

COMITÉ DISTRITAL DE AUDITORÍA

INFORME DE GESTIÓN AÑO 2022

Bogotá, D. C., 31 de diciembre de 2022

TABLA DE CONTENIDO

I.	NOMBRE DE LA INSTANCIA.....	3
II.	NÚMERO Y FECHA DEL REGLAMENTO.....	3
III.	NORMAS.....	3
IV.	MIEMBROS COMITÉ DISTRITAL DE AUDITORÍA.....	3
V.	INDICADOR DE GESTIÓN.....	3
VI.	FUNCIONAMIENTO Y SESIONES ORDINARIAS REALIZADAS.....	3
VII.	ASISTENCIA AL CDA.....	4
VIII.	ORGANIZACIÓN DEL CDA.....	10
8.1	Presidencia del CDA.....	10
8.2	Secretaría Técnica.....	10
8.3	Publicaciones actas, asistencia y presentaciones.....	11
IX.	ASPECTOS Y TEMAS GENERALES TRATADOS EN LA VIGENCIA 2022.....	11
9.1	Desarrollo de los temas tratados en el CDA.....	11
9.1.1	Bienvenida y temas administrativos.....	11
9.1.2	Subsecretaria Distrital de Fortalecimiento Institucional.....	11
9.1.3	Fenecimiento de la cuenta en el Distrito.....	12
9.1.4	Plan de trabajo 2022.....	14
9.1.5	Resultados plan de trabajo 2022.....	16
9.1.5.1	Planes de Mejoramiento Internos y externos del distrito.....	16
9.1.5.2	Proceso de Evaluación Independiente.....	24
9.1.5.3	Diseño e Implementación Mapa de Aseguramiento.....	29
9.1.6	Charla Mapa de Aseguramiento – Departamento Administrativo de la Función Pública....	31
9.1.7	Resultados FURAG en el Distrito - DDDI.....	35
9.1.8	Propuestas de temas a trabajar para posible inclusión del PAT vigencia 2023.....	38
X.	Conclusiones.....	40

INFORME DE GESTIÓN AÑO 2022 COMITÉ DISTRITAL DE AUDITORÍA

I. NOMBRE DE LA INSTANCIA.

Comité Distrital de Auditoría

II. NÚMERO Y FECHA DEL REGLAMENTO.

Acuerdo No. 002 del 13 de diciembre de 2021 *“Por el cual se modifica el Reglamento Interno del Funcionamiento del Comité Distrital de Auditoría”*

III. NORMAS.

Decreto Distrital No. 625 del 31 de octubre del 2018 *“Por medio del cual se conforma el Comité Distrital de Auditoría y se dictan otras disposiciones”*.

IV. MIEMBROS COMITÉ DISTRITAL DE AUDITORÍA.

De conformidad con el artículo 3 del Decreto Distrital No. 625 de 2018, los miembros que integran el Comité Distrital de Auditoría son los jefes de Oficina y Asesores de Control Interno o quien haga sus veces, de entidades distritales pertenecientes al sector central, y en el sector descentralizado entidades con capital público y privado en que el Distrito posee el 90% o más del capital social. El (la) Jefe de Control Interno de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, o quien haga sus veces, lo presidirá.

V. INDICADOR DE GESTIÓN.

(Número de Sesiones Ordinarias Realizadas / Número de Sesiones Ordinarias Programadas)

*100. Así, el resultado de cumplimiento fue el siguiente: 5 sesiones realizadas y 5 sesiones programadas para un cumplimiento del 100%.

VI. FUNCIONAMIENTO Y SESIONES ORDINARIAS REALIZADAS.

El Comité Distrital de Auditoría operó conforme a lo establecido en el reglamento interno artículo 3 del Decreto Distrital No. 625 de 2018 y la participación de los invitados. Las sesiones ordinarias se llevaron a cabo por convocatoria de la Secretaría Técnica del CDA vía correo electrónico y fueron ejecutadas en las siguientes fechas:

No.	MODALIDAD	ACTA	FECHA	HORA
-----	-----------	------	-------	------

1	Presencial en el Archivo Distrital de Bogotá	1	23/03/22	8:30 a. m. - 11:30 a. m.
2	Presencial en el Archivo Distrital de Bogotá	2	22/04/22	8:30 a. m. - 10:30 a. m..
3	Sesión virtual – TEAMS	3	08/06/22	8:17 a. m - 9:35 a. m.
4	Sesión virtual – TEAMS	4	28/09/22	8:30 a. m. – 11:30 a.m.
5	Sesión virtual – TEAMS	5	29/11/22	8:00 a. m. – 10:20 a.m.

VII. ASISTENCIA AL CDA

La asistencia al CDA durante la vigencia de 2022 fue la siguiente:

(Roles. P: presidente; S: secretaria técnica; I: integrante; IP: invitado permanente)

No.	NOMBRE	ENTIDAD	CARGO	ROL	SESIÓN I		SESIÓN II		SESIÓN III		SESIÓN IV		SESIÓN V		TOTAL, ASISTENCIA	
					23/03/2022		22/04/2022		8/06/2022		28/09/2022		29/11/2022			
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	Jorge Eliecer Gómez Quintero	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	Jefe de Oficina	P	1		1		1		1		1		5	0
2	Ingrid Lorena Medina Patarroyo	Departamento Administrativo del Servicio Civil	Jefe de Oficina	I	1		1		1		1		1		5	0
3	Lady Johanna Medina Murillo	Secretaría Distrital de Gobierno	Jefe de Oficina	I		1	1		1		1		1		4	1
4	Allan Maurice Alfisz López	Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público	Jefe de Oficina	I	1			1	1			1	1		3	2
5	Pedro Pablo Salguero Lizarazo	Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal	Jefe de Oficina	I	1		1		1		1		1		5	0
6	María Ximena Sarmiento Jaramillo	Secretaría Distrital de Hacienda	Jefe de Oficina	I	1		1		1			1	1		4	1
7	Alexandra Yomayaza Cartagena	Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones	Jefe de Oficina	I	1		1		1		1		1		5	0
8	Wellfin Canro Rodríguez	Lotería de Bogotá	Jefe de Oficina		1		1		1		1		1		5	0
9	Denis Aleida Parra Suárez	Secretaría Distrital de Planeación	Jefe de Oficina	I	1		1		1		1		1		5	0

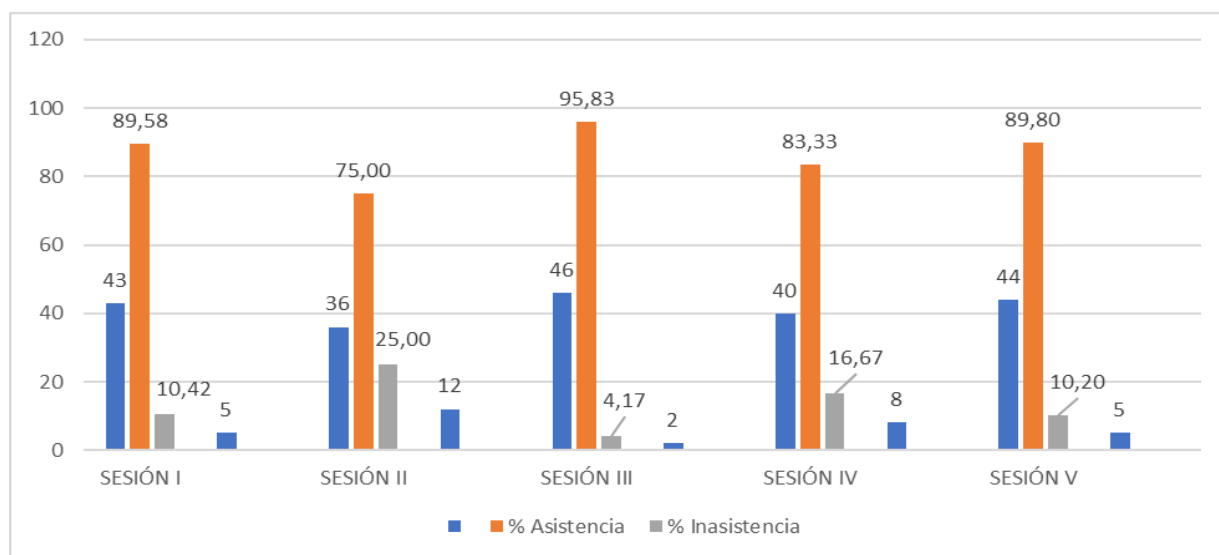
No.	NOMBRE	ENTIDAD	CARGO	ROL	SESIÓN I		SESIÓN II		SESIÓN III		SESIÓN IV		SESIÓN V		TOTAL, ASISTENCIA			
					23/03/2022		22/04/2022		8/06/2022		28/09/2022		29/11/2022		SI		NO	
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
10	Rosalba Guzman Guzman	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	Jefe de Oficina	I	1		1		1		1		1		5	0		
11	Andrés Méndez Jiménez	Instituto para la Economía Social	Jefe de Oficina	I	1		1		1		1		1		5	0		
12	Gilberto Antonio Suárez Fajardo	Instituto Distrital de Turismo	Jefe de Oficina	I	1		1			1	1		1		4	1		
13	Oscar Andrés García Prieto	Secretaría de Educación Distrital	Jefe de Oficina	S	1		1		1		1		1		5	0		
14	Hilda Yamile Morales Laverde	Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico	Jefe de Oficina	I		1	1		1		1		1		4	1		
15	Jorge Luis Garzon Tobar	Atenea	Jefe de Oficina	I	1		1		1			1		1	3	2		
16	Olga Lucía Vargas Cobos	Secretaría Distrital de Salud	Jefe de Oficina	I	1			1	1		1		1		4	1		
17	Luis Antonio Rodríguez Orozco	Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	Asesor	I		1	1		1		1		1		4	1		
18	Edith Cárdenas Herrera	Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E.	Asesor	I	1		1		1			1	1		4	1		
19	Claudia Patricia Quintero Cometa	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	Jefe de Oficina	I	1		1		1		1		1		5	0		
20	Astrid Marcela Méndez Chaparro	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	Jefe de Oficina	I	1		1		1		1		1		5	0		
21	Rosemary Chavez Rodríguez	Secretaría Distrital De Integración Social	Jefe de Oficina	I		1	1		1		1		1		4	1		
22	Marcela Delgado Guarnizo	Instituto para la Protección de la Niñez y Juventud	Asesor	I	1		1		1		1		1		5	0		
23	Omar Urrea Romero	Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte	Jefe de Oficina	I	1		1		1		1		1		5	0		

No.	NOMBRE	ENTIDAD	CARGO	ROL	SESIÓN I		SESIÓN II		SESIÓN III		SESIÓN IV		SESIÓN V		TOTAL, ASISTENCIA			
					23/03/2022		22/04/2022		8/06/2022		28/09/2022		29/11/2022		SI		NO	
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
24	Roger Alexander Sanabria Calderón	Instituto Distrital de Recreación y Deporte	Asesor	I	1		1		1		1		1		5	0		
25	Mariela Araque Peña	Orquesta Filarmónica de Bogotá	Jefe de Oficina	I	1		1		1		1			1	4	1		
26	Eleana Marcela Páez Urrego	Instituto Distrital de Patrimonio Cultural	Jefe de Oficina	I	1		1		1		1		1		5	0		
27	Gloria Angélica Hernández Rodríguez	Fundación Gilberto Alzate Avendaño	Jefe Oficina	I		1		1	1		1		1		3	2		
28	María del Pilar Duarte Fontecha	Instituto Distrital de las Artes	Asesor	I	1		1		1		1		1		5	0		
29	Néstor Fernando Avella Avella	Canal Capital	Jefe de Oficina	I	1		1		1		1		1		5	0		
30	Héctor Fabio Rodríguez Devia	Secretaría Distrital de Ambiente	Jefe de Oficina	I	1		1		1		1		1		5	0		
31	Oscar Javier Hernández Serrano	Jardín Botánico de Bogotá José Celestino Mutis	Jefe de Oficina	I	1		1		1		1		1		5	0		
32	Ana Lucia Bacares Toledo	Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático	Jefe de Oficina	I	1		1		1		1		1		5	0		
33	Claudia Patricia Guerrero Chaparro	Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	Jefe de Oficina	I	1			1	1		1		1		4	1		
34	Alba Enidia Villamil Muñoz	Secretaría Distrital de Movilidad	Jefe / Asesor de Control Interno	P	1			1	1			1	1		3	2		
35	Orlando Correa Nuñez	Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial	Jefe de Oficina	I	1			1	1		1		1		4	1		
36	Ismael Martínez Guerrero	Instituto de Desarrollo Urbano	Jefe de Oficina	I	1		1		1			1	1		4	1		

