

MEMORANDO

150

Bogotá D.C., 13 de diciembre de 2023

PARA: Dr. JOSÉ DAVID RIVEROS NÁMEN

Secretario Distrital de Gobierno

DE: JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO**ASUNTO:** Socialización resultados informe final Auditoría al avance en la implementación del Modelo de Planeación y Gestión - MIPG.

Respetado Secretario,

En cumplimiento de las funciones establecidas en la Ley 87 de 1993, del Plan Anual de Auditoría vigencia 2023 y del Decreto 648 de 2017, específicamente del Rol de evaluación y seguimiento, atentamente me permito remitir el informe de auditoría al avance en la implementación del Modelo de Planeación y Gestión - MIPG, correspondiente a las vigencias 2022 y 2023, con el fin de que sea socializado con su equipo de trabajo analizando su contenido y se tomen las respectivas acciones de mejora que a su consideración apliquen para el proceso evaluado.

Esta evaluación se da a conocer al señor Secretario en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 338 de 2019 *"Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Control Interno y se crea la Red Anticorrupción ARTÍCULO 1 PARÁGRAFO 1. Los informes de auditoría, seguimientos y evaluaciones tendrán como destinatario principal el representante legal de la entidad y el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y/o Comité de Auditoría y/o Junta Directiva, y deberán ser remitidos al nominador cuando este lo requiera"*.

De otra parte, me permito informar que el informe en mención se comunicó a la Dirección Administrativa con radicado interno No. 20231500424663, Subsecretario para la Gobernabilidad y Garantía de Derechos con radicado interno No. 20231500424673, Dirección de Gestión del Talento Humano, con radicado interno No. 20231500424703, Dirección de Tecnologías e Información con radicado interno No. 20231500424713, Dirección Financiera con radicado interno No. 20231500424723, Dirección Jurídica con radicado interno No. 20231500424733, Oficina Asesora de Comunicaciones con radicado interno No. 20231500424943, Oficina Asesora de Planeación con radicado interno No. 20231500424973, Subsecretaría de Gestión Local con el radicado interno No. 20231500424983 y Subsecretaría de Gestión Institucional con el radicado interno No. 20231500425013 y se encuentra publicado en la página web <https://www.gobiernobogota.gov.co/transparencia/control/reportes-control-interno-sgd>

Finalmente, agradecemos la disposición y colaboración de sus equipos de trabajo durante el proceso de evaluación, reiterando nuestro compromiso de asesoría y acompañamiento a todos los procesos de la Entidad.

Cordialmente,

(ORIGINAL FIRMADO)

LADY JOHANNA MEDINA MURILLO

Jefe Oficina de Control Interno

Anexo: Informe de Auditoría a MIPG.

Elaboró: Rosa María Buitrago Barón-Contratista OCI

Aprobó/Revisó: Johana Murillo-Jefe OCI

MEMORANDO

Código 150

Bogotá D.C., 13 de diciembre de 2023

PARA: **Dra. MARTHA LILIANA SOTO IGUARÁN**
Subsecretaria Gestión Institucional

DE: **JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO**

ASUNTO: Socialización resultados informe final Auditoria al avance en la implementación del Modelo de Planeación y Gestión - MIPG.

En desarrollo del Plan anual de Auditoria para la vigencia 2023 y dando cumplimiento a los roles de enfoque hacia la prevención y de evaluación y seguimiento establecidos en el Artículo 17 del Decreto 648 de 2017, se programó y realizó auditoría al avance en la implementación del Modelo de Planeación y Gestión - MIPG, correspondiente a las vigencias 2022 y 2023. En este sentido, se remiten los resultados del seguimiento, en informe anexo.

Agradecemos la disposición y oportuna atención del seguimiento, implementando acciones orientadas a atender las recomendaciones presentadas.

Cordial saludo,

8ORIGINAL FIRMADO)
LADY JOHANNA MEDINA MURILLO
Jefe Oficina de Control Interno

Anexo: Informe de Auditoría MIPG.

Elaboró: Rosa María Buitrago Barón-Contratista OCI

Aprobó/Revisó: Johana Murillo-Jefe OCI

MEMORANDO

Código 150

Bogotá D.C., 13 de diciembre de 2023

PARA: **Dra. LUISA FERNANDA RAMÍREZ FÉRIZ**
Director Administrativo

DE: **JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO**

ASUNTO: Socialización resultados informe final Auditoria al avance en la implementación del Modelo de Planeación y Gestión - MIPG.

En desarrollo del Plan anual de Auditoria para la vigencia 2023 y dando cumplimiento a los roles de enfoque hacia la prevención y de evaluación y seguimiento establecidos en el Artículo 17 del Decreto 648 de 2017, se programó y realizó auditoría al avance en la implementación del Modelo de Planeación y Gestión - MIPG, correspondiente a las vigencias 2022 y 2023. En este sentido, se remiten los resultados del seguimiento, en informe anexo.

Agradecemos la disposición y oportuna atención del seguimiento, implementando acciones orientadas a atender las recomendaciones presentadas.

Cordial saludo,

(ORIGINAL FIRMADO)

LADY JOHANNA MEDINA MURILLO

Jefe Oficina de Control Interno

Anexo: Informe de Auditoría MIPG.

Elaboró: Rosa María Buitrago Barón-Contratista OCI

Aprobó/Revisó: Johana Murillo-Jefe OCI

MEMORANDO

Código 150

Bogotá D.C., 13 de noviembre de 2023

PARA: Dr. HENRY DAVID ORTIZ SAAVEDRA

Director Gestión del Talento Humano

DE: JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO**ASUNTO:** Socialización resultados informe final Auditoría al avance en la implementación del Modelo de Planeación y Gestión - MIPG.

En desarrollo del Plan anual de Auditoría para la vigencia 2023 y dando cumplimiento a los roles de enfoque hacia la prevención y de evaluación y seguimiento establecidos en el Artículo 17 del Decreto 648 de 2017, se programó y realizó auditoría al avance en la implementación del Modelo de Planeación y Gestión - MIPG, correspondiente a las vigencias 2022 y 2023. En este sentido, se remiten los resultados del seguimiento, en informe anexo.

Agradecemos la disposición y oportuna atención del seguimiento, implementando acciones orientadas a atender las recomendaciones presentadas.

Cordial saludo,

(ORIGINAL FIRMADO)

LADY JOHANNA MEDINA MURILLO

Jefe Oficina de Control Interno

Anexo: Informe de Auditoría MIPG.

Elaboró: Rosa María Buitrago Barón-Contratista OCI

Aprobó/Revisó: Johana Murillo-Jefe OCI

MEMORANDO

Código 150

Bogotá D.C., 13 de diciembre de 2023

PARA: **Dra. CARMEN DE JESÚS ALDANA GAVIRIA**
Director Financiero

DE: **JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO**

ASUNTO: Socialización resultados informe final Auditoria al avance en la implementación del Modelo de Planeación y Gestión - MIPG.

En desarrollo del Plan anual de Auditoria para la vigencia 2023 y dando cumplimiento a los roles de enfoque hacia la prevención y de evaluación y seguimiento establecidos en el Artículo 17 del Decreto 648 de 2017, se programó y realizó auditoría al avance en la implementación del Modelo de Planeación y Gestión - MIPG, correspondiente a las vigencias 2022 y 2023. En este sentido, se remiten los resultados del seguimiento, en informe anexo.

Agradecemos la disposición y oportuna atención del seguimiento, implementando acciones orientadas a atender las recomendaciones presentadas.

Cordial saludo,

(ORIGINAL FIRMADO)

LADY JOHANNA MEDINA MURILLO

Jefe Oficina de Control Interno

Anexo: Informe de Auditoría MIPG.

Elaboró: Rosa María Buitrago Barón-Contratista OCI

Aprobó/Revisó: Johana Murillo-Jefe OCI

MEMORANDO

Código 150

Bogotá D.C., 13 de diciembre de 2023

PARA: **Dra. KARINA PAOLA GÓMEZ BERNAL**
Director Jurídico

DE: **JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO**

ASUNTO: Socialización resultados informe final Auditoria al avance en la implementación del Modelo de Planeación y Gestión - MIPG.

En desarrollo del Plan anual de Auditoria para la vigencia 2023 y dando cumplimiento a los roles de enfoque hacia la prevención y de evaluación y seguimiento establecidos en el Artículo 17 del Decreto 648 de 2017, se programó y realizó auditoría al avance en la implementación del Modelo de Planeación y Gestión - MIPG, correspondiente a las vigencias 2022 y 2023. En este sentido, se remiten los resultados del seguimiento, en informe anexo.

Agradecemos la disposición y oportuna atención del seguimiento, implementando acciones orientadas a atender las recomendaciones presentadas.

Cordial saludo,

(ORIGINAL FIRMADO)

LADY JOHANNA MEDINA MURILLO

Jefe Oficina de Control Interno

Anexo: Informe de Auditoría MIPG.

Elaboró: Rosa María Buitrago Barón-Contratista OCI

Aprobó/Revisó: Johana Murillo-Jefe OCI

MEMORANDO

Código 150

Bogotá D.C., 13 de diciembre de 2023

PARA: **Dra. OLGA MILENA ARIAS AGUIRRE**
Director de Tecnologías e Información (E)

DE: **JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO**

ASUNTO: Socialización resultados informe final Auditoria al avance en la implementación del Modelo de Planeación y Gestión - MIPG.

En desarrollo del Plan anual de Auditoria para la vigencia 2023 y dando cumplimiento a los roles de enfoque hacia la prevención y de evaluación y seguimiento establecidos en el Artículo 17 del Decreto 648 de 2017, se programó y realizó auditoría al avance en la implementación del Modelo de Planeación y Gestión - MIPG, correspondiente a las vigencias 2022 y 2023. En este sentido, se remiten los resultados del seguimiento, en informe anexo.

Agradecemos la disposición y oportuna atención del seguimiento, implementando acciones orientadas a atender las recomendaciones presentadas.

Cordial saludo,

(ORIGINAL FIRMADO)

LADY JOHANNA MEDINA MURILLO

Jefe Oficina de Control Interno

Anexo: Informe de Auditoría MIPG.

Elaboró: Rosa María Buitrago Barón-Contratista OCI

Aprobó/Revisó: Johana Murillo-Jefe OCI

MEMORANDO

Código 150

Bogotá D.C., 13 de diciembre de 2023

PARA: Dra. KATHERINE SANTOS PARRA

Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones

DE: JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO**ASUNTO:** Socialización resultados informe final Auditoria al avance en la implementación del Modelo de Planeación y Gestión - MIPG.

En desarrollo del Plan anual de Auditoria para la vigencia 2023 y dando cumplimiento a los roles de enfoque hacia la prevención y de evaluación y seguimiento establecidos en el Artículo 17 del Decreto 648 de 2017, se programó y realizó auditoría al avance en la implementación del Modelo de Planeación y Gestión - MIPG, correspondiente a las vigencias 2022 y 2023. En este sentido, se remiten los resultados del seguimiento, en informe anexo.

Agradecemos la disposición y oportuna atención del seguimiento, implementando acciones orientadas a atender las recomendaciones presentadas.

Cordial saludo,

(ORIGINAL FIRMADO)

LADY JOHANNA MEDINA MURILLO

Jefe Oficina de Control Interno

Anexo: Informe de Auditoría MIPG.

Elaboró: Rosa María Buitrago Barón-Contratista OCI

Aprobó/Revisó: Johana Murillo-Jefe OCI

MEMORANDO

Código 150

Bogotá D.C., 13 de diciembre de 2023

PARA: **Dr. GABRIEL FELIPE ANGARITA SERRANO**
Jefe Oficina Asesora de Planeación

DE: **JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO**

ASUNTO: Socialización resultados informe final Auditoria al avance en la implementación del Modelo de Planeación y Gestión - MIPG.

En desarrollo del Plan anual de Auditoria para la vigencia 2023 y dando cumplimiento a los roles de enfoque hacia la prevención y de evaluación y seguimiento establecidos en el Artículo 17 del Decreto 648 de 2017, se programó y realizó auditoría al avance en la implementación del Modelo de Planeación y Gestión - MIPG, correspondiente a las vigencias 2022 y 2023. En este sentido, se remiten los resultados del seguimiento, en informe anexo.

Agradecemos la disposición y oportuna atención del seguimiento, implementando acciones orientadas a atender las recomendaciones presentadas.

Cordial saludo,

(ORIGINAL FIRMADO)

LADY JOHANNA MEDINA MURILLO

Jefe Oficina de Control Interno

Anexo: Informe de Auditoría MIPG.

Elaboró: Rosa María Buitrago Barón-Contratista OCI

Aprobó/Revisó: Johana Murillo-Jefe OCI

MEMORANDO

Código 150

Bogotá D.C., 13 de diciembre de 2023

PARA: **Dr. DANIEL RENE CAMACHO SÁNCHEZ**
Subsecretario para la Gobernabilidad y Garantía de Derechos

DE: **JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO**

ASUNTO: Socialización resultados informe final Auditoria al avance en la implementación del Modelo de Planeación y Gestión - MIPG.

En desarrollo del Plan anual de Auditoria para la vigencia 2023 y dando cumplimiento a los roles de enfoque hacia la prevención y de evaluación y seguimiento establecidos en el Artículo 17 del Decreto 648 de 2017, se programó y realizó auditoría al avance en la implementación del Modelo de Planeación y Gestión - MIPG, correspondiente a las vigencias 2022 y 2023. En este sentido, se remiten los resultados del seguimiento, en informe anexo.

Agradecemos la disposición y oportuna atención del seguimiento, implementando acciones orientadas a atender las recomendaciones presentadas.

