



Radicado No. 20181300170503
Fecha: 2018/11/13 10:31:13 AM
Anexos: NO APLICA Folios:46
Destinatario: JAIRO GARCIA GUERRERO
Asociado:



MEMORANDO

Para: Dr. JAIRO GARCIA GUERRERO
Secretario Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia

De: SILENIA NEIRA TORRES
Jefe Oficina de Control Interno

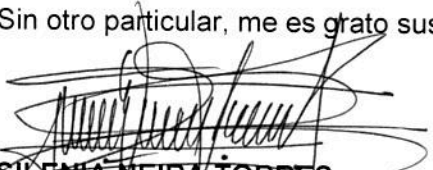
Fecha: 13 de Noviembre de 2018

Asunto: Informe Pormenorizado del Estado del Control Interno Agosto-Noviembre 2018

Cordial saludo Doctor García,

Dando cumplimiento a lo establecido en el Artículo 9° de la Ley 1474 de 2011, de manera atenta remito para su información el informe en referencia, según los avances obtenidos durante el periodo comprendido entre el 12 de Julio de 2018 al 12 de Noviembre de 2018, el informe se desarrolla atendiendo los elementos desarrollados en la Ley 87 de 1993 y el Decreto 1499 de 2017, norma que actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y ordena su adopción por parte de los organismos y entidades de orden nacional y territorial de la Rama Ejecutiva del Poder Público.

Sin otro particular, me es grato suscribirme


SILENIA NEIRA TORRES
Jefe de la Oficina de Control Interno

Anexos: *No aplica *
Copia: No aplica
Proyectó: *Ingrid Acosta*
Revisó: Silenia Neira- Jefe Oficina de Control Interno



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

OFICINA DE CONTROL INTERNO

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO AGOSTO – NOVIEMBRE DE 2018

**SECRETARIA DISTRITAL DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y
JUSTICIA**



Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
1ra. DIMENSION DEL TALENTO HUMANO	4
1.1. Política Gestión Estratégica de Talento Humano.....	4
1.2. La Política de Integridad	10
2da. DIMENSIÓN DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN	12
2.1. Política Planeación Institucional	13
2.2. Política de Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público	16
2.3. Política Participación ciudadana en la gestión pública.	17
3ra. DIMENSIÓN GESTIÓN CON VALORES PARA EL RESULTADO	19
3.1. Política de Gobierno Digital	20
3.2. Política de Defensa jurídica.....	23
3.3. Política Servicio al Ciudadano PQRS	28
3.4. Política de Racionalización de Trámites.....	29
4ta. DIMENSIÓN EVALUACIÓN POR RESULTADOS	30
4.1. Política de Seguimiento y evaluación del desempeño institucional	31
5ta DIMENSIÓN INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	34
5.1. Política de Gestión documental	34
5.2. Política de transparencia y acceso a la información.....	36
6ta. DIMENSIÓN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	38
6.1. Política Gestión del Conocimiento y la Innovación	38
7ma. DIMENSIÓN DEL CONTROL INTERNO	40
7.1. Política de Control Interno	40
CONCLUSIONES	45



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

INTRODUCCIÓN

El informe pormenorizado sobre el estado del Sistema de Control Interno de la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia se realiza cumpliendo con lo dispuesto en la Ley 1474 de 2011, artículo 9º: “El jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno deberá publicar cada cuatro (4) meses en la página web de la entidad, un informe pormenorizado del estado del control interno de dicha entidad, so pena de incurrir en falta disciplinaria grave”. El objetivo del presente informe es evidenciar las fortalezas, debilidades y recomendaciones, del Sistema de Control Interno, partiendo de los avances observados en cada una de las dimensiones contempladas en el MIPG – Decreto 1499 de 2017.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- se desarrolla a través de 7 Dimensiones Operativas. Teniendo en cuenta los lineamientos definidos en el Manual Operativo y las Directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública, La Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia ha realizado la aplicación de los autodiagnósticos y los correspondientes planes de implementación, de esta manera los resultados obtenidos se describen a continuación a través de cada una de las Dimensiones asociadas a sus correspondientes políticas.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

ESTADO PORMENORIZADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO PERIODO 12 DE JULIO AL 12 DE NOVIEMBRE DE 2018

1ra. DIMENSION DEL TALENTO HUMANO



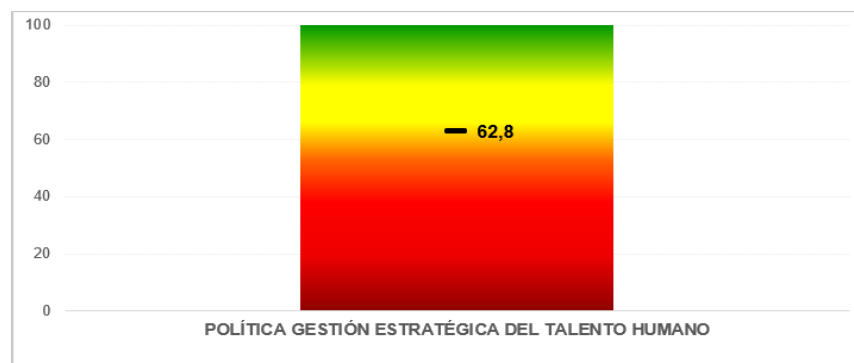
Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas de Gestión y Desempeño Institucional:

- Política Gestión Estratégica del Talento Humano
- Política de Integridad.

Con esta dimensión, y la implementación de las políticas que la integran, se logra cumplir con el objetivo central de MIPG *“Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”*.

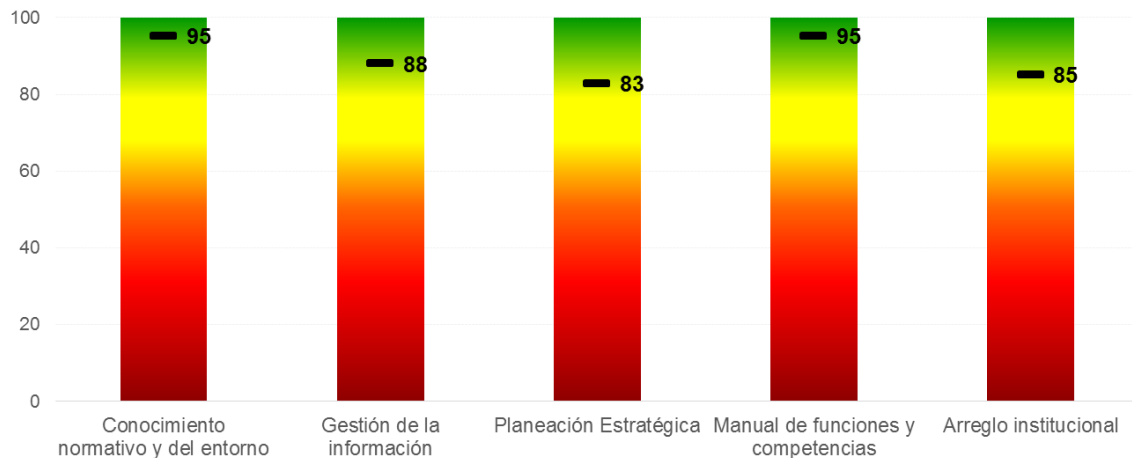
1.1. Política Gestión Estratégica de Talento Humano

Una vez aplicado el instrumento de autodiagnósticos de la Política Gestión Estratégica de Talento Humano, la entidad obtuvo un cumplimiento del 62.8%, que sirve de línea base respecto a las actividades de gestión que está cumpliendo o que debe fortalecer para continuar avante con la implementación del modelo.



Fuente: Proceso de Gestión Humana

La Gestión del Talento Humano hacia el logro de los objetivos de la Entidad, se enmarca en el desarrollo del Proceso de Gestión del Talento Humano, el cual reporta para la vigencia 2018, el desarrollo y presentación de los siguientes Planes, Políticas, Manuales, instructivos, lineamientos y protocolos en cumplimiento del logro de los objetivos institucionales, lo cual como muestra el siguiente grafico tuvo un cumplimiento satisfactorio del 89.2% frente a los componentes allí descritos:



Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano, se adoptó mediante la Resolución 419 del 1 de Noviembre de 2017, para definir el Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano se tomó en consideración, el Plan de desarrollo “Bogotá Mejor para todos”, teniendo en cuenta lo anterior el plan estratégico abordó acciones para restaurar confianza institucional, buen gobierno orientado al servicio al ciudadano, optimizar procedimientos y costos en la prestación de servicios, promoviendo la transparencia, integridad y lucha contra la corrupción. El plan estratégico, puede consultarse en la siguiente ruta: http://intranet/sites/default/files/general/plan_estrategico_th.pdf.

Plan Institucional de Capacitación, siendo el principal objetivo fortalecer la capacidad institucional apalancando el cumplimiento de la misión de la entidad, se identificaron las competencias funcionales y comportamentales y el nivel de desarrollo requerido para cada nivel de cargo en cada uno de los servidores de la Entidad. La Metodología utilizada en el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional, se realizó a través de los siguientes instrumentos e insumos:

- a. Evaluación de clima organizacional.
- b. Medición de riesgo psicosocial.

- c. Objetivos estratégicos de la Entidad
- d. Entrevista semi estructurada con un grupo de Directivos.
- e. Encuesta realizada a los Servidores

Por otra parte, el desarrollo del plan de capacitación se ha realizado teniendo en cuenta la población de la planta de personal de la Entidad que está compuesta por 703 funcionarios. Por otra parte las Técnicas y Herramientas Usadas para la aplicación de la metodología, se identificaron así:

- Entrevistas
- Formulario virtual o físico
- Actas de Reuniones
- Observaciones de Desempeño
- Resultados de informes

A Continuación se presentan, las diferentes capacitaciones que se han realizado junto con la relación de asistencia.

CAPACITACIONES	ASISTENCIA
Conducta inadecuada con los Internos	217
Control y uso de Herramientas	217
Derechos y responsabilidades reglas y reglamentos para las PPL	217
Descubriendo nuestra mejor versión	158
Diversidad Cultural	217
Estilos de vida social y cultural PPL	216
Inducción Estándar 1 lcs 7 A 02	216
Manejo y control de llaves	215
Procesos de Custodia	215
Seguridad y contrabando	215
SST/Primeros Auxilios/Hab Comunicación/Rcp/Piga/Relaciones Interpersonales	215
Supervisión de Internos	215
Tácticas y reglamento sobre el uso de la fuerza	39
Uso de la fuerza – INPEC	178
Redacción de Informes	215
Administración de Archivos	147
Sesión Informativa Sena - Programa de Salud Mental	38
Acoso Laboral	12
Reinducción – Inducción	242
Sustancias Peligrosas Inflamables Causticas Y Toxicas	136
Coaching De Equipos Sesión 1	18
Programa Inteligencia Emocional	254



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

Inducción A Contratistas	34
Supervisión e Interventoría De Contratos	83
Lenguaje De Señas	14
Inducción a funcionarios	21
Plan Anticorrupción - (Deberes, faltas y prohibiciones en la responsabilidad disciplinaria de los Servidores Públicos y contratistas de la Secretaria Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia	56
Coaching de equipos sesión 3	16
Negociación colectiva	46
Emergencias Médicas y Psicológicas Grupo 1	32
Seminario de Actualización Tributaria	20
Emergencias Médicas y Psicológicas Grupo 2	25
Capacitación Secretaria de La Mujer	10
Capacitación Office 365	49
Capacitación Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral	11
capacitación Sobre Discapacidad Y Entorno	8
Total general asistentes	4237

Fuente: Oficina de Control Interno

Programa de Inducción y Reinducción, establece orientaciones generales para la planeación, ejecución y seguimiento de los procesos de inducción y reinducción, buscando consolidar una cultura organizacional orientada hacia el cumplimiento de las metas de la entidad y un fortalecimiento de las capacidades, conocimientos y aptitudes de todos los colaboradores dentro de la misma. Se publicó el 25 de Mayo de 2018, en la siguiente ruta http://intranet/sites/default/files/documentos/Programa_Inducci%C3%B3n_y_Reinducci%C3%B3n_PG-GH-1.pdf,

Manual de funciones y competencias laborales para los empleos de la planta de personal de la Secretaria Distrital de Seguridad, convivencia y Justicia, se modificó mediante la Resolución 301 del 26 de Julio de 2018 y se encuentra publicada esta última versión en la página WEB de la Entidad.

