

 <p>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</p>	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83


Proceso:	TALENTO HUMANO.
Líder del proceso/Jefe de dependencia:	Dra. NUBIA STELLA SUÁREZ SOTELO, Directora Administrativa
Objeto:	Verificar la eficacia, eficiencia y efectividad del Proceso de Talento Humano, de acuerdo con los requisitos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y la normatividad vigente del proceso; con el objetivo de establecer oportunidades de mejora, que contribuyan al cumplimiento de sus objetivos institucionales y a fortalecer el Sistema de Control Interno y si la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) es fundamental para la creación de valor público y para orientar adecuadamente la consecución de los resultados de la Corporación.
Alcance:	<p>Cubre el proceso THU-001 Talento Humano y los Procedimientos:</p> <p>TH-001 Capacitación a funcionarios.</p> <p>TH-002 Plan de Bienestar.</p> <p>TH-003 Afiliación Sistema de Seguridad Social.</p> <p>THU-004 Evaluación del Desempeño Laboral.</p> <p>THU-006 Vinculación, desvinculación y licencias ordinarias.</p> <p>THU-012 Administración de Historias laborales.</p> <p>TH-013 Inducción y Reinducción.</p> <p>THU 016 Reconocimiento Prima Técnica.</p> <p>THU-017 Ingreso y Actualización Hoja de Vida y de Bienes y Rentas.</p> <p>THU-018 Vacaciones.</p> <p>THU-019 Prácticas profesionales.</p> <p>THU-020 Traslado y/o reubicación de funcionarios.</p> <p>THU-022 Provisión de empleos mediante encargo y/o Nombramiento provisional.</p>

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83


	<p>THU-025 Reconocimiento y liquidación horas extras, dominicales, festivos, recargos nocturnos y descanso compensatorio.</p> <p>Periodo a auditar: Vigencia 2022 y lo transcurrido de 2023.</p>
Criterios:	<p>Constitución Política de Colombia 1991.</p> <p>LEY 2214 de 2022, Por medio de la cual se reglamenta el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, se toman medidas para fortalecer las medidas que promueven el empleo juvenil y se dictan otras disposiciones.</p> <p>LEY 2191 de 2022, Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral.</p> <p>LEY 2141 de 2021, Por medio de la cual se modifican los artículos 239 y 240 del CST, con el fin de establecer el fuero de paternidad.</p> <p>LEY 2121 de 2021, Por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones.</p> <p>LEY 2119 de 2021, Por medio del cual se establecen medidas para fortalecer la conciencia educativa para el trabajo en la educación básica secundaria, educación media y educación superior y se dictan otras disposiciones en materia de inserción laboral para jóvenes.</p> <p>LEY 2114 de 2021, Por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241A del Código Sustantivo del Trabajo, y se dictan otras disposiciones.</p> <p>LEY 1960 de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.</p> <p>LEY 1822 de 2017, Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.</p> <p>LEY 1821 de 2016, Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas.</p>

 <p>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</p>	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83


	<p>Ley 1712 de 2014 Por medio de la cual se crea la ley de transparencia y del derecho de acceso a la información pública nacional y se dictan otras disposiciones.</p> <p>Ley 1474 de 2011 Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.</p> <p>Ley 1437 de 2011, Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.</p> <p>Ley 1221 de 2008, Por el cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.</p> <p>Ley 951 de 2005, Por la cual se crea el acta de informe de gestión.</p> <p>Ley 909 de 2004 Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.</p> <p>Ley 594 de 2000, Por medio de la cual se dicta la Ley General de Archivos y se dictan otras disposiciones.</p> <p>Ley 87 de 1993, Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones.</p> <p>Decreto 1227 de 2022, Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9, y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo.</p> <p>Decreto 768 de 2022, Por el cual se actualiza la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones.</p> <p>Decreto 1662 de 2021, Por el cual se adiciona el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, en relación con la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos de los organismos y entidades que conforman las ramas del poder público en sus distintos órdenes, sectores y niveles, órganos de control, órganos autónomos e independientes del Estado.</p>
--	---

 <p>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</p>	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83


	<p>Decreto 1800 de 2019, por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, con la actualización de las plantas globales de empleo.</p> <p>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.</p> <p>Decreto 815 de 2018, Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.</p> <p>Decreto 648 de 2017, Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función pública.</p> <p>Decreto Nacional 1499 de 2017, “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015” Donde se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2.</p> <p>Decreto 1083 de 2015, Por el cual se expedición el Decreto Único reglamentario del sector de la Función Pública. (Adiciones y modificaciones).</p> <p>Decreto 1072 de 2015, Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Decreto 760 de 2005, Por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones.</p> <p>Acuerdo 856 de 2022, Por el cual se modifica el acuerdo 492 de 2012 y se dictan otras disposiciones.</p> <p>Acuerdo 821 de 2021, Por medio del cual se establecen disposiciones orientadas a la implementación, promoción y continuidad del teletrabajo en las entidades del Distrito Capital.</p> <p>Acuerdo 805 de 2021, Por medio del cual se establece una política de dignificación de las prácticas laborales en el Distrito Capital de Bogotá.</p>
--	---

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83


	<p>Acuerdo 741 de 2019, Por el cual se expide el reglamento interno del Concejo de Bogotá Distrito Capital.</p> <p>Acuerdo 688 de 2017, Por el cual se establecen mecanismos para la rendición de cuentas y la visibilidad de la gestión del Concejo de Bogotá D.C., las bancadas y los concejales y se dictan otras disposiciones.</p> <p>Acuerdo 492 de 2012, Por la cual se modifica la Estructura Organizacional del Concejo de Bogotá D.C, se crean dependencias, se les asignan funciones y se modifica la Planta de Personal y la Escala Salarial.</p> <p>Resolución 253 de 2023, por medio de la cual se actualiza la conformación del equipo de gestores de integridad del Concejo de Bogotá D.C.</p> <p>Resolución 0064 de 2023, por medio de la cual se adopta el Plan de Acción para la vigencia 2023.</p> <p>Resolución 951 de 2022, por la cual se adopta el procedimiento para la selección de los mejores equipos de trabajo del Concejo de Bogotá, D.C.</p> <p>Resolución No. 912 de 2022, por la cual se actualiza la reglamentación del teletrabajo en el Concejo de Bogotá, D.C.</p> <p>Resolución No. 853 de 2022, Por medio de la cual se establecen los criterios de desempate para la provisión de empleos de Carrera Administrativa mediante encargo, cuando existe Pluralidad de servidores que cumplen requisitos.</p> <p>Resolución 0773 de 2022, Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de los empleos de la planta de personal del Concejo de Bogotá, D.C.</p> <p>Resolución 0719 de 2022, por la cual se conforma el Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST.</p> <p>Resolución 635 de 2022, por la cual se adopta y reglamenta el Plan Anual de Incentivos Institucionales del Concejo de Bogotá D.C.</p> <p>Resolución 0105 del 16 de febrero de 2022, Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias laborales de los empleos de la planta de personal del Concejo de Bogotá, D.C.</p>
--	--