No.	NOMBRE	ENTIDAD	CARGO	ROL	SESIÓN I		SESIÓN II		SESIÓN III		SESIÓN IV		SESIÓN V		TOTAL, ASISTENCIA	
					23/03/2022		22/04/2022		8/06/2022		28/09/2022		29/11/2022			
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
37	Sandra Jeannette Camargo Acosta	Empresa de Transporte Tercer Milenio - Transmilenio S. A.	Jefe de Oficina	I	1		1		1		1		1		5	0
38	Sandra Esperanza Villamil Muñoz	Empresa Metro de Bogotá	Jefe de Oficina	I	1		1	1		1		1		4	1	
39	Miguel Ángel Pardo Mateus	Secretaría Distrital del Hábitat	Jefe de Oficina	I	1		1	1			1	1		3	2	
40	Sandra Beatriz Alvarado Salcedo	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos	Jefe de Oficina	I	1		1	1		1		1		5	0	
41	Diana Constanza Ramírez Ardila	Caja de la Vivienda Popular	Asesor	I	1		1	1		1			1	3	2	
42	Janeth Villalba Mahecha	Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano	Jefe de Oficina	I	1		1	1		1			1	3	2	
43	María Nohemí Perdomo Ramírez	Empresa de Acueducto Alcantarillado y Aseo de Bogotá -EAB-ESP	Jefe de Oficina	I	1		1		1		1	1		3	2	
44	Angela Johanna Márquez Mora	Secretaría Distrital de la Mujer	Jefe de Oficina	I	1		1	1		1		1		5	0	
45	Karol Andrea Párraga Hache	Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia	Jefe de Oficina	I	1		1	1		1			1	3	2	
46	Jaime Hernando Arias Patiño	Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá	Jefe de Oficina	I	1		1	1		1		1		5	0	
47	Asaneth Correa Rodriguez	Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital	Jefe de Oficina	I	1		1	1		1		1		4	1	
48	Olga Milena Corzo Estepa	Secretaría Jurídica Distrital	Jefe de Oficina	I	1		1	1		1		1		5	0	

No.	NOMBRE	ENTIDAD	CARGO	ROL	SESIÓN I		SESIÓN II		SESIÓN III		SESIÓN IV		SESIÓN V		TOTAL, ASISTENCIA	
					23/03/2022		22/04/2022		8/06/2022		28/09/2022		29/11/2022			
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
49	Sandra Marcela Plazas Vergel	Terminal de Transporte de Bogotá	Jefe de Oficina	I									1		1	0
Totales					43	5	36	12	46	2	40	8	44	5		

La asistencia al CDA durante la vigencia 2022 registró el siguiente comportamiento:



	SESIÓN I		SESIÓN II		SESIÓN III		SESIÓN IV		SESIÓN V	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
	43	5	36	12	46	2	40	8	44	5
% Asistencia	89,58		75,00		95,83		83,33		89,80	
% Inasistencia	10,42		25,00		4,17		16,67		10,20	

La doctora Sandra Marcela Plazas Vergel, Jefe de Auditoría Interna del Terminal de Transporte de Bogotá, presentó en octubre de 2022, la solicitud de ingreso al CDA con el compromiso de aportar y contribuir a los objetivos del comité. En virtud de ello, el doctor Jorge Eliecer de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Distrital No. 625 de 2018, informó la aceptación como miembro del comité de la doctora Sandra mediante oficio S-2022-352722 del 16 de noviembre de 2022 y le dio la bienvenida en la sesión V del 29 de noviembre de 2022.

Durante la vigencia 2022, el CDA contó con la asistencia de otros servidores públicos en calidad de invitados y de apoyo permanente para esta instancia distrital que, se presentan en el siguiente cuadro resumen:

SESIÓN I DEL 23 DE MARZO DE 2022				
No.	NOMBRE	CARGO	ENTIDAD / DEPENDENCIA	CALIDAD
1	María Clemencia Pérez Uribe	Secretaria	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	Invitada
2	Gloria Patricia Rincón Mazo	Subsecretaria	Subsecretaría Distrital de Fortalecimiento Institucional	Invitada
3	Alexandra Arévalo Cuervo	Subdirectora Técnica	Dirección de Desarrollo Institucional	Invitada Delegada de la DDDI
4	Norha Carrasco Rincón	Profesional Especializado	Subdirección Técnica de Desarrollo Institucional	Asistente
5	Natalia Walteros	Dirección de Talento Humano	Secretaría General	Invitada
6	Omar Tarsicio Cañas Carrillo	Profesional Especializado	Veeduría Distrital	Invitado
7	Fernando Jenaro Delgado Acevedo	Profesional Especializado	Secretaría de Educación del Distrito - Oficina de Control Interno.	Apoyo Secretaría Técnica - Permanente
SESIÓN II DEL 22 DE ABRIL DE 2022				
No.	NOMBRE	CARGO	ENTIDAD / DEPENDENCIA	CALIDAD
1	Norha Carrasco Rincón	Profesional Especializado	Subdirección Técnica de Desarrollo Institucional	Asistente
2	Omar Tarsicio Cañas Carrillo	Profesional Especializado	Veeduría Distrital	Invitado
3	Fernando Jenaro Delgado Acevedo	Profesional Especializado	Secretaría de Educación del Distrito - Oficina de Control Interno	Apoyo Secretaría Técnica - Permanente
SESIÓN III DEL 8 DE JUNIO DE 2022				
No.	NOMBRE	CARGO	ENTIDAD / DEPENDENCIA	CALIDAD
1	Norha Carrasco Rincón	Profesional Especializado	Subdirección Técnica de Desarrollo Institucional	Asistente
2	Omar Tarsicio Cañas Carrillo	Profesional Especializado	Veeduría Distrital	Invitado
3	Fernando Jenaro Delgado Acevedo	Profesional Especializado	Secretaría de Educación del Distrito - Oficina de Control Interno	Apoyo Secretaría Técnica - Permanente
SESIÓN IV DEL 28 DE SEPTIEMBRE DE 2022				
No.	NOMBRE	CARGO	ENTIDAD / DEPENDENCIA	CALIDAD
1	Norha Carrasco Rincón	Profesional Especializado	Subdirección Técnica de Desarrollo Institucional	Asistente
2	Omar Tarsicio Cañas Carrillo	Profesional Especializado	Veeduría Distrital	Invitado
3	Fernando Jenaro Delgado Acevedo	Profesional Especializado	Secretaría de Educación del Distrito - Oficina de Control Interno	Apoyo Secretaría Técnica - Permanente
SESIÓN V DEL 29 DE NOVIEMBRE DE 2022				
No.	NOMBRE	CARGO	ENTIDAD / DEPENDENCIA	CALIDAD
1	Gloria Patricia Rincón Mazo	Subsecretaria	Subsecretaría Distrital de Fortalecimiento Institucional	Invitada
2	Norha Carrasco Rincón	Profesional Especializado	Subdirección Técnica de Desarrollo Institucional	Asistente
3	Fernando Jenaro Delgado Acevedo	Profesional Especializado	Secretaría de Educación del Distrito - Oficina de Control Interno	Apoyo Secretaría Técnica - Permanente
4	Maryam Paola Herrera Morales	Profesional Especializado	Secretaría Distrital de la Mujer	Asistente
5	Claudia Cuesta Hernández	Contratista	Secretaría Distrital de la Mujer	Asistente

6	María Angélica Escárraga López,	Profesional Especializado	Veeduría Distrital	Asistente
---	---------------------------------	---------------------------	--------------------	-----------

De conformidad con el Artículo 3, Parágrafo 2 del Decreto Distrital No. 625 de 2018¹ y, del Acuerdo No. 2 de 2021², el (la) Director (a) de la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional de la Secretaría General (DDDI) o su delegado, será invitado permanente a las sesiones del comité con voz, pero sin voto, la cual se presentó de la siguiente manera:

NOMBRE	CARGO	ENTIDAD	ASISTIÓ		OBSERVACIONES
			SI	NO	
Oscar Guillermo Niño	Director	Dirección Distrital de Desarrollo Institucional		X	Asistió a la primera sesión del 23 de marzo de 2022

VIII. ORGANIZACIÓN DEL CDA.

8.1 Presidencia del CDA.

El Acuerdo No. 002 del 13 de diciembre de 2021 “*Por el cual se modifica el Reglamento Interno del Funcionamiento de Comité Distrital de Auditoría*” estableció en el CAPÍTULO II FUNCIONAMIENTO, Artículo 7°. Organización que, el CDA de conformidad con los Artículos 3°. y 4°. del Decreto Distrital No. 625 de 2018 contará con un Presidente y una Secretaría Técnica y en su Artículo 8°. Presidencia indicó que el CDA será presidido con voz y voto, por el jefe de Control Interno de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C. o quien haga sus veces, el cual no podrá delegar su participación y liderará la definición o concertación de la agenda a desarrollar durante cada sesión para el cumplimiento de las funciones a cargo del CDA.

En consecuencia, actuó en calidad de Presidente del CDA:

NOMBRE	CARGO	ENTIDAD	OBSERVACIONES
Jorge Eliecer Gómez Quintero	Jefe de Oficina	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C	Presidió las 5 sesiones del Comité Distrital de Auditoría

8.2 Secretaría Técnica.

De conformidad con el Artículo 4 del Decreto Distrital No. 625 de 2018, la secretaría técnica del CDA será ejercida por el jefe o asesor de control interno elegido por mayoría simple de los miembros del Comité y el Acuerdo No. 002 del 13 de diciembre de 2021 “*Por el cual se modifica el Reglamento Interno del Funcionamiento de Comité Distrital de Auditoría*” y su Artículo 9°. Secretaría Técnica estableció: “La Secretaría Técnica del Comité Distrital de Auditoría será ejercida con voz y sin voto, por el (la) Jefe de Control Interno de la Secretaría de Educación

¹ “Por medio del cual se conforma el Comité Distrital de Auditoría y se dictan otras disposiciones”

² “Por el cual se modifica el reglamento interno del funcionamiento del Comité Distrital de Auditoría”

Distrital o quien haga sus veces, elegido por la mayoría simple de los miembros del Comité; en virtud de ello, la Secretaría Técnica fue ejercida por:

NOMBRE	CARGO	ENTIDAD	OBSERVACIONES
Oscar Andrés García Prieto	Jefe de Oficina	Secretaría de Educación Distrital	Ejerció la Secretaría Técnica de las 5 sesiones del Comité Distrital de Auditoría.

8.3 Publicaciones actas, asistencia y presentaciones.

Los Documentos oficiales del CDA se encuentran publicados en la página WEB de la Secretaría de Educación del Distrito (https://www.educacionbogota.edu.co/portal_institucional/inicio), localizados en el siguiente enlace:

https://www.educacionbogota.edu.co/portal_institucional/transparencia-comite-distrital-adutoria-informacion-grupos-interes-instancias-coordinacion

Reposan en este enlace los siguientes documentos:

Normas de creación: Sí ☒ No ☐
 Reglamento interno: Sí ☒ No ☐
 Actas con sus anexos: Sí ☒ No ☐
 Informe de gestión: Sí ☒ No ☐

IX. ASPECTOS Y TEMAS GENERALES TRATADOS EN LA VIGENCIA 2022.

9.1 Desarrollo de los temas tratados en el CDA.

9.1.1 Bienvenida y temas administrativos

El doctor Jorge Eliecer Gómez Quintero, en calidad de presidente del CDA, dio la bienvenida a los jefes/Asesores de Control Interno y a través de la Dirección de Talento Humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C. se les informó sobre las circunstancias en la que se encuentran los y las servidoras públicas frente a la administración pública en un momento determinado de su vinculación laboral y los trámites que deben realizar ante la Dirección de Talento Humano y su radicación con 7 días hábiles de antelación para el respectivo trámite con el visto bueno del Secretario de Despacho, Director, Gerente o representante legal de la correspondiente entidad, excepto en casos especiales cuando se trata de licencias por enfermedad, maternidad, paternidad, luto y vacaciones que impliquen pago.

9.1.2 Subsecretaría Distrital de Fortalecimiento Institucional.

La doctora Gloria Patricia Rincón Mazo, Subsecretaría Distrital de Fortalecimiento Institucional, informó en la primera sesión del CDA, los temas que lidera la Subsecretaría como líder de la

Política de Control Interno en el Distrito en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión como son:

1. Actualización del lineamiento de elaboración de mapas de aseguramiento, asesoría y acompañamiento.
2. Asesoría y acompañamiento por sectores.
3. Revisión y actualización de herramientas para el ejercicio de auditoría interna.

