



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

Radicado No. 20191300020413
Fecha: 2019/01/31 08:34:01 PM
Anexos: N/A Folios:17
Destinatario: JAIRO GARCIA GUERRERO
Asociado:



MEMORANDO

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

De: **SILENIA NEIRA TORRES**
Jefe Oficina de Control Interno.

Fecha: 31 de Enero de 2019

Asunto: Informe Evaluación de Gestión por Dependencias 2018

Respetado doctor Jairo,

De acuerdo con lo establecido en el artículo 39 de la Ley 909 de 2004, Artículo 52 del Decreto 1227 de 2005 y la Circular 04 de 2005 del Consejo Asesor del Gobierno Nacional en materia de Control Interno, la Oficina de Control Interno elaboró el Informe de Gestión por dependencias de la Secretaria Distrital de Seguridad Convivencia y justicia.

Es importante señalar que el informe se elaboró a partir de los resultados obtenidos durante la vigencia 2018, del cumplimiento del Plan Operativo anual, evaluación de riesgos e indicadores de gestión y planes de mejoramiento interno y los suscritos con la Contraloría de Bogotá.

Vale la pena resaltar que el presente informe fue socializado y puesto a consideración de las dependencias de la entidad objeto de la evaluación, para que presentaran las observaciones que estimaran pertinentes.

Sin otro particular me es grato suscribirme,

Cordialmente,



SILENIA NEIRA TORRES
Jefe Oficina de Control Interno.

Proyecto: Alex Palma



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

EVALUACIÓN POR DEPENDENCIAS

**SECRETARÍA DISTRITAL DE
SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y
JUSTICIA**

AÑO DE EVALUACIÓN 2018



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

TABLA DE CONTENIDO

	Pag.
1.ANTECEDENTES DE ORDEN LEGAL	3
2.OBJETIVO, ALCANCE, CRITERIOS, METODOLOGÍA Y LIMITANTES	5
2.1 Objetivo	5
2.2 Alcance	5
2.3 Metodología	5
2.4 Limitantes	6
3. RESULTADOS DE LA EVALUACION	7
4. OBSERVACIONES REALIZADAS A LA EVALUACIÓN	9
5. CONCLUSIONES	14
6. RECOMENDACIONES	15



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

1. ANTECEDENTES DE ORDEN LEGAL

El informe de evaluación de dependencias a cargo de la Oficina de Control Interno, se emite de conformidad con lo establecido en el artículo 9° de la Ley 87 de 1993 que le asigna la función de asesorar a la dirección en la continuidad del proceso administrativo, la reevaluación de los planes establecidos y en la introducción de los correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos, en desarrollo de tales funciones; así mismo, el artículo 17 del Decreto 648 de 2017 identifica la evaluación y seguimiento, como uno de los principales tópicos que enmarcan el rol de las Oficinas de Control Interno. De igual forma teniendo en cuenta que el artículo 6° del Decreto 648 de 2017, establece que le corresponde a la Oficina de Control Interno en cada entidad **“Medir y evaluar la eficiencia, eficacia y economía de los demás controles adoptados por la entidad, así como asesorar y apoyar a los directivos en el desarrollo y mejoramiento del Sistema Institucional de Control Interno a través del cumplimiento de los roles establecidos, mediante la formulación de recomendaciones y observaciones para lograr el cumplimiento de las funciones y objetivos misionales”**

Expuesto el asidero jurídico que enmarca el presente informe en el marco jurídico de las funciones de Control Interno, se hace necesario exponer el marco regulatorio específico, que orienta la expedición del mismo, miremos los apartes con detalle:

LEY 909 de 2004 – Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Artículo 39: **“El Jefe de Control Interno o quien haga sus veces en las entidades u organismos a los cuales se les aplica la presente ley, tendrá la obligación de remitir las evaluaciones de gestión de cada una de las dependencias, con el fin de que sean tomadas como criterio para la evaluación de los empleados, aspecto sobre el cual hará seguimiento para verificar su estricto cumplimiento”**.

ACUERDO No. 565 del 25 de enero de 2016, proferido por la Comisión Nacional del Servicio Civil: el cual modificó los componentes que hacen parte de la Evaluación del Desempeño Laboral, incluyendo un peso porcentual correspondiente al 10% a la Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias, que debe hacer el Jefe de Control Interno o quien haga sus veces en la entidad, de conformidad con lo señalado en la Ley 909 de 2004. El articulado se resume de la siguiente manera: el artículo 1° numeral 1.5, artículo 7° literal f, artículo 8° numeral 4°, artículo 16, artículo 26 literales a y b. COMPONENTES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL. Los componentes de la Evaluación del Desempeño Laboral se encuentran definidos en el artículo primero del Acuerdo 565 de 2016 y son los siguientes:

- ✚ Las metas institucionales establecidas por la entidad y los resultados de su gestión.
- ✚ Competencias comportamentales.
- ✚ Los compromisos laborales.



