

COMITÉ DISTRITAL DE AUDITORÍA

INFORME DE GESTIÓN ANUAL VIGENCIA 2025

Bogotá, D. C., 31 de diciembre de 2025

INFORME DE GESTION ANUAL VIGENCIA 2025
Comité Distrital de Auditoría

NOMBRE DE LA INSTANCIA: Comité Distrital de Auditoría

NÚMERO Y FECHA 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”*.

NORMAS:

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

ASISTENTES:

Veeduría Distrital: Laura Inés Oliveros Amaya en calidad de Veedora Distrital delegada para la Eficiencia Administrativa y Presupuestal; María Angélica Escárraga López y Omar Tarcisio Cañas Carrillo profesionales especializados de Veeduría Distrital delegada para la Eficiencia Administrativa y Presupuestal de la Veeduría Distrital

Dirección Distrital de Desarrollo Institucional: Diego Eduardo Canesto Arenas-Subdirector Técnico de la Subdirección Técnica; Sandra Patricia Rojas Reyes profesional Universitario; Arturo Martínez Suarez profesional especializado; Jherson Geovanny Fonseca Puentes contratista y Linda Mirielly Joanne Reales Magdaniel profesional especializado.

Secretaría de Educación Distrital: Yeimy Paola Ladino Pardo contratista y Fernando Jenaro Delgado Acevedo profesional especializado de la Oficina de Control Interno.

Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá: Juan Pablo Contreras Lizarazo, Contratista Oficina de Control Interno.

Secretaría General: Esneider Bernal contratista de la Oficina de Control Interno

SECRETARÍA TÉCNICA:

Oscar Andrés García Prieto - Jefe de Control Interno de la Secretaría de Educación Distrital. Acuerdo No. 002 del 13 de diciembre de 2021 “Por el cual se modifica el Reglamento Interno del Funcionamiento del Comité Distrital de Auditoría”, artículo 9°. Secretaría Técnica.

Mediante Decreto No. 400 del 25 de agosto de 2025, se aceptó la renuncia a partir de 12 de septiembre de 2025 de Oscar Andrés García Prieto como jefe de la Oficina de Control Interno de la Secretaría de Educación del Distrito. En virtud de ello, se encargó al profesional especializado Marlon Enrique Méndez Villamizar.

Marlon Enrique Méndez Villamizar encargado como Jefe de Control Interno de la Secretaría de Educación Distrital mediante Resolución No. 355 del 29 de agosto de 2025 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D. C.; motivo por el cual actuó en calidad de Secretario Técnico conforme al Acuerdo No. 002 del 13 de diciembre de 2021 *“Por el cual se modifica el Reglamento Interno del Funcionamiento del Comité Distrital de Auditoría”*, artículo 9°. Secretaría Técnica.

PRESIDENCIA:

Jorge Eliecer Gómez Quintero jefe de Control Interno de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C. Mediante Decreto Distrital No. 134 del 4 de abril de 2025, se aceptó la renuncia a partir del 9 de abril de 2025 al cargo de Jefe de Control Interno de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C.

María Jazmín Gómez Olivar encargada como jefe de Control Interno de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C. mediante Resolución No. 136 del 7 de abril de 2025 de esa entidad; en virtud de lo cual y en cumplimiento del Acuerdo 2 del 13 de diciembre de 2021, obró en calidad de presidente del Comité Distrital de Auditoría¹ para la III Sesión del Comité, hasta el 2 de diciembre de 2025.

Kelly Mireya Correa Espinosa encargada como jefe de Control Interno de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C. mediante Resolución No. 550 del 2 de diciembre de 2025 de la misma entidad; en virtud

¹ “Por el cual se modifica el reglamento interno del funcionamiento del Comité Distrital de Auditoría” – Capítulo II Funcionamiento Artículo 8°. Presidencia

de lo cual y en cumplimiento del Acuerdo 2 del 13 de diciembre de 2021, obró en calidad de presidente del Comité Distrital de Auditoría² para la IV Sesión del Comité.

JEFES /ASESORES DE CONTROL INTERNO:

La vigencia 2025 presentó la asistencia del presidente, secretario técnico y demás miembros del comité. Para ello, los porcentajes de asistencia, inasistencia y Quórum para la toma de decisiones corresponden a las cuatro sesiones; así, el resultado para esta anualidad fue el siguiente:

CUADRO DE ASISTENCIA AL COMITÉ DISTRITAL DE AUDITORÍA VIGENCIA 2025										
NÚMERO DE MIEMBROS DEL COMITÉ PARA QUÓRUM: 49										
SESIONES	PRIMERA SESIÓN		SEGUNDA SESIÓN		TERCERA SESIÓN				CUARTA SESIÓN	
	Sesión 21/02/2025		Sesión 17/06/2025		Sesión 25/9/2025		Sesión 30/9/2026		Sesión 5/12/2025	
Asistencia	37		45		41		35		40	
Inasistencia	12	24%	4	8%	8	16,33	14	28,57%	9	18,37
Quorum	37/49	76%	45/49	92%	41/49	83,67	35/49	71,43%	40/49	81,63

La tercera sesión del Comité se llevó a cabo el 25 y 30 de septiembre de 2025 debido a que los temas de la agenda y el horario establecido requirió de su realización en 2 jornadas; motivo por el cual, se acordó y aprobó por unanimidad de sus integrantes una segunda fecha que fue la del 30 de septiembre de 2025; la correspondiente a la IV sesión se llevó a cabo en la fecha acordada con presidencia y citación de la Secretaría Técnica.

SESIONES ORDINARIAS REALIZADAS

/ SESIONES ORDINARIAS

PROGRAMADAS:

Se realizaron 4 sesiones de 4 programadas para la vigencia 2025 con un cumplimiento del 100%.

SESIONES EXTRAORDINARIAS

REALIZADAS / SESIONES

EXTRAORDINARIAS

PROGRAMADAS:

No se realizaron

PUBLICACIÓN EN PÁGINA WEB: Documentos publicados en

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

² “Por el cual se modifica el reglamento interno del funcionamiento del Comité Distrital de Auditoría” – Capítulo II Funcionamiento Artículo 8º. Presidencia

Normas de creación: Sí
Reglamento interno: Sí
Actas con sus anexos: Sí
Informe de gestión: Sí

1. Desarrollo de la Gestión realizada.

El Comité Distrital de Auditoría realizó 4 sesiones durante la vigencia 2025, de las cuales el doctor Jorge Eliecer Gómez Quintero jefe de Control Interno de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C. presidió la primera de estas; la doctora María Jazmín Gómez Olivar la segunda y tercera sesión y, la doctora Kelly Mireya Correa Espinosa la cuarta y última sesión de la vigencia 2025; ambas en calidad de encargadas como jefe de Control Interno de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C. en sus respectivas fechas.

El doctor Oscar Andrés García Prieto ejerció como Secretario Técnico del Comité para las sesiones del 21 de febrero y 17 de junio de 2025; en virtud de su renuncia, el doctor Marlon Enrique Méndez Villamizar ejerció esa Secretaría para las sesiones del 25 de septiembre y 5 de diciembre de 2025 como encargado en funciones de la Jefatura de la Oficina de Control Interno de la Secretaría de Educación Distrital a partir del 12 de septiembre de 2025 en cumplimiento del Acuerdo 02 del 13 de diciembre de 2021³.

Durante la vigencia 2025, el Comité adelantó actividades orientadas al seguimiento y control de los temas y productos relacionados con el estado, avance, estatus, herramientas disponibles y entrega de los productos a cargo de los equipos técnicos de Evaluación Independiente, Planes de Mejoramiento y Mapa de Aseguramiento.

La gestión realizada permitió verificar el cumplimiento de los compromisos asumidos por los equipos técnicos, así como consolidar información relevante para la toma de decisiones y el fortalecimiento del Sistema de Control Interno, garantizando la trazabilidad y oportunidad en la entrega de los productos previstos.

En el marco de la incorporación de las dos jefes de Control Interno encargadas y en ejercicio del rol de presidentas del Comité, se llevaron a cabo reuniones de empalme con el fin de asegurar la continuidad de la gestión y la adecuada transferencia de conocimiento. Dichos espacios contaron con la participación de la Secretaría Técnica del Comité, los integrantes de los Equipos Técnicos y la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional (DDDI) de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D. C., en particular con el equipo de la Subdirección Técnica de dicha dirección.

El propósito fue conocer los desarrollos, estado de avance y cronogramas establecidos por el comité en cumplimiento de los 3 temas establecidos al interior de esta instancia. De esto y como parte del proceso de empalme, la DDDI informó cambios en su planta de personal y presentó al nuevo equipo responsable del liderazgo del Sistema de Control Interno en el Distrito.

³ "Por el cual se adopta el Reglamento Interno del funcionamiento del Comité Distrital de Auditoría", específicamente el Capítulo II, Funcionamiento, Artículo 9°. Secretaría Técnica. "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".

Así mismo, se propició el fortalecimiento de la articulación interinstitucional, la alineación de criterios técnicos y la adecuada orientación de las actividades del Comité durante la vigencia evaluada.

La Veeduría Distrital presentó el resultado de la caracterización y diagnóstico de las oficinas de control interno distritales que agrupó en cuatro aspectos: Rol de Evaluación y Seguimiento, Rol de Liderazgo Estratégico y tomas de decisiones, Capacidad Operativa de estas oficinas y Caracterización del recurso humano.

El comité analizó una propuesta para determinar y definir lineamientos distritales para la atención de las auditorías practicadas por la Contraloría General de la República y tomó la decisión de postergar esta ante el nuevo Comité Distrital de auditoría de acuerdo con la conformación de los nuevos jefes de control interno para la vigencia 2026 - 2029.

Se presentó a los miembros del comité el resultado de la encuesta de “*Lecciones Aprendidas*” y las recomendaciones que el comité y los miembros de este que formularon desde la experiencia y experticia de cada uno de ellos.

2. Avances y estatus presentados en instancias del CDA por los Equipos técnicos.

2.1 Evaluación Independiente.

El equipo de trabajo estuvo conformado por Yamile Morales Laverde- jefe OCI IDEP, Sandra Alvarado Salcedo-jefe OCI UAESP, Mariela Araque Peña-jefe OCI OFB y Néstor Fernando Avella-jefe OCI Canal Capital.

Durante el ejercicio de captura de información, estructura de los planes anuales de auditoría (PAA), encuesta de evaluación de la auditoría y el plan de aseguramiento y mejora de la calidad, se encontró que, la mencionada encuesta tuvo variaciones sobre la escala de calificación inicialmente formulada como lo muestra el siguiente gráfico:

Ilustración 1 Encuesta Trabajos de Auditoría



Fuente: Presentación Equipo Técnico

Con base en la modificación de la escala de evaluación, se ajustó el instrumento para incorporar una sección orientada a la evaluación del equipo de auditoría, además de la evaluación de la función de auditoría en general. Asimismo, se incluyeron nuevas preguntas, atendiendo las recomendaciones formuladas por el Comité.

