



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

## INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO LEY 1474 DE 2011

Jefa Oficina de  
Control Interno

NORHA CARRASCO  
RINCÓN

Período evaluado: Noviembre de 2017 a Marzo de  
2018

El presente informe da a conocer el Estado del Control Interno de la Secretaría Distrital de la Mujer, con base en el seguimiento realizado durante el cuatrimestre comprendido entre noviembre de 2017 y marzo de 2018. 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) a través 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.

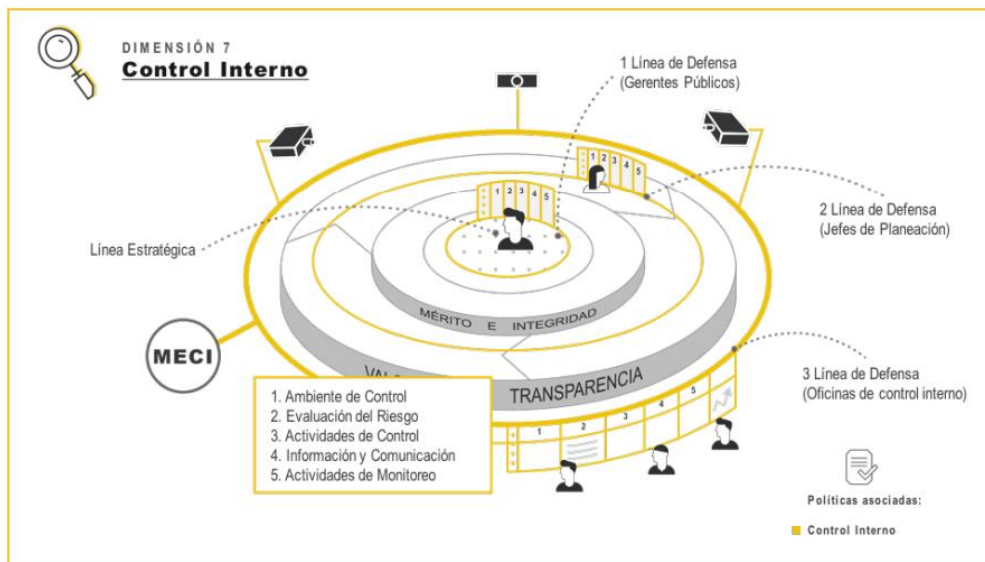
Esta última dimensión se implementa a través del Modelo Estándar de Control Interno (MECI), cuya nueva estructura se fundamenta en cinco componentes, a saber:

1. Ambiente de control.
2. Evaluación del riesgo.
3. Actividades de control.
4. Información y comunicación.
5. Actividades de monitoreo



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER



Fuente: Consejo de Gestión y Desempeño, 2017

El desarrollo de esta dimensión está acompañado de un esquema de asignación de responsabilidades y roles que permitan la implementación del modelo como lo son las líneas de defensa<sup>1</sup>.

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, 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.

De esta forma, los numerales 1 a 5 del presente informe corresponden a cada uno de los componentes del MECI, los cuales se analizan desde el abordaje de cada una de las dimensiones del MIPG, especificando el estado actual y los avances realizados en el cuatrimestre, de conformidad con la información remitida a esta Oficina por la Oficina Asesora de Planeación, correspondiente al período noviembre de 2017 – marzo de 2018; por su parte, en los numerales 6 y 7 se presentarán las principales 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).

<sup>1</sup> **Línea estratégica/primer línea de defensa:** Esta conformado por la Alta Dirección y su rol principal de esta línea es el de diseñar, implementar y monitorear los controles y gestionar de manera directa los riesgos de la Entidad.

**Segunda línea de defensa:** Esta conformada por Direcciones y líderes de proceso, el rol principal de esta línea es monitorear la gestión del riesgo y control realizado por la primera línea de defensa, complementando su trabajo.

**Tercera línea de defensa:** Esta conformada por la Oficina de Control Interno, su rol principal es proporcionar un aseguramiento basado en el más alto nivel de independencia y objetividad sobre la efectividad del Sistema de Control Interno.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

Lo anterior 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).

## 1. 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, que es 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.
- 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 son 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.

### 1.1 DIMENSIÓN TALENTO HUMANO

#### **Línea Estratégica / Primera Línea de Defensa**

- Mediante la Resolución Interna N° 165 de 2014 fue adoptado el Código de Ética de la Secretaría Distrital de la Mujer. En el marco de la mejora continua de la entidad, mediante los canales de comunicación interna fue presentada en el mes de septiembre una propuesta del Código de Ética con el fin de actualizar el documento mediante una construcción participativa con las servidoras y servidores de la SDMujer.

Adicionalmente, se tiene elaborado un plan de trabajo para las vigencias 2017 y 2018, definido en etapas de actualización, socialización, apropiación y seguimiento con diversas actividades que faciliten la interiorización del código de ética de la Entidad.