- ✚ El Portafolio de evidencias.
- ✚ Evidencias.
- ✚ La Evaluación de gestión por áreas o dependencias.
- ✚ Los planes de mejoramiento individual.

CIRCULAR No. 04 DE 2005, a través de la cual la Comisión Nacional el Servicio Civil, estableció los lineamientos para adelantar la evaluación institucional por dependencias en cumplimiento de la ley 909 de 2004, si bien es cierto la Circular se encuentra derogada, constituyo la base legal para adelantar la evaluación en su oportunidad y continúa siendo la base legal para la emisión del presente informe:



Fuente: Metodología para la evaluación de dependencias SENA vigencia 2018

La Evaluación Institucional se practicó teniendo en cuenta la gestión realizada a cada una de las dependencias de la entidad, que conforman el mapa de procesos, de acuerdo con los lineamientos establecidos se realiza de forma anual y respecto de la gestión del año inmediatamente anterior. Así las cosas, la Oficina de Control Interno a continuación presenta el informe de la evaluación por dependencias, el cual tiene como referente los informes



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

presentados por cada una de las dependencias, para las herramientas de gestión implementadas por la entidad

2.OBJETIVO, ALCANCE, METODOLOGÍA Y LIMITANTES

2.1 Objetivo: Evaluar el desempeño por dependencias, a partir de los resultados obtenidos en las diferentes herramientas de gestión implementadas por la entidad.

2.2 Alcance: El desarrollo de esta evaluación se llevará a cabo a partir del reporte efectuado por cada proceso y los soportes de la ejecución de actividades que se allegan como evidencias, el periodo evaluado es la vigencia 2018.

2.3 Metodología: El resultado de este informe se obtuvo de la ponderación porcentual de los resultados alcanzados de cada una de las evaluaciones presentadas a continuación:

- ✚ **Informe Plan Operativo Anual:** Se tuvo en cuenta la calificación obtenida por cada dependencia, en el cumplimiento de las metas pactadas, las cuales se registraron, soportaron y explicaron en el informe final para la vigencia 2018, no obstante, en las calificaciones que presentaron inconsistencias o dudas, se verificó contra las evidencias de gestión presentadas por los procesos afectados.
- ✚ **Evaluación de riesgos:** La calificación de este ítem se obtiene de promediar porcentualmente las calificaciones obtenidas en el diseño e implementación de cada uno de los controles a los riesgos por proceso, de acuerdo a la ponderación que realiza el instrumento de seguimiento sugerido por el DAFP. La calificación obtenida por el proceso fue asignado a las dependencias que lo integran.
- ✚ **Evaluación de indicadores:** Para este ítem se tuvo en cuenta el oportuno reporte de los indicadores gestión y su correcto diligenciamiento de la hoja de vida del indicador contenidos en el repositorio de información de la Oficina Asesora de Planeación. La calificación porcentual obtenida obedece a la sumatoria del valor de la ejecución de los reportes, dividida por el número de indicadores para cada proceso.
- ✚ **Seguimiento Plan de Mejoramiento Interno:** El resultado de este seguimiento se obtiene, del total porcentaje de acciones de mejora cerradas, con respecto al total general de acciones formuladas para ser cumplidas en la vigencia 2018 para cada proceso.
- ✚ **Seguimiento Plan de Mejoramiento Contraloría de Bogotá:** EL resultado de este seguimiento se obtiene, del total porcentaje de acciones de mejora cerradas, con respecto al total general de acciones formuladas para ser cumplidas en la vigencia 2018 para cada proceso.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

En caso de que alguna de las dependencias no tenga participación en uno o más de los criterios establecidos para soportar la calificación, se promediaran para la obtención del resultado final, solo aquellos en los que hayan participado y presentado resultados el proceso sujeto a evaluación.

2.4 Limitantes: Durante esta evaluación, se presentaron inconvenientes con la información reportada en la matriz de riesgos por proceso en su versión 14, toda vez que dependencias como la Subsecretaría de Inversiones y Fortalecimiento de Capacidades Operativas, la Dirección Jurídica y Contractual y la Oficina Centro de Comando y Control, Comunicaciones y Cómputo - C4, no contaban con registros de riesgos formulados y reportados.

Igualmente, la Oficina de Análisis de Información y Estudios Estratégicos y la Dirección de Tecnologías y Sistemas de la Información, presentaban una baja calificación derivada de la no presentación de evidencias de la implementación de sus riesgos identificados.

Estas situaciones fueron advertidas por la Oficina de Control Interno durante Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, celebrado en la oficina del despacho el día 15 de enero de 2019, a fin de que fueran subsanadas, para de esta forma actualizar la matriz de riesgos por proceso a una décimo quinta versión en la que se pudiera contar con la totalidad de los procesos con riesgos identificados y soportes debidamente cargados en la matriz y repositorio de información administrados por la Oficina Asesora de Planeación.

