



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

# INFORME PORMENORIZADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO OCTUBRE - DICIEMBRE DE 2018

OFICINA DE CONTROL INTERNO

Bogotá, D.C. enero 31 de 2019

Página 1 de 13

Carrera 8 No. 10 - 65  
Código Postal: 111711  
Tel: 3813000  
[www.bogota.gov.co](http://www.bogota.gov.co)  
Info: Línea 195

**BOGOTÁ**  
**MEJOR**  
PARA TODOS



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

## INTRODUCCIÓN

El 2 de agosto de 2016, se expide el Decreto Distrital 323, mediante el cual se establece la Estructura Organizacional de la Secretaría Jurídica Distrital, indicando en el Artículo 2, que la misma se constituye como el ente rector en todos los asuntos jurídicos del Distrito y en su Artículo 3, determina las funciones para el cumplimiento del objeto general de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 5 del Acuerdo 638 de 2016.

En virtud de lo consignado en el Decreto 943 de 2014 y 1083 de 2015 (compilatorio), desde el momento de su creación, la entidad desarrolló actividades orientadas a la implementación de Modelo Estándar de Control Interno – MECI y tal como lo determinaban las normas mencionadas, inició el desarrollo de las 4 fases contempladas mediante la definición de planes de acción que permitieran el cumplimiento de los términos definidos para entidades de creadas con posterioridad a la expedición del decreto.

Es a partir de esta implementación del MECI – 2014, en la Secretaría Jurídica Distrital, que permitirá describir, observar y evidenciar el funcionamiento u operación de sus diferentes componentes, sin desconocer la transición que se debe dar hacia el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, como lo establece el Decreto 1499 de 2017.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

## 1. MARCO NORMATIVO

NORMA	OBJETO
Constitución Política de Colombia	<p><b>ARTÍCULO 209.</b> "(...) Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley".</p> <p><b>ARTÍCULO 269.</b> "En las entidades públicas, las autoridades correspondientes están obligadas a diseñar y aplicar, según la naturaleza de sus funciones, métodos y procedimientos de control interno, de conformidad con lo que disponga la ley, la cual podrá establecer excepciones y autorizar la contratación de dichos servicios con empresas privadas colombiana".</p>
Ley 87 de 1993	"Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones".
Ley 1474 de 2011	<b>Artículo 9.</b> "El jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno deberá publicar cada cuatro (4) meses en la página web de la entidad, un informe pormenorizado del estado del control interno de dicha entidad".
Decreto 943 de 2014	Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno MECI
Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015



## 2. ESTADO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MECI – 2014, EN LA SJD.

A 31 de diciembre de 2018, la Oficina Asesora de Planeación reporta un avance de implementación del 99%, respecto al MECI-2014.

NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN DEL MECI - 2014 CORTE 31 DE DICIEMBRE DE 2018	
CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN Y EJE TRANSVERSAL INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN FASE 1	99%
CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (TALENTO HUMANO) - FASE 2	97%
CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN FASE 3	100%
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO FASE 4	100%
<b>% DE IMPLEMENTACIÓN</b>	<b>99%</b>

El no contar aún con las tablas de retención propias para el uso de la entidad en el componente Eje Transversal de Información y Comunicación y políticas éticas en el componente de Control de Planeación y Gestión, llevan a presentar el porcentaje de calificación.

## 3. OPERACIÓN DEL MECI – 2014, EN LA SJD.

Entendiendo el MECI como una herramienta de control que sirve a la entidad para facilitar la implementación y fortalecimiento de su Sistema de Control Interno, **asegurando razonablemente el cumplimiento de sus objetivos**, se describirá por componente implementado del MECI en la SJD., la forma como se presenta y ha venido operando de acuerdo a lo observado y evidenciado, en el transcurso de la vigencia 2018.