- En relación con el Plan de Desarrollo de Talento Humano para la vigencia 2017, la Secretaría Distrital de la Mujer realizó las siguientes actividades:
  - ✓ Desarrollo del Plan de Bienestar e incentivos adoptado mediante Resolución Interna N° 156 de 2017, ejecutando el 95% de las actividades programadas. De esta forma, se superó la meta del 90%, formulada en el Plan Operativo Anual para la vigencia 2017.

- ✓ Formulación del Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2018, para lo cual se tomaron los lineamientos dados por el Departamento Administrativo Servicio Civil Distrital mediante Circular N° 016 de 2017, donde se establecen 4 ejes en el marco del lema "**Elige ser feliz. Nosotros/as te ayudamos**". En este sentido, se diseñó una encuesta con el propósito de identificar las preferencias y necesidades del personal de la Entidad, la cual fue publicada por los canales de comunicación interna en el mes de enero de 2018 con una participación del 41.71% del personal de planta permanente y temporal.

Acorde con los resultados de la encuesta, se estructuró el correspondiente plan, el cual fue presentado y aprobado por la Comisión de Personal en sesión del 15 de febrero de 2018. Posteriormente, se emitió la Resolución Interna N° 060 de 2018 para su adopción.

De esta forma, se inició el desarrollo del mencionado plan, de cuyas actividades se resalta la conmemoración del día internacional de los derechos de las Mujeres (8 de marzo), pues es una fecha emblemática para la entidad, dada su misionalidad.

- ✓ Desarrollo del Plan Institucional de Formación y Capacitación para la vigencia 2017, el cual fue adoptado mediante Resolución Interna N° 155 de 2017, ejecutando un 96% de las actividades programadas. De esta forma, se superó la meta del 90%, formulada en el Plan Operativo Anual para la vigencia 2017.
- ✓ Formulación del Plan de Formación y Capacitación de la vigencia 2018, el cual se basó en el diagnóstico de las necesidades de las dependencias, identificadas mediante la matriz de necesidades de formación y competencias GTH-FO-029. El plan fue presentado y aprobado por la Comisión de Personal en sesión del 15 de febrero de 2018, y posterior a ello se emitió la Resolución Interna N° 059 de 2018 para su adopción. Asimismo, se realizó la respectiva socialización mediante los canales de comunicación interna, como la Boletina del 20 de febrero de 2018.
- Mecanismos de Evaluación y Desempeño. Se realizó la evaluación con corte 31 de enero de 2018 del 100% de las servidoras y servidores públicos de la SDMujer con vinculación en carrera administrativa, provisionalidad y planta temporal, acorde con la normatividad vigente aplicable, en especial la Resolución Interna N°. 0140 del 31 de marzo de 2016 "*Por medio de la cual se fijan los factores y criterios para acceder al nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño para la vigencia 2016-2017*" y la Resolución Interna N°. 0054 del 31 de enero de 2017 "*Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral de las/los servidoras/es públicos/as de carrera administrativa en la Secretaría Distrital de la Mujer*".

## 1.2 DIMENSIÓN DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN

### Línea Estratégica / Primera Línea de Defensa

- Plataforma Estratégica. Con ocasión a la finalización de la vigencia planteada por la Entidad respecto del Plan Estratégico 2014-2016, y la adopción del Plan Distrital de Desarrollo "Bogotá Mejor para Todos", la Secretaria Distrital de la Mujer elaboró un plan para la revisión

y ajuste de la plataforma estratégica para el período comprendido entre las vigencias 2017 - 2020. Dicho plan contempló 4 etapas: Etapa 1 – propuesta de modificación, Etapa 2 – mesas de trabajo con distintas actividades para definir la proyección de la plataforma estratégica, Etapa 3 – retroalimentación y Etapa 4 – Aprobación. Finalizado el ejercicio, mediante Resolución Interna N° 115 de 2017 fue adoptado el Plan Estratégico Institucional de la Secretaría Distrital de la Mujer, el cual se encuentra publicado y disponible en el siguiente link: <http://www.sdmujer.gov.co/sector-mujer/plan-estrategico>.

- Mapa de procesos. Mediante Comité Directivo del Sistema Integrado de Gestión en sesión del 18 enero de 2018, fue aprobado y actualizado el mapa de procesos de la Entidad, después de un ejercicio de análisis y construcción conjunta por parte de la Alta Dirección de la entidad (Figura N°1). Entre las principales modificaciones se resaltan las siguientes:

**Figura N° 1 Mapa de Procesos Secretaría Distrital de la Mujer**



Fuente: Aplicativo Sistema Integrado de Gestión LUCHA

- ✓ Se unificaron los procesos de Gestión de Recursos Físicos y Gestión Documental y ahora hacen parte del proceso de Gestión Administrativa.
- ✓ Se crearon los procesos "Atención Sociojurídica a Mujeres del Distrito" y "Mejora Continua".
- ✓ El proceso de Atención a la Ciudadanía pasa a ser un proceso de apoyo.
- ✓ El proceso de Eliminación de Violencias cambia el nombre a "Prevención y Atención Integral a Mujeres Víctimas de Violencias".