Cordial saludo,

(ORIGINAL FIRMADO)

LADY JOHANNA MEDINA MURILLO

Jefe Oficina de Control Interno

Anexo: Informe de Auditoría MIPG.

Elaboró: Rosa María Buitrago Barón-Contratista OCI

Aprobó/Revisó: Johana Murillo-Jefe OCI

MEMORANDO

Código 150

Bogotá D.C., 13 de diciembre de 2023

PARA: **Dr. ALFY SMILE ROSAS SÁNCHEZ**
Subsecretario de Gestión Local

DE: **JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO**

ASUNTO: Socialización resultados informe final Auditoria al avance en la implementación del Modelo de Planeación y Gestión - MIPG.

En desarrollo del Plan anual de Auditoria para la vigencia 2023 y dando cumplimiento a los roles de enfoque hacia la prevención y de evaluación y seguimiento establecidos en el Artículo 17 del Decreto 648 de 2017, se programó y realizó auditoría al avance en la implementación del Modelo de Planeación y Gestión - MIPG, correspondiente a las vigencias 2022 y 2023. En este sentido, se remiten los resultados del seguimiento, en informe anexo.

Agradecemos la disposición y oportuna atención del seguimiento, implementando acciones orientadas a atender las recomendaciones presentadas.

Cordial saludo,

(ORIGINAL FIRMADO)

LADY JOHANNA MEDINA MURILLO

Jefe Oficina de Control Interno

Anexo: Informe de Auditoría MIPG.

Elaboró: Rosa María Buitrago Barón-Contratista OCI

Aprobó/Revisó: Johana Murillo-Jefe OCI

1. DESTINATARIOS

Dr. José David Riveros Námén -Secretario Distrital de Gobierno
Dra. Martha Liliana Soto Iguarán - Subsecretaria de Gestión Institucional
Dra. Luisa Fernanda Ramírez Feriz – Directora Administrativa.
Dr. Henry David Ortiz Saavedra – Director Gestión del Talento Humano
Dra. Carmen de Jesús Aldana Gaviria – Directora Financiera
Dra. Karina Paola Gómez Bernal - Directora Jurídica
Dra. Olga Milena Arias Aguirre - Directora de Tecnologías e Información (E)
Dra. Katherine Santos Parra - Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones
Dr. Gabriel Felipe Angarita Serrano - Jefe Oficina Asesora de Planeación
Dr. Daniel René Camacho Sánchez - Subsecretario de Gobernabilidad y Garantía de Derechos.
Dr. Alfý Smile Rosas Sánchez - Subsecretario de Gestión Local

2. INFORMACIÓN GENERAL

A través de memorandos internos Radicados Nos. 20231500375293 con fecha del 26-10-2023 y 20231500376433; 20231500376443; 20231500376453; 20231500376463; 20231500376473; 20231500376483; 20231500376493; 20231500376503; 20231500376513 con fecha del 27-10-2023, se avisó a los líderes de las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, establecidos mediante Resolución Interna No. 783 del 12/09/2018¹, modificada por la Resolución Interna No. 236 del 12/04/2019², sobre el inicio de la auditoría al avance en la implementación del MIPG.

El día 31 de octubre de 2023, se realizó apertura de la auditoría donde se dio a conocer a los Líderes de Política, el Plan de Auditoría, con los aspectos relevantes a desarrollar y a tener en cuenta para llevar a cabo el ejercicio de auditoría.

3. OBJETIVO DE LA AUDITORÍA

Verificar el grado de implementación de las siete dimensiones, con sus respectivas políticas que componen el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, en la Secretaría Distrital de Gobierno.

4. ALCANCE DE LA AUDITORÍA

Comprende la gestión adelantada por la entidad desde el 1° de enero de la vigencia 2022 a la fecha.

5. CRITERIOS DE LA AUDITORÍA.

Ley 87 de 1993 y sus decretos reglamentarios. Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones

¹ Por la cual se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

² Por la cual se modifica la Resolución 783 de 2018.

Ley 1712 de 2014. Por la cual se expide la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional.

Ley 1474 de 2011. Por la cual se expide el Estatuto Anticorrupción.

Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Decreto 1499 de 2017. modifica el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión.

Resolución interna 219 del 23/05/2018. Por la cual se reglamenta el funcionamiento del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.

Resolución Interna 783 del 12/09/2018. Por la cual se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Resolución Interna 236 del 12/04/2019. Por la cual se modifica la Resolución 783 de 2018.

Resolución interna 162 del 16/02/2017. Por medio de la cual se adopta el marco estratégico y mapa de procesos de la SDG.

Resolución interna 207 del 26/04/2023. Por la cual se adopta el mapa de procesos del Sistema de Gestión del SDG.

PLE-PIN-C. V4. Caracterización del proceso Planeación Institucional

PLE-PIN-M008 Manual del Sistema de Gestión.

PLE-PIN-P014 Elaboración y control de los documentos del Sistema de Gestión.

Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. V5. Departamento Administrativo de la Función Pública.

Resultados medición del Índice de Desempeño Institucional - FURAG 2021 y 2022.

6. METODOLOGIA

Con el fin de dar cumplimiento al objetivo y alcance de la auditoría, la Oficina de Control Interno, realizó listas de verificación, sobre criterios puntuales de cada una de las siete (7) dimensiones, con sus respectivas políticas que componen el MIPG, teniendo en cuenta el Manual Operativo V5 del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, así como las respuestas dadas en la medición del Índice de Desempeño Institucional de la SDG para las vigencias 2022 y 2023, a través del Formulario Único de Avances de Reportes de la Gestión - FURAG y mediante correos electrónicos, se remitieron a los líderes para su diligenciamiento y aporte de las evidencias respectivas.

De acuerdo con los resultados obtenidos de la medición del Índice de Desempeño Institucional de la SDG para las vigencias 2021 y 2022 y conforme a las evidencias aportadas por los líderes de política, se realizó la verificación del cumplimiento de los criterios puntuales seleccionados.

7.EQUIPO AUDITOR

Rosa María Buitrago Barón – Profesional Líder

8.PERIODO DE EJECUCIÓN:

La presente auditoria se desarrolló en el periodo comprendido entre el 26 de octubre al 12 de diciembre de 2023.

9. DESARROLLO DE LA AUDITORIA

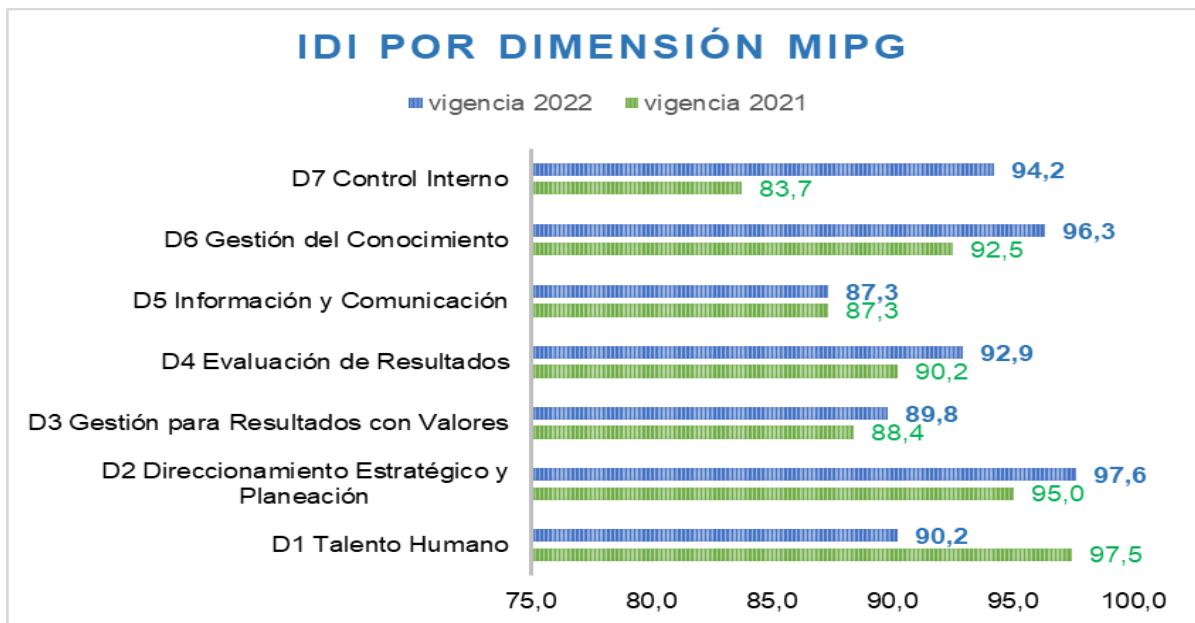
Limitaciones.

Durante el ejercicio de auditoría interna realizado para verificar el grado de avance en la implementación del Modelo Integrado de Planeación, con sus respectivas políticas, no se presentaron limitaciones que pudieran comprometer el alcance establecido.

Por consiguiente, en cumplimiento con el Plan Anual de Auditoría Interna – PAAI 2023, la Oficina de Control Interno programó y realizó la Auditoría, con el fin de verificar el grado de implementación de las siete dimensiones, con sus respectivas políticas que componen el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, en la Secretaría Distrital de Gobierno, cuyos resultados se describen a continuación:

9.1. Estado Actual del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en la Secretaría Distrital de Gobierno, enmarcado en su Índice de Desempeño Institucional.

De conformidad con las mediciones del Índice de Desempeño Institucional – IDI, correspondiente a las vigencias 2021 y 2022, realizadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través del Formulario Único de Avances de Reportes a la Gestión - FURAG, la Secretaría Distrital de Gobierno a diciembre de 2022, presenta un nivel de desempeño institucional del **90,5**, nivel que tuvo un incremento del 4%, respecto del obtenido en la vigencia 2021, con 87 puntos, resultados que si bien, no son comparables en su totalidad, dada la actualización a las temáticas y directrices que implicaron cambios significativos a las preguntas de las políticas, de acuerdo a lo manifestado por el DAFP, brindan información de referencia para la entidad, sobre el comportamiento y panorama actual de su desempeño institucional. A continuación, se detallan los resultados obtenidos en las dos vigencias evaluadas, por dimensión:



Fuente: Resultados IDI 2021 y 2022 – Reporte Anual DAFP [Medición desempeño - MIPG - Función Pública \(funcionpublica.gov.co\)](https://funcionpublica.gov.co)

9.2. Resultados verificación criterios puntuales por dimensión y política del MIPG en la Secretaría Distrital de Gobierno.

Para el ejercicio de auditoría, la Oficina de Control Interno, tomó como referencia los resultados obtenidos en el Índice del Desempeño Institucional por dimensión para las vigencias 2021 y 2022; así mismo, diseñó y aplicó listas de verificación por dimensión y política, teniendo en cuenta los criterios normativos externos e internos vigentes, así como las respuestas dadas en el FURAG, las cuales fueron suministradas a cada uno de los líderes de política y sus equipos de trabajo para su diligenciamiento y aporte de las evidencias respectivas, resultados que fueron consolidados por dimensión y se presentan a continuación:

9.2.1. DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO.

Estado actual de la dimensión.

De Conformidad con la Resolución Interna 783 del 12/09/2018³, modificada por la Resolución Interna 236 del 12/04/2019⁴, la dimensión del Talento Humano y sus políticas asociadas, cuentan con los siguientes líderes:

³ Por la cual se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

⁴ Por la cual se modifica la Resolución 783 de 2018.

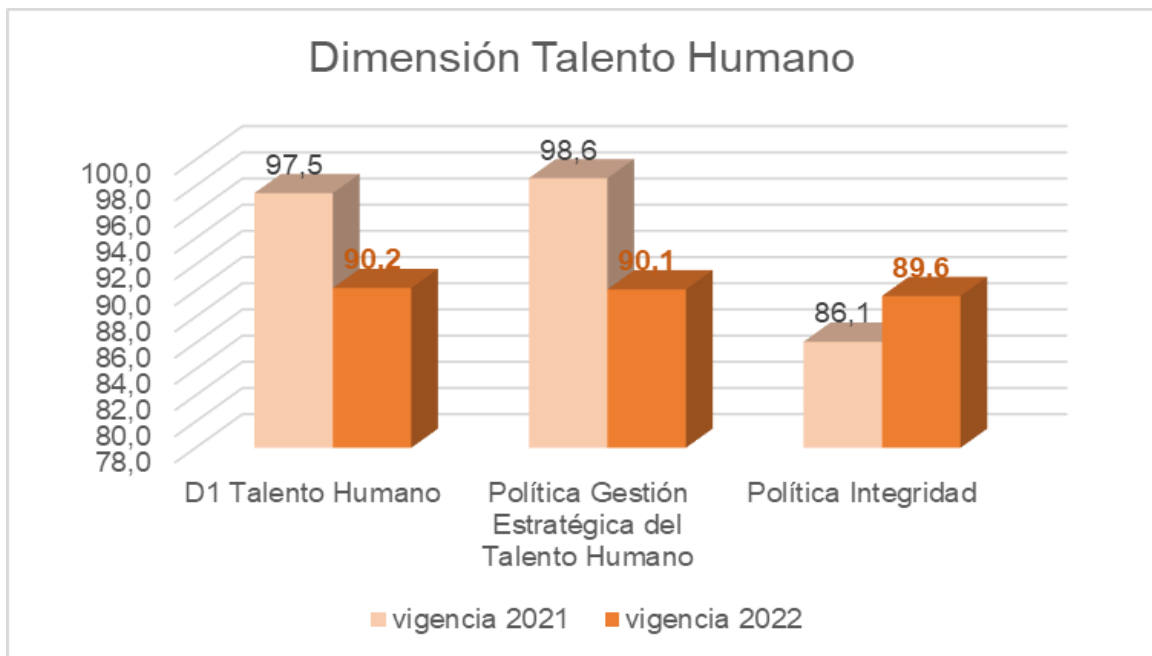
Dimensión	Líder Dimensión	Política	Líder Política
Talento Humano	Dirección de Gestión del Talento Humano	Talento Humano	Dirección de Gestión del Talento Humano
		Integridad	Dirección de Gestión del Talento Humano

Así mismo, cuenta con un Equipo Técnico de Gestión de Desempeño Institucional, conformado por los líderes asociados a la dimensión, con responsabilidades propias a su gestión, así:

Equipos Técnicos de Gestión y Desempeño Institucional	Responsabilidades	Integrantes
Equipo Técnico de Gestión y Desempeño del Talento Humano	Abordará las acciones orientadas a gestionar el ciclo del servidor público, correspondiente al ingreso, desarrollo y retiro, de acuerdo con: - Las prioridades estratégicas establecidas en la planeación institucional. - Las normas que rigen en materia de personal. - La garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales - La promoción de la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos	- Líder: Dirección de Gestión del Talento Humano - Subsecretaría de Gestión Institucional - Servidor/es público/s y/o contratistas asignados a Alcaldía Local, designado/s por el Líder del Equipo Técnico

Sin embargo, no se suministraron soportes sobre las reuniones del equipo efectuadas en las vigencias 2022 y 2023, en su lugar se suministraron soporte del Comité de Teletrabajo.

