

AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA
Memorando No. 2017-102-010520-3
Fecha: 29/07/2017 15:56:41->102
FUN: MARIA CLARA GARRIDO -400
Anexos: 7 folios - Informe



Bogotá D.C

PARA: Dr. LUIS FERNANDO ANDRADE MORENO
Presidente

DE: DIEGO ORLANDO BUSTOS FORERO
Jefe Oficina de Control Interno

ASUNTO: Informe pormenorizado del estado del control interno – Ley 1474 de 2011
(PIL 32).

Respetado dr. Andrade:

Comendidamente me permito remitir para su consideración el informe de la referencia, dando cumplimiento al plan de informes de Ley que viene desarrollando la Oficina de Control Interno en el año en curso.

Con un muy cordial saludo,


DIEGO ORLANDO BUSTOS FORERO
Jefe Oficina de Control Interno

C.C.: Dra. María Clara Garrido Garrido - Vicepresidenta Administrativa y Financiera
Dr. Jaime García Méndez - Vicepresidente de Planeación, Riesgos y Entorno
Dr. Luis Fernando Mejía Gómez- Vicepresidente de Ejecutiva.
Dr. Camilo Andrés Jaramillo Berrocal -Vicepresidente de Estructuración.
Dr. Luis Eduardo Gutiérrez Díaz (E) – Vicepresidente de Gestión Contractual.
Dr. Fernando Iregui Mejía -Vicepresidente Jurídico.
Dr. Neiro Enrique Jaime Perez – Jefe Oficina de Comunicaciones

Anexo: Informe (7 folios)
Proyectó: Yuly Andrea Ujueta Castillo – Contratista Oficina Control Interno
Corrección: 20171040033235



Agencia Nacional de
Infraestructura

 Agencia Nacional de Infraestructura	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		Código:	EVCI-F-018
	PROCESO:	EVALUACIÓN Y CONTROL INSTITUCIONAL	Versión:	002
	FORMATO:	INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011	Fecha:	27/02/2015

AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA.

Jefe de Control Interno, o quien
haga sus veces:

DIEGO ORLANDO BUSTOS FORERO

Período evaluado: Entre el 12 marzo y el 13 de julio de 2017
Fecha de elaboración: Julio de 2017

AVANCES

COMPONENTE DE TALENTO HUMANO	
1. MÓDULO DE CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	Acuerdos, compromisos y protocolos éticos
	<ul style="list-style-type: none">La entidad realiza la difusión de los principios y valores a través de la página web y en documentos como el código de ética y valores y el manual de calidad. De igual manera, se ha venido incentivando la consulta de los principios y valores a través de la intranet.El pasado 13 y 14 de julio, la entidad realizó un taller outdoor con los funcionarios de planta, con el fin de generar la identificación, sensibilización y socialización de los principios y valores.
	Desarrollo del talento humano
	<ul style="list-style-type: none">La entidad publicó en la página web de la entidad el plan institucional de capacitación correspondiente al año 2017. Esta información se encuentra disponible en el siguiente vínculo:

https://www.ani.gov.co/sites/default/files/u502/plan_institucional_de_capacitacion_ani_2017.pdf

- Se evidencia en la edición N° 9 de la revista interna "ANI INFORMA", los resultados del plan institucional de capacitación, dando alcance al cumplimiento del procedimiento interno GETH-P-0005.
- En este primer semestre se destaca la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, dando alcance al cumplimiento del decreto 1443 del año 2014.
- De acuerdo a la implementación del SG-SST, se han venido realizando periódicamente actividades de pausas activas para todos los funcionarios. Adicional a esto, en los computadores de los funcionarios se encuentra instalado un aplicativo de la ARL "FUTURA POSITIVA", el cual cumple la función de recordar al funcionario de realizar una pausa activa cada hora.
- Desde el 7 de julio de 2017, se adelanta una campaña para que los funcionarios de la entidad, realicen el curso del SG-SST, que se encuentra disponible en la plataforma de UNIANI.
- Como parte del programa de prevención y promoción que se encuentra asociado al SG-SST, se realizaron exámenes médicos periódicos desde el 24 de julio hasta el 4 de agosto del presente año.
- Los días 13 y 14 de julio la coordinación de talento humano lideró un taller outdoor dirigido a los funcionarios de planta con el fin de fortalecer la orientación organizacional, comunicación e integración y el trabajo en equipo. Una vez realizado este taller, se recomienda medir el impacto que esto generó en los funcionarios.