Este modelo está compuesto por dos (2) módulos, seis (6) componentes, trece (13) elementos y un eje transversal al modelo.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

1. Módulo de Control de Planeación y Gestión
  - 1.1 Componente Talento Humano**
    - 1.1.1 Acuerdos, Compromisos y Protocolos éticos
    - 1.1.2 Desarrollo del Talento Humano
  - 1.2 Componente Direccionamiento Estratégico**
    - 1.2.1 Planes, Programas y Proyectos.
    - 1.2.2 Modelo de Operación por Procesos
    - 1.2.3 Estructura Organizacional
    - 1.2.4 Indicadores de Gestión
    - 1.2.5 Políticas de Operación
  - 1.3 Componente Administración del Riesgo**
    - 1.3.1 Políticas de Administración del Riesgo
    - 1.3.2 Identificación del Riesgo
    - 1.3.3 Análisis y Valoración del Riesgo
2. Módulo de Evaluación y Seguimiento
  - 2.1 Componente Autoevaluación Institucional**
    - 2.1.1 Autoevaluación del Control y Gestión
  - 2.2 Componente Auditoría Interna**
    - 2.2.1 Auditoría Interna
  - 2.3 Componente Planes de Mejoramiento**
    - 2.3.1 Plan de Mejoramiento
3. Eje Transversal: Información y Comunicación

## **1. Módulo de Control de Planeación y Gestión**

### **1.1 Componente Talento Humano**

- 1.1.1 Acuerdos, Compromisos y Protocolos éticos

La entidad estableció su plataforma estratégica por Resolución 82 de 2017, incorporando dentro de esta seis (6) valores que guían la gestión de la entidad: Amor,



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

Compromiso, Responsabilidad, Confianza, Respeto e Integridad. Esta plataforma se publicó y ha sido socializada en varias oportunidades.

En concordancia con el Decreto 118 de 2018, “por el cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público”, la Entidad realizó la convocatoria para gestores de ética, designando dos (2) gestores de ética.

Sin embargo, la cultura de la organización se encuentra en formación, construcción y aún no se percibe que esos protocolos éticos establecidos, se vivencien e impacten positivamente la gestión de la entidad.

### 1.1.2 Desarrollo del Talento Humano

La entidad estableció su política de talento humano respecto a Seguridad y Salud en el Trabajo y en Prevención del Tabaco y las Drogas.

Anualmente el PIC de la Secretaría Jurídica, atiende las necesidades expresadas por los funcionarios y el nivel directivo.

Se cuenta con plan de Bienestar e Incentivos que se ejecuta anualmente.

En el transcurso de la vigencia, la entidad desarrolló actividades de Inducción y Reinducción de forma virtual.

La entidad debe hacer un gran esfuerzo de sensibilización y motivación al personal, señalando la importancia del PIC en la vida laboral.

## 1.2 Componente Direccionamiento Estratégico

### 1.2.1 Planes, Programas y Proyectos.

La entidad estableció su plataforma estratégica por Resolución 82 de 2017, incorporando dentro de esta: la misión, visión, valores, atributos del talento humano e imperativos estratégicos. Esta plataforma se publicó y ha sido socializada en varias oportunidades.

Durante la vigencia 2018, en el marco de la Ruta de la Calidad, estrategia encaminada a obtener la Certificación de Calidad bajo la Norma ISO 9001:2015, se desarrollaron actividades dirigidas a todos los servidores y contratistas de la entidad, con el fin de propiciar el fortalecimiento y apropiación de temas relacionados con la Plataforma

Página 6 de 13



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

Estratégica de la Entidad, Mapa de Procesos, Manual del Sistema Integrado de Gestión, Procedimientos, Procesos y términos relacionados con el Sistema Integrado de Gestión.

De igual manera, se socializó la plataforma estratégica de la Entidad en las actividades de Inducción y Reinducción realizadas virtualmente, a través de 8 links que dirigían a 8 videos de un tema específico relacionado con la Entidad y un cuestionario como evidencia de la inducción y reinducción realizada.  
<https://secretariajuridica.gov.co/intranet/talento-humano/reinduccion/>

La entidad gestiona anualmente su Plan Operativo a través de la ejecución de los proyectos de inversión que dan cuenta de las metas que coadyuvan al Plan Distrital de Desarrollo. Igualmente se programan diferentes comités que permiten hacer seguimiento al POA.