Por consiguiente, de acuerdo con las mediciones del IDI, correspondiente a las vigencias 2021 y 2022, realizadas por la Función Pública, a través del FURAG, la Secretaría Distrital de Gobierno a diciembre de 2022, presenta en la dimensión del Talento Humano un nivel de desempeño del **90,2**, nivel que tuvo una disminución del 8%, respecto del obtenido en la vigencia 2021, con 97,5 puntos, detallados así:



Fuente: Resultados IDI 2021 y 2022 – Reporte Anual DAFP [Medición desempeño - MIPG - Función Pública \(funcionpublica.gov.co\)](https://funcionpublica.gov.co)

Por su parte, de la revisión aleatoria a los criterios puntuales de la presente dimensión, se evidenciaron fortalezas y debilidades por política, así:

Política Talento Humano.

Fortalezas:

- ✓ Cuenta con una manual de funciones, Resolución No 0277 de 2018, actualizado mediante resoluciones internas 0160, 549 de 2019, 0002, 0058 y 1258 de 2020 y 0136, 0330 y 0521 de 2023, en cumplimiento de la Ley 1955 de 2019 y Decreto 2365 de 2019, a fin de garantizar el ingreso de jóvenes a la administración pública.
- ✓ La entidad ha reportado periódicamente a la Comisión Nacional del Servicio Civil, en la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) del aplicativo SIMO, el 98% de sus vacantes definitivas (300), con fecha de corte al 17 de noviembre de 2023.
- ✓ Durante lo corrido de la vigencia 2023, la entidad ha vinculado 35 servidores públicos, a través de procesos meritocráticos, diferentes a Carrera Administrativa, esto mediante proceso de selección para planta temporal.
- ✓ Durante las vigencias 2022 y 2023 se han realizado las respectivas jornadas de inducción y reinducción al personal, tanto de planta como de contrato por prestación de servicios.

- ✓ Durante las vigencias 2022 y 2023 desde la Dirección del Talento Humano se han efectuado verificaciones en la planta de personal, a fin de identificar servidores de carrera que pudieran ocupar cargos de gerencia pública o de libre nombramiento y remoción, para el caso se cuenta con 2 servidores en la Dirección de Tecnología e Información y Dirección para la Gestión Administrativa Especial de Policía, en encargo y comisión.
- ✓ Durante las vigencias 2022 y 2023 se presentaron para aprobación del Comité de Gestión y Desempeño los planes institucionales de Gestión del Talento Humano; así mismo se presentaron solicitud de evaluación para la postulación de los interesados en hacer parte del curso “Liderazgo en Gestión pública”, según consta en las actas del 31/01/2022 y 11/03/2022.

Debilidades:

- ◆ Si bien, se encuentran publicadas las hojas de vidas en SIDEAP de los cargos de gerencia pública y de Libre Nombramiento y Remoción, no se suministraron soportes sobre la verificación efectuada para su respectivo nombramiento.
- ◆ Si bien, se cuenta con registros que soportan el retiro del personal de la entidad, por tipología, a través del reporte del Sistema SIAP, en el que se evidencia diferentes tipos de retiros, no se suministraron evidencias sobre las acciones que ha promovido la entidad para la nueva vida del personal retirado, particularmente los sobre los servidores públicos que se han pensionado.
- ◆ Pese a que en la entidad se cuenta con lineamientos y herramientas, para garantizar la transferencia de conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados, se hace necesario que en las dependencias se socialice la información que contienen las actas a los equipos de trabajo de la misma línea, con el propósito de conocer el estado de las actividades que venía desarrollando la persona que se desvincula, para continuar la ejecución de las tareas sin interrupciones, de acuerdo con la información suministrada por la Dirección del Talento humano.
- ◆ Durante las vigencias 2022 y 2023, no se presentaron al Comité de Gestión y Desempeño avances de la Política de Gestión del Talento Humano o de los planes Institucionales de la Gestión del Talento Humano, pese a que los planes fueron aprobados por el Comité.

Política de Integridad.**Fortalezas:**

- ✓ Para las vigencias 2022 y 2023, se contó con un plan de integridad incorporado dentro de las actividades del componente 6 del Plan de Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, las cuales cuentan con seguimiento periódico.
- ✓ Para las vigencias 2023 y 2023 se efectuaron diferentes actividades de capacitación y sensibilización en temas relacionados con la integridad; así mismo el tema de Código de Integridad ha sido incluido como parte del contenido del curso virtual de Inducción a la Secretaría Distrital de

Gobierno dispuesto en la plataforma Moodle, el cual debe ser realizado por los servidores que ingresan a la SDG, partir de cual se evalúa la implementación del código en la entidad.

- ✓ Se cuenta con lineamientos internos para la selección, vinculación y evaluación del personal, en los cuales se establecen criterios relacionados con la integridad.
- ✓ Si bien se cuenta con el documento “Instrucciones para el trámite de impedimentos y recusaciones en los conflictos de interés GCO-GCI-IN036, para el manejo y declaración de los conflictos de interés de sus servidores públicos y contratistas, dicho documento adolece de lineamientos y mecanismos unificados para declarar el conflicto de interés, por cuanto establece acciones y mecanismos, únicamente, para declarar conflictos de interés con carácter “motivado”, dejando de lado la obligatoriedad que tiene todo servidor público y contratista, para declarar el conflicto de interés al momento de posesionarse en el cargo o de vincularse con la entidad y su respectiva actualización periódica; se precisa que la presente observación se identificó en el seguimiento realizado por Control Interno a la implementación del Código de Integridad, notificada previamente a la Dirección de Talento Humano.
- ✓ Se presentan debilidades en el cumplimiento de las directrices establecidas en la Ley 2013 de 2019 y Decreto 830 de 2021, por cuanto al 31 de julio de 2023 del total de Empleados Públicos y Contratistas registrados en el SIDEAP, el 88% actualizó la correspondiente Declaración de Bienes y Rentas, quedando un 12% pendiente de actualizar dicha declaración, dentro de los que se encuentran, 11 gerentes públicos, conforme a lo evidenciado en el seguimiento efectuado por parte de Control Interno a la Declaración del Conflicto de Interés.

Debilidades:

- ◆ No se cuenta con soportes el autodiagnóstico realizado, previa elaboración del plan de integridad; así como la formulación e implementación de indicadores de impacto para efectuar el seguimiento y evaluación de la estrategia de integridad en la entidad.
- ◆ No se han presentado al Comité de Gestión y Desempeño informes de seguimiento a la política y plan de integridad.

9.2.2. DIMENSIÓN DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN INSTITUCIONAL

Estado actual de la dimensión.

De Conformidad con la Resolución Interna 783 del 12/09/2018⁵, modificada por la Resolución Interna 236 del 12/04/2019⁶, la dimensión de Dirección Estratégico y Planeación Institucional y sus políticas asociadas, cuentan con los siguientes líderes:

Dimensión	Líder Dimensión	Política	Líder Política
Direccionamiento Estratégico y Planeación	Oficina Asesora de Planeación	Planeación Institucional	Oficina Asesora de Planeación
		Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público	Dirección Financiera

Así mismo, cuenta con un Equipo Técnico de Gestión de Desempeño Institucional, conformado por los líderes asociados a la dimensión, con responsabilidades propias a su gestión, así:

Equipos Técnicos de Gestión y Desempeño Institucional	Responsabilidades	Integrantes
Equipo Técnico de Gestión y Desempeño para el Dirección Estratégico y la Planeación	Abordará las acciones orientadas a definir la ruta estratégica que guiará la gestión de la Entidad, con miras a garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y solucionar los problemas de los ciudadanos destinatarios de los productos y servicios, así como fortalecer la confianza ciudadana y la legitimidad	- Líder: Oficina Asesora de Planeación - Dirección Financiera - Subsecretaría de Gestión Institucional - Servidor/es público/s y/o contratista/s asignados a Alcaldía Local, designado/s por el Líder del Equipo Técnico

Sin embargo, no se suministraron soportes sobre las reuniones del equipo técnico, efectuadas en las vigencias 2022 y 2023, por cuanto, de acuerdo a lo manifestado por el Líder de la dimensión:

⁵ Por la cual se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

⁶ Por la cual se modifica la Resolución 783 de 2018.

“Se realizó análisis de la pertinencia de la operación de los equipos técnicos, producto de la operación del equipo de rendición de cuentas se concluyó que no era efectiva la realización de las sesiones descritas en el anexo de la resolución ya que en algunos casos hay participantes de los equipos técnicos y de acuerdo a la temática no tienen mayor injerencia ni participación para la toma de decisiones de los temas a presentar en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, por esta razón se viene realizando una actualización a esta Resolución para realizar los ajustes o alcances necesarios para hacer mucho más efectivo el trabajo que se pueda desarrollar y desplegar a partir de equipos técnicos. Se viene realizando el Comité de manera periódica al cual se llevan los temas de las políticas de MIPG presentados por parte de cada líder”.

Por consiguiente, de conformidad con las mediciones del IDI, correspondiente a las vigencias 2021 y 2022, realizadas por la Función Pública, a través del FURAG, la Secretaría Distrital de Gobierno a diciembre de 2022, presenta en la dimensión del Direccionamiento Estratégico y Planeación Institucional un nivel de desempeño del **97,6**, nivel que tuvo una disminución del 3%, respecto del obtenido en la vigencia 2021, con 95 puntos, detallados así:



Fuente: Resultados IDI 2021 y 2022 – Reporte Anual DAFP [Medición desempeño - MIPG - Función Pública \(funcionpublica.gov.co\)](#)

Por su parte, de la revisión aleatoria a los criterios puntuales de la presente dimensión, se evidenciaron fortalezas y debilidades por política, así:

Política de Planeación Institucional.

Fortalezas:

- ✓ Durante la vigencia 2023, se actualizó el contexto interno y externo, así sí como los riesgos, tanto de corrupción, como de gestión por proceso.

- ✓ La entidad cuenta con su caracterización de usuarios actualizada anualmente, en cumplimiento del SAC-M003 Manual de caracterización de ciudadanos, usuarios y grupo de valor.
- ✓ La entidad ha adelantado acciones tendientes a garantizar la participación ciudadana en su gestión, para el caso, a través del proyecto de inversión 7803 “Desarrollo de la Participación digital e innovación social para una nueva forma de gobernabilidad en Bogotá”, se busca incrementar el interés de la ciudadanía por hacer parte de los procesos participativos y de gestión pública, dicho proyecto se encuentra alineado con las metas Plan de desarrollo 423⁷, 425⁸ y 432⁹.
- ✓ La entidad realiza seguimiento periódico a sus planes de gestión y se encuentran publicado en el sitio web.
- ✓ Durante las vigencias 2022 y 2023, se presentaron para aprobación del Comité de Gestión y Desempeño, los planes de gestión del nivel central y alcaldías locales, Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano, Plan de Austeridad y del Gasto Público, Plan de Adecuación y Sostenibilidad de MIPG y Plan de Participación, según consta en las Actas No. 1 del 31/01/2022 y 27/01/2023; Así mismo, se socializó el seguimiento al Plan Estratégico Institucional, a los planes de gestión 2022 y Planeación 2023, según Acta No. 12 del 16/09/2022.

Debilidades:

- ♦ Durante las vigencias 2022 y 2023, no se presentaron al Comité de Gestión y Desempeño avances de la Política de Planeación Institucional, así como avances del seguimiento efectuado al Plan de Adecuación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el cual tampoco presenta evidencias de seguimiento en el sitio web.

Política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público.

Se precisa que, de acuerdo a los resultados consolidados y presentados por la Función Pública, los resultados de la Política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público, para el caso del Distrito Capital, son consolidados por la Alcaldía Mayor de Bogotá y para la vigencia 2022, no fue calculada para las entidades territoriales, dado el proceso de revisión y validación que adelantó el Ministerio de Hacienda; no obstante, esta política fue objeto de la presente auditoria, por cuanto se encuentra vigente para la Secretaría Distrital de Gobierno, según Resolución Interna 783 del 12/09/2018¹⁰, modificada por la Resolución Interna 236 del 12/04/2019¹¹.

⁷ Implementar un (1) Laboratorio de Innovación Social sobre Gobernabilidad Social, Derechos Humanos y Participación Ciudadana.