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83


<p>Resolución 0066 de 2022, por medio de la cual se adopta el Plan de Acción para la vigencia 2022.</p> <p>Resolución 428 de 2021, Por medio de la cual se modifica la resolución 388 de 2019, a través de la cual se adoptó el modelo integrado de planeación y gestión – MIPG en el Concejo de Bogotá, D.C.</p> <p>Resolución 0167 de 2021, Por la cual se adopta el Sistema de Evaluación del Desempeño para los funcionarios provisionales del Concejo de Bogotá, D.C.</p> <p>Resolución 279 de 2020, Por la cual se conforma la Comisión de Personal del Concejo de Bogotá, D.C. de la vigencia 2020 2022.</p> <p>Resolución 343 de 2020, Por el cual se expide el Plan Cuatrienal para el Concejo de Bogotá 2020 – 2023.</p> <p>Resolución 319 de 2020, Por la cual se reglamenta el funcionamiento del Equipo de Gestores de Integridad del servicio público en el Concejo de Bogotá D.C.</p> <p>Resolución 317 de 2020, por medio de la cual se modifica la resolución 343 de 2020, a través de la cual se adoptó la plataforma estratégica y el plan de acción cuatrienal del concejo de Bogotá, D.C.</p> <p>Resolución 237 de 2020, Por la cual se establece la jornada laboral ordinaria y la jornada laboral flexible en el Concejo de Bogotá D.C.</p> <p>Resolución 821 de 2019, Por medio del cual se reglamenta la prima técnica en el Concejo de Bogotá D.C.</p> <p>Resolución 757 de 2019, Por la cual se establece el procedimiento para reconocimiento del permiso remunerado por día de cumpleaños a los funcionarios del Concejo de Bogotá D.C.</p> <p>Resolución 745 de 2019, Por el cual se establece el reconocimiento y pago de horas extras, dominicales, festivos, recargo nocturno o trabajo suplementario en el Concejo de Bogotá, D.C.</p> <p>Resolución 682 de 2019, Por la cual se modifica la resolución 426 del 2 de agosto de 2017 que conforma la Comisión de seguimiento al cumplimiento de los acuerdos laborales.</p>
--

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

	<p>Resolución 640 de 2019, Por la cual se adopta el Código de Integridad del servicio Público en el Concejo de Bogotá D.C.</p> <p>Resolución 405 de 2019, Por la cual se adopta el sistema tipo de evaluación de desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en período de prueba del Concejo de Bogotá D.C.</p> <p>Resolución 388 de 2019, Por medio de la cual se adopta el MIPG, Crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.</p> <p>Resolución 214 de 2019, Por la cual se expide el procedimiento para la selección de Equipos de Trabajo que formulen y desarrollen proyectos de mejoramiento de la gestión del Concejo de Bogotá D.C.</p> <p>Resolución 035 de 2019, Por el cual se establecen unas disposiciones sobre horas extras, descanso compensatorio, trabajo en días dominicales y festivos, en el Concejo de Bogotá.</p> <p>Resolución 421 de 2018, Por la cual se modifican las Resoluciones 514 de 2015, 717 de 2015 y 671 de 2017, Manual Especifico de Funciones y Competencias laborales de los empleos de la planta de personal del Concejo de Bogotá D.C.</p> <p>Resolución 717 de 2015, Por la cual se modifica el Manual Especifico de Funciones y Competencias laborales contenidos en la Resolución No. 0514 del 2015.</p> <p>Resolución 0514 de 2015, Por la cual se actualiza el Manual Especifico de funciones y de competencias laborales de los empleados de la planta personal del Concejo de Bogotá D.C.</p> <p>Resolución 635 de 2014, Por la cual se adopta el normograma del Concejo de Bogotá D.C.</p> <p>Resolución 634 de 2014, Por la cual se adopta el Organigrama del Concejo de Bogotá D.C.</p> <p>Resolución Nacional Mintrabajo 3546 de 2018, Por la cual se regulan las prácticas laborales de las que trata la Ley 1780 de 2016.</p> <p>Resolución Mintrabajo 652 de 2012, por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.</p>
--	--

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

	<p>Indicadores de Gestión.</p> <p>Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión versión 3.</p> <p>Procedimientos.</p> <p>Mapa de riesgos.</p> <p>Planes de mejoramiento</p> <p>y demás normas que le sean aplicables al proceso.</p>	
Equipo Auditor:	<p>Sorel Velásquez Quintero (líder).</p> <p>Brenda Yulieth Pinilla García (Contratista) - Bienestar y capacitación</p>	
Auditados:	<p>Nubia Stella Suárez Sotelo - Directora Administrativa, Melania Rodríguez, Olga Marlene Rodríguez, Martha Cecilia Valencia Gómez, Marta Emilia González Mariño, William Sotelo Orduña, Orfenio Espinosa Ramírez, Jaime Orlando Oviedo Mora, Gina Maria Castañeda, Sandra Liliana Martínez Arevalo, Saidi Patricia Garnica Namen, Diego Hernando Vargas Vargas, Jair Ricardo Zamora, Luz Dary Cárdenas Figueroa.</p>	
Metodología:	<p>El trabajo de Auditoría se realiza en aplicación de las normas internacionales para el ejercicio profesional de la auditoría interna y en la ejecución del Plan de Auditoría remitido con el memorando 2023IE8172 de 26/05/2023. Para su ejecución se necesitó el uso de herramientas de apoyo virtual disponibles en la Corporación, donde se remitieron los cuestionarios diseñados, se recibieron las respuestas y se realizó la verificación de información disponible en la red del Concejo de Bogotá D.C., y en la página Web, relacionada con el cumplimiento del objeto de la Auditoría.</p>	
Fechas de Ejecución de la Auditoría:	Desde (día/mes/año):	05/06/2023
	Hasta (día/mes/año):	01/09/2023
Reunión de Cierre:	(día/mes/año)	04/09/2023

