

# **INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO**

**SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ**  
Noviembre 2017 – Febrero 2018

**Oficina de Control Interno**

## LOGROS Y/O AVANCES

### Código de Ética – Ideario Ético

Mediante Decreto 118 del 27 de febrero de 2018, la Secretaria General adoptó para todos los funcionarios del Distrito Capital el Código de Integridad del Servicio Público, construido a partir de la participación de más de 25.000 servidores públicos y ciudadanos, quienes votaron en buzones y plataformas web, para identificar los cinco valores más importantes del servicio público. Para apoyar la interiorización de los valores promovidos en este Código, el precitado Decreto estableció la obligación a cargo de las entidades y organismos distritales de formular y desarrollar un Plan de Gestión de la Integridad, el cual se incluirá en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano como componente adicional para contribuir a combatir y prevenir la corrupción y a consolidar un gobierno legítimo y transparente.

### Plan Institucional de Capacitación – Inducción y Reinducción

Para el cierre de la vigencia 2017 se cumplió el 100% el Plan Institucional – PIC adoptado mediante la Resolución No. 128 del 30 de marzo de 2017. Adicionalmente, durante el periodo evaluado se realizaron otras actividades de formación y/o sensibilización orientadas a gestionar el conocimiento como la alternativa para alcanzar la eficiencia y eficacia de los objetivos institucionales, así:

- ✓ Del 8 al 27 de noviembre de 2017 se realizó un proceso de formación denominado Ciclo del servidor, en el cual tuvieron participación 258 servidores de la Dirección Distrital de Servicios a la Ciudadanía y la Alta Consejería para los Derechos de las Víctimas la paz y la Reconciliación.
- ✓ El 27 de noviembre de 2017 se realizó una jornada de conmemoración del día de la No violencia contra la mujer denominado “Taller Amor Romántico” al cual asistieron 36 servidores.
- ✓ El 28 de Noviembre y 1 de diciembre de 2017 se realizaron jornadas de inducción en el auditorio Huitaca y las aulas Barulé respectivamente, con una participación de 129 nuevos servidores.

Para la construcción del PIC vigencia 2018, se realizó una encuesta de las necesidades de capacitación a cada una de las áreas, el resultado se encuentra en proceso de tabulación y análisis para efectos de la consolidación y aprobación de la respectiva propuesta.

## Plan Institucional de Bienestar e Incentivos

La Dirección de Talento Humano, con apoyo del Comité de Bienestar Social de la Entidad realizó una encuesta de percepción frente a las expectativas de actividades de bienestar deseables para los funcionarios de la Entidad, con consideración de la cual definió el Plan Institucional de Bienestar Social para la vigencia del 2018, en proyecto de aprobación. Lo previsto es que el Plan de Bienestar tenga cobertura y/o fortalezca los siguientes pilares:



En el marco del Plan Institucional de Bienestar de 2017, en el mes de diciembre se apoyó la campaña de “Felicidad Laboral en los servidores públicos del Distrito” , liderada por el Dpto. Administrativo del Servicio Civil en las diferentes dependencias y sedes de la Entidad. Entre las actividades desarrolladas se encuentran la Escuela de la Bici y la Jornada de Clima y Cultura, esta última orientada a reconocer la importancia que tiene para la productividad laboral, el clima y la cultura organizacional.

Con la misma finalidad de generar un clima organizacional propicio para la motivación y la calidez humana en la prestación de los servicios en la Entidad y para el cumplimiento de la misión institucional, durante los meses de noviembre y diciembre de 2017 participaron en sesiones de grupo lideradas por la Caja de Compensación familiar Compensar, la oficina de Control Interno, la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional, la Dirección de Talento Humano, la Oficina Asesora de Planeación y la Subdirección de Servicios Administrativos.

Otras actividades desarrolladas en el marco de este Plan, fueron las novenas navideñas, la definición de una Jornada laboral especial para los días 22 y 29 de diciembre de 2017, la definición de las jornadas de compensación para el disfrute de las fechas de semana santa, el día de las velitas, entre otros.

