

	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: ESG-FO-02
	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN	Versión: 01
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 02 de agosto de 2018 Página 1 de 28

INFORME DE SEGUIMIENTO

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO JULIO – OCTUBRE DE 2018

OFICINA DE CONTROL INTERNO

Norha Carrasco Rincón
JEFE DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO

Yazmín Beltrán Rodríguez
PROFESIONAL CONTRATISTA

PERIODO EVALUADO
Julio a octubre de 2018

FECHA
9 de noviembre de 2018



Contenido

1. OBJETIVOS DEL SEGUIMIENTO.....	4
2. ALCANCE DEL SEGUIMIENTO	4
3. CRITERIOS DEL SEGUIMIENTO	4
4. RESULTADOS Y EVIDENCIAS RELACIONADAS	5
4.1. METODOLOGÍA	5
4.2. COMPONENTE AMBIENTE DE CONTROL	6
4.2.1. <i>Dimensión Talento Humano</i>	<i>7</i>
4.2.2. <i>Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación</i>	<i>8</i>
4.2.3. <i>Dimensión Gestión con Valores para Resultados</i>	<i>9</i>
4.2.4. <i>Dimensión Información y Comunicación</i>	<i>10</i>
4.3. COMPONENTE GESTIÓN DE RIESGOS INSTITUCIONALES.....	10
4.3.1. <i>Dimensión de Talento Humano</i>	<i>10</i>
4.3.2. <i>Dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación</i>	<i>11</i>
4.3.3. <i>Dimensión de Gestión con Valores para Resultados</i>	<i>12</i>
4.3.4. <i>Dimensión de Evaluación de Resultados</i>	<i>12</i>
4.3.5. <i>Dimensión de Información y Comunicación</i>	<i>13</i>
4.3.6. <i>Dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación</i>	<i>13</i>
4.4. ACTIVIDADES DE CONTROL.....	13
4.4.1. <i>Dimensión de Talento Humano</i>	<i>14</i>
4.4.2. <i>Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación</i>	<i>15</i>
4.4.3. <i>Dimensión Gestión con Valores para Resultados</i>	<i>16</i>
4.5. COMPONENTE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.....	17
4.5.1. <i>Dimensión Talento Humano</i>	<i>17</i>
4.5.2. <i>Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación</i>	<i>17</i>
4.5.3. <i>Dimensión Gestión con Valores para Resultados</i>	<i>18</i>
4.5.4. <i>Dimensión de Evaluación de Resultados</i>	<i>19</i>
4.5.5. <i>Dimensión Información y Comunicación</i>	<i>20</i>
4.5.6. <i>Dimensión Gestión del Conocimiento y la Innovación</i>	<i>21</i>
4.6. COMPONENTE ACTIVIDADES DE MONITOREO	21
4.6.1. <i>Dimensión de Talento Humano</i>	<i>22</i>
4.6.2. <i>Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación</i>	<i>23</i>
4.6.3. <i>Dimensión Evaluación de Resultados</i>	<i>24</i>
4.6.4. <i>Dimensión Información y Comunicación</i>	<i>25</i>
4.6.5. <i>Dimensión Gestión del Conocimiento y la Innovación</i>	<i>26</i>
5. CONCLUSIONES.....	26
5.1. FORTALEZAS	26
5.2. DEBILIDADES	27
5.3. HALLAZGOS	28



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN

INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO

Código: ESG-FO-02

Versión: 01

Fecha de Emisión: 02 de agosto de
2018

Página 3 de 28

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: ESG-FO-02
	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN	Versión: 01
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 02 de agosto de 2018 Página 4 de 28

1. OBJETIVOS DEL SEGUIMIENTO

Determinar el estado del Control Interno en la Secretaría Distrital de la Mujer.

2. ALCANCE DEL SEGUIMIENTO

El presente seguimiento hace referencia al estado del Control Interno en la Secretaría Distrital de la Mujer, con ocasión de las acciones desarrolladas en la entidad durante el período julio – octubre de 2018, y que dan cuenta de la sostenibilidad del Sistema de Control Interno, el cual se desarrolla a través del Modelo Estándar de Control Interno, como se establece en el Manual Operativo del Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión, aprobado por el Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional.

3. CRITERIOS DEL SEGUIMIENTO

El presente informe responde a lo dispuesto en el Artículo 9º de la Ley 1474 de 2011 *“Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”*, en relación con la obligatoriedad que se asigna a la Oficina de Control Interno de 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.

Para tal fin, se tomaron como base los lineamientos contemplados en el Manual Operativo del Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión, aprobado por el Consejo de Gestión y Desempeño, en el marco de lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de septiembre de 2017.

Dicha norma describe el Modelo de la siguiente forma:

“El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio”.

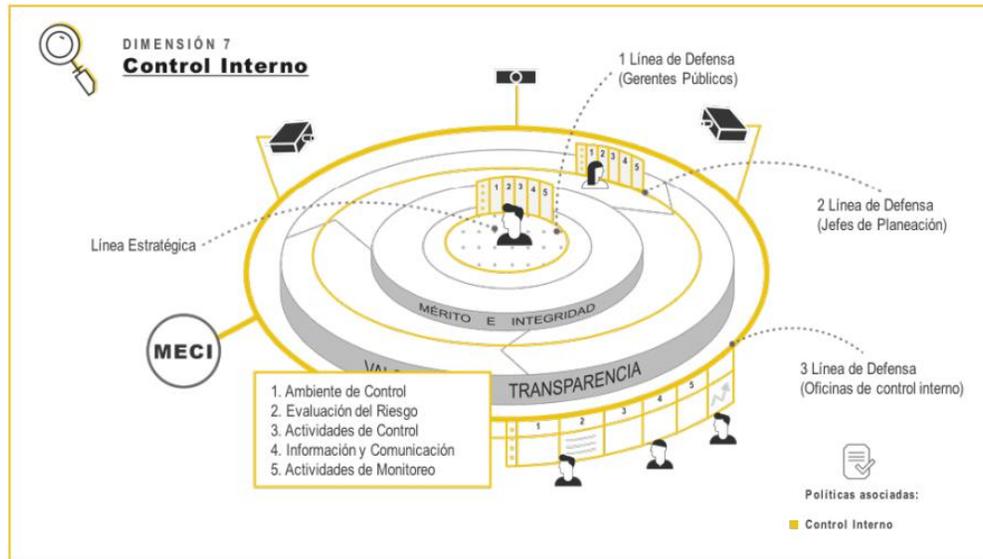
Este modelo opera a través de un esquema de siete (7) dimensiones, incorporando el ciclo de gestión PHVA (Planear – Hacer – Verificar – Actuar) por medio de las dimensiones de “Direccionamiento Estratégico y Planeación”, “Gestión con Valores para Resultados” y “Seguimiento y Evaluación”, y dando relevancia a cuatro temas de gran importancia a través de cuatro dimensiones transversales: la dimensión “Talento Humano” como **núcleo** del Modelo; la dimensión “Información y Comunicación” como elemento propio de una gestión pública moderna y democrática; la dimensión “Gestión del Conocimiento y la Innovación” como consecuencia del aprendizaje organizacional y la generación de valor público; y la dimensión “Control Interno”, como clave para asegurar razonablemente que las demás dimensiones de MIPG cumplan su propósito (Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional, 2017).

Esta última dimensión se implementa a través del Modelo Estándar de Control Interno (MECI), cuya nueva estructura se fundamenta en cinco componentes, a saber:

1. Ambiente de control.
2. Evaluación del riesgo.
3. Actividades de control.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: ESG-FO-02
	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN	Versión: 01
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 02 de agosto de 2018 Página 5 de 28

4. Información y comunicación.
5. Actividades de monitoreo



Fuente: Consejo de Gestión y Desempeño, 2017

Asimismo, el desarrollo de esta dimensión está acompañado del esquema de líneas de defensa¹, a través del cual se asignan y diferencian responsabilidades y roles, que permiten un acercamiento a la característica de transversal que tiene el Sistema de Control Interno en el marco de la gestión de la entidad.

4. RESULTADOS Y EVIDENCIAS RELACIONADAS

4.1. METODOLOGÍA

Si bien la Secretaría Distrital de la Mujer se encuentra en un periodo de transición en el que se realiza la armonización tanto del nuevo Sistema de Gestión (Decreto Nacional 1499 de 2017) con el Sistema Integrado de Gestión (Decretos Distritales 651 y 652 de 2011), como del MECI en su nueva versión, el informe se presentará respetando la nueva estructura planteada en el marco del MIPG (ver numeral 3. Criterios del seguimiento), con el propósito de acompañar dicha transición desde los roles de liderazgo estratégico y enfoque hacia la prevención asignados por la normatividad vigente a esta Oficina.

¹ El Sistema de Control Interno se desarrolla a través del Modelo Estándar de Control Interno (MECI), cuya estructura se fundamenta en cinco componentes: Ambiente de Control; Gestión de riesgos institucionales; Actividades de control; Información y comunicación; y Actividades de monitoreo. Dicha estructura está acompañada del esquema de líneas de defensa, que permite la asignación de responsabilidades para la gestión del riesgo y el control teniendo en cuenta lo siguiente: (i) Línea estratégica, conformada por la alta dirección y el equipo directivo; (ii) Primera Línea, conformada por los gerentes públicos y los líderes de proceso; (iii) Segunda Línea, conformada por servidores responsables de monitoreo y evaluación de controles y gestión del riesgo (jefes de planeación, supervisores e interventores de contratos o proyectos, comités de riesgos donde existan, comité de contratación, entre otros); y (iv) Tercera Línea, conformada por la oficina de control interno. (Consejo para la Gestión y el Desempeño; “Manual Operativo del Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión”; 2017).

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: ESG-FO-02
	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN	Versión: 01
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 02 de agosto de 2018 Página 6 de 28

De esta forma, teniendo en cuenta que *“MIPG se convierte en el referente de la gestión de las entidades a ser abordado por el Sistema de Control Interno, para que, a través del ejercicio del control se garantice de manera razonable el cumplimiento de sus objetivos y logro de sus resultados”* (resaltado fuera de texto) (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2017), el análisis se realizó tomando como base los cinco componentes del MECI (numerales 4.2 a 4.6 del presente informe), evidenciando su articulación con las diferentes dimensiones del MIPG. En la Tabla 1 se resume los cruces de productos identificados entre los componentes del MECI y las dimensiones del MIPG.