En relación con la evaluación del auditor o del equipo de auditoría, se identificó. desde un análisis crítico, que, en algunos casos, esta puede verse influenciada por el resultado de la auditoría, generando valoraciones favorables o desfavorables dependiendo de la percepción del auditado frente a los resultados obtenidos. En este sentido, la evaluación no debería centrarse en el impacto del resultado de la auditoría, sino en aspectos objetivos como la correcta aplicación de las técnicas de auditoría, las cuales, en muchos casos, no son plenamente conocidas por el auditado, y la capacidad del auditor para generar valor agregado durante el desarrollo del proceso auditor

El instructivo del PAA se ajustó e incorporó, con la entrada en vigencia, el contenido del Dominio 4: Gestión de la Función de Auditoría Interna de las Normas Globales de Auditoría Interna (NOGAIS); esto implicó la revisión de la coherencia entre el instructivo y la herramienta de priorización de auditorías.

Del Plan de Aseguramiento y Mejora de la Calidad (PAMC) se revisó el instrumento actual contenido en la caja de herramientas del Distrito con el fin de armonizar el documento con las

Normas Globales de Auditoría Interna, particularmente el Principio 12, relacionado con la mejora de la calidad.

El Plan de acción 2025 incluyó como alternativa el desarrollo de tres temas y la propuesta del tema a priorizar en 2026; entre estos el programa de aseguramiento de la calidad que fue remitido a la Secretaría Técnica del Comité y posterior envío a la DDDI, el informe de auditoría o la estructuración documental de las auditorías. En virtud de ello, se puso a consideración esta alternativa con la siguiente decisión:

Decisión del Comité:

El Comité una vez puesta a consideración la propuesta sobre la continuidad del análisis del PAMC para la vigencia 2026, aceptó lo expuesto por lo que continuará en 2026 este desarrollo.

El Comité en su gestión determinó el estado de los entregables asociados, detallando su nivel de cumplimiento y el estatus final de entrega. La información suministrada permitió evidenciar el progreso alcanzado y el grado de consolidación de los productos previstos, conforme a la planificación establecida.

Ilustración 2 Temas Evaluación Independiente



Fuente: Presentación Equipo Evaluación Independiente

Cabe indicar que, en el marco de los desarrollos relacionados con el PAA, se alcanzó un avance inicial al corte del 30 de septiembre de 2025 del 90 %, destacándose la actualización del instructivo correspondiente, el cual fue ajustado con base en la versión publicada en la página web institucional. Asimismo, se realizó la actualización integral del marco normativo aplicable. No obstante, se hizo la entrega final al comité de este plan.

Con relación a la encuesta de evaluación de auditorías, se presentó la versión final del formato, incorporando los ajustes definidos durante la reunión sostenida con la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional (DDDI). Dicho instrumento fue revisado, validado y dado por finalizado.

Por su parte, el PAMC registró avances significativos en el análisis de los componentes establecidos en las Normas Globales de Auditoría Interna, con miras a su inclusión en el instrumento correspondiente. Adicionalmente, se solicitaron los documentos e instrumentos que actualmente utilizan las entidades del Distrito, con el propósito de realizar ejercicios comparativos, efectuar los ajustes necesarios y someter el instrumento a aprobación final con la observación de la decisión tomada por el Comité para dar continuidad en la vigencia 2026.

Respecto de los compromisos suscritos en la III sesión del Comité, se informó que se dio cumplimiento al entregar la estructura del PAA y se envió la encuesta a todos los jefes/asesores de control interno; en virtud de ello y como estatus final, para la IV sesión y cierre de esta gestión, se informó de la entrega⁴ de los documentos que se indican a continuación:

Cuadro 1 Entregables Equipo Evaluación Independiente

No.	DOCUMENTOS
1	Lineamientos para elaborar el plan anual de auditorías
2	Formato Priorización Unidades Auditables
3	Lineamientos para implementar un programa de aseguramiento y mejora de la calidad – PAMC

Esta información se complementó al señalar que estos documentos se presentaron al Comité en cada una de las sesiones realizadas a partir de la planeación y ejecución que definió el equipo técnico de Evaluación Independiente y, de conformidad con las observaciones recibidas se realizaron los ajustes correspondientes para su posterior remisión a la Secretaría Técnica. Con base en esa entrega, realizada vía correo electrónico a esta secretaría, el equipo dio por finalizado el trabajo realizado.

De estos entregables, la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional (DDDI) solicitó a la Secretaría Técnica del Comité el envío de los *Lineamientos para elaborar el plan anual de auditorías* y el *Formato Priorización Unidades Auditables* como documentos borrador con el propósito de publicarlos; la solicitud fue formalizada vía correo electrónico del 4 de diciembre de 2025⁵.

2.2 Planes de Mejoramiento.

El equipo encargado del desarrollo de Planes de Mejoramiento estuvo conformado por Rosalba Guzmán – jefe Oficina de Control Interno de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, Gilberto Antonio Suarez Fajardo Asesor de Control Interno del IDT y Marcela Delgado Guarnizo - jefe Oficina de Control Interno del Instituto para la Protección de la Niñez y Juventud.

⁴ Correo electrónico enviado a la jefatura de Control Interno de la SED del 25 de noviembre de 2025

⁵ Correo dirigido a Jherson Fonseca – contratista de la DDDI a solicitud telefónica.

La gestión realizada comprendió el análisis del estado de cumplimiento de estos planes, de las acciones de mejora e incidencia administrativa, penal y fiscal para el distrito capital. Con respecto a la situación presentada con los hallazgos de carácter penal y fiscal producto de las auditorías de la Contraloría de Bogotá D.C. se indicó que 28 entidades distritales enviaron la información quedando por responder 7 entidades distritales con lo cual se presente una información más contundente a la Secretaría Técnica del Comité.

El Comité recalcó la importancia de este requerimiento por cuanto las instancias de control como es el Concejo de Bogotá, D. C. o la propia Contraloría de Bogotá D. C. estuvieron indagando sobre cómo van esos procesos y de ahí la necesidad de suministrar y contar con esta información. El propósito de esta evaluación es el de formular recomendaciones de seguimiento y control frente a los recursos públicos por parte de las diferentes entidades y prevenir al Alcalde Mayor de la ciudad sobre las situaciones encontradas.

Se señaló que la información sobre los hallazgos requiere se incluyan aspectos como procedencia, cuántos de carácter fiscal o penal han avanzado a procesos jurídicos, cuántos han sido archivados, cuántos se encuentran en etapa inicial, si ya se ha proferido alguna decisión, si han sido tratados o están en indagación preliminar; esto es, origen, trámites y estado en que se encuentran; complemento de lo anterior, clasificar el comportamiento por sector y la incidencia frente al Contraloría de Bogotá, D. C.

El resultado de este análisis determinó la consecución de esa información ante la Contraloría de Bogotá, D. C. con una relación del estado en que se encuentran esos hallazgos y consultar por la página WEB de este ente de control los informes de cierre que emite, los cuales fueron insumo para el reporte final.

Como conclusión de ese análisis, se consolidó información acerca de la cantidad de entidades distritales que reportaron, las incidencias, solicitudes a la Contraloría de Bogotá, D. C. y la efectividad de los hallazgos que sintetiza la siguiente imagen:

Ilustración 3 Avances de la Gestión -Planes de Mejoramiento



Fuente: Presentación Equipo Planes de Mejoramiento

En consecuencia, el reporte final de las entidades que atendieron esta solicitud fue de 43 de las 49 entidades que conforman el Comité Distrital de Auditoría, relacionada con los informes emitidos por la Contraloría de Bogotá D. C., lo que permitió consolidar un banco considerablemente amplio de hallazgos, entre los cuales los de tipo disciplinario resultaron ser los más representativos, alcanzando 1.924 registros que se clasificaron por temática, sector, entidad y vigencia; se priorizó el análisis de aquellos hallazgos con incidencia disciplinaria y administrativa, por la relevancia en la toma de decisiones para el fortalecimiento del control interno; se solicitó a la Contraloría de Bogotá D. C. el reporte del estado de los planes de mejoramiento de las entidades a través del aplicativo SIVICOF con el fin de evaluar la efectividad de las acciones correctivas implementadas tanto en hallazgos con incidencia como en aquellos administrativos.

De los resultados preliminares, entre los años 2022 y 2024, se registraron 5.025 hallazgos en el Distrito Capital. Para atender estos hallazgos, las entidades formularon 6.887 acciones y de estas, 3.972 acciones fueron evaluadas por la Contraloría de Bogotá, D. C. teniendo en cuenta que el 80% fueron calificadas como efectivas. Este resultado supera el umbral mínimo del 75% establecido por la Contraloría para considerar efectivo un plan de mejoramiento institucional.

Respecto de la revisión del 20% restante, se identificó que entre las acciones no calificadas como efectivas algunas fueron incumplidas, incluso después del plazo adicional otorgado; otras entraron en averiguación preliminar; algunas fueron catalogadas como inalicables debido a la falta de claridad en la descripción de la acción correctiva; de estas, un grupo adicional corresponde a acciones cumplidas; pero sin evidencias suficientes para ser consideradas efectivas.

Durante el desarrollo del análisis, se profundizó en los tipos de calificación otorgados por la Contraloría a las acciones implementadas en respuesta a los hallazgos. En particular, se enfocó en las acciones calificadas como inefectivas, abordando los siguientes aspectos:

- Tipo de acción: Se identificó si las acciones inefectivas correspondían a acciones de resultado de medio.
- Criterios de inefectividad: Se analizó la razón por la cual la Contraloría las consideró inefectivas, incluyendo: Incumplimiento total o parcial de las acciones, imposibilidad de evaluar el impacto, ausencia de resultados medibles o problemática abordada de lo cual se evaluó qué tipo de hallazgos o problemáticas se intentaban resolver con estas acciones, con el fin de entender si existía una desalineación entre la acción propuesta y la necesidad real.

A partir de estos hallazgos, se propuso establecer recomendaciones y orientaciones técnicas para aquellas entidades que presentan recurrencia en acciones inefectivas con el fin de fortalecer el diseño de acciones correctivas, asegurar que las acciones tengan vocación de cumplimiento real y prevenir la repetición de errores comunes en futuras vigencias.

