



AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA
Memorando No. 2014-102-011407-3
Fecha: 01/12/2014 16:19:01->102
FUN. MARIA CLARA GARRIDO -400
Anexos: cuatro (4) folios



Bogotá D.C.



PARA: Dra. MARIA CLARA GARRIDO GARRIDO
Vicepresidente Administrativa y Financiera.

DE: DIEGO ORLANDO BUSTOS FORERO
Jefe Oficina de Control Interno.


ASUNTO: Envío de Informe de Auditoría PIL 29.

Apreciada Dra. María Clara:

Comedidamente nos permitimos allegar el respectivo informe de auditoría, Plan de Informe de Ley – PIL 29 “*Seguimiento a la verificación de las acciones de prevención y/o mejoramiento respecto de la defensa y protección de los Derechos Humanos por parte de los servidores públicos*” que viene ejecutando la Oficina de Control Interno, para su conocimiento y fines pertinentes.

Cordialmente,


DIEGO ORLANDO BUSTOS FORERO
Jefe Oficina de Control Interno.

Anexos: Cuatro (4) folios
Copia: Nazly Janne Delgado Villamil
Proyecto Marcos Gabriel Peña Noguera – Control Interno
Borrador: 20141020019612 



AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA
Memorando No. 2014-102-011407-3
Fecha: 01/12/2014 16:19:01->102
FUN: MARIA CLARA GARRIDO -400
Anexos: cuatro (4) folios



Bogotá D.C.



PARA: Dra. MARIA CLARA GARRIDO GARRIDO
Vicepresidenta Administrativa y Financiera.

DE: DIEGO ORLANDO BUSTOS FORERO
Jefe Oficina de Control Interno.

ASUNTO: Envío de Informe de Auditoría PIL 29.

Apreciada Dra. María Clara:

Comedidamente nos permitimos allegar el respectivo informe de auditoría, Plan de Informe de Ley – PIL 29 “Seguimiento a la verificación de las acciones de prevención y/o mejoramiento respecto de la defensa y protección de los Derechos Humanos por parte de los servidores públicos” que viene ejecutando la Oficina de Control Interno, para su conocimiento y fines pertinentes.

Cordialmente,

DIEGO ORLANDO BUSTOS FORERO
Jefe Oficina de Control Interno.

Anexos: Cuatro (4) folios
Copia: Nazly Janne Delgado Villamil
Proyecto: Marcos Gabriel Peña Noguera – Control Interno
Borrador: 20141020019612



Agencia Nacional de Infraestructura

INFORME DE SEGUIMIENTO PIL 29

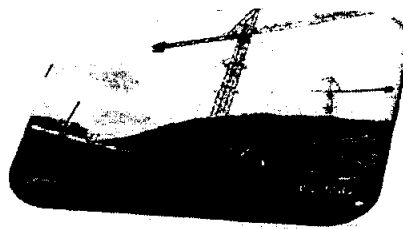


**TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

INFORME DE AUDITORÍA - PIL 29

**SEGUIMIENTO A LA VERIFICACIÓN DE LAS ACCIONES DE PREVENCIÓN
Y/O MEJORAMIENTO RESPECTO DE LA DEFENSA Y PROTECCIÓN DE
LOS DERECHOS HUMANOS POR PARTE DE LOS SERVIDORES
PÚBLICOS.**

NOVIEMBRE 2014



2014

TABLA DE CONTENIDO

I.	INTRODUCCION	3
II.	OBJETIVOS	4
III.	ALCANCE	4
IV.	METODOLOGIA	5
V.	MARCO LEGAL	5
VI.	VERIFICACIÓN DE ANTECEDENTES	5
VII.	DESARROLLO DE INFORME	6
VIII.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	7
IX.	PAPELES DE TRABAJO	7

I. INTRODUCCIÓN

Sabido es por los directivos de la entidad que la Oficina de Control Interno se constituye en uno de los instrumentos de alto nivel gerencial que busca asegurar el cumplimiento de los objetivos institucionales a través del engranaje del control como parte del ciclo de una administración exitosa. No en vano, la propia Constitución Política de Colombia lo trata como un principalísimo instrumento gerencial en sus artículos 209 y 269, junto con el control posterior, o de segundo grado, a cargo de las Contralorías, al decir de la H. Corte Constitucional en su sentencia C 1192 del 13 de septiembre de 2000.

