

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: ESG-FO-02
	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN	Versión: 01
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 02 de agosto de 2018
		Página 1 de 8

INFORME DE SEGUIMIENTO

EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN POR DEPENDENCIAS 2018

OFICINA DE CONTROL INTERNO

JEFE DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO

Norha Carrasco Rincón

EQUIPO AUDITOR

Norha Carrasco Rincón

PERIODO EVALUADO

Enero a diciembre de 2018

FECHA DEL INFORME

Febrero de 2019



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: ESG-FO-02
	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN	Versión: 01
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 02 de agosto de 2018
		Página 2 de 8

Contenido

1. OBJETIVOS DEL SEGUIMIENTO	3
2. ALCANCE DEL SEGUIMIENTO	3
3. CRITERIOS DEL SEGUIMIENTO	3
4. RESULTADOS Y EVIDENCIAS RELACIONADAS	3
4.1. METODOLOGÍA	3
4.2. RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO	3
5. CONCLUSIONES	5
5.1. FORTALEZAS	5
5.2. DEBILIDADES	6
5.2.1. Oportunidades de Mejora	7
5.2.2. Hallazgos	8

Handwritten mark

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: ESG-FO-02
	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN	Versión: 01
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 02 de agosto de 2018 Página 3 de 8

1. OBJETIVOS DEL SEGUIMIENTO

Realizar la evaluación de la gestión de cada una de las dependencias de la Secretaría Distrital de la Mujer, con el fin de que sean tomadas como criterio para la evaluación de los empleados, de conformidad con lo establecido en el Artículo 39 de la Ley 909 de 2004 *"por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones"*.

2. ALCANCE DEL SEGUIMIENTO

El presente seguimiento hace referencia a la gestión adelantada por las dependencias de la Secretaría Distrital de la Mujer, en el marco del desarrollo de los Planes Operativos Anuales de la Entidad, durante la vigencia 2018.

3. CRITERIOS DEL SEGUIMIENTO

Para el desarrollo de la evaluación de la gestión por dependencias la Oficina de Control Interno tomó como referente los Planes Operativos Anuales de los procesos aprobados por la Entidad. En este sentido, se verificó el grado de avance logrado, con corte 31 de diciembre de 2018, de las actividades planteadas en dichos planes, y a cargo de la dependencia evaluada.

4. RESULTADOS Y EVIDENCIAS RELACIONADAS

4.1. METODOLOGÍA

Con el propósito de realizar la evaluación de la gestión por dependencias se desarrollaron las siguientes actividades:

- Se realizó la revisión del formato sugerido por el Consejo Asesor del Gobierno Nacional en materia de Control Interno, y se realizó la adaptación requerida, de conformidad con la estructura del Plan Estratégico y de los Planes Operativos de la Secretaría Distrital de la Mujer.
- La Oficina de Control Interno remitió la programación de las reuniones para la verificación de los soportes del avance de las actividades planteadas en los Planes Operativos de la Secretaría Distrital de la Mujer, a través de memorando con radicado 3-2018-002681.
- Se desarrollaron las reuniones planteadas con las dependencias, donde se verificaron los soportes que daban cuenta del cumplimiento de las acciones establecidas por el proceso.
- Se realizó la verificación de la información contenida en el aplicativo del Sistema Integrado de Gestión LUCHA en sus diferentes módulos, así como la revisión de la página web de la entidad.
- Se elaboraron los informes de evaluación de la gestión por cada dependencia.

4.2. RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO

Una vez desarrolladas las visitas a los procesos, verificada aleatoriamente la evidencia aportada por las dependencias / procesos de la entidad, la cual reposa en las respectivas dependencias, revisada la página web de la entidad y el aplicativo LUCHA en sus diferentes módulos, la Oficina de Control Interno consolidó la evaluación

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: ESG-FO-02
	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN	Versión: 01
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 02 de agosto de 2018
		Página 4 de 8

de gestión por dependencias correspondiente a cada una de las dependencias de la Secretaría Distrital de la Mujer, la cual fue remitida a cada dependencia.