De acuerdo con el ejercicio realizado, se propuso al Comité tomar una decisión sobre el trabajo realizado y las averiguaciones con la Contraloría de Bogotá, D. C. con el fin de terminar el tema bajo la siguiente argumentación:

- La respuesta de la Contraloría para el primer requerimiento tomó aproximadamente dos meses; se estima que solicitar y obtener información detallada de 1.924 hallazgos disciplinarios y 539

fiscales desde la Personería, Contraloría de Bogotá y Oficinas de Control Disciplinario Interno sería demorado e ineficiente para el corto plazo restante de la vigencia lo que puede impedir que el ejercicio alcance conclusiones concretas dentro del año actual.

En consideración a la situación presentada, la propuesta consiste en cerrar el ejercicio actual en el punto de análisis de la efectividad de los planes de mejoramiento, usando la información consolidada por la Contraloría; dejar documentado el proceso, la metodología y los hallazgos como insumo para el próximo equipo técnico; sugerir que el nuevo grupo de jefes de control interno continúe con la revisión más profunda del estado final de los hallazgos disciplinarios y fiscales y, limitar el análisis de efectividad hasta el punto alcanzado con los datos suministrados por la Contraloría de Bogotá D, C., sin continuar en esta vigencia con el análisis detallado de los hallazgos disciplinarios y fiscales; motivo por el cual no es viable concluir el análisis durante la actual vigencia.

Decisión del Comité:

La Secretaría Técnica sometió la propuesta a consideración del Comité, la cual por unanimidad de los integrantes quedó aprobada.

La presidencia del Comité afirmó que, como parte del empalme se deje expresa la recomendación de que el nuevo comité continúe con el análisis, específicamente con la trazabilidad de los hallazgos disciplinarios y fiscales, con el objetivo de lograr una visión completa del impacto y desarrollo de las incidencias formuladas por los entes de control.

Adicionalmente, se señaló que no existe un espacio formalmente previsto para el empalme entre el actual Comité y el grupo que asumirá funciones a partir del 1 de enero de 2026, dado que el actual equipo culmina su periodo el 31 de diciembre de 2025. Si bien ese es el escenario, se entregará un informe técnico consolidado que recopila desde el inicio del ejercicio en 2022 hasta el cierre del presente año. Este documento tendrá como propósito brindar al nuevo equipo un contexto claro y detallado, permitiéndoles continuar y fortalecer la labor adelantada. Esto se complementa con los informes anuales de la gestión que se pueden consultar en

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

La Dirección Distrital de Desarrollo Institucional (DDDI) como instancia que lleva la trazabilidad del proceso y que permanecerá institucionalmente, podrá asumir la responsabilidad de dar continuidad y garantizar el cierre integral del producto desarrollado por el equipo técnico actual.

Se insistió en que no se debe perder el trabajo realizado y que este debe llevarse a su culminación especialmente en lo relacionado con el análisis de la gestión de las incidencias disciplinarias y fiscales como parte del fortalecimiento del control interno distrital y concluyó haciendo una invitación directa a la DDDI para que, en el marco de sus competencias, acompañe y asegure la finalización de esta importante labor en articulación con el nuevo Comité.

Como parte del proceso y complemento del análisis con la decisión aprobada por el Comité, se continuó con la verificación de la incidencia de los hallazgos y con base en información suministrada por la Contraloría de Bogotá D. C. se pudo observar, sobre 15 sectores y la participación de 49 entidades, 5060 hallazgos con 6928 acciones de compromiso formuladas y 3572 acciones evaluadas como lo ilustra la siguiente imagen:

Ilustración 4 Estado y resultado planes de mejoramiento Contraloría de Bogotá



Fuente: Presentación Equipo Planes de Mejoramiento

De esta información, se revisó y analizaron a las entidades que hacen parte del CDA y este fue su resultado:

Ilustración 5 Consolidado análisis Planes de Mejoramiento



Fuente: Presentación Equipo Planes de Mejoramiento

La gestión adelantada permitió dar cumplimiento a los compromisos establecidos en las respectivas sesiones del comité. En este marco, se entregó oportunamente el documento que consolida el

trabajo desarrollado sobre la temática abordada, el reporte remitido por la Contraloría de Bogotá D. C.; así como el análisis correspondiente de la información con el fin de que sirva como insumo de consulta para los jefes de las Oficinas de Control Interno (OCI).

Adicionalmente, se compartió la presentación y el archivo en formato Excel que contiene el análisis realizado a la información del ente externo de control y se emitió el documento final que consolida de manera integral los resultados del trabajo desarrollado. El siguiente cuadro muestra los entregables y con los cuales se da por terminado el ejercicio de planes de mejoramiento.

Cuadro 2 Entregables Equipo Planes de Mejoramiento

No.	DOCUMENTOS ⁶
1	Planes de Mejoramiento Entidades Distritales 2022 - 2024 – Contraloría de Bogotá, D. C.
2	Presentación Análisis reporte Planes de Mejoramiento Contraloría de Bogotá.
3	Informe Seguimiento Planes de Mejoramiento Distrito Capital 2022 - 2025

2.3 Mapa de aseguramiento.

De la gestión realizada durante la vigencia 2025 se obtuvo un documento con la información del quehacer sobre los mapas de aseguramiento por parte del equipo conformado por Andrés Méndez Jiménez - Instituto Para la Economía Social, Astrid Marcela Méndez Chaparro - Subred Sur ESE - Subred Centro Oriente ESE (E) y Olga Lucia Vargas Cobos - Secretaria Distrital de Salud.

Se midió el grado de avance de las entidades distritales en el desarrollo del esquema de líneas de defensa y en la aplicación del mapa de aseguramiento; a su vez, se consolidaron las recomendaciones dadas por los integrantes del Comité Distrital de Auditoría con el propósito de ajustar la “Guía para la Construcción del Mapa de Aseguramiento” y darlas a conocer a la Subsecretaría Distrital de Fortalecimiento Institucional para lo de su competencia. Con respecto a la última encuesta realizada, los resultados fueron los siguientes:

Ilustración 6 Resultado de la Encuesta realizada a Mapas de Aseguramiento



⁶ Correo electrónico enviado a la jefatura de Control Interno de la SED del 24 de noviembre de 2025

Complemento de lo explicado, la gestión permitió adelantar mediciones con los siguientes resultados:

Ilustración 7 Resultados de las mediciones realizadas por el Equipo de Mapa de Aseguramiento

RESULTADOS OBTENIDOS:

1. Se observó una tendencia a la baja en la documentación del esquema de líneas de defensa.
2. Contrariamente, el mapa de aseguramiento ha tenido una tendencia creciente en su documentación.
3. Se documenta que hay un aumento en la apropiación de los mapas de aseguramiento acorde a la guía.

Las encuestas realizadas por el equipo técnico muestran avances significativos en la adopción del modelo y la incorporación de las guías para construir los mapas de aseguramiento en las entidades distritales.

** Medición entre septiembre y octubre de 2025, con el propósito de actualizar el estado de implementación del mapa en las entidades distritales, con el fin de consolidar un panorama actualizado sobre cuántas entidades cuentan, al menos, con un mapa de aseguramiento formulado y presentarlo en la reunión de cierre del comité distrital.*

Fuente: Presentación Equipo Mapas de Aseguramiento

En cumplimiento de los compromisos suscritos, se presentaron los resultados de la Quinta medición Mapa de Aseguramiento que fueron remitidos a la secretaría técnica vía correo electrónico del 4 de diciembre para su presentación ante la sesión del comité junto con los siguientes documentos:

Cuadro 3 Entregables Equipo Mapa de Aseguramiento

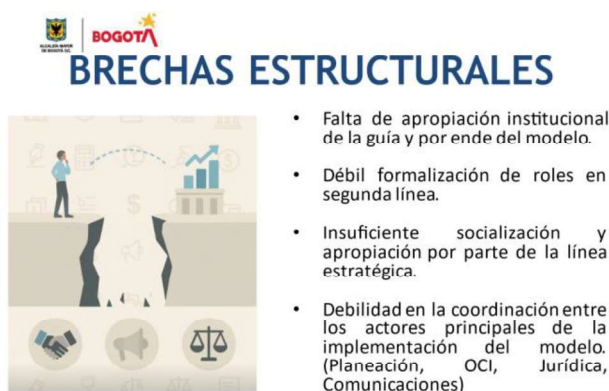
No.	DOCUMENTOS ⁷
1	Propuesta Cronograma construcción mapa de aseguramiento 2024
2	Estado de implementación del mapa de aseguramiento en las entidades del distrito.
3	Quinta Medición - Estado de Implementación Mapas de Aseguramiento - Diciembre 2025
4	Quinta Medición del Mapa de Aseguramiento – presentación Power Point

El resultado de esta quinta medición tuvo como propósito evaluar el estado de implementación del esquema de líneas de defensa y mapa de aseguramiento en las entidades distritales; la encuesta fue remitida el 21 de noviembre de 2025 hasta su cierre el 02 de diciembre del año en curso. De esta, solo 45 entidades la diligenciaron y 5, no respondieron. Con base en las respuestas suministradas, el resultado indicó lo siguiente, información tomada de la presentación realizada por el equipo técnico:

- 93% reportaron contar con esquema de líneas de defensa.
- 55% consideraron que el conocimiento del rol es solo parcial.
- 62% identificó segundas líneas de defensa.
- 64% ha aplicado criterios para evaluar la función de aseguramiento.

⁷ Correo electrónico enviado a la jefatura de Control Interno de la SED del 4 de diciembre de 2025

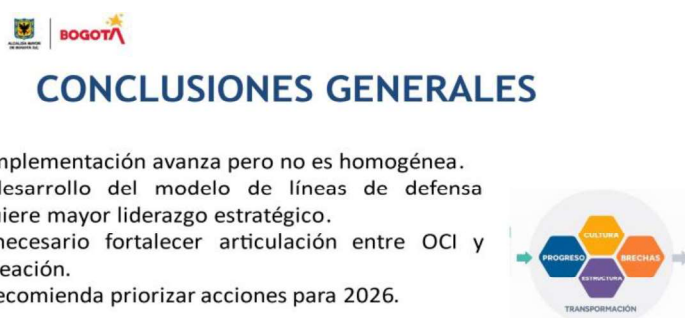
Como temas críticos se evidenció que existe Insuficiencia en el seguimiento al cumplimiento normativo - aspecto con menor madurez; mediano seguimiento periódico del Mapa de Aseguramiento en las entidades del Distrito y, el 24% de las entidades encuestadas no han evaluado el nivel de confianza del aseguramiento. Así mismo, se pudieron determinar las brechas estructurales existentes entre las cuales se identificaron 4 aspectos relevantes en este resultado que se condensan a continuación:



Fuente: Presentación del equipo Técnico Mapa de Aseguramiento

De otra parte, la encuesta señaló las necesidades de acompañamiento a través de capacitaciones técnicas y operativas lideradas por la Secretaría General; la formalización de roles y capacitación continua sobre las funciones de aseguramiento y líneas de defensa: ajustes metodológicos para armonizar guías y acompañamiento de la Alta Dirección y Oficinas de Planeación al interior de cada entidad.