Adicionalmente, se han llevado a cabo procesos de divulgación de los cambios realizados en el mapa de procesos, el cual, ha sido difundido a través de las canales de comunicación interna de la Entidad.

- Plan Anticorrupción y Atención a la Ciudadanía (PAAC). La Secretaría Distrital de la Mujer tiene publicados y disponibles para consulta en el link: <http://www.sdmujer.gov.co/sector-mujer/rendicion-de-cuentas/plan-anticorrupcion> (página web de la entidad) los planes anticorrupción y de atención a la ciudadanía de las vigencias anteriores 2013 a 2018. Adicionalmente, en el mismo link se encuentran los respectivos seguimientos, realizados de conformidad con la normatividad vigente.

Es importante resaltar que para la construcción del plan para la vigencia 2018 se siguieron las recomendaciones del documento “Estrategias para la Construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano – Versión 2”, que incluyen, entre otros aspectos, la sensibilización sobre el propósito e importancia de la construcción participativa del PAAC, la revisión normativa, la utilización de insumos como el Informe de Evaluación de resultados Plan Anticorrupción y Atención a la Ciudadanía (vigencia 2017), los informes de seguimiento y evaluación de resultados del Mapa de Riesgos de Corrupción 2017, el informe de resultados de los ejercicios de rendición de cuentas, y el informe preliminar del Índice de Transparencia, la socialización de la propuesta de plan con las servidoras y servidores de la entidad, y con la ciudadanía en general, y la publicación en la página Web de la Secretaría Distrital de la Mujer, el 31 de enero de 2018.

- Plan de Participación Ciudadana. La Secretaria Distrital de la Mujer mediante Resolución Interna N° 257 de 2017 adoptó el Plan Institucional de Participación Ciudadana; para lo cual se elaboró un plan de acción con actividades a desarrollar en el marco de la implementación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género (PPMyEG) en las diferentes instancias de diálogo con la ciudadanía.

En Comité del SIG “Revisión por la Dirección” en sesión realizada el 13 de diciembre de 2017, se dio a conocer el resultado de las 13 metas establecidas en el plan de acción, así: Cumplidas al 100% - 4 metas, Cumplidas entre el 52% al 90% - 5 metas, Cumplidas entre el 0% y el 50% - 4.

Adicionalmente, para la elaboración del Plan de Participación de la vigencia 2018, se realizó invitación en la página web de la Entidad con el fin de hacer partícipe a la ciudadanía en su construcción y recibir aportes en temas como: rendición de cuentas, implementación de la PPMYEG, entre otros.

### **Segunda Línea de Defensa**

- Planes Operativos Anuales y Planes de Acción de la vigencia 2017. Con corte 31 de diciembre 2017 se realizó seguimiento a los 17 Planes Operativos Anuales (POA) y los Planes de Acción de 5 proyectos de inversión, los cuales se reportaron a la Secretaría Distrital de Planeación a través del SEGPLAN, dando cumplimiento a lo programado para la vigencia. Esta información es remitida por cada una de las dependencias a la Oficina Asesora de Planeación de conformidad con las fechas de presentación establecidas.

Para la vigencia 2018 se elaboró la programación de 7 proyectos de inversión y 18 POA; para estos ejercicios, se definieron los lineamientos y cronograma para la formulación, actualización y seguimiento de los instrumentos de planeación dispuestos por la Entidad,

así como unas recomendaciones para tener en cuenta con el propósito de generar una adecuada formulación y seguimiento (comunicaciones internas No 3-2017-01736 y 3-2017-01737 de diciembre 27 de 2017).

### 1.3 DIMENSIÓN GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS

#### Línea Estratégica / Primera Línea de Defensa

- Responsabilidad y autoridad en la entidad. En la actualidad la Entidad cuenta con las siguientes Resoluciones Internas donde se encuentran definidos los niveles de responsabilidad y autoridad aplicables de acuerdo a la instancia:
  - ✓ Resolución 147 de 2015 “Por medio de la cual se reestructura el Comité Coordinador, los niveles de responsabilidad y autoridad del Sistema Integrado de Gestión de la Secretaría Distrital de la Mujer, y se dictan otras disposiciones”.
  - ✓ Resolución 369 de 2016 “Por medio de la cual se crea el Comité Coordinador del Sistema de Control Interno de la Secretaria Distrital de la Mujer, se asignan funciones y se dictan otras disposiciones.
  - ✓ Resolución 197 de 2017 “Por medio de la cual se modifica parcialmente la Resolución N° 055 del 5 de febrero de 2016”, esta se encuentra en revisión y ajustes para incluir y adaptar los lineamientos dados por Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.
- 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 las caracterizaciones, procedimientos, formatos y demás documentos de los procesos que correspondan, acorde con el nuevo mapa de procesos.

#### Segunda Línea de Defensa

Para el desarrollo del Plan Institucional de Participación Ciudadana fue elaborado un plan de acción con el propósito de fortalecer el seguimiento a la implementación de la Política Pública de Mujeres realizado a través de sensibilizaciones en las distintas instancias donde se realiza interacciones con la ciudadanía. Para lo cual, dentro de las 13 metas programadas en el plan de acciones se dio ejecución del 100% con corte a diciembre de 2017 de 4 metas y en el rango del 52% al 90% fueron ejecutadas 5 metas.