Tabla 1. Cruce de productos entre los Componentes del MECI y las Dimensiones del MIPG						
Dimensiones	Talento Humano	Direccionamiento	Gestión con Valores para Resultados	Evaluación de Resultados	Información y Comunicación	Gestión del Conocimiento e Innovación
COMPONENTES MECI		Estratégico y Planeación				
AMBIENTE DE CONTROL	X	X	X	N. A.	X	N. A.
GESTIÓN DE RIESGOS INSTITUCIONALES	X	X	X	X	X	X
ACTIVIDADES DE CONTROL	X	X	X	N. A.	N. A.	N. A.
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	X	X	X	X	X	X
ACTIVIDADES DE MONITOREO	X	X	N. A.	X	X	X

Para tal fin se tuvo en cuenta la siguiente información, correspondiente al período julio – octubre de 2018:

- Respuestas remitidas mediante correo electrónico el día 02 de noviembre de 2018 con ocasión a la solicitud de información realizada por la Oficina de Control Interno mediante radicado N° 3-2018-002015.
- Información entregada por la Dirección de Talento Humano en el marco de la auditoría al proceso de Gestión Humana realizada por la Oficina de Control Interno.
- Información verificada por la Oficina de Control Interno en el marco de la auditoría al proceso de Comunicación Estratégica.

Finalmente, en el numeral 5 se presentarán las principales conclusiones del seguimiento, discriminándolas en fortalezas y recomendaciones, tendientes a la articulación de las herramientas de gestión y control de la entidad, con el propósito de fortalecer el Sistema de Control Interno, en el marco de la misionalidad y objetivos de la Entidad y la nueva normatividad para el mejoramiento de la gestión y el desempeño institucional (Decreto 1499 de 2017).

4.2. COMPONENTE AMBIENTE DE CONTROL

Con el propósito de asegurar un ambiente de control que permita disponer de las condiciones mínimas para fortalecer el Sistema de Control Interno, en el Manual Operativo del Sistema de Gestión se establece, entre otros, como indispensable que:

- La alta dirección asuma la responsabilidad y el compromiso de establecer los niveles de responsabilidad y autoridad apropiados para la consecución de los objetivos del Sistema de Control Interno.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: ESG-FO-02
	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN	Versión: 01
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 02 de agosto de 2018 Página 7 de 28

- La gestión del talento humano tenga un carácter estratégico, de manera que todas sus actividades estén alineadas con los objetivos de la entidad y de esta manera contemplar directrices para la toma de decisiones en aquellos aspectos que tienen que ver con su responsabilidad frente al Sistema de Control Interno.
- Se tengan definidas y asignadas en personas idóneas las responsabilidades para la gestión de los riesgos y del control

Por tal motivo, a continuación se relacionan los principales avances en la materia.

4.2.1. Dimensión Talento Humano

Línea Estratégica / Primera Línea de Defensa

- Código de Integridad del Servicio Público. En concordancia con la articulación liderada por las directivas y el grupo de gestores de ética de la entidad, el 29 de octubre de 2018 fue aprobado el Código de Integridad de la Secretaría Distrital de la Mujer, del cual está en revisión el acto administrativo de adopción para posterior socialización y apropiación al interior de la entidad, de acuerdo con la programación establecida por la Dirección de Talento Humano al respecto.
- Gestión Estratégica de Talento Humano. Con ocasión de las actividades para la articulación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Sistema Integrado de Gestión, la entidad viene trabajando para incorporar los elementos de la Dimensión de Talento Humano que se dan desde MIPG e inicialmente a partir del Plan Estratégico Institucional, específicamente en su objetivo estratégico "*Consolidar la Secretaría Distrital de la Mujer como una entidad innovadora y eficiente, para contribuir con la garantía de derechos de las mujeres en el Distrito Capital*", incluyendo las actividades del plan de acción de talento humano como parte de su gestión estratégica mediante el desarrollo de las siguientes metas e indicadores formulados para la vigencia 2018:

META	INDICADOR
Desarrollar el Plan de Bienestar Social, estímulos e incentivos para motivar el desempeño y el compromiso de las servidoras y servidores, y contribuir al mejoramiento del clima laboral en la Entidad.	Plan de Bienestar Social e Incentivos, formulado y adoptado.
	Porcentaje de ejecución de las actividades de Bienestar previstas en la Resolución No. 0060 del 15 de febrero de 2018 - Plan de Bienestar Social
	Actividades complementarias al Plan de Bienestar Social.
	Informe anual de ejecución del Plan de Bienestar Social, elaborados.
Desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con el Decreto Nacional 1072 de 2015.	Plan anual de Trabajo (cronograma) de Seguridad y Salud en el Trabajo, formulado.
	Porcentaje de actividades descritas en el Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo, ejecutadas.
Desarrollar un Plan Institucional de Formación y Capacitación, para contribuir al desarrollo de competencias de las y los servidores públicos de la Secretaría Distrital de la Mujer	Plan Institucional de Formación y Capacitación, formulado y adoptado.
	Porcentaje de ejecución del Plan Institucional de Formación y Capacitación
	Informes de ejecución del Plan Institucional de Formación y Capacitación.
Evaluar el proyecto piloto de Teletrabajo implementado con las servidoras y servidores de la Entidad, de acuerdo con la Ley 1221 de 2008.	Informes de implementación de prueba piloto de teletrabajo.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: ESG-FO-02
	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN	Versión: 01
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 02 de agosto de 2018 Página 8 de 28

META	INDICADOR
Actualizar los procedimientos y formatos del Sistema Integrado de Gestión correspondientes al proceso Gestión del Talento Humano.	Porcentaje de documentos SIG del proceso Gestión del Talento Humano actualizados.

4.2.2. Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación

Línea Estratégica / Primera Línea de Defensa

- Plan Anticorrupción y Atención a la Ciudadanía (PAAC). La Secretaría Distrital de la Mujer tiene publicado y disponible para consulta en el link: <http://www.sdmuje.gov.co/sector-mujer/rendicion-de-cuentas/plan-anticorrupcion> (página web de la entidad) el plan anticorrupción y de atención a la ciudadanía aprobado para la vigencia 2018, de conformidad con lo establecido en la guía "Estrategias para la construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano V2".

Para el período comprendido entre julio y noviembre de 2018, se realizó el segundo seguimiento con corte 31 de agosto de 2018 por parte de la Oficina de Control Interno, el cual fue publicado en la página Web de la Entidad de la siguiente forma:

Seguimiento al Plan Anticorrupción y de Atención a la Ciudadanía: http://www.sdmuje.gov.co/images/pdf/control_interno/Seguimiento%20PAAC%20Abril%202018.pdf

Seguimiento a los riesgos de corrupción: http://www.sdmuje.gov.co/images/pdf/control_interno/Seguimiento%20Riesgos%20de%20Corrupci%C3%B3n%20SDMujer.pdf

Con ocasión del seguimiento realizado al PAAC, en sesión de Comité Directivo del 5 de octubre 2018 fueron socializados los resultados del seguimiento donde se dieron a conocer recomendaciones acordes con lo evidenciado.

Segunda Línea de Defensa

Planes Operativos Anuales y Planes de Acción. La Secretaría Distrital de la Mujer cuenta con Planes de Acción, a través de los cuales se desarrollan los siete (7) proyectos de inversión de la Entidad, y Planes Operativos, a través de los cuales se desarrollan las actividades propias de cada uno de sus dieciocho (18) procesos. Dichas herramientas son formuladas para cada vigencia, para lo cual se definieron lineamientos y cronograma para su formulación, actualización y seguimiento trimestral durante la vigencia 2018.

Por lo anterior, y con el propósito de dar utilidad a las herramientas dispuestas para el seguimiento de dichos planes, desde el mes de septiembre 2018 se han dado capacitaciones con cada una de las dependencias para la implementación del módulo de indicadores del aplicativo del Sistema Integrado de Gestión LUCHA y descentralizar la información para que cada dependencia pueda formular, reportar y hacer seguimiento de sus indicadores; dichas capacitaciones se han realizado para que la herramienta sea utilizada de manera formal a partir de la vigencia 2019.

Adicionalmente, con el propósito de dar cumplimiento al Decreto Nacional 612 de 2018 "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: ESG-FO-02
	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN	Versión: 01
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 02 de agosto de 2018 Página 9 de 28

entidades del Estado", la Entidad desarrolla mesas de trabajo que faciliten la actualización y unificación de los Planes Operativos, en el marco de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

4.2.3. Dimensión Gestión con Valores para Resultados

Primera Línea de Defensa / Segunda Línea de Defensa

- Despliegue del modelo de operación por procesos (cadena de valor, caracterización de procesos). A partir de la aprobación del mapa de procesos de la Entidad, desde la Oficina Asesora de Planeación actualmente se está realizando el acompañamiento para la elaboración y actualización de caracterizaciones, procedimientos, formatos y demás documentos de los procesos que correspondan, acorde con el nuevo mapa de procesos. En este sentido, para el periodo de julio – octubre, se realizó actualización y/o elaboración de 59 documentos de acuerdo a la necesidad de los procesos “Territorialización de la Política Pública”, “Prevención y Atención Integral a Mujeres Víctimas de Violencia”, “Atención Sociojurídica a Mujeres del Distrito”, “Gestión Financiera”, “Gestión Contractual”, “Direccionamiento Estratégico”, “Evaluación y Seguimiento a la Gestión”, “Comunicación Estratégica”, “Gestión de Talento Humano” y “Gestión del Conocimiento”, así:

Tipo de documento	Actualización	Creación
Caracterización	2	1
Manual	2	2
Instructivo	1	3
Procedimiento	3	4
Formato	23	18
Total	31	28

