



SECRETARIA DISTRITAL DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA EVALUACION ANUAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO VIGENCIA 2017

Con la promulgación del Decreto 1499 el 11 de septiembre de 2017¹, se complementa el Modelo Estándar de Control Interno con el Modelo Integrado de Gestión, a través del cual se efectuará su actualización. Para ello; “*la Función Pública, previa aprobación del Consejo Asesor del Gobierno Nacional en materia de Control Interno, podrá actualizar y modificar los lineamientos para la implementación del MECI.*”²

El MECI presenta una evolución desde la creación del Sistema de Control Interno con la Ley 87 de 1993, su esencia permanece alrededor de los elementos fundamentales como son, el factor humano, la planeación estratégica, evaluación a partir de resultados y el flujo de información y comunicación como soporte de las actividades dirigidas a la consecución de objetivos enmarcados en la misión de la Entidad.

Evolución del Modelo Estándar de Control Interno



Si bien la reglamentación del nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, aún no ha sido promulgada, esta Oficina desarrolla el presente informe en los términos del Modelo en mención, en razón a que la evolución del MECI permite asimilar las dimensiones planteadas en el nuevo Modelo y facilita el entendimiento del mismo para ser asumido en la próxima vigencia.

DIMENSION TALENTO HUMANO

El desarrollo lógico del Sistema de Control Interno ha llevado a concluir que el “corazón” del modelo como instrumento para la obtención de valor público, es el Talento Humano. Se introduce el concepto GETH; Gestión Estratégica del Talento Humano, en la cual se encuentran varios de los elementos desarrollados por la Entidad durante el año 2017. La Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia, cuenta con los insumos necesarios para desarrollar la Primera Dimensión; Talento Humano, como elementos obtenidos en la implantación del Sistema de Control Interno:

¹ Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el Artículo 133 de la Ley 1753 de 2015

² Parágrafo, Artículo 2.2.23.2 Actualización del Modelo Estándar de Control Interno.

- Marco Normativo: La Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, se creó mediante el Acuerdo 637 de 2016, como un organismo del sector central, con autonomía administrativa y financiera. La organización de la Entidad se desarrolló mediante; Decreto 413 de 2016, mediante el cual se establece la estructura organizacional y las funciones de las dependencias de la Secretaría.
- Decreto 414 de 2016, por el cual se crea la planta de empleos de la Secretaría. La Resolución 001 adoptó el manual específico de funciones, requisitos y competencias laborales para los empleados de planta de personal de la Secretaría.
- Dentro del Marco Normativo y a propósito de la creación y estructuración de la Secretaría de Seguridad, la Entidad se encuentra dentro del Regimen Laboral Colombiano con las particularidades establecidas para los empleados públicos de acuerdo a la normatividad vigente.
- Se cuenta con el Plan Estratégico Institucional 2016-2020, el cual en el punto 4 incluye, los valores corporativos que conforman el código ético de la Entidad Mediante. Resolución 157 del 21 de diciembre de 2016.
- Resolución 47 de 2017; efectuó la distribución de los cargos de la planta global de empleados de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, quedando establecida la Planta de Personal de la Entidad
- La Resolución 055 del 11 de mayo de 2017; adoptó el Plan Institucional de Capacitación de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.
- Programa de Incentivos Artículo 9° de la Resolución 0026 de marzo de 2017; se relacionan los componentes *i)* Desempeño laboral sobresaliente, *ii)* Mejores Equipos de Trabajo, y *iii)* Apoyo para educación formal; como planes de desarrollo durante el año 2017.
- Circular Interna 012, del 27 de julio por la cual se fijan los términos y condiciones, bajo los cuales se efectuó la evaluación semestral de compromisos entregables y acuerdos laborales de la Secretaría. Como parte de la Circular se adjuntaron la Guía Metodológica, Instrumentos de Evaluación y demás formatos de acuerdo a la normatividad relacionada.
- La Entidad realizó la medición de clima laboral con el propósito de identificar las condiciones laborales, de manera que permita definir las necesidades actuales y desarrollar acciones que fortalezcan el desarrollo personal, ocupacional y organizacional de los servidores de la Secretaría.
- Desarrollo del proceso de encargos al interior de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.
- El área de Gestión humana a efectuado las siguientes actividades con el fin de dar cumplimiento al tema de bienestar al interior de la entidad, como son los torneos deportivos, talleres del duelo, caminatas ecológicas, celebración del día del niño
- Se adelantaron los exámenes de Salud Ocupacional a los servidores de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia
- Capacitación referente al Código de Procedimiento Administrativo y Contencioso; Ley 1437 de 2011.
- Manual del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SSST “MA-GH-1” Aprobado el 27 de noviembre de 2017. Herramienta para mejorar la calidad de vida laboral de la entidad y con ella su competitividad.
- Plan estratégico de gestión humana, adoptado mediante resolución 419 del 1 de noviembre de 2017, para desarrollar e implementar la gestión del talento humano en la entidad, a fin de contribuir al mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos habilidades y calidad de vida, articulado con los intereses de cada