La información de este taller, se encuentra publicada en el intranet de la entidad en el siguiente vínculo:
<http://intranet.ani.gov.co/content/taller-outdoor-de-inducci%C3%B3n-y-reinducci%C3%B3n-principios-y-valores-ani-grupo-1>

- Los funcionarios que han ingresado a la entidad, han realizado el curso de inducción que se encuentra disponible en la plataforma de UNIANI.

Por otra parte, se observó que los funcionarios que no han realizado el curso de inducción, no pueden ingresar a realizar otros cursos disponibles en la plataforma UNIANI. De esta manera, se garantiza la obligatoriedad de realizar el curso de inducción para todos los funcionarios de la entidad.

- La entidad publicó en la página web de la entidad, el plan de bienestar e incentivos correspondiente al año 2017. De igual manera, se encuentra publicado el informe de evaluación asociado al plan de bienestar e incentivos correspondiente al año 2016, señalado en el procedimiento interno GETH-P-0006.

- A través de una encuesta on line, la entidad identifica las necesidades de los funcionarios y sus familias. Esta información ha sido tomada en cuenta para la proyección y elaboración del plan de bienestar e incentivos del año 2017, el cual se encuentra publicado en la página web de la entidad.

Modelo operación por procesos

- Durante el segundo trimestre del presente año, la coordinación de calidad llevo a cabo el 10 de julio, la capacitación al área de archivo y correspondencia asociada al plan estratégico de la entidad, plan de acción de la entidad, plan operativo, mapa de procesos y sistema de gestión de calidad.

Indicadores de gestión

- La entidad implementó un nuevo modelo para el plan estratégico, el cual consiste en relacionar el cumplimiento de las actividades que se encuentran alineadas con los objetivos y focos estratégicos de la entidad.
- De acuerdo al informe de auditoría realizado por la oficina de control interno, correspondiente al seguimiento de los planes de acción y metas de gobierno SINERGIA, el grupo interno de trabajo de planeación presentó planes de acción para darle tratamiento a las no conformidades generadas en este informe.

Estos consisten en realizar seguimientos permanentes a la programación y realización de las metas que componen el plan operativo y de acción. Actualmente se están generando seguimientos trimestrales de estos planes y son publicados en la página web de la entidad.

Por otra parte, se realiza mensualmente el acompañamiento a cada uno de los equipos de trabajo de los modos carretero, férreo, aeroportuario, con el fin de revisar los avances, identificar las desviaciones y proponer los ajustes necesarios en la programación de metas.

La reprogramación de las metas relacionadas con el Plan Nacional de Desarrollo, fue notificado y aprobado por la Presidencia de la Republica, sin embargo a la fecha el Departamento Nacional de Planeación no ha realizado los ajustes respectivos en el aplicativo SINERGIA.

Finalmente, se incluyó un nuevo punto de control para la presentación de la información de cierre de los indicadores del Plan Nacional de Desarrollo, el cual consiste en la revisión conjunta de la información cargada en el aplicativo ITS versus lo reportado en el seguimiento mensual a los equipos, y aquellos casos en los que se presentan diferencias en la información reportada se realizará una reunión de conciliación con los responsables de la información, dando lugar al ajuste respectivo del informe.