### 1.4 DIMENSIÓN INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

#### Línea Estratégica / Primera Línea de Defensa

La Entidad cuenta con la Estrategia de Comunicación versión 2, documento que contiene lineamientos para establecer las condiciones de comunicación externa e interna, espacios de participación a los cuales llega la Secretaria Distrital de la Mujer, público al cual son dirigidas las

comunicaciones emitidas por la Entidad, nivel de responsabilidad de acuerdo con el tipo de comunicación.

Se resalta el desarrollo de las campañas "Nos Queremos Vivas", en el marco de la conmemoración del Día Internacional por la NO violencia contra las Mujeres, "Mujer Es poder", en el marco de la conmemoración de los derechos de las mujeres, y "Hombre Sin vergüenza". Asimismo, se posicionó la red social Facebook, en la cual se publicaron en noviembre 41 post con 57.363 visitas con un promedio de 1229 visitas por nota.

Como canal de comunicación interno se posiciona la "Boletina Informativa", medio de circulación diaria que busca socializar las acciones de la entidad y de la Administración Distrital, la intranet y campañas institucionales.

## 2. 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.

### 2.1. DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO

#### **Segunda Línea de Defensa**

El proceso de Talento Humano tiene identificados los siguientes riesgos:

- Incumplimiento de metas
- Nombramiento sin cumplimiento de requisitos
- Personal sin afiliación al SGSS.
- Entrega inoportuna de la nómina.
- Extravío de documentos de Historias Laborales.

En diciembre de 2017 se realizó seguimiento al mapa de riesgos del proceso Gestión de Talento Humano y con el insumo correspondiente a dicho ejercicio, en enero de 2018, se llevó a cabo la revisión y actualización de los riesgos y sus controles asociados en el marco del PAAC.

### 2.2. DIMENSIÓN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN

#### **Línea Estratégica y Primera Línea de Defensa**

La Política de administración de riesgos 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.

Desde el Proceso de Direccionamiento Estratégico se están adelantando mesas de trabajo en conjunto con la Oficina de Control Interno como ente asesor, para actualizar la Gestión de



Riesgos, teniendo en cuenta la construcción del contexto estratégico, partiendo de la información documentada por la Entidad y entes externos.

Se adelanta la caracterización de las usuarias desde el proceso de Participación Ciudadana y Corresponsabilidad, documento construido en la vigencia 2017.

### **Segunda Línea de Defensa**

En los meses de diciembre 2017 y enero 2018 se realizó la formulación, revisión y ajustes a los riesgos de corrupción con cada uno de los procesos de la Entidad, los cuales fueron incluidos en el Plan Anticorrupción y Atención a la Ciudadanía. Adicionalmente se han acompañado a los procesos en la revisión, ajuste y asesoría de sus riesgos.

Aunque para todos los riesgos se han definido los controles y su seguimiento a través del tiempo, se están realizando mesas de trabajo para plasmar en los estándares de gestión del riesgo el tratamiento de los riesgos de acuerdo a su valoración.

## **2.3. DIMENSIÓN DE GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS**

### **Línea Estratégica y Primera Línea de Defensa**

Al interior del Manual de Gestión del Riesgo V1, se encuentran documentadas las responsabilidades para cada cargo, así mismo en la Resolución 147 de 2015 y en el procedimiento de Administración del riesgo V2 vigencia 07 junio 2017.

Se ha adelantado el Comité Directivo SIG en las fechas 13 de diciembre (Revisión por la Dirección) y 18 de enero de 2018, donde se revisaron los riesgos y se dieron lineamientos respecto a los riesgos de corrupción y el Plan Anticorrupción y Atención a la Ciudadanía.

### **Segunda Línea de Defensa**

Los procesos han realizado el monitoreo a sus riesgos, ajustándolos a la nueva matriz de riesgos.

## **2.4. DIMENSIÓN DE EVALUACIÓN DE RESULTADOS**

### **Línea Estratégica y Primera Línea de Defensa**

Para los riesgos de cada proceso, 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.

### **Segunda Línea de Defensa**

Los procesos han realizado el monitoreo a sus riesgos, ajustándolos a la nueva matriz de riesgos.

## 2.5. DIMENSIÓN DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

### **Línea Estratégica y Primera Línea de Defensa**

A través del comité directivo (Revisión por la Dirección), del 13 de diciembre de 2017, se hace el seguimiento a los riesgos desde cada uno e los procesos, enunciando el estado de los riesgos y su materialización.

## 2.6. DIMENSIÓN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

### **Segunda Línea de Defensa**

Se inició la revisión para la aplicación de la nueva metodología de riesgos proferida por el DAFP en el marco de la configuración del MIPG en el aplicativo del SIG (LUCHA) en su módulo riesgos. Lo anterior facilitará la consulta de históricos y la generación de trazabilidad en el tema de gestión del riesgo.