persona y las necesidades identificadas de entidad, con el propósito de lograr los objetivos del direccionamiento estratégico institucional.

- Política de prevención y control frente al consumo de alcohol, tabaco y drogas ilícitas, teniendo en cuenta los lineamientos para la prevención.
- Desarrollo de la aplicación de la batería para la medición del clima laboral de la entidad.
- Realización del taller experiencial, con el fin de dar cumplimiento a la Resolución 026 del 13 de marzo de 2017 “Por medio de la cual se adopta el Programa Anual de Bienestar e Incentivos de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia para la vigencia fiscal 2017.”, y en especial lo citado en el componente de “Calidad de vida laboral”, la Entidad realizó la medición de clima laboral con el propósito de identificar las condiciones laborales, de manera que nos permita definir las necesidades actuales y desarrollar acciones que fortalezcan el desarrollo personal, ocupacional y organizacional de los servidores de la Secretaría.
- Se realizó la entrega de un Gimnasio para la Cárcel Distrital, con el fin de disminuir los riesgos cardiovasculares, sicosociales a los funcionarios del área administrativa y los guardianes.
- Instalación de salas de lactancia en la sede administrativa y demás sucursales de la entidad.
- Se emitió concepto de viabilidad jurídica de flexibilización del horario laboral de la población objetivo, el cual fue socializado con las organizaciones Sindicales.
- La SDSCJ realizó el día jueves 21 de septiembre de 9 a 12 con la Secretaría Técnica Distrital de Discapacidad, una jornada de sensibilización en el tema de inclusión, que se desarrolló en las instalaciones de esta Entidad.
- Caminata ecológica realizada el día 28 de octubre de 2017 en la Mesa, Cundinamarca con la participación de servidores públicos del C4, Cárcel Distrital, Casas de Justicia y Nivel Central.
- Se llevó a cabo una jornada de Body Combat y el Gran Telematch deportivo, donde participaron 350 personas. La secretaría prestó el servicio de transporte para el traslado de los servidores participantes desde los lugares de trabajo a la citada Escuela.
- Juegos deportivos, Se participó de manera activa, en las diferentes disciplinas deportivas con equipos que representaron a la Entidad.
- Olimpiadas de la SSCJ, con la participación de 232 colaboradores en los torneos de las siguientes disciplinas deportivas: fútbol 5 femenino y masculino, bolos, voleibol y tenis de mesa.
- En la página web de la entidad, en el link de: Directorio de agremiaciones, asociaciones y otros grupos de interés, aparecen las Organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo Laboral 2017 -Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia-SCJ. *SEPUCADIS, SINTRAEMERG, SINDICATO SCJ, SUNET*
- Mediante la Resolución 211 del 29 de junio de 2017, se expidió acto administrativo reconociendo la labor del personal de guardia de la Cárcel Distrital de Varones y Anexo de Mujeres.
- La Secretaría ha puesto a disposición de la Dirección de la Cárcel Distrital el personal de la Subsecretaría de Acceso a la Justicia, de la Oficina Asesora de Planeación y de la Dirección de Gestión Humana para la consecución de la acreditación.

El trabajo relacionado contribuirá a desarrollar la matriz para el Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, dirigida a determinar el nivel de madurez de dicha Gestión. Los niveles de madurez son; básico operativo, de transformación y de consolidación. Esta Oficina dentro de las observaciones y seguimientos efectuados en la vigencia 2017, considera que el nivel de madurez de la Gestión Estratégica del Talento Humano se encuentra en el nivel transformación, en plena evolución con un amplio terreno de incorporación de mejores prácticas y mejoramiento continuo.