	<p>Políticas de operación</p>
	<ul style="list-style-type: none"> El pasado 27 de junio se realizó la divulgación de la política de comunicaciones interna, a través de un correo institucional.
	<p>COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO</p>
	<p>Análisis y valoración del riesgo</p>
	<ul style="list-style-type: none"> El equipo de calidad, generó un diagnóstico para vislumbrar el estado de la administración del riesgo de la entidad. De acuerdo a este diagnóstico, se generó un plan de trabajo en el cual se ha avanzado en lo siguiente: El pasado 29 de junio se realizaron mesas de trabajo con los diferentes gerentes de cada proceso, producto de esto, se deben generar los ajustes necesarios en el DOFA institucional con el fin de fortalecer las bases para la identificación de los riesgos de la entidad. Se realizó una capacitación de riesgos a los padrinos de calidad, con el fin de dar apoyo en la actualización de las matrices de riesgos de cada proceso. Para este diagnóstico, se tuvieron en cuenta las recomendaciones y observaciones que la oficina de control interno ha realizado a través de los informes de auditoría. Se evidencia que la entidad tiene publicado en la página web, la matriz y mapa de riesgos institucionales correspondientes al año 2017.
<p>2. MÓDULO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO</p>	<p>COMPONENTE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL</p>
	<p>Autoevaluación del control y gestión</p>
	<ul style="list-style-type: none"> Como herramientas de autoevaluación de la entidad, se encuentran el MECI, FURAG e ITN. Estos sistemas han generado oportunidades de mejora y se han adoptado metodologías para implementarlas. Tal es el caso del avance en los indicadores de madurez organizacional, medidos por el modelo estándar de control interno - MECI. La Entidad consiguió una calificación de 87.64 sobre 100, que la sitúa en un nivel cercano al avanzado, destacando entre otros aspectos, el contar con políticas y gestión sobre el riesgo, desarrollar acciones de seguimiento y actualizar sus procesos con base en el análisis de la información interna y externa.

Por otra parte, la entidad creció en materia de transparencia y prevención de hechos de corrupción, circunstancia que se demuestra con el índice de transparencia nacional (2016), en el que se obtuvo una calificación de 77.5 puntos, 4.9 puntos por encima de la calificación obtenida en el año 2015, ubicando ahora a la Agencia en riesgo moderado.

Por último el FURAG, para el año 2016, obtuvo las siguientes calificaciones en los conceptos de:

1. GESTIÓN DE LA CALIDAD: 96,7
2. GESTIÓN DUCUMENTAL: 93.3
3. PARTICIPACIÓN CIUDADANA: 95.0
4. PLAN ANTICORRUPCIÓN: 100
5. PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES: 100
6. RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES: 96.7
7. RENDICIÓN DE CUENTAS: 98.5
8. SERVICIO AL CIUDADANO: 89.6
9. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO: 98.8
10. TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN: 90.1
11. INDICE GEL: 66.4

PUNTAJE PROMEDIO: 91.7

Estas herramientas de autoevaluación han permitido generar planes de acción y mesas de trabajo, para de esta manera implementar acciones de mejora para la entidad.

- La oficina de control interno realiza acciones periódicas relacionadas con la cultura de autocontrol como:

Emisión de seis boletines durante el primer semestre del año 2017. Esta actividad se realiza en conjunto con la oficina de comunicaciones quienes están encargados de realizar la publicación de estos boletines en la revista de la ANI – “ANI INFORMA”.

Se promovió la realización de capacitaciones sobre el autocontrol en los siguientes temas: Curso de auditorías en la administración pública y Comunicación institucional, branding y comunicación electrónica.

Durante el mes de mayo, se realizó una campaña de autocontrol a través de E-cards enviadas por el correo institucional, banner en la intranet y wall paper.