De acuerdo con lo anterior, la Oficina de Control Interno, procedió a adelantar la verificación de las evidencias soporte de los riesgos reportados, evidenciando, que estas fueron remitidas vía correo electrónico, para ser validadas y publicadas por la Oficina Asesora de Planeación. A la fecha continua en vigencia la versión 14 de la matriz de riesgos por proceso y el repositorio de la información sin haber sido actualizada.

No obstante, la Oficina de Control Interno, basada en la evidencia y los soportes relacionados con los riesgos, presentados por las dependencias anteriormente mencionadas, realizó la respectiva verificación y validación asignándoles el puntaje correspondiente, según la metodología planteada para esta evaluación.

De otro lado se revisaron las evidencias de cumplimiento de las metas del Plan Operativo Anual, reportadas por la Oficina de Control Interno Disciplinario donde se presentan pruebas de las capacitaciones impartidas como actividades, las cuales superan la meta programada. La calificación presentada en el informe del POA por parte de la Oficina Asesora de Planeación, reporto una calificación del 95%, derivada de la información reportada en la matriz por parte de la Oficina de Control Interno Disciplinario, la cual presentaba errores de transcripción en su diligenciamiento. Ante la disparidad de la información, la Oficina de Control Interno verifico las evidencias y pudo determinar que se cumplió con la meta establecida en su totalidad.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

3. RESULTADOS DE LA EVALUACION

Evaluación por dependencias según los criterios establecidos.

Proceso	Dependencia	% Calificación POA	% Calificación de riesgos	% Cumplimiento de Indicadores	% Cumplimiento plan de mejoramiento Contraloría	% Cumplimiento plan de mejoramiento interno	Total
Direccionamiento Sectorial e Institucional	Oficina Asesora de Planeación	100	100	100	100	100	100
Gestión de Tecnología de Información	Dirección de Tecnologías y Sistemas de la Información	100	100	90	N/A	100	98
Gestión de Comunicaciones	Oficina Asesora de Comunicaciones	99	100	100	N/A	67	92
Gestión y Análisis de Información	Oficina de Análisis de Información y Estudios Estratégicos	100	95	100	N/A	N/A	98
Gestión de Seguridad y Convivencia	Subsecretaría de Seguridad y Convivencia	100	100	100	N/A	N/A	100
	Dirección de Prevención y Cultura Ciudadana	86	100	100	N/A	N/A	95
	Dirección de Seguridad	98	100	100	N/A	N/A	99
Acceso y Fortalecimiento a la Justicia	Subsecretaría de Acceso a la Justicia	100	100	100	100	100	100
	Dirección de Acceso a la Justicia	100	100	100	N/A	N/A	100
	Dirección de Responsabilidad Penal Adolescente	100	100	100	N/A	N/A	100
Gestión de Emergencias	Oficina Centro de Comando y Control, Comunicaciones y Cómputo - C4	NR	95	100	N/A	100	98
Fortalecimiento de Capacidades Operativas	Subsecretaría de Inversiones y Fortalecimiento de Capacidades Operativas	94	100	100	100	100	99
	Dirección Técnica	100	100	100	100	N/A	100
	Dirección de Operaciones para el Fortalecimiento	100	100	100	100	N/A	100
	Dirección de Bienes	100	100	100	100	100	100
Atención y Servicio al Ciudadano	Subsecretaría de Gestión Institucional	100	100	100	N/A	N/A	100
Gestión Humana	Dirección de Gestión Humana	100	100	100	100	85	97
Gestión Financiera	Dirección Financiera	100	100	100	100	N/A	100
Gestión de Recursos Físicos y Documental	Dirección de Recursos Físicos y Documental	100	100	100	100	100	100
Gestión Jurídica y Contractual	Dirección Jurídica y Contractual	100	100	100	100	100	100
Control Interno Disciplinario	Oficina de Control Interno Disciplinario	100	100	100	N/A	100	100
Seguimiento y Monitoreo al Sistema de Control Interno	Oficina de Control Interno	100	100	100	N/A	N/A	100
Custodia y Vigilancia para la Seguridad	Cárcel Distrital	99	93	66	N/A	100	90
Atención Integral Básica para las PPL							
Trámite Jurídico para las PPL							

Fuente: Oficina de Control Interno y Oficina Asesora de Planeación.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

Los puntajes derivados de la tabla anterior promedian una calificación de 99 % en la gestión de la secretaría, catorce (14) de veintitrés (23) dependencias de la entidad, el 61% obtuvieron una calificación porcentual de 100 puntos, el 39% restante presentaron algún tipo de novedad en la gestión de los criterios evaluados, los cuales se explican a continuación:

Dirección de Seguridad 99%: Presento una ligera desviación en el cumplimiento una de las metas del Plan Operativo Anual (Avance del 81% en la Implementación de planes de acción en puntos de concentración del delito contra el patrimonio), lo que originó un puntaje final de ejecución acumulada de 98% para este ítem.

