

COMITÉ DISTRITAL DE AUDITORÍA

INFORME DE GESTIÓN IV TRIMESTRE DE 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 SESIÓN ORDINARIA REALIZADA EN EL IV TRIMESTRE 2022.	3
VII.	ASISTENCIA AL CDA	4
VIII.	ORGANIZACIÓN DEL CDA.	9
8.1	Presidencia del CDA.	9
8.2	Secretaría Técnica.	9
8.3	Publicaciones actas, asistencia y presentaciones.....	9
IX.	ASPECTOS Y TEMAS GENERALES TRATADOS EN EL IV TRIMESTRE 2022.	10
9.1	Desarrollo de los temas del Plan de Trabajo del CDA.	10
9.1.1	Planes de Mejoramiento Interno y externos del distrito.	10
9.1.2	Proceso de Evaluación Independiente.	18
9.1.3	Diseño e Implementación Mapa de Aseguramiento.....	23
9.2	Propuestas y varios.....	25
X.	Conclusiones.....	27

INFORME DE GESTIÓN IV TRIMESTRE DE 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: 1 sesión realizada y 1 sesión programada para un cumplimiento del 100%.

VI. FUNCIONAMIENTO Y SESIÓN ORDINARIA REALIZADA EN EL IV TRIMESTRE 2022.

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. La sesión ordinaria realizada se llevó a cabo de manera virtual a través del aplicativo TEAMS por convocatoria de la Secretaría Técnica del CDA vía correo electrónico y fue realizada el 29 de noviembre de 2022.

VII. ASISTENCIA AL CDA

La asistencia al CDA durante el cuarto trimestre fue la siguiente:

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

No.	NOMBRE	ENTIDAD	CARGO	ROL	ASISTENCIA	
					29/11/2022	
					SI	NO
1	Jorge Eliecer Gómez Quintero	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	Jefe de Oficina	I	1	
2	Ingrid Lorena Medina Patarroyo	Departamento Administrativo del Servicio Civil	Jefe de Oficina	I	1	
3	Lady Johanna Medina Murillo	Secretaría Distrital de Gobierno	Jefe de Oficina	I	1	
4	Allan Maurice Alfisz López	Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público	Jefe de Oficina	I	1	
5	Pedro Pablo Salguero Lizarazo	Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal	Jefe de Oficina	I	1	
6	María Ximena Sarmiento Jaramillo	Secretaría Distrital de Hacienda	Jefe de Oficina	I	1	
7	Alexandra Yomayuza Cartagena	Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones	Jefe de Oficina	I	1	
8	Wellfin Canro Rodríguez	Lotería de Bogotá	Jefe de Oficina		1	
9	Denis Aleida Parra Suárez	Secretaría Distrital de Planeación	Jefe de Oficina	I	1	
10	Rosalba Guzmán Guzmán	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	Jefe de Oficina	I	1	
11	Andrés Méndez Jiménez	Instituto para la Economía Social	Jefe de Oficina	I	1	
12	Gilberto Antonio Suárez Fajardo	Instituto Distrital de Turismo	Jefe de Oficina	I	1	

No.	NOMBRE	ENTIDAD	CARGO	ROL	ASISTENCIA	
					29/11/2022	
					SI	NO
13	Oscar Andrés García Prieto	Secretaría de Educación Distrital	Jefe de Oficina	I	1	
14	Hilda Yamile Morales Laverde	Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico	Jefe de Oficina	I	1	
15	Jorge Luis Garzon Tobar	Atenea	Jefe de Oficina	I		1
16	Olga Lucía Vargas Cobos	Secretaría Distrital de Salud	Jefe de Oficina	I	1	
17	Luis Antonio Rodríguez Orozco	Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	Asesor	I	1	
18	Edith Cárdenas Herrera	Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E.	Asesor	S	1	
19	Claudia Patricia Quintero Cometa	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	Jefe de Oficina	I	1	
20	Astrid Marcela Méndez Chaparro	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	Jefe de Oficina	I	1	
21	Rosemary Chávez Rodríguez	Secretaría Distrital De Integración Social	Jefe de Oficina	I	1	
22	Marcela Delgado Guarnizo	Instituto para la Protección de la Niñez y Juventud	Asesor	I	1	
23	Omar Urrea Romero	Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte	Jefe de Oficina	I	1	
24	Roger Alexander Sanabria Calderón	Instituto Distrital de Recreación y Deporte	Asesor	I	1	
25	Mariela Araque Peña	Orquesta Filarmónica de Bogotá	Jefe de Oficina	I		1