## Sistema de Evaluación del desempeño

En cumplimiento del Acuerdo 565 de 2016 adoptado por la Secretaría General mediante la Resolución 083 de 2017, a la fecha de este seguimiento (28 de febrero de 2018), se han radicado en la Dirección de Talento Humano ocho (8) Evaluaciones del Desempeño Laboral que representan el 6,5% de las 123 que debían ser realizadas a más tardar el 21 de febrero de 2018, para los servidores vinculados en la modalidad de carrera administrativa y Libre Nombramiento y Remoción, que no ostentan cargos de Gerencia Pública.

Para los servidores vinculados por Provisionalidad la evaluación de la Gestión laboral fue adoptada por la Secretaría General mediante la Resolución 183 de 2017, a la fecha de este seguimiento se han reportado a la Dirección de Talento Humano 17 de las 362 (4,69%) que debían ser realizadas dentro del mismo término (28 de febrero de 2018).

Para los Servidores con vinculación de Planta temporal la evaluación de la Gestión laboral fue adoptada por la Secretaría General mediante la Resolución 366 de 2017. A la fecha de este seguimiento han sido evaluados 99 servidores temporales, que representan el 88% de los vinculados mediante esta modalidad.

La concertación y formalización de los nuevos compromisos y acuerdos de gestión de los servidores, gerentes públicos y asesores para la vigencia 2018, se encuentra en curso, contándose hasta el próximo 31 de marzo para su formalización.

## RETOS

- Culminar las evaluaciones de desempeño faltantes para los 115 servidores vinculados bajo la modalidad de Carrera Administrativa (93,5%), los 345 servidores vinculados bajo la modalidad de provisionalidad (95,31%) y los 112.5 funcionarios vinculados bajo la modalidad de planta temporal.
- Culminar las acciones que permitan cumplir en la oportunidad establecida, la concertación y formalización de los nuevos compromisos y acuerdos de gestión para la vigencia 2018.
- Realizar las gestiones necesarias para proveer los 109 cargos disponibles en la planta Global (17%), así como las 32 vacantes (24%) de la Planta temporal, lo que redundará en beneficio de la sostenibilidad y eficiencia de la gestión administrativa de la Entidad.



## LOGROS Y/O AVANCES

### Plan Estratégico 2017 - 2020

Entre los meses de enero y febrero de 2018 la Entidad realizó la revisión y actualización del Plan Estratégico Institucional, la cual provee el direccionamiento necesario para el logro de las metas y objetivos en el Plan de Desarrollo 2017-2020. El documento realizado se encuentra disponible en el link de la página web de la Entidad: <http://secretariageneral.gov.co/sites/default/files/planeacion/PLAN%20ESTRAT%C3%89GICO%20SECRETARIA%20GENERAL.pdf>

### Gestión Contractual

Al cierre de la vigencia 2017 la Entidad suscribió 862 contratos equivalentes al 98,1% de los 878 previstos y/o programados en el Plan Anual de Adquisiciones. De las contrataciones no suscritas 13 se debieron a procesos que fueron declarados desiertos y 3 corresponden a procesos contractuales que fueron iniciados pero que no alcanzaron la etapa de pliego de condiciones definitivos dentro de la vigencia 2017, por lo cual se incorporaron en el Plan Anual de adquisiciones de la vigencia 2018. De los 862 contratos suscritos, 110 (13%) se financiaron con presupuesto de Gastos de funcionamiento y 752 (87%), con presupuesto de gastos de Inversión.

Así mismo y para la vigencia 2018 se adelantaron las mesas de trabajo conducentes a la aprobación del Plan Anual de adquisiciones de esta vigencia, el cual contempla la realización de cerca de 732 contratos, con los cuales se prevé satisfacer la necesidad de bienes y servicios para el cumplimiento de las metas de la Secretaría General, que apoyan a su vez el logro de las metas planificadas en el Plan de Desarrollo 2017-2020.