 <p>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</p>	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

I. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

1. CONFORMIDADES.-

1.1 En el Plan Estratégico de la Corporación se contemplan los siguientes compromisos, relacionados con la Gestión Estratégica de Talento Humano:

En la apuesta estratégica 3 – Concejo moderno y eficaz, con capacidades de gestión fortalecidas y generador de resultados, el objetivo estratégico 3.1 - Adecuar la arquitectura organizacional a los desafíos de una gestión pública innovadora, inteligente, sostenible y efectiva.

La línea de acción 3.1.3. Talento Humano capaz, comprometido y generador de valor público, el cual tiene establecidos los siguientes logros:

- Plan de gestión estratégica del talento humano, con el cumplimiento del total de requisitos establecidos por el MIPG.
- Medición del clima laboral del Concejo de Bogotá.
- Estrategia para mejorar y fortalecer la cultura organizacional.
- Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo adaptado a las nuevas realidades.
- Estrategia de teletrabajo cumpliendo la meta del Distrito Capital de funcionarios vinculados a dicha modalidad.

Apuesta Estratégica 2: Concejo visible, transparente, abierto, cercano y sintonizado con la ciudadanía.

La línea de acción, Talento Humano con competencias y habilidades para una atención al ciudadano cálida, digna y respetuosa, se concreta en el siguiente logro:

- Personal responsable del contacto con el ciudadano, con competencias fortalecidas para su atención.


La línea de acción, Cultura de la innovación, tiene 2 logros:

- Comunidad consolidada de actores del ecosistema de innovación del Concejo de Bogotá
- Semillero de innovación del Concejo de Bogotá consolidado.

Apuesta Estratégica 2: Concejo visible, transparente, abierto, cercano y sintonizado con la ciudadanía.

Tercer objetivo, “Fortalecer los mecanismos de atención a la ciudadanía cálidos, plurales e incluyentes”, obedece a la necesidad de recobrar la proximidad con la ciudadanía, y de generar canales accesibles a la diversidad de las ciudadanías, de sus lenguajes y de sus capacidades y en la línea de acción.

Talento Humano con competencias y habilidades para una atención al ciudadano cálida, digna y respetuosa”, se concreta en el siguiente logro:

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

- Personal responsable del contacto con el ciudadano, con competencias fortalecidas para su atención.


Con la inclusión de los logros relacionados en las líneas de acción, objetivos estratégicos y apuestas estratégicas se observa estar alineados con el propósito de la Gestión Estratégica de Talento Humano, para ofrecer a la entidad pública las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la Corporación, las normas que les rigen en materia de personal, y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos¹.

Para lograr altos niveles de desempeño en la Corporación, se necesita disponer de un talento humano capaz, comprometido y generador de valor público, ya que como lo establece el MIPG, el corazón de la Corporación es el talento humano. Por lo anterior, la Corporación formuló un plan estratégico del talento humano que oriente las acciones en los aspectos que define el MIPG, dando especial relevancia al clima organizacional, la cultura organizacional, la ética y el compromiso, la preservación de la vida, salud e integridad de los trabajadores, y el teletrabajo.

1.2 Consultada la página web de la Corporación: <https://concejodebogota.gov.co/4-3-otros-planes-institucionales/cbogota/2022-07-26/114625.php>, se encuentra publicado el Plan Estratégico de Talento Humano del Concejo de Bogotá, D.C. para la vigencia 2023, el cual contiene lo relacionado con la etapa de desarrollo (capacitación, bienestar y seguridad y salud en el trabajo), la descripción de acciones y estrategias en cuanto al ingreso y retiro de los servidores públicos, armonizando los procedimientos que hacen parte del Proceso de Gestión del Talento Humano, en la ejecución de un plan que redunde en la motivación de los funcionarios del Concejo de Bogotá, D.C., entendiéndose que para alcanzar calidad de vida laboral, se debe intervenir coordinadamente a través de la capacitación, promoción y prevención de la salud, el bienestar laboral y la intervención del clima y la cultura organizacional, se verifica cumplimiento de lo establecido en el numeral 5 del artículo 2.2.22.3.14². - Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción, del Decreto 612 de 2018.

¹ Página 17 - Manual Operativo del MIPG, versión 5 marzo 2023, Propósito de la Política de Talento Humano.


² 2.2.22.3.14. **Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.** Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

- 1.3 Consultada la red de la Corporación, carpeta Planeación \ Manual de Procesos y Procedimientos\8-Talento Humano\7_Políticas y la web de la Corporación: <https://concejodebogota.gov.co/2-1-normativa-de-la-entidad/cbogota/2021-03-01/114559.php>, se encuentra publicada la política de Talento Humano – THU-PO-005 emitida el 31 de agosto de 2021. Se cumple con el numeral 1.2 - Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de MIPG³ y con el requisito del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, donde la Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que esa área pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad, por lo que requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección.
- 1.4 Se expidió la Resolución 139 de 14/03/2022, por la cual se actualiza la conformación del Equipo de Gestores de Integridad en el Concejo de Bogotá D.C. En la vigencia 2022, se realizaron las acciones de alistamiento, armonización, diagnóstico, implementación, seguimiento y evaluación incluidas en el Plan de Gestión de Integridad y en su cronograma de actividades.
- 1.5 Efectuado seguimiento a los 25 procedimientos del Proceso de Talento Humano, se observa que 10 de los procedimientos fueron revisados y actualizados en el periodo citado en el alcance de la presente auditoría, cumpliendo lo establecido en el Manual operativo de MIPG, que establece: *Revisar aspectos internos tales como el talento humano, procesos y procedimientos, estructura organizacional, cadena de servicio, recursos disponibles, cultura organizacional, entre otros. En este aspecto es importante tener claro la “identidad” de la organización y el propósito fundamental*⁴.
- 1.6 El Equipo Técnico de Integridad está coordinando y realizando las actividades programadas para la divulgación y socialización del Código de Integridad y los valores que lo componen (honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia, transparencia y servicio). El Comité de Integridad realizó sesiones los días 3 de marzo, 14 de abril y 26 de mayo de 2021, sus actas y presentaciones, se encuentra publicados en la red, Administrativa\Integridad\Integridad 2021\Reuniones Equipo Gestores de la Integridad. En el marco de los desarrollos conceptuales de la Ley 2016 de 2020 y del CONPES 4070 de 2021, que promueve la adopción del enfoque de Estado abierto como una forma de relacionamiento entre todos los actores de la institucionalidad pública y la sociedad, la