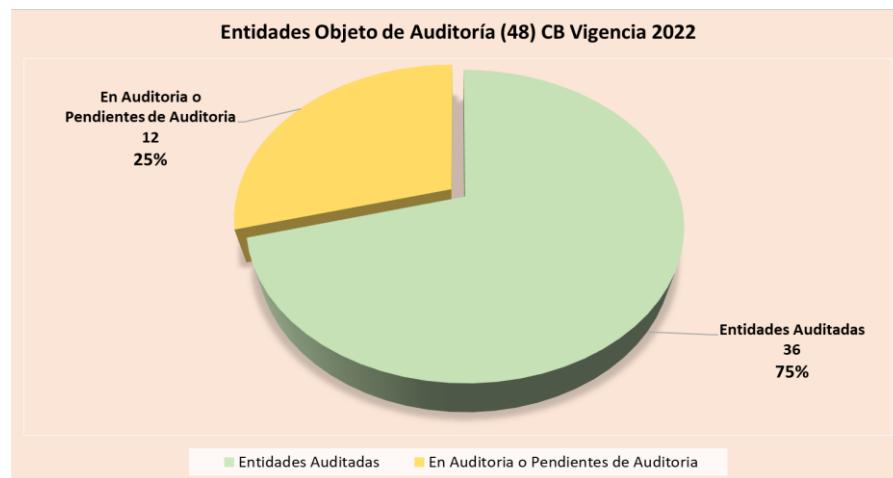
Presentó el tema de anticorrupción en el Distrito que también lidera la Subsecretaría de Fortalecimiento Institucional y, los avances que se han tenido como la Senda de Integridad, la Agenda de transformación distrital, portal de gobierno abierto, SARLAFT y alertas tempranas y, socializó las políticas de gestión y desempeño, parte del organigrama apoyado en la presentación anterior y el papel del Control Interno en el tema referenciado. Mencionó el tema de *"Bogotá Distrito Anticorrupción"*, en el cual se dieron esbozos del concepto de corrupción, cómo se genera en el sector público y su interacción en otros escenarios. Finalizó su intervención invitando a los jefes de Control Interno a consultar la página www.bogotá.gov.co donde se encuentra toda la información contractual del Distrito; esto para efectos de ejercer vigilancia y control por parte de las oficinas a su cargo.

9.1.3 Fenecimiento de la cuenta en el Distrito.

El presidente del Comité presentó informe sobre el estado del Fenecimiento de la Cuenta vigencia 2021, de auditorías de regularidad adelantadas por la Contraloría de Bogotá indicando que 48 entidades han sido objeto de auditoría de regularidad por la Contraloría de Bogotá en el año 2021 sobre la vigencia 2020, a corte de 31 de diciembre de 2021; 47 entidades que representan el 97% fueron auditadas y 1 entidad que, corresponde al 2%, se encontraba en proceso de auditoría.

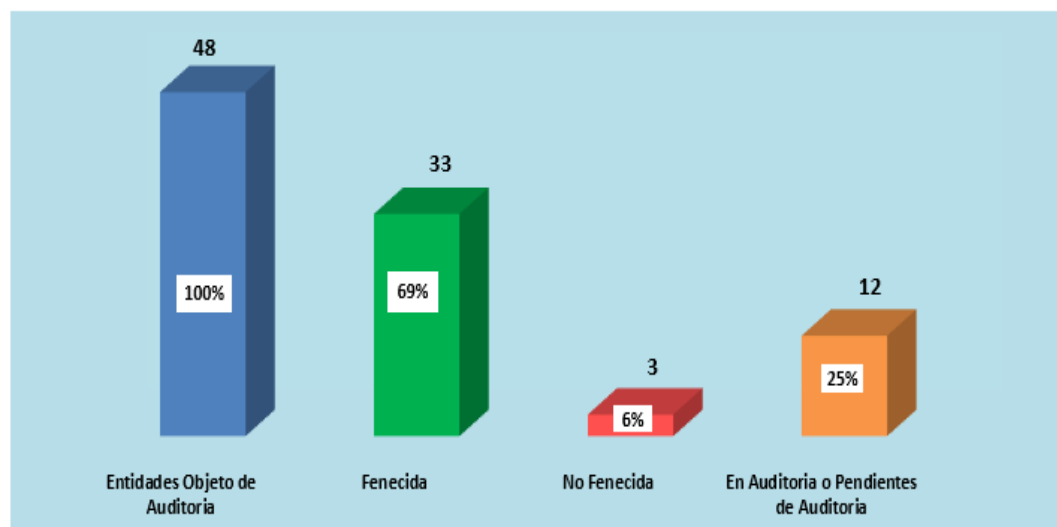
Consecuente con lo señalado, informó del comportamiento de fenecimiento de la cuenta de las vigencias 2012 a 2020 e indicó que éste es un resultado muy significativo para el proyecto ya que hasta el momento se registra de 15 entidades como punto referente desde el 2015; solo 2 entidades que representan el 4% al cierre de 2021 no se les feneció la cuenta, es decir, reflejando una reducción de los no fenecimientos del 87% a nivel del Distrito.

Respecto del estado de fenecimiento de la cuenta al 27 de septiembre de 2022, se informó que de las 48 entidades del distrito objeto de auditoría por la Contraloría de Bogotá, D. C., el 75%, correspondiente a 36 entidades, fueron objeto de esa auditoría y quedaron pendientes 12 que, equivalen al 25% como lo muestra la siguiente gráfica:



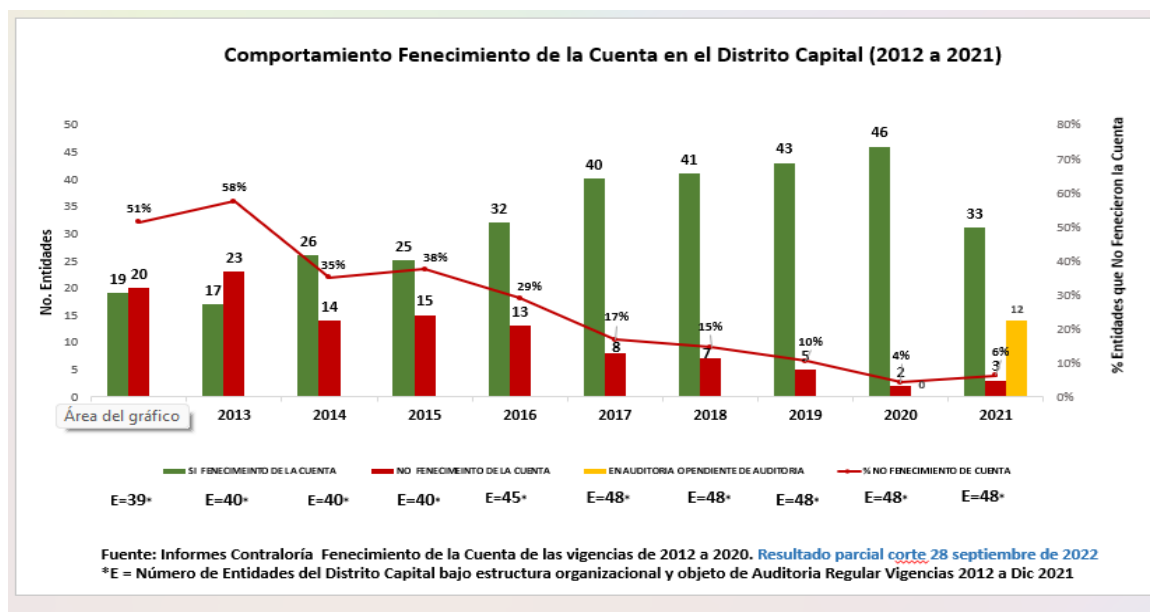
Tomada de la presentación realizada en CDA 28/09/2022

El estado de las entidades objeto de auditoría de regularidad vigencia 2021, con corte al 27 de septiembre de 2022 determinó que fueron objeto de auditoría de regularidad la totalidad de las 48 entidades y de éstas, 33 registraron fenecimiento de la cuenta, 3 no fenecieron y 12 están pendientes de auditoría:



Tomada de la presentación realizada en CDA 28/09/2022

Frente al comportamiento histórico, se observó que entre las vigencias de 2018 a 2021 se ha presentado una tendencia positiva de fenecimiento de la cuenta al registrar en este periodo una disminución de las cuentas fenecidas, esto es, 7 en 2018, 5 en 2019 y 2 en 2020; si bien se ha presentado la tendencia a la baja, para la vigencia de 2021 se ha encontrado que el indicador se viene afectando al registrar 3 entidades que no han fenecido la cuenta a corte de septiembre; motivo por el cual, es necesario aunar esfuerzos para apoyar a esas entidades y lograr el objetivo de fenecimiento de la cuenta para todas las entidades del distrito.



Tomada de la presentación realizada en CDA 28/09/2022

El doctor Jorge Eliecer terminó su intervención y determinó citar a reunión de trabajo a los jefes de Control Interno de las 3 entidades con el fin de diseñar estrategias que permitan apoyar a las entidades en procura de lograr el fenecimiento de la cuenta. Se programará esa reunión mediante citación directa del Presidente del CDA.

Planteó recomendaciones para continuar trabajando con las administraciones respectivas, con el propósito de continuar disminuyendo los No Fenecimientos y lograr el objetivo perseguido en el distrito de cero no fenecimientos. Por último, frente a este punto de los temas tratados, el CDA aprobó esperar al cierre de la vigencia 2022 para informar el resultado final de fenecimiento de la cuenta en el Distrito en la primera sesión 2023.

9.1.4 Plan de trabajo 2022.

El doctor Oscar Andrés García Prieto, informó los temas inicialmente propuestos para el Plan de Acción 2022 con base en una encuesta enviada a los jefes/asadores de Control Interno; estos fueron: a). Mapa de Aseguramiento; b). Corrupción; c). Normas internacionales de Auditoría Interna; d). Planes de Mejoramiento Interno y e). Fenecimiento cuenta anual.

Revisados los temas y sustentados cada uno de estos en plenaria del CDA, se dio la aprobación del plan de trabajo para la vigencia 2022, el cual por decisión del comité quedó de la siguiente manera:

LITERAL	TEMA	APROBADO	NO APROBADO
a.	Planes de Mejoramiento Interno y externos del distrito.	X	
b.	Proceso de Evaluación independiente.	X	
c.	Diseño e Implementación Mapa de Aseguramiento.	X	
d.	Manejo de Corrupción.		X
e.	Seguridad digital.		X

Con respecto a los Planes de Mejoramiento, el doctor Jorge Gómez reiteró que son parte de las funciones específicas del CDA, razón por la que se sustenta su aprobación. Aprobado el plan de trabajo para la vigencia 2022, se procedió con la conformación voluntaria de los equipos de trabajo, los cuales quedaron constituidos de la siguiente manera:

- Planes de Mejoramiento conformado por los siguientes jefes de control interno.

No.	NOMBRE	ENTIDAD
1	María Ximena Sarmiento Jaramillo	Secretaría Distrital de Hacienda
2	Rosalba Guzman Guzmán	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
3	Gilberto A Suárez Fajardo	Instituto Distrital de Turismo
4	Luis Antonio Rodríguez Orozco	Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.
5	María del Pilar Duarte Fontecha	Instituto Distrital de las Artes
6	Janeth Villalba Mahecha	Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano

- Evaluación independiente integrado por los siguientes jefes de control interno:

No.	NOMBRE	ENTIDAD
1	Hilda Yamile Morales Laverde	Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico
2	Mariela Araque Peña	Orquesta Filarmónica de Bogotá
3	Néstor Fernando Avella Avella	Canal Capital
4	Sandra Jeannette Camargo A	Empresa de Transporte Tercer Milenio - Transmilenio S. A.
5	Sandra Beatriz Alvarado Salcedo	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos

- Mapa de aseguramiento conformado por los siguientes jefes de control interno:

No.	NOMBRE	ENTIDAD
1	Pedro Pablo Salguero Lizarazo	Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal
2	Andrés Méndez Jiménez	Instituto para la Economía Social
3	Olga Lucía Vargas Cobos	Secretaría Distrital de Salud
4	Astrid Marcela Méndez Chaparro	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.
5	Marcela Delgado Guarnizo	Instituto para la Protección de la Niñez y Juventud
6	Óscar Javier Hernández Serrano	Jardín Botánico de Bogotá José Celestino Mutis
7	Ana Lucia Bacares Toledo	Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático
8	María Nohemí Perdomo Ramírez	Empresa de Acueducto Alcantarillado y Aseo de Bogotá -EAB-ESP
9	Karol Andrea Párraga Hache	Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia

Nota: Olga Lucía Vargas Cobos, fue inscrita al equipo de Mapas de Aseguramiento por la representante que asistió al CDA.

Los equipos de trabajo señalados expusieron sus propuestas de trabajo, estado, avances y desarrollo de cada uno de los temas en las diferentes sesiones del CDA que se consolidan a continuación:

9.1.5 Resultados plan de trabajo 2022.

9.1.5.1 Planes de Mejoramiento Internos y externos del distrito.

El equipo encargado de este tema y Rosalba Guzmán Guzmán, jefe de la Oficina de Control Interno de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, en su representación, informó el resultado que el grupo de trabajo obtuvo frente a la información de 48 oficinas de Control Interno del Distrito.

a. Fase 1: Captura y análisis de información.

Resultado de esta fase se obtuvo que el 88% de las OCI (42) reportaron información y para el análisis se excluyeron ATENEA por ser una nueva entidad que no ha reportado planes de mejoramiento y la Subred Centro Oriente, debido a que tuvo dificultades en el diligenciamiento del instrumento enviado para el registro de la información solicitada.