El resumen de dicha evaluación se presenta en la tabla 1, en la cual se puede detallar que la totalidad de las dependencias superó el 90% de las metas planteadas en los POAs aprobados en la Entidad, siendo el menor porcentaje de avance el de la Dirección de Derechos y Diseño de Política con el 94,61%, evidenciándose un excelente avance en dichos planes.

Dependencia	Proceso	% avance en POA	Radicado
Despacho - Comunicaciones	Comunicación estratégica	100,00%	3-2019-000645
Oficina Asesora de Planeación	Direccionamiento estratégico	100,00%	3-2019-000573
	Gestión tecnológica	97,75%	
Oficina Asesora Jurídica	Gestión jurídica	100,00%	3-2019-000607
Subsecretaría de Políticas de Igualdad	Participación ciudadana y corresponsabilidad	98,16%	3-2019-000648
Dirección de Derechos y Diseño de Política	Transversalización de la política pública	94,61%	3-2019-000457
Dirección de Gestión del Conocimiento	Gestión del conocimiento	100,00%	3-2019-000500
Dirección de Enfoque Diferencial	Participación ciudadana y corresponsabilidad *	97,65%	3-2019-000517
Subsecretaría de Fortalecimiento de Capacidades y Oportunidades	Atención socio-jurídica a mujeres del Distrito	100,74%	3-2019-000531
Dirección de Territorialización de Derechos y Participación	Territorialización de la política pública	97,95%	3-2019-000644
Dirección de Eliminación de Violencias contra las Mujeres y Acceso a la Justicia	Prevención y atención integral a mujeres víctimas de violencias	100,00%	3-2019-000461
Subsecretaría de Gestión Corporativa	Atención a la ciudadanía	103,57%	3-2019-000646
	Control interno disciplinario	100,00%	
Dirección de Gestión Administrativa y Financiera	Gestión administrativa	97,14%	3-2019-000574
	Gestión financiera	100,00%	
Dirección de Talento Humano	Gestión del talento humano	100,81%	3-2019-000647
Dirección de Contratación	Gestión contractual	100,00%	3-2019-000462

Las principales fortalezas y oportunidades de mejora identificadas en el desarrollo de este seguimiento, se detallan en los numerales 5.1 y 5.2.1 del presente informe.

(Handwritten mark)

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: ESG-FO-02
	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN	Versión: 01
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 02 de agosto de 2018 Página 5 de 8

5. CONCLUSIONES

5.1. FORTALEZAS

En desarrollo de la evaluación de la gestión por dependencias de la vigencia 2018, se identificaron las siguientes fortalezas:

1. Las actividades, indicadores y metas planteadas en los Planes Operativos Anuales de los procesos adoptados por el Secretaría Distrital de la Mujer se encuentran enmarcados en el “Plan Estratégico 2017-2020” de la Entidad, adoptado por la Resolución Interna 115 de 2017. Los procesos de apoyo y de seguimiento y evaluación, así como los procesos “Direccionamiento estratégico” y “Comunicación estratégica”, aportan al objetivo estratégico 7, mientras que los otros procesos aportan a los objetivos estratégicos 1 a 5.
2. La herramienta el seguimiento a la gestión utilizada por el proceso “Gestión tecnológica”, que permite evidenciar el avance mes a mes de las actividades desarrolladas en el marco de sus competencias, como lo son el soporte tecnológico, el desarrollo e implementación de sistemas de información, y el seguimiento que efectúa a los servicios adquiridos por la entidad con relación a la infraestructura informática, entre otros.
3. El ajuste a los mecanismos de control utilizados por la Oficina Asesora Jurídica, para garantizar la respuesta oportuna a las solicitudes recibidas, máxime si se tienen en cuenta los tiempos perentorios para proposiciones, derechos de petición, y fallos, entre otros.
4. El enfoque preventivo evidenciado en el proceso “Control interno disciplinario”, al priorizar en su gestión la difusión y sensibilización en materia disciplinaria.
5. El seguimiento realizado por la Dirección de Contratación a las liquidaciones, pues es una actividad de carácter preventivo que evita mayores inconvenientes y trámites administrativos en caso de vencerse los términos establecidos.
6. El avance respecto de la implementación del gestor documental (ORFEO), lo cual facilita la trazabilidad de los documentos que ingresan a la entidad y de aquellos que son generados por las dependencias.
7. El avance e implementación de los instrumentos archivísticos que han sido elaborados para fortalecer las actividades tendientes a la planificación, manejo y organización de la información producida por la Entidad.
8. El esfuerzo realizado por el proceso “Atención socio-jurídica a mujeres del Distrito” para garantizar que la entidad cuente con información oportuna sobre las actuaciones socio-jurídicas adelantadas, incluyendo en el SIMISIONAL el 98,9% de los mismos.
9. El aporte del proceso “Atención socio-jurídica a mujeres del Distrito” en la construcción de conocimiento frente a la justicia de género, a través de los fallos emblemáticos.
10. Los esfuerzos que la Dirección de Eliminación de Violencias contra las Mujeres y Acceso a la Justicia ha realizado para promover la articulación entre las entidades que hacen parte de la ruta de atención a mujeres víctimas de violencias, así como aquellas que desarrollan actividades de prevención y promoción de una vida libre de violencias, buscando el beneficio de las ciudadanas.