Subsecretaría de Inversiones y Fortalecimiento de Capacidades Operativas 99%: Presento una ligera desviación en el cumplimiento una de las metas del Plan Operativo Anual (Incremento en la capacidad de video vigilancia en 1.641 nuevas cámaras instaladas; sin embargo 39% menos de las que se tenían programadas (2.691)), lo que originó un puntaje final de ejecución de 94% para este ítem.

Oficina de Análisis de Información y Estudios Estratégicos 98%: Presento una calificación de 95 puntos en el ítem relacionado con la evaluación de controles a los riesgos, toda vez que estos no indican que pasa con las observaciones o desviaciones, incumpliendo así con la metodología para la formulación de controles del DAFP, lo anterior puede verificarse en el informe de evaluación de riesgos y controles de radicado 20181300193543 del 24/12/2018. De otro lado, se aumentó en 10 puntos la calificación con respecto a este informe, en razón a que se pudo verificar la remisión de las evidencias a la Oficina Asesora de Planeación.

Oficina Centro de Comando y Control, Comunicaciones y Cómputo - C4 98%: Presento una calificación de 95 puntos en el ítem relacionado con la evaluación de controles a los riesgos, toda vez que estos no indican que pasa con las observaciones o desviaciones, incumpliendo así con la metodología para la formulación de controles del DAFP. Las evidencias de este ítem debieron ser revisadas para su validación por parte de la Oficina de Control Interno toda vez que el proceso no aparece reportado en la matriz de riesgos por proceso en su versión 14, ni en el repositorio de evidencias a cargo de la Oficina Asesora de Planeación, a pesar de tenerlos identificados. De otro lado es importante que esta dependencia, participe de forma directa en el Plan Operativo Anual, de la entidad, evitando que su gestión no se vea reflejada.

Dirección de Prevención y Cultura Ciudadana 95%: Se vio afectada en la evaluación, por la calificación del cumplimiento de las metas asociadas al Plan Operativo Anual un avance de 93,1% en la Implementación de planes de acción en parques, tuvo un avance del 85%, en la Implementación de planes de acción en entornos Transmilenio, un avance del 25% en la meta asociada a la estrategia de mujer y género, pues se atendieron 5 personas de las 20 programadas. Lo que arrojó una calificación definitiva en el Plan Operativo Anual del 86%.

Oficina Asesora de Comunicaciones 92%: esta calificación se deriva de los resultados obtenidos en la evaluación del Plan Operativo Anual, en el que la meta relacionada con la elaboración del Manual de Comunicaciones de la Oficina Asesora de Comunicaciones presento un avance del 97%, así como el incumplimiento en el cierre a 31/12/2018 de una de tres acciones



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

del Plan de Mejoramiento Interno, lo que represento un 67% en la ejecución de este para la vigencia 2018.

4. OBSERVACIONES REALIZADAS A LA EVALUACIÓN

Atendiendo el debido proceso promulgado por la Carta Magna en su artículo 21, esta Oficina notificó el presente informe, para que las dependencias evaluadas realizaran las observaciones correspondientes, durante las mesas de trabajo y escritos recibidos se aceptaron tanto las observaciones como las evidencias presentadas presentándose una variación en la calificación, las cuales se discriminan para cada proceso, como se detalla a continuación:

Dirección de Gestión Humana 93%: La puntuación porcentual de esta dependencia, se debe al incumplimiento frente a las evidencias documentales que soportan la solicitud de cierre a 31/12/2018 de una de tres acciones del Plan de Mejoramiento Interno, lo que represento un 67% en la ejecución de este para la vigencia 2018. Durante dos (2) mesas de trabajo realizadas la Dirección presento inconformidad frente a la ponderación argumentando lo siguiente:

1. A criterio de la Dirección, el documento enviado como evidencia reúne las características específicas de un informe y la información en el contenida es clara para el proceso. Si bien es cierto que los datos no son lo suficientemente entendibles, lo importante es dejar claro que efectivamente las acciones de mejora fueron implementadas antes del 31 de diciembre de 2018 y las evidencias se pueden verificar en los registros del sistema de información.
2. En documento enviado al correo Silenia.neira@scj.gov.co, se expone los siguientes argumentos:

(...) El día 28 de diciembre de 2018 se remite a la Oficina de Control Interno un archivo en Excel que contiene información de la acción relacionada con “Revisar la formulación existente para la liquidación de aportes al fondo de solidaridad respecto a la normatividad vigente, y verificarla con la parametrización del aplicativo”. Allí se puede evidenciar que desde el 13 de noviembre se empezó a hacer dicha revisión a 22 formulas.