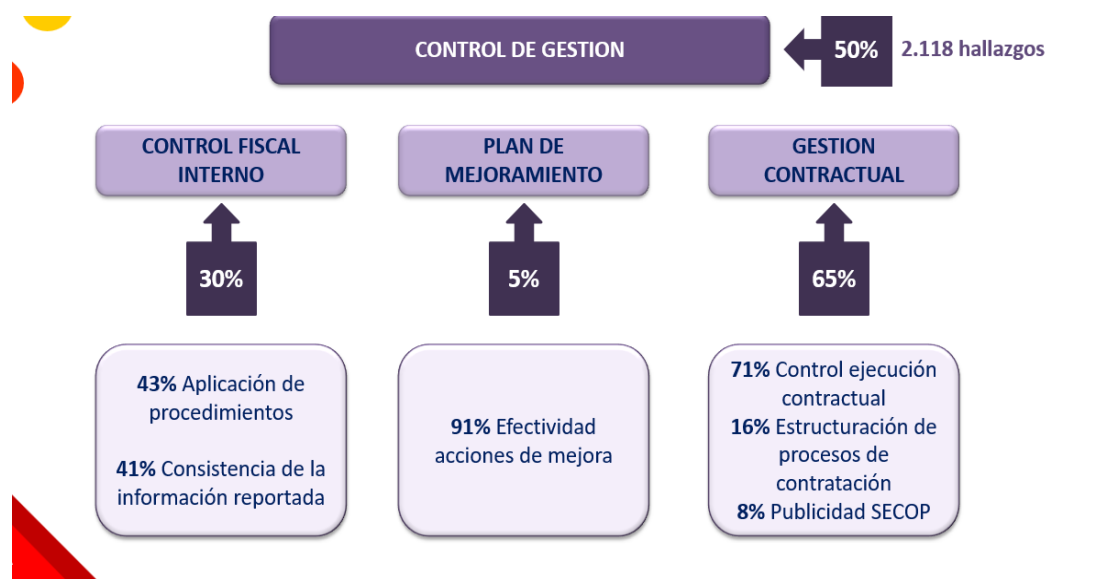
Tomada de la presentación realizada por el equipo de Planes de Mejoramiento internos y externos 29112022

El grupo de trabajo organizó la información en 4 componentes: 1. *Control de Gestión*; 2. *Control Financiero*; 3. *Control de Resultados* y, 4. *Otros temas de desempeño institucional* con 37 temas específicos; así, el análisis realizado para cada uno de ellos se soportó en el universo de los 4.207 hallazgos; de estos, se encontraron 3.431 acciones de mejoramiento, aunque el 42% de las OCI no reportaron el total de acciones.

b. Fase 2: Análisis y validación de la información.

➤ Componente: Control de Gestión.

Surgieron 5 temas de este componente relacionados con el Control Fiscal Interno, 2 de Planes de Mejoramiento y 5 de gestión contractual sobre 2.118 hallazgos de auditoría. En la medición hecha se observaron diferentes resultados para cada control que se evidencian en la siguiente imagen:



Tomada de la presentación realizada por el equipo de Planes de Mejoramiento internos y externos 29112022

De la imagen se concluyó que, la Gestión Contractual dentro de este 50% de hallazgos marcó el mayor porcentaje con un 65% y mayor incidencia en falencias relacionadas con el control de la ejecución contractual (71%), estructuración de procesos en menor porcentaje (16%) y un 8% en el requerimiento de publicar en SECOP. Llamó la atención, aunque si bien solo representó un 5%, que, de este, el 91% determinaron debilidades en la efectividad de las acciones de mejora de los planes de mejoramiento y, del control fiscal, el 43% obedeció a deficiencias en la aplicación de los procedimientos y el 41% en la consistencia de la información reportada.

➤ Componente: Control de Resultados.

De los 163 hallazgos de auditoría, el 100% estuvieron relacionados con planes, programas y proyectos y entre este, el 77% de las variables determinó que, correspondían al cumplimiento en las metas de los planes de desarrollo distrital.



Tomada de la presentación realizada por el equipo de Planes de Mejoramiento internos y externos 29112022

➤ **Componente: Control Financiero.**

Se encontró que los principales hallazgos, 367 (9%), se relacionaron con los estados financieros (63%) y con la Gestión Presupuestal (37%); con respecto al primero, un 78% tuvo que ver con la razonabilidad de la información contable y el 22% con el control interno contable; mientras que, para el segundo, arrojó un 71% sobre el nivel de ejecución presupuestal de vigencia y reservas presupuestales y, 29% frente a la gestión y control presupuestal.



Tomada de la presentación realizada por el equipo de Planes de Mejoramiento internos y externos 29112022

➤ Componente: Otros temas de desempeño institucional.

Los 1.559 hallazgos de auditoría se pudieron identificar en 3 gestiones con el 37% el siguiente resultado; la Gestión Documental (38%) arrojó que el 57% de los hallazgos se centraron en la actualización – simplificación de la estructura documental y el 43%, en la gestión de expedientes.

Con respecto al Servicio al Ciudadano, Trámites y Servicios dentro del 21% que representa, hubo alta concentración del 76% en la gestión de trámites y servicios y 24%, en la atención de PQRDS y, el resultado de la Gestión TIC, del 13% de este aspecto, el 100% estuvo en MSPI y Gestión TIC.



Tomada de la presentación realizada por el equipo de Planes de Mejoramiento internos y externos 29112022

Con base en el análisis de la información presentada, se pudo identificar el porcentaje de incidencia en lo disciplinario, disciplinario fiscal y penal, disciplinario y penal y, fiscal siendo el disciplinario el que mayor incidencia registró con un 17%, el disciplinario y fiscal con el 8% y los demás con porcentajes entre el 0.8% y 0.2%.



Tomada de la presentación realizada por el equipo de Planes de Mejoramiento internos y externos 29112022

Se observó que, en los 3 primeros niveles de incidencia, la gestión contractual es la que mayor afectación arrojó entre el 45% y el 100%, situación que requiere de intervención por parte de la alta dirección para tomar medidas preventivas y de las OCI en generar alertas tempranas sobre la mejora de la aplicación del diseño de los controles.

En síntesis, del análisis presentado de la información capturada de 48 OCI y los 37 temas identificados, determinó que el 50% de los hallazgos se centró en el componente Control de Gestión; el 33%, de la gestión contractual, el 16% del control fiscal interno y el 14%, de la gestión documental; con respecto a la incidencia que generan esos hallazgos, se concluyó que el 26% de hallazgos generaron algún tipo de estas; no obstante, al revisar el 54% de los hallazgos que generaron algún tipo de incidencia se originaron en la gestión contractual, situación que indica fuertes debilidades de las entidades distritales.

- Oportunidades para las OCI.

El grupo de trabajo consideró que las OCI tienen oportunidades de apoyo a partir del rol de “enfoque hacia la prevención” asociada a los planes de mejoramiento para la entidad donde del análisis efectuado determinó que la mayor recurrencia de hallazgos está en la gestión contractual, control fiscal interno, presupuestal, metas plan de desarrollo distrital y gestión documental.

Otra línea que puede abordar las OCI, es brindar asesoría a las entidades en el análisis de las auditorías debido a que algunos hallazgos estuvieron estructurados de manera deficiente y posiblemente las entidades, por desconocimiento, no se pueden defender al momento en que se informa el resultado de la auditoría; situación que genera oportunidad para que las OCI puedan prestar asesoría y acompañar a estas entidades a partir de la experticia y competencias con el fin de que se entiendan los resultados de las auditorías y la formulación de los hallazgos.

The infographic is titled "Oportunidades para la OCI" in blue text at the top right. On the left, there are two lightbulb icons, one red and one yellow. Below them is a green rounded rectangle with the text "ROL ENFOQUE HACIA LA PREVENCIÓN". To the right of this is a circular image of a woman with curly hair, smiling and working at a desk with a laptop. A green starburst icon is above her head, and a yellow square with a black 'X' is to the right. Below the green rectangle, there are two sections: "Planes de Acompañamiento" and "Asesoría".

ROL ENFOQUE HACIA LA PREVENCIÓN

Planes de Acompañamiento

Temas generadores de mayores hallazgos e incidencias

- ✓ Gestión Contractual
- ✓ Control Fiscal Interno
- ✓ Gestión Presupuestal
- ✓ Metas PDD
- ✓ Gestión Documental

Asesoría

Análisis de observaciones de auditoría

- ✓ Criterios de auditoría (Deber ser)
- ✓ Evidencia (Situación observada)
- ✓ Causa (Razón de la desviación)
- ✓ Efecto (Consecuencia de la desviación)

BOGOTÁ

Tomada de la presentación realizada por el equipo de Planes de Mejoramiento internos y externos 29112022

El tratamiento de las principales problemáticas analizadas determinó que las entidades formularon diferentes tipos de acciones que el grupo analizó y concluyó lo siguiente:

Para el 43% de los hallazgos, se formularon acciones de resultados que una vez implementadas buscaban eliminar las causas raíz; en igual porcentaje, el 43% de los hallazgos generaron acciones de medio, esto fue, acciones que no necesariamente atacan la causa raíz y en consecuencia, no contribuirían a la mejora; otros menores, el 14% de los hallazgos registraron acciones que pudieron estar muy bien formuladas; pero no se encontraron alineadas con el hallazgo; es posible que se encuentren acciones inefectivas situación que ocasiona desgaste administrativo, operativo y de tiempo para las entidades que al final del esfuerzo de mejora y dada esa inefectividad conducen a mantener, generar o reformular acciones de mejora para superar los hallazgos.

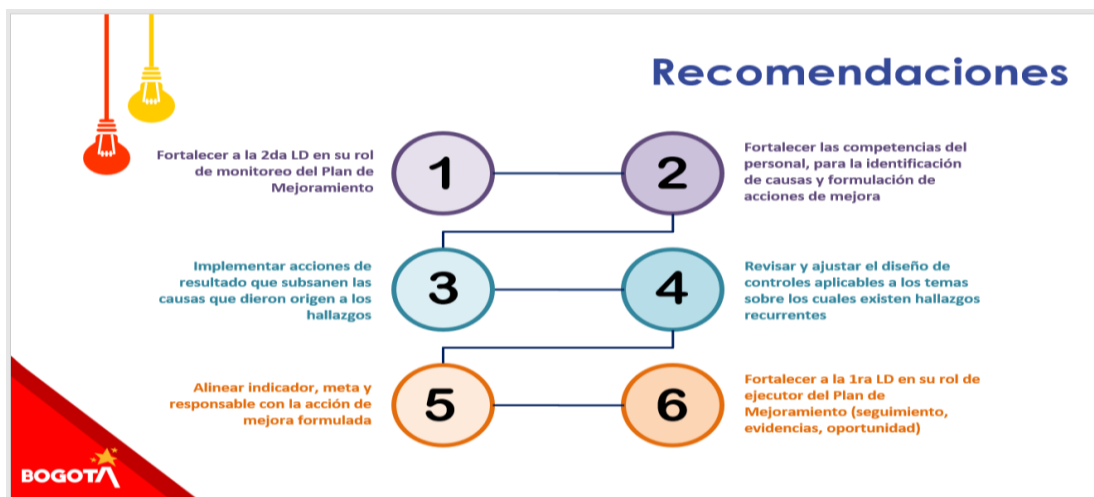
De igual forma, se requiere fortalecer las competencias de los equipos OCI con el fin de mejorar los resultados de las auditorías porque para algunas OCI, se consideran acciones de medio como acciones de resultados y viceversa; situación que conduce a esta recomendación con el fin de unificar criterios y mejorar las actuaciones de estas oficinas.

Unido a lo anterior, respecto a las características de las acciones de mejora, se determinó que en algunas no hay alineación entre la meta y el indicador, son asignadas a una dependencia sin competencia para actuar, no hay acciones preventivas respecto de hallazgos recurrentes y para el 57% de los hallazgos las acciones no abordan el tema implicado o no pueden subsanar si se aplican esas acciones.

Se suma a estas oportunidades, la intervención de las OCI mediante el asesoramiento en el análisis de causas, formulación de las acciones de mejora o reformulación de estas frente a la Contraloría; lo que reitera la propuesta de fortalecer las competencias de las OCI y para ello, se cuenta con la Guía de Auditoría y Procedimientos de Auditorías de Regularidad, Desempeño y cumplimiento de la Contraloría de Bogotá, D. C. que fue actualizada en 2021 que indica el cómo formular un hallazgo y cuáles son los atributos y, la Resolución del plan de mejoramiento de ese ente externo de control que a su vez apoyaría el proceso de reformulación de acciones.

Si se logra fortalecer esas competencias, se puede asesorar a las entidades para que estas también identifiquen los hallazgos y se “defiendan” de mejor manera frente a las observaciones de la Contraloría e incluso de las auditorías internas que realizan las OCI.