La entidad debe mejorar el seguimiento real a los compromisos resultados de los diferentes comités, definiendo claramente actividades, fechas y responsables.

### 1.2.2 Modelo de Operación por Procesos

La entidad funciona por procesos. Cuenta con 17 procesos los cuales se pueden apreciar en el mapa de procesos, en sus diferentes clasificaciones: 6 Estratégicos, 5 Misionales, 5 De apoyo y 2 de Control y Evaluación: 2. Este año la SJD., se Certificó en el Sistema de Calidad Norma Iso 9001 – 2015, con la empresa Cotecna.

Durante la vigencia y resultado de los informes de las diferentes auditorias, se han venido ajustando los procesos y procedimientos de forma permanente, mejorando su diseño y controles.

### 1.2.3 Estructura Organizacional

La estructura organizacional de la entidad obedece a una estructura plana con niveles de autoridad y responsabilidad. Sin embargo, para la Dirección Corporativa área de apoyo, el diseño no fue el más adecuado al dejarla con niveles de riesgo alto en su gestión, al no contar con mandos medios que permitan retener niveles de complejidad de la gestión.

La Dirección Corporativa está encargada de siete (7) temas (Contable, financiero, talento humano, gestión documental, notificaciones, administrativo y contratación) todos

Página 7 de 13



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

de gran complejidad y la única responsable es la directora, presentando nivel de riesgos alto en la gestión, al no tener niveles intermedios que mitiguen el mismo. (Subdirecciones o profesionales coordinadores por tema)

Los manuales de funciones de las dependencias fueron establecidos en la Resolución 067 de noviembre de 2016 y se encuentra en trámite en el Servicio Civil Distrital, varias modificaciones.

Ahora, la composición de la planta de personal de la SJD., presenta alto grado de inestabilidad y riesgo de gestión y de aprendizaje institucional, por las siguientes razones:

La planta de personal consta de 170 funcionarios. Esta planta cuenta con vacantes definitivas de 104 (vacantes no provistas 22 y en provisionalidad 82), que salen a concurso en la vigencia 2019. Es decir, que el 61% del Talento Humano de la entidad está por proveerse definitivamente.

La planta de personal presenta los siguientes grupos etáricos:

Rango Edad	Cantidad	%
20-30	18	11,92
31-40	45	29,80
41-50	33	21,85
51-60	51	33,77
61-70	4	2,65
<b>Total</b>	<b>151</b>	

Fuente: Área de talento humano

Actualmente la entidad cuenta con 31 funcionarios en pre-pensión, (27 mujeres y 4 hombres), lo que significa que en tres (3) años la entidad se verá abocada nuevamente a realizar procesos de selección y vinculación en esa magnitud y continuará en ese proceso por los siguientes años ya que se tienen el 36% de grupos etáricos funcionarios de planta, entre los 51 y 61 años.

Estos últimos aspectos, mencionados de la planta de personal va a dificultar la estabilidad del recurso humano, afectando directamente la gestión de la entidad y los procesos de consolidación de una cultura organizacional y la gestión del conocimiento.





ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

Respecto a la estructura organizacional de la entidad, deberá buscarse adecuar el diseño de esta, para mitigar el riesgo de gestión principalmente en la Dirección Corporativa, que actualmente presenta.

#### 1.2.4 Indicadores de Gestión

La entidad tiene establecidos indicadores a nivel del Plan de Gestión Anual, a los proyectos y procesos, que permiten medir la gestión.

Los responsables y sus equipos de trabajo, hacen seguimiento a los indicadores trimestralmente.

#### 1.2.5 Políticas de Operación

A 31 de diciembre de 2018, se encuentran documentados y publicados 85 procedimientos, los cuales se pueden consultar en la Intranet y en el aplicativo SMART.

Se encuentra documentado el Manual del Sistema Integrado de Gestión disponible en el aplicativo "SMART" y en la Intranet a través del siguiente link: [https://secretariajuridica.gov.co/sites/default/files/intranet\\_formatos/2310100-MA-001%20Manual%20del%20Sistema%20Integrado%20de%20Gesti%C3%B3n\\_V4.pdf](https://secretariajuridica.gov.co/sites/default/files/intranet_formatos/2310100-MA-001%20Manual%20del%20Sistema%20Integrado%20de%20Gesti%C3%B3n_V4.pdf).