### Planes, Programas y Proyectos

En el seguimiento al cumplimiento de los planes de Gestión definidos por las distintas dependencias de la Entidad, se observó que al 31 de diciembre de 2017, los resultados reportados a través del SEGPLAN (Link: <http://secretariageneral.gov.co/sites/default/files/planeacion/Base%20de%20indicadores%20consolidada%20Cuarto%20Trimestre%20Publicable.pdf>), sustentan un cumplimiento del 95% de las metas trazadas, al encontrarse que de 208 indicadores, 198 tuvieron cumplimiento del 100%, mientras que sólo 5 alcanzaron un cumplimiento menor, en todo caso superior al 96%.

## Administración del Riesgo

Frente a la gestión del riesgo de corrupción de la entidad, se adelantó la actualización de la Matriz de Riesgos de Corrupción, con corte al 31 de diciembre de 2017, la cual fue publicada en la página Web de la Secretaría General el 31 de enero de 2018 y puede ser consultada en el siguiente Link:

<http://secretariageneral.gov.co/search/node/riesgos%20de%20corrupci%C3%B3n>

Fueron identificados 12 riesgos de esta tipología de conformidad con lo establecido en la Ley 1474 de 2011

Para las demás tipologías de riesgo se adelantó la calificación de los mismos con la fecha establecida en la resolución 172 del 28 de abril 2017, para el primer ciclo de control vigencia 2018, el cual se realiza mediante el uso del aplicativo Sistema de Administración de Riesgos, que se encuentra dispuesto en la intranet de la entidad en el siguiente enlace:

<http://intranet/sistemas-de-informacion/> <http://10.100.50.51:8082/apex/f?p=101:15>

## Autoevaluación Institucional

La Secretaría General dentro de las actividades de autoevaluación institucional tiene definido el seguimiento y la sostenibilidad del Sistema Integrado de Gestión, para dar un uso eficiente de los recursos. Para esta finalidad realiza entre otras actividades, el seguimiento a los planes de gestión, objetivos y metas Institucionales, el seguimiento y evaluación de los compromisos individuales y acuerdos de Gestión de los Directivos, el seguimiento a las acciones de mitigación sobre los riesgos identificados en los procesos, el seguimiento a las acciones correctivas y preventivas derivadas de la autogestión y las auditorías internas, el seguimiento a las actividades establecidas en el Plan Anticorrupción, entre otros.

Así mismo, con la frecuencia aplicable en cada caso y para efectos del seguimiento de la gestión a cargo de cada Dependencia, desarrolla los Subcomités de autocontrol establecidos mediante la Resolución 086 de 2011.



## Plan de acción 2018

El Plan de Acción de la Secretaría General, materializa el esfuerzo de la entidad para planificar y realizar seguimiento a los objetivos y metas priorizadas anualmente y que hacen parte de la Planeación Estratégica de la Entidad, pero desagregadas a un nivel táctico. En el marco de la revisión y actualización de la plataforma estratégica, la Entidad actualizó el correspondiente a la vigencia 2018 y en atención de las disposiciones normativas aplicables en materia de divulgación y publicidad de la información, dispuso para consulta de la ciudadanía en general los resultados obtenidos al cierre de la vigencia 2017.

El Plan de acción definido y/o concertado con apoyo de todas las Dependencias para el año 2018, se puede ser consultado en la página web de la Entidad, link: [http://secretariageneral.gov.co/sites/default/files/planeacion/PLAN\\_ACCION\\_2018.pdf](http://secretariageneral.gov.co/sites/default/files/planeacion/PLAN_ACCION_2018.pdf)

## Indicadores

Para el diseño y monitoreo de los indicadores con los cuales se realiza seguimiento al cumplimiento de las metas y objetivos trazados, la entidad cuenta con los instrumentos Guía para el diseño y la aplicación de indicadores de gestión, 2210111-GS-022 y el procedimiento “Formulación de indicadores para el seguimiento y evaluación de la gestión institucional”, 2210111-PR-256.