El Control Interno, en este orden de ideas, es fundamentalmente axiológico y finalista, pues propende por asegurar que la gestión institucional de todos los órganos del Estado, se oriente hacia la realización de los fines que constituyen su objetivo y, que esta se realice con estricta sujeción a los principios constitucionales que guían el ejercicio de la función pública.

Ahora bien, en desarrollo del citado mandato constitucional, el artículo 9º de la Ley 87 de 1993, definió la naturaleza de la Oficina de Control Interno, para todas las entidades y organismos de las ramas del poder público, en sus diferentes niveles (art. 5º), así:

"(...) es uno de los componentes del Sistema de Control Interno, de nivel gerencial o directivo, encargada de evaluar la eficiencia, eficacia y economía de los demás controles y de asesorar a la dirección en la continuidad del proceso administrativo, la revaluación de los planes establecidos y en la introducción de los correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos (...)"

Es, pues, preponderante el rol que tanto la Constitución Política y la Ley asignan a la oficina de control interno, dada la importancia sin precedentes que en la nueva visión del control que plasmó el Constituyente de 1991, juega el control interno para la modernización de la administración pública y el mejoramiento de la capacidad de gestión de sus instituciones, todo lo cual, connota un énfasis particular en el control estratégico de gestión, y un serio compromiso con el monitoreo de los resultados de la acción institucional, para el cabal cumplimiento de sus fines y objetivos, de acuerdo a los principios constitucionales rectores del ejercicio de la función pública.

Dicho énfasis se encuentra contemplado en abundante normatividad, jurisprudencia y doctrina, dentro de cuyos contenidos queremos destacarla Ley 87 de 1993 que en su

articulado describe la funcionalidad y características del Jefe de la Oficina de Control Interno, robustecida por la Ley 1474 de 2011 que determina la designación del Jefe de dicha Oficina por parte del Presidente de la República con el fin de viabilizar autonomía e independencia en la valoración del control, así como el Decreto 1537 de 2001 que reglamenta parcialmente la aludida Ley 87 de 1993 donde se precisa el rol que deben desempeñar las oficinas de control interno dentro de las organizaciones públicas, enmarcado en cinco tópicos: valoración de riesgos, acompañamiento y asesoría, evaluación y seguimiento, fomento de la cultura de control y relación con entes externos.

Por lo anterior, esta oficina dentro del plan de acción para el año 2014 lo ha denotado con el Plan de Informes de Ley (PIL) 29, "*Seguimiento a la verificación de las acciones de prevención o mejoramiento, respeto de la defensa y protección de los Derechos Humanos por parte de los Servidores Públicos*",

II. OBJETIVOS

- Determinar si los empleados de las diferentes dependencias de la entidad, conocen a través del Sistema Integrado de Gestión S.I.G. manual, aplicativo, guía o procedimiento, tendiente a la Defensa y protección de los Derechos Humanos por parte de los Servidores Públicos.
- Comprobar de qué manera se viene implementado el Código de Ética y Buen Gobierno y los valores institucionales dentro de la entidad.

III. ALCANCE

- Verificación de la existencia de procesos disciplinarios en la entidad, con ocasión de la eventual vulneración a los derechos humanos.
- Verificación de la existencia y conocimiento de acciones preventivas o de mejoramiento para la defensa de los derechos humanos por parte de los servidores públicos y de los valores y principios establecidos en el código de ética y buen gobierno de la entidad.

IV. METODOLOGIA

La metodología empleada en la evaluación fue:

- Solicitud de información a las fuentes – Dra. Nazly Janne Delgado Villamil, en su calidad de Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo Disciplinario, atención al ciudadano y apoyo a la gestión.

V. MARCO LEGAL

Normatividad Aplicable:

- Constitución Política de Colombia.
- Ley 734 de 2002. Código Disciplinario Único
- Resolución 1149 de 2013 *"Por la cual se adopta el Código de Ética y Buen Gobierno de la Agencia Nacional de Infraestructura"*.
- Circular 05 del 27 de septiembre de 2005 Consejo Asesor del Gobierno Nacional en materia de Control Interno.

VI. VERIFICACION DE ANTECEDENTES

El Gobierno Nacional a través de la normatividad antes reseñada, desea asegurar la sostenibilidad de los programas de protección de los defensores de los derechos humanos y demás grupos; por tal motivo, el Consejo Asesor del Gobierno Nacional en materia de Control Interno de las entidades del orden nacional y territorial, insta a que se adopten las medidas necesarias para que los servidores públicos de la rama ejecutiva guarden el respeto debido al trabajo individual y colectivo de los defensores de los derechos humanos.