Instructivo para la actualización y control del Normograma de gestión Humana, tiene por objeto establecer las actividades necesarias para el control de la normatividad que regula las actuaciones de la Dirección de Gestión Humana, en concordancia con su objeto misional, en procura de que se ejerzan todas sus acciones en cumplimiento de su marco regulatorio. Se publicó el 7 de Julio de 2018, en la siguiente ruta: http://intranet/sites/default/files/documentos/Actualizaci%C3%B3n_y_Control_del_Nomograma_de_Gesti%C3%B3n_Humana_I-GH-13.pdf,



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

Programa de Vigilancia Epidemiológica, establece estrategias para la prevención, intervención y control de los eventos asociados con el desarrollo de los desórdenes musculoesqueléticos para los servidores públicos. Se publicó el 25 de mayo de 2018, en la siguiente ruta: <http://intranet/sites/default/files/documentos/Programa de Vigilancia Epidemiol%C3%B3gica para la Prevenci%C3%B3n de los Des%C3%B3rdenes M%C3%BAsculo Esquel%C3%A9ticos - DME PG-GH-3.pdf>,

Lineamientos para implementar el Programa Estado Joven, cuyo objetivo es promover la vinculación de los jóvenes a la administración pública por medio de prácticas laborales, se publicó el 13 de septiembre de 2018, en la siguiente ruta: <http://intranet/sites/default/files/documentos/Lineamientos Para Implementar el Programa Estado Joven en la SDSCJ PG-GH-5.pdf>.

Programa de Prevención de Consumo de Sustancias Psicoactivas, Permite definir lineamientos generando una cultura de prevención frente al consumo de sustancias psicoactivas, de manera que se pueda contribuir a mantener un ambiente laboral seguro y libre de alcohol y drogas, por medio de actividades de auto-cuidado orientadas a concientizar a la población trabajadora mejorando sus condiciones de salud y generando estilos de vida y trabajo saludables, se publicó el 16 de Julio de 2018, en la siguiente ruta: <http://intranet/sites/default/files/documentos/Programa de Prevenci%C3%B3n de Consumo de Sustancias Psicoactivas PG-GH-4.pdf>.

Instructivo realización de exámenes médicos ocupacionales, Establecer las acciones y actividades necesarias para la realización de los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos, de egreso y post incapacidad para los servidores públicos y contratistas de la Secretaria. Se publicó el 5 de julio de 2018, en la siguiente ruta: <http://intranet/sites/default/files/documentos/Realizaci%C3%B3n de Ex%C3%A1menes M%C3%A9dicos Ocupacionales I-GH-15.pdf>.

Protocolo de bienvenida a contratistas, el objetivo de este protocolo es garantizar que cada contratista que ingresa a la SDSCJ, conozca y oriente el cumplimiento de sus obligaciones contractuales de acuerdo con el marco estratégico de la entidad, así mismo facilitar el proceso de integración y adaptación del contratista, a la cultura organizacional y a su equipo de trabajo, orientar de manera acertada y pertinente a los contratistas de la entidad, en los procesos y procedimientos que establece la SCJ: se publicó 13 de Septiembre de 2018, en la siguiente ruta: <http://intranet/sites/default/files/documentos/Bienvenida a Contratistas PR-GH-1.pdf>.

Instructivo Trámite de incapacidades, licencias por maternidad o paternidad y licencias por adopción, brinda los lineamientos para el trámite de incapacidades de los servidores públicos de la Secretaria, de manera oportuna y acorde con las disposiciones



legales y normativas, con el fin de conocer y controlar las ausencias en el sitio de trabajo por motivos de salud, así como garantizar el reconocimiento de las prestaciones económicas asistenciales por parte de las EPS, IPS, AFP o ARL: se publicó el 24 de Julio de 2018, en la siguiente ruta: [http://intranet/sites/default/files/documentos/Tr%C3%A1mite_de Incapacidades%2C Licencias por Maternidad y-o Paternidad y Licencias por Adopci%C3%B3n I-GH-17.pdf](http://intranet/sites/default/files/documentos/Tr%C3%A1mite_de_Incapacidades%2C_Licencias_por_Maternidad_y-o_Paternidad_y_Licencias_por_Adopci%C3%B3n_I-GH-17.pdf).

Manual uso de extintores y gabinetes de incendios, constituye una herramienta de ayuda en la prevención y control frente a una emergencia originada por un incendio, evitando la propagación del fuego dentro y fuera de las instalaciones, lo cual puede representar un peligro frente a la vida, la integridad de la estructura o elementos propios de la entidad, se publicó el 3 de Septiembre de 2018, en la siguiente ruta: http://intranet/sites/default/files/documentos/Usos_Extintores_y_Gabinetes_Incendio_MA-GH-2.pdf.

Así mismo se presentaron las calificaciones obtenidas por las rutas de creación de valor que definió el DAFP, las cuales fueron contempladas en el Plan estratégico de Talento Humano:

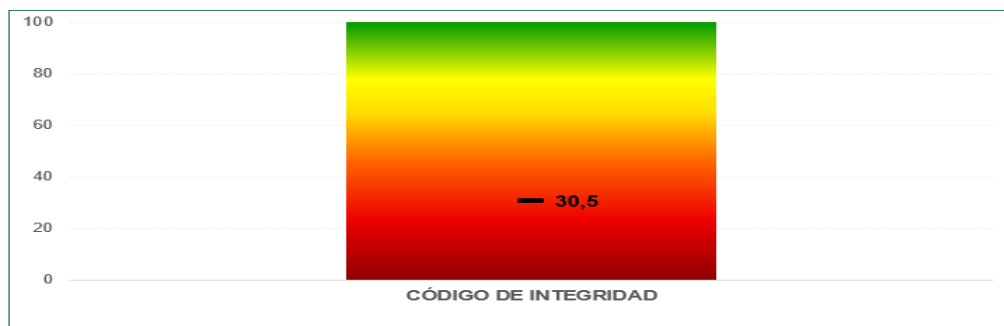
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	DENOMINACIÓN	LÍNEAS DE REFERENCIA
a) Ruta de la felicidad	La felicidad nos hace productivos	-Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto. -Ruta para facilitar el hecho de que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada, trabajo, ocio, familia y estudio. -Ruta para implementar incentivos basados en valores. -Ruta para generar innovación con pasión.
b) Ruta del crecimiento	Liderando talento	-Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento. -Ruta para implementar una cultura del liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro. -Ruta para implementar el liderazgo basado en valores. -Ruta de formación para capacitar a servidores que saben lo que hacen.
c) Ruta del servicio	Al servicio de los ciudadanos	-Ruta para implementar una cultura basada en el servicio. - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la prevención del bienestar
d) Ruta de la calidad	La cultura de hacer bien las cosas	-ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien". -Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad.
e) Ruta de la información	Cociendo el talento	-Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos.

Rangos de calificación	Fase en que se encuentra la Gestión de Talento Humano
0 a 70	Básica Operativa
71 a 90	Transformación
91 a 100	Consolidación

- a) **Ruta de la felicidad:** Esta ruta fue calificada en el nivel “Básico Operativo” con un puntaje del 60%, obtenido a partir del promedio de las variables que incluye: entorno físico (57), equilibrio laboral-personal (68), salario emocional (66) e innovación (47).
- b) **Ruta del crecimiento:** Esta ruta fue calificada en el nivel “Básico Operativo” con un puntaje del 59%, obtenido a partir del promedio de las variables que incluye: cultura de liderazgo (60), bienestar del talento (65), liderazgo en valores (50), y servidores que saben lo que hacen (50).
- c) **Ruta del Servicio:** Esta ruta fue calificada en el nivel “Transformación”, con un puntaje de 71, obtenido a partir del promedio de las variables que incluye: cultura basada en el servicio (73) y cultura que genera el logro y bienestar (70).
- d) **Ruta de la Calidad:** Esta ruta fue calificada en el nivel “Básico Operativo” con un puntaje del 60%, obtenido a partir del promedio de las variables que incluye: hacer siempre las cosas bien (58) y cultura de la calidad y la integridad (62).
- e) **Ruta de la información:** Esta ruta fue calificada en el nivel “Transformación”, con un puntaje de 79, obtenido por su única variable: entender a las personas a través de los datos (79).

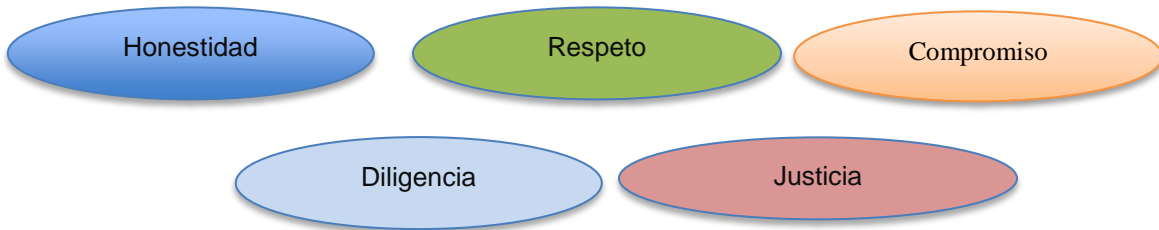
1.2. La Política de Integridad

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en el ejercicio de autodiagnósticos de la Política de Integridad que tuvo un cumplimiento del 30.5%, que sirve de línea base respecto a las actividades de gestión que está cumpliendo o que deben fortalecerse:



Fuente: Proceso de Gestión Humana

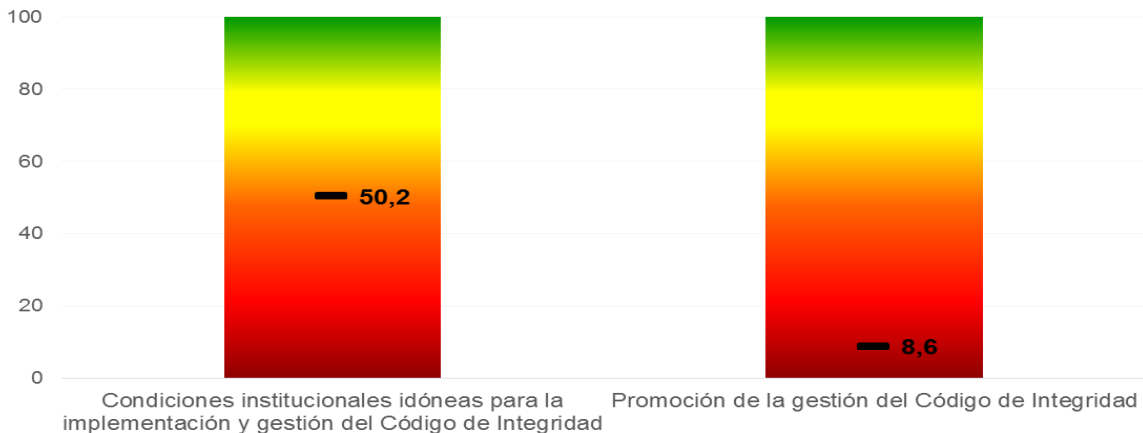
Se adoptó el Código de Integridad, mediante la Resolución 125 de 17 de Abril de 2018, el cual establece mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del Distrito, a través de los siguientes valores y líneas de acción cotidiana para los servidores:



Los principios y valores del Código de Integridad serán asumidos y cumplidos de manera consciente y responsable por todos los servidores públicos de la Secretaria Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, en todos los niveles y jerarquías, sin perjuicio de las normas, códigos o manuales vigentes y tendrán la obligación de cooperar en la ejecución de actividades programadas por los Gestores de Integridad que delego la Secretaria en cada uno de sus procesos.

Se definieron los roles y responsabilidades del Comité de Integridad en cabeza del Proceso de Gestión Humana, mediante la Resolución 242 del 28 de Junio de 2018.

El Siguiete cuadro muestra el comportamiento de la implementación de la política con un resultado ponderado del 28.4% de cumplimiento.



Fuente: Proceso de Direccionamiento Estratégico

De acuerdo a la gráfica anterior, aún es necesario que a partir de los resultados de evaluación en el Comité de Integridad, se identifiquen y documenten las debilidades y fortalezas en la implementación del Código de integridad en la Secretaria, así mismo es importante diagnosticar si las estrategias de comunicación de promoción fueron idóneas y determinar el alcance de las estrategias de implementación, para establecer actividades concretas que mejoren la apropiación y/o adaptación del Código. A demás de lo expuesto, es importante establecer mecanismos de retroalimentación entre el Comité y los servidores públicos, a través de grupos de intercambio, encuestas, correo electrónico, entre otras, para garantizar su interiorización.

2da. DIMENSIÓN DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN



Esta dimensión tiene como condición que las entidades tengan claro el horizonte a corto y mediano plazo y así priorizar sus recursos y talento humano, focalizando sus procesos de gestión en la consecución de los resultados con los cuales garantiza los derechos, satisface las necesidad y atiende los problemas de los ciudadanos.