No.	NOMBRE	ENTIDAD	CARGO	ROL	ASISTENCIA	
					29/11/2022	
					SI	NO
26	Eleana Marcela Páez Urrego	Instituto Distrital de Patrimonio Cultural	Jefe de Oficina	I	1	
27	Gloria Angélica Hernández Rodríguez	Fundación Gilberto Alzate Avendaño	Jefe Oficina	I	1	
28	María del Pilar Duarte Fontecha	Instituto Distrital de las Artes	Asesor	I	1	
29	Néstor Fernando Avella Avella	Canal Capital	Jefe de Oficina	I	1	
30	Héctor Fabio Rodríguez Devia	Secretaría Distrital de Ambiente	Jefe de Oficina	I	1	
31	Oscar Javier Hernández Serrano	Jardín Botánico de Bogotá José Celestino Mutis	Jefe de Oficina	I	1	
32	Ana Lucia Bacares Toledo	Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático	Jefe de Oficina	I	1	
33	Claudia Patricia Guerrero Chaparro	Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	Jefe de Oficina	I	1	
34	Alba Enidia Villamil Muñoz	Secretaría Distrital de Movilidad	Jefe / Asesor de Control Interno	P	1	
35	Orlando Correa Núñez	Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial	Jefe de Oficina	I	1	
36	Ismael Martínez Guerrero	Instituto de Desarrollo Urbano	Jefe de Oficina	I	1	
37	Sandra Jeannette Camargo Acosta	Empresa de Transporte Tercer Milenio - Transmilenio S. A.	Jefe de Oficina	I	1	
38	Sandra Esperanza Villamil Muñoz	Empresa Metro de Bogotá	Jefe de Oficina	I	1	
39	Miguel Ángel Pardo Mateus	Secretaría Distrital del Hábitat	Jefe de Oficina	I	1	

No.	NOMBRE	ENTIDAD	CARGO	ROL	ASISTENCIA	
					29/11/2022	
					SI	NO
40	Sandra Beatriz Alvarado Salcedo	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos	Jefe de Oficina	I	1	
41	Diana Constanza Ramírez Ardila	Caja de la Vivienda Popular	Asesor	I		1
42	Janeth Villalba Mahecha	Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano	Jefe de Oficina	I		1
43	María Nohemí Perdomo Ramírez	Empresa de Acueducto Alcantarillado y Aseo de Bogotá - EAB-ESP	Jefe de Oficina	I	1	
44	Angela Johanna Márquez Mora	Secretaría Distrital de la Mujer	Jefe de Oficina	I	1	
45	Karol Andrea Párraga Hache	Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia	Jefe de Oficina	I		1
46	Jaime Hernando Arias Patiño	Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá	Jefe de Oficina	I	1	
47	Asaneth Correa Rodríguez	Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital	Jefe de Oficina	I	1	
48	Olga Milena Corzo Estepa	Secretaría Jurídica Distrital	Jefe de Oficina	I	1	
49	Sandra Marcela Plazas Vergel	Terminal de Transporte de Bogotá	Jefe de Oficina	I	1	
Totales					44	5

El doctor Jorge Luis Garzón Tobar, jefe de Control Interno de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología ATENEA, informó la asistencia a la quinta sesión ordinaria realizada en el cuarto trimestre de 2022 de Jeimy Andrea León y María Alejandra Maldonado Triviño. No obstante, al revisar la lista de asistencia y chat de la sesión no hubo registro de estas servidoras públicas y/o contratistas.

Para el cuarto trimestre de 2022, se tuvo una asistencia de 44 Jefes/Asesores de Control Interno correspondiente al 89.79% de los miembros del CDA y ausencia de 5 integrantes, equivalente al 10.20%; estas fueron:

1. Jorge Luis Garzon Tobar, jefe de la Oficina de Control Interno, de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología ATENEA.
2. Mariela Araque Peña, jefe de la Oficina de Control Interno, de la Orquesta Filarmónica de Bogotá.
3. Diana Constanza Ramírez Ardila, Asesora Oficina de Control Interno de Caja de la Vivienda Popular.
4. Janeth Villalba Mahecha, jefe de la Oficina de Control Interno, Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano.
5. Karol Andrea Párraga Hache, jefe de la Oficina de Control Interno, Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia.

De conformidad con el parágrafo 2 del Artículo 3 del Decreto Distrital No. 625 de 2018, el (la) Director (a) de la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional de la Secretaría General (DDDI), o su delegado, podrá asistir a las reuniones del CDA, con voz, pero sin voto. Sin embargo, para la sesión del IV trimestre no se contó con su asistencia.