## 3. 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.

En los avances presentados a continuación sobre el componente de actividades de control, este se desarrolla dentro de las dimensiones de “Talento Humano”, “Direccionamiento Estratégico y Planeación” y “Gestión con Valores para Resultados”.

### 3.1. DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO

#### **Segunda Línea de Defensa**

Como contribución al desarrollo de las diferentes directrices que se imparten desde la Alta Dirección en materia de gestión del talento humano, la entidad cuenta con actividades de control identificadas en las políticas de operación descritas para el tema, y dentro de los siete procedimientos y 26 formatos que conforman el listado maestro de los documentos del proceso de “Gestión del Talento Humano”, 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.

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.

### **3.2 DIMENSIÓN DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN**

#### **Línea Estratégica / Primera Línea de Defensa**

Desde el proceso de “Direccionamiento Estratégico” se construyen los lineamientos, metodologías institucionales, políticas de operación, procedimientos, guías e instructivos para la elaboración y formulación de las diferentes herramientas administrativas concernientes a la plataforma estratégica de la entidad, plan operativo anual, plan de acción anual, productos, metas y resultados (PMR), plan anual de adquisiciones y anteproyecto presupuestal, plan de trabajo implementación MIPG y lineamientos metodológicos para la aplicación de la metodología de la gestión del riesgo.

Adicionalmente, desde dicho proceso se imparten lineamientos relacionados con el Plan Institucional de Gestión Ambiental PIGA 2016 -2020, el cual describe política ambiental y los programas de gestión ambiental determinados con las actividades a desarrollar en cumplimiento de lo programado.

Para las políticas de operación relacionadas con el Plan Estratégico de Tecnologías de la Información PETI, desde la Primera Línea de Defensa se dan los lineamientos específicos para su ejecución y desarrollo dentro de la entidad.

### **3.3 DIMENSIÓN GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS**

#### **Línea Estratégica / Primera Línea de Defensa**

En relación a la política presupuestal, la Entidad atiende los lineamientos dados por la Secretaría Distrital de Hacienda en términos de programación y ejecución.

#### **Segunda Línea de Defensa**

Como parte de los mecanismos para mejorar la atención a la ciudadanía, la Entidad 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.

En cuanto a la caracterización de servicios se evidencia un avance en la información de los servicios que se encuentran registrados en el SUIT, donde se brinda información respecto de la descripción del servicio, puntos de atención, pasos para acceder al servicio.

Sobre la política relacionada con la Austeridad del Gasto, la entidad en cumplimiento de la normatividad vigente realizó acciones tendientes controlar y/o disminuir consumos en temas administrativos como: telefonía celular, papelería y fotocopias, gasolina, mantenimiento vehicular, servicios públicos.

## 4. 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.

### 4.1 DIMENSIÓN TALENTO HUMANO

#### **Segunda Línea de Defensa**

La Dirección de Talento Humano 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 son mailing 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.

### 4.2 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 virtual que maneja la entidad para la gestión de sus procesos.

En este sentido, se cuenta con el Plan Estratégico de Tecnología de la Información (PETI), el Plan Institucional de Archivo (PINAR) y el Programa de Gestión Documental (PGD), los cuales fueron aprobados en el marco del Comité SIG del 13 de diciembre de 2017 y actualmente se vienen ejecutando sus acciones formuladas de acuerdo con lo programado para la vigencia 2018.

Por otra parte se viene realizando desde el proceso de gestión documental, la correspondiente socialización del cronograma de actividades, tanto del PGD como del PINAR, hacia las áreas, y específicamente se han realizado sensibilizaciones para la Dirección de Territorialización, la Subsecretaría de Fortalecimiento de Capacidades y Oportunidades, la Dirección de Eliminación de Violencias y la Dirección de Derechos y Diseño de Políticas.

En cuanto a las Tablas de Retención Documental -TRD, la Entidad obtuvo la convalidación por parte del Consejo Distrital de Archivo de Bogotá, mediante radicado N° 2-2017-01556 del 24 de julio de 2017 y precedentemente se llevó a cabo la publicación correspondiente en el botón de transparencia para realizar el proceso de socialización e implementación hacia todos los procesos y áreas de la entidad.

### **Segunda Línea de Defensa**

Se evidencian avances que tienen que ver con la construcción del modelo de requisitos mínimos para la implementación de documento electrónico en el aplicativo de gestión documental ORFEO, el cual está siendo adquirido por la entidad para la organización del proceso de correspondencia. Asimismo, se está elaborando el Banco Terminológico y se avanzó en la consolidación de la Estrategia de Uso Eficiente del Papel, con el ánimo de integrarla a la implementación del Programa de Gestión Documental - PGD.