⁸ Implementar una estrategia de democracia y participación digital como parte integral de GABO

⁹ Reformular la Política Pública de Participación Incidente

¹⁰ Por la cual se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

¹¹ Por la cual se modifica la Resolución 783 de 2018.

Fortalezas:

- ✓ Durante las vigencias 2022 y 2023, la entidad publicó en la sección "transparencia y acceso a la información pública" de su portal web, información actualizada sobre: Presupuesto general de gastos, ingresos e inversión; Ejecución presupuestal aprobada y ejecutada de ingresos y gastos anuales
- ✓ Durante la vigencia 2022, se presentó en el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, el seguimiento a la gestión presupuestal contable y financiera de la SDG, según consta en el Acta del 24/11/2022 de dicho comité.

Debilidades:

- ◆ Durante las vigencias 2022 y 2023 no se presentaron al Comité de Gestión y Desempeño informes de seguimiento de la Política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público.

Política de Compras y Contratación Pública.

Se precisa que la Política de Compras y Contratación Pública, fue incorporada en la Dimensión de Direccionamiento Estratégico, por la Función Pública, en la vigencia 2021 y evaluada su gestión a partir de la vigencia 2022; sin embargo, no ha sido designado su líder a nivel interno, para el caso, la información fue solicitada y suministrada por la Oficina Asesora de Planeación, como líder la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación Institucional.

Fortalezas:

- ✓ Durante las vigencias 2022 y 2023, se fortalecieron los lineamientos internos y realizado capacitaciones sobre la gestión contractual, a fin de garantizar una mayor competencia en los procesos de compra de la SDG.

Debilidades:

- ◆ Si bien se ha utilizado el SECOP II como herramienta transaccional, para garantizar la adecuada gestión y seguimiento de los contratos, en el seguimiento a la Gestión del Riesgos, realizado por la Oficina de Control Interno, se ha evidenciado que a Nivel Local (Alcaldías Locales de Usaquén, Chapinero, Santa Fe, La Candelaria) algunos contratos no presentan la totalidad de los soportes de su ejecución, como es el caso de los contratos de CO1.PCCNTR.4453367; CO1.PCCNTR.4465213; CO1.PCCNTR.4463955; CO1.PCCNTR.4869101; CO1.PCCNTR.4526548; CO1.PCCNTR.4949106; CO1.PCCNTR.5059036; CO1.PCCNTR.5090667; CO1.PCCNTR.5164766; situación que denota debilidades en el uso de las secciones del SECOP II para la adecuada gestión y seguimiento del contrato electrónico.

- ♦ La Política de Compras y Contratación Pública, no cuenta con líder designado por resolución interna en la Secretaría Distrital de Gobierno, a fin de garantizar su implementación y seguimiento permanente.

9.2.3. DIMENSIÓN GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS.

Estado actual de la dimensión.

De Conformidad con la Resolución Interna 783 del 12/09/2018¹², modificada por la Resolución Interna 236 del 12/04/2019¹³, la dimensión de Gestión con Valor para Resultados y sus políticas asociadas, cuentan con los siguientes líderes:

Dimensión	Líder Dimensión	Política	Líder Política
Gestión con valores para resultados	Subsecretaría de Gestión Institucional	Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de procesos	Subsecretaría de Gestión Institucional Oficina Asesora de Planeación
		Gobierno Digital	Dirección de Tecnologías e Información
		Seguridad Digital	
		Defensa Jurídica	Dirección Jurídica
		Mejora Normativa /Jurídica	
		Participación Ciudadana en la Gestión Pública	Subsecretaría de Gobernabilidad y Garantía de Derechos Oficina Asesora de Comunicaciones
		Racionalización de Trámites	Subsecretaría de Gestión Institucional
		Servicio al Ciudadano	

Así mismo, cuenta con un Equipo Técnico de Gestión de Desempeño Institucional, conformado por los líderes asociados a la dimensión, con responsabilidades propias a su gestión, así:

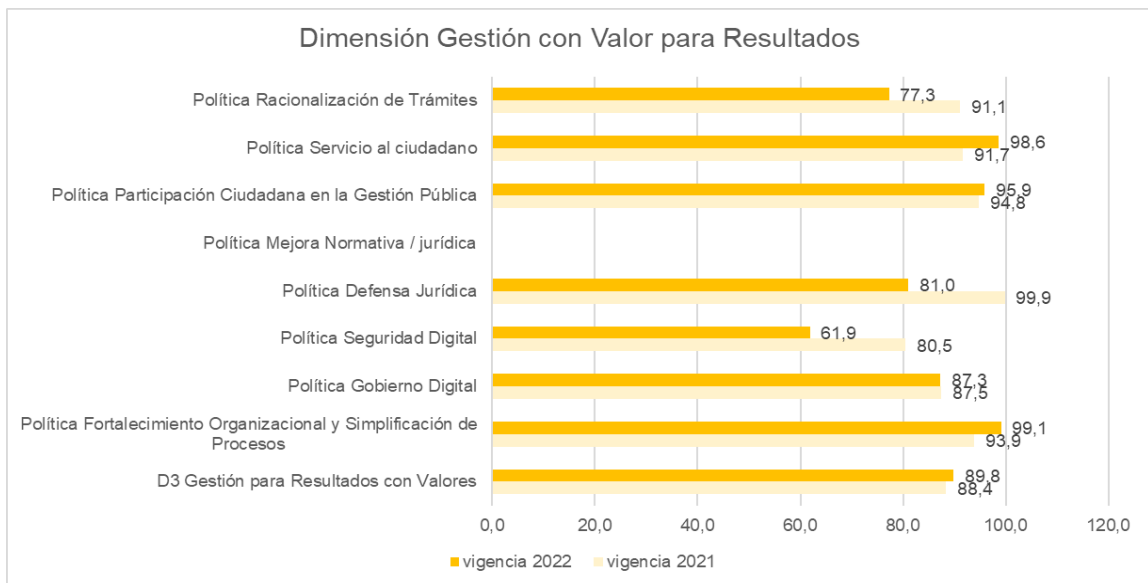
¹² Por la cual se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

¹³ Por la cual se modifica la Resolución 783 de 2018.

Equipos Técnicos de Gestión y Desempeño Institucional	Responsabilidades	Integrantes
Equipo Técnico de Gestión y Desempeño con Valores para Resultados	Abordará las acciones orientadas a permitir a la entidad cumplir con las funciones y competencias que le han sido asignadas por mandato legal.	- Líder: Subsecretaría de Gestión Institucional - Dirección Financiera
	Involucra las temáticas relacionadas con: - Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos - Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público - Uso y aprovechamiento de Tecnologías de Información y las Comunicaciones - Protección de activos de información - Defensa Jurídica - Servicio al Ciudadano - Racionalización de trámites - Participación ciudadana en la gestión - Gestión ambiental institucional	- Dirección de Tecnologías e Información - Dirección Jurídica - Oficina Asesora de Comunicaciones - Oficina Asesora de Planeación - Dirección Administrativa - Subsecretaría de Gobernabilidad y Garantía de Derechos - Servidores público/s y/o contratista/s asignados a Alcaldía Local, designado/s por el Líder del Equipo Técnico

Del cual, no se evidenciaron soportes de reunión efectuadas durante la vigencia 2022; no obstante, para la vigencia 2023, se suministraron soportes de diez (10) reuniones realizadas de forma mensual de enero a octubre, en las que se trataron temas relacionados con la gestión presupuestal, de contratación, administrativa, gestión y operación de las Tecnologías e Información.

Por consiguiente, de conformidad con las mediciones del IDI, correspondiente a las vigencias 2021 y 2022, realizadas por la Función Pública, a través del FURAG, la Secretaría Distrital de Gobierno a diciembre de 2022, presenta en la dimensión de Gestión con Valor para Resultados un nivel de desempeño del **89,8**, nivel que tuvo una disminución del 1,5%, respecto del obtenido en la vigencia 2021, con 88,4 puntos, detallados así:



Fuente: Resultados IDI 2021 y 2022 – Reporte Anual DAFP [Medición desempeño - MIPG - Función Pública \(funcionpublica.gov.co\)](https://funcionpublica.gov.co)

Por su parte, de la revisión aleatoria a los criterios puntuales de la presente dimensión, se evidenciaron fortalezas y debilidades por política, así:

Política de Racionalización de Trámites.

Fortalezas:

- ✓ Para las vigencias 2022 y 2023 se contó con una estrategia de racionalización de trámites formuladas, en el Sistema Único de Información de Trámites- SUIT e implementadas, denominadas "Acompañamiento a la Movilización y Protesta Social" y "Certificado de Residencia", a partir de las cuales se creó el botón virtual para registrar la realización de marchas y movilizaciones sociales, así como la virtualización del proceso de expedición de certificados para trámites ante el Ministerio de Relaciones Exteriores (Cancillería).

- ✓ La Secretaría Distrital de Gobierno, cuenta con 13 trámites registrados y activos en SUIT, de los cuales 11 se pueden realizar totalmente en línea¹⁴ y 2 de manera presencial¹⁵; así mismo cuenta con 2 OPAs - Otros Procedimientos Administrativos, 1 de estos se puede realizar totalmente en línea¹⁶ y el otro Parcialmente en Línea¹⁷, optimizando así la atención a la ciudadanía.
- ✓ Para las vigencias 2022 y 2023, las actividades sobre racionalización de trámites se encuentran incluidas dentro del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, así como en las metas transversales de los planes de gestión de las dependencias de nivel central, planes que fueron aprobados por el Comité de Gestión y de Desempeño, según consta en las actas del 01 del 31/01/2022 y 27/01/2023.

Debilidades:

- ♦ Para las vigencias 2022 y 2023, no se presentaron al Comité de Gestión y Desempeño, avances de la Política de Racionalización de Trámites y/o reportes de actividades sobre racionalización de trámites realizadas, en el marco de seguimiento al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano; así mismo, si bien en sesión No. 12 del comité de Gestión y desempeño, se socializaron los resultados del seguimiento efectuado a los planes de gestión 2022, según Acta No. 12 del 16/09/2022, dicha socialización es muy general y no permite evidenciar el grado de avance de las actividades puntuales relacionadas con la racionalización de trámites.

Política de Servicio al Ciudadano.**Fortalezas:**

- ✓ La Secretaría Distrital de Gobierno, para las vigencias 2022 y 2023, contempló dentro del plan de gestión de servicio al ciudadano, acciones tendientes a garantizar el lenguaje claro, enfoque diferencial poblacional, accesibilidad de personas en condición de discapacidad y caracterización de la ciudadanía y grupos de valor, dentro de las cuales se encuentran: Implementación de ayudas visuales y textuales para personas con discapacidad auditiva, mediante la articulación con la

¹⁴ Autorización para la realización de concursos; Certificado de residencia; Concepto previo favorable para la realización de juegos de suerte y azar localizados; Inscripción de la propiedad horizontal; Inscripción o cambio del representante legal y/o revisor fiscal de la propiedad horizontal; Registro de extinción de la propiedad horizontal; Registro para parques de diversiones, atracciones o dispositivos de entretenimiento; Solicitud de Concepto Previo para la Operación de Juegos, Localización de Suerte y Azar; Supervisión delegado de sorteos y concursos; Sello Seguro; Reconocimiento de escenarios habilitados para la realización de espectáculos públicos de las artes escénicas (este último se encuentra en proceso de eliminación).

¹⁵ Registro de ejemplares caninos de manejo especial y Toma de juramento como colombiano por adopción.

¹⁶ Acompañamiento a la movilización y protesta social

¹⁷ Documentos Extraviados.

Secretaría Técnica Distrital de Discapacidad, para ofrecer a la Comunidad de personas Sordas, franja horaria para servicio de interpretación todos los viernes de 8.00am – 12.00pm y trabajo conjunto para la disminución de barreras; Procesos de retroalimentación con los funcionarios de los puntos atención y dependencias de la Secretaría Distrital de Gobierno sobre atención incluyente, diferencial y preferencial; Espacios de sensibilización sobre “Bogotá sin Barreras” y espacios formativos prácticos y lúdicos para trabajar estrategias para la atención de personas con discapacidad; entre otras.

- ✓ En el sitio web de la SDG se actualiza periódicamente, su oferta institucional en materia de: información pública, trámites, servicios, espacios de diálogo, control social, participación y construcción con la ciudadanía.
- ✓ Para las vigencias 2022 y 2023, se realizaron seguimientos, mes vencido, a la aplicación de las encuestas de percepción y satisfacción ciudadana, a través de los diferentes canales de atención establecidos (presencial, telefónico y virtual), siendo esta una estrategia para el relacionamiento con el ciudadano, a fin de identificar debilidades y fortalezas e implementar acciones de mejora que fortalezcan los servicios prestados por la entidad.
- ✓ Durante las vigencias 2022 y 2023, se presentó para aprobación el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano y los planes de gestión, a través de los cuales se formularon actividades propias de atención al ciudadano; así mismo en sesión 11 de 2022, se socializó la descongestión derechos de petición, según consta en las Actas No. 1 del 31/01/2022 y 27/01/2023 y Acta No. 11 del 31/08/2022.

Debilidades:

- ♦ Para las vigencias 2022 y 2023, no se presentaron al Comité de Gestión y Desempeño, avances de la Política de Servicio al Ciudadano y/o reportes de actividades realizadas sobre servicio al ciudadano, en el marco de seguimiento al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano; así mismo, si bien en sesión No. 12 del comité de Gestión y desempeño, se socializaron los resultados del seguimiento efectuado a los planes de gestión 2022, según Acta No. 12 del 16/09/2022, dicha socialización es muy general y no permite evidenciar el grado de avance de las actividades puntuales relacionadas con servicio al ciudadano.