Con respecto a la percepción relacionada con la Guía, el 82% la consideró útil o muy útil dado que favorece la priorización de las auditorías y la toma de decisiones; no obstante, es necesario la actualización y la armonización normativa. Para finalizar, las conclusiones de esta medición fueron las siguientes:



Fuente: Presentación del equipo Técnico Mapa de Aseguramiento

Con base en esta presentación, se dio cumplimiento al compromiso suscrito por el equipo y de los entregables correspondientes.

3. Fenecimiento de la Cuenta

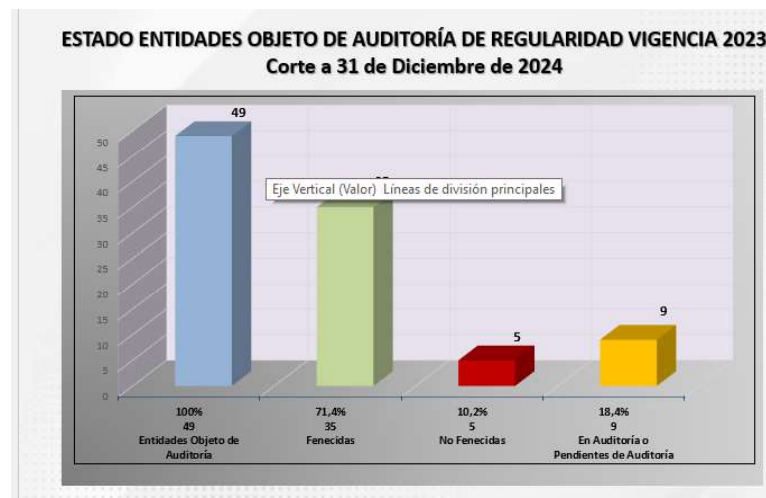
La gestión de seguimiento y control distrital al fenecimiento de la cuenta de la vigencia 2023, al cierre de 2024, arrojó como resultado que, de las 49 entidades distritales, 35 fenecieron la cuenta, 5 no la fenecieron y 9 no tuvieron auditoría por lo que se solicitó a los jefes/asesores de control interno apoyar a las entidades a que fenezcan la cuenta y, así disminuir significativamente los resultados negativos para la vigencia 2025.

Imagen 1 Estado Distrital de Fenecimiento de la Cuenta al cierre 2024

Proyecto Fenecimiento de la Cuenta 49 Entidades del Distrito			
Resultados y Avances Auditorías Regularidad Vigencia 2023 a 31 diciembre de 2024			
AUDITORIAS REGULAR CONTRALORIA A ENTIDADES DEL DISTRITALES 2023			
SECTOR	ENTIDAD	2023 FENECE	
GESTIÓN PÚBLICA	1 SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ	SI	
	2 DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL - DASCD	SI	
PLANEACIÓN	3 SECRETARÍA DISTRITAL DE PLANEACIÓN - SDP	N/A	
MUJER	4 SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER - SDM	SI	
SECTOR JURIDICO	5 SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL - SJD	NO	
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	6 SECRETARIA DISTRITAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE - SDCRD	SI	
	7 ORQUESTA FILARMÓNICA DE BOGOTÁ - OFB	SI	
	8 INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL - IDPC	N/A	
	9 INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - IDRD	SI	
	10 INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES - IDARTES	SI	
	11 FUNDACIÓN GILBERTO ALZATE AVENDAÑO - FUGA	N/A	
HABITAT	12 CANAL CAPITAL	N/A	
	13 SECRETARIA DISTRITAL DEL HABITAT - SDHT	SI	
	14 CAJA DE LA VIVIENDA POPULAR - CVP	SI	
	15 UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PÚBLICOS - UAESP	SI	
	16 EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO DE BOGOTÁ - ERU	SI	
INTEGRACIÓN SOCIAL	17 EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ - EAAB ESP	SI	
	18 SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACION SOCIAL - SDIS	SI	
	19 INSTITUTO PARA LA PROTECCIÓN DE LA NIÑEZ Y JUVENTUD - IDIPRON	SI	
EDUCACIÓN	20 SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO - SED	SI	
	21 INSTITUTO PARA LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA Y EL DESARROLLO PEDAGÓGICO - IDEP	SI	
	22 Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología - ATENEA	SI	
AUDITORIAS REGULAR CONTRALORIA A ENTIDADES DEL DISTRITALES 2023			
SECTOR	ENTIDAD	2023 FENECE	
MOVILIDAD	23 SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD - SDM	NO	
	24 INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO - IDU	SI	
	25 UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE REHABILITACIÓN Y MAINTENIMIENTO VIAL - UAESP-RMV	SI	
	26 TRANSMILENIO S. A.	SI	
	27 EMPRESA METRO DE BOGOTÁ S. A.	N/A	
AMBIENTE	28 SECRETARÍA DISTRITAL DE AMBIENTE - SDA	SI	
	29 JARDIN BOTANICO DE BOGOTÁ "JOSE CELESTINO MUTIS" - JBB	SI	
	30 INSTITUTO DISTRITAL DE GESTION DE RIESGOS Y CAMBIO CLIMATICO - IDISER	N/A	
	31 INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL - IDPYBA	N/A	
DESARROLLO ECONOMICO	32 SECRETARÍA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONÓMICO - SDDE	NO	
	33 INSTITUTO PARA LA ECONOMÍA SOCIAL - IPES	SI	
	34 INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO - IDT	N/A	
GOBIERNO	35 SECRETARÍA DISTRITAL DE GOBIERNO - SDG	SI	
	36 DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA DEFENSORÍA DEL ESPACIO PÚBLICO - DADEP	SI	
	37 INSTITUTO DISTRITAL DE LA PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN COMUNAL - IDEAC	N/A	
	38 SECRETARÍA DISTRITAL DE HACIENDA - SDH	SI	
HACIENDA	39 UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL - UAECO	NO	
	40 FONDO DE PRESTACIONES ECONÓMICAS, CESANTIAS Y PENSIONES - FONCEP	SI	
	41 LOTERÍA DE BOGOTÁ	SI	
SECTOR SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA	42 SECRETARÍA DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA - SDSCJ	SI	
	43 UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DE BOGOTÁ - UAECOB	SI	
SALUD	44 SECRETARÍA DISTRITAL DE SALUD - SDS	SI	
	45 SECRETARÍA DISTRITAL DE SALUD - FONDO FINANCIERO DISTRITAL DE SALUD	SI	
	46 SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.	NO	
	47 SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD CENTRO ORIENTE E.S.E.	SI	
	48 SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE E.S.E.	SI	
	49 SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.	SI	

Fuente: Presentación Comité Distrital de Auditoría

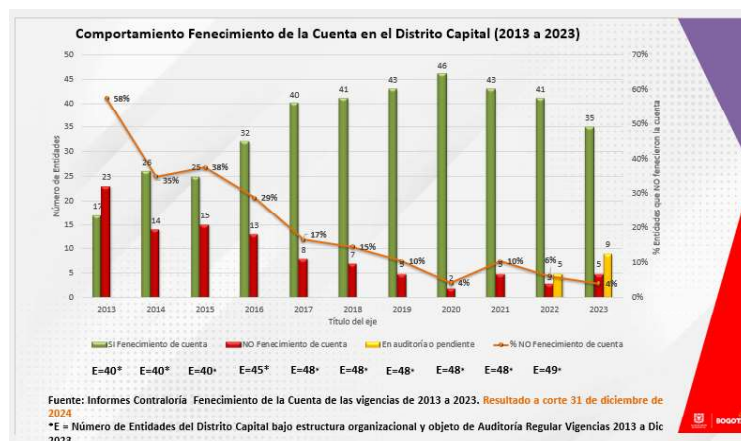
Imagen 2 Porcentaje del comportamiento de Fenecimiento de la Cuenta en el Distrito



Fuente: Presentación Comité Distrital de Auditoría

El comportamiento del fenecimiento de las cuentas entre 2013 y 2023 mostró una tendencia descendente de las cuentas no fenecidas al pasar de un 58% en 2013 a un 4% en 2023

Imagen 3 Estado de Fenecimiento de la Cuenta en la década 2013 - 2023



Fuente: Presentación Comité Distrital de Auditoría

4. Propuestas de capacitación como proceso de autoformación del Comité y recomposición de los equipos técnicos.

Los integrantes del Comité presentaron los posibles temas y entidades relacionadas para capacitaciones o proceso de autoformación de los jefes/asesores de Control interno que se consolida en la siguiente tabla con base en la encuesta realizada a través de un formato FORMS:

Tabla 1 Temas de formación y Capacitación propuestos

No.	TEMAS DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN COMITÉ DISTRITAL DE AUDITORÍA
1	Control interno fiscal, programa de transparencia, ética pública y empresarial bajo nueva normativa y realización de auditorías.
2	Estandarización para el seguimiento al PTEP
3	Evaluación a la gestión por dependencias
4	Mapa Aseguramiento, control y seguimiento
5	Redacción, estructuración, argumentación y presentación de hallazgos de gestión, corrupción, fiscales y formulación de acciones que eliminen la recurrencia de hallazgos; Revisoría Fiscal y Auditoría Financiera.
6	Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación al Terrorismo –SARLAFT
7	Contratación estatal.
8	Indicadores de gestión, evaluación proyectos de inversión
9	Sistema de Alertas de Control Interno - CGR para el reporte y registro por parte de las Entidades del Distrito Capital.
10	Administración de riesgos, efectividad de los controles, riesgos que aporten a la gestión: Riesgos fiscales - corrupción
11	Técnicas de Auditoría Asistidas por Computador: IA para la elaboración de informes, reportes, actuación de auditores internos, automatización de pruebas de auditoría interna y para fortalecimiento de la AI; Big Data, Minería y Análisis de datos, Auditoría Forense, Blockchain, Delitos contra la administración Pública, Power BI
12	Marco internacional para la práctica profesional de auditoría interna; normas globales e internacionales de Auditoría Interna.
13	MIPG, líneas de defensa.
14	Competencia de la OCI para consolidar informes de rendición de la cuenta y repartir la correspondencia de la entidad de los organismos externos de control
15	Formulación Planes de mejoramiento eficaces
16	Reuniones efectivas.
17	Traslado de hallazgos a entes de control desde las oficinas de control interno.
18	Plan anual de auditoría

Fuente: Encuesta FORMS

Las entidades propuestas para el desarrollo de estas capacitaciones consolidadas fueron las siguientes:

Tabla 2 Entidades propuestas para capacitación y formación

ENTIDADES PROPUESTAS PARA PROCESO DE CAPACITACIÓN
MINTIC para el programa de transparencia
Secretaría de Transparencia para el PTEP
Empresas privadas
Laboratorios de Innovación
Alianza con el Instituto Internacional de Auditoría-IIA en Colombia
Asociadas a mapa de aseguramiento
Convenios IIA - Universidades - Función Pública con diplomados.
DAFP y CGR - Sistema de Alertas de Control Interno
Departamento Administrativo de la Función Pública - Universidad del Rosario, Universidad Externado de Colombia. IIA.
ESAP diplomado en Control Interno para los jefes OCI del Distrito
ESAP Y DAFP - Formulación planes de mejoramiento y diseño de controles
Instituto Colombiano de Auditores Interno
Las Oficinas de Control Interno, entidades del orden nacional, entes de control, cajas de compensación, universidades o especialistas
Contraloría de Bogotá, D. C. control interno fiscal y traslado de hallazgos fiscales una alianza con la Contraloría de Bogotá
Secretaría General - Normas Globales de Auditoría Interna.

