



SECRETARÍA DE
SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA

Al contestar cite Radicado No. 20221300302763
Fecha: 2022/08/22 12:58:40 PM
Anexos: INFORME LEY CUOTAS-R Folios:1
Destinatario: ANIBAL FERNANDEZ DE SOTO
CAMACHO
Asociado:



MEMORANDO

Para: ANÍBAL FERNÁNDEZ DE SOTO CAMACHO
Secretario Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia

De: KAROL ANDREA PARRAGA HACHE
Jefe Oficina Control Interno

Fecha: 22 de agosto de 2022

Radicado Asociado:

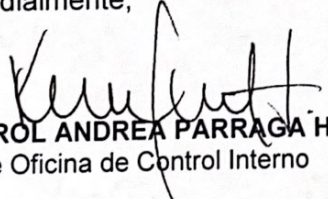
Asunto: Informe de seguimiento cumplimiento de la Ley 581 de 2000 (Ley de cuotas) y reporte de información en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP).

Cordial saludo, Doctor Fernández de Soto Camacho,

De conformidad con los roles asignados a esta oficina en cumplimiento del artículo 17 del Decreto 648 de 2017 y en el marco de lo establecido en Plan Anual de Auditoría 2022, me permito comunicar el informe con los resultados del seguimiento realizado al cumplimiento normativo, respecto de la participación de la mujer en los niveles decisorios de la entidad y reportes de información al SIDEAP con corte a 31 de julio de 2022.

Esta oficina emite este informe de seguimiento, como insumo para la aplicación de las recomendaciones dadas y/o para la toma de decisiones e identificación de acciones que permitan aportar en el mejoramiento continuo de los planes de acción internos, por tanto, las observaciones emitidas no son sujetas de plan de mejoramiento

Cordialmente,


KAROL ANDREA PARRAGA HACHE
Jefe Oficina de Control Interno

Anexos: Informe de seguimiento Ley 581 de 2000 (Ley de cuotas) y reporte de información en SIDEAP
Copia: Dra. Vilma Patricia Ferreira Lugo – Directora de Gestión Humana
Dr. Daniel Ricardo Cortes Tamayo – Director Jurídico y Contractual (E)
Proyectó: Dalis Cuastuza – Contratista Oficina de Control Interno
Revisó: Mary Martínez Buitrago – Profesional Oficina de Control Interno
Archivado en: Oficina de Control Interno- Informes de seguimiento

Av. Calle 26 # 57- 83
Torre 7 Tel: 3779595
Código Postal: 111321
www.scj.gov.co





Informe Cumplimiento Ley de Cuotas y Reporte SIDEAP.

Agosto 2022

1. OBJETIVO

Realizar seguimiento a fin de verificar el cumplimiento normativo, respecto de la participación de la mujer en los niveles decisorios de la entidad (Ley 581 de 2000) al igual que el de presentación del reporte SIDEAP de acuerdo con las circulares internas emitidas por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

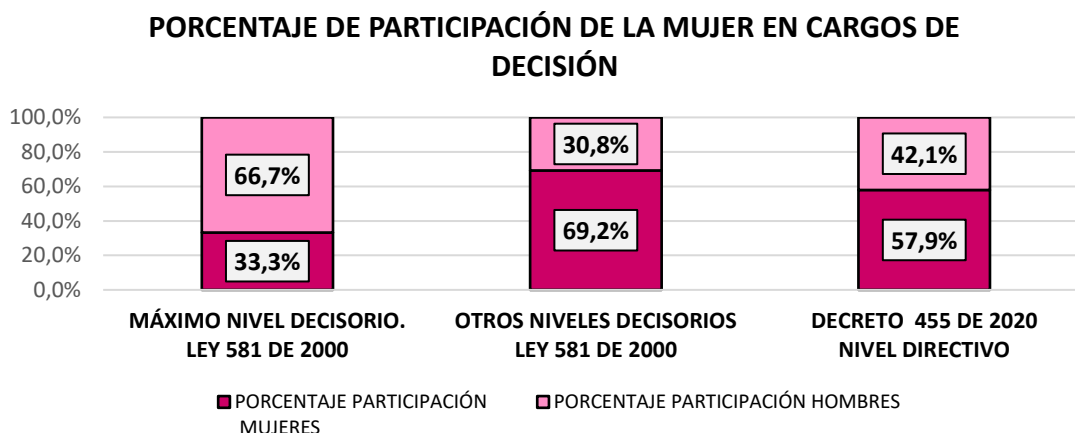
2. ALCANCE

El análisis corresponde al seguimiento frente al cumplimiento del periodo comprendido entre el 10/08/2021 hasta el 31/07/2022, y el seguimiento a las recomendaciones del informe presentado por la OCI de la SDSCJ en la vigencia 2021.