³ 1.2 **Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.** El propósito de esta política es permitir que las entidades cuenten con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral. Manual operativo MIPG versión 5 pag. 18.

⁴ Página 33 **Manual Operativo MIPG** versión 5, marzo de 2023.

 <p>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</p>	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

integridad se convierte en un elemento transversal en el servicio público orientado a una transformación cultural que afiance el cuidado de los recursos públicos, priorizando el interés general por encima de los intereses privados y garantizando el diálogo con la ciudadanía como actor fundante del servicio público.

1.7 Consulta la Red de la Corporación, carpeta PLANEACIÓN\MIPG\HERRAMIENTAS AUTODIAGNÓSTICOS_2022, se observa disponible el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano, con fecha de publicación 01 de febrero de 2023, el cual establece un indicador de 84,2 como resultado del ejercicio.

1.8 El Concejo de Bogotá, D.C. cuenta con el procedimiento THU-PR-019 Prácticas Profesionales V03, como reglamentación y cumplimiento del Acuerdo 805 de 2021 y a la fecha del ejercicio auditor reportó un total de 71 pasantes activos, en aplicación a lo establecido por el Acuerdo 805 de 2021, Por medio del cual se establece una política de dignificación de las prácticas laborales en el Distrito Capital de Bogotá, en la Corporación.


1.9 La Corporación dispone del resultado de la evaluación del Clima Laboral y calidad de vida en el trabajo, donde se observa la interpretación detallada de cada factor de clima laboral y ambiente organizacional, la interpretación por cada factor y nivel de riesgo y las recomendaciones de mejora generarles y específicas por cada factor analizado, para la mejora del clima laboral y ambiente organizacional. Se cumple lo establecido en ARTÍCULO 2.2.10.7⁵ - Programas de bienestar de calidad de vida laboral del Decreto 1083 de 2015, de conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998.

2. NO CONFORMIDADES.-

2.1 A pesar de la expedición de la Resolución 773 de 2022 *“por la cual se modifica el Manual específico de funciones y competencias laborales de los empleos de la planta de personal del Concejo de Bogotá, D.C.”*, la Corporación no ha logrado una verdadera actualización del Manual de Funciones, como requisito indispensable para una adecuada administración del Talento Humano de la Corporación, incumpléndose lo establecido en el literal c) del art. 15 de la Ley 909 de 2004, que asigna a las unidades de personal de las entidades, la responsabilidad de elaborar los proyectos de plantas de personal, así como los manuales de funciones, de conformidad con las normas vigentes, para lo cual pueden contar con varias herramientas, entre ellas el estudio técnico correspondiente, en el cual se desarrolle argumentación y justificación por la cual se adoptan determinados

⁵ **ARTÍCULO 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral.** De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

perfiles funcionales según el objeto y las funciones asignadas a cada entidad en su acto administrativo de creación. Consultado el autodiagnóstico de Talento Humano elaborado por el Proceso y disponible en la red de la Corporación con relación al Manual de funciones y competencias, se establece que dicho Manual no se encuentra totalmente ajustado a las directrices vigentes y requiere la actualización abarcando los cambios normativos.


Calificación del Riesgo de la No Conformidad.

Probabilidad	Muy Baja (20)	Impacto	Moderado (60)	Calificación del Riesgo	Moderado
--------------	---------------	---------	---------------	-------------------------	----------

2.2 El Concejo de Bogotá D.C. ajustó su estructura organizacional a través del Acuerdo 837 de 2022, por el cual se modifica el Acuerdo 741 de 2019 y se dictan otras disposiciones, sin tener en cuenta lo determinado por la Ley 1753 de 2015 que indica en el literal b del párrafo 2 del artículo 45: b) Director de Tecnologías y Sistemas de Información. “*Las entidades estatales tendrán un Director de Tecnologías y Sistemas de Información responsable de ejecutar los planes, programas y proyectos de tecnologías y sistemas de información en la respectiva entidad. Para tales efectos, cada entidad pública efectuará los ajustes necesarios en sus estructuras organizacionales, de acuerdo con sus disponibilidades presupuestales, sin incrementar los gastos de personal. El Director de Tecnologías y Sistemas de Información reportará directamente al representante legal de la entidad a la que pertenezca y se acogerá a los lineamientos que en materia de TI defina el MinTIC*”; se incumple requisito de la Dimensión Estratégica de Talento Humano de MIPG y el Documento Maestro del Modelo emitido por el Ministerio de la Información y las Telecomunicaciones – MINTIC, donde se establece la necesidad de “*delegar a un responsable de la seguridad y privacidad de la información y el equipo humano necesario para coordinar la implementación del MSPI; si el cargo no existe en la entidad deberá ser delegado por acto administrativo y deberá depender de un área estratégica que no sea la Oficina o Dirección de Tecnología (se recomienda el despacho de nominador), de igual manera la persona designada deberá ser incluida como miembro del comité de gestión institucional con voz y voto y en el comité de control interno con voz*”; no se dispone de los elementos que permitan lograr plenamente el objetivo de formalizar al interior de la entidad un sistema de gestión de seguridad de la información – SGSI y seguridad digital.

Calificación del Riesgo de la No Conformidad.