## **4.3. DIMENSIÓN DE GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS**

### **Línea Estratégica y Primera línea de Defensa**

La Entidad adelantó la audiencia de rendición de cuentas en el mes de noviembre de 2017, de conformidad con los parámetros establecidos en la guía única de Rendición de Cuentas de la Función Pública, las cuales se llevaron a cabo así:

- Elaboración de documentos pedagógicos como el archivo nombrado: ABC de la RdC, presentación en power point sobre los temas tratados a lo largo de la audiencia y realización de videos institucionales teniendo en cuenta lo establecido en la estrategia de comunicaciones y de imagen institucional.
- Se cumplió con los requerimientos de GEL en cuanto a generar mecanismos en internet para la participación de la Ciudadanía, de lo cual se cuenta con los registros correspondientes al día de realización del evento para las redes sociales institucionales utilizadas.
- Elaboración publicación del informe final de la audiencia de la RdC dentro del link <http://www.sdmujer.gov.co/inicio/1269-web-rendicion-de-cuentas-2017>, dentro del cual se encuentra el informe de encuesta de evaluación del evento y las preguntas y respuestas realizadas a lo largo de la sesión.

- Adicionalmente, la entidad realizó un evento de rendición de cuentas a través del Consejo Consultivo de Mujeres.

### **Segunda Línea de Defensa**

Para la segunda línea de defensa se viene desarrollando la implementación de plan PETI como sustento para la gestión del conocimiento, 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.

En este sentido, la entidad en primera instancia ha trabajado sobre las necesidades de información identificadas para atender los requerimientos tanto de los grupos de valor y como para la gestión interna, articulando la estrategia de comunicación estratégica con las actividades formuladas en el PETI, con el fin de disponer en línea los datos y la información con un lenguaje claro y sencillo para ofrecer a los ciudadanos condiciones de tiempo, modo y lugar en las que podrán solucionar sus inquietudes y recibir los servicios que brinda la Entidad. Lo anterior teniendo en cuenta los atributos de confiabilidad, disponibilidad e integridad que debe tener toda información publicada.

## **4.4. DIMENSIÓN DE EVALUACIÓN DE RESULTADOS**

### **Línea Estratégica y Primera línea de Defensa**

Para el componente de información y comunicación en la dimensión de resultados para la primera línea de defensa la entidad desarrolló un análisis de resultados del Observatorio de Mujeres y Equidad de Género - OMEG, el cual, para la vigencia 2017, se consolidó como una estrategia que brinda información oportuna y robusta acerca de la situación, posición y condiciones de los derechos de las mujeres, con miras a la toma de decisiones encaminadas a la garantía de derechos. La información gestionada, analizada y alojada en el OMEG, sirvió de insumo para dar respuesta a solicitudes de información de la ciudadanía en general y a los entes de control; además que se suplieron solicitudes de información y análisis coyunturales que se dieron desde el Despacho de la secretaria y otras dependencias de la SDMujer.

En articulación con las actividades desarrolladas en el OMEG, se realizó un trabajo de mapeo y obtención de fuentes de información oficial para el ejercicio de cualificación del Sistema de Indicadores SISDMUJER, y a su vez se actualizó el Sistema Básico de Consulta sobre las condiciones y situaciones de las mujeres en Bogotá. Con base en la información obtenida se dio respuesta a 60 solicitudes de información relacionadas con la situación, posición y condición de las mujeres en el Distrito Capital para la vigencia 2017.

## **4.5. DIMENSIÓN INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN**

### **Línea Estratégica y Primera línea de Defensa**

Se realizó seguimiento a la implementación de la Ley 1712 de 2014 a través de la matriz de transparencia elaborada para tal fin desde la Procuraduría. Adicionalmente se formularon los

componentes de ley en mención, en el PAAC 2018, incluyendo el plan de acción y plan de trabajo vigencia 2018, específicamente para el componente TIC de Gobierno Abierto. Asimismo, y en cumplimiento de 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", 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, dispuesto por la Entidad en su página WEB hacia todas las áreas y procesos.

Por otra parte y como cumplimiento de los requerimientos impartidos desde la Veeduría Distrital y Transparencia por Colombia, durante el periodo de 2017, se llevó a cabo el diligenciamiento de la matriz de réplica del Índice de Transparencia, la cual fue enviada a las entidades correspondientes de acuerdo con las instrucciones impartidas para tal fin.

En lo referente al Registro Activos de Información de que tratan algunos apartes de la Ley 1712 de 2014, este se encuentra actualmente en proceso de actualización de la matriz correspondiente, con un avance de aproximadamente el 40% de lo programado para el cuatrienio. En cuanto al Programa de Gestión Documental - PGD, se encuentra en construcción el Banco Terminológico y se elaboró el modelo de requisitos mínimos para documento electrónico. En un trabajo conjunto de la Dirección de Gestión Administrativa y Financiera y la Oficina Asesora de Planeación, se realizó actualización del procedimiento Activos de Información, y formatos asociados, incluyendo los aspectos de software y hardware, para aprobación por el SIG.

#### **4.6. DIMENSIÓN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN**

##### **Segunda Línea de Defensa**

En concordancia con los lineamientos dados desde el PETI, para los sistemas de información como SIMISIONAL, SOFIAApp y LUCHA, se lleva a cabo un análisis de información que permite monitorear periódicamente la gestión de los servicios que prestan dichas herramientas y realizar los ajustes necesarios con el fin de obtener los resultados esperados sobre los mismos, y al mismo tiempo garantizar la trazabilidad de la información y los datos manejados y sistematizados desde allí.