Política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública.**Fortalezas:**

- ✓ Para las vigencias 2022 y 2023, la SDG formuló e implementó una estrategia permanente de rendición de cuentas y participación ciudadana, donde a través de su sitio web, redes sociales, mesas de diálogo, encuentros locales y auditorías visibles para el control social, mantuvo informada e interactuó con la ciudadanía, sobre los avances de su gestión.
- ✓ Para las vigencias 2022 y 2023, el Plan de Participación fue aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño, según consta en Actas No. 1 del 31/01/2022 y 27/01/2023; así mismo en sesión 4

del comité, en la vigencia 2022, se presentaron sugerencias ciudadanas, en virtud de la Circular 001 de 2022, de acuerdo al Acta 4 del 31/03/2022.

Debilidades:

- ♦ Si bien se efectuaron evaluaciones sobre algunas de las actividades de participación ciudadana realizadas, causas ciudadanas 2022 y presupuestos participativos 2021, no se cuenta con un informe general en el que se evalué toda la estrategia de participación ciudadana y rendición de cuentas implementada en la entidad para las vigencias 2022 y 2023.
- ♦ Si bien se suministraron soportes de presentación de avances de la Política de participación Ciudadana en el Comité Intersectorial de Gestión y Desempeño, no se han presentado al Comité de Gestión y Desempeño de la SDG avances de la Política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública y/o Plan de Participación aprobado por el Comité para cada vigencia.

Política de Mejora Normativa/Jurídica.

Se precisa que, los resultados presentados por la Función Pública, sobre la Política de Mejora Normativa son consolidados por la Alcaldía Mayor de Bogotá.; no obstante, esta política fue objeto de la presente auditoria, por cuanto se encuentra vigente para la Secretaría Distrital de Gobierno, según Resolución Interna 783 del 12/09/2018¹⁸, modificada por la Resolución Interna 236 del 12/04/2019¹⁹.

Fortalezas:

- ✓ La Secretaría Distrital de Gobierno, cuenta con su Normograma actualizado, el cual se encuentra disponible en el sitio web²⁰ de la entidad, para consulta de la ciudadanía en general.
- ✓ Durante las vigencias 2022 y 2023, la Dirección Jurídica de la SDG ha atendido los requerimientos y solicitudes en materia de Proyección Normativa y absolución de consultas jurídicas.

Debilidades:

- ♦ No se han implementado instrumentos de Evaluación y análisis del ciclo de gobernanza regulatoria para la Secretaría Distrital de Gobierno.
- ♦ No se han presentado propuestas de Política de Mejora Normativa para la Secretaría Distrital de Gobierno.

¹⁸ Por la cual se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

¹⁹ Por la cual se modifica la Resolución 783 de 2018.

²⁰ [2 Normativa | Secretaría Distrital de Gobierno QA \(gobiernobogota.gov.co\)](https://gobiernobogota.gov.co/2-Normativa/Secretaria-Distrital-de-Gobierno-QA)

- ♦ Durante las vigencias 2022 y 2023 no se presentaron al Comité de Gestión y Desempeño propuestas sobre temas relacionados con la Política de Mejora Jurídica y/o informes de seguimiento de dicha política.

Política de Defensa Jurídica.**Fortalezas:**

- ✓ La Secretaría Distrital de Gobierno cuenta con la Política de Prevención del Daño Antijurídico vigente y formulada desde de la vigencia 2020.
- ✓ Durante las vigencias 2022 y 2023, a través de mesas de trabajo y capacitaciones en argumentación Jurídica y producción de documentos públicos, así como en impedimentos, recusaciones y conflictos de interés, se realizó entrenamiento y actualización a los servidores público que intervienen en la defensa jurídica.

Debilidades:

- ♦ No se evidenció que los servidores públicos que intervienen en la defensa jurídica de la SDG cuenten con al menos dos cursos certificados por la Comunidad Jurídica del Conocimiento de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado – ANDJE.
- ♦ Durante las vigencias 2022 y 2023, no se presentaron al Comité de Gestión y Desempeño propuestas sobre temas relacionados con la Política de Defensa Jurídica; así como informes de seguimiento de dicha política.

Política de Seguridad Digital.**Fortalezas:**

- ✓ Se cuenta con indicadores definidos, aprobados e implementados para medir la implementación del Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información (MSPI) de la SDG, documentados en el Plan de Seguridad y Privacidad de la Información, según consta en las Actas 01 del 31/01/2022 y 01 del 27/01/2023.
- ✓ Para las vigencias 2022 y 2023 se formularon y presentaron para aprobación del Comité de Gestión y Desempeño, los planes de Seguridad Privacidad de la Información y Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad de la Información de la SDG, según consta en las Actas 01 del 31/01/2022 y 01 del 27/01/2023.
- ✓ Durante las vigencias 2022 y 2023 se presentaron para aprobación del Comité de Gestión y Desempeño diferentes bajas de bienes electrónicos y licencias, según consta en las Actas del 31/05/2022, 31/08/2022, 28/02/2023, 26/07/2023 y 31/08/2023.

- ✓ Durante la vigencia 2023, se socializaron al Comité de Gestión y Desempeño, los avances de la implementación del Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información - MSPI, según consta en Acta No. 12 del 16/09/2023.

Debilidades:

- ◆ Si bien, para las vigencias 2022 y 2023, se contó con el autodiagnóstico de Seguridad y Privacidad de la Información de la SDG, este no se ha presentado para conocimiento y aprobación del Comité de Gestión y Desempeño.
- ◆ Se cuenta con los inventarios de activos de seguridad de la información del nivel local y algunas dependencias; sin embargo, no han sido aprobados por el Comité de Gestión y Desempeño.

Política de Gobierno Digital.

Fortalezas:

- ✓ La entidad implementó en sus proyectos un enfoque experimental que le permite generar soluciones novedosas y creativas haciendo uso de TIC, con la participación de los grupos de interés a través del desarrollo e implementación de la plataforma Bogotá Participa, basada en tres componentes: Presupuestos participativos, Consultas ciudadanas y Causas ciudadanas; así mismo cuenta con el Laboratorio de innovación Golab, a partir del cual se busca mejorar la gobernanza en las entidades del Distrito y las Alcaldías Locales.
- ✓ La entidad se encuentra en la fase 2, de implementación del modelo de adopción IPV6 y cuenta con el plan para su implementación.
- ✓ Para la vigencia 2023 se formuló e implementó el plan de capacitación y sensibilización al personal en temas de gobierno digital,
- ✓ Para la vigencia 2023 se formuló e implementó el plan de intervención a los sistemas de información, tales como: Siap, Orfeo, Jacd, Arco, Trámites - Propiedad Horizontal y Certificado de Residencia, Sipse, Si capital, tableros geográficos, portales y micrositios.
- ✓ La Secretaría Distrital de Gobierno, a través del contrato de consultoría 1379 de 2022, realizó la fase de planeación e identificación de requerimientos funcionales y técnicos que serán el sustento para la futura adquisición e implementación del ERP, gestor de Talento Humano, gestor de Nómina y Gestor Documental (SGDEA) en la Secretaría Distrital de Gobierno. El proyecto incluyó la definición de una Arquitectura de capacidad objetivos de TI y sus componentes técnicos para la Gestión Financiera, Gestión del Talento Humano, Nómina y Gestión Documental.
- ✓ La Secretaría Distrital de Gobierno, cuenta con un Plan de Continuidad de los Servicios de TI (GDI-TIC-M002) actualizado y disponible para la consulta en el aplicativo Matiz.

- ✓ Para las vigencias 2022 y 2023, el Plan Estratégico de Tecnologías e Información - PETI, se presentó para aprobación del Comité de Gestión y Desempeño, según consta en las Actas del 31/01/2022 y 01 del 27/01/2023.

Debilidades:

- ♦ Durante las vigencias 2022 y 2023, no se presentaron al Comité de Gestión y Desempeño informes de seguimiento de la política de Gobierno Digital y/o avances de la implementación del PETI.

Política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos.

Fortalezas:

- ✓ Se cuenta con el aplicativo MATIZ, como repositorio documental del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la SDG, que permite la consulta de los documentos asociados a cada uno de los procesos, dentro de los que se encuentran caracterizaciones, procedimientos, formatos, manuales, instructivos, así como instrumentos de gestión y control relacionados como el mapa de riesgos y el tablero de control y el normograma institucional por procesos.
- ✓ Para las vigencias 2022 y 2023, se presentó para aprobación del Comité de Gestión y Desempeño los planes de gestión del nivel central y alcaldías locales, en los que se incluyó una meta transversal orientada a la actualización documental y mejoramiento de los procesos, según consta en Actas No. 1 del 31/01/2022 y 27/01/2023.
- ✓ Para la vigencia 2023, se presentó propuesta de modificación del mapa de procesos, con ocasión de la creación de un nuevo proceso denominado “*Fomento y Protección de los Derechos Étnicos*” y plan de trabajo para la gestión del cambio, en virtud de lo dispuesto por el Decreto 051 de 2023, por el cual se creó la Dirección de Asuntos Étnicos y sus dos subdirecciones adscritas; así mismo se realizó seguimiento al plan de trabajo para la adopción del nuevo proceso, según Actas del 30/03/2023 y 31/05/2023.

Debilidades:

- ♦ Si bien, para la vigencia 2022 se presentó al Comité de Gestión y Desempeño, los avances de los planes de gestión, según acta del 16/09/2022, dicha presentación es muy general y no es posible identificar de manera particular el grado de avance de las metas formuladas e implementadas por los procesos, relacionadas con la Política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos establecidas para cada vigencia.

9.2.4. DIMENSIÓN EVALUACIÓN DE RESULTADOS.

Estado actual de la dimensión.

De Conformidad con la Resolución Interna 783 del 12/09/2018²¹, modificada por la Resolución Interna 236 del 12/04/2019²², la dimensión de Evaluación de Resultados y sus políticas asociadas, cuentan con los siguientes líderes:

Dimensión	Líder Dimensión	Política	Líder Política
Evaluación de Resultados	Oficina Asesora de Planeación	Seguimiento y evaluación del desempeño institucional	Oficina Asesora de Planeación

Así mismo, cuenta con un Equipo Técnico de Gestión de Desempeño Institucional, conformado por los líderes asociados a la dimensión, con responsabilidades propias a su gestión, así:

Equipos Técnicos de Gestión y Desempeño Institucional	Responsabilidades	Integrantes
Equipo Técnico de Gestión y Desempeño para la Evaluación de Resultados	Abordará las acciones orientadas a promover en la Entidad el seguimiento a la gestión y el desempeño institucional, a fin de conocer los avances en la consecución de los resultados previstos en su marco estratégico, así como los efectos de la gestión institucional en la garantía de los derechos, la satisfacción de las necesidades y la resolución de los problemas de los grupos de valor	- Líder: Oficina Asesora de Planeación - Servidor/es público/s y/o contratistas asignados a Alcaldía Local, designado/s por el Líder del Equipo Técnico

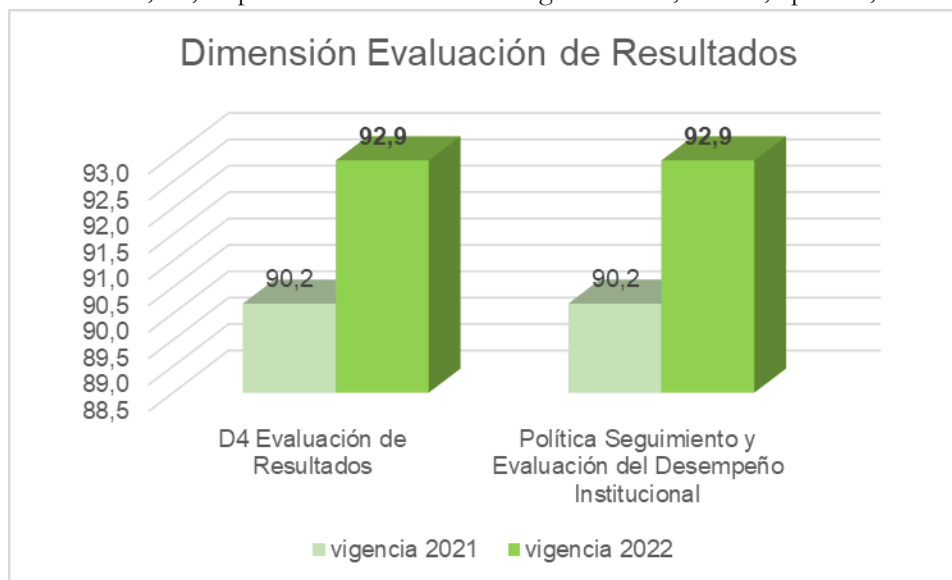
Sin embargo, no se suministraron soportes sobre las reuniones del equipo técnico, efectuadas en las vigencias 2022 y 2023, por cuanto, de acuerdo a lo manifestado por el Líder de la dimensión:

“Se realizó análisis de la pertinencia de la operación de los equipos técnicos, producto de la operación del equipo de rendición de cuentas se concluyó que no era efectiva la realización de las sesiones descritas en el anexo de la resolución ya que en algunos casos hay participantes de los equipos técnicos y de acuerdo a la temática no tienen mayor injerencia ni participación para la toma de decisiones de los temas a presentar en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, por esta razón se viene realizando una actualización a esta Resolución para realizar los ajustes o alcances necesarios para hacer mucho más efectivo el trabajo que se pueda desarrollar y desplegar a partir de equipos técnicos. Se viene realizando el Comité de manera periódica al cual se llevan los temas de las políticas de MIPG presentados por parte de cada líder”.

²¹ Por la cual se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

²² Por la cual se modifica la Resolución 783 de 2018.