Fuente: Encuesta FORMS

Se propuso, a su vez, tramitar una solicitud de capacitación de los jefes de control interno firmada por el presidente del Comité y una comisión conformada por algunos jefes de control interno ante el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y la Secretaría de Transparencia del Gobierno Nacional o a través de la plataforma de ese Departamento Administrativo. Como resultado de este punto se señalaron las siguientes estrategias:

1. Tramitar la solicitud de capacitación con las entidades señaladas desde el comité.
2. Desarrollar un proceso de autoformación con cápsulas formativas
3. Revisar las ofertas institucionales que puedan existir.

De este proceso, se tramitó un requerimiento formal a la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) para coordinar y ofrecer procesos de formación dirigidos a los Jefes de Control Interno del Distrito.

Imagen 4 Propuesta Curso de Técnicas de Auditoría Forense



Fuente: Presentación DASCD

Se informó al Comité que, a raíz de un curso ofrecido a nivel nacional, se solicitó un programa similar para Bogotá y se envió a la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) un listado extraído del SIDEAB que incluye tanto a personal de planta como contratistas de oficinas de control interno. La solicitud busca dar cumplimiento a los lineamientos de austeridad definidos para la vigencia actual según Decreto 062 de 2024 *"Por el cual se ordena implementar medidas de austeridad y eficiencia del gasto público en las entidades y organismos de la administración distrital"*.

Así, la ESAP aprobó la realización de un curso presencial en Técnicas de Auditoría Forense, con los siguientes detalles: Duración: 40 horas; modalidad: presencial; cupos disponibles: 90; público objetivo: Jefes de Control Interno y un (1) servidor de carrera administrativa por entidad; inicio estimado: agosto de 2025; costo: no tiene costo para los participantes y se exige una asistencia mínima del 80%.

La logística correría por cuenta del Distrito, incluyendo la disposición de un salón o auditorio que cumpla con los requisitos mínimos establecidos por el docente; por lo que se indicó la posibilidad que los jefes de Control Interno pudieran gestionar un espacio físico adecuado donde se pueda impartir la capacitación.

Los pasos por seguir para estas capacitaciones corresponden con el envío de un formulario de inscripción para que las entidades puedan registrar a sus participantes. Las gestiones logísticas se realizarán durante el mes de julio para garantizar el inicio del curso en agosto. Aunque se contempla ampliar esta capacitación en el futuro a más miembros de oficinas de control interno (incluyendo contratistas como ciudadanos), esta fase inicial prioriza conservar la memoria institucional mediante la formación de servidores de carrera y jefes de control interno. No obstante, la gestión para esta vigencia 2025 quedó en proceso que podría ser realizada en el año 2026.

Se indicó que el curso no contaría con certificación formal; pero se consideró un insumo clave para el fortalecimiento técnico del control interno en el Distrito. Se precisó respecto de la certificación y los criterios de participación en el curso presencial en Técnicas de Auditoría Forense ofrecido por la ESAP, en articulación con el Departamento Administrativo del Servicio Civil que, si se otorgará certificación esta correspondería a un curso en técnicas de auditoría forense no en normas forenses y se emitirá una vez cumplido el requisito de asistencia mínima del 80%.

El curso al, tener un enfoque práctico y técnico no permite la participación de los profesionales en provisionalidad ni contratistas, así algunas entidades no cuentan con personal de carrera administrativa. La cobertura obedece principalmente en que los servidores de carrera administrativa en su rol conservan la memoria institucional. Esta medida busca garantizar que cada entidad del Distrito pueda contar con al menos un representante capacitado, que pueda dar continuidad a los procesos de control interno.

5. Plan de trabajo 2025

Los jefes/asesores de control interno concluyen el periodo fijo el 31 de diciembre 2025; en virtud de ello, se determinó que el plan de trabajo debe ser muy preciso y asegurar solo lo que es posible entregar a esta administración y evitar dejar trabajos a medias a los nuevos jefes de control interno, con el riesgo que no se culminen o la alternativa de perder los esfuerzos realizados; se sugirió que se incluya el tema del control fiscal y analizar que se realice con la normatividad relacionada con los temas de control interno.

El equipo técnico de Evaluación Independiente presentó la propuesta de continuar esta vigencia con el Programa de Aseguramiento y Mejora de la Calidad, la cual fue aprobada por los miembros del comité; además de propiciar las capacitaciones y la autoformación.

6. Reuniones de empalme.

El Comité a raíz de los cambios de presidencia, particularmente por la llegada de la doctora María Jazmín, realizó reuniones de empalme entre la Secretaría Técnica, la presidencia, los equipos técnicos del Comité y la Subdirección Técnica de Desarrollo Institucional con el fin de definir los productos a entregar durante la presente vigencia; se determinó que esa subdirección será el canal oficial de coordinación, articulación y comunicación lo cual permitirá garantizar trazabilidad, continuidad y articulación institucional en los meses restantes de la vigencia.

Durante este proceso, también se abordaron los cambios de personal y la necesidad de dejar registro claro del trabajo realizado por el Comité en años anteriores. En este sentido, se remitió una comunicación a la Secretaría General que incluía: los documentos y actas del Comité, los informes de gestión conforme a los periodos establecidos (trimestral, semestral y anual), los informes realizados en vigencias pasadas y los productos desarrollados por los equipos técnicos con el estado y avances de cada uno de los proyectos en curso, copia de reuniones sostenidas con los equipos técnicos, comunicaciones e informes de seguimiento enviados por la Veeduría Distrital y sus respectivas respuestas.

Se informó del interés en reactivar el equipo transversal o Comité Técnico de Control Interno Distrital; por lo que se buscará articular esfuerzos en temas de capacitación, transferencia de conocimiento y fortalecimiento institucional para que los nuevos miembros del Comité, a partir del 2026, puedan continuar con el trabajo adelantado. La DDDI será la encargada de contactar a los equipos técnicos que participaron en el Comité para profundizar en el conocimiento del trabajo realizado.

Las reuniones realizadas se sintetizan a continuación:

1. Reunión de empalme con Presidencia del Comité.

El Secretario Técnico del CDA y la Jefe de la Oficina de Control Interno (e), doctora María Jazmín Gómez Olivar, en calidad de Presidente del CDA se reunieron el 6 de mayo de 2025 para dar a conocer el funcionamiento del Comité y los temas que se vienen desarrollando a su interior, los avances, estado de la gestión y compromisos adquiridos.

Se revisó el Decreto 625 de 2018 referente a la Integración y funciones del Comité Distrital de Auditoría y el Acuerdo No. 2 del 13 de diciembre de 2021 *“Por el cual se modifica el Reglamento interno de funcionamiento del Comité Distrital de Auditoría”*.

De igual manera, se revisaron temas como Fenecimiento de la cuenta, Capacitación y autoformación para los jefes asesores de Control Interno, Lineamientos preparación informes de gestión cuatrienio 2021 – 2025, ejercicio adelantado por la Veeduría Distrital en el que se indicó que en la vigencia 2024 se llevó a cabo un diagnóstico sobre la operación y funcionamiento de las oficinas de control interno que se presentaría en próximo CDA.

2. Reunión de empalme con los Equipos Técnicos.

El Secretario Técnico, la Presidente y los equipos técnicos se reunieron el 19 de mayo de 2025, de manera virtual para conocer el desarrollo de los temas relacionados con Evaluación Independiente, Mapa de Aseguramiento y Planes de Mejoramiento y la presentación de la doctora María Jazmín Gómez Olivar como la nueva Presidente del Comité Distrital de Auditoría.

Los líderes de cada equipo expusieron los avances, entregables, dificultades, logros y acciones a futuro teniendo en cuenta el cierre de período de los jefes de Control Interno en diciembre de 2025, de la cual cada equipo presentará el resultado del ejercicio en próximas sesiones de cierre de esta instancia distrital.

3. Reunión de empalme con la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional.

La reunión con Dirección Distrital de Desarrollo Institucional de la Secretaria General de la Alcaldía Mayor Bogotá, D. C. se llevó a cabo con la asistencia del Secretario Técnico, la Presidente del Comité, el Subdirector Técnico y su equipo de trabajo y estableció como único punto de la agenda la coordinación, articulación e integración entre el Comité Distrital de Auditoría y la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional.

7. Diagnóstico sobre las Oficinas de Control Interno por la Veeduría Distrital.

La Veeduría Distrital y delegada para la Eficiencia Administrativa y Presupuestal presentó el diagnóstico sobre las oficinas de Control Interno con los resultados y la observación de buscar oportunidades de mejora para el fortalecimiento del sistema de control interno en el Distrito e identificar las capacidades operativas de las Oficinas de Control Interno que conduzcan al fortalecimiento de la labor, al cumplimiento de los objetivos institucionales y a la generación de valor público. Esta caracterización se llevó a cabo durante la vigencia 2024.

Se convocaron a 49 entidades distritales; sin embargo, seis no respondieron como fueron la Secretaría del Hábitat, Orquesta Filarmónica, Instituto de las Artes (IDARTES), Empresa Metro, RENOVO y la Empresa de Acueducto por lo que el resultado fue de 43 entidades participantes. La metodología desarrollada consistió en la aplicación de un formulario, en Excel, con preguntas cerradas de las cuales se procedió con el respectivo análisis y así lograr un diagnóstico informado.