## **5. 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).

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”.

## **5.1 DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO**

### **Línea Estratégica y Primera línea de Defensa**

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.

### **Segunda Línea de Defensa**

La Dirección de Talento Humano realiza seguimiento trimestral en las actividades programadas en cada uno de los planes que son de su resorte, mediante los auto reportes de avance de las metas e indicadores formulados para Plan Operativo Anual a la Oficina Asesora de Planeación.

## **5.2 DIMENSIÓN DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN**

### **Línea Estratégica / Primera Línea de Defensa**

En concordancia con los cambios identificados a lo largo de la implementación del Sistema Integrado de Gestión, la entidad tomó la decisión de realizar un ejercicio de revisión y actualización de sus procesos, ejercicio que tuvo como resultado el nuevo mapa de proceso que fue aprobado dentro del Comité Directivo del 18 de enero de 2018, en el cual se incluyeron como nuevos procesos, se articularon otros y se realizaron cambios en cuanto a nombres y objetivos. Para inicios de la vigencia 2018 se viene realizando el trabajo de documentación correspondiente sobre los cambios realizados a las caracterizaciones y la elaboración de los documentos para los nuevos procesos.

Asimismo, se presentó y aprobó en sesión del 30 de enero de 2018 del Comité de Institucional de Coordinación de Control Interno, el Plan Anual de Auditoría, el cual incluye las acciones tendientes a cumplir con los roles asignados a la Oficina de Control Interno por el Decreto Nacional 648 de 2017: liderazgo estratégico; enfoque hacia la prevención, evaluación de la gestión del riesgo, evaluación y seguimiento, relación con entes externos de control.

## **5.3 DIMENSIÓN EVALUACIÓN DE RESULTADOS**

### **Línea Estratégica - Primera línea de Defensa y Segunda Línea de Defensa**

Se realiza la evaluación y seguimiento al Plan Distrital de Desarrollo y el Plan Estratégico Institucional, a través del sistema SEGPLAN, desde donde se evidencia el cumplimiento a las metas programadas para la vigencia, en concordancia con el cronograma y directrices



establecidas por la Secretaría Distrital de Planeación, articulando el mismo con los informes remitidos por los procesos para el seguimiento trimestral realizado al POA.

Por otro lado, se está trabajando en la configuración del módulo de indicadores de la herramienta interna LUCHA, con lo que se pretende fortalecer el Sistema de Seguimiento y Medición para la SDMujer como parte de la mejora continua de la evaluación y el seguimiento como parte de la toma de decisiones efectivas.

### **Tercera Línea de Defensa**

Se continuó con el desarrollo del Plan Anual de Auditoría de la vigencia 2017, del cual se resaltan las siguientes actividades:

- Se realizó el seguimiento (auditoría) a la Gestión de Riesgos de la Entidad, de conformidad con las directrices establecidas en la Política de Administración del Riesgo, el Manual de Gestión del Riesgo y la Guía del DAFP.
- Se realizó el seguimiento (auditoría) a los planes de mejoramiento, tanto internos como los suscritos con la Contraloría de Bogotá.
- Se desarrollaron actividades de fomento de la cultura del autocontrol a través de la intranet de la Entidad, y en el marco del Programa de Inducción y Reinducción.
- Se acompañaron los procesos de auditoría adelantados por la Contraloría de Bogotá, y se formularon recomendaciones en relación con la formulación de los correspondientes planes de mejoramiento.

Se inició el desarrollo del Plan Anual de Auditoría de la vigencia 2018, con la presentación de los documentos de la Cuenta Anual asignados a la Oficina de Control Interno, incluyendo el informe de Control Interno Contable, así como el seguimiento al Plan Anticorrupción y de Atención a la Ciudadanía.

## **5.4. DIMENSIÓN INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN**

### **Línea Estratégica y Primera línea de Defensa**

En los Comités Directivos y de Revisión por la Dirección 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.

## **5.5. 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 SDMujer, 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 asociados.

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 LUCHA).

## 6. FORTALEZAS

A continuación se relacionan las principales fortalezas evidenciadas en el marco del Sistema de Control Interno de la Secretaría Distrital de la Mujer.

1. Han sido actualizados e implementados documentos que son de frecuente utilidad por los procesos, en función de las actividades realizadas para el trámite de pago tanto de la vigencia como de reservas y pasivos exigibles, toma física o verificación de inventarios, ingreso de bienes a almacén, programación y reprogramación anual de PAC y desagregar el presupuesto y el procedimiento para la administración del riesgo; entre otros.
2. La Entidad obtuvo la convalidación por parte del Consejo Distrital de Archivo de Bogotá de las Tablas de Retención Documental para cada uno de los procesos y de las áreas, por lo cual se están llevando a cabo la implementación correspondiente.
3. La Entidad ha venido avanzando en la implementación e interiorización de los protocolos éticos, en cuanto a la actualización del Código de Ética institucional, mediante socializaciones y capacitaciones respecto a los principios y atributos de atención a la ciudadanía y fortalecimiento del Grupo de Gestores de Ética.
4. La Entidad cuenta con políticas de revisión y actualización continua de su modelo de operación, las directrices, políticas de operación, procedimientos, planes, indicadores y demás herramientas de gestión y control, tendientes a garantizar el cumplimiento de su misionalidad y objetivos estratégicos.