Los procedimientos aprobados y publicados a diciembre 31 de 2018, incluyen las políticas de operación correspondientes en el numeral 3 de cada procedimiento.

### 1.3 Componente Administración del Riesgo

#### 1.3.1 Políticas de Administración del Riesgo

Para el 2018 se revisó y actualizó la política de Administración de Riesgos de la entidad. Está fue aprobada en el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno del mes de diciembre de 2018 y publicada posteriormente.

#### 1.3.2 Identificación del Riesgo

La entidad estableció un procedimiento y una metodología para la administración del riesgo, dentro de las cuales está la de la identificación del riesgo.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

### 1.3.3 Análisis y Valoración del Riesgo

La entidad estableció un procedimiento y una metodología para la administración del riesgo, dentro de las cuales está la del análisis y valoración del riesgo.

Resultado de la operación de estos instrumentos la entidad elaboró su mapa de riesgos de gestión como el de corrupción al cual se le hace seguimiento cuatrimestral.

La metodología y el procedimiento del riesgo deben ser revisados y ajustados de acuerdo a los nuevos parámetros establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en concordancia con la implementación del MIPG y definición del nuevo MECI. Se debe hacer énfasis en el diseño de controles.

## 2. Módulo de Evaluación y Seguimiento

### 2.1 Componente Autoevaluación Institucional

#### 2.1.1 Autoevaluación del Control y Gestión

La entidad ha establecido varios instrumentos de control como: indicadores a varios niveles de la gestión: Proyectos de inversión, Plan Anual de Adquisiciones, presupuesto, Plan de Gestión anual. Igualmente se cuenta con mapas de riesgo por procesos, que permiten brindar información para análisis de problemas. Se crearon los Subcomités de Autocontrol bajo la Resolución 078 de 2018, donde mensualmente se deben reunir todas y cada una de las dependencias de la entidad, para revisar estos instrumentos, se puedan realizar la autoevaluación de la gestión y se tomen los correctivos necesarios.

Es imprescindible que la entidad fortalezca la cultura de la autoevaluación, análisis de información y gestión del conocimiento, a todos los niveles de la organización.

### 2.2 Componente Auditoría Interna

#### 2.2.1 Auditoría Interna

El Plan Anual de Auditoría fue aprobado en la primera sesión de 2018 del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, CICCI.

En el año 2018 se ajustaron y mejoraron todos los instrumentos del proceso auditor (Proceso, procedimientos, Código de ética, Estatuto de Auditoría, Manual de Auditoría)



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

Como resultados de la ejecución del PAA 2018, se elaboraron 7 informes de Ley, se efectuaron 16 auditorías a todos los procesos de la entidad, se realizaron 12 auditorías de calidad, se realizaron 2 auditorías especiales, 3 capacitaciones en temas de Control Interno y 7 mesas de trabajo con diferentes áreas.

## **2.3 Componente Planes de Mejoramiento**

### **2.3.1 Plan de Mejoramiento**

La entidad cuenta con el procedimiento de acciones correctivas aprobado y publicado en intranet. Resultado de las auditorías, la entidad tiene 6 planes de mejoramiento suscritos con la Contraloría de Bogotá y 9 planes de las auditorías realizadas por Control Interno.

Es importante que los líderes de los diferentes procesos hagan un mayor esfuerzo por definir con mayor precisión las causas de la observación o hallazgo y las acciones concretas para responder a éstos, con la finalidad de que la entidad empiece a dinamizar el proceso de la mejora continua.

### **3. Eje Transversal: Información y Comunicación**

La Secretaría Jurídica Distrital a la fecha cuenta con los instrumentos archivísticos y la convalidación de las TRD, por parte del Consejo Distrital de archivos, así mismo, se adelantó el Comité Interno de archivo acta 05 del 19 de diciembre de 2018, en el cual fue aprobado el Plan Institucional de Archivo - PINAR. Igualmente, se encuentran publicados en el SMART procedimientos y otros documentos que soportan el proceso de gestión documental.