Ilustración 8 Caracterización Oficinas de Control Interno



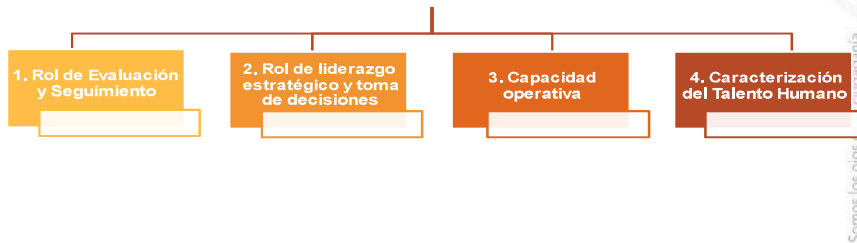
Fuente: Presentación Diagnóstico Oficinas de Control Interno – Veeduría Distrital

Este estudio se organizó en cuatro capítulos con el fin de presentar de manera agrupada, los resultados obtenidos de la encuesta de caracterización como se observa en la siguiente gráfica:

Ilustración 9 Capítulos de análisis de la información de las Oficinas de Control Interno

Análisis de la información

- Para presentar los resultados del análisis de la información recopilada se agrupan en los siguientes capítulos:



Fuente: Presentación Diagnóstico Oficinas de Control Interno – Veeduría Distrital

1. Rol de Evaluación y Seguimiento

Se realizaron entre auditorías y seguimientos 2.970 actividades; de estas fueron 1.363 auditorías y 1.607 seguimientos. Del total de actividades, el resultado por procesos, procesos misionales y proyectos de inversión fue el siguiente:

- Procesos de la entidad: de las actividades realizadas, 2.168 (73%) se relacionaron con estos. No habían sido auditados 93, esto es, el 12.33%.
- Procesos misionales: Reportaron 197 y solo 23 (11,68%) no habían sido auditados.
- Proyectos de Inversión: Fueron 802 actividades relacionadas con esos proyectos.
- Proyectos misionales: de las 43 entidades solo 24 no realizaron auditorías a esos proyectos y 11 no reportaron seguimientos.

En la siguiente diapositiva se observan las dificultades asociadas al rol de evaluación y seguimiento:

- Alta carga laboral asignada a las OCI, en especial en actividades adicionales, relacionadas con la realización de informes ordenados por la ley, aproximadamente 32 informes al año, en los que se invierte una gran parte del tiempo durante cada vigencia (promedio entre 8 y 10 meses generando informes de Ley).
- Las actividades para el cumplimiento de los cinco roles asignados a las OCI vs. el talento humano disponible no permiten un mayor cubrimiento con actividades específicas de auditoría interna.
- Las OCI priorizan programar seguimientos, teniendo en cuenta que su alcance es menor que el de las auditorías y más puntual, razón por la cual se ejecutan las actividades y se producen informes en menor tiempo.
- Se puede presentar agotamiento en las diferentes áreas de las entidades, dada la constante solicitud de información necesaria para la presentación de los informes de ley que tienen a cargo las OCI.

Fuente: Extracto Presentación Diagnóstico Oficinas de Control Interno – Veeduría Distrital

2. Rol de liderazgo estratégico y toma de decisiones

Este aparte del diagnóstico determinó aspectos de apoyo, toma de decisiones, reuniones, comunicación y contactos con la alta dirección, representante legal y líderes de proceso; así como canales de comunicación entre varios otros aspectos que se condensan a continuación:

- Apoyo para la toma de decisiones a la Alta Dirección = 90,7%
- Canal de comunicación directo con la Alta Dirección = 97,7%
- Apoyo y credibilidad permanente de parte de la Alta Dirección = 93,0%
- Reuniones con el representante legal = 100%
- Reuniones con los líderes de procesos = 94,4%
- Dificultad de comunicación y contacto directo con la alta dirección que se hace a través de asesores de alto nivel.
- Los canales de comunicación más utilizados corresponden a Canales Formales, informales, otros medios más directos e inmediatos y Mesas de trabajo, asesorías y acompañamiento.
- Funcionalidad del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno que determinó un 97% relacionado con la evaluación del Sistema de Control Interno de la entidad; un 93% que permitió impartir lineamientos para la determinación, adaptación o mejoramiento permanente del Sistema; un 86% para revisión de la información contenida en los estadios financieros de la entidad y se realizaron recomendaciones.
- Mejoras del MIPG y recomendaciones del Comité de Gestión y Desempeño.

Otras acciones de impacto observadas por la Veeduría Distrital fueron las siguientes:

- Se identificaron acciones de impacto para el fortalecimiento del sistema de control interno los cuales fueron validados en los grupos focales, en donde se encontró que:

1. Formulación e implementación de planes de mejoramiento.
2. Revisión y ajuste de procedimientos institucionales.
- * 3. Implementación de tableros de control.
4. Apoyo al mejoramiento de la articulación entre la primera y la segunda línea de defensa.



Las entidades del sector Cultura cuentan con el sistema de información PANDORA, con un módulo para registrar los resultados de las auditorías de control interno, con el fin de que los líderes de proceso tengan acceso a la información, formulen sus planes de mejoramiento y se realice el seguimiento respectivo.

Fuente: Extracto Presentación Diagnóstico Oficinas de Control Interno – Veeduría Distrital

El personal asignado a las OCI representa menos del 1% de la planta administrativa e incluso de la contratación por prestación de servicios. Se destacan la SED, SDIS, SDG, SDM, IDRD, IDPRON y las Subredes con las menores proporciones frente a las respectivas plantas de personal. Esto determinó para un 59% de los jefes de estas oficinas insuficiente planta de personal asignado a estas. Como conclusión se encontró:

Se concluye que no se tienen definidos unos parámetros a través de los cuales se pueda definir cuál es el número ideal de profesionales que deben hacer parte de los equipos de las OCI.

Fuente: Extracto Presentación Diagnóstico Oficinas de Control Interno – Veeduría Distrital

4. Caracterización del Talento Humano

Los perfiles y la experiencia encontrada en control interno se pueden observar en el siguiente registro:

Perfiles y experiencia en control interno

62,3% de los profesionales pertenece a estas 4 profesiones:

- Contadores: **21,3%**
- Abogados: **17,5%**
- Ingenieros Industriales: **12,2%**
- Administradores de Empresas: **11,3%**

83% de los profesionales tiene:

- Especialización: **65,5%**
- Maestría: **17,3%**
- Doctorado: **0,2%**

Fuente: Extracto Presentación Diagnóstico Oficinas de Control Interno – Veeduría Distrital

En resumen:

- Experiencia: superior a 3 años el 71.4%; de estos 30% mayor a 10 años
- Certificaciones de auditores: 242 de 417 personas de la OCI contaban con 258 certificaciones en sistemas de gestión.
- Vinculación Laboral: 48% Contratos de prestación de servicios; 32 carrera administrativa; 10% en periodo fijo; 8 % en provisionalidad y 2% en libre nombramiento y remisión,

Concluyó este aparte de la encuesta de caracterización que las OCI cuentan con altos perfiles profesionales y personal idóneo.

Recomendaciones generales:

Cuadro 4 Compendio Recomendaciones Generales del Estudio

CAPÍTULOS DE LA ENCUESTA DE CARACTERIZACIÓN DE LAS OFICINAS DE CONTROL INTERNO			
Evaluación y Seguimiento	Liderazgo estratégico y toma de decisiones	Capacidad Operativa	Caracterización del Talento Humano
AICDA: Realizar un análisis de los informes que deben presentarse por Ley, con énfasis en aquellos que son producto del cumplimiento a la normatividad distrital.	A la Secretaría General / DDDI o Veeduría Distrital: Definir una instancia o un organismo Distrital quien pueda generar la articulación entre las OCI y el Alcalde Mayor.	AICDA: Elaborar la propuesta de la conformación de los equipos de trabajo multidisciplinarios con que deben contar las OCI de las entidades distritales.	Realizar el estudio de capacidades de los auditores con que cuentan las OCI en las diferentes entidades distritales con el fin de establecer una base de datos distrital

Elaborar una propuesta de optimización y racionalización de informes (informe de ley) y determinar la periodicidad de la presentación	Fortalecer el esquema de líneas de defensa y socializar las funciones y responsabilidades que deben cumplir cada una de las instancias (el CIGD, CICC y CDA)	A la Secretaría General: Expedir lineamientos o parámetros sobre los cuales cada entidad dependiendo de su misionalidad, establezca el número de personas y perfiles que deben conformar el equipo de control interno	
---	--	---	--

Fuente: Elaboración Secretaría Técnica – extracto de la Presentación Diagnóstico Oficinas de Control Interno – Veeduría Distrital

Como complemento de este cuadro, se adjunta la presentación oficial de la Veeduría Distrital donde en las diapositivas 15 a 18 se pueden observar las recomendaciones generales para los 4 aspectos analizados; esta presentación en su totalidad forma parte de este informe de gestión del III trimestre de 2025 como del acta de la III sesión del comité distrital de auditoría.

El documento completo de este diagnóstico se puede consultar en la sección de informes en el siguiente enlace:

<https://www.veeduriadistrital.gov.co/>.

8. Propuesta de Lineamientos

La jefatura de Control Interno de la Secretaría Distrital de Hacienda puso a consideración del comité la propuesta de formular lineamientos para la atención de las auditorías que hace la Contraloría General de la República que sustentó en cinco argumentos como fueron:

- Cumplimiento normativo y fortalecimiento de la rendición de cuentas.
- Mitigación de riesgos administrativos, fiscales, disciplinarios y penales.
- Eficiencia en la gestión de la información y coordinación interdependencias.
- Fortalecimiento del Sistema de Control Interno y del MIPG y,
- Confianza ciudadana y legitimidad institucional.

Estos lineamientos constituyen una herramienta estratégica para asegurar el cumplimiento normativo, reducir riesgos, optimizar la gestión interna y reforzar la rendición de cuentas a la sociedad bajo los principios de eficiencia, transparencia y responsabilidad que orientan la gestión pública en el Distrito Capital.

Expuesta la propuesta, el comité en cabeza de la presidencia determinó recomendar que se eleve y disponga en la agenda del nuevo Comité Distrital de Auditoría que se constituiría con los nuevos jefes de Control Interno a partir de la provisión de estos cargos en enero de 2026, de tal forma que se constituya en un compromiso para el próximo cuatrienio (2026 – 2029).

9. Presentación resultados “Encuesta Lecciones Aprendidas”

Para el cierre de la gestión 2022–2025 se diseñó una encuesta sobre lecciones aprendidas y recomendaciones del comité con el fin de dejar a los nuevos integrantes y jefes/asesores de control interno de la vigencia 2023– 2029, información del ejercicio realizado, las enseñanzas y

aprendizajes obtenidos. Con base en un formato FORMS se obtuvo información importante de la experiencia del comité y experticia de sus miembros; el resultado se muestra a continuación:

De conformidad con las preguntas realizadas, se agruparon los temas por relevancia y contenido y de esta manera se generó el resultado presentado al comité; es de anotar que los 5 primeros registros fue de información general de los jefes y entidades correspondientes; por lo que las preguntas formuladas y las respuestas generadas correspondieron a los numerales 6 al 11; así, el resultado logrado fue el siguiente:

- Pregunta 6. ¿Cuáles temas considera relevantes y prioritarios para asegurar su continuidad en los próximos ciclos de auditoría? Las respuestas se agruparon en los siguientes 5 temas:

1. Auditoría, Control Interno y Mejora Continua:
2. Gestión Contractual y Supervisión
3. Planeación Institucional y MIPG:
4. Procesos Misionales y Estrategia Sectorial y,
5. Gestión de Proyectos, Administrativa, relacionamiento entes externos de control.

