31 de 2016, se informó sobre la ausencia de identificación de riesgos en algunos procesos como son: en Gestión Humana asociados con la expedición de certificaciones y constancias laborales, liquidación de horas extras, inclusión o exclusión deliberada de situaciones de personal; para todos los procesos la pérdida: sustracción, alteración y la introducción irregular de documentos en los expedientes, entre otras. Por lo que se hace necesario revalidar el ejercicio de identificación del riesgo, de tal manera que no solamente permita corregir los aspectos observados, sino además la apropiación conceptual, por parte de los líderes de los procesos.

2. Módulo Control de Evaluación y Seguimiento

Avances

Componente de Autoevaluación Institucional:

Los líderes de proceso y jefes de áreas cuentan con planes de acción, de mejoramiento, informes de auditoría, revisiones por la dirección e indicadores de gestión, entre otros, que les permiten hacer seguimiento a su gestión y autoevaluación de los procesos a su cargo, lo que conlleva a la formulación de acciones correctivas, preventivas y de mejora.

Actualmente, se está revisando el procedimiento de acciones correctivas, preventivas y de mejora – ACPM por el equipo de mejora Continua de la Oficina Asesora de Planeación. Adicionalmente se pretende el diseño de una herramienta de autoevaluación Institucional.

Componente de Auditoría Interna:

La Oficina de Control Interno durante este período ha realizado tres (3) auditorías a los diferentes procesos de la Unidad, el resultado de estas actividades de acuerdo con la dinámica de la Unidad conllevó a la formulación de planes de mejoramiento por parte de los líderes de proceso, lo que se ha convertido en un elemento dinamizador de las actividades de la Unidad en materia de apropiación de la autoevaluación y fortalecimiento de la cultura de control y seguimiento, aportando al mejoramiento continuo del sistema integrado de gestión.

Componente de Planes de Mejoramiento:

La Oficina de Control Interno ha venido realizando seguimiento y monitoreo a la implementación de las acciones de mejora que conforman el plan de mejoramiento Institucional y para el tercer trimestre se presentó el informe correspondiente a la Alta Dirección en donde se plasman alertas tempranas sobre el estado de la ejecución de las mismas así como de su eficacia y se realizan las recomendaciones pertinentes.

El resultado general del Plan de Mejoramiento suscrito con la Contraloría de Bogotá incluye un total de ciento treinta y seis (136) acciones correctivas; como se observa hay treinta y cinco (35) que ya se cumplieron, esto equivale al 25.74%; se encuentran en ejecución cincuenta y cinco (55) que equivalen al 40.44%; y cuarenta y seis (46) que equivalen al 33.82% se encuentran con un avance inferior al que deberían llevar con respecto a las fechas de inicio y terminación, lo que requiere especial atención por parte de los líderes de los procesos encargados de adelantar las gestiones a fin de garantizar el cumplimiento del plan de mejoramiento.

Actualmente se está adelantando en la Unidad una reestructuración y ajuste al plan de mejoramiento institucional, de conformidad con lo establecido en la Resolución de la Contraloría No. 069 de 2015 e instrucciones de la Dirección.

Aspectos a fortalecer

Con el resultado del seguimiento, se observa que el 40% de las acciones de mejora formuladas para subsanar las desviaciones encontradas por las diferentes fuentes que alimentan el plan de mejoramiento, tienen un grado de ejecución baja y otras se encuentran vencidas, lo que permite concluir que los ejercicios de autoevaluación y autocontrol que han venido realizando los líderes no se ven reflejados en los resultados obtenidos.

Como hemos venido reiterando en los dos últimos informes de seguimiento al plan de mejoramiento se hace necesario que la Oficina Asesora Jurídica implemente un reforzamiento en el tema contractual ya que al momento de materializar estos procedimientos, surgen vacíos, confusiones e interrogantes en su implementación, merecen un tratamiento especial dentro de una capacitación, en los temas de:

- a) Elaboración de estudios previos.
- b) Estudios de mercado (cotizaciones y precios históricos).
- c) Determinación del presupuesto oficial
- d) informes de supervisión,
- e) Expediente único, entre otros.

Llama la atención el incremento del porcentaje de las acciones de mejora con baja ejecución, por lo que recordamos respetuosamente que el objetivo primordial del plan de mejoramiento es promover que los procesos internos de la Unidad se desarrollen en forma eficiente y transparente a través de la adopción y cumplimiento de las acciones correctivas y la implementación de metodologías orientadas al mejoramiento continuo.