Probabilidad	Muy Baja (20)	Impacto	Mayor (80)	Calificación del Riesgo	Alto
--------------	---------------	---------	------------	-------------------------	------

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

2.3 A pesar de la recomendación generada por el procedimiento de Carrera Administrativa a través de correo electrónico del 19 de abril de 2022 y 13 de junio de 2022 con el objetivo de implementar la política de desconexión laboral de la que trata la Ley 2191 de 2022 en la Corporación, está no se ha formulado. Se incumple lo establecido en el artículo 5° 6 de la citada Ley, “*Por medio de la cual se regula la desconexión laboral*”, con el fin de implementar la política de desconexión laboral, la cual debe estar reglamentada internamente.

Calificación del Riesgo de la No Conformidad.

Probabilidad	Muy Baja (20)	Impacto	Mayor (80)	Calificación del Riesgo	Alto
--------------	---------------	---------	------------	-------------------------	------

2.4 El formato THU-FO-006 en su versión 4 no se encuentra actualizado, toda vez que indica: “*El solicitante declara conocer el procedimiento de teletrabajo y la Resolución No. 627 del 2 de septiembre de 2019 del Concejo de Bogotá, D.C. y, todas las recomendaciones relacionadas con el equipamiento y sobre la prevención de riesgos y accidentalidad*” y el artículo 26° de la Resolución 912 de 2022⁷ establece: La presente Resolución rige a partir de su publicación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, en especial la Resolución 627 del 2 de septiembre de 2019. La normatividad invocada en el formato está derogada.


Calificación del Riesgo de la No Conformidad.

Probabilidad	Muy Baja (20)	Impacto	Menor (40)	Calificación del Riesgo	Bajo
--------------	---------------	---------	------------	-------------------------	------

2.5 No se observa coherencia institucional para disponer del presupuesto que permita ejecutar las actividades que desarrollen la Apuesta Estratégica 2: Concejo visible, transparente, abierto, cercano y sintonizado con la ciudadanía, donde se destaca para la línea de acción de Cultura de la innovación y la gestión del conocimiento, entendida como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos

⁶ **ARTÍCULO 5. Política de desconexión laboral.** Toda persona natural o jurídica de naturaleza pública o privada, tendrá la obligación de contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna.

⁷ **Resolución 912 de 2022** “por la cual se actualiza la reglamentación del teletrabajo en el Concejo de Bogotá, D.C.”

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor en cumplimiento de la dimensión 6⁸- Gestión del conocimiento y la innovación del Modelo Estándar de Control Interno – MIPG.

Calificación del Riesgo de la No Conformidad.

Probabilidad	Muy Baja (20)	Impacto	Moderado (60)	Calificación del Riesgo	Moderado
--------------	---------------	---------	---------------	-------------------------	-----------------

3. OPORTUNIDADES DE MEJORA.-

- 3.1 Gestionar la actualización del Manual de Funciones.
- 3.2 Implementar la política de desconexión laboral de la que trata la Ley 2191 de 2022.
- 3.3 Revisar y ajustar el formato THU-FO-006.


II. PROCEDIMIENTO: CARRERA ADMINISTRATIVA

4. CONFORMIDADES.-

- 4.1 Las solicitudes de anotación de inscripción, actualización, comisión, cancelación e inclusión en el módulo de Registro Público de Carrera Administrativa “RPCA”, de SIMO 4.0, se radican cargando en el sistema los documentos requeridos para cada trámite, de acuerdo con la tipificación establecida en la Circular No. 11 de 2020 y se realiza desde el proceso de Carrera Administrativa, donde se cuenta con un Profesional Especializado 222-04 y una Secretaria Ejecutiva 425-09. Se cumple lo regulado por el artículo 11⁹– de la Ley 909 de 2004 - Funciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil relacionadas con la responsabilidad de la administración de la carrera administrativa.

⁸ **6ª Dimensión: Gestión del Conocimiento y la Innovación** “La gestión del conocimiento y la innovación fortalece de forma transversal a las demás dimensiones de MIPG en tanto busca que las entidades públicas analicen las formas en las que genera, captura, evalúa y distribuye el conocimiento, de manera que estas puedan aprender de sí mismas y de su entorno, con el objetivo de mejorar su gestión”

⁹ **ARTÍCULO 11. Funciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil relacionadas con la responsabilidad de la administración de la carrera administrativa.** En ejercicio de las atribuciones relacionadas con la responsabilidad de la administración de la carrera administrativa, la Comisión Nacional del Servicio Civil ejercerá las siguientes funciones.


 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

<p>4.2 Durante la vigencia 2022, se realizaron 25 movimientos de personal, generados en atención de las necesidades del servicio y por los encargos presentados; los actos administrativos correspondientes fueron comunicados mediante memorando desde la Dirección Administrativa a los servidores públicos participantes, cumpliendo lo establecido en el artículo 2.2.5.4.6¹⁰ del Decreto 1083 de 2015.</p> <p>4.3 Consultada la red de la Corporación, carpeta DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA \TALENTO_HUMANO\CARRERA ADMINISTRATIVA\ACUERDOS DE GESTION\2023, se observan publicados los acuerdos de gestión suscritos por el Presidente del Concejo con el nivel Directivo de la Corporación (libre Nombramiento y Remoción): Director Administrativo, Director Jurídico, Director Financiero, Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones, Jefe Oficina Asesora de Planeación, Oficina de Control Interno y Jefe de Control Interno Disciplinario; estos acuerdos también se observan publicados en el botón de transparencia. Se cumple lo establecido en el artículo 2.2.13.1.7¹¹ – Concertación, del Decreto 1083 de 2015.</p> <p>4.4 Durante la vigencia 2022, se presentaron 10 recursos de reposición contra la calificación definitiva del desempeño, resueltos por el evaluador favorablemente, observándose cumplimiento del artículo 2.2.8.1.9¹² - Comunicación de las evaluaciones. Las calificaciones anual y extraordinaria que deberán ser motivadas, se notificarán conforme con el procedimiento ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil y contra ellas proceden los recursos de reposición y apelación, cuando se considere que se produjeron con violación de las normas que las regulan o por inconformidad con los resultados de las mismas.</p> <p>4.5 De acuerdo con lo previsto en la normatividad vigente, los 9 funcionarios que durante la vigencia 2022, realizaron el periodo de prueba fueron evaluados con el Sistema tipo de la CNSC, que rige para la Corporación y se registró la novedad en el RPCA de la CNSC, inscritos a la fecha en el registro Público de Carrera Administrativa, cumpliendo la</p>

¹⁰ **ARTÍCULO 2.2.5.4.6 Reubicación.** La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo. La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien este haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña.