En cuanto a la meta establecida de presentar “Informe sobre la revisión de la fórmula de liquidación de aportes al fondo de solidaridad”, es importante mencionar que en el archivo se describen los conceptos revisados, las fórmulas que tenía el aplicativo antes de la revisión y la fórmula actual que está definiendo la liquidación de los conceptos allí mencionados.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

El contenido de la información remitida no es fácilmente digerible en razón al carácter técnico con el que se remitió, por lo cual consideramos que con el hecho de mostrar el cambio en las fórmulas era información suficiente para dar a conocer las afirmaciones realizadas sobre dichos eventos o cambios técnicos en cuanto a la manera de liquidar la nómina en los conceptos descritos en el archivo de Excel.

El día 23 de enero del 2019 la Oficina de Control Interno remite un correo mediante el cual manifiesta lo siguiente: “Seguimiento OCI: Se recibe soporte asociado a un archivo con formula respecto a las variaciones hechas, sin embargo, estos soportes se tendrán en cuenta como avance en la acción, mas no son válidos como cierre de la misma teniendo en cuenta que el archivo no permite tener claridad frente a la variación de la formula, ni cumplimiento frente a la meta planteada”. “Estado Acción: Vencida”. En este sentido, esta Dirección manifiesta que durante los meses de noviembre y diciembre de 2018 realizó un trabajo de revisión a las fórmulas relacionadas con la liquidación del fondo de solidaridad conllevando al ajuste de algunas de ellas, haciendo la salvedad que dichos ajustes conllevan a una actualización de conceptos y valores incluidos en las mismas, que pudieran eventualmente hacer liquidaciones no ajustadas con la realidad; tal es el caso que en alguna de ellas se retiró el concepto de reintegro, el cual desde hace un tiempo no se maneja dentro de estos conceptos. Dicha labor se menciona en la columna Transacción del archivo de Excel remitido como informe.

De otra parte y de manera respetuosa, nos permitimos señalar que la evaluación de gestión de las áreas o dependencias, como uno de los componentes de la Evaluación del Desempeño Laboral Individual para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2018 al 31 de enero de 2019, tiene como propósito promover y potenciar el trabajo en equipo, por medio de la valoración del cumplimiento de las metas institucionales, acorde con lo establecido en el Acuerdo 565 de 2016, que establece entre otros aspectos, lo siguiente:

En el artículo 1, se define la Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias como “Es aquella que realiza anualmente el Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, por medio de la cual verifica el cumplimiento de las metas institucionales por parte de las áreas o dependencias de la entidad respectiva. Se define como fuente objetiva de información respecto al cumplimiento de las metas establecidas y es suministrada a los responsables de la evaluación por el jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, constituyéndose en parte de la evaluación definitiva del empleado”

- Así mismo, el artículo 26 señala “QUINTA FASE: EVALUACIONES DEFINITIVAS EN PERIODO ANUAL U ORDINARIO. La evaluación definitiva del periodo anual u ordinario corresponderá a (...). Los componentes de la evaluación definitiva en periodo anual u ordinario son:*

1. Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias: El resultado de esta evaluación solamente será teniendo en cuenta en la evaluación definitiva correspondiente al periodo anual u ordinario. La evaluación de gestión por áreas o dependencias que realiza el Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces en la entidad, tendrá en cuenta como referente lo establecido



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

en la Circular 04 de 2005 del Consejo Asesor del Gobierno Nacional en Materia de Control Interno de las Entidades del Orden Nacional y Territorial o la que la modifique: i) La planeación institucional enmarcada en la visión, misión y objetivos del organismo; ii) Los objetivos institucionales por dependencia y sus compromisos relacionados y; iii) Los resultados de la ejecución por dependencias de acuerdo con lo programado en la planeación institucional.

En el evento de detectar limitaciones de orden presupuestal o administrativo se deben describir los aspectos más relevantes que hayan afectado la ejecución de los planes institucionales de cada dependencia” (Subraya fuera del texto original).

Así las cosas, consideramos que esta Dirección dio cumplimiento al Plan Operativo Anual que se definió para la vigencia 2018 y por tanto la evaluación de gestión de la dependencia, debe estar sujeta únicamente al POA, que fue del 100% (...)

Respuesta de la OCI

Durante las mesas de trabajo realizadas, se atendió las observaciones presentadas y se acoge la solicitud de tener como referente las modificaciones realizadas al sistema de información (SIAP) para verificar que las acciones de mejora fueran implementadas a fecha de corte (31/12/2011), reconociendo esta Oficina que el objetivo primordial de la auditoria es el desarrollo oportuno de las acciones de mejora. En consecuencia, se realiza visita In situ el día 30 de enero donde efectivamente se evidenció la acción de mejora realizada.