- Plan de Participación Ciudadana. Con ocasión de la Resolución Interna N° 274 del 20 de junio de 2018 por la cual se adopta el Plan Institucional de Participación Ciudadana de la Mujeres en la Secretaría Distrital de la Mujer; el cual, cuenta con un cronograma de actividades relacionadas con la implementación de dicho plan presentando para el periodo de julio – octubre las siguientes:
 - ✓ Proceso de información sobre presupuestos sensibles al género
 - ✓ Sesión de trabajo sobre control social realizada en articulación con la Veeduría Distrital.
 - ✓ Encuentro distrital denominado "Con seguridad, mujeres vivas", en el cual participaron 40 mujeres del Consejo Consultivo.
 - ✓ Encuentro sobre “Fortalecimiento de la incidencia en los POAI 2019 y socialización de la agenda POT de las Mujeres”.
 - ✓ Actualización permanente de la página web de la entidad y todo lo relacionado con Consejo Consultivo de Mujeres y espacios de participación.
 - ✓ Difusión a través de los canales de comunicación internos y externos (página web, redes sociales, boletina informativa, entre otros), de las distintas convocatorias dirigidas a las ciudadanas, usuarias y grupos de interés en diversas temáticas.
 - ✓ Actualización del calendario de eventos que se realizan desde los espacios de las Casa de Igual y Oportunidad para las Mujeres.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: ESG-FO-02
	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN	Versión: 01
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 02 de agosto de 2018 Página 10 de 28

4.2.4 Dimensión Información y Comunicación

Línea Estratégica / Primera Línea de Defensa

Definición de políticas de comunicación externa e interna. La Secretaría Distrital de la Mujer, con el propósito de establecer directrices que faciliten la divulgación de información hacia los grupos de interés en cuanto a la gestión desarrollada por la Secretaria, en especial en el marco del fortalecimiento de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, cuenta con la "Estrategia de Comunicación" en su versión 2 documento que contiene lineamientos para establecer las condiciones de comunicación externa e interna, espacios de participación a los cuales llega la Entidad. Asimismo, se tienen procedimientos como "Comunicación interna", "Cubrimiento de eventos", "Administración de contenidos", "Diseño de piezas gráficas y material comunicativo", entre otros, los cuales definen políticas de operación orientados al fortalecimiento de la información que es divulgada a la ciudadanía.

De esta forma, en el marco de la Meta 190 Plan de Desarrollo Distrital "*Una campaña de promoción de cero tolerancia institucional y social a las violencias perpetradas contra niñas, adolescentes y jóvenes*" con corte a septiembre se cuenta con un acumulado entre publicaciones, notas, eventos, entre otros realizados a nivel interno y externo así: 477 publicaciones en Facebook, 18.338 seguidores en esa red social, 965 publicaciones en Twitter con 12529 seguidores, 56 notas periodísticas publicadas en la página web, 161 boletinas, 342 fotografías, se acompañaron 82 eventos, se elaboraron 134 piezas gráficas de comunicación interna, 35 talleres en Facebook, y 14 acciones de sensibilización hacia servidores del Distrito, 1.539 piezas gráficas diseñadas y 324 videos realizados editados y publicados.

4.3. COMPONENTE GESTIÓN DE RIESGOS INSTITUCIONALES

De conformidad con el Manual Operativo del Sistema de Gestión, este componente hace referencia al ejercicio que permite identificar, evaluar y gestionar eventos potenciales, tanto internos como externos, que puedan afectar el logro de los objetivos institucionales. A continuación se presentan los principales avances de la Entidad en este tema.

4.3.1. Dimensión de Talento Humano

Segunda Línea de Defensa

Mapa de Riesgos del proceso "Gestión del Talento Humano". En cumplimiento de la política institucional de la gestión del riesgo, la Dirección de Talento Humano tiene identificado los siguientes riesgos:

Riesgo	Impacto	Probabilidad
Incumplimiento de metas	Menor	Posible
Realizar nombramientos en vacantes de la planta de personal de la SDMujer, sin que cumpla la totalidad de los requisitos exigidos por la normatividad vigente.	Moderado	Raro
Personal sin afiliación al SGSS	Moderado	Improbable
Entrega inoportuna de la nomina	Moderado	Raro
Extravío de documentos de Historias Laborales	Moderado	Posible

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: ESG-FO-02
	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN	Versión: 01
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 02 de agosto de 2018 Página 11 de 28

En este sentido, el proceso ha realizado las actividades de monitoreo correspondientes, en cuanto a la aplicación de sus controles y la revisión de efectividad de los mismos.

4.3.2. Dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación

Línea Estratégica / Primera Línea de Defensa

- Política de Administración de Riesgos. La política de administración de riesgos de la Secretaría Distrital de la Mujer está incluida en el Manual de Gestión de Riesgos V1, adoptado mediante Resolución Interna N° 0265 de 2017 y Resolución Interna N° 0435 de 2017. No obstante, se ha identificado la necesidad de actualizar la política, incluyendo orientaciones específicas para la construcción de planes de tratamiento de riesgo, que incluyan acciones preventivas, así como la definición de niveles de aceptación del riesgo, con el propósito de fortalecer el proceso de mitigación del riesgo.
- Caracterización de usuarios y partes interesadas. La Secretaría Distrital de la Mujer cuenta con la caracterización de las usuarias de la Entidad, documento que se elaboró desde el proceso de Participación Ciudadana y Corresponsabilidad, y que hace parte de los documentos soporte del Plan Institucional de Participación Ciudadana de la Mujeres 2018, anexo a la Resolución Interna N° 274 de 2018 "por medio de la cual se adopta el Plan Institucional de Participación Ciudadana de las Mujeres 2018 y se dictan otras disposiciones".

Adicionalmente, el 12 de julio 2018 se dieron a conocer los resultados de la caracterización de personas que realizan actividades sexuales pagadas en contextos de prostitución acorde con la ficha técnica (Imagen N° 1), que tiene por objeto dar cuenta de las características de las personas que realizan actividades sexuales pagadas, ASP, a partir de la identificación y el análisis de sus perfiles sociodemográficos, sus condiciones de calidad de vida y en las que se desarrollan tales actividades en la ciudad, para facilitar la toma de decisiones de la Administración distrital sobre la garantía de derechos de esta población.

Imagen N° 1. Ficha caracterización ASP

Ficha técnica	
Periodo de recolección	Octubre-diciembre 2017
Lugar de recolección	Zona urbana de Bogotá
Población objetivo	Personas que realizan actividades sexuales pagadas en contextos de prostitución en la ciudad de Bogotá y que están ubicadas en establecimientos o calle.
Población objetivo estimada	7.094 personas
Población de puntos de contacto	285
Metodología muestral	Muestreo probabilístico estratificado multietápico de conglomerados
Metodología de aplicación	Entrevista directa
Tipo de instrumento aplicado	Encuesta semiestructurada
Muestra de puntos de contacto	186
Muestra (entrevistas efectivas)	2.758 personas
Confiability	95%
Error de muestreo	Para estimaciones del 35% con respecto al total, el error de muestreo es del 3,00%. Estimaciones inferiores al 5% tendrán errores superiores al 10% y deberán utilizarse con cuidado.

Fuente: Observatorio de Mujeres y Equidad de Género – OMEG

- Contexto externo e interno. La Secretaría Distrital de la Mujer no cuenta con un único documento que dé cuenta de su contexto externo e interno, y que sirva como insumo para la identificación de riesgos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: ESG-FO-02
	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN	Versión: 01
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 02 de agosto de 2018 Página 12 de 28

- **Capacidad Institucional.** La Secretaría Distrital de la Mujer no cuenta con un único documento que dé cuenta de sus características en materia de recursos financieros, tecnológicos, físicos y humanos, en relación con sus requerimientos para garantizar el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.

Primera Línea de Defensa / Segunda Línea de Defensa

Mapa de Riesgos. La Secretaría Distrital de la Mujer cuenta con los correspondientes mapas de riesgos de gestión y de corrupción. El mapa de riesgos de corrupción se encuentra publicado y disponible para consulta en sus diferentes versiones en el link www.sdmujer.gov.co/sector-mujer/rendicion-de-cuentas/plan-anticorrupcion; por otra parte, tanto el mapa de riesgos de gestión como el de corrupción se encuentran incluidos en el aplicativo del Sistema Integrado de Gestión - LUCHA.

Por otra parte, y con ocasión del seguimiento realizado por la Oficina de Control Interno a la Gestión del Riesgo de la SDMujer con énfasis en la valoración de controles, donde como resultado de dicho seguimiento se presentó un informe por proceso, donde se consignaron las observaciones pertinentes, con el propósito de contribuir al fortalecimiento de la gestión de la entidad y al cumplimiento de su misionalidad y objetivos estratégicos; para lo cual los procesos han venido identificando la necesidad de realizar la actualización a sus riesgos.

4.3.3. Dimensión de Gestión con Valores para Resultados

Línea Estratégica y Primera Línea de Defensa

Responsabilidad en materia de Gestión del Riesgo. Al interior del "Manual de Gestión del Riesgo V1" y del procedimiento de "Administración del riesgo V2", se encuentran documentadas las responsabilidades asociadas a la gestión del riesgo en la Secretaría Distrital de la Mujer, para los diferentes niveles jerárquicos presentes en la Entidad, en articulación con el respectivo Manual de Funciones.

Primera Línea de Defensa / Segunda Línea de Defensa

Implementación de controles, planes de tratamiento y acciones preventivas. Los procesos han implementado los controles establecidos para gestionar sus riesgos de acuerdo con lo identificado en el Mapa de riesgos de gestión y de corrupción. La entidad adelanta ejercicios de revisión, actualización e identificación de riesgos, con el propósito de establecer planes de tratamiento e identificar acciones preventivas, acorde con las observaciones y recomendaciones realizadas por la Oficina de Control Interno con ocasión del seguimiento realizado a la Gestión del Riesgo de la entidad.