¹¹ **ARTÍCULO 2.2.13.1.7 Concertación.** El Acuerdo de Gestión debe ser producto de un proceso concertado entre el superior jerárquico y cada gerente público, entendiendo la concertación como un espacio de intercambio de expectativas personales y organizacionales, sin que se vea afectada la facultad que tiene el nominador para decidir.

¹² **ARTÍCULO 2.2.8.1.9 Comunicación de las evaluaciones.** Las evaluaciones se comunicarán conforme con el procedimiento que debe surtir ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Las calificaciones anual y extraordinaria que deberán ser motivadas, se notificarán conforme con el procedimiento ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil y contra ellas proceden los recursos de reposición y apelación, cuando se considere que se produjeron con violación de las normas que las regulan o por inconformidad con los resultados de las mismas.

 <p>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</p>	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

Corporación lo establecido en el artículo 2.2.6.28 - Evaluación del periodo de prueba del Decreto 1083 de 2015. El empleado nombrado en periodo de prueba deberá ser evaluado en el desempeño de sus funciones al final del mismo, de acuerdo con lo establecido en el presente título.

4.6 Durante la vigencia 2022, desde Carrera Administrativa fueron concedidas diez (10) licencias por luto, y se otorgó una licencia no remunerada mediante la Resolución No. 392 del 11 de julio de 2022 a un servidor público, de conformidad con lo establecido en el Decreto 647 de 2018, *“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública. Se cumple lo establecido en el artículo 2.2.5.5.3¹³ – Licencia del Decreto 1083 de 2015.*


4.7 En garantía de la normatividad laboral, el periodo auditado se observó que a 123 servidores públicos se les concedió permiso que les permite desvincularse transitoriamente de la prestación de sus funciones para que puedan atender situaciones de orden personal o familiar que se encuentren justificadas, con goce de sueldo hasta por el termino de tres (3) días hábiles, para un total de 386 días otorgados, en cumplimiento de lo establecido por el artículo 2.2.5.5.17¹⁴ del Decreto 1083 de 2015.

4.8 El plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos y Plan Estratégico de Talento Humano, se encuentran publicado en la página Web, link: <https://concejodebogota.gov.co/4-3-otros-planos-institucionales/cbogota/2022-07-26/114625.php>. Se cumple lo establecido por el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, el cual indica que las entidades, de acuerdo con el ámbito de aplicación de MIPG, a las que les aplica la Ley 909 de 2014 y el Decreto 1567 de 1998, deberán integrar a su Plan de Acción Institucional (artículo 74, Ley 1474 de 2011), los planes relacionados con la Dimensión de Talento Humano, a saber: Vacantes, Previsión de Recursos Humanos, Estratégico de Talento Humano, Institucional de Capacitación, de Incentivos Institucionales y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo. Para ello, las entidades contarán con las orientaciones que al respecto emitan Función Pública y el Ministerio del Trabajo, en lo de su competencia.

4.9 Consultada la Red de la Corporación, carpeta Administrativa\Evaluación del Desempeño Laboral, se encuentra publicado el Informe de Evaluación del periodo anual 2022 – 2023, efectuada en el aplicativo SIDEAP, con fecha de publicación 20/06/2023, donde se observa que 136 servidores del Concejo obtienen una calificación sobresaliente (98,5%)

¹³ **ARTÍCULO 2.2.5.5.3 Licencia.** Las licencias que se podrán conceder al empleado público se clasifican en:

¹⁴ **ARTÍCULO 2.2.5.5.17 Permiso remunerado.** El empleado puede solicitar por escrito permiso remunerado hasta por tres (3) días hábiles cuando medie justa causa. Corresponde al nominador o a su delegado la facultad de autorizar o negar los permisos.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

y 2 satisfactoria (1,5%) de los 138 reportados. Se incluye como novedad que dos calificaciones presentan reporte de ausentismo injustificado, aunque esta calificación es del 100%. Se cumple lo establecido en el artículo 2.2.8.1.5¹⁵ del Decreto 1083 de 2015 y el MIPG en la Gestión de Talento Humano.

4.10 La Resolución 912 de 2022, “por la cual se actualiza la reglamentación del teletrabajo en el Concejo de Bogotá, D.C.”, establece en su artículo 1°- Ámbito de Aplicación. La presente reglamentación es aplicable a los funcionarios del Concejo de Bogotá, D.C., a quienes mediante acuerdo previo y el cumplimiento de los requisitos y a través de acto administrativo se les confiera trabajar bajo la modalidad de teletrabajo, establecida en la Ley 1221 de 2008¹⁶ y el Decreto Reglamentario 884¹⁷ de 2012, compilado en el Decreto 1072 de 2015, modificado por el Decreto 1227 de 2022. Los(as) funcionarios(as) que se acojan al modelo lo harán de manera voluntaria y cumplirán las funciones propias del cargo, utilizando las ventajas de las tecnologías de la información y de las comunicaciones - TICs, que les permita entregar los productos requeridos por la entidad, desde su domicilio o lugar de residencia, sin necesidad de asistir o hacer presencia física en las instalaciones de la misma, algunos días de la semana. El teletrabajo no genera derechos adquiridos y tendrá la posibilidad de reversibilidad.


4.11 La Corporación dispone de la Guía Técnica para el Teletrabajo THU-GU-004, versión 3 de julio 27 de 2022, donde se definen los lineamientos generales para el acceso a la modalidad de teletrabajo en el Concejo de Bogotá, D.C., mediante la adopción de políticas corporativas relacionadas y la transformación de los entornos laborales, la política de operación, requisitos habilitantes, selección, características generales del teletrabajo en el Concejo, gestión de la seguridad y salud en el trabajo (condiciones ambientales, plan de emergencias, accidente laboral) y tecnología.

