

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	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 1 de 8

INFORME DE SEGUIMIENTO

EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN POR DEPENDENCIAS 2019

OFICINA DE CONTROL INTERNO

JEFE DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO

Norha Carrasco Rincón

EQUIPO AUDITOR

Claudia Cuesta Hernández – Profesional especializada OCI

Diana Carolina Henao Rosas – Técnica OCI

Claudia Patricia Morales Morales – Contratista OCI

Yazmín Alexandra Beltrán Rodríguez – Contratista OCI

PERIODO EVALUADO

Enero a diciembre de 2019

FECHA DEL INFORME

Marzo de 2020

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	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 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	4
5. CONCLUSIONES	6
5.1. FORTALEZAS	6
5.2. DEBILIDADES	7
5.2.1. Oportunidades de Mejora	7
5.2.2. Hallazgos	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 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 2019.

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 2019, 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.
- Teniendo en cuenta que desde la Oficina Asesora de Planeación se pusieron en funcionamiento los módulos “Planeación” e “Indicadores” del aplicativo LUCHA, se realizó la revisión de la información allí consignada por cada uno de los procesos y/o dependencias, con el propósito de evidenciar el cumplimiento de las actividades e indicadores programados para la vigencia 2019. Lo anterior fue complementado en caso de requerirse con solicitudes o visitas a las dependencias.
- 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, para complementar la información requerida, incluyendo el Plan Estratégico Institucional, las acciones de mejora y la gestión de riesgos.

 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

- Se elaboraron los informes de evaluación de la gestión por cada dependencia, en los cuales se incluyó el análisis de los resultados por indicador planteado, la evaluación general, y las recomendaciones de mejoramiento específicas. Los informes fueron remitidos a las dependencias correspondientes como se detalla en la tabla 1 del presente informe.

4.2. RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO

Una vez verificados los soportes incluidos en los módulos “Planeación” e “Indicadores” del aplicativo LUCHA, se complementó el análisis con la información recopilada en los diferentes seguimientos y auditorías realizadas por esta Oficina durante la vigencia 2019, así como con lo verificado en la página web de la entidad y en otros módulos del aplicativo LUCHA, para proceder a determinar el grado de cumplimiento de los Planes Operativos Anuales (POAs) a cargo de cada dependencia, evaluación que fue remitida a la dependencia correspondiente (ver tabla 1).

Adicional a lo anterior, en el análisis conjunto de los POAs se evidenció que se cuenta con una mayoría de indicadores de eficacia, en los que se establece un número de actividades a desarrollar y se realiza seguimiento a la ejecución del número programado, por lo que se considera pertinente que las dependencias realicen un análisis sobre lo que se quiere medir y las decisiones que se espera tomar frente a esa medición, es decir, la utilidad de los indicadores planteados como insumo para la toma de decisiones de la Alta Dirección.

En este sentido, casi la totalidad de actividades en los POAs tiene asociado un indicador que da cuenta del desarrollo de la actividad programada, por lo que se cumple generalmente con el 100% de lo programado (ver tabla 1); sin embargo, no se presentan indicadores asociados al resultado esperado de la gestión realizada, por lo que se recomienda realizar una revisión general de los indicadores planteados, concentrando la atención en el resultado esperado de la meta, que corresponde a una de las columnas del formato para la formulación y seguimiento del POA, con la recomendación de no generar un indicador por cada actividad.

Dependencia	Proceso	% avance en POA	Radicado
Despacho - Comunicaciones	Comunicación estratégica	100,00%	3-2020-000758
Oficina Asesora de Planeación	Direccionamiento estratégico	97,00%	3-2020-000611
	Gestión tecnológica	100,00%	
Oficina Asesora Jurídica	Gestión jurídica	100,00%	3-2020-000456
Subsecretaría de Políticas de Igualdad	Participación ciudadana y corresponsabilidad	100,00%	3-2020-000603
Dirección de Derechos y Diseño de Política	Transversalización de la política pública	97,4%	3-2020-000454
Dirección de Gestión del Conocimiento	Gestión del conocimiento	100,00%	3-2020-000538
Dirección de Enfoque Diferencial	Participación ciudadana y corresponsabilidad *	106,92%	3-2020-000597



 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

Dependencia	Proceso	% avance en POA	Radicado
Subsecretaría de Fortalecimiento de Capacidades y Oportunidades	Atención socio-jurídica a mujeres del Distrito	100%	3-2020-000558
Dirección de Territorialización de Derechos y Participación	Territorialización de la política pública	169,20%	3-2020-00489
Dirección de Eliminación de Violencias contra las Mujeres y Acceso a la Justicia	Prevención y atención integral a mujeres víctimas de violencias	83,21%	3-2020-000598
Subsecretaría de Gestión Corporativa	Atención a la ciudadanía	102,77%	3-2020-000520
	Control interno disciplinario	100,00%	
Dirección de Gestión Administrativa y Financiera	Gestión administrativa	100,00%	3-2020-000537
	Gestión financiera	100,00%	
Dirección de Talento Humano	Gestión del talento humano	100,41%	3-2020-000519
Dirección de Contratación	Gestión contractual	100,00%	3-2020-000485