4.3.4. Dimensión de Evaluación de Resultados

Línea Estratégica y Primera Línea de Defensa

Seguimiento periódico a la Gestión del Riesgo. Para los riesgos de cada proceso de la Secretaría Distrital de la Mujer, se desarrolló el correspondiente seguimiento y monitoreo, en el marco del Manual de Gestión del Riesgo, la Política de administración de riesgos y la Guía del DAFP, ejercicio que incluyó la revisión y análisis del estado del Mapa de Riesgos de Corrupción, en el marco del seguimiento al Plan Anticorrupción y de Atención a la Ciudadanía con corte a agosto 2018.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: ESG-FO-02
	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN	Versión: 01
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 02 de agosto de 2018 Página 13 de 28

Segunda Línea de Defensa

Monitoreo a la Gestión del Riesgo. Las responsables de los procesos de la Secretaría Distrital de la Mujer han realizado el monitoreo a sus riesgos, y se está dando aplicación de los controles establecidos por estos; asimismo se desarrollan los ajustes pertinentes, de conformidad con la evaluación realizada por la Oficina de Control Interno, las asesorías de la Oficina Asesora de Planeación, y el ejercicio de autocontrol correspondiente por parte de cada proceso.

Adicionalmente, en comité operativo SIG realizado el 29 de agosto de 2018 se dieron recomendaciones generales a tener en cuenta para la actualización de los riesgos, establecimiento del contexto, análisis, evaluación, monitoreo y revisión de los mismos.

4.3.5. Dimensión de Información y Comunicación

Primera Línea de Defensa / Segunda Línea de Defensa

Comunicación del mapa de riesgos, plan de tratamiento y seguimiento realizado. Con ocasión al mapa de riesgos de la Entidad los líderes de proceso efectuaron la verificación y aprobación de los riesgos de corrupción para realizar la publicación en su versión 4 del 31 de agosto de 2018, la cual se encuentra disponible para consulta en la página web: <http://www.sdmujer.gov.co/sector-mujer/rendicion-de-cuentas/plan-anticorrupcion>, adicionalmente en el mes de agosto de la vigencia en el marco del comité operativo de enlaces del sistema de gestión con los delegados de cada una de las dependencias de la entidad se abordó el tema relacionados con la gestión del riesgo en el marco de la metodología planteada por el Departamento Administrativa de la Función pública - DAFP en cuanto a la identificación y valoración de riesgos, así como la determinación de controles para mitigar la materialización de los riesgos.

4.3.6. Dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación

Segunda Línea de Defensa

Monitoreo, Seguimiento y Trazabilidad de la Gestión del Riesgo. La Secretaria Distrital de la Mujer con el propósito de facilitar el monitoreo, seguimiento y trazabilidad a la gestión de riesgos, cuenta con el aplicativo del Sistema Integrado de Gestión (LUCHA), herramienta la cual permite la consulta de históricos, así como el monitoreo que efectúan los líderes de los procesos como parte del autocontrol que ejercen orientado hacia la mejora continua.

4.4. ACTIVIDADES DE CONTROL

Este componente implica la implementación de controles sobre las actividades diarias de los procesos institucionales, así como de mecanismos para dar tratamiento a los riesgos, lo cual se refleja principalmente en la determinación e implementación de políticas de operación establecidas en procedimientos y otros instrumentos dispuestos para tal fin, y en la definición de roles de cada una de las instancias que participan en la formulación y ejecución de las acciones, métodos y procedimientos de control y de administración del riesgo. Lo anterior con el propósito de garantizar un adecuado desarrollo de las actividades a cargo de la entidad, tendientes a consolidar una gestión eficiente. Los avances en este componente se presentan a continuación.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: ESG-FO-02
	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN	Versión: 01
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 02 de agosto de 2018 Página 14 de 28

4.4.1. Dimensión de Talento Humano

Segunda Línea de Defensa

- Políticas de Operación del Talento Humano. Como contribución al desarrollo de las diferentes directrices que se imparten en materia de gestión del talento humano, la entidad cuenta con actividades de control identificadas en las políticas de operación donde se definen los parámetros necesarios para ejecutar los procesos y/o actividades en cumplimiento de los planes, programas y proyectos definidos por la alta dirección en relación con el talento humano; para ello el proceso cuenta con 8 procedimientos los cuales hacen parte integral de la caracterización de dicho proceso y al mismo tiempo, son utilizadas como herramienta fundamental para el tratamiento de los riesgos formulados.
- Gestión Estratégica del Talento Humano Vigencia 2018. En el marco de los lineamientos establecidos desde el Manual Operativo del Sistema de Gestión - MIPG, se hace necesario realizar un diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano en la Secretaría Distrital de la Mujer para así llegar a emprender acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano. Dicho diagnóstico no se ha iniciado aún dado que se están realizando los ajustes correspondientes a la caracterización y el mapa de riesgos del proceso. Culminada esta labor se tiene contemplado incorporar el instrumento de diagnóstico que ofrece la caja de herramientas de implementación de Modelo Integrado de Gestión y Planeación, y así determinar el nivel de madurez de la GETH.
- Plan de Bienestar e Incentivos. Con ocasión de la aprobación del Plan de Bienestar de la entidad mediante Resolución Interna N° 0060 de 2018 y la programación de actividades previstas para la vigencia 2018, lo que corresponde al periodo de julio a octubre se desarrollaron las siguientes actividades:

Actividad	N° participantes
Día de autocuidado	28
Mundialito (bolos, stop)	35
Charla de finanzas personales	9
Feria de pensiones	60
Jornada de spa	34
Charla de uso de sala amiga lactante	4
Terapia corporal	31
La tarde es nuestra – Dirección de Derechos y Diseño de Política	29
TOTAL	230

Fuente: Dirección de Talento Humano

En este sentido, y con ocasión de las actividades desarrolladas para el periodo del presente informe se contó con la participación de 230 servidoras y servidores, el cual presenta un avance para el periodo del 25 % y un acumulado general con corte a septiembre del 67 %, el cual es reportado a través del Plan Operativo Anual.

- Plan Institucional de Formación y Capacitación. Teniendo en cuenta la Resolución Interna N° 059 de 2018 por medio de la cual se adoptó el Plan Institucional de Formación y Capacitación para la Entidad, fueron desarrolladas las siguientes actividades:

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: ESG-FO-02
	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN	Versión: 01
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 02 de agosto de 2018 Página 15 de 28

Tema	N° participantes
Capacitación virtual "Conceptos básicos de género, Marco internacional para la igualdad de género, y Promoción de la igualdad de género en el sistema de la ONU MUJERES"	12
Capacitación en herramientas ofimáticas	25
Ley general de archivos "Obligatoriedad de la conformación de los archivos públicos"	156
Contratación Estatal	5
TOTAL	198

Fuente: Dirección de Talento Humano

En relación a las actividades desarrolladas en temas de formación y capacitación se contó con la participación de 198 servidoras y servidores, presentando un avance en su ejecución del 25%, y un acumulado general con corte a septiembre del 61 %, información que es reportada a través del Plan Operativo Anual.

- Jornadas de Inducción. Para el periodo de julio – octubre 2018 se realizaron dos (2) jornadas de inducción y reinducción en las temáticas correspondientes de acuerdo con los requerimientos de las dependencias:
 - ✓ Dirección de Gestión del Conocimiento, 22 de agosto de 2018 con la participación de 15 servidoras(es).
 - ✓ Dirección de Eliminación de Violencias contra las Mujeres, 5 de septiembre de 2018 con la participación de 17 servidoras(es).
- Seguridad y Salud en el Trabajo. En el marco del plan de trabajo elaborado para las actividades relacionadas son seguridad y salud en el trabajo para el periodo de julio – octubre fueron realizadas jornadas de inducción y reinducción, capacitación en riesgos laborales, socializaciones internas realizadas por medio de la Boletina, exámenes médicos ocupacionales, entre otros; para lo cual presenta un avance de ejecución con corte a septiembre del 27% y un acumulado para la vigencia 2018 del 71%.

4.4.2. Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación

Línea Estratégica / Primera Línea de Defensa

- Plan Institucional de Gestión Ambiental (PIGA). La Secretaría Distrital de la Mujer cuenta con el PIGA 2016 –2020, concertado con la Secretaría Distrital de Ambiente en fecha 13 de diciembre de 2016. Este documento fue actualizado el 30 de julio 2018 con ocasión de los cambios de sedes de las Casas de Igualdad y Oportunidad para las Mujeres CIOM y Casa de Todas, adicionalmente fue actualizada la normatividad y ajustes del plan de acción.

Teniendo en cuenta lo anterior, se realizó el seguimiento del primer semestre de la vigencia 2018 con relación a las actividades programadas en el plan de acción PIGA; los resultados de dicho seguimiento fueron socializados en comité directivo en sesión del 16 de julio 2018. Por otra parte, el 26 y 27 de agosto la Secretaría Distrital de Ambiente realizó visita de evaluación y control del PIGA, para lo cual la SDMujer obtuvo un resultado del 88.8% en su implementación, estos resultados fueron dados a conocer en sesión del comité coordinador del sistema integrado de gestión del 13 de septiembre de 2018.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</p>	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: ESG-FO-02
	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN	Versión: 01
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 02 de agosto de 2018 Página 16 de 28

- Política de Eficiencia Administrativa y "Cero Papel". La Secretaría Distrital de la Mujer a través de la Resolución 278 del 22 de junio realizó la construcción y adopción de la Política de Eficiencia Administrativa y "Cero Papel", dando implementación del Plan de Gestión para el Uso Eficiente y Ahorro del Papel. Este documento, contiene un plan de trabajo para la implementación de la política, donde para el periodo de julio – octubre se han venido realizando socializaciones en las Casas de Igualdad y Oportunidad para las mujeres y en reunión de enlaces SIG del 24 de octubre de 2018.
- Política Presupuestal. El 17 de agosto de 2018 fue emitida la Circular Interna N° 011 de 2018 “Medidas para el cumplimiento de los principios de anualidad presupuestal y planeación contractual” documento que contiene recomendaciones en materia contractual, esto en atención a los lineamientos dados desde la Secretaria Distrital de Hacienda en la materia.