Por consiguiente, de conformidad con las mediciones del IDI, correspondiente a las vigencias 2021 y 2022, realizadas por la Función Pública, a través del FURAG, la Secretaría Distrital de Gobierno a diciembre de 2022, presenta en la dimensión de Evaluación de Resultados un nivel de desempeño del **92,9**, nivel que tuvo un aumento del 2,9%, respecto del obtenido en la vigencia 2021, con 90,2 puntos, detallados así:



Fuente: Resultados IDI 2021 y 2022 – Reporte Anual DAFP [Medición desempeño - MIPG - Función Pública \(funcionpublica.gov.co\)](https://funcionpublica.gov.co)

Por su parte, de la revisión aleatoria a los criterios puntuales de la presente dimensión, se evidenciaron fortalezas y debilidades por política, así:

Política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional.

Fortalezas:

- ✓ Para las vigencias 2022 y 2023 se formuló el Plan Estratégico Institucional y los planes de gestión por dependencias, en los que se presentan indicadores de eficacia, eficiencia y efectividad, a los cuales se realiza seguimiento periódico.
- ✓ Para las vigencias 2022 y 2023, sobre los riesgos que se materializaron y que fueron identificados en las auditorías internas, se suscribieron los respectivos planes de mejoramiento en el sistema MIMEC, a los cuales se les efectúa seguimiento periódico.
- ✓ Producto de la información generada en los ejercicios de rendición de cuentas y evaluación de la percepción ciudadana
- ✓ Durante las vigencias 2022 y 2023, se fortaleció la estrategia de difusión para el acceso a la información de la gestión de la entidad, previa la realización de la audiencia pública, con la

publicación en el sitio web del informe de gestión; así mismo, se diseñó y se publicó una encuesta en línea en las diferentes redes sociales de la entidad, con el fin de que la ciudadanía pudiese generar sus inquietudes previo a la Audiencia de la Rendición de Cuentas.

- ✓ Durante la vigencia 2022, se presentó al Comité de Gestión y Desempeño, los resultados del seguimiento efectuado al Plan Estratégico Institucional y a los planes de gestión, según consta en el Acta No. 12 del 16/09/2022.
- ✓ Durante las vigencias 2022 y 2023, se presentó al Comité de Gestión y Desempeño, los avances en la implementación del Sistema de Gestión Ambiental, para revisión por la Dirección, según consta en las Actas del 28/06/2022, 26/07/2023 y 14 del 30/11/2023, en la que se presentó para revisión por la Dirección el Sistema de Gestión Ambiental.

Debilidades:

- ♦ Para la vigencia 2023, no se evidenció la presentación al Comité de Gestión y Desempeño de informes de avance sobre la política de seguimiento y evaluación del desempeño institucional y/o avances del Plan Estratégico Institucional y planes de gestión

9.2.5. DIMENSIÓN INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.

Estado actual de la dimensión.

De Conformidad con la Resolución Interna 783 del 12/09/2018²³, modificada por la Resolución Interna 236 del 12/04/2019²⁴, la dimensión de Información y Comunicación y sus políticas asociadas, cuentan con los siguientes líderes:

Dimensión	Líder Dimensión	Política	Líder Política
Información y Comunicación	Oficina Asesora de Comunicaciones	Gestión Documental	Dirección Administrativa
		Transparencia y acceso a la información pública y la lucha contra la corrupción	Subsecretaría de Gestión Institucional Oficina Asesora de Comunicaciones

Así mismo, cuenta con un Equipo Técnico de Gestión de Desempeño Institucional, conformado por los líderes asociados a la dimensión, con responsabilidades propias a su gestión, así:

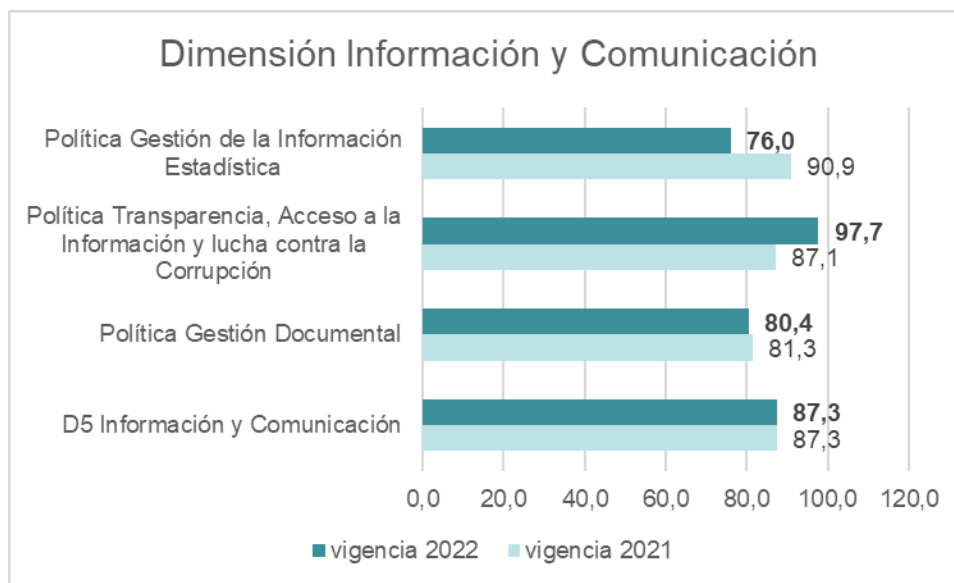
²³ Por la cual se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

²⁴ Por la cual se modifica la Resolución 783 de 2018.

Dimensión	Líder de Dimensión	Política	Líder de Política
Equipo Técnico de Gestión y Desempeño de la Información y Comunicación	Abordará las acciones orientadas a garantizar un adecuado flujo de información interna y externa, para permitir la operación interna y la interacción con los ciudadanos, respectivamente		- Líderes: Oficina Asesora de Comunicaciones y Dirección Administrativa - Subsecretaría de Gestión Institucional y Oficina Asesora de Comunicaciones - Dirección de Tecnología e Información
			- Servidor/es público/s y/o contratista/s asignados a Alcaldía Local, designado/s por el Líder del Equipo Técnico

Del cual se suministró como soporte, evidencia de reunión del 05/07/2023 “mesa de articulación DTI y GPD”; sin embargo, no se cuenta con soportes de reuniones adicionales realizadas en las vigencias 2023 y 2022. Adicionalmente, la Oficina Asesora de Comunicaciones manifestó “*A la fecha no se ha tenido un lineamiento claro al respecto de este equipo*”.

Por consiguiente, de conformidad con las mediciones del IDI, correspondiente a las vigencias 2021 y 2022, realizadas por la Función Pública, a través del FURAG, la Secretaría Distrital de Gobierno a diciembre de 2022, presenta en la dimensión de Información y Comunicación un nivel de desempeño del **87,3**, nivel que se mantuvo respecto del obtenido en la vigencia 2021, detallados así:



Fuente: Resultados IDI 2021 y 2022 – Reporte Anual DAFP [Medición desempeño - MIPG - Función Pública \(funcionpublica.gov.co\)](https://funcionpublica.gov.co)

Por su parte, de la revisión aleatoria a los criterios puntuales de la presente dimensión, se evidenciaron fortalezas y debilidades por política, así:

Política de Gestión de Información Estadística.

Se precisa que, para la presente política, no ha sido designado su líder a nivel interno, de acuerdo a los lineamientos dados en la Resolución 236 del 12/04/2019²⁵; por tanto, la información fue solicitada y suministrada por la Oficina Asesora de Planeación, como líder la dimensión de Direcccionamiento Estratégico y Planeación Institucional.

Fortalezas:

- ✓ La Secretaría Distrital de Gobierno cuenta con procedimientos documentados para garantizar el reporte, difusión y uso de información estadística, como: GCN-P006 Herramientas para uso y apropiación y analítica institucional y GCN-P009 Procedimiento gestión de información estadística.
- ✓ Se cuenta con el autodiagnóstico de la política y el Plan de Acción Sectorial PAS (Plan Estadístico del Sector Gobierno aplicable a la SDG), del que se presenta seguimiento a octubre de la vigencia 2023.

²⁵ Por la cual se modifica la Resolución 783 de 2018.

- ✓ En el sitio web de la SDG se encuentran publicados para conocimiento de la ciudadanía, los resultados de los indicadores ODS y de políticas públicas.

Debilidades:

- ◆ Si bien la entidad dispone y ha mejorado en el acceso a los datos publicados por los observatorios de la entidad, en especial el Observatorio de Conflictividad Social y Derechos Humanos, no se ha indagado directamente a la ciudadanía si la información estadística que se genera satisface sus necesidades.
- ◆ Como soportes de cumplimiento, sobre la publicación en el sitio web de la SDG de la información disponible para los grupos de interés, tales como: Las bases de datos de los registros administrativos; Las bases de datos anonimizadas de las operaciones estadísticas o registros administrativos; Ficha técnica de indicadores, Resultados de los indicadores; Indicadores o estadísticas agregadas georreferenciadas; Resultados de indicadores con sus series históricas; Ficha metodológica de operaciones estadísticas; Documento metodológico de operaciones estadísticas; Cuadros de salida y series históricas de las operaciones estadísticas; Calendario de difusión; Indicadores o estadísticas con desagregación geográfica; Indicadores o estadísticas con desagregación temática o enfoque diferencial e interseccional, se suministró el link del sitio web de la Secretaría de Planeación Distrital, en el que se relacionan los lineamientos dados a todas las entidades distritales para dar cumplimiento y no propiamente a la información que debe publicar en su sitio web la Secretaría Distrital de Gobierno.
- ◆ Se suministraron soportes sobre la presentación del Comité de Gestión y Desempeño del 31 de octubre de 2023, en la que se socializaron temas relacionados con información estadística, sin embargo, no se cuenta con la respectiva Acta del Comité.

Política de Transparencia, Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción.**Fortalezas:**

- ✓ Durante las vigencias 2022 y 2023 se implementaron acciones tendientes a eliminar las barreras de acceso a la información publicada por la SDG, a personas en condición de discapacidad auditiva, visual y se cuenta con el Apoyo del Centro de Relevancia en caso de requerirse.
- ✓ La Secretaría Distrital de Gobierno, a través del "Menú participa" de su sitio web, publica información actualizada sobre colaboración e innovación y control social, en la cual la ciudadanía propone ideas sobre la mejora en la movilidad, cuidado del medio ambiente, protección animal y programas de educación para jóvenes y adultos mayores.
- ✓ Para las vigencias 2022 y 2023, se presentó para aprobación del Comité de Gestión y Desempeño, el Plan de Comunicaciones y Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano, que incluye actividades relacionadas con la Política de Transparencia y Acceso a la Información Pública, el cual

a su vez es publicado en el sitio web de la SDG, para comentarios de la ciudadanía, según consta en las Actas No. 1 del 31/01/2022 y 27/01/2023.

Debilidades:

- ♦ Durante las vigencias 2022 y 2023, no se presentaron al Comité de Gestión y Desempeño informes de seguimiento a la Política de Transparencia y Acceso a la Información Pública y/o reportes de avances de los planes de comunicación y de anticorrupción. Sobre el particular la Oficina Asesora de Comunicaciones manifestó “*Vale la pena aclarar que la Política Pública de Transparencia y Lucha contra la Corrupción por ser de carácter distrital es liderada en la Secretaría Distrital de Gobierno por la Subsecretaría de Gestión Institucional y no es competencia de la Oficina Asesora de Comunicaciones*”; sin embargo, tal como se expuso al inicio de la dimensión de Información y Comunicación, de conformidad con la Resolución Interna 783 del 12/09/2018²⁶, modificada por la Resolución Interna 236 del 12/04/2019²⁷, artículo 1º, tanto la Subsecretaría de Gestión Institucional, como la Oficina Asesora de Comunicaciones, son los líderes de la Política de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- ♦ Durante las vigencias 2022 y 2023, no se realizaron capacitaciones a todos sus servidores y contratistas sobre prevención y lucha contra la corrupción, de acuerdo a la información suministrada por la Subsecretaría de Gestión Institucional.
- ♦ Se evidenció que la entidad aplica los lineamientos establecidos en la Norma NTC 5854²⁸, a fin de mejorar la accesibilidad a los archivos electrónicos; sin embargo, en la Auditoría de accesibilidad web realizada por la Oficina de Control Interno en la vigencia 2023, se identificó que no se le ha dado total cumplimiento a la Ley 1712 de 2014²⁹, Artículo 8º “*Criterio diferencial de accesibilidad, por el cual, los sujetos obligados, a solicitud de las autoridades de las comunidades, divulgarán la información pública en diversos idiomas y lenguas y elaborarán formatos alternativos comprensibles para dichos grupos*”, dado que no se evidencia la puesta en marcha de algunas pautas establecidas en la norma técnica de accesibilidad y por tanto, no se está acatando a lo señalado en los manuales de atención a la ciudadanía establecidos en la entidad.

²⁶ Por la cual se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

²⁷ Por la cual se modifica la Resolución 783 de 2018.

²⁸ Norma Técnica Colombiana. Accesibilidad a páginas web.

²⁹ Ley de transparencia y del derecho de acceso a la información pública.

Política de Gestión Documental.