	COMPONENTE DE AUDITORÍA INTERNA
	Auditoría interna
	<ul style="list-style-type: none"> Desde el 12 junio hasta el 5 de julio de 2017, se llevó a cabo el programa de auditoría interna de calidad. El 17 de julio se dio cierre a las 10 auditorías realizadas a los procesos y 1 auditoría correspondiente al procedimiento interno de permisos. De acuerdo al plan de acción de la Oficina de Control Interno aprobado por el comité institucional de coordinación de control interno, se han ejecutado 43 auditorías en lo corrido de este año 2017.
	COMPONENTE PLANES DE MEJORAMIENTO
	Plan de mejoramiento
	<ul style="list-style-type: none"> La Oficina de Control Interno, generó un documento correspondiente al impacto de las auditorías especiales realizadas por la CGR a la ANI, en los proyectos aeroportuarios y portuarios. Este documento fue compartido con la Vicepresidencia de Gestión Contractual. Este documento se puede consultar en el siguiente vínculo: https://www.ani.gov.co/sites/default/files/informe_final_impacto_ae_transporte_2016.pdf El plan de mejoramiento institucional de la ANI con fecha de corte 30 de junio de 2017, cuenta con 365 hallazgos vigentes, 266 hallazgos con el 100% de avance; 99 en término y 0 vencidos. Esta información se puede consultar en la página web de la entidad.
3. EJE TRANSVERSAL INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	Información y comunicación interna y externa
	<ul style="list-style-type: none"> La entidad cuenta con un espacio en la página web, para que los ciudadanos puedan dar a conocer sus peticiones, quejas, sugerencias, consultas, denuncias o reclamos. Esta información se encuentra a través de un vínculo que descarga un formulario, el cual debe ser diligenciado por el ciudadano. <p>Adicional a lo anterior, una vez el ciudadano finaliza su trámite, se invita a participar en una encuesta de percepción a través de otro vínculo. Esta encuesta solo la puede diligenciar el ciudadano que tenga un número de radicado.</p>

La información anterior, se puede consultar en el siguiente vínculo: <https://www.ani.gov.co/servicios-de-informacion-al-ciudadano/pqr>

- La entidad ha venido trabajando en la identificación de los funcionarios que no generan respuestas a las peticiones a tiempo. Como plan de acción se realizó el seguimiento de los usuarios a cargo de dichos requerimientos para ser citados a una reunión con la Vicepresidencia Administrativa y Financiera en la que se buscará tratar las motivaciones del incumplimiento; dar lineamientos sobre derecho de petición, manejo del sistema ORFEO y ahondar en la importancia e impacto que tiene esta desatención frente al Índice de Transparencia Nacional.

DIFICULTADES

COMPONENTE DE TALENTO HUMANO

Acuerdos, compromisos y protocolos éticos

- No se evidencia la actualización de código de ética y buen gobierno. Se debe tener presente que esta actividad se ha venido aplazando desde el año 2016 y no se ha logrado su cumplimiento.

Una vez se logre la actualización del código de ética y buen gobierno, se debe realizar una campaña de socialización y sensibilización del mismo en la entidad.

- La Oficina de Control Interno realizó una recomendación a la metodología que utiliza RRHH para medir el clima laboral, la cual se basa en obtener la información a través de un formulario en Excel que no presta ninguna seguridad y es susceptible de alteraciones.

A esta recomendación la coordinación de talento humano confirma, en entrevista del 10 de julio del presente año, que modificará su metodología en la forma de obtener y procesar la información, para lo cual, recurrirá a los servicios de encuesta en línea, que permitirá garantizar la confiabilidad de la información recopilada y asegurar la limpieza y custodia de los resultados.

Esta encuesta se aplicará en el mes de diciembre del año 2017. Los resultados se reflejarán en el mes de febrero de 2018. Solo hasta esta fecha se podrá evidenciar el avance que se ha tenido con respecto a la evaluación del clima laboral.

Por otra parte, si bien se modificará esta metodología es necesario apoyarse en el área de sistemas para garantizar la cadena de custodia de la información, es decir, desde la recepción de la información hasta la entrega de los resultados a la organización.

1. MÓDULO DE CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

- Hay pocos espacios que permiten la participación de los funcionarios en lo relacionado con los principios y valores de la entidad. Con el fin de generar una cultura organizacional, se recomienda implementar lo siguiente:
- A través de la intranet se puede generar un espacio de participación para los servidores públicos y contratistas, con el fin de expresar sus expectativas y sugerencias con respecto a los principios y valores de la entidad. Se puede utilizar como metodología, una encuesta.
- Realizar revisiones periódicas de los principios y valores con el fin de identificar mejoras y generar los ajustes pertinentes.