4.4.3. Dimensión Gestión con Valores para Resultados

Primera Línea de Defensa / Segunda Línea de Defensa

- Mecanismos para Mejorar la Atención a la Ciudadanía. Como parte de los mecanismos dispuestos por la entidad para mejorar la atención, durante el periodo de julio a octubre se realizaron las siguientes actividades:
 - ✓ Seguimiento permanente a las PQRS, a través del Sistema Distrital de Quejas y Soluciones SDQS “Bogotá te Escucha”.
 - ✓ Difusión de temas relacionados con atención a la ciudadanía, (tiempo de respuesta PQRS, canales de atención, manual de atención a la ciudadanía, entre otros).
 - ✓ Participación en las ferias de servicio Supercade lideradas desde la Subsecretaría de Servicio a la Ciudadanía de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá.
 - ✓ Actualización mensual en la "Guía de Trámites y Servicios", para entregar información oportuna y actualizada a la ciudadanía.
- Racionalización de Trámites. La Secretaría Distrital de la Mujer realizó la racionalización de los siguientes servicios: “Orientación psicosocial”, “orientación, asesoría e intervención socio jurídica”, y, “acogida y protección a mujeres víctimas de violencia con medida de protección en casa refugio”. Dicha racionalización es de tipo tecnológico, y se basó en el desarrollo del aplicativo SIMISIONAL como herramienta de control y seguimiento de la ciudadanía que es atendida por la Secretaria Distrital de la Mujer a través de sus puntos de atención (Casas de Igualdad y Oportunidad para las Mujeres CIOM), mejorando la atención en términos de seguimiento de los casos atendidos, así como de evitar la revictimización de las usuarias, en la medida de que sólo una vez deben brindar sus datos e informar los hechos victimizantes.

Para el periodo de julio – octubre se realizó la actualización de la mejora de los servicios Orientación, asesoría e intervención jurídica y Orientación Psicosocial en el Sistema Único de Información de Trámites – SUIT-.

- Caracterización de Servicios. Los servicios “Orientación psicosocial”, “orientación, asesoría e intervención socio jurídica”, y, “acogida y protección a mujeres víctimas de violencia con medida de protección en casa refugio”, que presta la Secretaría Distrital de la Mujer, se encuentran registrados en el SUIT, donde se brinda información respecto de la descripción del servicio, puntos de atención, pasos para acceder al servicio. Sin embargo, los demás servicios que se prestan en las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, Casas de Todas y los correspondientes al Observatorio de Mujer y Equidad de Género no se encuentran caracterizados

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: ESG-FO-02
	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN	Versión: 01
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 02 de agosto de 2018 Página 17 de 28

- **Prestación del Servicio.** La Secretaría Distrital de la Mujer, acorde con sus políticas de operación, aplica la encuesta de satisfacción a las usuarias que voluntariamente acepten diligenciarla, con el propósito de establecer la percepción sobre los servicios prestados en las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres. Estas encuestas son consolidadas para realizar un informe trimestral de los resultados obtenidos producto de la aplicación del mecanismo de medición; información que se encuentra disponible para consulta en la página web de la entidad en el siguiente link: <http://www.sdmujer.gov.co/inicio/1373-InformeEncuestas%20de%20evaluaci%C3%B3n%202018> donde se encuentran los informes del primer, segundo y tercer trimestre de la vigencia 2018.
- **Austeridad del Gasto y Eficiencia.** La Secretaría Distrital de la Mujer, en cumplimiento de la normatividad vigente realiza el seguimiento mensual (a través de informes mensuales) a los gastos realizados en servicios públicos, Internet, Telefonía Móvil, impresos y publicaciones, fotocopias y papel, suscripciones a publicaciones, uso del parque automotor, consumo de combustibles, y reparación y/o mantenimiento locativo. Asimismo, se mantienen medidas para controlar el pago de horas extras, y las contrataciones que realiza la Entidad se encuentran acorde con lo establecido en el Plan Anual de Adquisiciones aprobado.

4.5. COMPONENTE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Este componente verifica que las políticas, directrices y mecanismos de consecución, captura, procesamiento y generación de datos dentro y en el entorno de la Entidad, satisfagan la necesidad de divulgar los resultados, de mostrar mejoras en la gestión administrativa y procurar que la información y la comunicación de la Entidad y de cada proceso sea adecuada a las necesidades específicas de los grupos de interés, garantizando un adecuado desarrollo del control de la información y la comunicación. A continuación, se toman las dimensiones del MIPG desde donde se evidencian los diferentes avances que se han llevado a cabo durante el periodo evaluado en el presente informe en cuanto al desarrollo del componente de información y comunicación para la entidad.

4.5.1. Dimensión Talento Humano

Segunda Línea de Defensa

La Dirección de Talento Humano de la Secretaría Distrital de la Mujer realizó un proceso de socialización, tanto de los diferentes Planes construidos (Plan Institucional de Formación y Capacitación vigencia 2017 y vigencia 2018 y el Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2017 y vigencia 2018), como del Plan de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo (SSST), con el apoyo del proceso de "Comunicación Estratégica", mediante los canales de comunicación interna como correos masivos y boletina, además de fortalecer la socialización de dichos planes a través de las acciones que viene realizando COPASST. Con esta tarea se busca dar a conocer a las funcionarias y funcionarios de la entidad todas las actividades que en materia de talento humano y bienestar se vienen realizando.

4.5.2. Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación

Línea Estratégica y Primera línea de Defensa

Los productos asociados a esta dimensión, para la primera línea de defensa están dados por los lineamientos institucionales que se tienen para la administración y la presentación de la información tanto física como electrónica que maneja la entidad para la gestión de sus procesos.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</p>	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: ESG-FO-02
	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN	Versión: 01
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 02 de agosto de 2018 Página 18 de 28

- Programa de Gestión Documental (PGD) y Plan Institucional de Gestión Documental y Archivo (PINAR). La Secretaría Distrital de la Mujer cuenta con el PGD y el PINAR aprobados en el marco del Comité SIG del 13 de diciembre de 2017. Adicionalmente, el 13 de septiembre de 2018 en sesión del Comité del SIG se aprobó la tercera versión del Programa de Gestión Documental así como la Política de Gestión Documental.
- Plan Estratégico de Tecnología de la Información (PETI). Durante el período marzo – julio de 2018, la Secretaría Distrital de la Mujer realizó la actualización del PETI (aprobado inicialmente en el Comité Directivo del Sistema Integrado de Gestión del 13 de diciembre de 2017) frente a los lineamientos establecidos por Gobierno Digital, dándole mayor importancia con respecto al marco de referencia de arquitectura empresarial para la gestión de TI del Estado. También se definió, documentó y oficializó la metodología ágil para el desarrollo de sistemas de información de la entidad, adaptando los lineamientos de gobierno digital y las mejores prácticas para desarrollar software de manera segura.
- Índice de transparencia de Bogotá - ITB. Como parte de los resultados obtenidos en la medición del índice de transparencia, se destaca que la Secretaria Distrital de la Mujer obtuvo la tercera mejor calificación entre las Entidades del Distrito evaluadas, evidenciando el compromiso de la entidad con el propósito contribuir en la lucha contra la corrupción a partir de un enfoque de prevención y aportar en la identificación de riesgos en los tres factores de evaluación como: visibilidad, institucionalidad, control y sanción. El evento en el que se entregaron los resultados fue realizado el 26 de abril de 2018.

Lineamientos de manejo y presentación de la información (confiabilidad, integridad, disponibilidad, oportunidad, confidencialidad): Programa de Gestión Documental (PGD); Plan Institucional de Gestión Documental y Archivo (PINAR).

4.5.3. Dimensión Gestión con Valores para Resultados

Segunda Línea de Defensa

- Ejecución del Programa de Gestión Documental (PGD) y del Plan Institucional de Gestión Documental y Archivo (PINAR). En el marco de la Resolución 299 de 29 de junio de 2018 por la cual la entidad adoptó las TRD se han venido realizando sensibilizaciones con las dependencias de la Entidad para la implementación de las Tablas de Retención Documental y demás actividades relacionadas en materia documental.

Adicionalmente fue elaborado y oficializado el Modelo de Requisito de Documento Electrónico para definir los requisitos mínimos orientados a normalizar los procesos de gestión documental que contribuyan a la adecuada creación, conservación, acceso, seguridad y control de los documentos que evidencian la gestión de la entidad en cumplimiento de la misionalidad de la entidad.

- Implementación del Plan Estratégico de Tecnología de la Información. Para la segunda línea de defensa se viene desarrollando la implementación de plan PETI como sustento para la gestión del conocimiento dándole prioridad a los tres (3) habilitadores transversales (arquitectura, seguridad y privacidad y servicios digitales), con el ánimo de facilitar el intercambio y acceso a la información, aplicando los lineamientos dados desde la primera línea de defensa para el manejo y presentación de la información.

Por otra parte, se elaboraron los siguientes documentos: GT-PR-08 Gestión de cambios de Tecnologías de la

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: ESG-FO-02
	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN	Versión: 01
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 02 de agosto de 2018 Página 19 de 28

Información fecha de emisión 30 de julio 2018; en relación al catálogo de servicios de tecnologías de la información se elaboró el documento preliminar para aprobación de la Alta Consejería Distrital de TIC en cumplimiento de la Circular 020 de 2018 expedida dicha entidad; asimismo se realizó la actualización de la matriz de riesgos del proceso de Gestión Tecnológica de acuerdo con la metodología utilizada por la SDMujer.

- Operación del Observatorio de Mujer y Equidad de Género (OMEG). La Secretaría Distrital de la Mujer cuenta con el OMEG, que "busca identificar, describir y analizar la situación, posición o condiciones de las mujeres que habitan en el Distrito Capital con el fin de generar conocimiento estratégico y difundirlo entre el público en general y entre las instancias y autoridades corresponsables con la garantía de sus derechos" (<http://omeg.sdmujer.gov.co/OMEG/>). En este sentido, se realizan las gestiones pertinentes para mantener y ampliar la disponibilidad de información editorial que dan cuenta de la situación de las mujeres en relación con sus derechos, establecer alianzas estratégicas de la Secretaría entorno a un proceso de posicionamiento y reconocimiento tanto a nivel local como internacional en pro de avanzar en equidad de género, contar con una batería de indicadores monitoreada, actualizada y en proceso de mejoramiento continuo.