Adicionalmente, se evidenciaron diferentes criterios de formulación de los POAs, es decir, algunos procesos incluyen la totalidad de actividades desarrolladas, otros incluyen la misma información que se encuentra en el Plan de Acción del proyecto de inversión, otros diferencian lo que está relacionado con gestión (POA) y lo relacionado con las metas del Plan Distrital de Desarrollo (Plan de Acción), y otros sólo incluyen las actividades que no se encuentran inmersas en otros planes. Lo anterior genera que se presenten diversos niveles de desagregación de las actividades, incluyendo tanto descripciones generales como detalles de la gestión del proceso en un mismo nivel, haciendo muy diversa la información y evidencias que los procesos consignan en los seguimientos realizados, incorporando las mismas evidencias en varias actividades, incluyendo información en actividades no relacionadas con la información suministrada o que dan cuenta de cada adelanto en la gestión pero no del indicador planteado, entre otros aspectos.

Casos particulares de esta situación se presentan en la Dirección de Territorialización de Derechos y Participación (avance POA del 169,20%), debido a que las metas “4 procesos de articulación para el fortalecimiento de las capacidades de las mujeres” y “Acciones para implementar el Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género” fueron subdimensionadas (se logró el 325% y 240%, respectivamente), y en la Dirección de Eliminación de Violencias contra las Mujeres y Acceso a la Justicia (avance POA del 83,21%), debido a que las metas “Documento de sistematización trimestral de acciones de mejora” y “Socializaciones de acciones de mejora con los sectores y entidades competentes” fueron sobredimensionadas (se ejecutó el 50% y 25%, respectivamente).

Por tal motivo, se recomienda fortalecer el rol de la Oficina Asesora de Planeación como líder del proceso “Direccionamiento estratégico”, así como de la Alta Dirección, estableciendo los lineamientos para unificar los criterios para la formulación de los POAs de los procesos, así como su interacción con otras herramientas de planeación, teniendo en cuenta la articulación de planes planteada en el Decreto Nacional 612 de 2018.

	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

Este ejercicio puede articularse con la puesta en funcionamiento de los módulos de “Planeación” e “Indicadores” del aplicativo LUCHA, con el propósito de que esta herramienta cumpla con su propósito principal, es decir, permita el seguimiento del Plan Estratégico de la entidad de forma sistemática y organizada, disminuyendo los tiempos de consolidación de información, así como facilitando el seguimiento que se debe realizar desde la segunda línea de defensa (Oficina Asesora de Planeación) al cumplimiento de los objetivos institucionales, a través de las evidencias aportadas por cada proceso y/o dependencia. Es de recordar que los sistemas información generan información útil en la medida de la calidad de los datos registrados por quienes tienen esta responsabilidad.

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 estrategias y actividades 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.
2. 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.
3. 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.
4. El avance en la formulación 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, así como el avance en la intervención de la documentación generada en vigencias anteriores al 2018.
5. 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.
6. 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.
7. 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.

 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 7 de 8

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).

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.	Para la formulación de indicadores, se recomienda considerar los criterios de utilización, medición y comprensión de manera institucional, analizando la utilidad de la información que se genere de su aplicación, es decir, teniendo en cuenta lo que se quiere medir y las decisiones que se pueden tomar respecto al resultado de dicha medición, además de determinar las características de los soportes que se van a utilizar como evidencia para validar su cumplimiento.	4.2	Proceso "Direccionamiento estratégico" Todos los procesos
2.	Se recomienda establecer criterios estandarizados para la elaboración de los POA de la entidad, toda vez que se conjugan aspectos operativos con aspectos de cumplimiento, en diferentes niveles de desagregación y con	4.2	Proceso "Direccionamiento estratégico"

 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 8 de 8

CUADRO DESCRIPTIVO OPORTUNIDADES DE MEJORA			
No.	DESCRIPCIÓN SITUACIÓN	Numeral del Informe	RESPONSABLE
	diferentes alcances en términos de las actividades a incluir en esta herramienta.		
3.	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 actividades que permitan visibilizar la totalidad gestión realizada por el proceso.	4.2	Proceso “Direccionamiento estratégico” Todos los procesos
4.	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 os objetivos del proceso y las metas planteadas.	4.2.	Proceso “Direccionamiento estratégico” Todos los procesos
5.	Se recomienda revisar los módulos de “Planeación” e “Indicadores” del aplicativo LUCHA, de tal forma que se de utilidad a esta herramienta, y aporte al mejoramiento del desempeño institucional en términos de consolidación y oportunidad de la información relacionada con el cumplimiento del Plan Estratégico Institucional, tendiente a la toma de decisiones por parte de la Alta Dirección.	4.2.	Proceso “Direccionamiento estratégico”

5.2.2. Hallazgos

No se evidenciaron hallazgos en el presente seguimiento.

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


NORHA CARRASCO RINCÓN
 Jefa de Control Interno