## 7. RECOMENDACIONES

A continuación se presentan las recomendaciones generales tendientes a la articulación de las herramientas de gestión y control de la Entidad, para el fortalecimiento del Sistema de Control Interno:

1. En relación con la Dimensión “Talento Humano”, si bien la entidad cuenta con los planes asociados a la gestión del talento humano establecidos por la normatividad vigente, los cuales son construidos participativamente y en articulación con las directrices del DASCD, es necesario iniciar un proceso de planeación integral del talento humano que permita la formulación de un Plan de Desarrollo, con la participación y corresponsabilidad de la Alta

- Dirección, tendiente a posicionar este aspecto como estratégico para la gestión de la entidad.
2. Es importante fortalecer la autoevaluación al interior de los procesos, con el apoyo de cada una de las responsables de estos, de forma tal que se encaminen esfuerzos en identificar acciones de mejora cuyo origen sea diferente a las auditorías internas o externas, sino que puedan surgir del conocimiento de sus debilidades y que en ejercicios de autoevaluación identifican con el uso de indicadores, revisiones de la dirección, informes de gestión, entre otros. Adicionalmente, se recomienda la utilización de metodologías para identificar las causas de los hallazgos, con el propósito de garantizar la utilidad de las acciones planteadas en el marco de dichos planes.
  3. En cuanto al modelo de operación por procesos (base para la implementación de cualquier sistema de gestión), se observa que se requiere de un análisis de las interacciones o acciones secuenciales de la red de procesos con que la entidad cuenta actualmente, de manera que la operación este armonizada con la planeación estratégica institucional y que con un enfoque sistémico se logre la obtención de un servicio en concordancia con las necesidades y requerimientos de la ciudadanía y las partes interesadas. Asimismo, se recomienda realizar la actualización de las caracterizaciones de procesos y demás documentos asociados (mapas de riesgos, procedimientos, formatos, entre otros), articulando las diferentes herramientas y políticas de gestión y desempeño, en especial lo correspondiente a la gestión documental, el gobierno digital, la participación ciudadana, y la transparencia y acceso a la información pública.
  4. En la revisión, actualización y construcción de las caracterizaciones de los procesos de la entidad se recomienda hacer énfasis en el ciclo PHVA del proceso, toda vez que, si bien se han determinado rasgos distintivos para cada uno de estos, no se reconocen explícitamente en el ciclo PHVA del proceso algunas de las actividades misionales que se desarrollan a través de áreas que dan un aporte muy importante para el cumplimiento de los objetivos institucionales, lo cual redundaría en la falta de claridad en los alcances y responsabilidades para llevar a cabo ciertas labores que deberían reflejarse en tareas puntuales de los procedimientos formalizados.
  5. En el Sistema de Medición y Seguimiento (indicadores), se evidencia que aún existen debilidades para realizar mediciones y evaluaciones sobre el desempeño de los procesos de la entidad, pues no se cuenta con las fichas técnicas para los indicadores establecidos. En este sentido, no se han establecido de manera sistemática, periódica y ordenada los datos correspondientes al estado real de la entidad, lo cual ha dificultado la valoración completa de la eficiencia, eficacia y efectividad de los planes, programas y proyectos institucionales y la medición de resultados desde la perspectiva de la ciudadanía y de las partes interesadas. Por tal motivo se recomienda la revisión de los indicadores desde el punto de vista de la utilidad de las mediciones para la toma de decisiones y para comprender el panorama de la entidad, tanto internamente, como en relación con su contexto.
  6. Es necesario fortalecer la implementación y el desarrollo de la gestión del riesgo como herramienta administrativa que permita a los procesos de la entidad identificar, evaluar, analizar, controlar y administrar aquellos eventos negativos que puedan afectar, impactar y



**ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.**

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

hasta impedir el cumplimiento de las metas y los objetivos planteados institucionalmente. En este sentido, aspectos como la apropiación e implementación de la política de administración de los riesgos, la construcción del contexto interno y externo y los conceptos asociados al tratamiento del riesgo exigen una intervención que permita evidenciar su utilidad en el marco de la gestión institucional.

*ORIGINAL FIRMADO*

**NORHA CARRASCO RINCÓN**  
Jefa Oficina de Control Interno

Proyectó: Yazmín Alexandra Beltrán Rodríguez – Profesional Contratista Oficina de Control Interno.  
Claudia Cuesta Hernández – Profesional Especializada Oficina de Control Interno.  
Revisó: Norha Carrasco Rincón – Jefa Oficina de Control Interno.