



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

INFORME PORMENORIZADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO MARZO – JUNIO, 2019

OFICINA DE CONTROL INTERNO

Bogotá, D.C., JULIO 2019

Página 1 de 14

Carrera 8 No. 10 - 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
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	ARTÍCULO 209. "(...) 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". ARTÍCULO 269. "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".
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	Artículo 9. "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 Capítulo 3. Modelo Integrado de Planeación y Gestión



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

A 30 de junio de 2019, se 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%
% DE IMPLEMENTACIÓN	99%

El no contar aún con las tablas de retención implementadas en el componente Eje Transversal de Información y Comunicación y políticas éticas (Manual de Integridad implementado) en el componente de Control de Planeación y Gestión, llevan a la entidad 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, 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 se encuentra realizando actividades que conlleven a la implementación del Código de Integridad.

Sin embargo, la cultura de la organización se encuentra en 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.

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



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

imperativos estratégicos. Esta plataforma se publicó y ha sido socializada en varias oportunidades.

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 dirigen 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. La SJD., se encuentra certificada 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 administrar 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),

Página 7 de 14



todos 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)

La entidad contrató en el primer semestre del año, un Estudio de Cargas de Trabajo el cual arrojó unos resultados que deben ser sopesados y aplicados acorde a las posibilidades de la entidad. Se espera que con la implementación de este estudio, ayude a mitigar el riesgo de gestión planteado anteriormente.

Los manuales de funciones de las dependencias fueron actualizados con la Resolución 020 del 22 de febrero de 2019.

La composición de la planta de personal de la SJD., presenta alto grado de inestabilidad y riesgo de operación 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 19 y en provisionalidad 85), que salen a concurso a finales de esta vigencia. 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
Total	151	

Fuente: Área de talento humano

Ahora, 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.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

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.

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.

Se debe valorar la pertinencia de algunos indicadores en los diferentes procesos y proyectos, y definir su continuidad o rediseño.

1.2.5 Políticas de Operación

A 30 de junio de 2019, 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.

Los procedimientos aprobados y publicados a junio 30 de 2019, 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

Se cuenta con la política de Administración de Riesgos de la entidad, actualizada, publicada y socializada.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

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.

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, a los cuales se les hace seguimiento cuatrimestral.

La metodología y el procedimiento del riesgo se han venido revisando y ajustando 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.

La entidad debe hacer énfasis en análisis y diseño de controles, principalmente en los de carácter tecnológico.

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

Página 10 de 14



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

2.2.1 Auditoría Interna

El Plan Anual de Auditoría fue aprobado en la primera sesión de 2019 del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, CICCI.

Como resultados de la ejecución del PAA 2019, a 30 de junio se elaboraron 7 informes de Ley, se efectuaron 6 auditorías, se realizó 1 auditoría especial, efectuando las recomendaciones pertinentes. Igualmente se realizaron 6 capacitaciones en temas de Control Interno y 4 mesas de trabajo en diferentes temas, como acciones preventivas de la OCI, para un avance del 45%.

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 diferentes auditorías, la entidad tiene 4 planes de mejoramiento vigentes con la Contraloría de Bogotá y 4 planes de mejoramiento resultado de las auditorías realizadas por Control Interno.

Resumen de las auditorías efectuadas por la Contraloría de Bogotá de desempeño y regular, para las vigencias 2016 - 2018, muestra a la entidad con 67 hallazgos y el fenecimiento de sus respectivas cuentas fiscales 2016-2017.

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.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

RESUMEN PLANES DE MEJORAMIENTO CONTRALORIA DE BOGOTÁ					
AUDITORIA	CODIGO AUTORIA	PERIODO AUDITADO	FECHA DE INFORME	N° HALLAZGOS	OBSERVACIONES
Auditoria de Desempeño	209	2016	7/07/2017	5	P.M. Cumplido
Auditoria de Desempeño	217	2016	13/09/2017	0	
Auditoria de Desempeño	218	2016	10/11/2017	5	P.M. Cumplido
Auditoria de Desempeño	43	2016	31/01/2018	3	P.M. Cumplido
Auditoria de Desempeño	34	2017	3/05/2018	6	P.M. Cumplido
Auditoria de Desempeño	35	2017	28/07/2018	0	
Auditoria de Regularidad	36	2017	10/10/2018	20	P.M. en Proceso. Hubo fenecimiento de la Cuenta Fiscal de la vigencia 2016 y 2017
Auditoria de Desempeño	37	2017	26/12/2018	21	P.M. En Proceso
Auditoria de Desempeño	5	2018	26/03/2019	4	P.M. En Proceso
Auditoria de Desempeño	6	2018	21/06/2019	3	P.M. En proceso
TOTAL HALLAZGOS				67	

Fuente: O.C.I.

3. Eje Transversal: Información y Comunicación

La Secretaria Jurídica Distrital a la fecha cuenta se encuentra en la implementación de las TRD. A 30 de junio se cuenta con un avance de implementación del 79,5%.

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, la entidad realizó un Diálogo Ciudadano el 15 de marzo de 2019, con la participación de 108 asistentes, entre usuarios y partes interesadas y se rindió el informe respectivo, además de tener en cuenta las observaciones que se hacen a la gestión de la entidad.



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.

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.

La entidad estableció la "Carta de Trato Digno", donde señala los Derechos y Deberes de los usuarios e informa de los diferentes canales de atención establecidos por la entidad.

Ahora, observando el informe de Auditoría de Desempeño N° 5 de la Contraloría de Bogotá, del mes de marzo 2019, señaló hallazgo administrativo por fallas en el proceso de Gestión Documental.

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.

El Departamento Administrativo de la Función Pública, publicó los resultados del Furag II. 2018, en mayo de 2019, resultando la entidad con un puntaje de Índice de Desempeño Institucional de 63,6. A estos resultados se le deben establecer sus respectivos planes de mejoramiento, en línea directa con la implementación del MIPG.

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor, expidió el 28 de febrero de este año la resolución 111, "por la cual se delegan algunas atribuciones para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión Nacional, adoptado mediante el Decreto Distrital 591 de 2018.", en la Dirección de Desarrollo Institucional.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

Se está pendiente que se expida el “*Plan de Acción para la Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en el Distrito Capital*”, por parte de Secretaría General, para ajustar de acuerdo a las directrices la implementación del MIPG., en la entidad.

La entidad en el transcurso de la vigencia ha venido ejecutando programas de trabajo principalmente de sensibilización en el tema MIPG. Igualmente, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la SJD., se encuentra en operación desde el año pasado.

5. CONCLUSIONES

Como resultado del seguimiento al Sistema de control Interno de la entidad, se evidencia que a 30 de junio de 2019, tiene implementado 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 implementar las tablas de retención y Código de Integridad para la SJD.

Los temas de la estructura organizacional y planta de personal implementadas señalados en este informe, 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 –MIPG–, para fortalecer el Modelo Estándar de Control Interno.


Dik Martínez Velásquez
Jefe Oficina de Control Interno

Página 14 de 14

Carrera 8 No. 10 - 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**