Con relación al documento enviado, aparte que nos permitimos subrayar para facilitar la comprensión, se exponen los criterios bajo los cuales se debe realizar la evaluación de las dependencias. Para la Oficina de Control Interno son claros los criterios a evaluar por eso en el capítulo No. 1 Antecedentes de orden legal se expusieron suficientemente los criterios que corresponden directamente con los expuestos por la Dirección miremos con detalle:

- i) **La planeación institucional enmarcada en la visión, misión y objetivos del organismo.** Bajo este numeral se evaluó por parte de esta Oficina, la oportunidad en el cumplimiento de los compromisos establecidos a través del Plan Operativo Anual (POA).
- ii) **Los objetivos institucionales por dependencia y sus compromisos relacionados.** Bajo este criterio, la Oficina de Control Interno evaluó los compromisos establecidos por la Dirección en lo que tiene que ver con la administración de los riesgos, en el entendido que con esta herramienta de gestión se controlan los riesgos que identificó el proceso como aquellos factores internos y externos que pueden crear incertidumbre sobre el logro de los objetivos institucionales. Por otro lado, el cumplimiento con las acciones establecidas mediante los planes de mejoramiento son compromisos de gestión obligatorios para las debilidades detectadas a través de las observaciones del ejercicio auditor.
- iii) **Los resultados de la ejecución por dependencias de acuerdo con lo programado en la planeación institucional.** Para evaluar este criterio, se analizó el comportamiento de los indicadores, identificados para medir la gestión del proceso.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

Expuesto lo anterior y en virtud de la circular en referencia, no puede supeditarse la calificación del proceso solo a la calificación de uno de los tres criterios, por esta razón no puede atenderse la solicitud realizada. Sin embargo, teniendo en consideración la prueba de recorrido donde pudo identificarse que efectivamente la acción de mejora, relacionada con las mejoras en el sistema de información...respecto de la liquidación de la nómina, fueron implementadas a 31 de diciembre de 2018, el puntaje del proceso se corrige en esta versión final del informe a **97 puntos**.

- A criterio de la OCI, la DGH, no obtiene la ponderación de los 100 puntos, en razón a la debilidad presentada en el marco de la 5ta Dimensión: Información y Comunicación, que le exige a la primera línea de defensa (A cargo de los Gerentes públicos y líderes de procesos o gerentes operativos de programas y proyectos de la entidad), realizar las siguientes tareas frente a la dimensión:

Primera Línea – Gerentes públicos y Líderes de proceso, a quienes corresponde:

- Gestionar información que da cuenta de las actividades cotidianas, compartiéndola en toda la entidad
- Desarrollar y mantener procesos de comunicación facilitando que todas las personas entiendan y lleve a cabo sus responsabilidades de control interno
- Facilitar canales de comunicación, tales como líneas de denuncia que permiten la comunicación anónimo o confidencial, como complemento a los canales normales
- Asegurar que entre los procesos fluya información relevante y oportuna, así como hacia los ciudadanos organismos de control y otros externos
- Informar sobre la evaluación a la gestión institucional y a resultados
- Implementar métodos de comunicación efectiva

Fuente:

MIPG versión No. 1

Manual Operativo

Dirección de Tecnologías y Sistemas de la Información 94%: Su calificación se vio afectada toda vez que, en el reporte de indicadores almacenado en el repositorio de información de la Oficina Asesora de Planeación, solo se encuentran reportes hasta el tercer trimestre de la vigencia, lo cual equivale a un 75%, de acuerdo con su periodicidad. Luego de una mesa de trabajo sostenida con el acompañamiento de la Oficina Asesora de Planeación, se pudo verificar que si bien la Dirección reportó la información respecto del seguimiento de indicadores en los términos establecidos es decir a 31 de diciembre de 2018, no se publicaron las evidencias que dan cuenta del cumplimiento de las actividades en el repositorio de información de conformidad con los lineamientos establecidos por la OAP y la metodología diseñada para el seguimiento de indicadores, en tal medida siendo que las actividades se llevaron a cabo en los tiempos propuestos para la versión final del informe, aumenta la puntuación de la dependencia a **98 puntos**. No se obtiene la mayor puntuación bajo los mismos criterios expuestos para la Dirección de Gestión Humana relacionada con las debilidades en la información y comunicación.

Cárcel Distrital 86%: La puntuación obtenida por esta dependencia se origina a partir de los resultados alcanzados en el Cumplimiento del Plan Operativo Anual, en el que fueron puntuados con un cumplimiento del 99%, esta calificación se vio afectada toda vez que se obtuvo 79% de nivel de satisfacción de los servicios prestados a los clientes, 1% por debajo de lo programado, situación que afectó la calificación global al ser promediada con las otras metas.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

La dependencia dentro de su naturaleza particular cuenta con 7 controles identificados para mitigar los posibles riesgos a presentarse, de los cuales uno de ellos, asociado al proceso de Custodia y Vigilancia presento una baja calificación (50 puntos) en su diseño, lo anterior puede verificarse en el informe de evaluación de riesgos y controles de radicado 20181300193543 del 24/12/2018. Al promediar el resultado de este control con los 7 restantes se obtiene una calificación del 93%.