Por último, se explicaron las conclusiones que el equipo de Planes de Mejoramiento visualizó y que se sintetizan en 6 puntos:



Tomada de la presentación realizada por el equipo de Planes de Mejoramiento internos y externos 29112022

1. Vincular a la 2ª línea de defensa con un papel más activo en el monitoreo de los planes de mejoramiento; porque se observó que la 1ª. línea de defensa esta quedando sola e interpretando los hallazgos y cuando se hace la evaluación independiente se presenta lo explicado de “dificultades en su defensa”; en consecuencia, hace falta la asesoría por la 2ª. línea de defensa para mejorar e incidir en la calidad de la gestión, de las evidencias y que las acciones de mejora sean efectivas.
2. Fortalecer los conocimientos y competencias del personal de las entidades y sus equipos de trabajo, incluso de las OCI, para identificar los hallazgos, sus causas, consecuencias y/o atributos conducentes a formular acciones de mejora efectivas y evitar el desgaste administrativo.
3. Fortalecer los equipos de trabajo, 2ª. y 3ª. líneas defensa con el fin de obtener acciones de mejora efectivas que realmente eliminen las causas raíz que les dieron origen a los hallazgos y las evaluaciones independientes aporten con efectividad a los resultados.
4. Revisar y ajustar el diseño de los controles frente a los temas de los hallazgos recurrentes como se observó en la gestión contractual, gestión control fiscal interno, gestión presupuestal y plan de desarrollo distrital.
5. Alinear indicador, meta y responsable con la acción de mejora para que al final de reportar sea más sencillo y el auditor de la Contraloría o incluso de las OCI pueda determinar si la acción sirvió o no para superar el problema detectado.
6. Fortalecer la 1ª. línea de defensa en calidad de ejecutor del plan de mejoramiento, seguimiento, evidencias y oportunidad e implementación de esas acciones de mejora.

El doctor Miguel Ángel Pardo, jefe de la Oficina de Control Interno de la Secretaría Distrital del Hábitat aclaró que, “en el plazo en que inicialmente se necesitaba la información no se logró

obtener debido a dificultades para revisar retrospectivamente esta y tener la claridad sobre 194 hallazgos que más o menos correspondían a 290 acciones; se tuvo que depurar e identificar qué pasaba y cuál era el destino de esas acciones; sin embargo, el trabajo concluyó y el instrumento quedó completamente depurado (...).”.

El doctor Allan Maurice Alfisz López, jefe de la Oficina de Control Interno del Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público indicó que, se encuentran ciertas tendencias de la Contraloría de Bogotá, D. C. a generar hallazgos sobre temas particulares; por ejemplo, la constitución de reservas presupuestales; la ley nacional y distrital establecen sanciones por este concepto cuando el presupuesto en la vigencia no se ejecuta y por ende se deben constituir reservas presupuestales o por extralimitarse en la generación de esas reservas con castigo al presupuesto de la siguiente vigencia por parte de la Dirección de Presupuesto; pero esto no quiere decir que sea ilegal; sin embargo, y al parecer ocurre en todas las entidades que esa práctica para el ente de control se constituye en un hallazgo de la gestión presupuestal y lo cataloga como si fuera ilegal; es de anotar que esa situación se puede constituir como una estrategia para salvaguardar recursos futuros.

Otro tema que viene en curso y en las OCI se está presentando es cuando la contraloría pide específicamente que se le entregue un informe de un tema puntual que en los PAA de una vigencia no fue considerado sea por selectividad, ahorro o economía o porque ya ha sido auditado conforme a la planeación de auditoría y en ese año no se hizo la actividad; sin embargo, lo consideran como un hallazgo al no disponer de información frente a esa solicitud. Concluye su intervención solicitando al CDA si puede actuar además sobre varios temas que está generando la contraloría, difíciles de manejar y de dar respuesta a ese ente de control

La doctora Edith Cárdenas Herrera, jefe Oficina de Control Interno de la Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E., solicitó al equipo de trabajo revisar en conjunto la información de los planes de mejoramiento.

El doctor Jorge Eliecer felicitó el trabajo realizado por el grupo por la dedicación, análisis y precisó que hay información valiosa que debe ser de utilidad para trabajar en cada una de las entidades afectadas para superar los temas tratados; así mismo, acogió la solicitud de la doctora Edith y solicitó al equipo de trabajo concertar una reunión o solicitar el diligenciamiento del instrumento con aquellas entidades que hacen falta.

Complemento de esta observación, la doctora Rosalba informó que se culminó este trabajo de acuerdo con los objetivos que se plantearon al CDA y el plan de trabajo formulado y, frente a la observación del doctor Jorge Eliecer en relación con la identificación de la cantidad de acciones vencidas a nivel del distrito, de cuántas tenemos y cuantas que no han sido gestionadas en debida forma y en los tiempos establecidos, se indicó por parte de la doctora Rosalba que esta variable no se consideró en esta oportunidad.

El doctor Jorge Eliecer señaló que esa es una variable importante para trabajar porque la idea es apuntar a que realmente no se presenten vencimientos y conocer la causa, precisó que todas las entidades disponen de “salvavidas” a través de acudir a la instancia de solicitud de prórrogas y

cuando no se acuden a esta, se mantiene la debilidad al no obtener plazos mayores para dar solución a los hallazgos por medio de las acciones de mejora. Frente a este trabajo, consideró 3 aspectos a realizar:

- Proporcionar directrices a las entidades para prevenir los hallazgos y formular las acciones de mejoramiento y procurar que sean efectivas y tiendan a desaparecer; para ello, se tendría la participación de los directivos y obtener una buena administración y control de los planes de mejoramiento.
- Fortalecer el papel que realizan las OCI y las medidas que emita el CDA para asesorar y apoyar a las administraciones en estos temas y con base en el análisis presentado, definir las acciones e intervenciones para que no se pierda este trabajo e ir disminuyendo el tipo de hallazgos y así, aportar al fortalecimiento del sistema de control interno de las entidades.
- Hacer un plan de trabajo y a través de la DDDI se expidan los parámetros y lineamientos frente a los planes de mejoramiento y el CDA internamente identifique las falencias para mejorar las intervenciones.

9.1.5.2 Proceso de Evaluación Independiente.

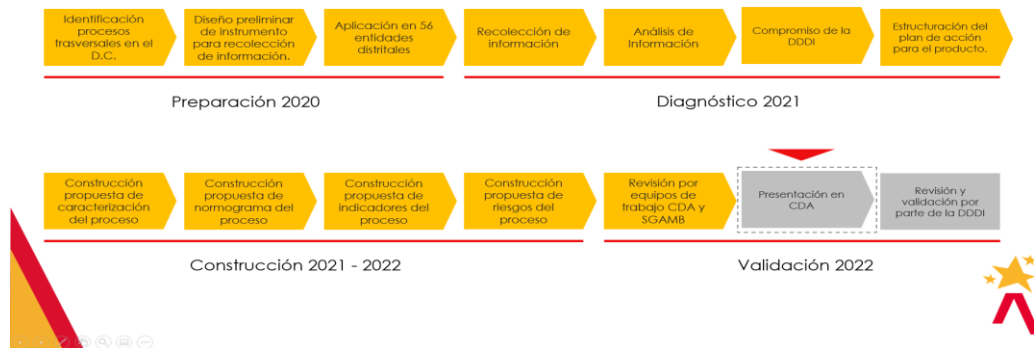
El resultado del proceso de evaluación independiente fue explicado por Norha Carrasco Rincón profesional especializado de la Subdirección Técnica de Desarrollo Institucional desde el programa de *Estandarización de procesos transversales* que se da en el CONPES D. C. 07 de 2019 y la política pública de la Gestión de Talento Humano a nivel distrital, el cual está previsto para ser desarrollado hasta el 2028 con el fin de lograr el fortalecimiento organizacional.

De este proceso, se seleccionaron 12 procesos transversales y la propuesta es un referente a partir de “To be”, es decir, un deber ser o hacia dónde las entidades quieren llegar; por ejemplo, en la gestión TIC se están colocando aspectos relacionados con la arquitectura empresarial y avances en temas de seguridad de la información; la idea es que cada entidad lo adapte de acuerdo con sus necesidades y su nivel de madurez; así, se tienen 56 entidades distritales (64 actualmente) y se cuenta con actores claves (DDI, quienes hacen la validación del proceso) para su desarrollo e implementación.

De esto, presentó la *Ruta de desarrollo del producto* con las acciones adelantadas entre 2020 y 2022 que comprendió la preparación en 2020, el diagnóstico en 2021, la construcción entre 2021 y 2022 y, la validación en 2022.

Ruta de Desarrollo del Producto

Acciones adelantadas 2020 - 2022



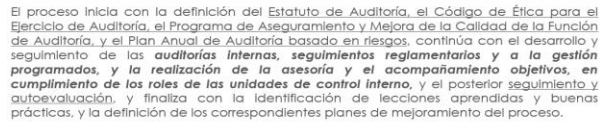
La proyección de la ruta de desarrollo 2022–2023 es la consolidación del proyecto y la profundización en 2023.

Ruta de Desarrollo del Producto

Proyección 2022 - 2023



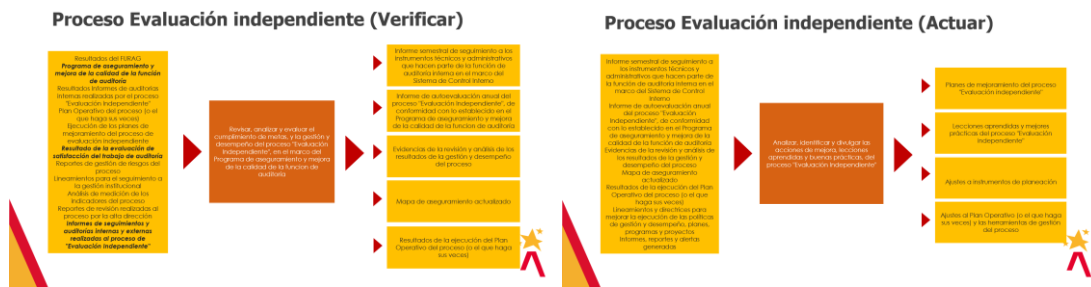
Para el trabajo realizado se tomó la norma internacional de auditoría que, es la tendencia que también dispone el DAFP para la evaluación independiente y se define, a partir de estos, el objetivo y alcance del proceso.



Tomada de la presentación realizada por el equipo de Evaluación Independiente 29112022

La construcción del proceso de evaluación independiente fue soportada por el ciclo PHVA desde la entrada de insumos, el procesamiento y la salida de los productos del proceso.





Tomadas de la presentación realizada por el equipo de Evaluación Independiente 29112022

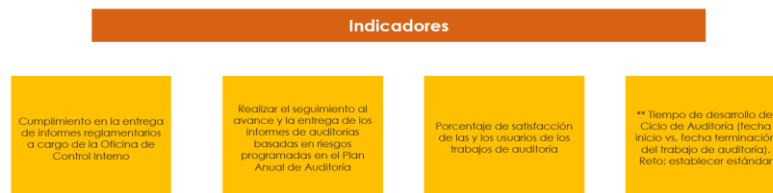
Complemento de este análisis se informó del normograma, aunque no se presentó al CDA y la formulación de 3 riesgos del proceso que en síntesis se refieren a la posibilidad de afectación reputacional del valor agregado por las auditorías, la presentación extemporánea de los informes a presentar y manipulación de la información por quien desarrolla el trabajo de auditoría.



Tomadas de la presentación realizada por el equipo de Evaluación Independiente 29112022

Consecuente con los riesgos, se definieron 3 indicadores; y el cuarto de la diapositiva no se incluyó porque de acuerdo con la norma internacional, no hay estándar definido para determinar el tiempo que requiere una auditoría por lo complejo de estas, por el tipo y magnitud de la entidad o la disponibilidad de personal; motivo por el cual, tocaría entrar a profundizar para que se defina este parámetro.

Proceso Evaluación independiente



Tomadas de la presentación realizada por el equipo de Evaluación Independiente 29112022

Otras observaciones fueron cómo hacer el programa de aseguramiento y la encuesta de satisfacción para realizar en 2023. La idea es priorizar estas herramientas y determinar si se necesitan actualizaciones.

El doctor Jorge Eliecer señaló que, fue un trabajo juicioso y consideró que el tema es importante; no obstante, hay que definir unos derroteros para trabajar. Respecto a aquellos temas de instrumentos de auditoría en los años 2017 – 2018 se emitieron los decretos 215 de 2017, recogido en el Decreto 807 de 2019, los cuales estaban implementados en el distrito por lo que considera validar y determinar si es necesario la actualización; así como, evidenciar y definir si se aplicaron o no.

Complemento de lo expuesto, el doctor Jorge Eliecer señaló la importancia de analizar la gestión de las OCI para determinar si se está generando valor a las entidades y contribuir a mejorar el sistema de control interno; recomendó estudiar el tema de los tiempos de auditoría a través del análisis de los procesos, riesgos, procedimientos, operaciones, trámites y de esto, el enfoque que se va a dar a la auditoría; así, señaló incluir análisis de los enfoques y alcances de las auditorías con base en datos estadísticos de los últimos años de experiencia para determinar o tener referentes que permitan comenzar los estudios de tiempos para las auditorías.