Para lo correspondiente a la vigencia 2018, la Oficina Asesora de Planeación actualizó la batería de indicadores del último trimestre de la vigencia, la cual puede ser consultada en el siguiente enlace: <http://secretariageneral.gov.co/sites/default/files/planeacion/Base%20de%20indicadores%20consolidada%20Cuarto%20Trimestre%20Publicable.pdf>



## RETOS

### Modelo de Operación por procesos

- Articular la adopción del MIPG implementado en el Decreto Nacional 1499 de 2018 con el Sistema de Gestión Integrado reglamentado en el Decreto 651 de 2011 para todas las Entidades que conforman el Distrito Capital. Esto sin perjuicio de las actividades hasta ahora adelantadas y que se concretan en:
  - ✓ La revisión y definición de la propuesta de Resolución Comité Gestión de Desempeño Institucional
  - ✓ La elaboración de la matriz correlación de los requisitos establecidos en la ISO 9001: 2015 y los requisitos del MIPG.
  - ✓ La revisión de la matriz de correlación de las dimensiones, políticas y requisitos del MIPG y el SIG Institucional.
- Incorporar en los documentos que conforman el SGC de la Entidad, los ajustes organizacionales y funcionales derivados de la modificación de estructura aprobada mediante Decreto 425 de 2016 y actualizar sus estándares para asegurar el cumplimiento y certificación de los requisitos previstos en la Norma Técnica ISO 9001:2015

### Gestión Contractual

- Adelantar las gestiones conducentes al pago de las cuentas por pagar y pasivos exigibles constituidos al cierre de la vigencia 2017 por valor de \$2.193. 999.542
- Adelantar y/o culminar los procesos contractuales para los cuales se constituyeron vigencias futuras por valor de \$22.157.361.487, al cierre de la vigencia 2017.

### Plan Estratégico 2017 - 2020

Adelantar y/o culminar las actividades conducentes al logro de metas estratégicas y/o de alto impacto para la misión de la Secretaria General, tales como: la simplificación y/o virtualización de 38 trámites que realizan diversas entidades del Distrito Capital, fortalecer el modelo de Servicio a la Ciudadanía implementado en la red CADE, diseñar e implementar la Política Distrital de Transparencia, la actualización de las TRD y TVD de las Entidades del Distrito, ampliar la cobertura de zonas WIFI, fortalecer la atención y programas de ayuda ofrecidos a las víctimas en los CLAV.





## LOGROS Y/O AVANCES

### Gestión Documental

Durante el periodo comprendido entre noviembre de 2017 y febrero de 2018, se realizaron un total 209 solicitudes de elaboración, modificación y anulación de documentos a través del aplicativo del Sistema Integrado de Gestión. Del total de solicitudes realizadas durante este periodo, 71 fueron publicadas así:

TIPO DE DOCUMENTO	TOTAL SOLICITUDES	TOTAL PUBLICADOS
CARACTERIZACIONES	15	4
PROCEDIMIENTOS	77	28
FORMATOS	103	34
MANUALES	5	2
GUIÁS	2	1
INSTRUCTIVOS	3	0
OTROS DOCUMENTOS	4	2
<b>TOTAL</b>	<b>209</b>	<b>71</b>

Fuente: Sistema de Información SIG- Oficina Asesora de Planeación 2018

### Comunicación Externa

En cumplimiento de Ley 1712 de 2014, “Ley de Transparencia y Acceso a la Información”, la Secretaría General ha venido realizando las publicaciones en la página web, correspondientes al Plan estratégico, Plan de Acción y los seguimientos, Plan Anticorrupción y seguimientos Atención al Ciudadano, seguimientos planes de mejoramiento, mapas de riesgos entre otros .

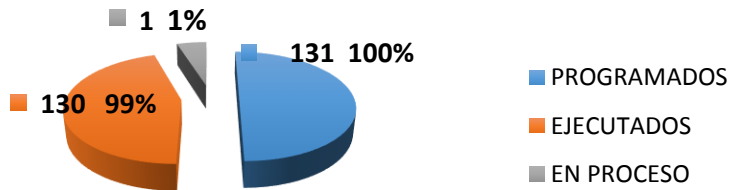
## RETOS

Normalizar el estado de avance de las actividades incorporadas en la planeación institucional en materia de gestión documental, guiadas por lineamientos y herramientas en materia de cultura, seguridad de la información e interoperabilidad en el marco de la administración electrónica, el adecuado funcionamiento, conservación y uso de los archivos por la entidad y la comunidad; propendiendo entre otros, por la utilización de documentos electrónicos y la disminución del consumo de papel.