Los temas propios de cada grupo se presentan en la siguiente diapositiva:



6. De acuerdo a los principales resultados y aprendizajes obtenidos en las auditorías realizadas en su gestión, ¿Cuáles temas considera relevantes y prioritarios para asegurar su continuidad en los próximos ciclos de auditoría?

1. Auditoría, Control Interno y Mejora Continua: Técnicas de auditoría muestreo, análisis de causas auditorías cruzadas, misionales, financieras y de cumplimiento Cultura de control, autocontrol, autoevaluación Planes de mejoramiento y su seguimiento inteligencia artificial, tendencias herramientas y procedimientos de auditoría	2. Gestión Contractual y Supervisión Contratación y sus etapas, Supervisión e interventoría, ejecución financiera de contratos, auditoría a gestión contractual, temas jurídicos y SIG asociados a contratación
3. Planeación Institucional y MIPG: Administración del Riesgo, MIPG, modelo de administración operación, políticas, manuales y procedimientos, sistema integrado de gestión, actualización de normativas, integración de sistemas	4. Procesos Misionales y Estrategia Sectorial: Mapa de procesos, aspectos misionales Procesos estratégicos operativos y administrativos, Evaluación de metas misionales y engranaje institucional
5. Gestión de Proyectos, Administrativa, relacionamiento entes externos de control Seguimiento a proyectos de inversión, Metas del Plan de Desarrollo, Ejecución presupuestal y del PAA, Gestión financiera, cartería, nómina, incentivos, Gestión documental, archivo, PQRS, Administración de infraestructura, SARLAFT/SIGRILAF y acciones, relacionamiento y articulación con CB y CGR	

Tomada de la presentación al Comité Distrital de Auditoría – 5 de diciembre de 2025

- Pregunta 7. De acuerdo con las mejores prácticas o casos exitosos identificados durante su gestión, ¿cuáles considera pertinentes para que el Comité Distrital promueva su adopción en otras entidades?

Los temas se agruparon de la siguiente manera:

1. Auditoría Interna y Calidad del Aseguramiento
2. Planes de Mejoramiento (Interno, Externo y entes de control)

3. Innovación, Tecnologías de Información e Inteligencia Artificial
4. Sistema de Control Interno y Articulación Institucional
5. Gestión del Riesgo, Transparencia, Comunicación y Cultura Organizacional

Los temas propios de cada grupo se presentan en las siguientes diapositivas:

7. De acuerdo con las mejores prácticas o casos exitosos identificados durante su gestión, ¿cuáles considera pertinentes para que el Comité Distrital promueva su adopción en otras entidades?

7. De acuerdo con las mejores prácticas o casos exitosos identificados durante su gestión, ¿cuáles considera pertinentes para que el Comité Distrital promueva su adopción en otras entidades?

Auditoría Interna y Calidad del Aseguramiento

- Autodiagnóstico de calidad de auditoría interna
- Seguimiento a la calidad de auditorías internas
- Mejoras prácticas, documentación y registros
- Contratación de expertos según misionalidad
- Diagnóstico e implementación de normas internacionales
- Capacitación en normas internacionales
- Auditorías con enfoque preventivo y proactivo (MSPI, riesgos)
- Programa de Aseguramiento y Mejora de la Calidad
- Instrumentos de auditoría / Mapa de Aseguramiento

Planes de Mejoramiento (Interno, Externo y entes de control)

- Seguimiento a PM de entes de control
- Seguimiento permanente al PM y PME
- Análisis de fondo de planes de mejoramiento
- Formulación de acciones y acompañamiento
- Informe Ejecutivo de avance a entes de control
- Administración de planes de mejoramiento desde la OCI
- Reuniones mensuales de seguimiento
- Control del plan anual de auditorías vinculado al mejoramiento

Innovación, Tecnologías de Información e Inteligencia Artificial

- Herramientas digitales, automatización y análisis avanzado.
- Módulo sistematizado para hallazgos (Culture u otros)
- Implementación de funcionalidades de IA.
- Uso de IA para análisis de grandes volúmenes de datos
- Implementación de dashboards / tableros de control
- Organización documental digital y repositorio de información

BOGOTÁ

Tomada de la presentación al Comité Distrital de Auditoría – 5 de diciembre de 2025

- Pregunta 8. Propuestas concretas para fortalecer la política de control interno en el Distrito Capital, en aspectos como MIPG, gestión del riesgo, cultura del autocontrol, entre otros.

Los temas agrupados fueron los siguientes:

1. Coordinación, Colaboración y Empoderamiento Institucional
2. Gestión del Riesgo, Control y Capacitación
3. Estrategias y Herramientas de Auditoría y Control Interno
4. Capacitación y Profesionalización del Personal
5. Planeación y Seguimiento en Auditoría y Gestión Planeación de metas y planificación contractual adecuada

Los temas propios de cada grupo se presentan en las siguientes diapositivas:



8. Propuestas concretas para fortalecer la política de control interno en el Distrito Capital, en aspectos como MIPG, gestión del riesgo, cultura del autocontrol, entre otros

1. Coordinación, Colaboración y Empoderamiento Institucional.

- Coordinación entre Planeación y OCI; con CB, empoderamiento de la OCI como asesora y preventiva
- Fortalecer la conformación de equipos interdisciplinarios y perfiles adecuados; las relaciones con los equipos técnicos y otros entes de la entidad
- Adoptar estrategias para la adopción del SCI por parte de la Alta Dirección e impulsar la implementación y seguimiento de las líneas de defensa
- Desarrollar espacios colaborativos entre las OCI del Distrito
- Consolidar un banco de buenas prácticas en gestión del riesgo
- Generar procesos colaborativos de auditorías externas entre entidades del Distrito

2. Gestión del Riesgo, Control y Capacitación

- Gestión del riesgo, políticas y sistemas de control interno
- Uso de tecnología para la gestión automatizada de riesgos
- Capacitación amplia sobre gestión integral de riesgos y políticas de información estadística
- Implementación de herramientas tecnológicas para monitoreo de riesgos (dashboard)
- Fortalecer los controles a los riesgos mediante herramientas tecnológicas
- Formación especializada para las OCI
- Capacitación en auditoría forense, análisis y pruebas piloto; en metodologías, herramientas y tecnología para auditorías internas
- Estandarización de informes
- Evaluación y seguimiento de la adecuada implementación del SARLAFT
- Revisión técnica y actualización de la política de gestión de riesgos de corrupción

3. Estrategias y Herramientas de Auditoría y Control Interno

- Uso de analítica y tecnologías (sistemas de monitoreo, análisis predictivo)
- Implementación de un sistema de información distrital para MIPG
- Consolidación de herramientas e instrumentos que fortalezcan las OCI
- Desarrollar plataformas tecnológicas integradas para el control de riesgos y planes de mejoramiento
- Profundizar en la práctica de auditoría forense como parte del control preventivo
- Desarrollar un esquema de planificación operativa para las entidades del Distrito
- Implementación de auditorías externas entre entidades para mejorar la calidad del control



4. Capacitación y Profesionalización del Personal

- Continuar y desarrollar capacitaciones a los Jefes OCI y equipos de trabajo; formación en interpretación y aplicación de ~~planes~~ autocontrol y en metodologías de análisis y buenas prácticas de control
- Incentivar la participación del Comité de Gestión y Desempeño en actividades de capacitación
- Profesionalización y formación en los modelos de MIPG y control interno
- Recomendaciones para obtener la certificación CIA.

5. Planeación y Seguimiento en Auditoría y Gestión Planeación de metas y planificación contractual adecuada

- Realizar auditorías cruzadas entre oficinas de control interno para el seguimiento de gestión de riesgos
- Posicionar el rol de las OCI en el planeamiento y ejecución de los riesgos
- Revisión de la planificación contractual y reprogramaciones en los PAA
- Promover la revisión de los planes anuales de adquisiciones y justificar cambios antes del Comité Directivo
- Garantizar la integridad y cumplimiento de los planes de desarrollo
- Revisión normativa de los lineamientos vigentes para las Oficinas de Control Interno
- Seguimiento y ejecución de la cultura de autocontrol dentro de las entidades

Tomada de la presentación al Comité Distrital de Auditoría – 5 de diciembre de 2025

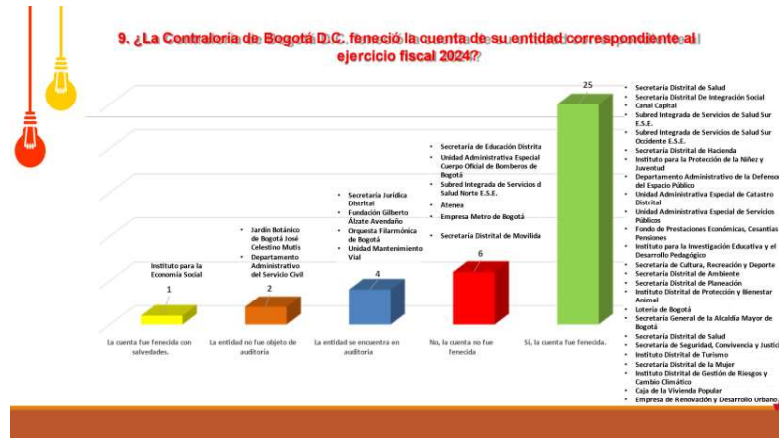
- Preguntas 9. ¿La Contraloría de Bogotá D.C. feneció la cuenta de su entidad correspondiente al ejercicio fiscal 2024?

De acuerdo con las preguntas, el resultado de fenecimiento de la cuenta fue el siguiente:

Bogotá D.C. feneció la cuenta de su entidad correspondiente al ejercicio fiscal 2024?	
Detalle Fenecimiento de la cuenta	fiscal 2024?
La cuenta fue fenecida con salvedades.	1
La entidad no fue objeto de auditoría	2
La entidad se encuentra en auditoría	4
No, la cuenta no fue fenecida	6
Sí, la cuenta fue fenecida.	25
Total general	38

Fuente: Resumen Excel tomado del formato FORMS

El detalle por entidad se encuentra en la siguiente diapositiva:



Tomada de la presentación al Comité Distrital de Auditoría – 5 de diciembre de 2025

- Pregunta 10. ¿Cuáles serían las lecciones aprendidas durante la gestión 2022 -2025?