3. RESULTADOS

3.1. Cumplimiento Ley de Cuotas-Participación de la mujer en los niveles decisorios de La Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia (SDSCJ).

En el marco normativo nacional, la participación de la mujer en los niveles decisorios de las instituciones, es medible conforme a la Ley 581 de 2000, la cual realiza el análisis en dos categorías que son: el “Máximo Nivel Decisorio” y Otros Niveles Decisorios”. Adicionalmente, el Decreto 455 de 2020 para su evaluación determina el “Nivel Directivo”, en el cual se agregan los dos niveles que establece la Ley mencionada. Explicado lo anterior, a continuación se muestra el porcentaje de participación de la mujer según cada uno de los niveles y normas:



Gráfica No. 1. Porcentaje participación de la Mujer Nivel Directivo. Vigencia 2022

Como se muestra en la gráfica que precede y revisada la información aportada por la Dirección de Gestión Humana la cual fue contrastada con el reporte generado mediante el aplicativo SIDEAP el día 04/08/2022, esta oficina evidenció por categorías lo siguiente:

- La participación de la mujer en cargos del “**Máximo Nivel Decisorio**” a 31/07/2022 era del 33.3% del total de estos cargos en la SDSCJ. Lo anterior, permite concluir

el cumplimiento del artículo 4 de la mencionada ley respecto a la participación efectiva de la mujer en el nivel decisorio de la SDSCJ.

- Para el periodo de seguimiento, se evidenció la participación de la mujer en **Otros Niveles Decisorios** de la entidad, alcanzando el 69.2 % con un total de nueve (9) cargos dentro de los trece (13) cargos provistos, evidenciando cumplimiento con lo estipulado en el literal b) del art. 4 de la Ley 581 de 2020 que establece: *“b) Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de otros niveles decisorios, de que trata el artículo 3., serán desempeñados por mujeres”*.
- A diferencia de la Ley 581 de 2000, en el literal c) del artículo 2.2.12.3.3. del Decreto 455 de 2020, se establece respecto de la Participación efectiva de la mujer que: *“Para el año 2022 mínimo el cincuenta por ciento (50%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres”*. Adicionalmente, esta norma al referirse a los “Cargos Directivos”, incluye las denominaciones de “Máximo Nivel Decisorio y Otros Niveles Decisorios” que estaban diferenciados en la Ley de Cuotas tratada en numerales anteriores.

Por tal razón al realizar el análisis del Nivel Directivo se encuentra que la mujer tuvo un porcentaje de participación del 57,9% dentro de los cargos provistos a 31 de julio de 2022 con un total de 11 cargos desempeñados en este nivel con relación a los 19 cargos existentes dentro del periodo ya señalado; lo anterior da cabal cumplimiento a la normativa.

Es importante resaltar, que a la fecha de corte de este informe se encontraban 2 vacantes (libre nombramiento y remoción) por proveer dentro de la SDSCJ.

3.2. Verificación cumplimiento Circular 020 de 2017 emitida por el DASCD.

En la Circular 020 de 2017 del DASCD, se establece que los *“Jefes de Control Interno o quienes hagan sus veces, tienen responsabilidad frente al cumplimiento oportuno y veraz del reporte de información, según lo dispuesto en el literal e) del artículo 2° de la Ley 87 de 1993, que sobre el particular establece como uno de los objetivos fundamentales, del Sistema de Control Interno el de: “(...) e) Asegurar la oportunidad y confiabilidad de la información y sus registros. (...)” y por tanto, se insta a las unidades de control interno para que efectúen el seguimiento sobre el cumplimiento de esta obligación legal y el debido reporte al SIDEAP.”*

De acuerdo con lo anterior, a continuación se presentan las situaciones observadas para cada uno de los criterios establecidos:

Reporte Dirección de Gestión Humana

Oportunidad y calidad de la información: Se observó cumplimiento por parte de la entidad a lo establecido en la Circular 020 de 2017, en relación con los reportes de la planta de personal generados para los meses de agosto de 2021 a julio de 2022 con destino al DASCD, dentro del término de cinco días hábiles siguientes al mes a reportar así:

Formato de Registro Planta de Personal			
Mes Reportado Vigencia 2020	Fecha Reporte	No, Radicado al DASC	Criterio de Oportunidad en la Presentación
ago-21	7/09/2021	Radicado No. 20215200562402	OPORTUNO
sep-21	07/10/2021	Radicado No. 20215200643832	OPORTUNO
oct-21	08/11/2021	Radicado No. 20215200715622	OPORTUNO
nov-21	07/12/2021	Radicado No. 20215200782122	OPORTUNO
dic-21	30/12/2021	Código: E-GCO-FM-002	OPORTUNO
ene-22	07/02/2022 15/02/2022	Código: E-GCO-FM-002	OPORTUNO
feb-22	04/03/2022	Código: E-GCO-FM-002	OPORTUNO
mar-22	05/04/2022	Código: E-GCO-FM-002	OPORTUNO
abr-22	05/05/2022	Código: E-GCO-FM-002	OPORTUNO
may-22	07/06/2022	Código: E-GCO-FM-002	OPORTUNO
jun-22	05/07/2022	Código: E-GCO-FM-002	OPORTUNO
jul-22	04/08/2022	Código: E-GCO-FM-002	OPORTUNO

Tabla No. 1. Fuente: Elaboración propia a partir de la verificación de información suministrada por la Dirección Gestión Humana.