Eje Transversal de Información y Comunicación

Avances

Comunicación Organizacional:

Según informa la asesora de comunicaciones y prensa, se adelantó el trámite para la aprobación del plan de acción de comunicaciones por parte del Comité Directivo de la UAECOB y se inició un proceso de reestructuración de la Oficina de Comunicaciones y Prensa. Se reporta trabajo concentrado en dos grandes ramas: Comunicaciones Internas y Comunicaciones Externas, proyectando el fortalecimiento de la imagen institucional y el clima organizacional basados en la Misión de la Entidad: La protección de la Vida, el medio ambiente y el patrimonio, sobre una base de eficiencia y eficacia institucional, los valores y la excelencia de la UAECOB.



Las Comunicaciones internas le apuntan a dos grandes públicos: El área administrativa y el área operativa. En medios como página institucional, redes sociales, mailing y el periódico institucional El Hidrante, a través de estos medios se difunde información diversa y se intenta establecer una comunicación de doble vía.

Las Comunicaciones Externas, van dirigidas a: Ciudadanos en general (Comunidades de Bogotá D.C), periodistas (Mass Media), entidades de Distrito como parte de la sinergia institucional. A este público objetivo, también se llega a través de difusión en redes sociales: Twitter, Facebook, página web UAECOB y otros medios, Free Press (programas, noticieros y demás información emitida por canales nacionales, locales).

Se están utilizando productos audiovisuales, a través de los cuales fluye la información interna y externa: Se creó el informativo semanal Bomberos Hoy, en el que se reporta la información de interés bomberil, se realizan semanalmente entrevistas, crónicas y reportajes, y se registran los eventos de la Entidad de las áreas operativa y administrativa respectivamente. Estas actividades del área de Prensa y Comunicaciones, pretende generar confianza y credibilidad en la institución.

Aspectos a fortalecer

Comunicación Organizacional:

- ✓ Se deben adelantar los ajustes para el fácil acceso a los productos audiovisuales a través de la página institucional, garantizando así la oportuna difusión de la información. Así mismo, es importante establecer el porqué de las interrupciones presentadas en los diferentes servicios que presta la Unidad relacionados con la intranet, la página WEB, las tarjetas electrónicas que facilitan el acceso a la entidad, entre otras.

Sistema de Información y Comunicación:

- ✓ Se observó que la Unidad carece de un sitio alterno y de planes de contingencia en caso de presentarse un desastre ya sea natural o provocado por el vandalismo, como tampoco se tiene un respaldo de datos y configuraciones de los equipos en donde se alberga la información de la Unidad, lo que le resta capacidad estratégica, táctica y operativa para planificar y responder ante incidentes e interrupciones del servicio, es decir poder continuar con las operaciones en un nivel aceptable.
- ✓ No se está dando cumplimiento a lo establecido en los memorandos emitidos por la Oficina de Control Interno y la Dirección, del 27 de julio y 29 de octubre de 2015 respectivamente, con el fin de mejorar los canales de comunicación internos, entre las diferentes áreas y de éstas con los servidores y contratistas de la Unidad, a fin de que la información fluya a las partes interesadas en la oportunidad; y con la claridad y congruencia entre lo pedido y lo resuelto.

Recomendaciones

- ✓ Tener como prioridad el trámite que se adelanta ante el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, para el acompañamiento y capacitación en el tema: Manual de Funciones y la conformación del Comité de Ética.
- ✓ Realizar los comités que por resolución están creados en la Unidad, como lo es el de ética, de conformidad con lo dispuesto en la Resolución 006 de 2009.
- ✓ Verificar por parte de la Subdirección Operativa la actualización del mapa de procesos, en especial para la caracterización de los procesos, BRAE, USAR y Búsqueda y rescate.
- ✓ Mantener actualizado por parte de la Oficina Asesora de Planeación, en la ruta de la calidad, el seguimiento al plan de acción de la Unidad, el cual se debe realizar trimestralmente.
- ✓ Revisar y aprobar por parte de la Dirección el documento "Direccionamiento Estratégico (2016 – 2020)", el cual debe estar publicado en la web institucional, según informa la Oficina Asesora de Planeación, a más tardar en enero de 2017.
- ✓ Revisar por parte de la Oficina Asesora de Planeación las caracterizaciones que se están ajustando de conformidad con el nuevo mapa de procesos, a fin de que se presente el flujo de información del sistema integrado de gestión que nos permite plasmar en un modelo lógico los procesos, de manera tal que se identifique claramente las interacciones de los mismos.