	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: ESG-FO-02
	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN	Versión: 01
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 02 de agosto de 2018
		Página 6 de 8

11. La orientación al enfoque por procesos que se evidencia en la formulación del POA del proceso “Participación ciudadana y corresponsabilidad”, al involucrar a diferentes dependencias que aportan directamente al cumplimiento del objetivo del proceso, cada una en el marco de sus competencias, fortaleciendo la coordinación entre las dependencias y la orientación de esfuerzos hacia metas comunes.
12. El ejercicio de caracterización y determinación de las necesidades y expectativas de los procesos organizativos realizado por la Dirección de Enfoque Diferencial para determinar la intervención que más convenga a cada uno de dichos procesos.
13. La puesta en marcha del módulo de indicadores por parte del proceso “Gestión del conocimiento”, lo cual facilitó la revisión de la evidencia asociada al avance de los indicadores establecidos por trimestre.
14. La labor de agenda pública realizada por la Dirección de Derechos y Diseño de Política, en coordinación con otras dependencias, en especial con la Dirección de Enfoque Diferencial y la Dirección de Territorialización de Derechos y Participación, para lograr el desarrollo de un total de 144 encuentros con la ciudadanía. Este tipo de resultados evidencian las fortalezas de establecer objetivos comunes, y avanzar en forma armónica desde las competencias de cada dependencia en el cumplimiento de los mismos.
15. En el marco de los lineamientos de transparencia activa se evidencia una fortaleza en el espacio generado en el Observatorio de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá (link <http://omeg.sdmujer.gov.co/OMEG/agenda/>), donde se encuentra la evidencia del desarrollo de la fase de agenda pública para la actualización de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, así como las fichas técnicas y documentos diagnóstico producto de las mismas, discriminados por localidad.

5.2. DEBILIDADES

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

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

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

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

8

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Código: ESG-FO-02
	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN	Versión: 01
	INFORME DE AUDITORIA/SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 02 de agosto de 2018 Página 7 de 8

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

5.2.1. Oportunidades de Mejora

De acuerdo con lo referido en el presente informe, a continuación se resumen las oportunidades de mejora evidenciadas:

CUADRO DESCRIPTIVO OPORTUNIDADES DE MEJORA			
No.	DESCRIPCIÓN SITUACIÓN	Numeral del Informe	RESPONSABLE
1.	Si bien se evidencia que en el POA del proceso “Transversalización de la política pública” se incluyen actividades que aportan al cumplimiento del objetivo estratégico 6 establecido en el “Plan Estratégico 2017-2020” de la Entidad, no se incluyó este objetivo en el POA del proceso, por lo que se recomienda incluirlo para evitar interpretaciones no concordantes con la realidad institucional.	4.2.	
2.	En algunas de las dependencias y procesos los indicadores establecidos en el correspondiente POA no reflejan la totalidad de la gestión realizada por los equipos de trabajo en el marco de sus competencias. Tal es el caso de “Control interno disciplinario”, “Gestión del talento humano”, “Gestión financiera”, y “Territorialización de la política pública”. En este sentido, se recomienda, para las próximas formulaciones del POA, incluir indicadores y actividades que permitan visibilizar la totalidad gestión realizada por el proceso.	4.2.	
3.	Teniendo en cuenta el carácter transversal de los procesos de apoyo, se sugiere para las próximas formulaciones que se tengan en cuenta las situaciones que pueden llegar a afectar el desarrollo de las actividades y las responsabilidades de otras dependencias en el logro de los objetivos del proceso y las metas planteadas.	4.2.	
4.	Se recomienda establecer indicadores y metas de manera analítica, generando uniformidad en los criterios de avance y seguimiento, de manera que no sea posible la interpretación de los mismos por parte de una persona externa al proceso (en especial en lo asociado al primer indicador).	4.2.	
5.	Se recomienda formalizar las responsabilidades de consolidación de respuestas a solicitudes realizadas por el Concejo de Bogotá, Congreso de la República, y Contraloría de Bogotá, entre otros, en las políticas de operación del procedimiento “Trámite de las peticiones, quejas, reclamos y sugerencias de la ciudadanía.	4.2.	
6.	Teniendo en cuenta la cantidad de información que se maneja en la entidad, y la diversidad de respuestas entregadas por las diferentes dependencias, se recomienda la adecuación de los sistemas de información existentes, en especial el ORFEO, para que se puedan realizar consultas sobre las respuestas y conceptos generados, y minimizar el riesgo de entregar respuestas contradictorias, incompletas o con datos disímiles, entre otros.	4.2.	
7.	Se recomienda incluir en el aplicativo LUCHA la “Carta de trato digno” como un documento asociado al proceso “Atención a la ciudadanía”, con el propósito de facilitar la trazabilidad del documento, así como su fecha de elaboración y aprobación dentro de la Entidad.	4.2.	



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

CUADRO DESCRIPTIVO OPORTUNIDADES DE MEJORA			
No.	DESCRIPCIÓN SITUACIÓN	Numeral del Informe	RESPONSABLE
8.	Se considera importante que se realice la articulación con las dependencias correspondientes para poner en funcionamiento el módulo de inventarios del SI CAPITAL, tendiente a la disminución de los riesgos asociados a esta actividad.		
9.	En el POA del proceso "Prevención y atención integral de mujeres víctimas de violencias" se evidenció que varias actividades se plantean a nivel distrital, requiriendo de la concurrencia de entidades como la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia, las Comisarías de Familia, la Secretaría Distrital de Integración Social, la Secretaría Distrital de Salud, Transmilenio, entre otras, generando inconvenientes en el avance de las metas. Por tal motivo, se recomienda establecer actividades e indicadores que se enmarquen en las competencias y responsabilidades de la Dirección de Eliminación de Violencias contra las Mujeres y Acceso a la Justicia, que permitan tanto evidenciar la gestión de la dependencia, como realizar el seguimiento a los resultados esperados de dicha gestión, dada la articulación y responsabilidades de otras entidades.	4.2.	
10.	Se recomienda incluir dentro del POA las gestiones relacionadas con los ejercicios de referenciación competitiva que se adelantan desde la Dirección de Gestión del Conocimiento.	4.2.	

5.2.2. Hallazgos

No se evidenciaron hallazgos en el presente seguimiento.

Tema o Palabras Clave	Numeral del Informe	CONDICIÓN	CRITERIO	CAUSA	EFEECTO	Proceso Responsable	ID LUCHA (reincidencia)
1.	N. A.	N. A.	N. A.	N. A.	N. A.	N. A.	N. A.

Firma


NORHA CARRASCO RINCÓN
 Jefa de Control Interno