Durante el 2018, se culminó la documentación de los procesos y procedimientos de la Entidad, los Procesos de Gestión de Talento Humano y Gestión Administrativa cada uno cuenta con 11 procedimientos asociados, los cuales se pueden consultar en la Intranet y en el SMART.

La entidad cuenta con el Sistema de información SIGA y manejo de la correspondencia a través de un operador.

En el Marco del Proceso de Rendición de Cuentas de la Administración Distrital efectuado el 28 de marzo de 2018, se dialogó con los usuarios y partes interesadas y se rindió el informe respectivo.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

El proceso de gestión de comunicaciones definió el plan de comunicaciones, para la comunicación interna y externa.

Se encuentra documentado el Procedimiento "Gestión y seguimiento a los requerimientos presentados por la ciudadanía" código 2311000-PR-014, se puede consultar en la siguiente dirección: [https://secretariajuridica.gov.co/sites/default/files/intranet\\_formatos/2311000-PR-014%20Gesti%C3%B3n%20y%20Seguimiento%20a%20los%20Requerimientos%20Presentados%20por%20la%20Ciudadan%C3%ADa\\_V2.pdf](https://secretariajuridica.gov.co/sites/default/files/intranet_formatos/2311000-PR-014%20Gesti%C3%B3n%20y%20Seguimiento%20a%20los%20Requerimientos%20Presentados%20por%20la%20Ciudadan%C3%ADa_V2.pdf).

Las peticiones, quejas, reclamos y/o denuncias se reciben a través del Sistema Distrital de Quejas y Soluciones "Bogotá, Te Escucha". Para peticiones por medio escrito, punto de radicación y Sistema de Archivo Correspondencia – SIGA.

Ahora, observando el informe de auditoría de la Contraloría de Bogotá, expresan que hay debilidades del sistema de Control Interno "*debido a fallas en el aseguramiento, la oportunidad y la confiabilidad de la información publicada*", específicamente del proceso contractual y el de notificaciones.

La SJD., debe mejorar los controles en los procesos mencionados con anterioridad, para asegurar la confiabilidad de la información pública.

#### **4. ESTADO IMPLEMENTACIÓN DEL MIPG EN LA SJD.**

Los resultados del Furag II, línea base para la implementación del MIPG., se publicaron en abril de 2018, por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública.

La Dirección Distrital de Desarrollo Institucional de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor, expidió el Decreto 591 de octubre de 2018, "Por el cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión Nacional y se dictan otras disposiciones". Para el mes de diciembre esta dirección expidió la "Guía de Armonización de la Norma Técnica Distrital NTD SIG001: 2011 con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG".

La entidad presentó programa de trabajo principalmente de sensibilización en el tema MIPG y como resultado concreto, se expidió la resolución 54 "Por la cual se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la SJD" de junio de 2018, el cual efectúa seguimiento a la implementación del MIPG.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

## 5. CONCLUSIONES

Como resultado del seguimiento se evidencia que a 31 de diciembre de 2018 la entidad implementó en un 99%, el Modelo Estándar de Control Interno – MECI 2014, el cual permite determinar la estructura necesaria para fortalecer el Sistema de Control Interno. El 1% pendiente tiene que ver con instrumentos archivísticos, como poner en operación las tablas de retención para la SJD.

Los temas de la estructura organizacional y planta de personal implementadas en la entidad, deben atenderse con prontitud, ya que están afectando la gestión de la entidad y por ende refleja debilidades en el Sistema de Control Interno.

La operación del MECI tiene debilidades como sistema recién implementado, que a través de las diferentes auditorías se han podido detectar. Se espera que cumplidos los planes de mejoramiento se produzca paulatinamente la mejora y fortalecimiento, del Sistema de Control Interno y se irradie la cultura del Control.

La SJD., deberá aprovechar la transición al Modelo Integrado de Planeación y Gestión, para fortalecer el Modelo Estándar de Control Interno.



**Dik Martínez Velásquez**  
Jefe Oficina de Control Interno