4.5.4. Dimensión de Evaluación de Resultados

Línea Estratégica y Primera Línea de Defensa

Análisis de Información para el Fortalecimiento de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género. La Secretaría Distrital de la Mujer, a través de la Información Editorial del Observatorio de Mujer y Equidad de Género (OMEG), realiza análisis de información, estadísticas y datos que permitan identificar cifras reales sobre problemáticas y/o situaciones de vulnerabilidad en las mujeres, con el propósito de soportar las decisiones y líneas de intervención de política pública. Durante el período julio – octubre se realizaron las siguientes publicaciones acorde con los contenidos del observatorio así:

Infomujeres

- ✓ Brecha de ingresos, un obstáculo para alcanzar el trabajo digno en igualdad de condiciones, 19 de julio 2018.
- ✓ Consumo cultural de las mujeres en Bogotá, 19 de julio 2018.
- ✓ Uso y apropiación de las tecnologías de la información y comunicación TIC en Bogotá, 30 de agosto 2018.

Infografías

- ✓ Valoración del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, 9 de julio 2018.
- ✓ Contexto de la violencia sexual contra mujeres y niñas, 19 de julio 2018.
- ✓ Las docentes en Bogotá y derecho a la educación, 19 de julio 2018.
- ✓ El empleo 2017 en la capital y el derecho al trabajo, 19 de julio 2018.
- ✓ A propósito de los 12 años de la sentencia C-335 y la IVE, 19 de julio 2018.
- ✓ Violencia contra las mujeres, 19 de julio 2018.
- ✓ Salud de las mujeres, 19 de julio 2018.
- ✓ Comportamiento de las violencias en Bogotá, 15 de agosto 2018.
- ✓ Prevención del embarazo adolescente en Bogotá, 24 de septiembre 2018.
- ✓ Mujeres jóvenes y panorama de sus derechos en Bogotá, 24 de septiembre 2018.
- ✓ Mujeres en situación de discapacidad y cuidadoras en Bogotá, 24 de septiembre 2018.

Boletines

- ✓ Boletín Mujer-es en cifras 12. Mujeres de las áreas rurales bogotanas, 12 de octubre 2018.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: ESG-FO-02
	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN	Versión: 01
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 02 de agosto de 2018 Página 20 de 28

Segunda Línea de Defensa

Seguimiento y Monitoreo a la Gestión Documental. Desde el equipo encargado de dar línea sobre la gestión documental en la Dirección de Gestión Administrativa y Financiera de la Secretaría Distrital de la mujer, se realizaron visitas de seguimiento a la intervención archivística que realizan las auxiliares administrativas a los archivos de gestión de la Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (desde el 05 de abril hasta el 22 de junio de 2018), con el fin de fortalecer las labores establecidas en las normativas archivísticas vigentes y garantizar el cumplimiento de los procedimientos y lineamientos de Gestión Documental de la Entidad.

4.5.5. Dimensión Información y Comunicación

Línea Estratégica y Primera línea de Defensa

Cumplimiento de estándares y lineamientos del Gobierno Nacional (Ley 1712 de 2014). En el marco de lo establecido en la Ley 1712 de 2014 sobre transparencia y acceso a la información pública, y con el propósito de establecer directrices internas para regular la información que es publicada en la página web de la Secretaría Distrital de la Mujer, se expidió la Resolución Interna No. 301 de 2017 "Por medio de la cual se establece la metodología y competencias al interior de la Secretaría Distrital de la Mujer, con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 1712 de 2014". Adicionalmente en el componente 5 "Transparencia y Acceso a la Información" del Plan Anticorrupción y de Atención a la Ciudadanía de la vigencia 2018 se formularon en el plan de acción actividades encaminadas al fortalecimiento de la publicidad de información de la Secretaria Distrital de la Mujer.

Segunda Línea de Defensa

- Link de Transparencia y Acceso a la Información Pública. Acorde a los lineamientos establecidos en la Resolución Interna N° 301 de 2017, se ha llevado a cabo el reporte y solicitud de actualización de la información publicada en el link de Transparencia y Acceso a la Información Pública, disponible en la página web para su consulta en el siguiente link: <http://www.sdmujer.gov.co/sector-mujer/rendicion-de-cuentas/transparencia-de-informacion>. Para facilitar esta actividad, se tiene dispuesta la "mesa de ayuda" como herramienta para que las dependencias realicen su solicitud en cuanto a la actualización de los contenidos del botón de transparencia y acceso a la información pública. Adicionalmente se han desarrollado reuniones de seguimiento y acompañamiento por parte de la Oficina Asesora de Planeación durante los meses de abril, mayo y junio de la presente vigencia, con los procesos para explicar la normatividad que preside la publicación de la información.
- Operación del Observatorio de Mujeres y Equidad de Género – OMEG. El observatorio proporciona información de contexto sobre las condiciones y calidad de vida de las mujeres en la ciudad mediante métodos de información como encuestas, sondeos e investigaciones propias de análisis estadístico con contenidos denominados como: Boletines Mujer-es en Cifras, Infomujeres, Infografías, análisis de orden cartográfico, análisis de ciudad y mediciones y sondeos. Dicha información permite dar cuenta de los ocho derechos priorizados por la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, a través de una estructura de indicadores que precisa las características específicas en: 1. Paz y convivencia con equidad de género; 2. Una vida libre de violencias; 3. Participación y representación con equidad; 4. Trabajo en condiciones de igualdad y dignidad, 5. Salud plena; 6. Educación con equidad; 7. Cultura libre de sexismos; y 8. Hábitat

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: ESG-FO-02
	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN	Versión: 01
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 02 de agosto de 2018 Página 21 de 28

y vivienda digna.

4.5.6. Dimensión Gestión del Conocimiento y la Innovación

Segunda Línea de Defensa

- Implementación del gestor documental. De conformidad con la entrada en operación del ORFEO en 01 de junio 2018, y con el propósito de mejorar la implementación del gestor documental, se realizó la creación del Centro de Ayuda de Orfeo, en el que se incluyeron las plantillas para descarga, tips y videos con el paso a paso de las actividades que se realizan en este sistema. Adicionalmente, se han realizado capacitaciones con las dependencias de la entidad para fortalecer la utilización de la herramienta y aclarar las dudas generadas que surgen de la operación del día a día. Por otra parte, se dispuso la mesa de ayuda como mecanismo para atender los requerimientos presentados en relación al gestor documental.
- Implementación del Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - PETI. En el marco de la implementación del PETI se imparten lineamientos de gobierno digital para el cumplimiento de estándares de seguridad, privacidad, calidad y oportunidad de la información de la Entidad y la articulación de los sistemas que son utilizados, así como el intercambio permanente de información.

En este aspecto se tiene en cuenta el análisis de la capacidad de procesamiento y almacenamiento por volumen, consumo de energía e insuficiencias para atender algunos procesos, para lo cual se gestionan riesgos con respecto a la capacidad de almacenamiento tanto en servidores como en estaciones, en su almacenamiento, manejo y custodia frente a posibles pérdidas o fugas de información.

Asimismo, se tiene establecido un equipo de trabajo, que tiene como objetivo la gestión, el soporte y mantenimiento de los sistemas de información desarrollados en la Entidad, para atender los requerimientos y necesidades de las dependencias.

- Análisis de información SI Misional. La información que es registrada en el Sistema de Información Misional de la Secretaría Distrital de la Mujer, es insumo para la toma de decisiones conducentes al fortalecimiento de la gestión en cuanto a la prestación de los servicios que se brindan a través de las Casas de Igualdad y Oportunidad para las Mujeres, dado que los reportes que son generados por el aplicativo desagregan información por primera atención, atención sociojurídica o psicosocial, por localidad, y con características específicas como sexo, edad, ocupación entre otros, lo cual permite identificar las necesidades que se presentan desde cada localidad y punto de atención. Adicionalmente, esta información puede servir como insumo para retroalimentar la caracterización de usuarias.

4.6. COMPONENTE ACTIVIDADES DE MONITOREO

Este componente hace referencia a las actividades de seguimiento al estado del Sistema de Control Interno de la Entidad, para valorar “(i) la efectividad del control interno de la entidad pública; (ii) la eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos; (iii) el nivel de ejecución de los planes, programas y proyectos; (iv) los resultados de la gestión, con el propósito de detectar desviaciones, establecer tendencias, y generar recomendaciones para orientar las acciones de mejoramiento de la entidad pública” (Consejo de Gestión y Desempeño, 2017).

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: ESG-FO-02
	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN	Versión: 01
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 02 de agosto de 2018 Página 22 de 28

A continuación, se presentan los avances asociados al componente “Actividades de Monitoreo”, las cuales se desarrollan en las dimensiones “Direccionamiento Estratégico y Planeación” y “Evaluación de Resultados”.

4.6.1. Dimensión de Talento Humano

Línea Estratégica y Primera línea de Defensa

Lineamientos para el Monitoreo de Planes. Desde el liderazgo del proceso de gestión del talento humano se dan las directrices para realizar el ejercicio de seguimiento al Plan Institucional de Capacitación y al Plan de Bienestar Social e Incentivos, las cuales consisten en periodicidad, metodología y cronogramas de actividades de monitoreo y seguimientos a las actividades allí consignadas.

Adicionalmente, se identifican actividades de control en el ejercicio que se realiza para el seguimiento efectuado al Plan de Bienestar y Plan de Formación y Capacitación, ya que estas actividades se llevan a cabo a través de los lineamientos POA como parte del registro en el avance de la gestión realizada por la Dirección de Talento Humano, en el marco de los proyectos que lidera y como contribución al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.