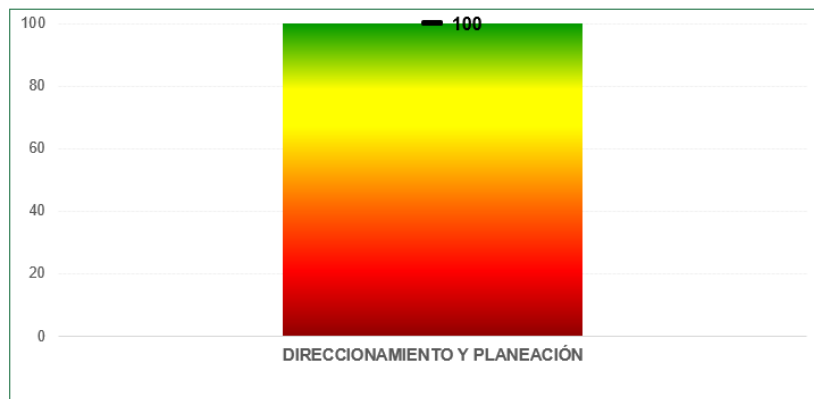
Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas de:

- Planeación institucional
- Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público
- Integridad
- Participación ciudadana en la gestión pública.

2.1. Política Planeación Institucional

La Secretaría cuenta con la Oficina Asesora de Planeación sobre la que recae la responsabilidad descrita, materializada en el Plan Estratégico Institucional sujeto al Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas para Bogotá D.C. 2016 – 2020, “Bogotá Mejor para Todos”

Durante la vigencia 2018, la entidad ha adelantado el autodiagnóstico de Gestión Política Direccionamiento y Planeación, determinando una calificación previa de 100% expresadas según sus componentes así:



Fuente: Proceso de Direccionamiento Estratégico

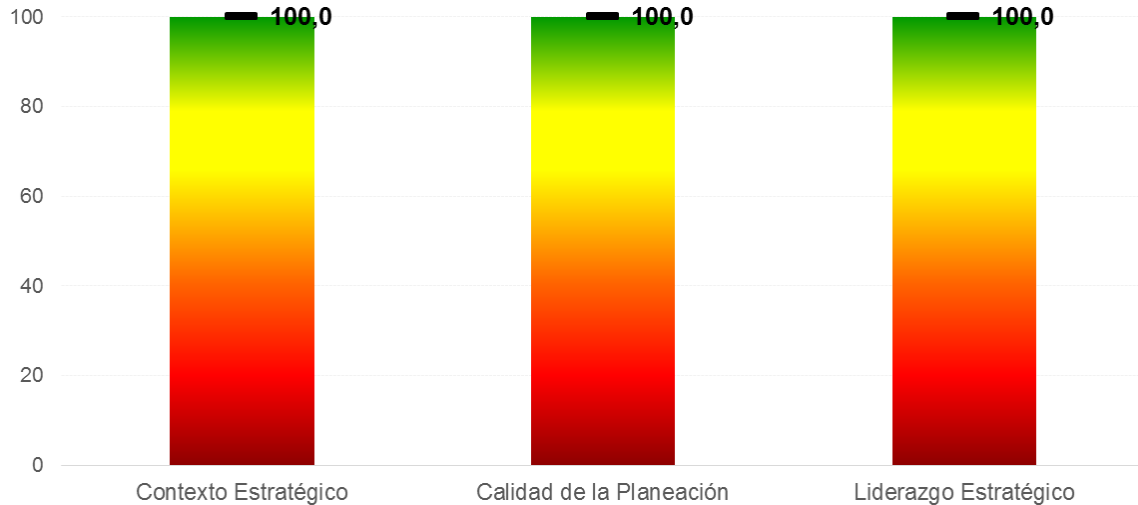
Plan Estratégico de la Entidad 2016- 2020 PEI, se identificó el propósito fundamental (misión, razón de ser u objeto social) para el cual fue creada la entidad, los derechos que garantiza y los problemas y necesidades sociales que está llamada a resolver. La misión, la visión y objetivos estratégicos de la Entidad, pueden identificarse en dicho documento, el cual se encuentra disponible en la página Web.

Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano: Durante este periodo se realizó el respectivo seguimiento y actualización del plan, de acuerdo a las solicitudes de modificación generadas por las áreas, así mismo, se destaca el proceso de implementación de la matriz de seguimiento sugerida por el DAFP en la guía del mes de agosto. Ver en la ruta: <https://scj.gov.co/es/transparencia/planeacion/pol%C3%ADticas-lineamientos-y-manuales/matriz-seguimiento-plan-anticorrupt%C3%B3n-y..>

Así mismo se presentan los resultados obtenidos en el ejercicio de autodiagnósticos de la Política de Planeación Institucional, que sirve de línea base respecto a las actividades de gestión que está cumpliendo con un 100%, miremos los siguientes componentes: Contesto estratégico, Calidad de planeación y Liderazgo estratégico, en la gráfica que sigue:



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA



Fuente: Proceso de Direccionamiento Estratégico

La Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia ejecuta el Plan Operativo Anula – POA 2018 en el marco del Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas para Bogotá D.C 2016-2020, se realizó seguimiento con corte a 30 de septiembre de 2018 enmarcado dentro de los siguientes pilares, programas y proyectos de inversión para la Entidad:

Pilar o eje Transversal		Programa		Proyecto Estratégico		Proyecto de inversión	
COD	Nombre	COD	Nombre	COD	Nombre	COD	Nombre
3	Pilar Construcción de Comunidad y Cultura ciudadana	19	Seguridad y convivencia para todos	148	Seguridad y Convivencia para Bogotá	7507 y 7512	Fortalecimiento de los organismos de Seguridad del distrito. Prevención y Control del delito en el Distrito capital.
		21	Justicia para todos, consolidación del sistema judicial	151	Acceso a la Justicia	7510 y 7513	Nuevos y mejores equipamientos para la justicia para Bogotá. Justicia para todos
4	Eje Transversal	42	Transparencia gestión pública	185	Fortalecimiento a la gestión	7514	Desarrollo y fortalecimiento



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

	Gobierno legítimo, fortalecimiento local y eficiencia		y servicio a la ciudadanía		pública efectiva y eficiente		de la transparencia gestión pública y servicio a la ciudadanía
		43	Modernización Institucional	189	Modernización administrativa	7511	Modernización de la gestión administrativa institucional
		44	Gobierno y ciudadanía digital	192	Fortalecimiento institucional a través del uso de TIC	7515	Mejoramiento de las TIC para la gestión institucional.

Los recursos de la Secretaria de Seguridad, Convivencia y Justicia para el 2018, fueron apropiados mediante Decreto 816 de Diciembre de 28 de 2017, por el cual se expidió el Presupuesto Anual de Gastos e inversión para Bogotá Distrito Capital, con corte a 30 de Septiembre el presupuesto de la entidad en sus dos unidades ejecutoras presenta los siguientes niveles de ejecución

Ejecución Presupuestal Unidad Ejecutora 01				Ejecución Presupuestal Unidad Ejecutora 02		
	Ppto. Asignado	Ejecución	% Ejecución	Ppto. Asignado	Ejecución	% Ejecución
Funcionamiento	\$74.481	\$47.065	63%	\$411.454	\$117.115	28%
Inversión Directa	\$55.762	\$40.431	72.5%			
Pasivos Exigibles	\$22.506	\$225	1%			
Total	\$152.749	\$87.721	57%			

Fuente: Predis a 30 de Septiembre de 2018

La ejecución presupuestal del total de la entidad incluidas las dos unidades ejecutoras indica un nivel del 36% lo que equivale a 11 puntos más de lo que alcanzó en el primer trimestre del año 25%, nivel en todo caso bajo para la época del año, si se tiene en cuenta el análisis por unidad, la unidad uno, se encuentra en un nivel promedio para la época del año del 57%, a pesar de que hay una baja ejecución de pasivos exigibles, la ejecución de la inversión directa fue alta 72.5%, la ejecución presupuestal en la unidad ejecutora 2 es baja llegando a un nivel de 28%, 11 puntos por encima del alcanzado en el segundo trimestre del año 17%, lo cual genera un impacto desfavorable si se tiene en cuenta que la unidad maneja el 73% de los recursos de la entidad.

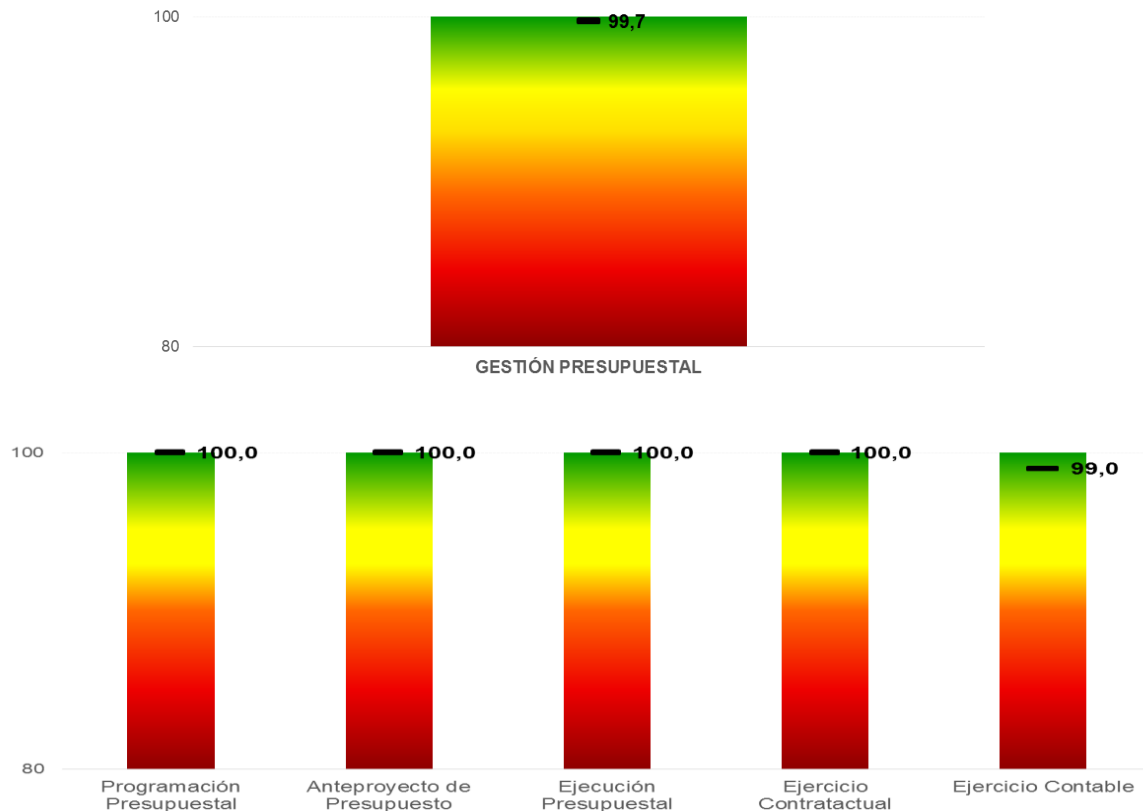


ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

Para concluir el seguimiento al POA, con corte a 30 de septiembre, consolidado por la Oficina Asesora de Planeación, en formato Excel esta publicado en la página Web de la entidad en el Link <https://scj.gov.co/es/transparencia/planeacion/metas-objetivos-indicadores>, indicadores de desempeño 2018, el cual incluye los retrasos soluciones, a avances y logros obtenidos durante el periodo en asunto de acuerdo con las metas e indicadores formulados por cada una de las dependencias. El avance promedio del POA para el tercer trimestre de la entidad alcanzo a la fecha de corte un nivel de 97%. El avance anual POA fue del 75%.

2.2. Política de Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público

Durante la vigencia 2018, la entidad ha adelantado proceso de autodiagnóstico de la Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público, determinando una calificación previa de 99.7% expresadas según sus componentes así:



Fuente: Proceso de Gestión Financiera

Los resultados anteriormente registrados en la gráfica corresponden a los siguientes análisis resultados del diligenciamiento de los autodiagnósticos así:

El presupuesto que integra recursos de inversión y funcionamiento en torno a programas, se cumplió en un 100% y se encuentra registrado en el archivo productos funcionamiento vigencia 2018, así mismo la asignación presupuestal se adopta desde el plan de desarrollo y la elaboración del anteproyecto, hay correspondencia según lo establecido en el plan de desarrollo, los anexos están en SEGPLAN, Se analizan los resultados de la gestión presupuestal del año anterior y las oportunidades y falencias que se observaron en la misma, los cuales reposan en los informes de gestión contractual.

El jefe de presupuesto o quien haga sus veces, es quien expide el Certificado de Disponibilidad Presupuestal – CDP, a través del programa Si Capital módulo PREDIS de la SHD y se realiza un ejercicio permanente de análisis respecto a si los cupos aprobados son suficientes o están por encima de las necesidades de pagos con el fin de solicitar más cupo o de aplazar los saldos de cupo que no se utilizarán, se realiza ajustando el PAC mensualmente.