4.12 La Guía Técnica para el Teletrabajo THU-GU-004 indica los formatos que emplea el procedimiento, donde se incluyen los utilizados para realizar el seguimiento de actividades, así: THU-FO-057 Formato de Seguimiento mensual a los Teletrabajadores y THU-FO-058 - Formato Evaluación en la Modalidad de Teletrabajo; se dispone de las herramientas para cumplir lo establecido por el Artículo 2.2.1.5.11 - Evaluación semestral modalidad del teletrabajador del Decreto 1072 de 2015 y el MIPG en la Gestión Estratégica de Talento Humano.

¹⁵ **ARTÍCULO 2.2.8.1.5** Evaluación definitiva, evaluaciones semestrales y evaluaciones eventuales. La calificación definitiva del desempeño de los empleados de carrera será el resultado de ponderar las evaluaciones semestrales previstas en el artículo 38 de la Ley 909 de 2004.

¹⁶ **LEY 1221 DE 2008**, Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

¹⁷ **DECRETO 884 DE 2012** “Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones.”

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

5. NO CONFORMIDADES.-

5.1 Con relación a la pregunta No. 33 formulada en el cuestionario de auditoría, si todos los servidores de carrera fueron evaluados y calificados para el período anual comprendido entre el 1 de febrero y el 31 de enero del año siguiente y esta calificación se produjo dentro de los quince (15) días siguientes al vencimiento de dicho período, el proceso emitió la siguiente respuesta: *“No, en el caso de los funcionarios Henry Mauricio Guevara Joya y Morrison Tarquino Daza, se presentó un ausentismo porque no asumieron las funciones del encargo hasta que se modificó el Manual de funciones y Competencias laborales y fueron evaluados en el mes de mayo de 2022”*. Se evidencia incumplimiento del Decreto 1083 de 2015 en su artículos 2.2.8.1.1 a 2.2.8.1.4 del Decreto 1083 de 2015.

INFORME DE OBJECIONES:

A través del correo electrónico del 11 de septiembre de 2023, el procedimiento de carrera administrativa de la Dirección Administrativa informa:

“Tal y como lo manifesté en la reunión del Equipo Técnico de Talento Humano del día 11 de septiembre de 2023, me permito relacionar a continuación las evidencias que soportan que los funcionarios Henry Mauricio Guevara Joya y Morrison tarquino Daza, si presentaban un ausentismo del 1 de febrero al 17 de mayo de 2022, en la Evaluación Anual del Desempeño correspondiente al periodo 2022-2023. Así mismo reiterar que se solicitó a la CNSC, la trazabilidad de los movimientos presentados en el aplicativo EDL-APP, toda vez que a la fecha no aparecen registradas en el aplicativo EDL-PP, las evaluaciones parciales eventuales realizadas el 16 y 18 de mayo de 2023”.


“Anexo para lo pertinente:

1. Anexo 1: en cinco (5) folios soportes donde se verifica que los funcionarios no fueron evaluados en los términos establecidos por el Acuerdo CNSC 617 de 2018.

2. Anexo 2: Informe de Carrera Administrativa del mes de marzo, donde en el numeral 3.1., se presentó al Equipo Técnico de Talento Humano, el informe de las Evaluaciones del Desempeño correspondiente al periodo 2022-2023 y se informó del ausentismo presentado por los funcionarios Henry Mauricio Guevara Joya y Morrison Tarquino Daza.

3. Anexo 3: Evaluaciones parciales de los funcionarios Henry Mauricio Guevara Joya y Morrison Tarquino Daza del 16 y 24 de mayo de 2022.

RESPUESTA DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO A LA OBJECION:

 <p>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</p>	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

Los documentos anexos en la respuesta recibida confirman el contenido de la no conformidad.

CONCLUSIÓN:

Se ratifica No Conformidad.

Calificación del Riesgo de la No Conformidad.

Probabilidad	Media (60)	Impacto	Mayor (80)	Calificación del Riesgo	Alto
--------------	------------	---------	------------	-------------------------	-------------


6. OPORTUNIDADES DE MEJORA.-

- 6.1 Publicar en la página web de la Corporación <https://concejodebogota.gov.co/evaluacion-del-desempeno/cbogota/2020-02-26/085026.php>, los Acuerdos de Gestión suscritos en cumplimiento del artículo 2.2.13.1.9 - Términos de concertación y formalización del Acuerdo de gestión del Decreto 1083 de 2013, correspondientes a la vigencia 2023.
- 6.2 Revisar y actualizar la Guía Técnica para el Teletrabajo THU-GU-004, versión 3 de julio 27 de 2022, donde se definen los lineamientos generales para el acceso a la modalidad de teletrabajo en el Concejo de Bogotá, D.C., debido a la expedición en forma posterior, de la resolución 912 de 2022, que regula la modalidad del teletrabajo.
- 6.3 Continuar con la realización de la actividad destinada a capacitar a los jefes (evaluadores) para conocer su funcionamiento y efectuar la evaluación del desempeño de los servidores a cargo, en funcionalidad del aplicativo EDL-APP y con el soporte de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

III. PROCEDIMIENTO: HISTORIAS LABORALES

7. CONFORMIDADES.-

- 7.1 El procedimiento de Administración Historias laborales THU-PR-012, cuyo objetivo es Administrar el archivo de las historias laborales, garantizando su disponibilidad, seguridad, oportunidad de consulta y respuesta en caso que sea requerido por funcionarios, exfuncionarios y/o entidades solicitantes, se encuentra actualizado en su versión 9. Se observa actividades para la creación de la historia laboral préstamo y

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

Consulta e incluye la Política de Operación, en cumplimiento del artículo 25 de la Ley 594 de 2000¹⁸ y la Gestión de archivos establecida en MIPG.

7.2 Las historias laborales están organizadas acorde a los criterios técnicos establecidos por el Archivo General de la Nación en las circulares N° 0004 del 13 de febrero de 2003, (contenido mínimo de cada expediente de Historia Laboral), N° 0012 del 21 de enero de 2004 (aplicación del Principio de Orden Original) y TRD de la Corporación.