DIMENSION DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACION

- El Plan Anual de Adquisiciones se constituye en herramienta de gestión y hoja de ruta para la ejecución del presupuesto de la Secretaría mediante la inversión dirigida al cumplimiento de sus objetivos estratégicos. El valor del plan asciende a \$316.731 millones de pesos.
- El último seguimiento del plan estratégico fue realizado en el mes de julio con fecha de corte del mes de Junio, el cual se encuentra publicado en la Página web de la Entidad.
- Con base en la normatividad vigente y relacionada con el cuidado de los recursos del distrito Se estableció al interior de la entidad la Política de Austeridad del Gasto; forma parte de los procesos de Gestión de Recursos Físicos y Documental. Está orientada a optimizar el uso de los recursos públicos.
- Los siguientes documentos fueron publicados durante el mes de noviembre y diciembre los cuales hacen parte del soporte documental de los procesos desarrollados en la Entidad:

Manual	Atención y Servicio al Ciudadano
Formato	Solicitud Certificación de Personal
Instructivo	Creación o Actualización de Terceros
Formato	Creación o Actualización de Proveedores
Formato	Certificación Categoría Tributaria Contratistas
Formato	Certificación Categoría Tributaria Contratistas
Procedimiento	Reconocimiento y Pago de Pasivos Exigibles

- La estructura Organizacional de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, se promulgó mediante la Resolución Distrital 413 del 30 de septiembre de 2016 y se le dio publicidad en El Plan Estratégico 2016-2020 mediante el siguiente gráfico;
- La Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, desarrolló el siguiente mapa de operaciones por proceso, el cual es base para el desarrollo organizacional e institucional desde el inicio de la Entidad. Cada uno de los procesos tiene en desarrollado sus procesos, manuales, formato, planillas y en general los documentos que facilitan el desarrollo de las actividades
- Plan de Desarrollo Dirección de Seguridad, para Bogotá. Este documento da soporte a las estrategias acompañadas por la Secretaría, por ende, las estrategias de prevención del delito, como parte de las políticas y metas del Plan Integral de Seguridad, no se han dado a conocer.



DIMENSION EVALUACION Y RESULTADO

- La entidad cuenta con una Metodología de Administración de Riesgos, circunscrita en el proceso de Direccionamiento Sectorial e Institucional, cuyo objetivo es proporcionar a la Secretaría de Seguridad, de elementos que permitan identificar, evaluar, controlar y valorar el riesgo identificado, en aras de mitigar el impacto que comprometa la misionalidad de la Entidad. Se encuentra publicada tanto en intranet y en internet la versión 5 de la Matriz de riesgos por procesos
- Durante el cuatrimestre julio – octubre, se realizaron jornadas de Capacitación sobre el tema de Riesgos por parte de la Oficina de Control interno “Caja de Herramientas; Riesgos, Indicadores y Planes de Mejoramiento”
- Se cuenta con la Matriz de Riesgos de Corrupción del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano para la vigencia 2017 con su respectivo seguimiento. Publicada en la página web de la entidad.
- En la intranet de la Entidad al 11 de noviembre de 2017, se encuentran publicados los siguientes documentos, relacionados con la administración del riesgo:

DOCUMENTO	CODIFICACION	PROCESO
Metodología para la Administración del Riesgo	M-DS-1	Direccionamiento sectorial e institucional
El objetivo de esta metodología, es dotar a la Entidad de una herramienta que facilite; identificar, evaluar, controlar y valorar los riesgos, con el fin de disminuir su impacto y garantizar el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales		
Aplicativo Riesgo por Procesos	I-DS-3	Direccionamiento sectorial e institucional
El objetivo de la etapa de identificación de riesgos es determinar las causas, de naturaleza interna (procesos, estratégicos, financieros) o externa (económicos, medio ambientales, políticos, sociales) que tienen como resultado la posible materialización de riesgos que pueden afectar el logro de los objetivos del proceso o de la Entidad		
Auditoría Basada en Riesgos	F-SM-86	Seguimiento y monitoreo al sistema de control interno
Este formato se adoptó del Instituto de Auditores Internos; COSO ERM, con el fin vincular los procesos, proyectos o procedimientos, con los riesgos y con su probabilidad de ocurrencia y desarrollar la auditoría con el historial de los riesgos y las diferentes mediciones obtenidas en cada auditoría		
Validación de Eventos que Ponen en Riesgo la Continuidad del Servicio	PR-GE-1	Gestión en emergencias
Se desarrolla en la Sala Unificada de Recepción –SUR de la Línea 123 Bogotá y en las salas de radio y/o despacho de las agencias adscritas al Centro de Comando, Control, Comunicaciones y Computo (C4). Inicia con el reporte de una anomalía que pudiera afectar la continuidad del servicio y termina cuando el operador tecnológico reporta la existencia de un evento que pone en riesgo la operación del mismo sistema.		