Está claramente definida la competencia para la adjudicación, celebración, suscripción, liquidación, terminación, modificación, adición y prórroga de los contratos, convenios y demás actos inherentes a la actividad contractual con cargo al presupuesto tanto de funcionamiento como de inversión, en el Manual de contratación MA-JC-1.

La política contable tiene como elemento esencial la adopción de criterios homogéneos orientados al establecimiento y desarrollo de procedimientos dirigidos a obtener sistemas y fuentes de información contable y se desarrolla con la adopción de procedimientos en los que se encuentran las áreas que proveen información al área contable.

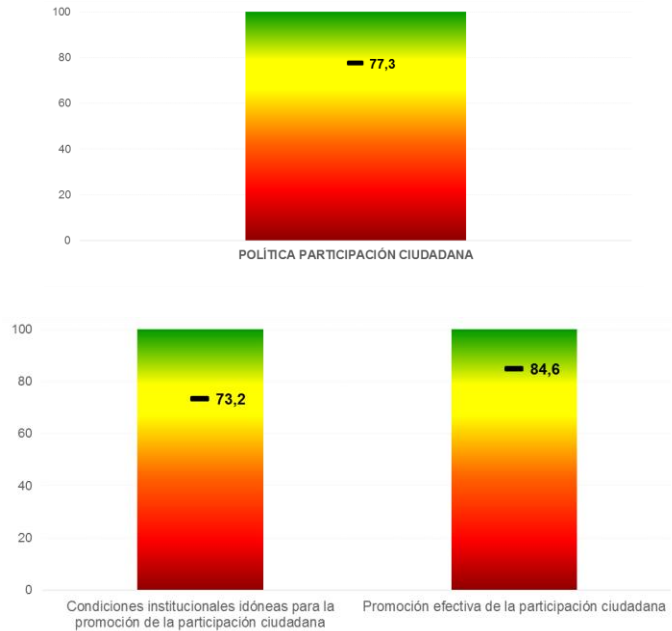
La Oficina Asesora de Planeación rindió informe de seguimiento a la unidad ejecutora 01 y 02, el correspondiente informe con corte a 30 de Septiembre de 2018, puede encontrarse en el siguiente link:<https://scj.gov.co/es/secretaria-de-seguridad/ejecuci%C3%B3n-vigencia-ue01-septiembre-2018>.

2.3. Política Participación ciudadana en la gestión pública.

Durante la vigencia 2018, la entidad ha adelantado proceso de autodiagnóstico de la Política Participación ciudadana en la gestión pública, determinando una calificación previa de 77.3% expresadas según sus componentes así:



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA



Fuente: Proceso de Direccionamiento Estratégico

Plan de Rendición de Cuentas: se llevaron a cabo 4 jornadas de rendición de cuentas entre septiembre y octubre en las localidades de Kennedy, Suba, Rafael Uribe y Santa Fe. En las cuales participaron cerca de 180 personas de la comunidad y diversas entidades, en estos espacios los ciudadanos tuvieron oportunidad de interactuar directamente con el Secretario de Seguridad, exponiendo sus inquietudes, quejas y sugerencias, así mismo, se recogieron inquietudes plasmadas por escrito y el diligenciamiento de las encuestas de satisfacción por parte de los ciudadanos, a lo cual se le está realizando el respectivo seguimiento de consolidación.

Se presentaron soportes ante el observatorio ciudadano de la gestión realizada por la Secretaria, en esta socialización la entidad fue calificada con cuatro semáforos verdes, por excelente labor realizada y el compromiso en el cumplimiento de las tareas pendientes. Los cuatro criterios evaluados fueron: Atención integral para la convivencia y seguridad ciudadana; coordinación para la seguridad; sistema integral de seguridad y emergencias NUSE 123 del Distrito capital y procesos de reclusión, redención de pena y reinserción en la sociedad. Todos ellos hacen parte del eje que mide “Desarrollo institucional para un buen gobierno” y el indicador “seguro y consciente de la seguridad”, lo cual en la actualidad la Secretaria ha demostrado tener un nivel aceptable en las practicas mínimas indispensables para obtener un desarrollo humano sostenible.

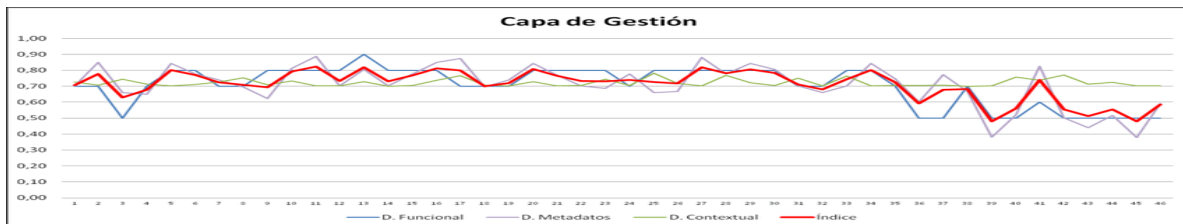
<https://scj.gov.co/sites/default/files/planeacion/ESTRATEGIA DE RENDICION DE CUENTAS 2018 V2.pdf>



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

Por otra parte, se formuló un diagnóstico para verificar si los canales, espacios, mecanismos y medios (presenciales y electrónicos) que empleó la entidad para promover la participación ciudadana son idóneos de acuerdo con la caracterización de ciudadanos, se encuentra en el DOCUMENTO DE GRUPOS DE INTERÉS: <https://scj.gov.co/es/transparencia/informacion-interes/publicacion/otras-publicaciones/caracterizaci%C3%B3n-ciudadanos>.

3ra. DIMENSIÓN GESTIÓN CON VALORES PARA EL RESULTADO



Fuente: Proceso de Direccionamiento Estratégico

Para concretar las decisiones tomadas en el proceso de planeación institucional, y teniendo en cuenta el talento humano del que se dispone, en esta Dimensión se abordan los aspectos más importantes que debe atender una organización para cumplir con las funciones y competencias que le han sido asignadas.

Para ello, esta dimensión se entenderá desde dos perspectivas: la primera, asociada a los aspectos relevantes para una adecuada operación de la organización, en adelante “de la ventanilla hacia adentro”; y la segunda, referente a la relación Estado Ciudadano, “de la ventanilla hacia afuera”. Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes políticas de gestión y desempeño institucional:

De la ventanilla hacia adentro:

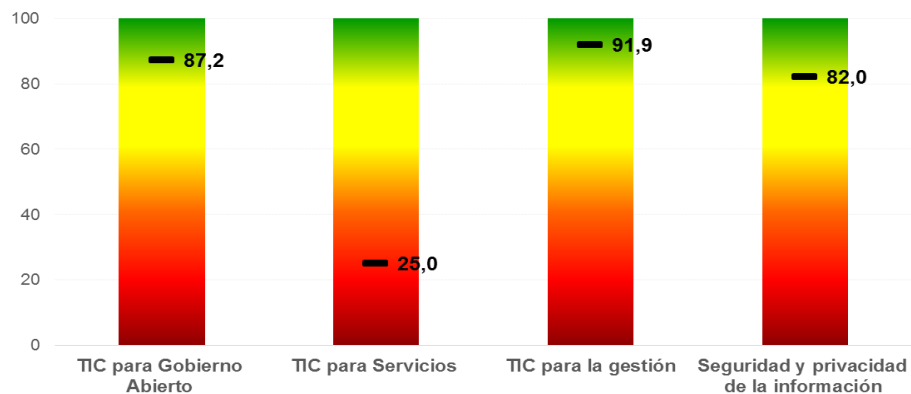
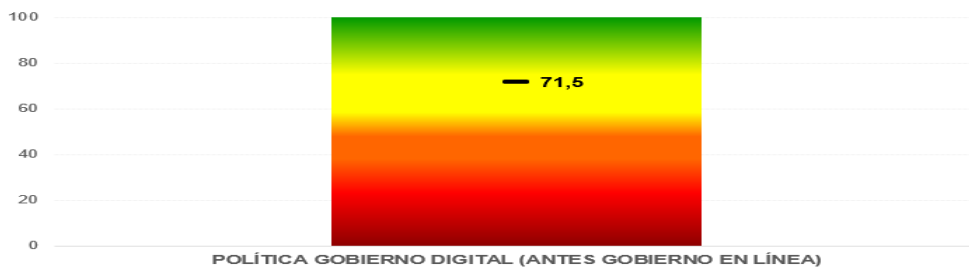
- < Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
- < Gestión Presupuestal y eficiencia del Gasto público
- < Gobierno digital
- < Seguridad digital
- < Defensa jurídica
- < Mejora normativa Relación Estado Ciudadano:
- < Racionalización de Trámites
- < Participación ciudadana en la gestión pública

- < Servicio al Ciudadano
- < Gobierno Digital
- < Integridad Con esta dimensión, y la implementación de las políticas que la integran.

Se logra cumplir los objetivos de MIPG: “Agilizar, simplificar y flexibilizar la operación de las entidades para la generación de bienes y servicios que resuelvan efectivamente las necesidades de los ciudadanos” y “Facilitar y promover la efectiva participación ciudadana en la planeación, gestión y evaluación de las entidades públicas”.

3.1. Política de Gobierno Digital

Durante la vigencia 2018, la entidad ha adelantado proceso de autodiagnóstico de la Política Gobierno Digital, determinando una calificación previa de 71.5% expresadas según sus componentes así:



Fuente: Proceso de Gestión de Tecnología



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

El Diagnóstico Arquitectura Empresarial - Alta Consejería y el Diseño e Implementación de Arquitectura Empresarial (AE), fue presentado en enero 2018 al Subsecretario de Gestión Institucional, siendo aprobado el 21 de febrero de 2018, insumo para el ajuste de la ficha EBI del proyecto 7515 V.20.

Así mismo, se formalizó el Plan Estratégico de Tecnologías de la Información PETIC 2018-2020 - PL-GT-2 en el sistema integrado de Gestión el 23 de julio de 2018, Se definió el Mapa conceptual del PETIC ajustado a los dominios de la Arquitectura de Referencia de MinTic y en el marco de Gobierno en Línea.

Se incorporaron los componentes de GEL (Gobierno Digital) dentro de la estrategia, metodología y operación de la Dirección para que esta genere valor y no sea solo un requerimiento que cumplir.

Se realizó la Evaluación y Diagnóstico Inicial de TIC, el Plan de Trabajo Inicial - Prioridades, Diagnóstico Arquitectura Empresarial - Alta Consejería y el Diseño e Implementación de Arquitectura Empresarial (AE)

Se socializó el PETIC al equipo de la Dirección TIC y en Comité Directivo SDSCJ"

Se elaboró Matriz de seguimiento a PETIC a través de 6 componentes, 18 objetivos, 39 proyectos y 239 actividades. Así mismo se definieron 9 indicadores: 2 de Gestión TIC, 6 de plan operativos y 1 presupuestal del proyecto 7515. Se realizó seguimiento a septiembre 2018 y se establecieron controles como acciones de mejora para indisponibilidad de servicios TIC.

Se definió el catálogo de servicios TIC y fue parametrizado en la herramienta Servicie manager.

La arquitectura objetivo de negocio de la Secretaría Distrital de Seguridad estará dada en la alineación de los procesos y procedimientos de las Subsecretarías de Seguridad y Convivencia, Acceso a la Justicia, Inversiones y Fortalecimiento de Capacidades Operativas y la Dirección Financiera con el Plan Integral de Seguridad, Convivencia y Justicia 2016 -2020 (PISCJ).

Se realizó recopilación de información, definición de línea base , alcance, estado actual, análisis de brechas para Arquitecturas de Negocio, Datos, Aplicaciones y Tecnología, con los aspectos de políticas TI, Procesos TI, Indicadores TI, Roles y responsabilidades de TI, Estructura Organizacional de TI y se encuentra en trámite la gestión ante la Oficina Asesora de Planeación, para la conformación del Comité Institucional de Gestión y desempeño, y la asignación de las funciones relacionadas con seguridad digital y de la información.

Se utilizó el Acuerdo marco de Precios para seleccionar los Proveedores de un Acuerdo Marco de Precios para el suministro de Consumibles de impresión, CCE-538-I-A P-2017.

Se utilizó el Contrato de Agregación de demanda para la prestación de servicios Oracle CCE-211-AG-2015

En el contrato de mesa de servicio se estableció como obligación la transferencia de conocimiento.

Se cumplen las guías de MINTIC en el portal web y en los sistemas misionales internos, en los cuales se han incorporado elementos de usabilidad como video tutoriales, retroalimentación y estándar de acciones de los campos.

Se definió una metodología de ciclo de vida que contempla análisis, diseño, desarrollo, despliegue y puesta en producción de los sistemas de información.

Se implementó el formato de control de cambios para los sistemas de información, de manera que antes de realizar cada despliegue es evaluado y aprobado.

