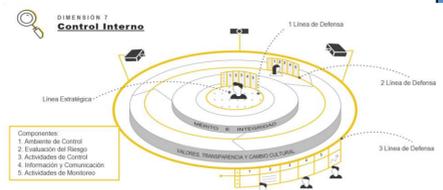


| | |
|-----------------------|--|
| Nombre de la Entidad: | SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER |
| Periodo Evaluado: | PRIMER SEMESTRE DE 2020 (del 01 de enero de 2020 al 30 de junio de 2020) |



Estado del sistema de Control Interno de la entidad

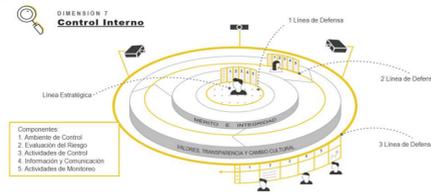
48%

Conclusión general sobre la evaluación del Sistema de Control Interno

| | | |
|--|------------|--|
| ¿Están todos los componentes operando juntos y de manera integrada? (Si / en proceso / No) (Justifique su respuesta): | En proceso | De conformidad con la evaluación realizada, se concluye que los cinco componentes del Modelo Estándar de Control Interno, a través del cual se implementa el Sistema de Control Interno (Ambiente de control, Evaluación del riesgo, Actividades de control, Información y comunicación, y Actividades de Monitoreo) operan de conformidad con los lineamientos establecidos en las políticas, manuales, guías e instructivos vigentes. Sin embargo, se presentan debilidades en el monitoreo realizado desde la primera y segunda líneas de defensa, que no permiten generar información relevante para la toma de decisiones en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, como instancia asesora en la materia para la entidad. |
| ¿Es efectivo el sistema de control interno para los objetivos evaluados? (Si/No) (Justifique su respuesta): | Si | Se considera que el Sistema de Control Interno de la Secretaría Distrital de la Mujer es efectivo, en el sentido que su diseño se adecúa a las necesidades y operación de la entidad, y es flexible en relación con su evolución, contribuyendo al cumplimiento de su misionalidad y objetivos. Lo anterior teniendo en cuenta la documentación existente que da cuenta de los diferentes componentes de control, como lo son los procesos, procedimientos, proyectos, informes y demás evidencia analizada en desarrollo de la evaluación realizada. Se recomienda fortalecer la toma de decisiones desde el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, en relación con la información generada desde la segunda y la tercera línea de defensa. |
| La entidad cuenta dentro de su Sistema de Control Interno, con una institucionalidad (Líneas de defensa) que le permita la toma de decisiones frente al control (Si/No) (Justifique su respuesta): | Si | La Secretaría Distrital de la Mujer cuenta con una estructura de roles y responsabilidades basada en la estructura organizacional, los manuales de funciones y las políticas internas generadas para facilitar el seguimiento y toma de decisiones, en especial en temas como gestión documental, participación ciudadana, talento humano, formulación y gestión de proyectos, mejora continua y gestión del riesgo, entre otros. Sin embargo, se recomienda consolidar las líneas de reporte establecidas en un único documento de estructuración del esquema de líneas de defensa, que permita articular los esfuerzos de las dependencias con el fin de generar información que permita la toma de decisiones por parte de la línea estratégica (Comité Institucional de Coordinación de Control Interno), y de esta forma fortalecer el funcionamiento del Sistema de Control Interno. |