Fortalezas:

- ✓ Se cuenta con el documento "Diagnóstico Integral de Archivo" de la SDG, actualizado a diciembre de 2022, en el que se contemplaron los aspectos archivísticos, de administración, conservación, infraestructura y tecnología, a partir de los cuales se adopta y actualiza el Sistema Integrado de Conservación³⁰, Plan Institucional de Archivos – PINAR y Plan de preservación digital a largo plazo.
- ✓ La SDG cuenta con la Política de Gestión Documental vigente desde 2018, aprobada en su momento por el Comité Interno de Archivo.
- ✓ Para las vigencias 2022 y 2023, se presentaron para aprobación del Comité de Gestión y Desempeño el Plan Institucional de Archivos – PINAR, Plan de conservación documental y Plan de Preservación Digital, según constas en las actas del 31/01/2022, 02/11/2022 y 27/01/2023.
- ✓ Durante la vigencia 2022, se socializaron al Comité de Gestión y Desempeño, los conceptos técnicos de condiciones de almacenamiento documental, infraestructura, en las alcaldías locales Chapinero y Fontibón, según consta en Acta No. 9 del 29/07/2022.
- ✓ Durante las vigencias 2022 y 2023, en el marco del Plan Institucional de Capacitación., se realizaron capacitaciones en gestión documental, tanto a nivel central, como local.
- ✓ La Secretaría Distrital de Gobierno cuenta con las Tablas de Retención Documental, actualizadas, aprobadas por el Comité de Gestión y Desempeño y convalidadas por el Archivo General de la nación, de la vigencia 2019.
- ✓ Para la vigencia 2023 se elaboró e implementó el Cronograma de Transferencias Primarias de conformidad con las Tablas de Retención Documental.
- ✓ La Secretaría Distrital de Gobierno cuenta con el inventario documental en estado natural del Fondo Documental Acumulado (FDA) actualizado.
- ✓ La Secretaría Distrital de Gobierno cuenta con los documentos: Modelo de Requisitos Para la Gestión de Documentos Electrónicos de Archivo (MOREQ) y Modelo y Esquema de Metadatos, a partir de los cuales se establecen los esquemas de validación y metadatos, para los documentos electrónicos.
- ✓ Durante la vigencia 2023, se han generado los informes mensuales de seguimiento sobre el desarrollo de la función archivística en la Entidad, tanto del Nivel Central, como Local y se han enviado a la Oficina de Control Interno.

Debilidades:

³⁰ Resolución 036 del 17/01/2023. Por la cual se adopta e implementa el Sistema Integrado de Conservación - SIC- de la Secretaría Distrital de Gobierno.

- ♦ Durante las vigencias 2022 y 2023, no se presentaron al Comité de Gestión y Desempeño los avances en la implementación de la Política de Gestión Documental y/o del Plan Institucional de Archivos, Plan de conservación documental y Plan de Preservación Digital.

9.2.6 DIMENSIÓN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO.

Estado actual de la dimensión.

De Conformidad con la Resolución Interna 783 del 12/09/2018³¹, modificada por la Resolución Interna 236 del 12/04/2019³², la dimensión de Gestión del Conocimiento y sus políticas asociadas, cuentan con los siguientes líderes:

Dimensión	Líder Dimensión	Política	Líder Política
Gestión del Conocimiento y la Innovación	Oficina Asesora de Planeación	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Oficina Asesora de Planeación

Así mismo, cuenta con un Equipo Técnico de Gestión de Desempeño Institucional, conformado por los líderes asociados a la dimensión, con responsabilidades propias a su gestión, así:

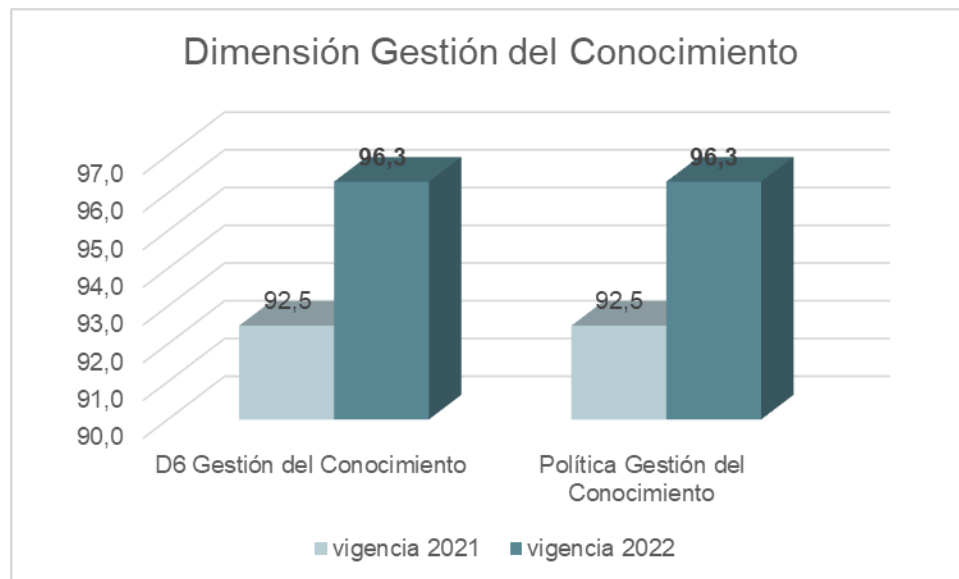
Equipos Técnicos de Gestión y Desempeño Institucional	Responsabilidades	Integrantes
Equipo Técnico de Gestión y Desempeño del Conocimiento y la Innovación Institucional	Abordará las acciones de dinamización de las políticas públicas, facilitación del aprendizaje institucional y la adaptación a las nuevas tecnologías, interconexión del conocimiento entre los servidores y las dependencias y promoción de buenas prácticas de gestión	- Líder: Oficina Asesora de Planeación - Subsecretaría de Gestión Institucional - Subsecretaría de Gestión Local - Subsecretaría de Gobernabilidad y Garantía de Derechos - Dirección de Relaciones Políticas - Servidor/es público/s y/o contratista/s asignados a Alcaldía Local, designado/s por el Líder del Equipo Técnico

³¹ Por la cual se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

³² Por la cual se modifica la Resolución 783 de 2018.

Sobre el particular, la Oficina Asesora de Planeación manifestó que “No se llevaron a cabo reuniones del equipo técnico con los requisitos de la Resolución 783. Las reuniones sostenidas con los representantes de dicho equipo se dieron para fortalecimiento de observatorios, buenas prácticas, preservación de conocimiento, semana de la gestión del conocimiento y estrategia de alcaldías locales”.

Por consiguiente, de conformidad con las mediciones del IDI, correspondiente a las vigencias 2021 y 2022, realizadas por la Función Pública, a través del FURAG, la Secretaría Distrital de Gobierno a diciembre de 2022, presenta en la dimensión de Gestión del Conocimiento un nivel de desempeño del **96,3**, nivel que aumento en un 3,9% respecto del obtenido en la vigencia 2021, con 92,5 puntos, detallados así:



Fuente: Resultados IDI 2021 y 2022 – Reporte Anual DAFP [Medición desempeño - MIPG - Función Pública \(funcionpublica.gov.co\)](https://funcionpublica.gov.co)

Por su parte, de la revisión aleatoria a los criterios puntuales de la presente dimensión, se evidenciaron fortalezas y debilidades por política, así:

Política de Gestión del Conocimiento.

Fortalezas:

- ✓ Para las vigencias 2022 y 2023, se contó con el autodiagnóstico y planes de acción de la Política; así como con informes semestrales de preservación del conocimiento en la SDG.
- ✓ Para las vigencias 2022 y 2023 se realizaron investigaciones a través de los observatorios de la SDG, de los cuales se presentaron informes de seguimiento trimestral en la vigencia 2022 y cuatrimestral en la vigencia 2023.

- ✓ La SDG cuenta con mapas de conocimiento explícito y tácito actualizados, tanto en el Nivel Central, como Local, informes de preservación del conocimiento, banco de Buenas Prácticas y Lecciones Aprendidas, denominado “AGORA” y Manual de Gestión de Conocimiento GCN-M005, en el que se establecen los lineamientos internos para la gestión del conocimiento.

Debilidades:

- ♦ Durante las vigencias 2022 y 2023 no se presentaron al Comité de Gestión y Desempeño, propuestas sobre temas relacionados con la Política de Gestión del Conocimiento; así como informes de seguimiento de dicha política; particularmente se informó que en sesión del mes de abril de la vigencia 2022, se socializó el catálogo de componentes de información y el procedimiento levantamiento del catálogo de componentes de información, el cual inicialmente se encontraba asociado al proceso de Gestión del Conocimiento (GNC-P007) y se solicitó aprobación para su traslado a Gestión de TI; sin embargo, no se suministró acta de la sesión del Comité.

9.2.6 DIMENSIÓN CONTROL INTERNO.

Estado actual de la dimensión.

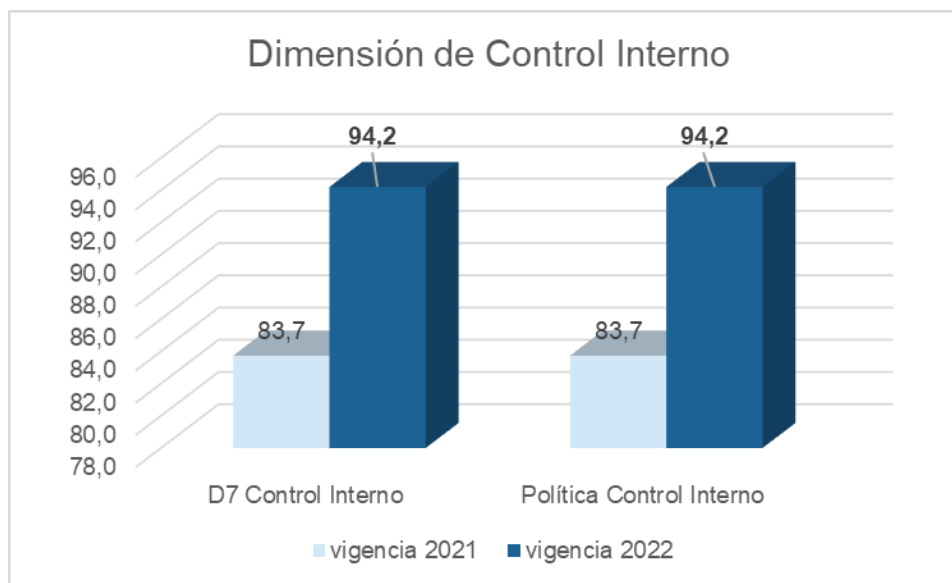
De Conformidad con la Resolución Interna 783 del 12/09/2018³³, modificada por la Resolución Interna 236 del 12/04/2019³⁴, la dimensión de Control Interno y su política asociada, pese a que no presenta un Equipo Técnico de Gestión de Desempeño Institucional, si cuentan con líder, en cabeza de la Oficina Asesora de Planeación:

Dimensión	Líder Dimensión	Política	Líder Política
Control Interno	Oficina Asesora de Planeación	Control Interno	Oficina Asesora de Planeación

De conformidad con las mediciones del IDI, correspondiente a las vigencias 2021 y 2022, realizadas por la Función Pública, a través del FURAG, la Secretaría Distrital de Gobierno a diciembre de 2022, presenta en la dimensión de Control Interno un nivel de desempeño del **94,2**, nivel que aumento en un 11% respecto del obtenido en la vigencia 2021, con 83,7 puntos, detallados así:

³³ Por la cual se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

³⁴ Por la cual se modifica la Resolución 783 de 2018.



Fuente: Resultados IDI 2021 y 2022 – Reporte Anual DAFP [Medición desempeño - MIPG - Función Pública \(funcionpublica.gov.co\)](https://funcionpublica.gov.co)

Por su parte, de la revisión aleatoria a los criterios puntuales de la presente dimensión, se evidenciaron fortalezas y debilidades por política, así:

Política de Control Interno.

Fortalezas:

- ✓ Durante las vigencias 2022 y 2023, respecto al seguimiento y monitoreo a los controles que debe llevar a cabo la oficina de planeación o quien haga sus veces, como segunda línea de defensa, desarrollo estrategias para mejorar la gestión del riesgo institucional y en especial el diseño de controles por parte de los líderes de proceso.
- ✓ Durante la vigencia 2022, se presentó en el Comité de Coordinación de Control Interno seguimiento a la gestión presupuestal contable y financiera de la SDG, según consta en el Acta del 24 de noviembre de 2022.
- ✓ Durante las vigencias 2022 y 2023, se presentaron al Comité de Gestión y Desempeño los resultados de la Auditoría de Regularidad No. 40 PAD 2022 y aprobación del plan de mejoramiento de la misma; se suministraron recomendaciones para la mejora a la gestión y evaluación al Sistema de Control Interno; se presentó para aprobación el plan de mejora auditoría de desempeño 45 PAD 2022; e presentó el balance y recomendaciones plan de mejoramiento Contraloría; se presentaron los resultados de las Auditorías Internas y los lineamientos para formulación del plan de mejoramiento se presentó para aprobación el plan de mejoramiento Contraloría Auditoría 32 PAD 2023 y se realizó seguimiento a los hallazgos de la Contraloría,

según consta en las Actas del 09 y 10 de mayo de 2022, del 16/09/2022, 05/10/2022, 30/03/2023, 07/06/2023 y 31/08/2023.

Debilidades:

- ♦ Durante las vigencias 2022 y 2023, para evaluar el cumplimiento de la política de integridad, la entidad en el marco del comité institucional de coordinación de control interno no analizó: Información por quejas o denuncias de los grupos de valor de la entidad; Informes internos (Informes del comité de convivencia, Informes de la comisión de personal, Informes de la oficina de control interno disciplinario) y Encuesta de clima laboral; Encuestas de percepción.