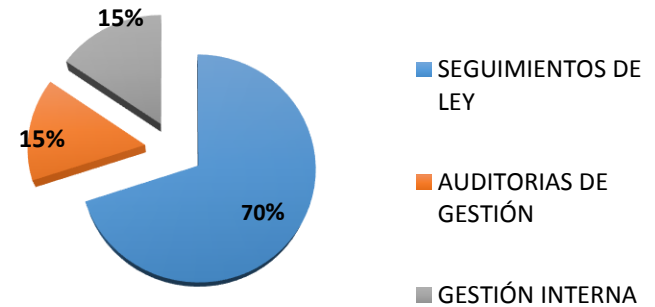
## COMPONENTE DE AUDITORIA INTERNA

Al cierre de la vigencia 2017 en desarrollo del rol de evaluación independiente, la Oficina de Control Interno, culminó el 99% de los ejercicios de auditoria, seguimientos e informes previstos en su Plan Anual de Auditorías y acordes con las disposiciones normativas vigentes.

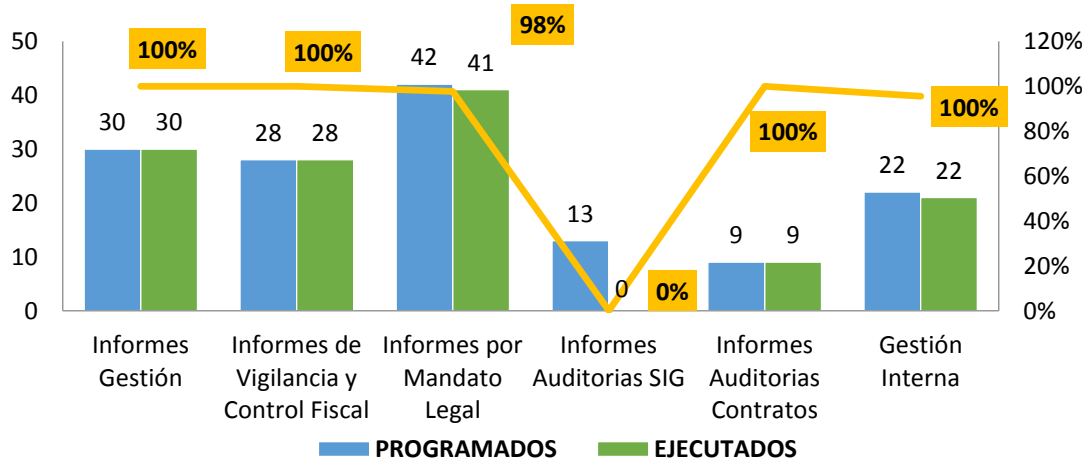
### ESTADO PLAN ANUAL AUDITORIAS 2017



### TIPO DE INFORMES



### AVANCE TRABAJOS

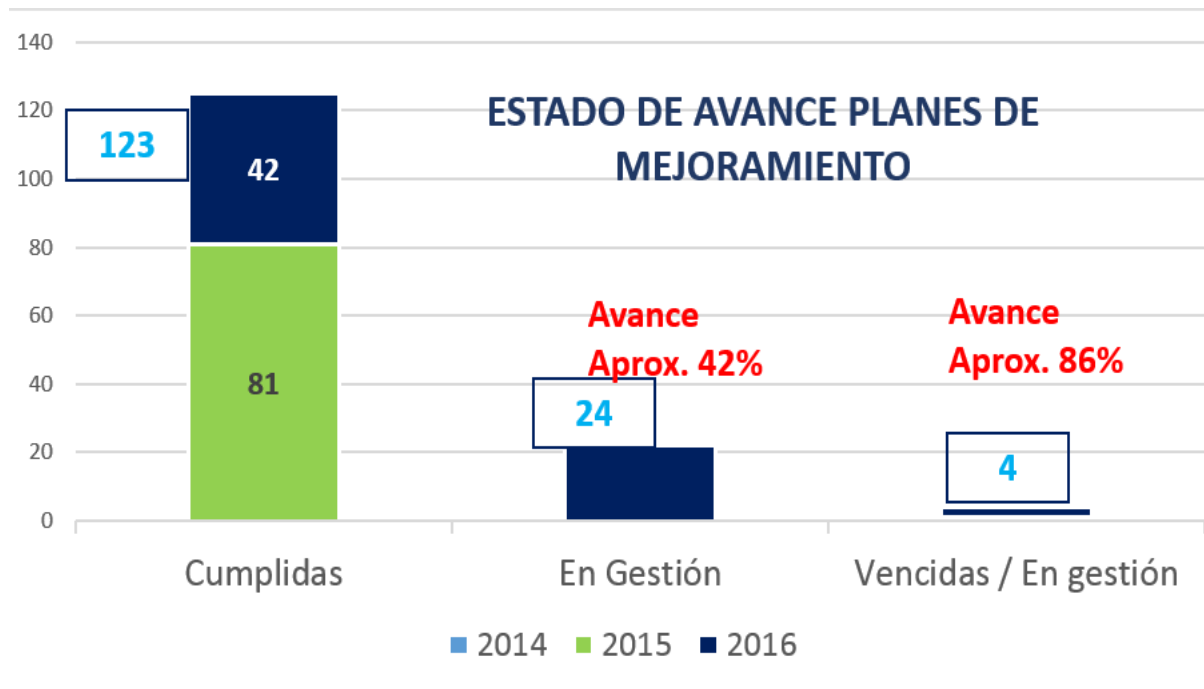


**Total informes programados para la vigencia 2017 - 131**

**Total Informes presentados a 31 de Diciembre – 130, 99%**

## Planes de Mejoramiento Contraloría de Bogotá

Al 31 de diciembre de 2017 la Secretaría General registra en estado abierto un total de 151 acciones, definidos en atención a los hallazgos de auditoría comunicados por la Contraloría de Bogotá para las vigencias auditadas 2014, 2015 y 2016; de los cuales 123 se encuentran finalizados o cumplidos, 24 en ejecución y 4 corresponden a planes de acción vencidos y/o no finalizados dentro del término establecido. El estado de avance aproximado para los planes en estado de ejecución y vencidos, es del 42% y 86%, respectivamente, así:



La cuenta correspondiente a la Vigencia 2016 se FENECE