Segunda Línea de Defensa

Autocontrol de Avance de Metas e indicadores. La Dirección de Talento Humano realiza seguimiento trimestral en las actividades programadas en cada uno de los planes que son de su competencia, mediante los reportes de avance de las metas e indicadores formulados para Plan Operativo Anual a la Oficina Asesora de Planeación. En este sentido el avance de su gestión con corte a septiembre 2018 presenta la siguiente información:

META	Actividad asociada a la meta	% de avance (corte 30.09.2018)
Desarrollar el Plan de Bienestar Social, estímulos e incentivos para motivar el desempeño y el compromiso de las servidoras y servidores, y contribuir al mejoramiento del clima laboral en la Entidad.	Formular y adoptar el plan de Bienestar Social e Incentivos de la Entidad a partir de diagnóstico obtenido de encuestas aplicadas a los servidores y servidoras de la Secretaría Distrital de la Mujer.	100%
	Realizar las actividades previstas en el Plan de Bienestar Social, tendientes a la mejora del clima laboral y bienestar de todas las y los servidores de la Secretaría Distrital de la Mujer, con un alcance de por lo menos el 90% del cronograma establecido.	67%
	Realizar evaluación al Plan de Bienestar Social.	0%
Desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con el Decreto Nacional 1072 de 2015.	Formulación del plan anual de trabajo (cronograma) de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con el Decreto 1072 de 2015.	100%
	Ejecución del Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Secretaría Distrital Mujer, vigencia 2018.	71%
Desarrollar un Plan Institucional de Formación y Capacitación, para contribuir al desarrollo de competencias de las y los servidores públicos de la Secretaría Distrital de la Mujer	Formular y adoptar el Plan Institucional de Formación y Capacitación a partir de diagnóstico de necesidades obtenido de encuestas aplicadas a las/os servidoras/es de la Secretaría Distrital de la Mujer.	100%
	Desarrollar las actividades previstas en el Plan Institucional de Formación y Capacitación, con un alcance de por lo menos el 90% del cronograma establecido.	61%
	Realizar evaluación al Plan Institucional de Formación y Capacitación.	0%



META	Actividad asociada a la meta	% de avance (corte 30.09.2018)
Evaluar el proyecto piloto de Teletrabajo implementado con las servidoras y servidores de la Entidad, de acuerdo con la Ley 1221 de 2008.	Aplicar el instrumento de evaluación de la prueba piloto de teletrabajo, de acuerdo con la periodicidad determinada (cada mes y medio) y elaborar los informes correspondientes a cada corte.	100%
Actualizar los procedimientos y formatos del Sistema Integrado de Gestión correspondientes al proceso Gestión del Talento Humano.	Revisar caracterización, procedimientos y formatos del proceso y realizar las actualizaciones a que haya lugar.	50%

Fuente: Plan operativo por proceso Dirección de Talento Humano

4.6.2. Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación

Línea Estratégica

- Plan Anual de Auditoría. La Secretaría Distrital de la Mujer cuenta con un Plan Anual de Auditoría aprobado por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno en sesión de fecha 30 de enero de 2018, el cual fue modificado en fechas 15 de mayo de 2018 y 03 de julio de 2018. Dicho Plan ha sido sujeto de seguimiento por parte del mismo Comité en las sesiones de fecha 15 de mayo de 2018, 03 de julio de 2018 y 02 de agosto de 2018.
- Estatuto de Auditoría. La Secretaría Distrital de la Mujer cuenta con un Estatuto de Auditoría aprobado por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno en sesión de fecha 09 de julio de 2018
- Código de Ética para el Ejercicio de Auditoría Interna. La Secretaría Distrital de la Mujer cuenta con un Código de Ética para el Ejercicio de Auditoría Interna aprobado por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno en sesión de fecha 25 de junio de 2018

Primera Línea de Defensa / Segunda Línea de Defensa

- Caracterización del proceso "Mejora Continua". En concordancia con el ejercicio de revisión y actualización de los procesos de la Secretaría Distrital de la Mujer, dada la aprobación del nuevo Mapa de Procesos en enero de 2018, en el período comprendido entre marzo y julio de 2018 se desarrollaron mesas de trabajo para construir la caracterización del proceso "Mejora Continua", el cual fue incluido como parte de los ajustes en el modelo de operación de la Entidad. Asimismo, se realiza la revisión y construcción de los correspondientes procedimientos, formatos, y demás documentos asociados.
- Caracterización del proceso "Evaluación y seguimiento a la gestión". En concordancia con el ejercicio de revisión y actualización de los procesos de la Secretaría Distrital de la Mujer, dada la aprobación del nuevo Mapa de Procesos en enero de 2018, en el período comprendido entre marzo y julio de 2018 se desarrollaron mesas de trabajo para revisar y actualizar la caracterización del proceso "Evaluación y seguimiento a la gestión", sus procedimientos, formatos y demás documentos asociados. En relación con el desarrollo de las actividades de asesoría y aseguramiento de la Oficina de Control Interno, se elaboraron y presentaron para aprobación al Comité Institucional de Coordinación de Control Interno el "Código de Ética para el Ejercicio de Auditoría Interna" y el "Estatuto de Auditoría", así como se encuentran en prueba

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: ESG-FO-02
	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN	Versión: 01
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 02 de agosto de 2018 Página 24 de 28

los nuevos formatos que harán parte del desarrollo del procedimiento "Desarrollo Auditorías Internas".

4.6.3. Dimensión Evaluación de Resultados

Línea Estratégica

Seguimiento a Metas del Plan Distrital de Desarrollo. En el marco del Comité Directivo y del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno se realiza periódicamente el seguimiento al cumplimiento de las metas de los proyectos de inversión, de las metas producto del Plan Distrital de Desarrollo y de la ejecución presupuestal de la Secretaría Distrital de la Mujer. Frente a este tema es importante señalar que en las sesiones del Comité Directivo se han presentado y establecido estrategias tendientes a garantizar el cumplimiento de las metas plan de desarrollo que han tenido dificultades, como lo son la formulación de la política pública de mujeres y equidad de género y de personas que prestan actividades sexuales pagas, dado el ajuste de la metodología de formulación de política pública, y las estrategias comunicacionales y de capacitación a nivel distrital.

Primera línea de Defensa y Segunda Línea de Defensa

- Sistema de Seguimiento y Medición Estructurado. Con relación a los 115 indicadores correspondientes a los 18 Planes Operativos Anuales de la Secretaría Distrital de la Mujer cargados en el aplicativo del Sistema Integrado de Gestión – LUCHA, para el periodo de julio – octubre 2018 se encuentra registrado el seguimiento y análisis del segundo y tercer trimestre de la vigencia.

En este sentido, y con el propósito de descentralizar la implementación del módulo de indicadores del aplicativo a cada una de las dependencias, se realizaron reuniones durante los meses de septiembre y octubre convocadas por la Oficina Asesora de Planeación a los diferentes procesos de la entidad con el fin de dar a conocer la operabilidad de dicho módulo en lo relacionado con creación, alimentación y análisis de los indicadores.

- Seguimiento a Planes, Programas y Proyectos. Durante el periodo marzo – julio de 2018, las responsables de proceso y/o de proyectos de inversión realizaron los seguimientos correspondientes al primer y segundo trimestre de la vigencia 2018, y lo reportaron a la Oficina Asesora de Planeación. Ésta última es la encargada de brindar asesoría técnica durante la recolección y reporte de la información de avance, así como de llevar a cabo la revisión de la información reportada y la selección de la información más relevante como insumo para los diferentes informes y/o reportes institucionales a efectuar. Estas acciones son llevadas a cabo en el marco del cargue de información correspondiente a los seguimientos en el sistema SEGPLAN – Componente de inversión y componente de gestión -, de conformidad con los lineamientos de la Secretaría Distrital de Planeación.

Tercera Línea de Defensa

Se continuó con el desarrollo del Plan Anual de Auditoría de la Secretaría Distrital de la Mujer, aprobado de la vigencia 2018, del cual se resaltan las actividades que se detallan a continuación.

- Informes y seguimientos de Ley. La Oficina de Control Interno ha elaborado, y entregado, remitido y/o publicado 30 informes y seguimientos de ley durante lo corrido de la vigencia 2018. Para el período comprendido entre julio y octubre dichos informes fueron los siguientes:

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: ESG-FO-02
	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN	Versión: 01
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 02 de agosto de 2018 Página 25 de 28

1. Informe Pormenorizado de Control Interno del período marzo de 2018 – junio de 2018.
2. Informe sobre quejas, sugerencias y reclamos del primer semestre de 2018.
3. Informe de Seguimiento a metas PDD con corte 30 de junio de 2018
4. Informe de Seguimiento a metas PDD con corte 30 de septiembre de 2018
5. Informe de Seguimiento a lineamientos de austeridad del gasto del II trimestre de 2018
6. Informe de Seguimiento al Plan Anticorrupción con corte 31 de agosto de 2018
7. Informe de Seguimiento a los planes de mejoramiento externos
8. Informe de Seguimiento a la utilización del SIPROJ
9. Informe de Seguimiento a la Implementación del Nuevo Marco Normativo Contable con corte 30 de junio de 2018
10. Seguimiento a la rendición de la cuenta a la Contraloría en SIVICOF

Por su parte, se dio inicio al seguimiento de las acciones del plan de mejoramiento para auditorías internas y externas.

- **Auditorías.** Desde la Oficina de Control Interno de la Secretaría Distrital de la Mujer se llevó a cabo la etapa de inicio de auditoria al proceso “Gestión Contractual”, y se continuó con el desarrollo de las auditorías a los procesos de Participación Ciudadana y Corresponsabilidad, Comunicación Estratégica y Gestión del Talento Humano. Para la fecha de corte del presente informe, la auditoría del proceso “Gestión del Talento Humano” se encuentra en la fase de elaboración de informe final.
- **Enfoque hacia la Prevención.** Desde la Oficina de Control Interno, en el período comprendido entre julio y octubre de 2018, se realizaron jornadas de asesoría en materia de gestión de riesgos el 16 de agosto y 04 de septiembre de 2018 a los procesos de "Transversalización de la política pública" y "Gestión del conocimiento", respectivamente. Asimismo, se realizaron jornadas con los enlaces SIG, relacionadas con gestión de riesgos (29 de agosto de 2018) y seguimiento al Plan Anticorrupción y de Atención a la Ciudadanía (24 de octubre de 2018).