Esto permite la proyección del Plan Anual de Auditoría, de acuerdo con las unidades a auditar y el recurso humano; además de incluir los tiempos por vacaciones y los permisos correspondientes; así como la planta de personal disponible de las OCI para el desarrollo del plan.

La doctora Sandra Jeannette Camargo, jefe de la Oficina de Control Interno de la Empresa de Transporte Tercer Milenio - Transmilenio S. A. y otros integrantes del CDA, estuvieron de acuerdo en que las encuestas de satisfacción de los usuarios en las auditorías no cuentan con un modelo estándar de preguntas que puedan conducir a una evaluación efectiva del equipo auditor y en la regularidad de los casos, los auditados no son objetivos y toman estas desde la óptica de “Revancha o retaliación o punto de vista subjetivo” respecto al resultado de la auditoría; por lo que considera, al igual que otros integrantes del CDA, que no es buena esta práctica.

La doctora Edith Cárdenas complementó al señalar la importancia de las OCI y de este CDA sobre el valor agregado de las auditorías y propuso convocar, desde el CDA, a los secretarios (as) de despacho como a la alta dirección de las entidades para explicar los roles de las OCI y aportar al mejoramiento de la gestión, de la efectividad del sistema de control interno y en esto, de la formulación de los planes de mejoramiento como se indicó para desarrollar un trabajo articulado y aliado a las administraciones.

El doctor Héctor Fabio Rodríguez Devia, jefe de la Oficina de Control Interno de Secretaría Distrital de Ambiente, propuso que como distrito se debe mantener estructuras de operación unificadas para efectividad de la gestión de las OCI e implementar un modelo estandarizado como una prueba piloto en 2023, al menos con las Secretarías que conforman el gobierno distrital; actuar como un solo frente y eliminar el trabajo como “línea independiente”; continuar los lineamientos de las normas internacionales de auditoría en conjunto con lo dispuesto por el

DAFP; sin embargo, consideró que es necesario analizar si se complementan o son contrarias dado que a través de aquellas se van presentando los avances de la auditoría y se genera el plan de mejoramiento mientras que la función pública determina que se emita el informe final de auditoría y luego si se suscriba el plan de mejoramiento.

9.1.5.3 Diseño e Implementación Mapa de Aseguramiento.

El doctor Oscar Hernández, jefe de la Oficina de Control Interno del Jardín Botánico de Bogotá, explicó el resultado del ejercicio realizado. Anotó que en la IV sesión ordinaria se presentaron avances relacionados con el concepto por parte del DAFP, en el cual se indican las responsabilidades para la construcción de los Mapas de Aseguramiento.

De las encuestas realizadas, el 100% de las OCI contestó entre octubre y noviembre de 2022, se recolectó la información a través de un Power BI. De la encuesta realizada sobre el estado de los mapas de aseguramiento, indicó que es claro que se debe trabajar bajo la estructura de mapa de procesos y riesgos en todas sus manifestaciones, estas son, de gestión, corrupción y seguridad digital entre otras, como herramientas básicas para la implementación de estos mapas.

Los resultados que presentó muestran la constitución de los mapas de aseguramiento, salvo la agencia ATENEA que, al ser nueva entidad del distrito, el jefe de control interno comentó que no tienen implementada esta estructura y por ende no registró el mapa.

Los resultados del Power Bi se adjunta como enlace

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjojODg4YmNjNmYtMTU0OC00Njc0LTkyM2ItYzY1ZTUwMjNmZGRlliwidCI6IjlyYzc4MmMwLTZmYzMtNGI5Ny05Njc0LTZhY2JmOGU5OGJhNCJ9>

La encuesta acopió todas las entidades del distrito y salvo lo aclarado frente a ATENEA, el 98% de las entidades ya disponen de la estructura por procesos y procedimientos perfectamente identificados y formulados desde el MIPG. Con respecto al modelo de riesgos lo identificaron el 96% de las entidades; respecto del esquema de líneas de defensa, de igual forma el 96% si disponen de estas o elementos necesarios básicos para hacer su consolidación y 2 entidades, de pronto tienen alguna debilidad en esta identificación; la conclusión de las 50 entidades, solo el 40% tiene implementado un ejercicio de mapa de aseguramiento y más del 60% en este momento no lo tienen formalizado, implementado y documentado; lo que conduce a un trabajo profundo para su desarrollo e implementación.

Con respecto al estado de los mapas de aseguramiento el resultado fue que 10 entidades lo operan y está documentado; 22 en proceso de elaboración, 12 sin iniciar y 6 documentado; ahora bien, el seguimiento registró disparidad en los tiempos para revisión toda vez que la periodicidad varió entre anualidad, reporte semestral, trimestral o cuatrimestral y unos por definir; razón por la cual, también se considera revisar esta periodicidad y hacer las recomendaciones para fijar y unificar las fechas de presentación de los reportes de seguimiento, revisión y control en el distrito.

Otra de las variables analizadas fue la constitución de los mapas de aseguramiento que unos fueron contruados en julio de 2020 y algunas entidades se han incorporado a este ejercicio.

Por último, el equipo de trabajo recomendó al CDA fijar como fecha máxima del proceso de implementación el primer semestre de 2023 para contar con esta herramienta y, en un año, es decir, para finales de 2023, el CDA presente el estado de implementación al 100% e identifique las mejores prácticas.

María Nohemí Perdomo Ramírez, jefe de control interno de la Empresa de Acueducto Alcantarillado y Aseo de Bogotá -EAB-ESP, señaló que al analizar el formato que envió la Secretaría General (DDDI), la modificación sustancial que tiene es respecto de los cargos que conforman la primera y segunda línea de defensa; pero, precisó que definir estos en la primera línea puede resultar muy dispendioso y aclaró que en un análisis realizado con el equipo de aseguramiento de la EAB, se evidenció que la identificación de esa primera línea es fundamental; ahora bien, en entidades estructuradas con procesos, procedimientos, instructivos y normas debidamente organizados, es posible que el personal no tenga suficiente claridad frente a estos aspectos y cuando se hace la primera línea se puede perder el ejercicio. Sin embargo, el trabajo que está haciendo la DDDI en la definición de esas líneas es fundamental para que se cree conciencia con esta herramienta sobre las responsabilidades y ello implica la intervención de la segunda línea de defensa que no debe quedarse en la verificación el reporte del mapa de aseguramiento sino apoyar a la primera línea para mejorar la gestión de acuerdo con la participación e intervención de las personas que hacen estas dos líneas.

Sandra Esperanza Villamil Muñoz, jefe de la oficina de control interno de la Empresa Metro de Bogotá, complementó sobre la importancia de los documentos del esquema de líneas de defensa y los lineamientos que va a emitir el DDDI, los cuales deben ayudar para que las entidades entiendan que no es transcribir lo que indica el manual operativo de MIPG y sea más clara la operatividad de este esquema; especialmente, llamó la atención sobre la intervención de la segunda línea de defensa para que esa documentación sea de calidad y no una intervención de formalismo; pero que como segunda línea ayude, apoye y asesore el proceso de aseguramiento de la gestión.

Janeth Villalba Mahecha, jefe de control interno de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano, solicitó a Nohra Carrasco el apoyo para obtener los lineamientos sobre los mapas de aseguramiento dado que la Oficina de Planeación de esta entidad solicitó a la OCI definir los lineamientos para los mapas e indicó que la observación de esa oficina asesora es que es necesario contar con ellos antes del 31 de diciembre de 2022, puesto que formularon una acción que se vence en esa fecha.

Intervino la doctora Gloria Patricia Rincón, Subsecretaria Distrital de Fortalecimiento Institucional, quien indicó del trabajo que se adelanta de los procesos transversales y señaló que es un proceso de fortalecimiento institucional al interior del distrito como el proceso de evaluación independiente, gestión documental, temas de comunicaciones para tener procesos transversales. Indicó que se van a recoger estas inquietudes y analizar los temas de capacitación y

formación que se señaló en las diferentes exposiciones y que es además función de esta Subsecretaría.

De igual forma, revisará los temas normativos y explicó que es necesario entender que hay una gobernanza multinivel y no es ajeno a la normatividad nacional y la armonización con las del distrito; por último, frente a los lineamientos de los mapas de aseguramiento estima que se emitirán antes de finalizar la presente vigencias 2022 por fascículos, entre estos los correspondientes al modelo de gestión documental, evaluación independiente y de ética y transparencia pública que manda la ley 2195 de 2022 que los transforma a programas. De la estructura de los PAAC ya se pueden armar aquellos de Ética y Transparencias y este fin de 2022 se tendrían esos lineamientos.

9.1.6 Charla Mapa de Aseguramiento – Departamento Administrativo de la Función Pública

Myriam Cubillos Benavides, Coordinadora Grupo Asesoría y Gestión de la Dirección de Gestión y Desempeño Institucional del DAFP presentó el contenido de su exposición en 3 puntos específicos enfocados al mapa de aseguramiento y que fueron los siguientes;

- Articulación del Sistema de Control Interno en el marco del MIPG
- Lineamientos de las líneas de defensa (Implementación y evaluación)
- Articulación política de administración del riesgo.

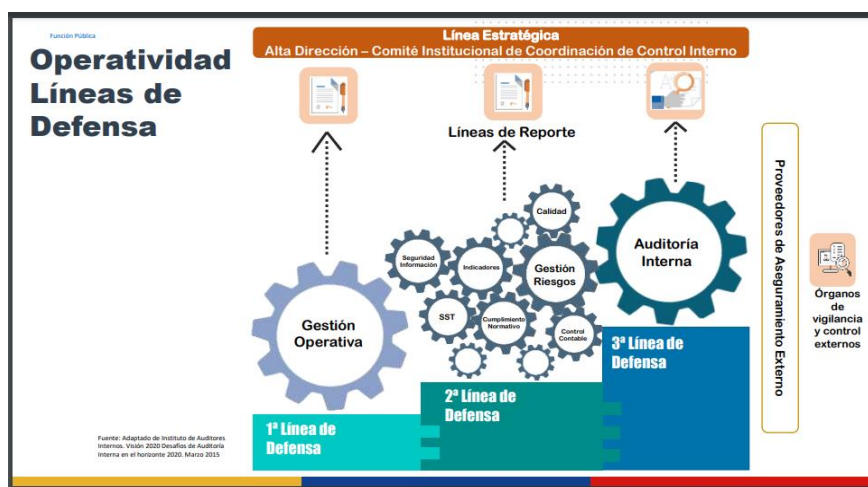
Se indicó que los objetivos del sistema de control interno están orientados a fortalecer la gestión de las entidades, el relacionamiento con los entes externos de control y de disponer de controles preventivos con el fin de asegurar y fortalecer la gestión de las entidades. Desde el MIPG se estructura la operación a través de las 19 políticas establecidas y la incorporación de la Política de Compras y Contratación en la Dimensión de Direccionamiento Estratégico.

Las entidades cuentan con los comités de Gestión y Desempeño e Institucional de Coordinación de Control Interno y a este es donde se debe presentar el resultado de los mapas de aseguramiento, siendo la instancia decisoria para orientar y direccionar la gestión por parte de la Línea estratégica y el primero de estos, es donde se diseña y formula el mapa en referencia.

Así, las oficinas de control interno deben, en principio, jalonar este proceso de formulación del mapa de aseguramiento, aunque el responsable es el líder del proceso; si bien ello debe conducir al diseño de la herramienta, la recomendación es propiciar un cambio de mentalidad frente al proceso y de la intervención desde el rol de “enfoque hacia la prevención” se podría determinar y medir la efectividad del mapa y del sistema de control interno.

El Comité Institucional de Coordinación de Control Interno -CICCI- tiene la responsabilidad de la prevención por lo que se hace necesario identificar que el líder es el secretario de despacho o director de la entidad y no la oficina de Control Interno; razón que induce a la búsqueda de agendas comunes entre los comités señalados y mediante una periodicidad de mayor frecuencia en sus sesiones de trabajo, se puedan tomar decisiones oportunas.

Con respecto al esquema de líneas estratégica y de defensa, se establece como una estructura integral y por eso se presenta como un engranaje entre las 3 líneas de defensa y la línea estratégica a partir de las cuales, la línea estratégica conforme al MECI, tiene la responsabilidad de propiciar el ambiente de control y de la información y la comunicación; mientras que las primera y segunda líneas de defensa, de la evaluación a la gestión del riesgo; significa entonces que la segunda línea de defensa tiene asiento en el CICC y en la línea estratégica por cuanto debe informar a esta, los resultados de aseguramiento para la toma de decisiones de carácter preventivo y de garantizar la efectividad del sistema de control interno que la primera línea de defensa lo operativiza a través del MECI.