Se efectúa sobre los sistemas de información mantenimientos para ajustes u optimización de funcionalidades.

Se cuenta con ambientes independientes para pruebas y producción, además a nivel de infraestructura están en segmentos diferentes.

Se definieron los diagramas de interoperabilidad entre los sistemas de información.

Se documentó las arquitecturas de solución que rigen los sistemas de información de la Secretaría.

Se cuenta con auditoría a nivel de base de datos y también a nivel de aplicación para algunos sistemas de información (logs).

Se implementó la consola 13C para monitorear transaccionalidad en las aplicaciones web logic.

La disposición final de los residuos tecnológicos está establecido en el contrato de Mesa de Servicio y planeación está definiendo el procedimiento de disposición final.

Los acuerdos de niveles de servicio se definían inicialmente a través de la herramienta GLPI y se implementó la nueva herramienta system service manager, también se monitorean redes, servidores y aplicaciones y servidor de bases de datos.

Se realizan pruebas funcionales a los sistemas de información que salen a producción.

*Se formuló, formalizó y publicó el procedimiento PD-GT-2 Gestión de Cambios de TIC y los formatos:



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

F-GT-192 Solicitud Modificación o creación de aplicaciones
F-GT-277 Bitácora de Actividades
F-GT-278 Gestión de Cambios
F-GT-279 Matriz de comunicaciones"

Se implementó e hicieron mejoras al Sistema de gestión Documental ORFEO para la gestión de comunicaciones internas en línea.

Se implementó modelo seguro de impresión para reducir el uso del papel y controlar las impresiones.

Se hizo el autodiagnóstico del MSPI con el instrumento destinado para tal fin el cual generó un avance del 56% en la implementación del modelo de seguridad y privacidad de la información.

Se iniciaron las mesas de trabajo con los gestores designados para la actualización del inventario activos de información de los siguientes seis (6) procesos:

1. Direccionamiento sectorial e institucional
2. Gestión y análisis de información de S, C y AJ
3. Acceso y fortalecimiento a la justicia
4. Gestión de emergencias
5. Gestión de seguridad y convivencia
6. Gestión de tecnología de información

No se han presentado incidentes de seguridad y privacidad de la información en la entidad.

3.2. Política de Defensa jurídica

Mediante Resolución 254 del 6 de julio de 2018, fue aprobado el Manual de Supervisión de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia. Mediante La Resolución 267 del 12 de julio, se adopta la policita de seguridad de la información del sitio web.

* Formato de Elaboración de Estudios Previos Mediante Mecanismo de Agregación de Demanda – Tienda Virtual del Estado Colombiano – Grandes Superficies. Julio 11 de 2017.
* Circular 3 del 13 de julio de 2018. Funciones del Comité evaluador
* Circular 4 del 13 de julio de 2018. Cumplimiento plan de mejoramiento
* Circular 16 del 27 de julio de 2018, por el cual se socializa la política de prevención del daño antijurídico.

* Decreto 442 del 9 de agosto de 2018. "Por medio del cual se reglamenta el recaudo y cobro de dineros per concepto de la imposición y sellamiento de como medida correctiva de multa.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

* Decreto 428 del 22 de julio de 2018. Por medio del cual se implementa un programa de apoyo al personal uniformado de la Fuerza Pública adscrita a Bogotá, se crea la orden civil al mérito “Héroes del Distrito” y se establece el día 19 de febrero como día distrital de la convivencia ciudadana”

* Decreto 402 de 2018. Por medio del cual se adoptan medidas para la conservación de la seguridad y el orden público en la Ciudad de Bogotá D.C., con motivo de la conmemoración del día de la independencia de Colombia, 20 de julio”

* Decreto 372 de 2018, Por el cual se reglamenta el Acuerdo Distrital No. 581 de 2015 que creó el "Sello Seguro*" y se dictan otras disposiciones

* Decreto 371 de 2018. Por medio del cual se reglamenta el artículo 17 del Acuerdo Distrital 637 de 2016, que creó la Comisión Intersectorial de Acción Integral en Seguridad, Convivencia y Acceso a la Justicia, y se modifica el Decreto Distrital 546 de 2007.

Por otra parte, como insumo del fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos La Secretaría, creó el Comité de Coordinación del Plan Institucional de Gestión Ambiental PIGA, mediante la Resolución 0074 del 9 de marzo de 2017 y designó como gestor ambiental al jefe de la Oficina Asesora de Planeación mediante la Resolución 0089 del 22 de marzo de 2017. A través del PIGA; se han desarrollado actividades tendientes a concientizar a los servidores públicos de la relación con el medio ambiente y la incidencia de nuestras actuaciones en la conservación y mantenimiento de los recursos agotables. Algunas de las actividades desarrolladas durante el período informado son:

Plan Integral de Gestión Ambiental: De acuerdo con la Resolución 242 de 2014 “*Por la cual se adoptan los lineamientos para la formulación, concertación, implementación, evaluación, control y seguimiento del Plan Institucional de Gestión Ambiental –PIGA*” de la Secretaría Distrital de Ambiente y la Norma Técnica Distrital NTD SIG 001 de 2011 *Sistema Integrado de Gestión, desarrollo administrativo, calidad, control interno, gestión ambiental, seguridad industrial y salud ocupacional, responsabilidad social, gestión documental, seguridad de la información, entidades y organismos distritales*. El Subsistema de Gestión Ambiental se viene implementado en la SDSCJ desde el primero de octubre (fecha de creación) con el fin de prevenir, mitigar los impactos ambientales que las actividades productos y/o servicios de la SDSCJ pueda generar en el medio ambiente, a través de la mejora continua se busca que los diferentes procesos realicen una identificación de aspectos y valoración de impactos ambientales donde se asuma y se internalice la responsabilidad ambiental en los procedimientos.

Programa de Ahorro y Uso Eficiente de Agua y Energía: La sede administrativa cuenta con dispositivos ahorradores de agua y energía instalados. Sin embargo, no todas las sedes cuentan con el sistema de instalaciones hidrosanitarias ahorradoras, por lo que las diferentes subsecretarías están contemplando la implementación de estos sistemas.

Programa de Gestión Integral de Residuos: En el Centro de Traslado y Protección en el mes de octubre se realizó la ubicación de los puntos ecológicos acordes a los espacios dados en la sede, contribuyendo esto con una debida separación en la fuente, donde se reutilice el material aprovechable como lo es el cartón, plástico, papel vidrio, y minimizando así la cantidad de residuos que van al relleno sanitario.

Programa de Extensión de Buenas Prácticas: Dentro del PIGA de la SDSCJ se cuenta con el programa de extensión de buenas prácticas ambientales, es por ello que la Oficina Asesora de Planeación realizó la gestión de adquirir material POP, siendo en esta ocasión MUGS, los cuales fueron entregados a los servidores de la entidad, esto con el fin de concientizarlos sobre el consumo de Vasos plásticos, cartón y mezcladores, generando un cambio en sus hábitos y costumbres. En las siguientes imágenes se observa parte del material empleado para generar conciencia, el cual fue enviado por medio de correo electrónico y publicado en la intranet.

Piezas graficas – Programa de Extension de Buenas Prácticas



Fuente: Proceso de Direccionamiento estratégico



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA



Buenas prácticas ambientales en la SSCJ

prácticas ambientales

- Apaga los equipos que no se estén usando. Desconecta los cargadores de celular u otros aparatos eléctricos que están sin uso.
- Imprime tus documentos a doble cara o en papel reutilizable. Promueve el uso de correos electrónicos para la comunicación.
- Cierra los grifos mientras enjabonas y procura no gastar el agua más de lo necesario.
- Promueve el uso de la bicicleta. Recuerda que el primer jueves de cada mes se lleva a cabo el Día de la Movilidad Sostenible en el Distrito.
- Deposita correctamente los residuos en los puntos ecológicos.
- Reduce la contaminación visual eliminando cajas u otros elementos acumulados en tu espacio de trabajo.
- Usa vasos, botellas y cucharas reutilizables y evita el consumo de plástico, cartón, icopor y mezcladores.

Fuente: Proceso de Direccionamiento estratégico

Programa de Movilización Sostenible: Se realizó la semana de la bicicleta del 22 al 30 septiembre, en donde se llevaron a cabo varios retos entre ellos: Reto de directivos y equipo en bici, mujeres y hombres en bici, los nuevos en bici, dependencia en bici, todos los días se llevó registro de las personas que participaron de los retos de la semana.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA



Fuente: Proceso de Direccionamiento estratégico

Se diseñaron campañas para estimular el uso de la bicicleta mediante la organización de la jornada de no carro con los servidores públicos de la entidad; lo anterior con el fin de dar cumplimiento al programa Implementación de prácticas sostenibles y la directriz del no uso de vehículos los primeros jueves de cada mes.



Campaña Jornada de no Carro en el Distrito

Fuente: Oficina Asesora de Planeación, 2018.

CAPACITACIONES: En la entidad los días 2,3 y 4 de octubre se dictaron capacitaciones con participación del personal de las casas de justicia, esto con el objetivo de profundizar en los diferentes programas del PIGA y así ponerlos en práctica en cada una de ellas.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA



Fuente: Proceso de Direccionamiento estratégico

Otra de las actividades realizadas, fue la actualización de la cartilla PIGA en ella se plasman todos los programas del Plan Institucional de Gestión Ambiental, el cual brinda de una forma didáctica y creativa la importancia que tiene cada uno de los programas.

3.3. Política Servicio al Ciudadano PQRS

La Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y justicia cuenta con diversos canales de recepción para las PQRS, que además se encuentran descritos en el manual atención al ciudadano MA-AS-1 y en la Página WEB; lo anterior permite que los ciudadanos ejerzan su derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades por motivos de interés general o particular y a obtener pronta resolución, dando cumplimiento a lo establecido en la Constitución Política de 1991, Artículo 23.

Los canales definidos por la entidad son los siguientes:

Canal virtual en la Página WEB de la entidad, se encuentra el enlace: <http://www.bogota.gov.co/sdqs>, el cual direcciona al Sistema Distrital “Bogotá Te Escucha”, Sistema que antes del mes de junio se llamaba SDQS- Distrital, adicionalmente se encuentran establecidos los siguientes correos electrónicos y redes sociales: Correos electrónicos Redes sociales1 atencionalciudadano@scj.gov.co Facebook atencionalciudadanocarceldistrital@scj.gov.co Twitter [atencionalciudadano@scj.gov.co](https://twitter.com/atencionalciudadano@scj.gov.co) YouTube Tabla N° 1. Canales virtuales para la recepción de PQRS

La Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia cuenta con redes sociales, que sirven como canales alternos de comunicación con la ciudadanía, con actividad permanente y están habilitados para decepcionar Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Felicitaciones PQRS.

El canal presencial se encuentra ubicado en la sala de atención piso 14, torre 7 Av. Calle, en la cual se proporciona la información requerida y se reciben las peticiones directamente.

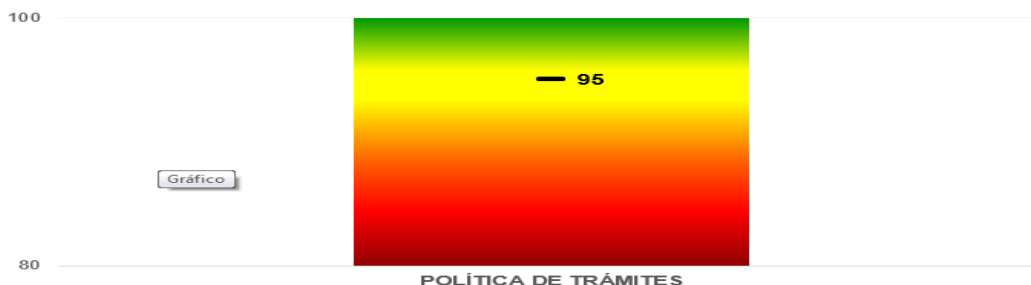
Para la radicación de correspondencia de manera escrita, se tienen establecidos los siguientes puntos: Ventanillas de radicación Dirección Sede Administrativa Av. Calle 26 No. 57 - 83 piso: 14 Torre 7 Cárcel Distrital Carrera 8a #1c -50 Sur Centro de Comando y Control- C4 Cl. 20 #68A-06,

Canales presenciales para la recepción de PQRS: canal telefónico Las líneas telefónicas establecidas por la entidad para atender sus PQRS son las siguientes: Ventanillas de radicación Teléfonos Sede Administrativa 3779595 Ext: 1136 -1141 Cárcel Distrital 3779595 Ext: 1136 Centro de Comando y ControlC4 377 95 95 Ext: 3111.