Recordar que la entidad debe procurar promover, difundir y monitorear el cumplimiento de los principios y valores.

Desarrollo del talento humano

- Al revisar el informe consolidado del PIC 2016, se evidencia que la calificación más baja obtenida, es para el criterio de “evaluación y aseguramiento del aprendizaje de las capacitaciones impartidas” con 3,4 sobre 5. Esta calificación preocupa, en cuanto, este criterio mide el nivel de apropiación por parte de los funcionarios de los temas de capacitación.

Es importante identificar si los funcionarios que presentan estas evaluaciones, han comprendido los conocimientos adquiridos. De no ser así, se deben tomar las medidas pertinentes para asegurar el desarrollo de las competencias laborales de los servidores públicos, lograr la productividad individual y grupal y el mejoramiento en la gestión de la institución, tal como se señala en el objetivo del plan institucional de capacitación - PIC.

Se recomienda, realizar la revisión de la encuesta y la pertinencia de esta pregunta para aplicarla en todos los escenarios de capacitación.

COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

Planes, programas y proyectos

- Se evidencia en la página web de la entidad, la publicación de los acuerdos de gestión de las vicepresidencias excepto el correspondiente a la Vicepresidencia de Planeación, Riesgos y Entorno.

Por lo anterior, se evidencia el incumplimiento de la ley 909 art. 50 por parte de la Vicepresidencia de Planeación, Riesgos y entorno, encargada de la publicación de estos acuerdos.

Modelo operación por procesos

- La entidad cuenta con un aplicativo para controlar la gestión documental del sistema de gestión calidad. Se evidencia en las mesas de trabajo realizadas los días 17 y 18 de mayo y 10 de julio, que no se empleará el aplicativo ITS y que se realizará un desarrollo de una herramienta interna con el apoyo del equipo de sistema de información y tecnología para tal fin.

La Oficina de Control Interno reitera que, se deben hacer las debidas justificaciones y argumentaciones para la no utilización de este aplicativo, pues podría constituir un posible detrimento patrimonial la inutilización de esta arquitectura a sabiendas de los pagos que se hicieron por parte de la entidad y de sus propósitos centrales, los cuales no todos han sido fructíferos para los diseños de procesos (módulos inactivos por falta de completitud de requerimientos funcionales)

- Las sensibilizaciones y socializaciones asociadas al sistema de gestión de calidad, deben ser realizadas a todos los procesos y no solo a un grupo en particular, teniendo en cuenta que en los últimos dos meses se llevaron cabo las auditorías internas de calidad. (solamente se realizó una capacitación al grupo de archivo)
- No se evidencian avances asociados a la aplicación del instructivo para evaluar la percepción del cliente (TPSC-I-004).

Por otra parte, en la auditoría interna de calidad se generó una no conformidad relacionada con la percepción del cliente. Es importante recordar que en el Modelo Estándar de Control Interno, como elemento mínimo, establece un proceso de seguimiento que incluye la evaluación de la satisfacción del ciudadano y partes interesadas.

Estructura organizacional

- A pesar de que la oficina de control interno propuso un modelo de estructura matricial de cara a robustecer la planta del personal de la entidad, sobre este particular no se han presentado avances.

Se han hecho esfuerzos para lograr la autorización de la planta de personal pero se deben acrecentar de cara a arraigar la completitud de la planta de personal de tal manera que se garantice el legado del Gobierno Nacional.

Indicadores de gestión

- No se advierte una diferencia entre la medición de resultados y la medición de cumplimiento. En este sentido, la medición de resultados no comporta las diferentes variables de eficacia, eficiencia y efectividad.

Por ejemplo, la meta asociada a construir nuevas calzadas en vías concesionadas es de 282 km, el avance de este indicador refleja solo un resultado y no mide ni el impacto ni los costos, que pudiera dar lugar a valorar la eficiencia y la eficacia.

Política de operaciones

- Nuevamente se reitera la importancia de socializar y sensibilizar a los funcionarios sobre las políticas internas de la entidad.