Tomada de la presentación realizada - DAFP

Las actividades de la segunda línea de defensa provienen de la primera y de su análisis, revisión, seguimiento y control se pueden convertir en información para la toma de decisiones y el trámite ante la línea estratégica como insumo para formular las directrices e impartir las orientaciones requeridas para el fortalecimiento del control interno de la entidad. Por su parte, la tercera línea de defensa puede asesorar desde los roles de “Liderazgo estratégico” y de “Enfoque hacia la prevención” al líder del proceso para que el ejercicio de asesoramiento les permita interactuar con la segunda línea.

La gestión del riesgo es evaluada por la tercera línea de defensa mediante el componente de gestión del riesgo del MECI; sin embargo, debería ser responsabilidad de la segunda línea de defensa puesto que control interno tiene la responsabilidad de ejercer el control de los controles por medio de la evaluación independiente y de evitar la realización de esa evaluación directamente en la primera línea de defensa; significa, entonces, que el sistema de control interno se creó desde lo preventivo y no, reactivo.

Complemento de los anterior, se dispone de una nueva metodología denominada “auditorías ágiles” la cual puede ser incorporadas en las técnicas y práctica de auditoría como una herramienta conducente a la obtención de resultados oportunos que puede contribuir a la mejora de la práctica de auditoría y a generar información de alto valor agregado.

Respecto del Mapa de aseguramiento, la norma 2050 define “*El Director Ejecutivo de Auditoría Interna debe compartir información, coordinar actividades y considerar confiar en el trabajo de otros proveedores internos y externos de aseguramiento y consultoría para asegurar una cobertura adecuada y minimizar la duplicación de esfuerzos*”³, motivo por el cual en el apoyo que realiza la oficina de control interno, se considera que se debe comenzar con una calificación de confianza alta una vez sea formulado el mapa de aseguramiento; pues se establece que su construcción está dada por la oficina de control interno y los procesos clave de la entidad. La siguiente imagen muestra la identificación del responsable y la actividad de aseguramiento:

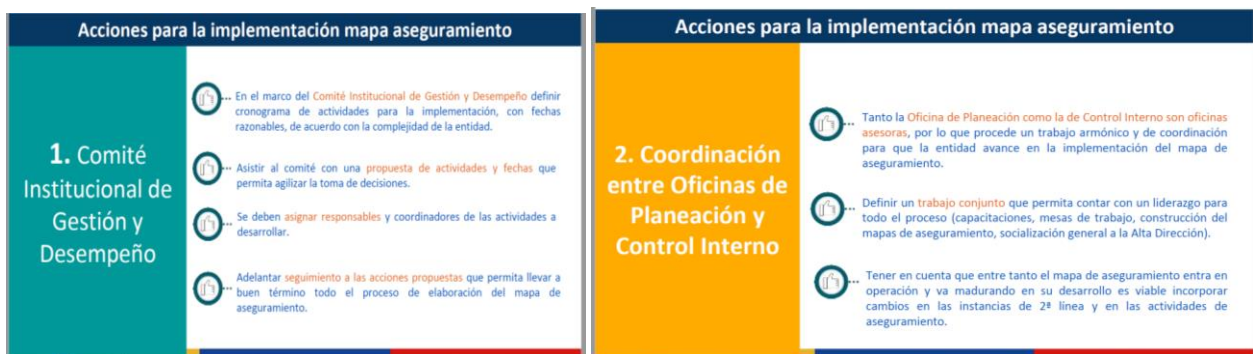


Tomada de la presentación realizada - DAFP

Para iniciar el proceso de aseguramiento, se considera identificar las gestiones que son de segunda línea como la contractual, de servicio al ciudadano, defensa jurídica de la entidad, de Talento Humano, direccionamiento estratégico, tecnología y demás procesos, proyectos, planes y/o programas, lo cual va a depender de la estructura de procesos de cada entidad; se suma a estos otros sistemas de gestión bajo normas voluntarias de la ISO como 14001 de gestión ambiental, 9001:2015 de calidad; pero que deben estar alineadas y a partir del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

A continuación, se sintetizan las acciones de implementación del mapa de aseguramiento, la coordinación entre las oficinas planeación y de control interno que se muestran en las siguientes imágenes:

³ Fuente: Instituto de Auditores Internos. Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de Auditoría Interna



Tomada de la presentación realizada - DAFP

Para alinear el MIPG se dispone de los 2 comités que se han tratado en la presente acta y donde el de Gestión y Desempeño analiza la gestión del riesgo y aplica mejoras y, el CICCII conoce el análisis de los eventos y riesgos críticos conforme a la intervención de las líneas de defensa y línea estratégica.

En este proceso de institucionalidad del modelo, los líderes de proceso son los responsables de gestionar los riesgos y hacer seguimiento en la primera línea y ésta, de la ejecución operativa a través de los servidores públicos y contratistas de la entidad; la segunda línea debe capacitar, acompañar, recomendar y definir la metodología que debe estar articulada con el mapa de aseguramiento que en el ejemplo presentado permitió identificar en la casilla del mapa “*Atributos función de aseguramiento o actividad de control evaluación de confianza*” una similitud con el diseño de controles que el mapa de riesgo establece. Es acá donde el nivel de confianza se debe calificar con 5 o la que disponga la entidad y que indique que es alta para comenzar desde allí la revisión y seguimiento y así lograr confianza al interior del proceso y del Líder de éste.

Recomendaciones generales:

- Acompañar e impulsar al interior de las entidades la elaboración de los mapas de aseguramiento con el fin de disponer de esta herramienta de aseguramiento y el ejercicio de evaluación del sistema de control interno en el marco de la gestión basada en riesgos.
- Asignar una calificación alta a las acciones formuladas en el mapa de aseguramiento con el fin de ir evaluando su resultado conforme a su comportamiento y generar altos niveles de confianza.
- Relacionar las acciones formuladas en este mapa con los controles que se hayan establecido en el diseño del control de los mapas de riesgo.
- Fortalecer el esquema de líneas de defensa y el comité institucional de coordinación de control interno y la articulación de agenda con el Comité de Gestión y Desempeño.

Las inquietudes señaladas por los jefes de Control Interno y/o Asesores se resumen a continuación:

- La actividad de evaluación de la función de aseguramiento que realizan las oficinas de control interno se puede hacer coincidir con la periodicidad del CICCI y la medición del nivel de confianza, no excluyente de lo que se trate en este comité, se podría revisar cada 6 meses. Si el nivel de confianza fue calificado inicialmente bajo, mantener esa calificación teniendo en cuenta la posibilidad de que se presente inoperancia del proceso. Se deben revisar esas acciones para mejorar y solo hasta cuando se encuentren en calificación alta, se podrán presentar e informar a la línea estratégica del CICCI.
- Los beneficios de los mapas de aseguramiento permiten a la línea estratégica ser beneficiario directo del modelo puesto que permite impartir direccionamiento, formular políticas y propiciar efectividad frente al sistema de control interno; por su parte, las oficinas de control interno desde el rol de “Liderazgo estratégico” fortalecer las actividades de asesoramiento y generar confianza que están articulados con los otros roles de estas oficinas.

La segunda línea complementa a la primera línea de defensa y la tercera, para la toma de decisiones y de reportar a la línea estratégica que toma información de la segunda línea y así, generar protección de recursos y alertas frente a la gestión y minimizar la intervención de los entes externos de control.

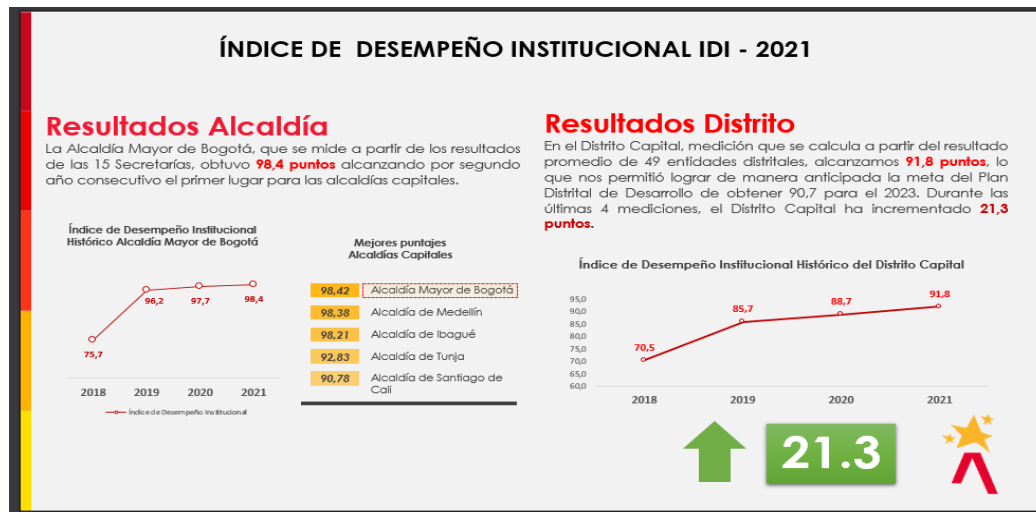
- La línea estratégica conforme al MECI, tiene la responsabilidad de propiciar el ambiente de control y de la información y la comunicación como se indicó y frente a las actividades de monitoreo, complementariamente, las oficinas de control interno pueden indagar en varias fuentes y hacer cruces de información con el fin de concluir sobre el desempeño institucional.

Con relación en la intervención y presentación de resultados que se presentan a los respectivos comités y particularmente ante el CICCI, los contratistas no pueden presentar estos; podrán operativizar la gestión de aseguramiento; pero no de hacerlo ante la línea estratégica; esa intervención corre a cargo del responsable o quien tenga asiento en dicho comité.

9.1.7 Resultados FURAG en el Distrito - DDDI.

Nora Carrasco Rincón, profesional Especializada de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C. presentó los resultados del índice de la política de control interno en el Distrito elaborado por la Dirección de Desarrollo Institucional a corte de la vigencia 2021.

Los resultados de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C. sobre 15 Secretarías de Distrito logró 98,4 puntos y mantuvo el primer lugar entre las alcaldías de ciudades capitales en los 2 últimos años, seguidas por Medellín (98.38), Ibagué (98.21) y Tunja (92.83); a nivel del Distrito, medido en el promedio de 49 entidades, se alcanzaron 91.8 puntos; así, el Distrito capital ha incrementado 21.3 puntos respecto de las últimas 4 mediciones:



Tomada de la presentación realizada por DDI del 28/09/2022

La política de control interno con base en la medición de la política de gestión y desempeño obtuvo 90.93 puntos distritales en 2021 con un incremento de 3.20 puntos sobre el resultado de 2020 correspondientes a 87.73 puntos; esto significó pasar del 9º al 7º. lugar en el Distrito.

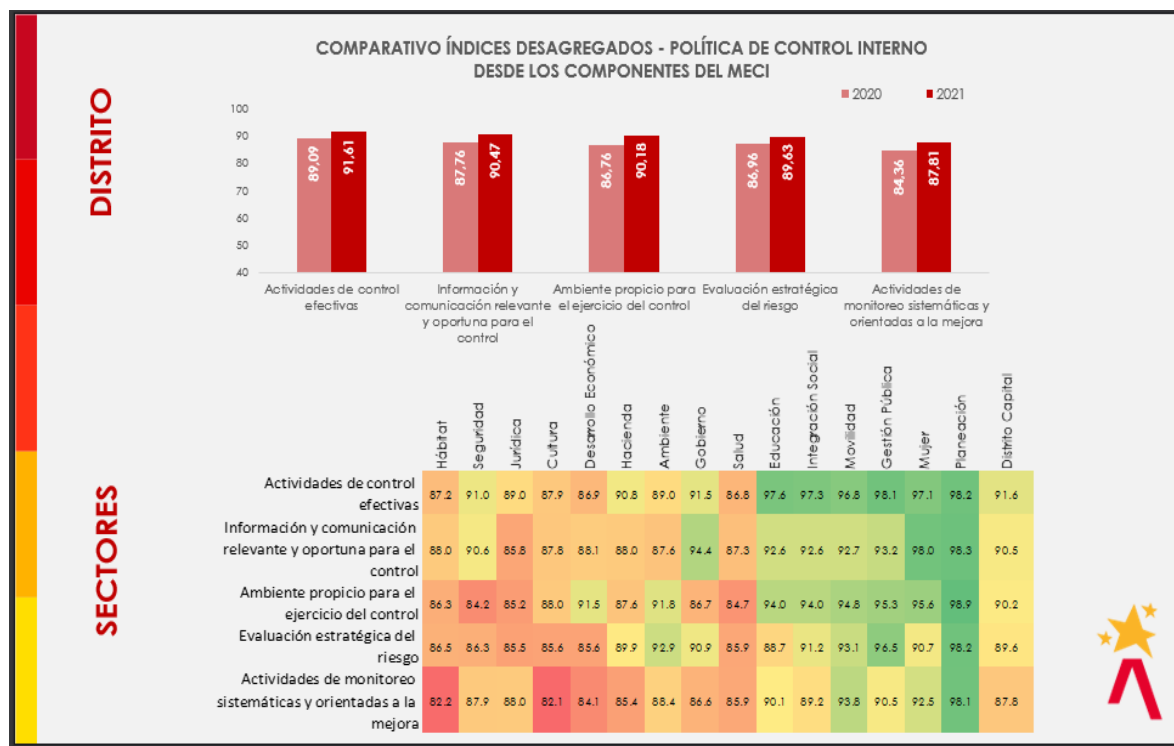


Tomada de la presentación realizada por DDI del 28/09/2022

El avance de la política de control interno durante el cuatrienio comprendido entre 2018 y 2021 ha permitido un incremento de 22.46 puntos que en 2018 estuvo en 68.43 puntos y en 2021 logró 90.93 puntos, lo que significa que el distrito ha logrado fortalecer esta política que permite determinar un desarrollo efectivo; sin que ello signifique la continuidad de su implementación y fortalecimiento en las entidades del distrito.