NOMBRE	CARGO	ENTIDAD	ASISTIÓ		OBSERVACIONES
			SI	NO	
Oscar Guillermo Niño	Director	Dirección Distrital de Desarrollo Institucional		X	No asistió y no hubo presencia de delegado (a).

En calidad de invitados y de apoyo a la sesión del IV trimestre asistieron los siguientes servidores públicos y contratistas:

- Gloria Patricia Rincón, Subsecretaria Distrital de Fortalecimiento Institucional.
- Norha Carrasco Rincón profesional especializado de la Subdirección Técnica de Desarrollo Institucional y asistente permanente del Comité.
- Fernando Jenaro Delgado Acevedo profesional especializado de la Oficina de Control Interno de la Secretaría de Educación del Distrito en calidad de apoyo a la Secretaría Técnica del Comité.
- Maryam Paola Herrera Morales y Claudia Cuesta Hernández como asistente permanente y en representación de la Secretaría Distrital de la Mujer.

- María Angélica Escárraga López, profesional especializado de la Delegada Eficiencia Administrativa y Presupuestal de la Veeduría Distrital.

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	N. A.

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 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	N. A.

8.3 Publicaciones actas, asistencia y presentaciones.

Los Documentos oficiales del CDA se publicaron 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 EL IV TRIMESTRE 2022.

9.1 Desarrollo de los temas del Plan de Trabajo del CDA.

Los equipos de trabajo conformados para el desarrollo del plan de trabajo 2022, correspondientes a los temas de Planes de Mejoramiento Interno y externos del distrito, Proceso de Evaluación Independiente y, Mapas de Aseguramiento presentaron los resultados que se detallan a continuación. Con respecto al Fenecimiento de la Cuenta se consideró y así lo aprobó el CDA, esperar el cierre de la vigencia 2022 e informar el resultado final en la primera sesión 2023¹.

9.1.1 Planes de Mejoramiento Interno y externos del distrito.

Rosalba Guzmán Guzmán, jefe de la Oficina de Control Interno de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, explicó los avances estructurados en 3 fases:

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 porque tuvo dificultades en el diligenciamiento del instrumento enviado para el registro de la información solicitada.

¹ Acta V CDA -Pág.: 6 en Chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.educacionbogota.edu.co/portal_institucional/sites/default/files/acta_05_cda_29112022.pdf



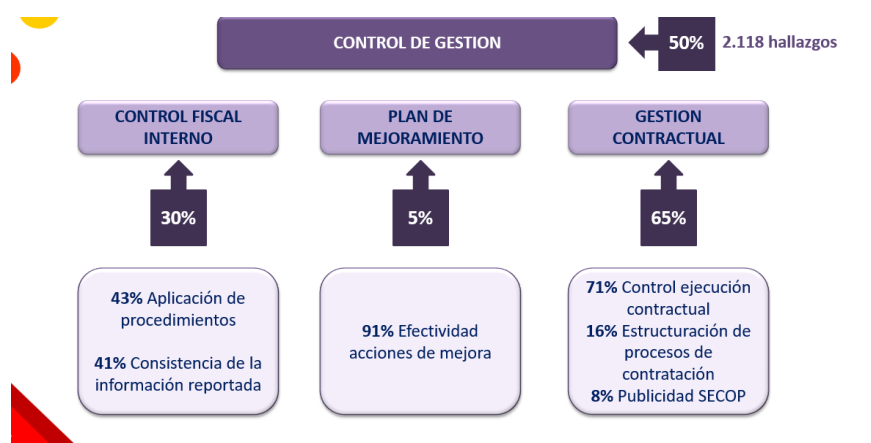
Tomada de la presentación realizada por el equipo de Planes de Mejoramiento internos y externos 28/09/2022

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.

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 29/11/2022

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 y fiscal, 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.