4.6.4. Dimensión Información y Comunicación

Línea Estratégica y Primera línea de Defensa

En los Comités Directivos se presentan los correspondientes informes y seguimientos realizados sobre los avances que se tienen en cada uno de los temas estratégicos y de relevancia para la entidad, sobre los cuales se deben tomar decisiones para su manejo y cumplimiento. Para el periodo de julio – octubre en el marco del Comité Coordinador del SIG: El 16 de julio de 2018 se dio a conocer el seguimiento al PIGA de la entidad del primer semestre 2018; en sesión del 13 de septiembre de 2018 se aprobó entre otros, los siguientes documentos: Banco Terminológico, Modelo de Requisitos de Documento Electrónico, Programa de Gestión Documental versión 3, Documentos Plan de Movilidad y Política Gestión Documental y resultados de la evaluación y control del PIGA realizada por la Secretaría Distrital de Ambiente.

Segunda línea de Defensa

- **Comunicación de directrices y resultados para la Mejora Continua.** En el marco del Comité Operativo de enlaces SIG del 29 de agosto de 2018 se socializó el Cuadro de Balance General del Estado Actual de los Planes de Mejoramiento, Recomendaciones generales en relación con los informes de seguimiento de

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: ESG-FO-02
	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN	Versión: 01
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 02 de agosto de 2018 Página 26 de 28

valoración de controles de riesgos de los procesos; actualización de procedimientos y Plan Anticorrupción y Atención a la Ciudadanía. Por otra parte, en sesión del 24 de octubre de 2018 se socializaron los instrumentos archivísticos de gestión documental, ahorro de papel, seguimiento al Plan Anticorrupción y Atención a la Ciudadanía y Racionalización de trámites (corte Agosto).

4.6.5. Dimensión Gestión del Conocimiento y la Innovación

Segunda Línea de Defensa

La Oficina Asesora de Planeación realizó la asesoría, acompañamiento y retroalimentación a todos los procesos y dependencias de la Secretaría Distrital de la Mujer, en cuanto al establecimiento de acciones de mejora sobre los procesos de auditoría tanto interna como externa, y también sobre los seguimientos realizados a las metas e indicadores tanto del Plan Estratégico Institucional como del Plan Operativo Anual, permitiendo la consolidación de una estructura de planeación y plataforma de gestión lógica, acorde con los retos institucionales, priorización de actividades estratégicas y mecanismos de seguimiento, contenidos en los instrumentos y metodologías asociados para su correcta identificación y registro de información.

Aunado a estas actividades la entidad cuenta con una herramienta que permite sistematizar y organizar toda la información y datos relacionados con estos temas, dentro de los módulos de mejoramiento continuo, gestión del riesgo e indicadores (aplicativo del Sistema Integrado de Gestión LUCHA).

5. CONCLUSIONES

5.1. FORTALEZAS

A continuación, se relacionan las principales fortalezas evidenciadas en el marco del Sistema de Control Interno de la Secretaría Distrital de la Mujer, tomando como referente los avances presentados en el período julio – octubre de 2018.

- Se adoptó el Código de integridad de la Entidad, en concordancia con la socialización del Código de Integridad del Servicio Público realizada por parte de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá ante las diferentes entidades de orden Distrital, para su implementación en la presente vigencia.
- Con ocasión de la adopción de las tablas de retención documental, se han venido realizando jornadas de sensibilización para su implementación, así como demás lineamientos que se deben ir adoptando en materia de gestión documental. Adicionalmente fueron aprobados algunos documentos archivísticos (banco terminológico, modelo de requisitos de documento electrónico, entre otros) que ayudan al fortalecimiento de la Entidad en el marco de la gestión documental.
- Puesta en marcha de la implementación del módulo de indicadores del aplicativo LUCHA, y acompañamiento a las dependencias para su utilización.
- La entidad continúa con el desarrollo de un ejercicio consistente de actualización de sus procesos y procedimientos, en concordancia con el modelo de operación aprobado en enero de 2018 (Mapa de Procesos).
- Se realizó la entrega de la caracterización de personas que realizan actividades sexuales pagadas en contextos de prostitución.
- Fortalecimiento en las actividades y/o campañas realizadas en las localidades en el marco de la actualización de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: ESG-FO-02
	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN	Versión: 01
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 02 de agosto de 2018 Página 27 de 28

5.2. DEBILIDADES

Las debilidades están compuestas por dos tipos, la oportunidad de mejora y el hallazgo, cuyas definiciones se detallan a continuación:

Oportunidad de mejora: Hace referencia a la identificación de temas problemáticos y mejoras potenciales sobre una situación específica identificada a lo largo del proceso auditor. Dicha situación puede llegar a ser reiterativa y podría llegar a tener efectos sobre el cumplimiento de los objetivos de los procesos institucionales, por lo que es necesario identificarlas y tomar medidas y/o decisiones sobre su tratamiento

Nota 1: Las oportunidades de mejora identificadas no requieren un plan de mejoramiento; sin embargo, deben ser atendidas en el marco de la gestión propia del área o proceso responsables, razón por la cual la Oficina de Control Interno revisará las medidas adoptadas para su mitigación en la próxima auditoría. En este sentido, para la formulación de acciones de mejoramiento, se deben tener en cuenta los lineamientos dados desde la Oficina Asesora de Planeación.

Hallazgo de auditoría: Es un hecho relevante que se constituye en un resultado determinante en la evaluación de un proceso o un asunto en particular, al realizar la comparación de *La Condición* (situación detectada o hechos identificados) con *El Criterio* que se refiere al deber ser (cumplimiento de normas, reglamentos, lineamientos o procedimientos); y además para mayor claridad se complementa estableciendo sus *Causas* (qué originó la diferencia encontrada) y *Efectos* (situaciones adversas que pueden ocasionar la diferencia encontrada).

Nota 2: Los hallazgos deben ser objeto de formulación de acciones de mejoramiento, tendientes a eliminar de fondo las causas que las originaron, las cuales deben ser formuladas dentro de los **15 días hábiles** siguientes a la presentación del Informe de Auditoría. Asimismo, la Oficina de Control Interno, realizará el seguimiento correspondiente sobre el avance de las acciones planteadas, además de efectuar el análisis y verificación de la efectividad alcanzada en este proceso.

5.2.1. CUADRO DESCRIPTIVO OPORTUNIDADES DE MEJORA			
#	DESCRIPCIÓN SITUACIÓN	Numeral del Informe	RESPONSABLE
1.	Se recomienda publicar el Mapa de Procesos en un lugar de fácil consulta, visibilidad y accesibilidad en la página web. Actualmente sólo se encuentra ingresando por el link del Sistema Integrado de Gestión – LUCHA.	4.2.2.	Oficina Asesora de Planeación
2.	Se recomienda realizar una revisión de la matriz de riesgos de la Dirección de Talento Humano a lo largo de todas las etapas de la gestión del riesgo en el marco de la metodología establecida, identificando desde el objetivo del proceso aquellos eventos que si llegaran a materializarse no se cumpliría con las metas trazadas dentro de la planeación operativa y estratégica, dado que los riesgos están calificados en una zona de impacto bajas lo que incide en que se pueda llegar a materializar cualquiera de los riesgos identificados. más aún cuando la gestión del Talento Humano es la dimensión principal en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.	4.3.1	Dirección de Talento Humano
3.	Se recomienda actualizar la política de riesgos, incluyendo orientaciones específicas para la construcción de planes de tratamiento de riesgo, que incluyan acciones preventivas, así como la definición de niveles de aceptación del riesgo, con el propósito de fortalecer el proceso de mitigación del riesgo	4.3.2.	Alta Dirección / Comité Institucional de Coordinación de Control Interno
4.	Se recomienda realizar la construcción y/o consolidación del contexto externo e interno de la entidad y de los procesos, con el propósito de facilitar la identificación de los riesgos que puedan afectar el cumplimiento de la misionalidad de la Secretaría Distrital de la Mujer, y los objetivos institucionales y de los procesos.	4.3.2.	Responsables de proceso
5.	Se recomienda realizar la construcción y/o consolidación de los aspectos que den cuenta de la capacidad institucional en el marco de su misionalidad, con el	4.3.2.	Responsables de proceso

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: ESG-FO-02
	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN	Versión: 01
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 02 de agosto de 2018 Página 28 de 28

	propósito de facilitar la identificación los principales aspectos a intervenir para garantizar el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.		
6.	Se recomienda fortalecer el acompañamiento a los procesos para la identificación de riesgos en cuanto a la aplicación de la metodología disponible desde la Función Pública, de modo que ayude a estos a una identificación adecuada que articule la gestión del proceso y todos los documentos que soportan su operación.	4.3.2	Direccionamiento Estratégico
7.	Se recomienda adelantar mesas de trabajo que faciliten la revisión, actualización e identificación de riesgos, con el propósito de establecer planes de tratamiento e identificar acciones preventivas.	4.3.3.	Responsables de proceso
8.	Se recomienda caracterizar los servicios que se prestan en las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, Casas de Todas y los correspondientes al Observatorio de Mujer y Equidad de Género, y que no se encuentran clasificados como Otros Procedimientos Administrativos (OPAs), con el propósito de entregar una oferta institucional clara y completa a la ciudadanía.	4.4.3.	Responsables de los procesos que generan los servicios.
9.	Fortalecer el proceso de construcción del plan de acción para la gestión estratégica de talento humano mediante la articulación de los elementos presentados por el Modelo de Integración de Planeación y Gestión MIPG, en lo referente a la dimensión de talento humano y los componentes que se identificaron en su momento para el Sistema Integrado de Gestión.	4.2.1	Responsables de los Procesos de Gestión del Talento humano y Direccionamiento Estratégico
10.	Se impartan lineamientos y directrices en el marco de los planes de mejoramiento de manera que permita y facilite a los procesos una adecuada formulación de acciones que ayuden al mejoramiento continuo de los procesos.	4.6.2	Direccionamiento Estratégico
11.	Unificar los criterios que se imparten desde la Oficina Asesora de Planeación en el marco del asesoramiento que se brinda a las dependencias, con el propósito de que se mantenga una única posición y se entregue una única instrucción a los procesos, facilitando el entendimiento y aplicación de las metodologías adoptadas por la entidad para su sostenibilidad y mejora continua.	4.6.5	Oficina Asesora de Planeación

5.3. HALLAZGOS

No se evidenciaron hallazgos de auditoria asociados al seguimiento realizado.

(Original firmado)

NORHA CARRASCO RINCÓN
JEFA DE CONTROL INTERNO