- ✓ Revalidar el ejercicio de identificación del riesgo por parte de las áreas en compañía con la Oficina Asesora de Planeación, pues se observa la ausencia de identificación de riesgos en algunos procesos como son: en Gestión Humana asociados con la expedición de certificaciones y constancias laborales, liquidación de horas extras, inclusión o exclusión deliberada de situaciones de personal; para todos los procesos la pérdida: sustracción, alteración y la introducción irregular de documentos en los expedientes, entre otras.
- ✓ Se reitera la recomendación de que las dependencias adopten o mejoren la metodología de autocontrol y autoevaluación con el fin de corregir a tiempo la efectividad de los controles en la ejecución de los procesos y que se vean reflejados en la gestión, en el cumplimiento de las metas propuestas y en los resultados esperados y que se tomen las medidas correctivas que sean necesarias con el fin de mejorar el desempeño de la Unidad.
- ✓ Se reitera la importancia de fortalecer el seguimiento al plan de mejoramiento por parte de los líderes de proceso pues el objetivo de esta herramienta de control es promover que los procesos de la Entidad se desarrollen en forma eficiente, eficaz y efectiva, a través de la adopción y cumplimiento de las acciones correctivas con el fin de lograr el cumplimiento de los objetivos de la Entidad y contribuir con la mejora continua de la misma.
- ✓ Nuevamente recordamos la importancia de tener en cuenta lo establecido en la Ley 872 de 2003 por la cual se crea el sistema de gestión de calidad complementario a los sistemas de control interno y desarrollo administrativo que de manera expresa consagra para las entidades del estado, la adopción de acciones correctivas y preventivas que permitan a la alta Dirección establecer mecanismos eficientes y oportunos que conlleven a hacer más eficaces los procedimientos y a mejorar el cumplimiento de los objetivos y resultados de la Unidad.
- ✓ Se reitera la recomendación de que la Oficina Asesora Jurídica implemente un reforzamiento en el tema contractual ya que al momento de materializar estos procedimientos, surgen vacíos, confusiones e interrogantes en su implementación, merecen un tratamiento especial dentro de una capacitación, en los temas de: Elaboración de estudios previos, Estudios de mercado (cotizaciones y precios históricos), Determinación del presupuesto oficial, informes de supervisión, Expediente único, entre otros.
- ✓ Se reitera la importancia del tema fortalecerla supervisión de los contratos, pues es una observación recurrente en los informes de auditoría de la Contraloría de Bogotá. Esta es una tarea que debe abocar la Unidad en forma perentoria con el fin de minimizar las desviaciones encontradas y evitar la materialización de los riesgos.
- ✓ Realizar ajustes para el fácil acceso a los productos audiovisuales a través de la página institucional, garantizando así la oportuna difusión de la información. Así mismo, es importante establecer el porqué de las interrupciones presentadas en los diferentes servicios que presta la Unidad relacionados con la intranet, la página WEB, las tarjetas electrónicas que facilitan el acceso a la entidad, entre otras.
- ✓ Desarrollar planes de contingencia de continuidad de la misionalidad de la Unidad, en casos de desastre ya sea natural o provocado por el vandalismo; respaldo de datos y configuraciones de los equipos en donde se alberga la información de la Unidad.
- ✓ Dar cumplimiento a los lineamientos emitidos en la Unidad mediante memorandos emitidos por la Oficina de Control Interno y la Dirección, los cuales están enmarcados en la Ley 1755 de 2015 – Derechos de petición.

De conformidad con las debilidades referenciadas y teniendo en cuenta las recomendaciones sugeridas, se invita a que las dependencias competentes formulen las respectivas acciones de mejora.

Cordialmente,


AURORA GÓMEZ TORRES
 Jefe Oficina de Control Interno

Proyectó: Jacinto L. Vega – María del Carmen Bonilla / JLV y M^{ca} C.
 Revisó y aprobó: Aurora Gómez Torres