La Oficina de Control Interno realizó y presentó el 13 de enero de 2018, el seguimiento al Plan de mejoramiento a la Contraloría de Bogotá correspondiente a la vigencia 2017, el cual fue publicado en la página Web de la entidad y puede ser consultado en el siguiente Link: <http://secretariageneral.gov.co/transparencia/control/planes-mejoramiento/seguimiento-plan-mejoramiento-contraloria-vigencia-2017>

### RETOS

- Culminar las acciones de mejora previstas para atender las recomendaciones emanadas de la Contraloría de Bogotá y los informes comunicados por la Oficina de Control Interno, orientadas entre otros a la actualización de las TRD y TVD de la Entidad, la actualización de procesos y procedimientos, la construcción del mapa de riesgos Institucional, mejorar la oportunidad en la liquidación de contratos, asegurar la adecuada supervisión y gestión documental de los mismos, realizar con mayor oportunidad las transferencias documentales de las dependencias, actualizar los instrumentos archivísticos, asegurar la trazabilidad de las peticiones recibidas a través del Sistema Distrital de Quejas y Soluciones -SDQS frente a la información tramitada por el Sistema de Gestión Documental de la entidad y la puesta en producción del Sistema de Información del Archivo Distrital de Bogotá – SIAB.
- Implementar una metodología de reconocido valor técnico para la administración de los riesgos de la Entidad y fortalecer la cultura institucional para su gestión y sostenibilidad.

**Elaborado por:** Edith Janneth Abella – Profesional especializado Oficina de Control Interno.

**Revisado por:** Andrea Camila Garrido – Jefe de Control Interno