- Como parte del desarrollo de las líneas de defensa se encuentra el diseño de herramientas acertadas para la divulgación y socialización de los diferentes mapas de riesgos de la Entidad, con el fin de contar con la certeza de su conocimiento por parte de los servidores públicos.
- No todos los procesos identificaron riesgos, por lo que es importante aclarar por la alta dirección si los demás riesgos son aceptados y por lo tanto definirlo dentro de la política de administración de riesgo.
- La Oficina de Control Interno, desarrolló jornadas de sensibilización de autoevaluación y autocontrol en las diferentes áreas de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.
- Seguimiento a los POAS trimestrales, y al plan de acción por parte de la Áreas.
- En el mes de Octubre se realizó la primera rendición de cuentas con la participación de la comunidad.
- En el mes de agosto se cumplió el primer reporte de evaluación de desempeño de los funcionarios de carrera y provisionales, se encuentra en proceso.



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

- Los diferentes comités al interior de la entidad, como son comité Directivo, Comité de Contratación, Comité de archivo, Comité de seguimiento del Nuevo marco Normativo, Comité de Pasivos Exigibles.
- Están pendientes el diseño de elaboración de instrumentos que faciliten la autoevaluación al interior de los procesos, la identificación de oportunidades de mejora. (encuestas de satisfacción del servicio prestado, Informes de seguimiento de tareas).
- Desconocimiento de evidenciar los avances de tareas asignadas por los funcionarios con tableros de Control que puedan mostrarse al público en general.
- No contar con una plataforma que sirva de herramienta para hacer seguimiento y evaluación al Sistema Integrado de Gestión de la Entidad.
- Se encuentra publicado en la Intranet, el procedimiento de Auditoría Interna, cuyo objetivo es agregar valor y mejorar los indicadores de las actividades de la Entidad, mediante actividades de evaluación de la eficacia de los procesos de gestión de riesgos control y buen gobierno. Da inicio con la elaboración del plan anual de auditoría y termina con el seguimiento a los planes de mejoramiento.

Como parte del desarrollo del plan anual de auditoría al cierre del informe del MECI pormenorizado julio noviembre, se han desarrollado las siguientes auditorías:

- Seguimiento a las medidas de austeridad en el gasto público para el segundo y tercer trimestres de 2017
- Informe recomendaciones de Caja menor de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia mes de octubre de 2017
- Informe PQR semestral al representante legal Artículo 76 de la Ley 1474 de 2011Elaboración de un 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)
- Seguimiento al Plan Anticorrupción (Estrategias para la construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano - Decreto 2641 del 17 de diciembre de 2012).
- Informe de Defensa Jurídica (Acciones de Repetición - Conciliación) Ley 678 de 2001 y Decreto 1086 de 2015. Informe de la administración a la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado. Seguimiento OCI. 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.
- Seguimiento indicadores de procesos
- Informe de Seguimiento a los lineamientos para la implementación del nuevo marco normativo de regulación contable pública aplicable a entidades de Gobierno en Bogotá D.C. Directiva 001, agosto y noviembre de 2017.
- Seguimiento PAC, Pasivos Exigibles; Reservas Presupuestal, Plan Contractual a 31 de julio de 2017
- Relación de causas que impactan el cumplimiento de las metas del Plan de Desarrollo.
- Seguimiento entes de control II semestre de 2017
- 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)
- Seguimiento a las medidas de austeridad en el gasto público en el Ministerio de Hacienda y Crédito Público (Decreto Nacional 984 de 2012 art 22, Decreto 1737 de 1998, Circular 12 de 2011 y Directiva 1 de 2001)
- Informe de seguimiento Ley de cuotas (Artículo 4° Ley 581 de 2000).