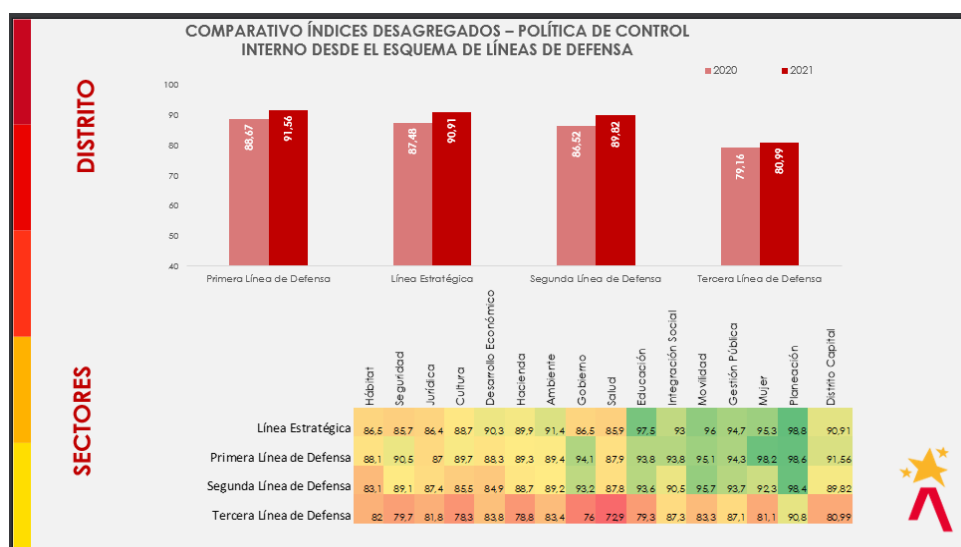
Con respecto al desagregado de los componentes del MECI en el Distrito y por sectores; se observó para el primero de estos un aumento en los puntajes de cada componente entre las vigencias medidas de 2020 y 2021, reflejando en “*actividades de control efectivas*” el mayor puntaje al pasar de 89.09 a 91.61 puntos respectivamente y las “*actividades de monitoreo sistemáticas y orientadas a la mejora*” de 84.36 a 87.81 puntos para la respectiva vigencia.

A nivel sectorial, se encontró que en 6 entidades los puntajes obtenidos superan los 97,6 puntos para el primer componente del MECI y para los otros 4 componentes, esa concentración se registró entre 1 y 2 entidades que se pueden identificar en la siguiente imagen:



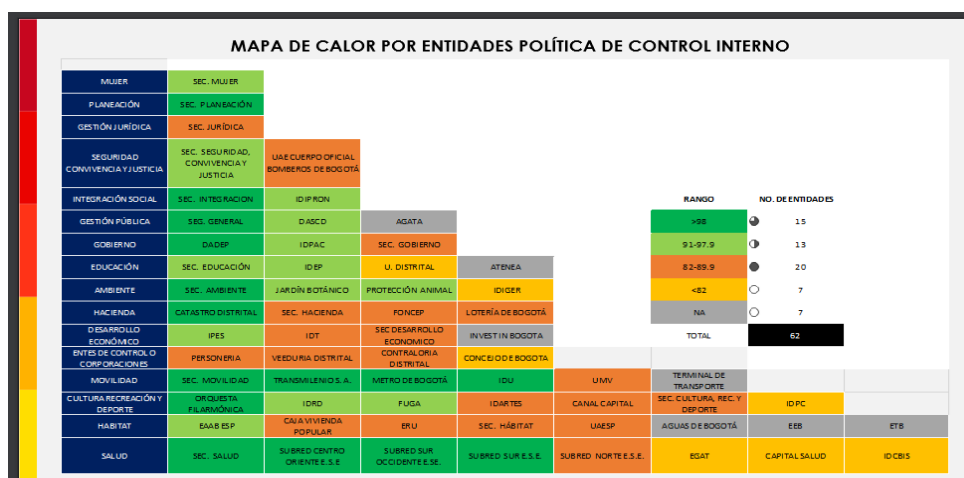
Tomada de la presentación realizada por DDI del 28/09/2022

El comparativo de índices desagregado de la política de control interno del esquema de líneas de defensa registró a nivel del distrito un comportamiento ascendente en el ejercicio 2020 y 2021; si bien este ha sido el resultado, la línea estratégica arrojó un incremento del 86,67 al 91,56 puntos mientras que la tercera línea de defensa pasó de 79,16 a 80,99 puntos; respecto de los sectores, se pudo determinar que su comportamiento frente al desagregado de los componentes del MECI, que 2 entidades superaron los 97 puntos al igual que la primera línea de defensa (98,2 y 98,6 puntos) y la tercera línea de defensa no superó los 91 puntos.



Tomada de la presentación realizada por DDI del 28/09/2022

Por último, el mapa de calor referencial de la política de control interno mostró que 15 entidades registraron un puntaje superior a 98 puntos; 13, entre 91 y 97.9 puntos; 10, entre 82 y 89.9 puntos y 7 menores a 82 puntos.



Tomada de la presentación realizada por DDI del 28/09/2022

9.1.8 Propuestas de temas a trabajar para posible inclusión del PAT vigencia 2023.

El doctor Oscar Andrés, propuso trabajar sobre los mapas de aseguramiento y los procesos transversales y remitir un FORMS para identificar los temas a trabajar durante 2023, que se irían a abordar en la primera sesión de 2023 y definir los temas propuestos; el doctor Jorge Eliecer insistió en el trabajo de los planes de mejoramiento de la contraloría y de la auditoría interna y así ir evitando la parte de hallazgos y fortalecer el sistema de control interno y con el trabajo que se hizo, hacerlo en dos frentes para contribuir a las entidades y al interior de las OCI que permita mejorar los roles de asesoramiento y estandarizar los procesos en una misma línea, teniendo en cuenta las particularidades de los actores institucionales; a su vez, revisar y reformular las evaluaciones de auditoría y si se está generando valor agregado.

Esas encuestas deben estar centradas en el valor agregado de la OCI, aunque las respuestas de los auditados sean subjetivas al resultado de la auditoría sin desconocer el concepto del auditado y para ello, formular unas encuestas claras y otra encuesta a nivel técnico para evaluar el trabajo interno a partir del cumplimiento de las políticas y las normas internacionales; con estas dos encuestas se podría obtener un mejor resultado.

De otra parte, indicó que es necesario determinar cómo se irían a abordar esos temas y en la primera sesión tratar los más representativos para el CDA y las propuestas que formulen los miembros; pero tampoco ser tan ambiciosos, por lo que serían 2 o 3 temas bien trabajados. Intervino Nohra Carrasco sobre la inquietud de la emisión de los lineamientos de los mapas de aseguramiento para el mes de diciembre de 2022 y señaló que, se van a tener en el mes de diciembre de 2022.

El doctor Miguel Ángel propuso revisar, de manera prioritaria, la expedición de la Circular No. 04 de 2022 relacionada con la socialización de una Resolución que trata sobre la rendición de cuentas; esa modificación incluye el cargue uno a uno de toda la documentación relacionada con la gestión de contratación de las entidades como CDP, RP y cada documento contractual; este requerimiento deja una gran inquietud y es que la Contraloría crea un repositorio con la información de esa gestión contractual paralelo al SECOP; situación que determina desgaste administrativo, operativo, de tiempo, trámite y procedimientos para las entidades; por último, indicó que, se haga un pronunciamiento y/o se emita un concepto unificado del distrito y ver si desde este CDA o la propia Alcaldía haya una posición clara frente a este tema.

La segunda propuesta señalada, fue trabajar en el cierre de brechas para que el ejercicio de auditoría sea de forma preventiva desde el rol de “enfoque hacia la prevención” a través de asesoría y acompañamiento a la entidad y minimizar estos procesos de reformulaciones o generación de planes de mejoramiento que no conducen a mejorar la gestión.

Gilberto Antonio Suárez Fajardo, jefe de la oficina de control interno del Instituto Distrital de Turismo, propuso establecer mesas de trabajo con la Contraloría de Bogotá, D. C. para abordar y aclarar temas como el fenecimiento de la cuenta y otros que se identifican en una visita de auditoría, además de lo expuesto por el grupo de Planes de Mejoramiento; es evidente que la contraloría impone sus conceptos y no acepta los propios de las OCI o de la entidad; por lo que carecen de validez y de allí se formulan los hallazgos de auditoría sin que medie aceptación de los argumentos sólidos que se expongan ante una situación detectada por el ente de control; razón por la cual es necesario un pronunciamiento y/o unas mesas de trabajo entre la partes.

Néstor Fernando Avella, jefe de la oficina de control interno de Canal Capital, consideró revisar los instrumentos de auditoría y articular estos en concordancia con el proceso de Evaluación Independiente presentado por el equipo de trabajo del CDA.

La doctora Edith reafirmó las propuestas señaladas, definir los criterios que debe tener las OCI y lo que determine el CDA, tenga una mayor relevancia e importancia, basado en la capacidad técnica del equipo que conforman las OCI, la cualificación, competencias y la complejidad de los procesos.

X. Conclusiones.

El CDA adelantó y cumplió el plan anual de trabajo para la vigencia 2022 conforme a la planeación realizada a través del desarrollo de los 3 principales temas formulados que, bajo la conformación de los grupos de trabajo de planes de mejoramiento externo e interno, mapas de aseguramiento y el proceso de evaluación independiente; así como del análisis y revisión de fenecimiento de la cuenta se logró el resultado esperado. De este trabajo se determinó:

1. Fortalecer los procesos de asesoría y acompañamiento, a partir de los roles de “Enfoque hacia la prevención” y “Evaluación y Seguimiento”, hacia las entidades mediante el soporte a los Secretarios (as) de despacho, directores o jefes de departamentos e institutos del Distrito con el fin de mejorar la identificación de hallazgos de auditorías y formulación de acciones de mejora que aporten a la eficacia en los resultados de la gestión y efectividad del sistema de control interno y, minimicen la recurrencia en los hallazgos que se presenta en la actualidad.
2. Incluir en los procesos de auditoría y seguimientos, que adelantan las Oficinas de Control Interno, procesos de capacitación y socialización en el uso y aplicación de instrumentos y técnicas de auditoría en el marco del desarrollo profesional de esta disciplina con el fin de mejorar las actuaciones y generar mayor valor agregado hacia las entidades distritales a partir del desarrollo de los roles, funciones, competencias y responsabilidades de estas oficinas.
3. Adelantar mesas de trabajo con la Contraloría de Bogotá, D. C. respecto de las actuaciones relacionadas con requerimientos de este ente externo de control con miras a mejorar las actuaciones de las entidades y de las propias Oficinas de Control Interno.
4. Atender los lineamientos que, sobre los mapas de aseguramiento y del proceso de Evaluación Independiente expida el Departamento de Desarrollo Institucional y poner en práctica para la implementación distrital de esta herramienta de gestión y desarrollo.
5. Prestar asesoría a las entidades en el desarrollo del esquema de líneas de defensa con el objetivo de fomentar e identificar la articulación entre las primeras y segundas líneas de defensa y que esta última apoye y aporte al desarrollo de la gestión mediante una intervención de acompañamiento a las primeras líneas que aseguren la gestión y logren el cumplimiento de las metas institucionales.
6. Importante continuar trabajando con las administraciones respectivas, con el propósito de proseguir en la disminución de No Fenecimientos y lograr el objetivo perseguido en el distrito de cero no fenecimientos, como un buen indicador de gestión pública.
7. Continuar con el trabajo desarrollado por el CDA durante la vigencia de 2023 en los temas abordados y ejecutados en el plan anual de trabajo 2022 con miras a fortalecer, mantener y

consolidar un trabajo articulado entre las entidades del Distrito y el desarrollo de una operación de auditoría y seguimiento unificada.

En constancia firman,



Jorge Eliecer Gómez Quintero
Presidente
Comité Distrital de Auditoría



Oscar Andrés García Prieto
Secretario Técnico
Comité Distrital de Auditoría

Proyectó: Oscar Andrés García Prieto - Secretario Técnico del CDA
Revisó y Aprobó: Jorge Eliécer Gómez Quintero - Presidente del CDA