En desarrollo de este cometido se solicitó mediante correo electrónico de fecha 1° de diciembre de 2014 la información concerniente a la vulneración por parte de los Servidores Públicos de los derechos humanos referente a los numerales 5 a 10 del artículo 48 de la Ley 734 de 2002 (Código Único Disciplinario), en donde la gerencia del grupo interno de trabajo Disciplinario, atención al ciudadano y apoyo a la gestión manifiesta que:
"(...) 6. Hasta la fecha no han existido conductas presuntamente constitutivas de violación a los derechos humanos en la Agencia Nacional de Infraestructura (...)"

VII. DESARROLLO DEL INFORME

La eventual vulneración de los derechos humanos, puede medirse en las entidades, mediante la observación de los procesos disciplinarios que lleve el Grupo de Control Interno Disciplinario en contra de los funcionarios, por infracción a los artículos 48 (numerales 5 al 10) y 34 que establece los deberes de los servidores públicos, en concordancia con el Art. 50 del Código Disciplinario Único (Ley 734 de 2002) y por violación de la Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral.

Al hacer la indagación pertinente con el grupo interno de trabajo correspondiente -la doctora Nazly Janne Delgado Villamil-, respecto de los procesos disciplinarios que lleva la Agencia, se pudo establecer que no existe ningún proceso disciplinario por las conductas enunciadas en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006 (acoso laboral). Dichas conductas representan infracciones a los derechos humanos evidenciables dentro de las relaciones laborales de la entidad.

Adicionalmente, al hacer seguimiento a los procesos disciplinarios por las conductas enunciadas en el artículo 48 numerales 5 al 10 del Código Disciplinario Único, artículo al que debe prestarse especial importancia de acuerdo a lo señalado por la circular 05-05 del Consejo Asesor del Gobierno Nacional en materia de Control Interno, se estableció que en la entidad desde el mes de enero de 2014 y teniendo en cuenta la información allegada por la dependencia en mención, no se han realizado aperturas de investigaciones o procesos disciplinarios, con ocasión de las hipótesis fácticas contempladas en los numerales 5 al 10 del artículo 48 del Código Disciplinario Único, Ley 734 de 2002.

En todo caso, es preciso afirmar que la socialización y explicación del Código de Ética y Buen Gobierno de la Entidad, la Ley 1010 de 2006 y el Código Disciplinario Único en lo relacionado con Derechos humanos, traducidos a los escenarios de trabajo y relaciones personales de la Agencia Nacional de Infraestructura, funcionarían como acciones de prevención o mejoramiento respecto de la defensa y protección de los derechos humanos.

Es de anotar que, la socialización y aplicación efectiva de los valores institucionales coadyuva con la protección y defensa de los derechos humanos y adicionalmente guía las conductas de quienes hacen parte de la Agencia Nacional de Infraestructura, el cual va encaminando a los que a ella pertenecen hacia un óptimo desempeño, cualquiera sea su función.

Finalmente esta auditoría a través de la Oficina de Control Interno resalta las líneas de acción que se enmarcan en la entidad en donde se encuentra el "*Plan de Transparencia y de Probidad*"; además, el mecanismo de alto nivel de denunciar a través del buzón virtual,

donde se le da la facultad a la ciudadanía de participar activamente dentro de los procesos de contratación.

VIII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

Sin perjuicio, de lo anterior, es importante la incorporación de un plan de capacitación orientado a la defensa y protección de los Derechos Humanos por parte de los servidores públicos, al igual que un documento que asegure culturalmente el tema en la entidad dentro del S.I.G.

Se recomienda la aplicación de acciones preventivas y de mejoramiento para la defensa de los Derechos Humanos por parte de los Servidores Públicos. (Anexo en papeles de trabajo Circular 05 – 05 Consejo Asesor del Gobierno Nacional en materia de Control Interno).

IX. PAPELES DE TRABAJO

Para el desarrollo de este informe se emplearon papeles de trabajo, los cuales se encuentran debidamente legajados y numerados en la carpeta PIL 29.