- Periódicamente se realizan Comités de Contratación, Conciliación, Bienestar, en los que se revisan temas estratégicos de la entidad
- Planes de Mejoramiento: A 29 de Agosto de 2017, el plan de mejoramiento de la Entidad está compuesto por (12) hallazgos generados por órganos de control y (23) observaciones generados por informes y seguimientos de la Oficina de Control Interno. El cual puede ser consultado en la página web de la entidad;
<https://scj.gov.co/es/transparencia/control/reportes-control-interno/informe-semestral-planes-mejoramiento-internos>
- La Oficina de Control Interno Disciplinario desarrolló las siguientes capacitaciones: Derecho de petición y acceso a la información. Con la aplicación previa de una encuesta de conocimiento en derecho disciplinario, desarrolló 5 jornadas de derecho en Responsabilidad Penal y Disciplinaria y la emisión de la cartilla de asuntos disciplinarios

DIMENSION DE INFORMACION Y COMUNICACIONES

- Se divulgó mediante correo electrónico el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano. Si bien no es el código de ética de la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia suple la necesidad de conocer e interiorizar este elemento del desempeño personal.
- Caracterización del procedimiento de Gestión y Análisis de Información dirigido a suministrar información de calidad, de manera eficiente, eficaz y oportuna para generar los insumos necesarios para la toma de decisiones.
- Caracterización del proceso de Gestión de Tecnologías de la Información, cuyo propósito es gestionar servicios de TI acordes a las necesidades de la SDSCJ para el progreso de los procesos misionales, estratégicos y de apoyo.
- Como canal de comunicación principal según los desarrollos actuales, la Entidad cuenta con página web y redes sociales en operación.



- La Intranet del sitio web de la Entidad, dentro de sus contenidos presenta una ventana con los documentos producidos, para consulta y descargue, como se observa en la impresión de pantalla siguiente. Estos documentos corresponden a los publicados durante el mes de octubre.
- SDQS: Sistema Distrital de Quejas y Soluciones: Gestor de solicitudes de diferente índole, quejas y derechos de petición. Corresponde al eje transversal de información y comunicación de carácter externo. Reportes de Control Interno 2016 2017. Se relacionan con los elementos de autoevaluación de control y gestión y auditoría interna, consistentes en los informes de ley para los períodos en mención. Estos elementos forman parte del Módulo de Control Evaluación y Seguimiento.



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

- La entidad emite semanalmente el Boletín de noticias de Seguridad, sobre las actividades y avances que realiza la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia
- En el mes de octubre se realizó la rendición de cuentas por parte de la Entidad donde se mostraron los principales avance y retos que tiene para la próxima vigencia.

ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

El Sistema de Control Interno de la entidad viene desarrollándose de acuerdo a los requisitos mínimos establecidos en el Modelo Estándar de Control Interno – MECI, de lo cual se puede derivar que el estado de maduración se encuentra en intermedio.

Si bien la evolución en la implementación del MECI no se suspende, la caracterización de la misma entra en una nueva dimensión, a la luz del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, con la promulgación del Decreto 1499 de 2017 y la oficialización del Manual Integrado de Planeación y Gestión derivado del Decreto.

La Entidad entra en un período de transformación institucional desde la perspectiva del nuevo MIPG, con el objetivo específico de hacer más eficientes y efectivos, los resultados obtenidos del desarrollo de los planes que pretenden resolver necesidades y problemas de los ciudadanos.

RECOMENDACIONES

La Oficina de Control Interno recomienda que se pongan en marcha las adecuaciones o ajustes de los requisitos mínimos del modelo de Control Interno conforme a la actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión V.2 MIPG y al respectivo manual operativo con el fin que permita dirigir, planear, ejecutar, controlar, hacer seguimiento y evaluar la gestión institucional de la entidad, en términos de calidad e integridad del servicio para generar valor público.

Cordialmente

SILENIA NEIRA TORRES
Jefe Oficina de Control Interno

Proyectó Miguel Eduardo Cortés C.