En el caso de las políticas de comunicación interna y externa, se recomienda generar campañas de socialización y medir a través de una encuesta el conocimiento de las mismas. Aprovechar la intranet para este fin.

COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

Políticas de administración del riesgo

- La entidad tiene pendiente:

Realizar la sensibilización y socialización, de las actualizaciones y ajustes que se hagan en la matriz de riesgos institucionales, procedimientos, formatos y demás documentos que hagan parte de la administración del riesgo.

- Generar capacitaciones a los líderes de proceso sobre la nueva metodología que se adopte para la administración del riesgo.
- Se recomienda generar una actividad lúdica, como por ejemplo, un concurso para la socialización y sensibilización de la política de administración del riesgo.
- Se observó, que en el mes de julio se realizaron los seguimientos de los riesgos de cada proceso. A nuestro juicio se deben promover mesas de trabajo con los diferentes líderes de proceso para ajustar la plataforma de los riesgos con el fin de contribuir a la adecuada identificación, evaluación y tratamiento de los riesgos, incluyendo sus controles y variables de medición.

En este sentido, no basta con enviar un formato para que sea diligenciado, sin la suficiente ilustración sobre el correcto diligenciamiento del mismo.

- Con respecto al módulo de administración del riesgo que se encuentra en el aplicativo ITS, el grupo de calidad manifestó el pasado 10 de julio, que desarrollará una nueva herramienta a través del SharePoint, para los riesgos institucionales. Nuevamente se reitera la importancia de justificar la no utilización del aplicativo adquirido para tal fin.

Análisis y valoración de riesgos

- No se evidencian avances sobre la integración de los riesgos institucionales y los de corrupción.
- La oficina de control interno ha promovido recomendaciones y no conformidades orientadas a las mejoras de los controles, acciones de mitigación y estructura de los riesgos misionales.
- Se ha entregado a la Vicepresidencia de planeación, riesgos y entorno propuestas de riesgos identificados en los procesos misionales de gestión contractual y estructuración que a continuación se señalan:

Gestión contractual – riesgos propuestos por la OCI:

1. Intromisión política en las decisiones de la entidad.
2. Falta de seguimiento a los proyectos in situ por parte de la supervisión.
3. Ausencia de equipo de apoyo a las labores de supervisión.
4. Desconocimiento del proyecto por parte del equipo de apoyo a la supervisión.

Estructuración – riesgos de corrupción propuestos por la OCI:

1. Falta de aproximación de los estudios fase 2 frente a los estudios entregados por el concesionario.
2. Elaboración de los estudios por parte de terceros.
3. Evaluación de los estudios por parte de terceros.
4. Injerencia indebida de factores externos, políticos o sociales.

COMPONENTE AUDITORÍA INTERNA

Auditoría interna

- El inventario de las no conformidades arroja los siguientes datos al 30 de junio de 2017:

PROCESOS DE LA ANI	NO CONFORMIDADES ABIERTAS
GESTIÓN CONTRACTUAL Y SEGUIMIENTO DE PROYECTOS DE INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE	138
SISTEMA ESTRATÉGICO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	32
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	27
ESTRUCTURACIÓN DE PROYECTOS DE INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE	25
TRANSPARENCIA, PARTICIPACIÓN, SERVICIO AL CIUDADANO Y COMUNICACIÓN	22
GESTIÓN JURÍDICA	19
TODOS LOS PROCESOS	12
GESTIÓN DE LA CONTRATACIÓN PÚBLICA	9
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	7
GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	6
ALGUNOS PROCESOS *	5
TOTAL GENERAL	302

Algunos procesos:

No conformidades 3022, 3209 y 3309 - proceso de gestión contractual y seguimiento de proyectos de infraestructura de transporte, proceso de gestión jurídica y sistema estratégico de planeación y gestión.

No conformidad 3276 - estructuración de proyectos de infraestructura de transporte y gestión jurídica.

No conformidad 3257 - proceso de gestión jurídica, sistema estratégico de planeación y gestión y gestión administrativa y financiera.

