



**SECRETARIA DISTRITAL DE HACIENDA
INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011
OFICINA DE CONTROL INTERNO
PERIODO 08 DE NOVIEMBRE DE 2017 A 11 DE MARZO DE 2018**

La Oficina de Control Interno – OCI - de la Secretaría Distrital de Hacienda –SDH-, elabora el informe pormenorizado cuatrimestral, en cumplimiento del artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, y en virtud de lo establecido en el Decreto 648 de 2017, Artículo 2.2.21.4.7, Parágrafo Primero “*Los informes de auditoría, seguimientos y evaluaciones [emitidos por la Oficina de Control Interno] tendrán como destinatario principal al representante legal de la Entidad y al Comité Institucional de Coordinación de Control Interno (...)*”, se realiza la publicación en la página web de la entidad en el link <http://www.shd.gov.co/shd/Estado-Pormenorizado-del-Estado-de-Control-Interno>.

De acuerdo a lo manifestado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP en lo referente al presente informe, el cual se venía estructurando con base en los elementos del Modelo Estándar de Control Interno – MECI y que éste ha sido modificado en la dimensión 7. De Control Interno, dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG; se consideraron los siguientes aspectos para el análisis y posterior publicación en la página de web de la entidad:

- a) Revisión del cumplimiento de las acciones para la definición y/o actualización de la institucionalidad, tanto del Sistema de Gestión como del Sistema de Control Interno, vitales para iniciar el proceso de implementación del MIPG, en el cual se verificó el estado de la actualización del Comité Institucional de Gestión y Desempeño y el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.
- b) Verificación del avance de los autodiagnósticos de las 7 dimensiones del MIPG (Talento Humano, Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión con Valores para Resultados, Evaluación de Resultados, Información y Comunicación, Gestión del Conocimiento y la Innovación y de Control Interno).

Acciones para la implementación del MIPG:

La Oficina Asesora de Planeación estableció la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG en tres fases, así:

1. La primera fase está relacionada con la capacitación orientada al conocimiento del MIPG, y para ello los funcionarios han asistido y participado en las reuniones programadas y solicitadas al Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
2. La segunda es la integración que se ha realizado con los diferentes Sistemas de Gestión que tiene la entidad, en particular con el Sistema de Gestión de la Calidad con la transición de la versión de la ISO 9001:2008 a la versión ISO 9001:2015 y la articulación con el Sistema de Control Interno.



3. Una tercera parte, siguiendo los lineamientos que ha venido estableciendo el DAFP, con el inicio del estudio sobre el establecimiento del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

De igual forma, se dio inicio al diligenciamiento de los autodiagnósticos de las 7 dimensiones del MIPG en la entidad para lo cual se establecieron mesas de trabajo con las diferentes dependencias, así como con el análisis de la caracterización de usuarios de la entidad, por lo que se ha establecido el seguimiento a las diferentes metodologías, entre las cuales están las del DAFP y MINTIC.

En lo relacionado con la Planeación Estratégica de la entidad, se articularon las dimensiones de MIPG a los planes de acción.

Con respecto al cambio de denominación del Comité de Coordinación de Control Interno por Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y actualización de las funciones, la Oficina de Control Interno ha realizado las siguientes actividades:

1. Socialización con los miembros del Comité de Coordinación de Control Interno, de lo establecido en el Decreto 648 del 19 de abril de 2017 *“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública”*, artículo 2.2.21.1.5 Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y 2.2.21.1.6 Funciones del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, con el fin de realizar la actualización de la normativa a nivel interno.

Dentro de la presentación, se resaltó, que el Comité debe estar integrado por:

1. El Representante Legal quien lo presidirá.
2. El Jefe de Planeación o quien haga sus veces.
3. Los representantes del Nivel Directivo que designe el Representante Legal.
4. El Representante de la Alta Dirección para la implementación del Modelo Estándar de Control Interno.
5. El Jefe de Control Interno o quien haga sus veces, participará con voz pero sin voto en el mismo y ejercerá la secretaría técnica.

Asimismo se informó que las funciones del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno son:

1. Evaluar el estado del Sistema de Control Interno, aprobar las modificaciones, actualizaciones y acciones de fortalecimiento del sistema, los informes presentados por el jefe de control interno, organismos de control y las recomendaciones del equipo MECI.
2. Aprobar el Plan Anual de Auditoría.
3. Aprobar el Estatuto de Auditoría Interna y el Código de Ética del auditor, así como verificar su cumplimiento.
4. Revisar la información contenida en los estados financieros de la entidad y hacer las recomendaciones a que haya lugar.
5. Servir de instancia para resolver las diferencias que surjan en desarrollo del ejercicio de auditoría interna.
6. Conocer y resolver los conflictos de interés que afecten la independencia de la auditoría.
7. Someter a aprobación del representante legal la política de administración del riesgo y hacer seguimiento, en especial a la prevención y detección de fraude y mala conducta.
8. Las demás asignadas por el Representante Legal de la entidad.