PQRS POR DEPENDENCIAS: Luego de efectuado el análisis, se pudo establecer que la dependencia con mayor requerimientos es la Subsecretaria de Acceso a la Justicia, con un porcentaje de ingreso mensual del 58.5%, la Subsecretaria de Seguridad y Convivencia con un porcentaje de ingreso del 16,9%, el Centro de Comando y Control C4, con una participación del 11.1%, el Despacho con una participación del 7.5%, la Subsecretaria de Gestión Institucional con el 2.1% y la Subsecretaria de Inversiones y Fortalecimiento de Capacidades Operativas, con un porcentaje de participación del 1.2%. Por otra parte se encuentran, la Oficina de Análisis de la Información y Estudios Estratégicos, la Oficina de Control Interno Disciplinario, la Oficina de Control Interno y la Dirección de Recursos Físicos y Gestión Documental con una participación muy baja del 0.7%, 0.6%, 0.1% y 0.1% respectivamente. Adicionalmente se encuentra la clasificación de cerrado por desistimiento del peticionario con una participación del 0.7% y cerrado por no petición del 0.5%.

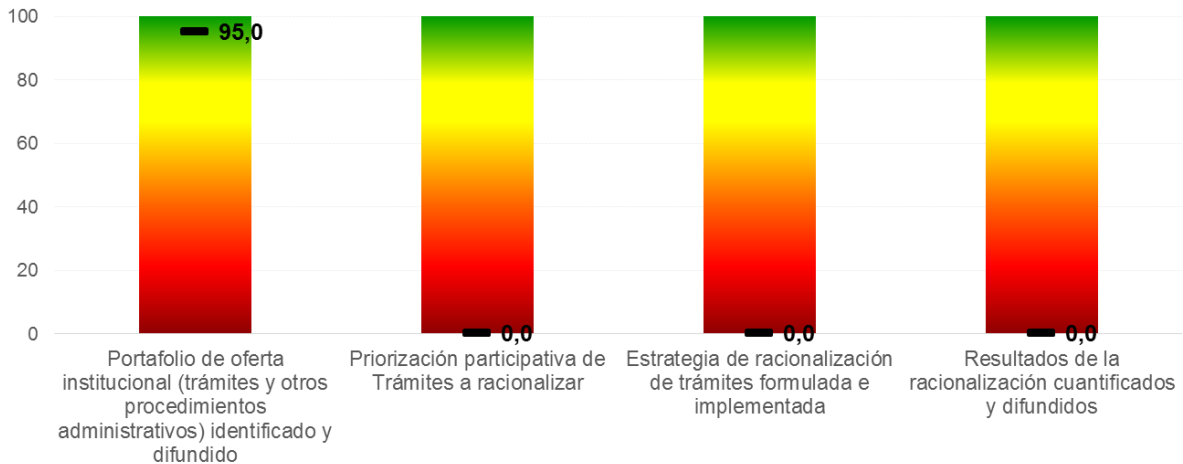
3.4. Política de Racionalización de Trámites

Durante la vigencia 2018, la entidad ha adelantado proceso de autodiagnóstico de la Política de racionalización de tramites, determinando una calificación previa de 95.% expresadas según sus componentes así:





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA



Fuente: Proceso de Direccionamiento estratégico

Se elaboró y público en la página web el Portafolio de Trámites y servicios: Es una herramienta informativa para fortalecer la atención y el servicio a los ciudadanos de Bogotá.

4ta. DIMENSIÓN EVALUACIÓN POR RESULTADOS



En el marco de MIPG y a través de esta dimensión, se busca que estos ejercicios de seguimiento y evaluación institucional complementen y agreguen valor a otras mediciones que son llevadas a cabo por entidades como el DNP, que efectúa la evaluación de las políticas públicas a través de instrumentos como el Sistema Nacional de Evaluación de Gestión y Resultados -SINERGIA y la evaluación de los proyectos de inversión de las entidades del gobierno nacional a través del Sistema de Seguimiento a Proyectos de Inversión -SPI, entre otros.

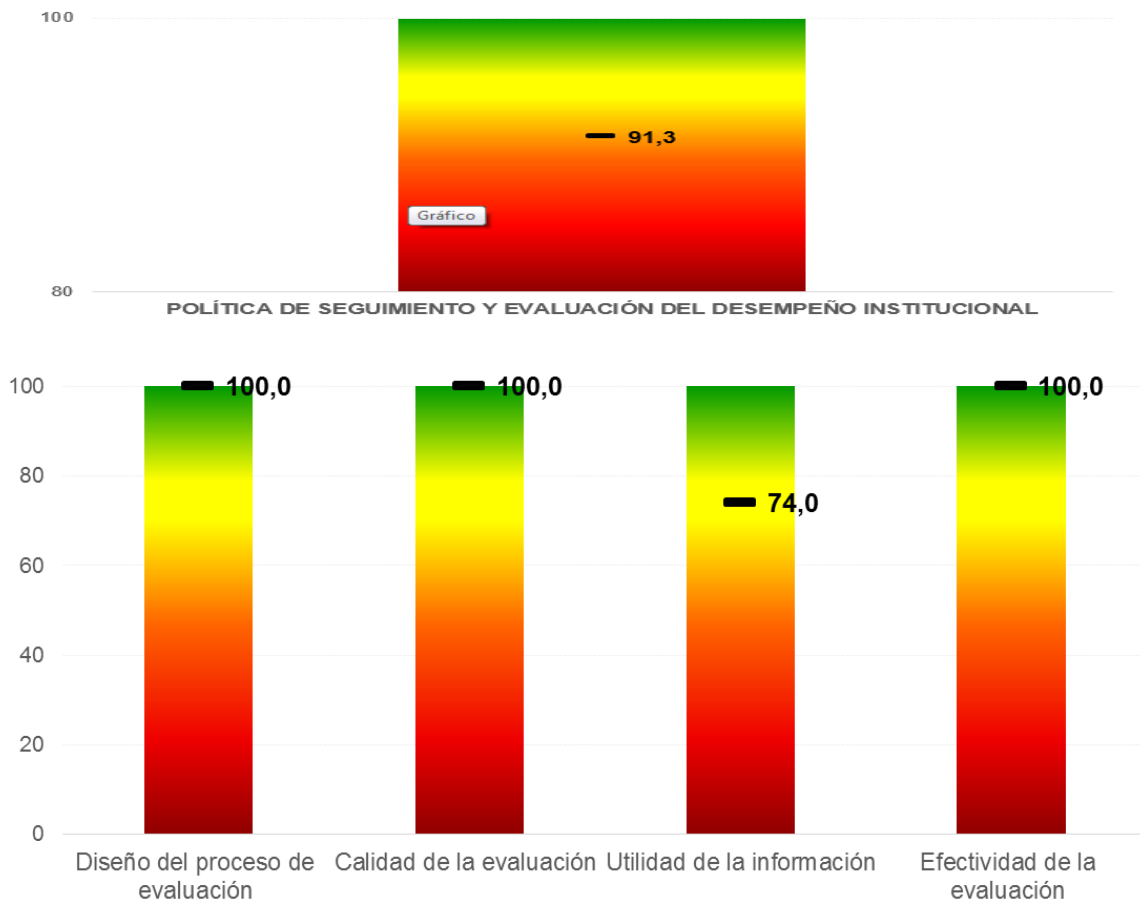
Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de la siguiente Política de Gestión y Desempeño Institucional:

< Seguimiento y evaluación del desempeño institucional

Con esta dimensión, y la implementación de la política que la integra, se logra cumplir el objetivo de MIPG “Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua”.

4.1. Política de Seguimiento y evaluación del desempeño institucional

Durante la vigencia 2018, la entidad ha adelantado proceso de autodiagnóstico de la Política de seguimiento y evaluación del desempeño institucional, determinando una calificación previa de 91.3. % expresadas según sus componentes así:



Fuente: Proceso de Direccionamiento estratégico

Subsecretaría de Seguridad: La Subsecretaría de Seguridad y convivencia presento su nuevo plan Operativo Anual-POA, diseñado en el marco del plan de integridad de seguridad- PIS, el mismo viene ejecutándose desde Julio de 2018, tiene un total de 13 metas, de las cuales programo para el periodo Julio – Septiembre. 12 metas, las mismas obtuvieron un porcentaje promedio de avance de 98.5% frente al porcentaje esperado para el trimestre de 100%.

El avance anual promedio corresponde a 71%, en todo caso el avance anual se encuentra por debajo del promedio esperado para esta fecha de corte 30 de Septiembre. Se hace necesario para el último trimestre del año y de acuerdo con lo planeado darle cumplimiento a la estrategia mujer y género y continuar con el cumplimiento de las siguientes metas, las cuales se encuentran en el siguiente nivel de ejecución:

Dirección de Prevención:

- 707 instancias de participación con planes de acción implementados
- Avance de 84% en la implementación de planes de acción en entornos escolares
- Avance de 78% en la implementación de planes de acción en parques
- Avance de 50% en la implementación de planes y acción de Farra de la Buena en zonas de rumba.
- Avance de 73% en la implementación de planes de acción en entornos Transmilenio.

Dirección de Seguridad:

- Implementación del 73% de planes de acción en territorios de Alta complejidad – TAC
- 10 reportes de seguridad adelantados en TAC
- Avance del 77% en la implementación de planes de acción en puntos de concentración del delito contra la vida.
- Avance del 71% en la implementación de planes de acción en puntos de concentración del delito contra el patrimonio.
- Formación de 3.260 policías en la estrategia mejor policía.

Subsecretaría de Acceso a la Justicia: esta subsecretaría tiene un total de 27 metas de la cuales programo para el periodo Julio- Septiembre las cuales obtuvieron un porcentaje promedio anual del 100% frente al porcentaje esperado del 100%, lo que indica un aumento de 34 puntos con relación al avance obtenido en la segundo trimestre, se hace necesario seguir dando un excelente cumplimiento a las metas.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

Subsecretaría de inversiones y fortalecimiento de capacidades operativas: tiene un total de 22 metas, de las cuales programo para el periodo julio – septiembre 20 metas, las cuales obtuvieron un cumplimiento del 93%, frente al porcentaje esperado del 100%. El avance anual promedio corresponde al 89%, lo que indica un aumento de 23 puntos frente al obtenido en el segundo trimestre del 66%, sin embargo es importante anotar que esta tendencia de avance no coincide con la ejecución presupuestal, especialmente con la unidad ejecutora 2 reflejada en la ejecución de los proyectos 7507 y 7510, los cuales alcanzaron nivel de ejecución presupuestal del 28%, nivel muy bajo para este periodo evaluado.

Subsecretaría de gestión institucional: tiene un total de 28 metas y programo para el periodo julio – septiembre 24 metas, las cuales obtuvieron un porcentaje de avance del 97%, el avance anual promedio corresponde a 66% lo que indica un aumento de 30 puntos con relación al avance obtenido en el segundo semestre del 36%, en todo caso se encuentra por debajo del promedio esperado para este periodo del 75%.

Oficina Asesora de Planeación: tiene un total de 9 metas, de las cuales para el tercer trimestre se programaron 5 metas, que obtuvieron un avance del 100%, avance promedio año fue del 84% lo que indica un aumento de 33 puntos con relación al avance obtenido en el segundo trimestre del 51%.

Oficina de Control Interno: tiene un total de 6 metas, de las cuales programo 6 para el periodo de Julio – Septiembre, las cuales obtuvieron un porcentaje del 97%, el avance promedio POA fue del 73%, lo que indica un aumento de 41 puntos con relación al avance obtenido en el segundo trimestre de 32%.

Oficina de Control Interno Disciplinario: tiene un total de 4 metas, de las cuales programo 3 para el periodo de Julio – Septiembre, las cuales obtuvieron un porcentaje del 100%, el avance promedio POA fue del 61%, lo que indica un aumento de 15 puntos con relación al avance obtenido en el segundo trimestre de 46%.

Oficina de Análisis de Información y Estudios Estratégicos: tiene un total de 4 metas, de las cuales programo 3 para el periodo de Julio – Septiembre, las cuales obtuvieron un porcentaje del 100%, el avance promedio POA fue del 65%, lo que indica un aumento de 18 puntos con relación al avance obtenido en el segundo trimestre de 47%.

Oficina asesora de comunicaciones: tiene un total de 5 metas, de las cuales programo 4 para el periodo de Julio – Septiembre, las cuales obtuvieron un porcentaje del 100%, el avance promedio POA fue del 67%, lo que indica un aumento de 34 puntos con relación al avance obtenido en el segundo trimestre de 33%.