Para el caso de todos sus indicadores, estos solo presentan reportes hasta el primer semestre de la vigencia 2018, lo que arroja una media del 50% en el reporte de evidencias y actualización de las hojas de vida de los 10 indicadores registrados en el repositorio de información de la Oficina Asesora de Planeación.

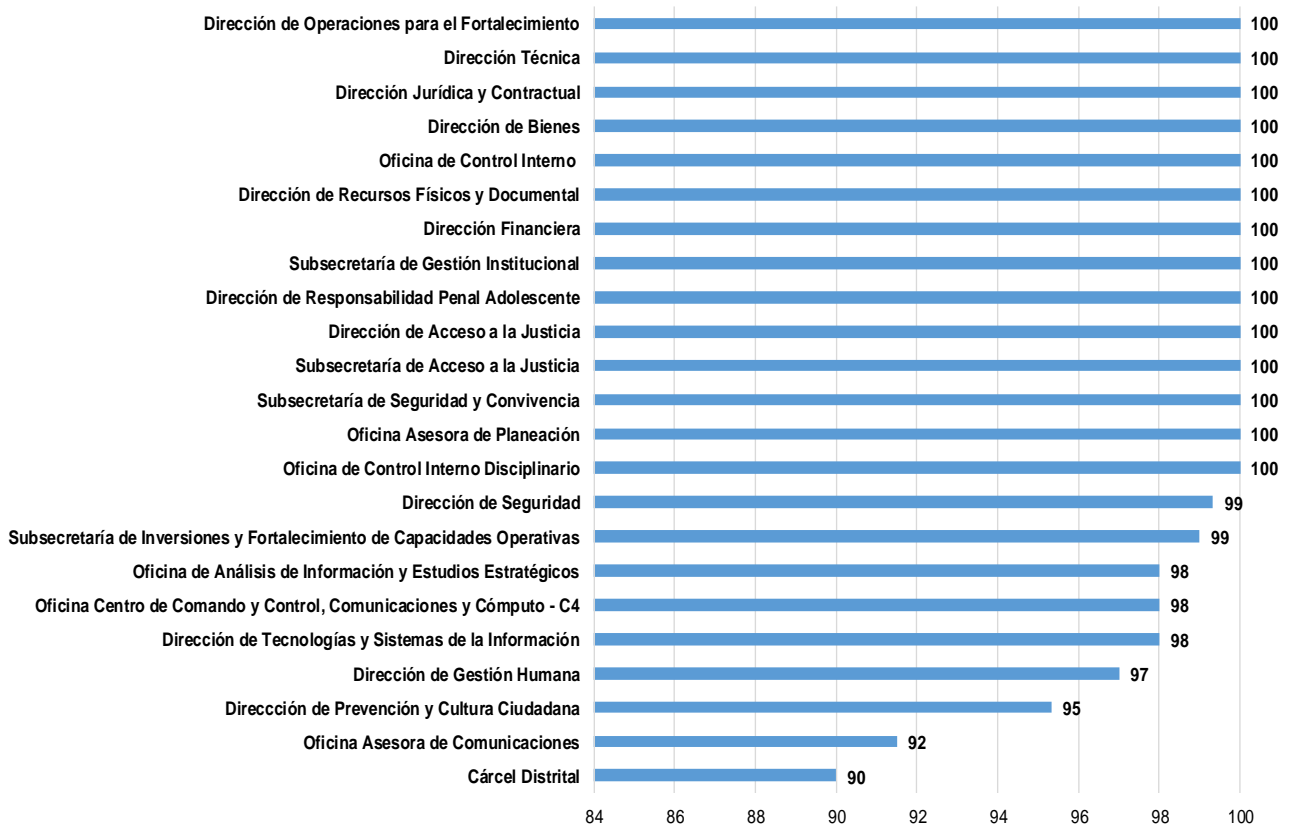
Luego de una mesa de trabajo sostenida con el acompañamiento de la Oficina Asesora de Planeación, se pudo verificar lo siguiente:

- Correo electrónico con fecha enero 8,10,11, 14 de 2019, enviado desde el correo de la Dirección General a algunos funcionarios y contratistas, solicitando la entrega de la información relacionada con: Reporte información POA, matriz de riesgos, hoja de vida del indicador e informe de gestión de la Dirección.
- Correo electrónico enviado por la Dirección General a la OAP, el día 24 de enero de 2019, reportando el seguimiento a la hoja de vida del indicador, sin los soportes que dieran cuenta del cumplimiento de las actividades asociadas.
- Correo electrónico enviado por la profesional de OAP, confirmando el recibido de la información y solicitando su incorporación en la carpeta one drive destinada para el efecto de acuerdo a la metodología establecida por la OAP.