Respecto de este punto del cuestionario, se indicaron aspectos relevantes que también se encontraron en las respuestas de las preguntas anteriores:

1. Capacitación, Formación y Fortalecimiento del Equipo.
2. Planificación, Ejecución y Supervisión de la Auditoría.
3. Relacionamiento Externo, Mejora Continua e Innovación.

10. ¿Cuáles serían las lecciones aprendidas durante la gestión 2022 -2025?

Capacitación, Formación y Fortalecimiento del Equipo

- Capacitación para asesorar a los procesos de la entidad
- Fortalecimiento del equipo de auditoría.
- Asegurar formación permanente del equipo auditor.
- Establecer puntos de control en los procedimientos para garantizar la memoria institucional.
- Implementar auditorías con acompañamiento y orientación preventiva
- Establecer canales de comunicación directo con la administración.
- Realizar ejercicios de realimentación tras la culminación de actividades para ajustar enfoques

Planificación, Ejecución y Supervisión de la Auditoría

- Planificar y ejecutar las auditorías; supervisión y evaluación continua.
- Cumplir con el PAA con recursos limitados.
- Realizar alertas preventivas para asegurar el cumplimiento de planes de mejora e impacto de planes de mejora y supervisión de la Contraloría u otros organismos.
- Reforzar la supervisión de contratos para mejorar la efectividad de la gestión pública.
- Auditorías cruzadas para el cumplimiento de los planes de mejora.
- Apropiación en el conocimiento del MIPG por la línea estrategia del MIPG
- Establecer puntos de control en los procedimientos para garantizar la continuidad de los procesos

3. Relacionamiento Externo, Mejora Continua e Innovación

- Relacionamiento con entes externos de control, asesoría en la formulación de planes de mejoramiento
- Documentar el alcance del rol de relación con entes de control externo.
- Implementar herramientas de inteligencia artificial en la OCI
- Alinear procesos con las Normas Globales de Auditoría Interna (NOGAJ)
- Establecer una base técnica mediante herramientas digitales (e.g., gestión documental en la nube)
- Reducir el pasivo administrativo mediante la ejecución de un plan estructurado de cierre.
- Fortalecer el conocimiento técnico, normativo y metodológico del control interno
- Impulsar una visión del control interno como aliado estratégico.

BOGOTÁ

Tomada de la presentación al Comité Distrital de Auditoría – 5 de diciembre de 2025

- Pregunta 11. Recomendaciones

Las recomendaciones formuladas por los jefes de control interno se agrupaban en 7 grandes grupos como son:

1. Fortalecimiento del Control Interno y su Política Distrital
2. Coordinación Interinstitucional y Trabajo Articulado.
3. Auditoría, Planeación y Metodologías y,
4. Capacidad Institucional y Fortalecimiento del Talento Humano
5. Gestión del Riesgo, Continuidad y Seguridad de la Información.
6. Sistemas, Herramientas Tecnológicas y Gestión Documental.
7. Gestión Operativa, Programación y Funcionamiento de Comités



11. Recomendaciones

Fortalecimiento del Control Interno y su Política Distrital

- Más acompañamiento por parte de la Secretaría General
- Sesiones presenciales y fortalecimiento del peso normativo del comité

Coordinación Interinstitucional y Trabajo Articulado

- Fomentar el intercambio de experiencias, recursos y herramientas entre entidades
- Convocar representantes legales y Planeación a jornadas distritales sobre control interno y MIPG
- Implementar como buena práctica que la segunda línea de defensa presente resultados en el comité institucional
- Establecer Acuerdos de Niveles de Servicio entre entidades distritales
- Relacionamiento con entes externos de control y asesoría en planes de mejoramiento externos

Auditoría, Planeación y Metodologías

- Fortalecimiento de habilidades en gestión de riesgos, análisis de causa, redacción de hallazgos, etc
- recursos particulares para auditorías específicas.
- Fortalecer los procesos de auditoría con herramientas de análisis de datos e IA
- Instrumentos de auditoría unificados
- Reuniones presenciales con temas de capacitación y fortalecimiento técnico

Capacidad Institucional y Fortalecimiento del Talento Humano

- Formación permanente y contar con equipo interdisciplinario
- Proveer a las OCI personal de planta

BOGOTÁ 



11. Recomendaciones

Gestión del Riesgo, Continuidad y Seguridad de la Información

- Identificar y generar políticas distritales a partir de hallazgos comunes
- Comprensión de la importancia de planes de continuidad de operación y de negocio
- Adoptar seguridad digital con enfoque preventivo y proactivo

Sistemas, Herramientas Tecnológicas y Gestión Documental

- Implementación de un módulo sistematizado de registro y seguimiento de auditorías
- Fortalecer procesos de gestión documental
- Disponer una herramienta distrital para compartir buenas prácticas

Gestión Operativa, Programación y Funcionamiento de Comités

- Definir lineamientos sobre conformación y operación de equipos técnicos de CI
- Fortalecer mecanismos de seguimiento a contratos y convenios interadministrativos
- Acompañamiento en proyección del mapa de aseguramiento

BOGOTÁ 

Fuente: Tomada de la presentación al Comité Distrital de Auditoría – 5 de diciembre de 2025

El comité agradeció la presentación e indicó que se recoge la experiencia de los jefes de Control Interno y recomendó que este ejercicio tan valioso se presente a la Secretaría General teniendo en cuenta que sigue un trabajo de priorización desde el punto de viabilidad técnica, administrativa, funcional y jurídica; se detectaron aspectos recurrentes como las auditorías cruzadas, el uso de

nuevas tecnologías con el tema de la inteligencia artificial que permitan garantizar independencia objetiva.

De igual manera, se indicó que se requiere de una capacitación permanente, el fortalecimiento de los equipos y el posicionamiento del comité de tal manera que el control interno se modernice con actualizaciones pertinentes como el machine Learning e incorporar esas tecnologías y metodologías que requieren una formación inicial entre los jefes de control interno.

Se consideró, como parte de la gestión, que el Comité puede ser un buen intermediario con la administración distrital ante las necesidades de capacitación y los resultados de las lecciones aprendidas; de las capacitaciones se puede entender que sean dirigidas a aspectos tecnológicos (Inteligencia artificial – machine Learning) dado que se observa de la encuesta el interés general frente a esta temática que bien se puede desarrollar con el fin de fortalecer los conocimientos y mejorar las auditorías para los jefes de control interno y el nuevo comité distrital de auditoría de tal forma que se tengan unas metas más profundas para el próximo cuatrienio.

10. Temas Varios

La Veeduría Distrital Delegada para la Eficiencia Administrativa y Presupuestal informó que con la expedición del Decreto Distrital 019 de 2025, ese organismo de control y vigilancia de carácter preventivo asistirá a las instancias de coordinación del MIPG, Comité Distrital de Gestión y Desempeño y Comisión Intersectorial de Gestión y Desempeño dado que actualmente ese organismo también participa en los Comités Sectoriales de Gestión y Desempeño e indicó que puede aportar a la articulación de las diferentes instancias.

De otra parte, señaló que se pueden presentar resultados de las evaluaciones que realice con miras a contribuir en el fortalecimiento de la gestión pública distrital. Igualmente, desde la Veeduría Distrital se indicó que en la vigencia 2024 se llevó a cabo un diagnóstico sobre la operación y funcionamiento de las oficinas de control interno, informe que se encuentra en el numeral XX de este informe de gestión

Se recomendó por parte de Presidencia remitir ese diagnóstico al Alcalde Mayor de Bogotá, D. C. para que disponga y tenga garantías frente a los resultados de las entidades distritales con el aval o evaluación que adelanten estas oficinas. Ello se sustenta en la propia conformación de estas oficinas y el recurso humano constituido por profesionales de formación académica interdisciplinar, idónea y suficiente; no obstante, por la importancia que tienen estas oficinas y la salvedad de no contar con la cantidad suficiente de profesionales para evaluar la gestión de las diferentes entidades

Complemento de lo señalado y en consonancia con el análisis de las auditorías que se realizan según los planes anuales de auditoría, algunas de estas y seguimiento programados y en particular, las conducentes a las evaluaciones de carácter regulatorio, en términos generales no agregan valor; contrario de aquellas auditorías de gestión o desempeño y que siendo conocidas por el Alcalde le permitirían tomar decisiones frente a la gestión de las entidades distritales; significa, entonces, que las oficinas de control interno representan una inversión y no un gasto para la administración distrital y esto, se recomienda a la Veeduría Distrital para tenerlo en cuenta.

La vigencia 2025, permitió para el Comité Distrital de Auditoría atender todos los aspectos propuestos, las recomendaciones frente a los desarrollos de cada uno de los temas, fenecimiento de la cuenta que se incluyó dentro de la encuesta de Lecciones Aprendidas y una inquietud de los jefes/Asesores de Control Interno sobre el numeral 1.7 de la Circular Conjunta 006 de 2025, referido a las Recomendaciones para el Proceso de Entrega de Cargos de los Jefes y Asesores de Control Interno.

Frente a este último aspecto, se explicó que hay limitaciones para implementar y responder dicha Circular por aspectos como equipos de trabajo reducidos, carga operativa y administrativa dedicada al proceso de cierre lo que dificulta en tiempos y oportunidad responder esa solicitud, auditorías en curso, revisión de planes de mejoramiento, formulación del Plan Anual de Auditoría vigencia 2026, elaboración del informe de gestión del periodo y demás obligaciones ante entes de control externo.

Esto significa que la solicitud hecha a través de esa circular representa una exigencia adicional que supera la capacidad operativa disponible en este periodo. El elaborar informes preliminares de avance con corte al 30 de noviembre 2025, conduciría, probablemente, a generar diferencias para los nuevos jefes de las oficinas de control interno teniendo en cuenta la posibilidad de conducir a reprocesos y ajustes para los nuevos jefes o no considerar estos en su gestión.

En virtud de ello, se solicitó un pronunciamiento oficial del Comité para responder a esta inquietud.

11. Conclusiones

1. Se constituyó quórum deliberatorio y decisorio de las 4 sesiones del Comité durante la vigencia 2025
2. Se entregaron los documentos elaborados por los 3 equipos técnicos de acuerdo con los compromisos suscritos durante la vigencia del comité 2022 – 2025

En constancia firman,


Kelly Mireya Correa Espinosa
PRESIDENTE
Comité Distrital de Auditoría


Marlon Enrique Méndez Villamizar
SECRETARIO TÉCNICO
Comité Distrital de Auditoría

Aprobó	Kelly Mireya Correa Espinosa - Presidente del CDA
Revisado por:	Marlon Enrique Méndez Villamizar – Secretario Técnico del CDA
Proyectó:	Yeimy Paola Ladino Pardo- Contratista OCI-SED
	Fernando Jenaro Delgado Acevedo – Profesional Especializado – OCI-SED