| Componente | ¿El componente está presente y funcionando? | Nivel de Cumplimiento componente | Estado actual: Explicación de las Debilidades y/o Fortalezas | Nivel de Cumplimiento componente presentado en el informe anterior | Estado del componente presentado en el informe anterior | Avance final del componente |
|---------------------|---|----------------------------------|--|--|---|-----------------------------|
| Ambiente de control | No | 46% | <p>1. Lineamientos sobre integridad. Se cuenta con el "Código de Integridad" (aprobado en 2018 y socializado en 2019), y la "Política de conflictos de interés" (aprobada en 2019, sin socializar). El Comité de Convivencia opera oportunamente en relación con las quejas de posible maltrato entre colegas. Como resultado de la medición de clima organizacional (2017) se desarrollaron las intervenciones priorizadas; no obstante, aún no se ha actualizado dicha medición. Se realiza la identificación, seguimiento y evaluación de los riesgos asociados a corrupción, presentando algunas deficiencias, por lo que no siempre se generan conclusiones sobre la pertinencia de los riesgos y la efectividad de los controles. En el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno no se ha realizado evaluación de aspectos relacionados con la implementación de la política de integridad.</p> <p>2. Gestión estratégica del talento humano. Se tienen documentados los planes establecidos por norma, debidamente aprobados en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, y desde la Dirección de Talento Humano se realiza el seguimiento a su cumplimiento. Sin embargo, no se evidencia una planeación articulada y estratégica del talento humano, ni la evaluación y análisis de datos relevantes en relación con la ejecución de los planes aprobados, por lo que tampoco se cuenta con una evaluación integral de las estrategias asociadas al talento humano que permita la toma de decisiones desde el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.</p> <p>3. Mecanismos para la adecuada supervisión del Sistema de Control Interno y líneas de reporte para su evaluación. El Comité Institucional de Coordinación de Control Interno se encuentra reglamentado de conformidad con la normatividad vigente, se reúne periódicamente, y en la instancia se presentan los resultados de las auditorías y seguimientos realizados desde la Oficina de Control Interno. No obstante, la dinámica del Comité presenta debilidades, en el sentido de analizar y evaluar temas estratégicos no generados desde la tercera línea de defensa. Por otro lado, aún no se ha documentado el esquema de líneas de defensa, aunque se evidencian líneas de reporte y roles y responsabilidades asociadas a temas administrativos o de gestión.</p> <p>4. Evaluación de la planeación estratégica y política de administración del riesgo. La Política de Administración del Riesgo fue actualizada en mayo de 2020, cumpliendo con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, y teniendo en cuenta la evaluación de la implementación a la política en su versión anterior. En dicha evaluación, realizada desde la Oficina de Control Interno, se evidenciaron debilidades en materia de implementación de los mecanismos de tratamiento establecidos en la política, y su correspondiente seguimiento. Se realiza el seguimiento a los planes operativos y proyectos de inversión desde la Oficina Asesora de Planeación (segunda línea de defensa), y como parte de la evaluación de la gestión por dependencias desde la Oficina de Control Interno (tercera línea de defensa). Sin embargo, no se evidencian alertas o análisis de necesidades de recursos en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.</p> | N. A. | NOTA: el informe anterior (corte 31 de diciembre de 2019) se elaboró con una metodología diferente a la utilizada para el presente informe, por lo que no se cuenta con un porcentaje de implementación previo. | #¡VALOR! |

| | |
|-----------------------|--|
| Nombre de la Entidad: | SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER |
| Período Evaluado: | PRIMER SEMESTRE DE 2020 (del 01 de enero de 2020 al 30 de junio de 2020) |