5ta DIMENSIÓN INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN



El desarrollo de esta dimensión, si bien implica interacción entre todas las Políticas de Gestión y Desempeño, concretamente deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes políticas:

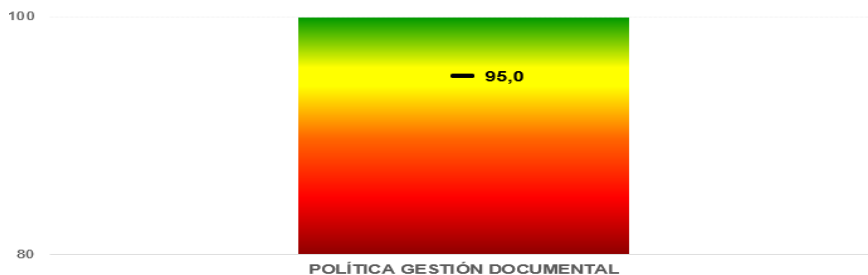
< Gestión documental

< Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción.

Con esta dimensión, y la implementación de las políticas que la integran, se logra cumplir el objetivo de MIPG “Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua”.

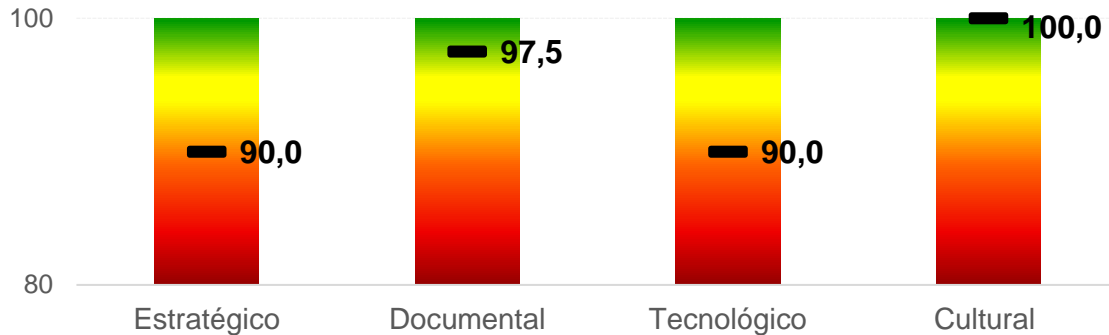
5.1. Política de Gestión documental

Durante la vigencia 2018, la entidad ha adelantado proceso de autodiagnóstico de la Gestión documental, determinando una calificación previa de 95 % expresadas según sus componentes así:





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA



Fuente: Proceso de Direccionamiento estratégico

Se tiene un **Sistema Integrado de Conservación SIC**- El Plan de conservación Documental que integra el SIIC de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, tiene un propósito de prevención de deterioro mediante la implementación de estrategias concebidas desde la conservación preventiva. Su implementación debe abarcar todos los espacios de almacenamiento documental con los que cuenta la secretaría: • Nivel Central. • Oficina Centro de Comando, Control, Comunicaciones y Computo -C4. • Centro de Traslado por Protección-CTP. • Archivo Central. • Dirección Cárcel Distrital. Para el caso de las Casas de Justicia, es importante tener en cuenta que la responsabilidad de la Secretaría consiste en la asignación y administración locativa respecto a las demás entidades que participan, por ende, la implementación del Plan de conservación documental debe implementarse limitándose a dicho alcance. <https://scj.gov.co/es/transparencia/instrumentos-gestion-informacion-publica/gesti%C3%B3n-documental/sistema-integrado>

Diagnóstico Integral de Archivo: El diagnóstico se estructuró siguiendo los criterios definidos por el Archivo General de la Nación y el Archivo de Bogotá, además, se utilizaron las normas técnicas colombianas sobre gestión documental y la reglamentación normativa en materia de archivo. Para realizar la medición de la documentación producida por la Entidad, se tuvo en cuenta lo dispuesto en la Norma Técnica Colombiana NTC 5029: 2001 (ICONTEC, 2001). Adicionalmente se compararon aspectos ambientales y de conservación teniendo en cuenta los preceptos normativos vigentes. Además de lo descrito en las diferentes normas se realizó un levantamiento y recopilación de información utilizando el formato F-FD-297 Diagnóstico Integral de Archivo, este diagnóstico se realizó partiendo de la identificación de los aspectos generales de la Entidad tales como información institucional, naturaleza jurídica, estructura orgánica, mapa de procesos, procedimientos y operaciones; posteriormente, se realizó el análisis situacional por cada una de las dependencias que la conforman en el Nivel Central, y demás ubicaciones externas. Finalmente, este diagnóstico es el insumo principal para la elaboración de los instrumentos



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

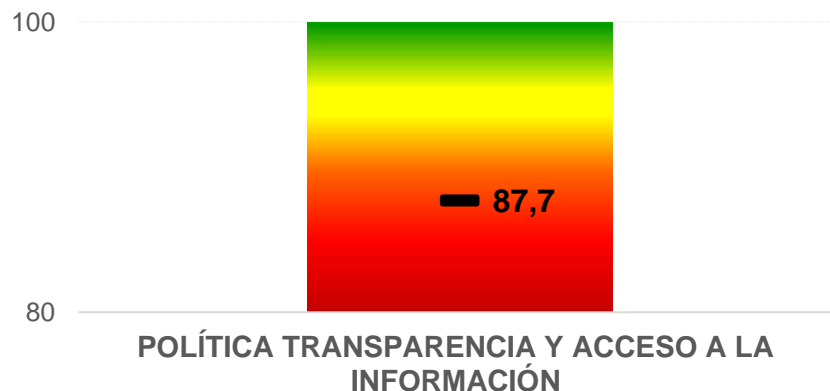
archivístico como el Programa de Gestión Documental -PGD y Plan Institucional de Archivos - PINAR. Ver el documento en el siguiente enlace: <https://scj.gov.co/es/transparencia/instrumentos-gestion-informacion-publica/gesti%C3%B3n-documental/diagnostico-integral>

Programa de Gestión Documental: El Programa de Gestión Documental - PGD, estará vigente de 2018 al 2020 y su alcance está definido para toda la documentación sin importar el tipo de soporte (físico, electrónico) producida y recibida por la Secretaría en el desarrollo de sus funciones, a lo largo de su ciclo vital con el fin de mejorar el acceso y uso de la información por parte de la ciudadanía, conservar la información considerada patrimonio de la ciudad en materia de seguridad y acceso a la justicia, optimizar el cumplimiento de las funciones administrativas y la prestación de servicios con que cuenta la Secretaría. Ver documento en el siguiente enlace: <https://scj.gov.co/es/transparencia/instrumentos-gestion-informacion-publica/gesti%C3%B3n-documental/programa-gesti%C3%B3n>

Cuadro de Clasificación documental: este cuadro de clasificación documental se encuentra publicado en el siguiente link: <https://scj.gov.co/es/transparencia/instrumentos-gestion-informacion-publica/gesti%C3%B3n-documental/cuadro-clasificaci%C3%B3n-0>

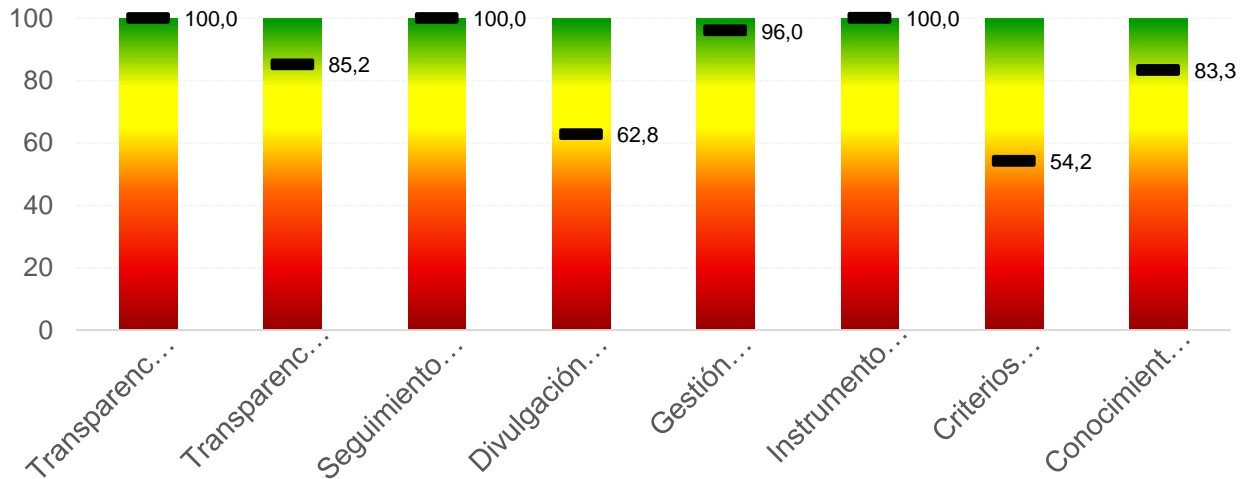
5.2. Política de transparencia y acceso a la información

Durante la vigencia 2018, la entidad ha adelantado proceso de autodiagnóstico de la política de transparencia y acceso a la información, determinando una calificación previa de 87.7 % expresadas según sus componentes así:





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA



Fuente: Proceso de Direccionamiento estratégico

Para esta política se realizó informe de seguimiento a la Ley 1712 de 2014 y demás Decretos Reglamentarios con corte a 31 de agosto

de 2018, en donde se evidenciaron los siguientes aspectos:

Se observa avance en la implementación de temas como: accesibilidad, políticas y decisiones que afecten a la ciudadanía por medio del PISCJ (Plan Integral de Seguridad, Convivencia Ciudadana y Justicia), información del cumplimiento contractual, informes de PQRS, registro de publicaciones e información para población vulnerable. Complementariamente se resalta el avance que se ha tenido respecto al tema de trámites y servicios de la SDSCJ. La Oficina de Control Interno, realiza seguimientos cuatrimestrales a fin de verificar, el cumplimiento de la normativa, los informes se encuentran alojados en la página WEB.

6ta. DIMENSIÓN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN



Esta dimensión facilita a las entidades públicas aprender de sí mismas y de su entorno de manera práctica (aprender haciendo) y análisis, generando mejores productos o servicios para los ciudadanos. En síntesis, cumple un rol esencial en el fortalecimiento de las demás dimensiones de MIPG a través de la generación, captura, evaluación, distribución y aplicación del conocimiento.

El desarrollo de esta dimensión si bien implica interacción entre todas las Políticas de Gestión y Desempeño, concretamente deberán tenerse en cuenta los lineamientos de la política de:

< Gestión del Conocimiento y la Innovación

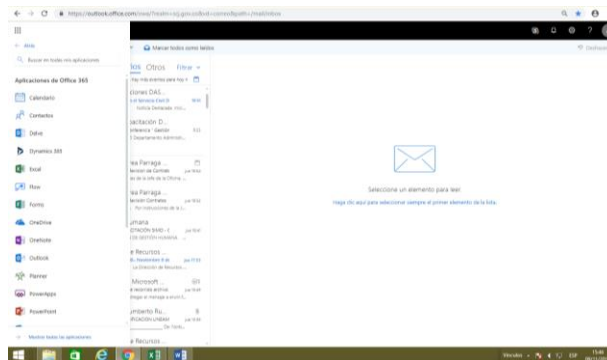
Con esta dimensión, y la implementación de la política que la integra, se logra cumplir el objetivo de MIPG “Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua”.

6.1. Política Gestión del Conocimiento y la Innovación

La información producida por las diferentes áreas de la entidad se encuentra disponible en el servidor así mismo la información que es relevante para la entidad es publicada en la página WEB de la entidad, <https://scj.gov.co/es>, en el enlace de Transparencias y acceso a la información pública.



Adicionalmente, la entidad cuenta con el correo Institucional, que a su vez en la pestaña de aplicaciones Office 365, se extienden varias opciones que son herramientas tecnológicas que permiten simplificar y planificar las actividades diarias del servidor público, conforme a lo anterior este apunta al segundo eje de la dimensión **HERRAMIENTAS PARA USO Y APROPIACIÓN**, permitiendo sistematizar y compartir información fácilmente.



La Secretaria Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, Instalo en los puntos de recepción de los pisos 6, 13, 14 y 16 de la Sede Administrativa televisores en los cuales se brinda información sobre noticias, procedimientos, lineamientos y capacitaciones de la entidad. Igualmente, se utilizan las redes sociales Facebook y twitter, a través de los cuales la Oficina Asesora de Comunicación da a conocer de forma permanente la gestión adelantada por la Entidad.

En la página Web de la Entidad se encuentra habilitada un banner, que se utiliza para replicar información institucional y las noticias más relevantes frente a la entidad y su gestión constantemente, en cuanto el protector de pantalla de los computadores de los servidores regularmente se puede visualizar las actividades realizadas o que vaya a realizar la entidad y en los correos institucionales mediante piezas gráficas, se remiten piezas graficas de las diferentes áreas.