Estas no conformidades fueron debidamente transmitidas a los líderes de los procesos. Por otra parte, esta información se encuentra disponible para su consulta en la página web de la entidad en el siguiente vínculo: <https://www.ani.gov.co/planes/plan-mejoramiento-procesos-pmp-21720>

- El 17 de julio se realizó el cierre de las auditorías internas de calidad, generando 11 no conformidades en los siguientes procesos:

Sistema estratégico de planeación y gestión : 1 no conformidad

Gestión Contractual y Seguimiento de proyectos de infraestructura de transporte: 2 no conformidades

Gestión de la Contratación Pública: 1 no conformidad

2. MÓDULO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Gestión del Talento Humano: 2 no conformidades

Gestión Administrativa y Financiera: 2 no conformidades

Gestión de la información y comunicaciones: 2 no conformidades

Gestión Jurídica: 1 no conformidad

COMPONENTE PLANES DE MEJORAMIENTO

Plan de mejoramiento

- El total de hallazgos que se encuentran en el plan de mejoramiento institucional con corte al 30 de junio de 2017 es de 365 hallazgos, de los cuales, el 72.88% se encuentran con plan de mejoramiento cumplido, equivalente a 266 hallazgos y el restante, 27.12% equivalente a 99 hallazgos están en término con vencimiento máximo a 31 de diciembre del presente año.

De los 365 hallazgos vigentes ante la Contraloría General de la República, la siguiente es la participación por modo de transporte: Carretero: 201 hallazgos equivalentes al 55%, Portuario: 51 hallazgos equivalentes al 14%, Férreo: 37 hallazgos equivalentes al 10%, Aeroportuario: 35 hallazgos equivalentes al 9%, otros, incluido los de procesos de apoyo: 41 equivalentes al 12%.

- Los proyectos con más de 15 hallazgos son: Aeropuerto El Dorado (35 hallazgos), Férrea del Atlántico (32), Bosa-Granada- Girardot (25), Neiva-Espinal-Girardot (15) y Bogotá- Villavicencio (15).

El 92.6% del plan de mejoramiento institucional está concentrado en los siguientes conceptos claves:

DENOMINACIÓN DEL CONCEPTO	No. DE HALLAZGOS
Problemas en actuaciones contractuales.	116
Falta de seguimiento y control.	109
Casos sometidos a Tribunal de Arbitramento.	37
Problemas de gestión predial.	29

	<p>Problemas de planeación. 19</p> <p>Desplazamiento de cronograma. 16</p> <p>Problemas en la gestión administrativa y Financiera. 12</p>
3. EJE TRANSVERSAL INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> No se evidencia la realización de audiencias públicas de rendición de cuentas en lo corrido de este año 2017. <p>No olvidar que la entidad como producto mínimo en el modelo estándar de control interno - MECI, debe realizar rendiciones de cuentas con la intervención de los distintos grupos de interés, veedurías y ciudadanía.</p> <ul style="list-style-type: none"> Se advierte una debilidad en la entidad en cuanto a la asertividad y flujo de la comunicación, tanto en el sentido vertical hacia arriba (hacia los niveles directivos), como en los sentidos vertical hacia abajo (hacia los niveles gerenciales y operativos) y transversal (entre pares). Por esta razón se invita a la entidad a robustecer y/o establecer nuevas estrategias comunicativas que incidan en los flujos y asertividad de la comunicación descendente, ascendente y transversal.

RECOMENDACIONES

- Implementar las acciones de mejora planteadas en los planes de mejoramiento institucional y en los planes de mejoramiento por procesos.
- En busca del mejoramiento continuo del estado del modelo estándar de control interno, los servidores públicos y colaboradores de la ANI deben seguir trabajando en la implementación, mantenimiento y mejora continua del sistema integrado de gestión y planeación SIG.
- Copia del presente informe será enviado a cada vicepresidencia para su conocimiento.



DIEGO ORLANDO BUSTOS FORERO
Jefe de la Oficina de Control Interno.