9.2.7 COMITÉ DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.

La Secretaría Distrital de Gobierno, cuenta con el Comité Institucional de Gestión y Desempeño creado mediante Resolución Interna 783 del 12/09/2018³⁵, modificada por la Resolución Interna 236 del 12/04/2019³⁶, como el órgano rector y articulado de las acciones y estrategias que se desarrollen para la correcta implementación, operación, seguimiento y fortalecimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual se encuentra conformado por:

1. Subsecretario de Gestión Institucional, quien lo preside
2. Un Asesor del Despacho del Secretario de Gobierno
3. El Director Jurídico
4. El Jefe de la Oficina Asesora de Planeación, quien actúa como Secretario Técnico del Comité.
5. El Jefe de la Oficina Asesora de Comunicaciones
6. El Director de Tecnologías e Información
7. El Director de Contratación
8. El Director de Gestión del Talento Humano
9. El Director Financiero
10. El Director Administrativo

El Jefe de la Oficina de Control Interno, asiste como invitado permanente, con voz y sin voto, a las sesiones del Comité y su asistencia es de carácter obligatorio, salvo que medio justa causa.

Por consiguiente, se efectuó la verificación sobre criterios puntuales del Comité, evidenciando lo siguiente:

Fortalezas:

- ✓ Para las vigencias 2022 y 2023, el Comité de Gestión y Desempeño aprobó Plan de Adecuación y Sostenibilidad de MIPG, según consta en las Actas del 31/01/2022 y 27/01/2023.

³⁵ Por la cual se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

³⁶ Por la cual se modifica la Resolución 783 de 2018.

- ✓ Para la vigencia 2022, dentro del Plan de Adecuación y Sostenibilidad de MIPG, se incluyó actualizar los autodiagnósticos para cada una de las políticas, los cuales se efectuaron y se encuentran disponibles en la intranet del sitio web de la SDG.

Debilidades:

- ◆ Se evidenció que en el Plan de Adecuación y Sostenibilidad de MIPG aprobado para la vigencia 2023, se establece en su actividad No. 2 "*Realizar y publicar seguimientos periódicos (trimestrales) a los diferentes planes institucionales, incluido el Plan de sostenibilidad*"; sin embargo, en el sitio web se encuentra publicado dicho plan, sin seguimiento alguno.
- ◆ Durante el segundo trimestre de la vigencia 2023, no se presentaron al Comité Institucional de Gestión y Desempeño los cambios y monitoreo a la matriz de riesgos de corrupción, los cuales fueron presentados únicamente en el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno; no obstante, en el Plan de Sostenibilidad del MIPG formulado para la vigencia 2023, en su meta 3, se estableció para el segundo y cuarto trimestre "*Presentar al Comité Institucional de Gestión y Desempeño los cambios y monitoreo a la matriz de riesgos de corrupción*".

10. HALLAZGOS**10.1 Incumplimiento en el seguimiento a las acciones y estrategias adoptadas para la operación del MIPG.**

Para las vigencias 2022 y 2023, no se presentaron al Comité los avances y/o resultados sobre la implementación del Plan de Sostenibilidad de MIPG formulado para cada vigencia; incumpliendo con la Resolución Interna 783 del 12/09/2018³⁷, artículo 9º, Funciones del Secretario Técnico del Comité, numeral 6 "*Presentar los informes que se le soliciten sobre la implementación, operación y seguimiento al Modelo Integrado de Planeación y Gestión*", Resolución Interna 236 del 12/04/2019, artículo 3º, Funciones del Comité, numeral 1 "*Aprobar y hacer seguimiento a las acciones y estrategias adoptadas para la operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión*".

10.2. Incumplimiento periodicidad sesiones Comité de Gestión y Desempeño.

Se evidenciaron, tanto en el sitio web, intranet, como en las evidencias allegadas, catorce (14) actas del Comité de Gestión y Desempeño de la vigencia 2022, de las cuales cuatro (4) corresponden a sesiones extraordinarias; no se evidenciaron las actas de los meses de abril y diciembre; por su parte para la vigencia 2023, se evidenciaron siete (7) actas; no se evidenciaron las actas de los meses de abril, septiembre, octubre y noviembre; particularmente en el seguimiento a la dimensión de Gestión del Conocimiento y a las funciones de la secretaría técnica del Comité de Gestión y Desempeño, se informó que en sesión de abril

³⁷ Por la cual se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

de 2022, se presentó propuesta en un ajuste de las actividades en el proceso de Gestión de Conocimiento, en lo relacionado con Catálogo de componentes de Información, pero no se evidenció acta y que en sesión del 31 de octubre de 2023, se presentaron al Comité los avances de los diferentes planes institucionales, sin embargo, el acta se encuentra en proceso de elaboración y firma; incumpliendo con la Resolución Interna 236 del 12/04/2019, artículo 4º, literal a) *“Periodicidad de las sesiones. El comité se debe reunir de manera ordinaria con una periodicidad mensual. Lo puedes hacer extraordinariamente cuando así lo estime el presidente o el secretario técnico, de acuerdo con las solicitudes que efectúen sus integrantes”*, literal f) *“Actas y registros (...) el proyecto de acta de cada sesión se remitirá, vía correo electrónico institucional, a los integrantes y participantes del comité dentro de los tres (3) días siguientes a la realización de la sesión, a su vez, los integrantes y participantes del comité deberán presentar sus observaciones y/o comentarios dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al recibo del proyecto, para ser tenidos en cuenta en el acta definitiva. De no enviar respuesta dentro del tiempo establecido, se entenderá estar de acuerdo”*.

10.3. Incumplimiento presentación avances de las políticas al Comité de Gestión y Desempeño.

Durante las vigencias 2022 y 2023, no se presentaron al Comité de Gestión y Desempeño informes de seguimiento sobre el avance en la implementación de las Políticas de Gestión del Talento Humano, Planeación Institucional, Política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público, Política de Racionalización de Trámites, Política de Servicio al Ciudadano, Política de participación Ciudadana, Política de Mejora Jurídica, Política de Defensa Jurídica, Política de Gobierno Digital, Política de seguimiento y evaluación del desempeño institucional, Política de Transparencia y Acceso a la Información Pública y/o reportes de actividades realizadas en el marco de los diferentes planes institucionales en los que se programan actividades que dan respuesta a dichas políticas, en donde si bien, para la vigencia 2022 se presentaron avances de los planes de gestión, la socialización que se realiza es muy general y no da cuenta del avance obtenido para cada política; incumpliendo la Resolución Interna 783 del 12/09/2018³⁸, artículo 6º, Responsabilidades de los integrantes del Comité, numeral 2

“Preparar y presentar propuestas sobre los asuntos relacionados con los temas, políticas y dimensiones que sean de su competencia, así como los informes de seguimiento sobre tales asuntos, para lo cual se cuenta con el apoyo de los Equipos Técnicos de Gestión y Desempeño Institucional correspondientes”

10.4 Incumplimiento reuniones de los Equipos Técnicos de Gestión y Desempeño.

Se evidenció que los en su gran mayoría los Equipos Técnicos de Gestión y Desempeño establecidos como instancias de apoyo al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, para el ejercicio de sus funciones no están operando, para algunos casos se suministraron soportes de reuniones realizadas solamente en la vigencia 2023, otros presentan soportes de reuniones que corresponden a otras instancias, por último se manifestó que dichos equipos no son eficaces y deben replantearse; incumpliendo la Resolución Interna 783 del 12/09/2018³⁹, artículo 13 *“Responsabilidades de los Equipos Técnicos de Gestión y Desempeño”*, artículo 14, numeral 1 *“Los Líderes definen las fechas en las que se adelantarán las reuniones del Equipo Técnico respectivo y deben solicitar oportunamente al presidente del CIGD la incorporación de los asuntos de su competencia en la agenda de las sesiones”*.

³⁸ Por la cual se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

³⁹ Por la cual se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Por lo anterior, con el fin de que la labor de control interno que realiza esta Oficina, en la Secretaría Distrital de Gobierno, conduzca a las dependencias auditadas hacia la mejora continua de sus procesos y procedimientos, a través del establecimiento de acciones de mejoramiento de su gestión; a partir de los resultados presentados en este informe, los líderes de las políticas enunciadas en los hallazgos, deberán elaborar y presentar un plan de mejoramiento que permita subsanar las causas de las no conformidades, y atender las oportunidades de mejora, en un plazo no mayor a 15 (quince) días calendario, contados a partir de la notificación de hallazgos por medio del aplicativo “Mi Mejora Continua – MIMEC”, con base en la publicación de este documento, en la página web de la Secretaría, a través del enlace de la Oficina de Control Interno.

Para la elaboración y presentación de dicho plan se deben tener en cuenta los lineamientos establecidos por la Oficina Asesora de Planeación, en el GCN-M002 Manual para la gestión de planes de mejoramiento, publicado en el Sistema Integrado de Gestión y Calidad; particularmente la política de operación que indica *“Los planes de acción deben ser formulados en su totalidad en un plazo máximo de 15 días calendario contados a partir de la notificación por medio del aplicativo”*.

11. RECOMENDACIONES:

- ♦ Mantener la información consolidada y disponible para la consulta, sobre las verificaciones efectuadas para el nombramiento de los cargos de gerencia pública y de Libre Nombramiento y Remoción.
- ♦ Implementar las acciones necesarias con el fin de promover alternativas de la nueva vida del personal retirado, particularmente los sobre los servidores públicos que se han pensionado.
- ♦ Implementar las acciones necesarias a fin de que en las dependencias se socialice la información que contienen las actas y herramientas de transferencias de conocimiento a los equipos de trabajo de la misma línea, con el propósito de conocer el estado de las actividades que venía desarrollando la persona que se desvincula, para continuar la ejecución de las tareas sin interrupciones.
- ♦ Elaborar el autodiagnóstico sobre integridad, previa elaboración del plan de integridad; así como formular e implementar indicadores de impacto para efectuar el seguimiento y evaluación de la estrategia de integridad en la entidad.
- ♦ Realizar periódicamente el seguimiento al Plan de Adecuación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, publicarlo en el sitio web y socializar los avances en el Comité de Gestión y Desempeño.
- ♦ Implementar las acciones necesarias a fin de garantizar que toda la entidad, incluidas las Alcaldías Locales, hagan uso adecuado del SECOP II, como herramienta transaccional, para garantizar la adecuada gestión y seguimiento de los contratos.
- ♦ Actualizar la Resolución Interna 236 del 12/04/2019, con la designación de los líderes de la Política de Compras y Contratación Pública, así como de Gestión de la Información Estadística, a fin de garantizar su implementación y seguimiento permanente.

- ♦ Realizar seguimiento a toda la estrategia de participación ciudadana y rendición de cuentas implementada en la entidad para cada vigencia y presentar sus resultados al Comité de Gestión y Desempeño, con el fin de que se evalúe su impacto y se identifiquen oportunidades de mejora para la gestión de la entidad.
- ♦ Implementar instrumentos de Evaluación y análisis del ciclo de gobernanza regulatoria para la Secretaría Distrital de Gobierno y presentar propuestas de Política de Mejora Normativa, al Comité de gestión y Desempeño, en concordancia con los lineamientos establecidos por la Secretaría Jurídica Distrital.
- ♦ Implementar las acciones necesarias con el fin de que los servidores públicos que intervienen en la defensa jurídica de la SDG, realicen al menos dos cursos certificados por la Comunidad Jurídica del Conocimiento de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado – ANDJE.
- ♦ Presentar el autodiagnóstico de Seguridad y Privacidad de la Información de la SDG, así como los inventarios de activos de seguridad de la información del nivel local y central, para conocimiento y aprobación del Comité de Gestión y Desempeño.
- ♦ Implementar las acciones necesarias con el fin de indagar directamente con la ciudadanía si la información estadística que se genera por parte de la Secretaría Distrital de Gobierno satisface sus necesidades.
- ♦ Publicar en el sitio web la información requerida por los grupos de interés, de conformidad con los lineamientos dados por la Secretaría de Planeación Distrital, en desarrollo de la Política de Gestión de la Información Estadística.
- ♦ Programar y realizar para cada vigencia, las capacitaciones a todos los servidores y contratistas sobre prevención y lucha contra la corrupción.
- ♦ Implementar las acciones necesarias para dar cumplimiento a la totalidad de los lineamientos establecidos en la Norma NTC 5854⁴⁰, relacionados con la accesibilidad a los archivos electrónicos disponibles en el sitio web de la SDG.
- ♦ Presentar para el análisis del Comité institucional de Coordinación de Control interno información sobre quejas o denuncias de los grupos de valor de la SDG; así como los resultados de los informes del comité de convivencia, comisión de personal, informes de la Oficina de Control Interno Disciplinario y encuestas de clima laboral y de percepción, en desarrollo de la Política de Control Interno.

⁴⁰ Norma Técnica Colombiana. Accesibilidad a páginas web.

12. CONCLUSIONES

La Secretaría Distrital de Gobierno a diciembre de 2022, presenta un nivel de desempeño institucional del **90,5**, nivel que tuvo un incremento del 4%, respecto del obtenido en la vigencia 2021, con 87 puntos, resultados que si bien, no son comparables en su totalidad, dada la actualización a las temáticas y directrices que implicaron cambios significativos a las preguntas de las políticas, de acuerdo a lo manifestado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, brindan información de referencia para la entidad, sobre el comportamiento y panorama actual de su desempeño institucional.

De la verificación efectuada a algunos criterios puntuales por cada dimensión, con sus respectivas políticas, se evidenciaron fortalezas que denotan los esfuerzos de los líderes de política para lograr la implementación de cada una de sus políticas; no obstante, se identificaron debilidades y hallazgos relacionados con el cumplimiento de los lineamientos internos establecidos respecto a la operatividad y seguimiento permanente al Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

(ORIGINAL FIRMADO)

Nombre y firma del Equipo Auditor	Nombre y firma del Jefe de Control Interno
ROSA MARÍA BUITRAGO BARÓN – LÍDER DE AUDITORIA	LADY JOHANA MEDINA MURILLO JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO
Fecha: 13 -12-2023	Fecha: 13 -12 -2023