2. Socialización a los miembros del Comité Directivo, del resultado de la autoevaluación al Sistema de Control Interno realizada por los Directores, Subdirectores y Jefes de Oficina de la Secretaría Distrital de Hacienda por el período comprendido entre enero a octubre de 2017, donde se resalta que la calificación del Sistema de acuerdo a los resultados de la encuesta, corresponde al 71%, como se muestra en detalle a continuación:

EVALUACIÓN AL SISTEMA DE CONTROL INTERNO							
PRODUCTOS FINALES	%	ELEMENTOS		COMPONENTE		MODULO	
Documento con los principios y valores de la entidad	52%	ACUERDOS, COMPROMISOS O PROTOCOLOS ÉTICOS	56%	TALENTO HUMANO	62%	CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	73%
Estrategias de socialización permanente de los principios y valores de la entidad	59%						
Manual de funciones y competencias laborales	74%						
Plan Institucional de Formación y Capacitación (Anual)	48%	DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	69%				
Programa de Inducción y Reinducción	69%						
Programa de Bienestar e incentivos	78%						
Evaluación del Desempeño	72%						
Planeación	87%	PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS	78%				
La misión y visión institucionales adoptados y divulgados	86%						
Objetivos institucionales	75%						
Planes, programas y proyectos	65%						
Mapa de Procesos	79%	MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS	83%	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	78%		
Divulgación de los procedimientos	91%						
Proceso de seguimiento y evaluación, incluye satisfacción del cliente	78%						
Definición de indicadores de eficiencia y efectividad para medir y evaluar el avance de los planes y proyectos	80%	INDICADORES DE GESTIÓN	80%				
Seguimiento de los indicadores.	79%						
Establecimiento y divulgación de las políticas de operación.	73%	POLÍTICAS DE OPERACIÓN	73%				
Manual de operaciones adoptado y divulgado.	71%						
Definición por parte de la alta Dirección de políticas para el manejo de los riesgos.	72%	POLÍTICA DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS	74%	ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS	78%		
Divulgación del mapa de riesgo institucional y sus políticas.	75%						
Identificación de los factores internos y externos del riesgo.	75%	IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS	81%				
Riesgos identificados por procesos que puedan afectar el cumplimiento de los objetivos de la entidad.	87%						
Evaluación de controles existentes.	86%	ANÁLISIS Y	78%				



Valoración del riesgo.	78%	VALORACIÓN DEL RIESGO				
Mapa de riesgos Institucional	68%					
Actividades de sensibilización a los servidores sobre la cultura de la autoevaluación.	68%	AUTOEVALUACIÓN DEL CONTROL Y GESTIÓN	69%	AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL	69%	
Herramientas de autoevaluación.	69%					
Herramientas de evaluación definidas para la elaboración del plan de mejoramiento.	71%	PLAN DE MEJORAMIENTO	67%	PLAN DE MEJORAMIENTO	67%	CONTROL DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
Seguimiento al cumplimiento de las acciones definidas en el plan de mejoramiento.	62%					
Identificación de las fuentes de información externa	86%					
Fuentes internas de información (manuales, informes, actas, actos adm.) sistematizada y de fácil acceso.	84%	INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA	79%			
Rendición anual de cuentas con la intervención de los distintos grupos de interés, veedurías y ciudadanía.	61%					
Tablas de retención documental de acuerdo a la normatividad.	81%					
Política de comunicaciones.	79%					
Manejo organizado o sistematizado de la correspondencia.	74%					
Manejo organizado o sistematizado de los recursos físicos, humanos, financieros y tecnológicos.	53%	SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	66%			
Medios de acceso a la información con que cuenta la entidad	70%					
FUNCIONAMIENTO Y MEJORA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD Y CONTROL INTERNO					71%	

Para resaltar de dicha socialización, la Oficina de Control Interno expuso las razones por la cual los directivos dieron la calificación del producto “Plan Institucional de Formación y Capacitación”, para lo cual se concluyó que el Plan Institucional de Capacitación debe ser tenido en cuenta en el nivel estratégico más alto de la entidad, así como definir contenidos transversales, elevar la calidad de los capacitadores y evaluar el impacto de estas capacitaciones en el mejoramiento institucional.

Recomendaciones:

- Le Corresponde a la Oficina Asesora de Planeación liderar y coordinar la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de forma más articulada con las Oficinas de Análisis y Control de Riesgo, la Subdirección de Talento Humano y la Oficina de Control Interno.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE HACIENDA

- Se debe dar cumplimiento a la definición y/o actualización de la institucionalidad, tanto del Sistema de Gestión como del Sistema de Control Interno, vitales para iniciar el proceso de implementación del MIPG, enmarcado en la actualización del Comité Institucional de Gestión y Desempeño y el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.
- Socializar los resultados de los autodiagnósticos de las 7 dimensiones del MIPG (Talento Humano, Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión con Valores para Resultados, Evaluación de Resultados, Información y Comunicación, Gestión del Conocimiento y la Innovación y de Control Interno), con el fin de establecer las estrategias que propendan por la correcta implementación del MIPG.



Allan Matrice Alfisz Lopez
Jefe Oficina de Control Interno
Secretaría Distrital de Hacienda