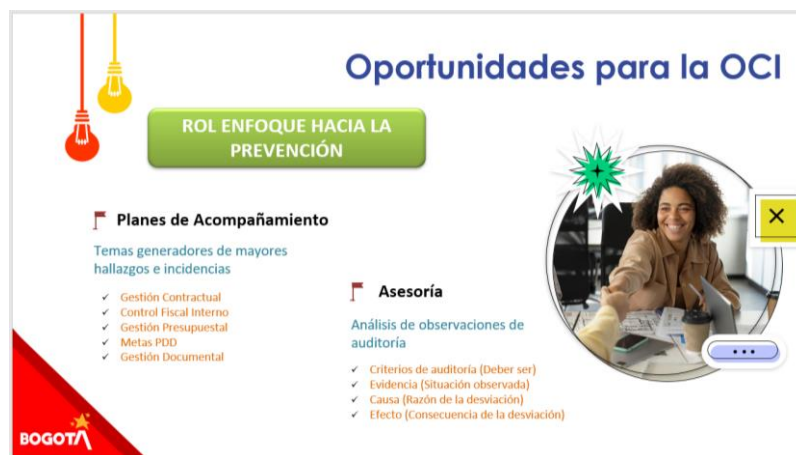
En síntesis, del análisis presentado de la información capturada de 48 OCI y los 37 temas identificados, determinó que el 50% de los hallazgos se centró en el componente Control de Gestión; el 33%, de la gestión contractual, el 16% del control fiscal interno y el 14%, de la gestión documental; con respecto 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 “enfoco 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.



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 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 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 está 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 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 con dedicación, análisis y observó que hay información valiosa; 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 respecto a 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, 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 precisó que todas las entidades disponen de “salvavidas” a través de las prórrogas y cuando no se acuden a estas se mantiene la debilidad al no utilizar y 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.
- Hacer un plan de trabajo y a través de la DDI se expidan los parámetros y lineamientos frente a los planes de mejoramiento y el CDA internamente identifique las falencias para mejorar las intervenciones.

9.1.2 Proceso de Evaluación Independiente.

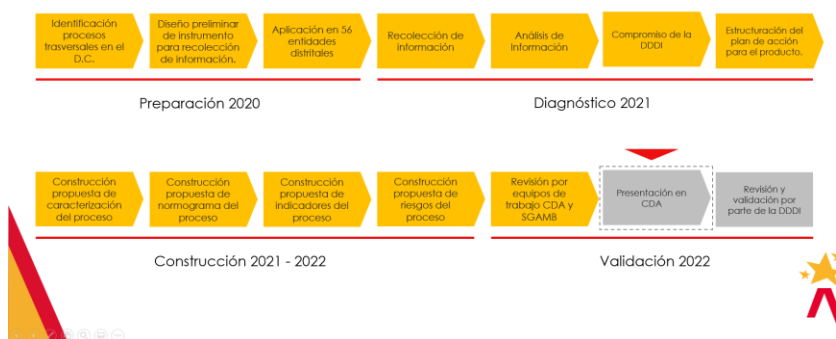
El resultado del proceso de evaluación independiente fue explicado por Norha Carrasco Rincón profesional especializado de la Subdirección Técnica de Desarrollo Institucional desde el programa de *Estandarización de procesos transversales* que se da en el CONPES D. C. 07 de 2019 y la política pública 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



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

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



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

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.

Proceso Evaluación independiente



Objetivo del proceso Evaluación independiente

Mejorar y proteger el valor de la entidad proporcionando aseguramiento objetivo, asesoría y análisis basado en riesgos, a través de la evaluación independiente del Sistema de Control Interno y la retroalimentación permanente a la gestión, generando alertas tempranas que permitan la mejora continua y la toma de decisiones para el cumplimiento de los objetivos institucionales y la eficiencia en la utilización de los recursos asignados.



Alcance del proceso Evaluación independiente

El proceso inicia con la definición del Estatuto de Auditoría, el Código de Ética para el Ejercicio de Auditoría, el Programa de Aseguramiento y Mejora de la Calidad de la Función de Auditoría, y el Plan Anual de Auditoría basado en riesgos, continúa con el desarrollo y seguimiento de las auditorías internas, seguimientos regimentarios y a la gestión programados, y la realización de la asesoría y el acompañamiento objetivos, en cumplimiento de los roles de las unidades de control interno, y el posterior seguimiento y autoevaluación, y finaliza con la identificación de lecciones aprendidas y buenas prácticas, y la definición de los correspondientes planes de mejoramiento del proceso.

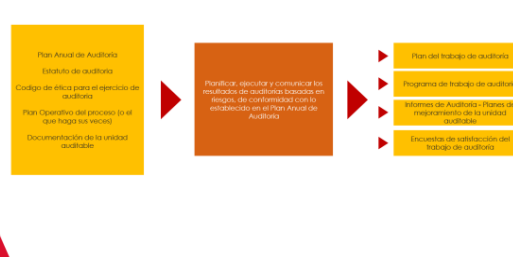
Tomada de la presentación realizada por el equipo de Evaluación Independiente 29112022

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.