En relación con la calidad de la información reportada se identificaron las siguientes circunstancias:

- En noviembre de 2021 se presentó diferencia de 61 en las cantidades totales reportadas, en razón a que si bien para el periodo de reporte la entidad ya tenía aprobada la planta temporal, para el SIDEAP, 61 cargos continuaban vacantes.
- En enero de 2022 el reporte se generó el 07 de febrero de 2022; sin embargo, por novedad de cambio en el cargo de la Dirección de Gestión Humana, quedó formalizado el 15 de febrero de 2022, (situación que previamente se había comunicado al DASC). Cabe aclarar que el lapso entre el 07 y el 15 de febrero, obedeció a los ajustes internos que desde el DASC debieron realizarse.

Situaciones Administrativas

En la verificación del cumplimiento de lo establecido en la Circular 021 del 2020 emitida por el DASC, se procedió a solicitar el reporte histórico de SIDEAP para una muestra de seis (6) meses; no obstante, al realizar el ejercicio de validación se encontró lo siguiente:

- El reporte de Situaciones administrativas descargado desde el SIDEAP no genera información que permita establecer de manera consolidada y por tipo, los registros de novedades realizados por la entidad.

	A	B	C	D	E	F	G
1	ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.		  				
2	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL						
3	Listado de funcionarios con tipo novedad teletrabajo						
4	Fecha de corte: 31/07/2021						
5	SIN REGISTROS						
6							
7							
8							
9							
10							
11							

Imagen No. 1. Fuente: Reporte SIDEAP situaciones administrativas – opción vacaciones (mes julio de 2021)

- El control que la entidad realiza de las situaciones administrativas presentadas en cada periodo de reporte se encuentra en bases de datos diferentes para cada novedad y no en un registro consolidado.

Ahora bien, en aras de establecer el reporte y la oportunidad con la cual se registraron las situaciones administrativas, se procedió a tomar una muestra de 17 novedades para efectos de validar el cumplimiento a lo establecido en la Circular 021 del 2020, encontrando lo siguiente:

- El 94% de las novedades (para 4 situaciones de licencia no remunerada, 10 correspondiente a vacaciones y 2 de licencia de paternidad) se encontraron registradas y soportadas en el SIDEAP.

Los soportes cargados para novedades de licencia de paternidad, corresponden a documentos diferentes:

- Formato F-GH-800 diligenciado y firmado
- Memorando con asunto licencia de paternidad en el cual se indica el registro de la novedad).
- Para una (1) de las novedades de vacaciones, correspondiente al documento 19.491.949, no se evidenció el registro en el SIDEAP.

Oportunidad de mejora 01: Teniendo en cuenta las anteriores situaciones evidenciadas, se insta a la Dirección de Gestión Humana a implementar acciones o controles asociados que permitan disponer de la información consolidada y requerida para futuros seguimientos internos y/o por parte de los entes de control.

Las limitantes observadas con los reportes del SIDEAP pueden generar riesgos de posible pérdida de trazabilidad de la información reportada en la plataforma tanto del personal vigente como de los servidores que son retirados de la entidad.

Oportunidad de mejora 02: Resulta conveniente establecer las causas asociadas a lo evidenciado en el seguimiento y de ser necesario implementar las medidas correctivas necesarias.

Reporte Dirección Jurídica y Contractual

Una vez verificados los soportes remitidos por la Dirección Jurídica y Contractual en relación con el informe de contratistas de prestación de servicios, las respectivas novedades y las evidencias del reporte a SIDEAP, se encontró el siguiente resultado:

Año	Periodo	Fecha de reporte a SIDEAP	Calificación
2021	ago-21	10/09/2021	Inoportuno
	sep-21	12/10/2021	Inoportuno
	oct-21	10/11/2021	Oportuno
	nov-21	10/12/2021	Oportuno
	dic-21	14/01/2022	Inoportuno
2022	ene-22	03/03/2022	Inoportuno
	feb-22	30/03/2022	Inoportuno
	mar-22	28/04/2022	Inoportuno
	abr-22	19/05/2022	Inoportuno
	may-22	22/06/2022	Inoportuno
	jun-22	27/07/2022	Inoportuno