"Finalmente, manifestamos que estos informes son una herramienta de trabajo de medición y evaluación que realiza la Oficina de Control Interno, los cuales tienen como fin el continuo mejoramiento de los procesos administrativos y en lo posible la introducción de correctivos necesarios para el cumplimiento de la misión institucional".

Cordialmente,



DIEGO ORLANDO BUSTOS FORERO
Jefe Oficina de Control Interno.

Proyecto: Marcos Gabriel Peña Noguera – Control Interno.



Agencia Nacional de Infraestructura

INFORME DE SEGUIMIENTO PIL 29



**TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

ESTUDIANTES / PRIMER SEMESTRE

BLANCA SMITH CÁRDENAS
 EDGAR HALLEY DÍAZ
 JOHN JAIRO JACOME
 NATALIA PARRA RODRÍGUEZ

TÍTULO TRABAJO DE GRADO

ESTRATEGIA PARA EL POSICIONAMIENTO DE MARCA EN INTERNET PARA MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR DE TRANSPORTE TERRESTRE

ITEM A CALIFICAR	CALIFICACIÓN	PONDERACIÓN	CALIFICACIÓN TOTAL	OBSERVACIONES
ÍTEMS DE PLANEACIÓN				
PROJECT CHARTER				OK
PLAN DE GESTIÓN - GERENCIA				FASES: LA DASE DE DIAGNÓSTICO NO PROPONE ENTREGABLES CONSEQUENTES CON EL NOMBRE DE LA MISMA. LA PLANEACIÓN DEL PROYECTO NO ES UN DIAGNÓSTICO. PROPONGO REVISAR LAS FASES DEL PROYECTO, PUES AÚN EL CICLO DE VIDA ES DÉBIL. SI EL PROYECTO ES UNA ESTRATEGIA, ESTA ESTRATEGIA DEBE CONTEMPLAR UNAS FASES PARA SU CONTRUCCIÓN, PUES LA ESTABLECEN COMO UN ENTREGABLE DE LA FASE DE DISEÑO. LA ESTRATEGIA (ENTREGABLE MACRO DEL PROYECTO) DEBE CONTEMPLAR UNA SECUENCIA DE FASES QUE NO SE EVIDENCIAN EN EL TRABAJO ENTREGADO. REVISEN EL PROJECT CHARTER, QUE ESTABLECE LOS PRINCIPALES ENTREGABLES.
PLAN DE CONFIGURACIÓN				LOS CAMBIOS APROBADOS NO SÓLO ACTUALIZAN CRÓNOGRAMA. REVISEN SU DIAGRAMA DE FLUJO DE CAMBIOS, PUES PUEDE HABER CTRAS IMPLICACIONES POR LOS CAMBIOS APROBADOS. CONSIDERO QUE LA WBS ENTREGA LAS PISTAS PARA LA DETERMINACION DE LAS FASES DEL PROYECTO, QUE EN REALIDAD ESTÁN DETERMINADAS EN LO QUE USTEDES DENOMINAN DISEÑO Y AUDITORÍA. REVISAR.
PLAN DE ALCANCE				POR OTRA PARTE, NO INCLUIR ACTIVIDADES EN LA WBS, SÓLO ENTREGABLES.
PLAN DE TIEMPOS				
PLAN DE COSTOS				NO ENTENDÍ. EL PROJECT CHARTER ESTABLECE UN PRESUPUESTO DE 10 MILLONES PARA EL PROYECTO, PERO LA CURVA S LLEGA CASI A 140 MILLONES. NO ES COHERENTE.
PLAN DE CALIDAD				
PLAN DE RECURSOS HUMANOS				
PLAN DE COMUNICACIONES				
PLAN DE RIESGOS (ADQUISICIONES, si aplica)				
PLAN DE GESTIÓN STAKEHOLDERS				
TOTAL PLANEACIÓN #¡VALOR!				
ÍTEMS DE EXPOSICIÓN EN PLENARIA				
COHERENCIA PRESENTACIÓN				
ORDEN Y CLARIDAD LIBRO DE GERENCIA				
RESPUESTA A PREGUNTAS Y COMENTARIOS				
USO DE TERMINOLOGÍA DE GERENCIA DE PROYECTO				
MANEJO DEL TIEMPO				
TOTAL PLANEACIÓN #¡VALOR!				
CALIFICACIÓN FINAL PLENARIA #¡VALOR!				

NOMBRE DEL JURADO

FIRMA

FECHA