Estado del sistema de Control Interno de la entidad

48%

| | | | | | | |
|----------------------------|----|-----|---|-------|---|----------|
| Evaluación de riesgos | No | 44% | <p>1. Definición de objetivos. Se cuenta con objetivos estratégicos, de proyectos de inversión, de planes operativos anuales y de procesos, que se encuentran alineados a la planeación estratégica institucional. Los objetivos de los procesos se relacionan con el correspondiente ciclo PHVA, por lo que no siempre son medibles y/o no están acotados en el tiempo. El Comité Institucional de Coordinación de Control Interno no realiza evaluaciones periódicas a los objetivos, para determinar si son consistentes y adecuados para la entidad.</p> <p>2. Identificación, análisis y evaluación de riesgos. Se cuenta con la Política de Administración del Riesgo, que aplica a la totalidad de la entidad, y en la cual se plasman las principales orientaciones en relación con la identificación, análisis, seguimiento y evaluación del riesgo. Desde la Oficina Asesora de Planeación (segunda línea de defensa) se realiza el acompañamiento y asesoría a los procesos para la identificación de los correspondientes riesgos, y se maneja el aplicativo del Sistema de Gestión (LUCHA), donde se consolida la información de los riesgos, los controles, planes de contingencia y acciones preventivas identificadas, así como el seguimiento a los controles. Por su parte, las líderes de proceso realizan la identificación, análisis, y seguimiento cuatrimestral a los riesgos asociados a los procesos identificados y sus correspondientes controles. Finalmente, la Oficina de Control Interno, como tercera línea de defensa, realiza el acompañamiento metodológico (rol enfoque a la prevención) y la evaluación de riesgos y controles. En el marco de dicha evaluación, se evidenciaron deficiencias en la identificación de riesgos, diseño de controles y el monitoreo realizado por los procesos a sus riesgos y controles, por lo que no siempre se generan conclusiones sobre la pertinencia de los riesgos y la efectividad de los controles. A pesar de que se encuentran documentados los roles y responsabilidades del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, la dinámica del mismo no se ha desarrollado de forma tal que se analicen aspectos estratégicos y relevantes para garantizar la consecución de los objetivos institucionales, y la sostenibilidad del Sistema de Control Interno.</p> <p>3. Identificación y análisis de cambios significativos. Si bien la Secretaría cuenta con el Observatorio de Mujeres y Equidad de Género (OMEG), que recopila, ordena, analiza, interpreta y difunde la información concerniente a la situación de las mujeres que habitan en el Distrito Capital, y documentos como la caracterización de usuarias y la estrategia de comunicación, no se evidencia un documento que consolide un análisis estratégico e integral del entorno, que permita la identificación de factores estratégicos para la optimización de la gestión del riesgo institucional y su correspondiente tratamiento.</p> | N. A. | <p>NOTA: el informe anterior (corte 31 de diciembre de 2019) se elaboró con una metodología diferente a la utilizada para el presente informe, por lo que no se cuenta con un porcentaje de implementación previo.</p> | #¡VALOR! |
| Actividades de control | No | 46% | <p>La Secretaría Distrital de la Mujer documenta los procedimientos y controles requeridos para el desarrollo de su gestión, tendiente al cumplimiento de los objetivos institucionales, con el acompañamiento y asesoría de la Oficina Asesora de Planeación. La documentación se articula en temas específicos con normas y estándares internacionales (gestión ambiental, gestión documental, auditoría). En el primer semestre de la vigencia se inició un plan de trabajo tendiente a la revisión y actualización de esta documentación, como aspecto estratégico para la determinación de la forma de desarrollar las actividades propias de la entidad, las responsabilidades y controles, así como los propósitos y productos intermedios y finales hacia los que se deben orientar dichas actividades. No obstante, estos temas no se evalúan en el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.</p> <p>Se tienen documentados los controles TI asociados al manejo de software, hardware e infraestructura, así como para los servicios entregados por terceros. Sin embargo, no se evidencia seguimiento a los controles desde la segunda línea de defensa para las aplicaciones tecnológicas cuya administración no reposa en el área de tecnología de la entidad, ni consolidación y evaluaciones periódicas de aspectos clave en materia TI que faciliten la toma de decisiones en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.</p> <p>Los procesos realizan el monitoreo cuatrimestral de los riesgos y controles; sin embargo se presentan deficiencias en dichos seguimientos, debido a que en varios casos no se evidencian análisis sobre los riesgos y los controles, en el contexto externo e interno, por lo que no siempre se generan conclusiones sobre la pertinencia de los riesgos y la efectividad de los controles.</p> | N. A. | <p>NOTA: el informe anterior (corte 31 de diciembre de 2019) se elaboró con una metodología diferente a la utilizada para el presente informe, por lo que no se cuenta con un porcentaje de implementación previo.</p> | #¡VALOR! |