Con base en los correos allegados como evidencia, queda claro que, si bien las actividades se realizaron, no se alojaron los documentos en el repositorio de información de conformidad con la metodología diseñada y que permite a la Oficina de Control interno verificar a través de las evidencias la ejecución de las actividades propuestas. En tal medida para la versión final del informe, aumenta la puntuación de la dependencia a 90 puntos. No se obtiene la mayor puntuación bajo los mismos criterios expuestos para la Direcciones enunciadas con anterioridad, relacionada con las debilidades en la información y comunicación. Además de lo anterior, la Dirección no logro realizar el ajuste del control al riesgo del proceso de custodia y vigilancia, a pesar de la advertencia emitida por esta Oficina y a los lineamientos establecidos por el DAFP.



Resultados comparativos de la evaluación por dependencias según los criterios establecidos



Fuente: Oficina de Control Interno y Oficina Asesora de Planeación.

5. CONCLUSIONES

La calificación acumulada del 99% permite evidenciar el compromiso y gestión de las dependencias de la entidad, no obstante, las que han obtenido una ponderación por debajo del cumplimiento total deben adelantar las medidas pertinentes a fin de subsanar las desviaciones presentadas y de esta forma mejorar la calificación para la vigencia 2019.

La Oficina Asesora de Planeación, debe reforzar los seguimientos a la administración de los riesgos de gestión, al igual que los indicadores, y el seguimiento a las metas del POA, lo anterior teniendo en cuenta el rol asignado desde la segunda línea de defensa, contemplado en el Modelo



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. De esta forma se podrá llevar un adecuado control que permita alertar de forma oportuna, los incumplimientos de las dependencias asociadas a los distintos procesos de la entidad.

La presentación de nuevas metas para la construcción del Plan Operativo Anual, así como los posibles ajustes a riesgos e Indicadores a realizarse en la vigencia 2019, deben llevarse a cabo, no sin antes dar cumplimiento total a los compromisos pactados en la vigencia anterior, por tal motivo la entidad requiere adelantar un plan de contingencia orientado a subsanar las desviaciones relacionadas en este informe.

6. RECOMENDACIONES

Realizar un reconocimiento a las dependencias que obtuvieron el máximo puntaje en esta evaluación. A parte de lo referido con anterioridad, en este informe la Oficina de Control Interno, quiere resaltar el compromiso en términos de calidad y oportunidad en la entrega de los reportes de información solicitados, a la Dirección de Recursos Físicos y Documental, quien a criterio de la Oficina de Control interno, se destaca sobre los demás, por su compromiso e impecable gestión, en todos y cada uno de los ítems evaluados a lo largo de la vigencia, así mismo destacar el profesionalismo, calidad humana y disposición de todas las personas que la integran, haciéndolos un claro ejemplo a seguir y el modelo ideal de gestión desde la primera línea de defensa, de acuerdo a lo establecido por el MIPG.

Cumplir oportunamente con los compromisos establecidos en el Plan Operativo Anual, que es el principal derrotero de la entidad, para asegurar el cumplimiento tanto de la misionalidad como del Plan Estratégico.

Tener en cuenta la calificación obtenida por cada dependencia, como insumo para la evaluación del desempeño de los profesionales de carrera administrativa de cada dependencia que hayan tenido responsabilidad en el cumplimiento de metas¹. Teniendo en consideración, que las herramientas de gestión establecidas como criterio evaluador, son gestionadas por contratistas, evaluar la posibilidad de implementar por la entidad la evaluación a los contratistas impulsada por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, lo cual impactaría positivamente, el Índice de Transparencia de Bogotá, que también establece este parámetro como objeto de medición.

Actualizar por parte de la Oficina Asesora de Planeación la matriz de riesgos por proceso incluyendo la totalidad de los procesos con sus respectivos riesgos y controles.

Los líderes de proceso y sus apoyos operativos deben subsanar toda la información pendiente, relacionada en este informe, apoyados por la Oficina Asesora de Planeación.

¹ Acuerdo No. 565 del 25 de enero de 2016




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

La Cárcel Distrital, conforme a su naturaleza particular y su mapa de procesos de segundo nivel debe contar con un responsable por proceso, encargado de reportar de forma directa la información relacionada con riesgos, indicadores y planes de mejoramiento, a fin de evitar que se presenten fallas en los respectivos reportes.

Para finalizar esta Oficina reitera, que los hallazgos establecidos en el ejercicio de auditoria tanto interna como externa, debe ser un criterio de evaluación frente a los acuerdos de gestión y al desempeño laboral, lo anterior teniendo como precedente lo expuesto por el Acuerdo 565 de 2016.

Cordialmente,



SILENIA NEIRA TORRES
Jefe Oficina Control Interno

Proyecto: Alex Palma- Profesional Universitario Oficina Control Interno