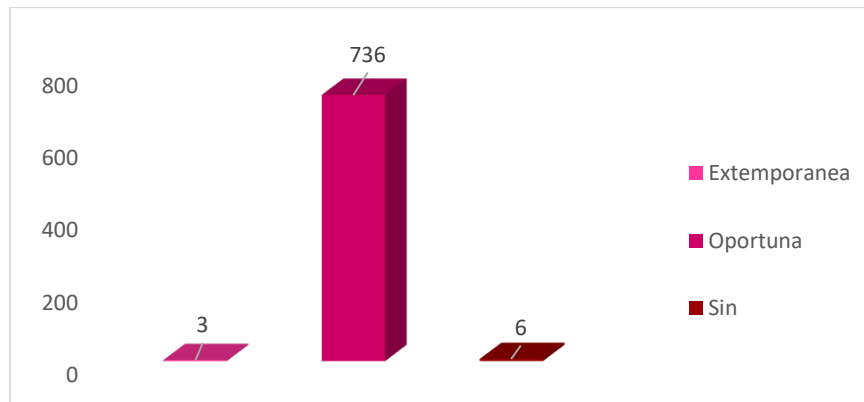
Tabla No 2. Fuente: Elaboración propia a partir de la verificación de información suministrada por la Dirección Jurídica y Contractual

De acuerdo con lo evidenciado, 9 de los 11 reportes, es decir el 82% reportaron de manera inoportuna los informes ante el SIDEAP.

Observación 01: Se observó incumplimiento a lo dispuesto en la Circular 06 de 2018 emitida por el DASC, en relación con el reporte correspondiente en cual debe realizarse dentro de los primeros 7 días hábiles de cada mes, por lo que resulta importante establecer las causas asociadas a las situaciones evidenciadas y definir medidas efectivas a fin de asegurar el cumplimiento a los plazos establecidos.

3.2.1. Presentación de la Declaración de Bienes y Rentas.

De acuerdo con la verificación al cumplimiento de la Circular Externa 015 de 2022 de junio de 2022 emitida por el DASC, frente a la actualización por parte de los servidores de la declaración de bienes y rentas, se obtuvo el siguiente resultado para los 745 servidores:



Gráfica No. 2. Reporte de Declaración de Bienes y Rentas. Vigencia 2022

Observación 02: Se observó incumplimiento del 6% respecto a obligación como servidor público en lo señalado en la Circular Externa 015 de 2022 y debilidades por parte de la Dirección de Gestión Humana en la verificación del reporte por parte del 100% de los servidores.

Limitante: La verificación del cumplimiento por parte de los contratistas de la entidad, no se logró realizar debido a la inexistencia de reportes asociados, por lo que se insta a la entidad

a realizar las gestiones necesarias para escalar el tema ante la instancia que corresponda para efectos de una posterior verificación de la trazabilidad de la información.

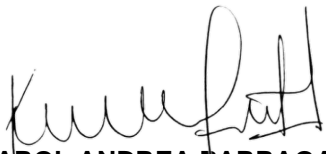
4. CONCLUSIONES

- Para la presente vigencia se ha dado cumplimiento en la SDSCJ a la Ley 581 de 2000 conocida como Ley de Cuotas, y al Decreto 455 de 2020.
- La entidad ha dado cumplimiento a lo establecido en la Circular 020 de 2017, en relación con los reportes de la planta de personal generados para los meses de agosto de 2021 a julio de 2022 con destino al DASCD con respecto a la oportunidad y calidad de la información.
- Se observó cumplimiento del 94% en cuanto a la presentación en el aplicativo SIDEAP de la declaración de Bienes y Rentas por parte de los servidores de planta de la entidad.

5. RECOMENDACIONES

- Dar continuidad al fortalecimiento de la implementación de políticas de acceso de la mujer a los cargos directivos de la entidad, en el momento de designar la titularidad de las vacantes que se presentan en estos niveles decisorios.
- Fortalecer los instrumentos de autocontrol y autogestión que permitan disponer de información consolidada en relación con las situaciones administrativas presentadas en la entidad y de reportes de información que soporten la trazabilidad de las actividades realizadas en los procesos involucrados.
- Implementar medidas de control y seguimiento por parte de la Dirección de Gestión Humana y de la Dirección Jurídica y Contractual, en cuanto a los reportes que por parte de la entidad deben realizarse, a fin de generar las alertas necesarias para evitar reincidir en los incumplimientos evidenciados en el presente análisis.

Cordialmente,



KAROL ANDREA PARRAGA HACHE

Jefe Oficina de Control Interno

Proyectó: Mary Alexandra Martínez Bonilla – Profesional Universitario OCI

Dalis Yadira Cuastuza Montenegro – Contratista OCI

Revisó: Mary Alexandra Martínez Bonilla – Profesional Universitario OCI