| Información y comunicación | No | 46% | <p>La Secretaría Distrital de la Mujer cuenta con el Observatorio de Mujeres y Equidad de Género (OMEG) y el Sistema de Información Misional (SIMISIONAL) como los principales aplicativos utilizados para el desarrollo de su misional, en los que se realiza la captura, almacenamiento y procesamiento de datos. El OMEG cuenta con el documento técnico en el que se establecen las fuentes de información externa y periodicidad de recopilación, así como el propósito, alcance y otros aspectos relevantes como observatorio distrital sobre el tema, mientras que el SIMISIONAL hizo parte de la estrategia de racionalización de trámites desarrollada por la entidad, y cuya primera fase de implementación y depuración finalizó en diciembre de 2019.</p> <p>Adicionalmente, cuenta con los instrumentos de gestión de información pública (Registro de activos de información, Índice de información clasificada y reservada, Programa de Gestión Documental y Tabla de Retención Documental) y con políticas y manuales de seguridad de la información emitidas desde el proceso "Gestión tecnológica", en el marco de las políticas de gobierno digital y seguridad digital, y se identifican fuentes alternativas de información que es pertinente para la gestión y el desempeño de la entidad, como las PQRS, el Concejo Consultivo de Mujeres, y las encuestas de satisfacción.</p> <p>Por otro lado, el proceso "Comunicación estratégica", cuenta con procedimientos y documentos asociados, incluyendo la "Estrategia de Comunicación", donde se especifican los parámetros generales para el desarrollo del proceso, principales canales de información y responsabilidades de la vocería de la entidad, entre otros aspectos relevantes en materia comunicacional. Sin embargo, el proceso no opera de manera transversal, en el sentido de involucrar y articular los flujos de información entre procesos y colaboradoras(es), de la alta dirección a las(os) colaboradoras(es) de la entidad, y de éstos últimos hacia la alta dirección, así como no evidenciaron procedimientos tendientes a la medición de la evaluación de la efectividad de los canales existentes.</p> <p>En términos generales asociados a la información y comunicación institucional, si bien se cuenta con políticas y lineamientos documentados en términos del manejo de la información de la Secretaría Distrital de la Mujer, en la operatividad se presenta una desarticulación en la forma en que los procesos realizan dicho manejo, dificultando la identificación y consolidación de información relevante para la toma de decisiones estratégicas desde el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, así como para la realización del seguimiento y evaluación de la gestión y el</p> | N. A. | <p>NOTA: el informe anterior (corte 31 de diciembre de 2019) se elaboró con una metodología diferente a la utilizada para el presente informe, por lo que no se cuenta con un porcentaje de implementación previo.</p> | #¡VALOR! |
| Monitoreo | Si | 59% | <p>Se realiza la formulación basada en riesgos del Plan Anual de Auditoría. Su aprobación, seguimiento y evaluación se realiza en el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.</p> <p>En el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno se presentan y analizan los resultados de auditorías y seguimientos realizados desde la Oficina de Control Interno (tercera línea de defensa). Sin embargo, no se realizan evaluaciones sobre la efectividad del Sistema de Control Interno que generen acciones a desarrollar o toma de decisiones frente a los temas planteados, y no se incluye en la agenda el análisis de seguimientos y evaluaciones producto de ejercicios de autocontrol o de monitoreo de segunda línea de defensa.</p> <p>Si bien se evidencian seguimientos de segunda línea de defensa (metas de proyectos de inversión, gestión documental, gestión ambiental, servicio a la ciudadanía y participación ciudadana, entre otros), y cada dependencia realiza monitoreo desde su competencia técnica y funcional, el esquema de líneas de defensa no se encuentra documentado, por lo que no se identifican responsabilidades, periodicidad y acciones a seguir de encontrarse desviaciones, entre otros elementos de relevancia para el diseño y ejecución de controles.</p> <p>La entidad cuenta con planes de mejoramiento, a los cuales se realiza seguimiento por parte del proceso a cargo de su desarrollo, desde la Oficina Asesora de Planeación, desde la Oficina de Control Interno y en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno. Sin embargo, dichos planes son producto de auditorías internas y externas o seguimientos realizados desde la Oficina de Control Interno o de la Contraloría de Bogotá, dejando sin documentar las acciones generadas de otras fuentes de mejoramiento, como las evaluaciones de otras entidades y organismos externos (Dirección Distrital de Archivo de Bogotá, Veeduría Distrital, Secretaría de Ambiente, entre otros), y los ejercicios de autocontrol realizados por los mismos procesos y dependencias.</p> | N. A. | <p>NOTA: el informe anterior (corte 31 de diciembre de 2019) se elaboró con una metodología diferente a la utilizada para el presente informe, por lo que no se cuenta con un porcentaje de implementación previo.</p> | #¡VALOR! |