7ma. DIMENSIÓN DEL CONTROL INTERNO



La séptima dimensión de MIPG, el Control Interno, se desarrolla a través del Modelo Estándar de Control Interno –MECI, el cual fue actualizado en función de la articulación de los Sistemas de Gestión y de Control Interno que establece el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 (PND 2014-2018). Esta actualización se adopta mediante el Documento Marco General de MIPG y se desarrolla en detalle en este apartado del Manual Operativo. El desarrollo de esta dimensión impacta las demás dimensiones de MIPG y tiene en cuenta los lineamientos de la política de:

< Control Interno

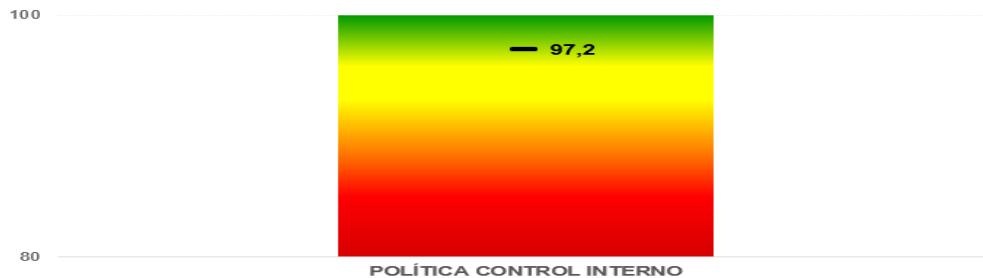
Con esta dimensión, y la implementación de la política que la integra, se logra cumplir el objetivo de MIPG “Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua”.

7.1. Política de Control Interno

Durante la vigencia 2018, la entidad ha adelantado proceso de autodiagnóstico de la política de control interno, determinando una calificación previa de 97.2 % expresadas según sus componentes así:



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA



La función de la Oficina de Control Interno debe ser considerada como un proceso retroalimentador que contribuye al mejoramiento continuo de los procesos. De acuerdo a Los roles establecidos por el Decreto 648 de 2017, la Oficina adelanto las siguientes actividades:

Liderazgo estratégico

1. Aprobación del Plan Anual de Auditoria vigencia 2018.
2. Presentación de la actualización del procedimiento de auditoria de gestión y del programa de auditoria para el proceso de Seguimiento y Monitoreo del Sistema de Control Interno.
3. Presentación de los resultados del FURAG para la vigencia 2017.
4. Presentación para aprobación del Estatuto de Auditoria y Código de Ética del Auditor Interno.
5. Se realizó el análisis, presentándose los resultados de la evaluación de gestión vigencia 2017, practicada por la Contraloría de Bogotá, exponiéndose el alcance del no fenecimiento de la cuenta.

Enfoque hacia la prevención

En el actual marco normativo, las funciones de las Oficinas de Control Interno relacionadas con este rol, se enmarcan básicamente en brindar un nivel de asesoría proactivo y estratégico que va más allá de la ejecución eficiente y eficaz del plan de auditoría, así mismo debe focalizar su gestión en proponer mecanismos que faciliten la autoevaluación del control, y para esto es vital fomentar en toda la organización la formación de una cultura de control que contribuya al mejoramiento continuo en el cumplimiento de la misión institucional y en el cumplimiento de los planes, programas y proyectos.

Asesoría y acompañamiento

-Se asiste a los Comités de los cuales formamos parte, con relación al Comité de Conciliación, se asesoró la formulación de la Política del daño Antijurídico y la elaboración del Manual de Supervisión de la entidad.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

- Se asesoró a la Dirección Jurídica y Contractual en la formulación de los riesgos asociados al proceso.
- Se realizó una revisión a la batería de indicadores, el mapa de riesgos de procesos y de corrupción de la entidad, efectuando las recomendaciones pertinentes.
- Se asesoró a la entidad en la formulación del plan de mejoramiento para la Contraloría de Bogotá, producto de la auditoría de regularidad, donde se evaluó la gestión de la vigencia 2017.
- Se realizaron mesas de trabajo permanentes a fin de realizar seguimiento a las acciones de mejora establecidas en el plan de mejoramiento interno y el suscrito con la Contraloría de Bogotá.
- Actualmente se brinda asesoría frente a la autoevaluación que se realiza el proceso de Acceso a la Justicia, buscando certificar el proceso en normas de calidad.

Fomento Cultura de Autocontrol

- PRIMER TRIMESTRE 2018: Para el primer trimestre, se realizó una campaña basada en la implementación de las 5S, la estrategia se enfocó en promover su implementación, para que los funcionarios y contratistas de la entidad mejoren desde las condiciones del puesto de trabajo hasta su rendimiento profesional.
- Imagen ilustrativa – difundida por los correos digitales y las carteleras virtuales de la entidad
- SEGUNDO TRIMESTRE 2018: Se generó campaña de expectativa colocando un afiche sorpresa en cada uno de los puestos de trabajo de los funcionarios y contratistas de toda la entidad, el objetivo de la campaña fue generar un alertamiento frente a la implementación del Modelo Integrado de Gestión y Planeación. La campaña finalizó con un video didáctico donde se informó a los servidores la importancia del Modelo y su contribución a la mejora de los procesos administrativos.
- TERCER TRIMESTRE 2018: Se realizó una campaña motivando, la revisión de los controles para la correcta administración de los riesgos del proceso.

Evaluación de la gestión del riesgo

La identificación y análisis del riesgo debe ser un proceso permanente e interactivo entre la administración y la Oficina de Control Interno, durante este semestre se brindó asesoría y acompañamiento técnico y de evaluación y seguimiento a los diferentes pasos de la gestión del riesgo en la entidad. El ejercicio se realizó evaluando la política de Administración de



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

Riesgo implementada por la entidad, la identificación de los riesgos asociados a los procesos y la evaluación de la efectividad de los controles implementados.

Adicionalmente, en las auditorías de gestión que se realiza a cada proceso, se incluye un componente para evaluar los riesgos asociados y de acuerdo a las observaciones presentadas, se recomienda la administración e inclusión de posibles riesgos identificados en el ejercicio auditor.

Evaluación y seguimiento

La Oficina de Control Interno, cumpliendo con el rol de evaluación independiente, realizó evaluaciones con las características de imparcialidad, neutralidad y objetividad, siguiendo el Programa Anual de Auditorías vigencia 2018, para lo cual se realizaron, seguimientos y presentación de informes, de acuerdo con las necesidades de la entidad y los requerimientos legales vigentes, entre los cuales vale la pena mencionar:

Informes de Ley

- Seguimiento a las medidas de austeridad en el gasto público (Decreto 984 de 2012 art 22, Decreto 1737 de 1998, Circular 12 de 2011 y Directiva 1 de 2001)
- Informe de Evaluación Anual del Sistema de Control Interno Contable (Resolución 357 de 2008 de la Contaduría General de la Nación)
- Elaboración del Informe Anual de Evaluación del Sistema de Control Interno Decreto 2145 de 1999 Literal c) del artículo 5°, modificado por el artículo 2° del Decreto 2539 de 2000, modificado por el artículo 2° del Decreto 1027 de 2007.
- Verificación del cumplimiento de la normatividad relacionada con el licenciamiento de software y hardware (Circular No. 017 del 1 de junio de 2011, Directivas Presidenciales 01 de 1999 y 02 de 2002, Circular No. 04 del 22 de Diciembre de 2006)
- Elaboración de informe pormenorizado del estado del control interno y publicación del mismo en la página Web de la entidad (Ley 1474 del 12 de julio de 2011 - Decreto 2482 de 2012)
- Informe PQRS semestral, atendiendo lo establecido en el Artículo 76 de la Ley 1474 de 2011.
- Informe de evaluación Institucional por dependencias y seguimiento acuerdos de gestión gerentes públicos. Ley 909 de 2004, Artículo 39 Decreto 1227 de 2005 Artículo 52, Circular 04 de 2005 del Consejo Asesor del Gobierno Nacional en Materia de Control Interno.
- Presentación del reporte del programa anual de auditoria al Alcalde Mayor - Decreto 215 de 2017 (Seguimiento a Metas del Plan de Desarrollo).
- Informe Lineamientos para la implementación del nuevo marco normativo de regulación contable publica aplicable a entidades de Gobierno en Bogotá D.C. Directiva 007 de 2016



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

"Secretaría de Hacienda" Evaluación e informe trimestral sobre la gestión realizada y el grado de avance de implementación.

-Informe de seguimiento al plan anticorrupción, estrategias para la construcción del plan anticorrupción y atención al ciudadano, en el marco del estatuto anticorrupción. □ Informe Siprojweb

-Seguimiento a directrices para prevenir conductas irregulares relacionadas con incumplimiento de manuales de funciones y de procedimientos y pérdida de elementos y documentos públicos (Directiva No. 003 de 2013). □ Seguimientos al cumplimiento de la Ley 1712 de 2014 de Transparencia y primer acercamiento al cumplimiento de los lineamientos establecidos en el índice de transparencia.

Ejecución de auditorías de gestión

Dando cumplimiento al Plan Anual de Auditoria, se llevaron a cabo las siguientes actividades:

-Auditoria al proceso de Gestión de Comunicaciones.

-Seguimiento PAC, Pasivos Exigibles; Reservas Presupuestal, Plan Anual de Adquisiciones

-Informe Ejecutivo de Gestión de Control Interno

-Arqueos de Caja Menor

-Informe de Auditoria al proceso de Gestión de Tecnologías de la Información

-Informe de Auditoria Control Interno Disciplinario

-Informe de Seguimiento al servicio de mantenimiento y suministro de combustible □

Informe de reconocimiento a las casas de justicia

-Auditoria al Sistema de Video vigilancia

-Auditoria al proceso de Fortalecimiento de Capacidades Operativas para la Seguridad y Acceso a la Justicia.

-Auditoria a la Cárcel Distrital.

-Auditoria al proceso de Gestión Humana.

Seguimiento Entes de Control

Se analizaron las solicitudes interpuestas por los entes de control, que fueron comunicadas a través de la plataforma Orfeo a la Oficina de Control Interno, para determinar el asunto y la oportunidad en las mismas. Para el desarrollo de la presente, se consultó periódicamente el aplicativo, con el fin de verificar el cumplimiento de los términos.

Para esta oportunidad, en el marco del control político, de acuerdo a lo anterior, se seleccionó una muestra de las solicitudes y se analizó la integridad y pertinencia de las respuestas.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

Durante el primer trimestre del 2018 fueron informadas a través del aplicativo Orfeo a la oficina de Control Interno, ochenta y dos (82) solicitudes interpuestas por los entes de control las cuales de discriminaron de la siguiente manera:

Concejo de Bogotá:	40%.
Personería de Bogotá:	30.%
Contraloría de Bogotá:	15.8%
Veeduría Distrital:	12.1%
Procuraduría:	1.2%

Se presenta novedad en el sentido de que no fueron comunicadas a esta Oficina, solicitudes presentadas por el Congreso de la República.

CONCLUSIONES

- Los avances de la Secretaria Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia en la actualización e implementación de los planes de acción resultado del proceso de autodiagnóstico por cada una de las políticas establecidas para cada una de las 7 Dimensiones, deben fortalecerse con la participación de todos los responsables en las dinámicas de revisión, ajustes e implementación, toda vez que se observa que no hay una metodología de trabajo definida, así mismo se observa que algunos autodiagnósticos no permiten evidenciar de donde salen los resultados obtenidos, por lo que se hace necesario buscar la información a través de otros canales de información.
- Se destaca la gestión llevada a cabo por las áreas responsables, frente al desarrollo y gestión de cada una de sus actividades enmarcadas en cumplimiento de los criterios de acceso a la información y publicación de datos abiertos, bajo la implementación del Gobierno Digital.
- Se recomienda realizar permanentemente revisión de los riesgos de Gestión, Corrupción y Seguridad digital, como insumo de cumplimiento para la conformidad de la administración del riesgo y su política.
- Teniendo en cuenta la importancia de las decisiones que se toman en los Comités Directivos, se recomienda fortalecerlos dado la relevancia de efectuar el monitoreo y seguimiento oportuno a la gestión, acorde con los lineamientos de la alta dirección.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

- Se recomienda que a partir de los resultados de evaluación en el Comité de Integridad, diagnosticar si las estrategias de comunicación que empleó la entidad para promover el Código de Integridad son idóneas, socializar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad, otro factor importante a tener en cuenta es establecer mecanismos de retroalimentación entre el comité y los servidores públicos, tales como grupos de intercambio, encuestas, correo electrónico, entre otras, que corroboren la confidencialidad de los servidores y ayuden a mejorar las ideas de implementación y gestión.
- Para finalizar, se recomienda el fortalecimiento de los controles para garantizar el cumplimiento oportuno de las metas, así como el logro de los objetivos propuestos respecto a la ejecución presupuestal.

Cordialmente,



SILENIA NEIRA TORRES

Jefe de la Oficina de Control Interno

Proyecto. Ingrid Beatriz Acosta Velasquez
Aprobó: Silenia Neira Torres