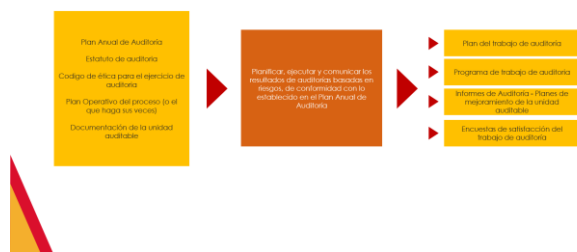
Proceso Evaluación independiente (Planear)



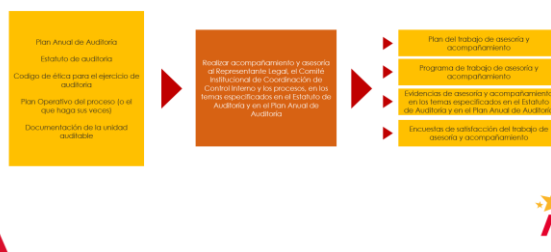
Proceso Evaluación independiente (Hacer)



Proceso Evaluación independiente (Hacer)



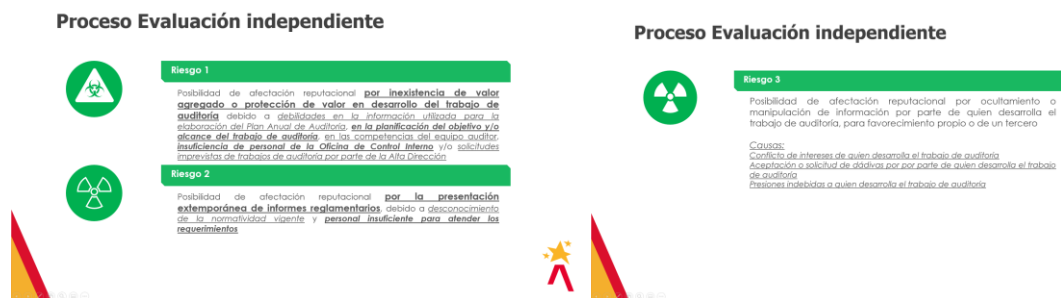
Proceso Evaluación independiente (Hacer)





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.



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, 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; por último, señaló incluir análisis de los enfoques y alcances de las auditorías con base en datos estadísticos 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.

9.1.3 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 y 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=eyJrIjojODg4YmNjNmYtMTU0OC00Njc0LTkyM2ItYzY1ZTUwMjNmZGRlliwidCI6IjYzc4MmMwLTZmYzMtNGI5Ny05Njc0LTZhY2JmOGU5OGJhNCJ9>

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 construidos 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 (DDI), 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 DDI 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 DDI 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 en calidad de invitada; 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 Transparencia y este fin de 2022 se tendrían esos lineamientos.

9.2 Propuestas y varios.

El doctor Oscar Andrés resumió lo expuesto por los representantes de los equipos de trabajo y señaló trabajar sobre los mapas de aseguramiento y los procesos transversales; propuso remitir un formato FORMS para identificar los temas a trabajar durante 2023 y en la primera sesión de esa vigencia, abordar y definir los temas a desarrollar según las propuestas recibidas.

El doctor Jorge Eliecer insistió en el trabajo de los planes de mejoramiento de la contraloría y de la auditoría interna con el fin de mitigar y minimizar la formulación de hallazgos y el fortalecimiento del 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.

Es necesario determinar cómo se irían 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. Considera y propone 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 es trabajar en el cierre de brechas para que el ejercicio de auditoría sea trabajado 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 propuso 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.

El doctor Oscar Andrés informó el ingreso al CDA de la doctora Sandra Marcela Plazas Vergel jefe de Auditoría Interna del Terminal de Transporte de Bogotá quien presentó la solicitud con el compromiso de aportar y contribuir a los objetivos del CDA. En virtud de ello el doctor Jorge Eliecer informó la aceptación de la doctora Sandra y le dio la bienvenida.

Por último, se pudo a consideración de los miembros del CDA y fue aceptada la realización de la primera reunión ordinaria de 2023 para la primera semana del mes de febrero y para ello, la Secretaría Técnica hará la respectiva convocatoria por le medio establecido.

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 está 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. 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.

Forma parte integral de este informe de gestión:

1. Acta No. 5 Comité Distrital de Auditoría
2. Presentación en plantilla power point de las intervenciones de los temas del plan de trabajo 2022.

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