7.3 El procedimiento dispone del aplicativo INFODOC, en donde se digitaliza todo documento que llega al procedimiento y que haga parte de las historias laborales, permitiendo así que repose en el archivo digital paralelamente al físico; su trazabilidad va implícita en el procedimiento de digitalización.

8. NO CONFORMIDADES.-

8.1 El talento humano disponible para atender las necesidades del procedimiento es insuficiente, un servidor público que pertenecía al procedimiento fue reubicado en otra dependencia de la Corporación y no se surtió su remplazo.

Calificación del Riesgo de la No Conformidad.


Probabilidad	Muy Baja (20)	Impacto	Menor (40)	Calificación del Riesgo	
--------------	---------------	---------	------------	-------------------------	--

8.2 La capacidad de almacenamiento del archivo de las historias laborales llegó a su fin, actualmente se está estructurando proyecto de ampliación, cuyo objetivo es disponer de las condiciones, los edificios y locales destinados como sedes de archivos, para que se cumplan las condiciones de edificación, almacenamiento, medio ambiental, de seguridad y de mantenimiento que garanticen la adecuada conservación de los acervos documentales establecidas en el Acuerdo 049 de 2000 del Archivo General de la Nación.

Calificación del Riesgo de la No Conformidad.

Probabilidad	Muy Baja (20)	Impacto	Mayor (80)	Calificación del Riesgo	Alto
--------------	---------------	---------	------------	-------------------------	------

¹⁸ **ARTÍCULO 25 LEY 594 de 2000.** De los documentos contables, notariales y otros. El Ministerio de la Cultura, a través del Archivo General de la Nación y el del sector correspondiente, de conformidad con las normas aplicables, reglamentarán lo relacionado con los tiempos de retención documental, organización y conservación de las historias clínicas, historias laborales, documentos contables y documentos notariales. Así mismo, se reglamentará lo atinente a los documentos producidos por las entidades privadas que presten servicios públicos.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

9. OPORTUNIDADES DE MEJORA.-

- 9.1 Implementar un programa cuyo objetivo sea disponer de un inventario actualizado de las historias laborales.
- 9.2 Desarrollar el punto de control establecido por el procedimiento que permite verificar antecedentes, el cual indica establecer una muestra aleatoria del 20% de los funcionarios posesionados mensualmente y verificar los certificados académicos y laborales ante las entidades respectivas.

IV. PROCEDIMIENTO: ACTOS ADMINISTRATIVOS


10. CONFORMIDADES.-

- 10.1 La Dirección Administrativa emitió y socializó a todos los funcionarios la Circular 07 de 2023, donde establece la directriz para la vigencia sobre la programación, reconocimiento y disfrute de vacaciones de los funcionarios adscritos a cada uno de los procesos y la Circular 27 de 2023, donde solicitó programar el disfrute de las vacaciones acumuladas antes de la culminación del periodo constitucional 2020-2023, sin perjuicio de afectar el presupuesto de la Corporación.
- 10.2 Antes de efectuar el nombramiento se verifica el cumplimiento de los requisitos solicitados por el Manual de Funciones y Competencias de la Corporación, los cuales se presentan diligenciando el formato THU-FO-012. Frente a la verificación de antecedentes de tipo disciplinario, fiscal, policial, profesional y administrativo se efectúa diligenciando el formato: THU-FO-010, en cual dispone de la información relacionada con la fecha de expedición del documento, el numero referencial y si tiene o no alguna novedad, en cumplimiento del artículo 2.2.6.8¹⁹ - Documentos que acrediten el cumplimiento de requisitos del Decreto 1083 de 2015.

¹⁹ **ARTÍCULO 2.2.6.8 Documentos que acrediten el cumplimiento de requisitos.** Los documentos que respalden el cumplimiento de los requisitos de estudios y experiencia se allegarán en la etapa del concurso que se determine en la convocatoria, en todo caso antes de la elaboración de la lista de elegibles.

La comprobación del incumplimiento de los requisitos será causal de no admisión o de retiro del aspirante del proceso de selección aun cuando éste ya se haya iniciado.

Cuando se exija experiencia relacionada, los certificados de experiencia deberán contener la descripción de las funciones de los cargos desempeñados.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

10.3 En lo transcurrido de la vigencia 2023 la Corporación registra (4) declaratorias de insubsistencia en las UAN de los Concejales según el artículo 2.2.11.1.2²⁰ - De la declaratoria de insubsistencia y han sido aceptadas 128 renunciaciones según el artículo 2.2.11.1.3²¹ - Renuncia, establecidos en el decreto 1083 de 2015.


10.4 En ejecución del procedimiento THU-PR-018 de vacaciones se emitieron los siguientes actos administrativos de reconocimiento y ajuste de vacaciones, durante la vigencia 2022 y el primer semestre de 2023.

RESOLUCIONES 2022	FUNCIONARIOS
022	28
095	29
134	22
180	19
224	53
254	60
309	41
421	25
507	31
588	32
669	29
692	86
TOTAL:12	TOTAL: 455

²⁰ **ARTÍCULO 2.2.11.1.2 De la declaratoria de insubsistencia.** En cualquier momento podrá declararse insubsistente un nombramiento ordinario, sin motivar la providencia, de acuerdo con la facultad discrecional que tiene el nominador de nombrar y remover libremente sus empleados.

En los empleos de libre nombramiento y remoción la designación de una nueva persona implica la insubsistencia del nombramiento de quien lo desempeña.

²¹ **ARTÍCULO 2.2.11.1.3 Renuncia.** Toda persona que sirva un empleo de voluntaria aceptación puede renunciarlo libremente en cualquier tiempo.


 <p>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</p>	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

RESOLUCIONES 2023	FUNCIONARIOS
014	13
055	31
071	01
091	30
120	28
155	33
183	29
TOTAL: 7	TOTAL: 165

11. NO CONFORMIDADES.-

- 11.1 Revisado el procedimiento código: THU PR-006 de vinculación, desvinculación y licencias ordinarias, se observa para las actividades 6.7, 6.8 y 6.9 que la evidencia o registro necesario para el procedimiento, no corresponde al formato Acta de Posesión requerido en la descripción de las citadas actividades. Se cita (THU-FO-046), correspondiendo (TH-PR-006-F010).

6.6.	<p>AFILIAR AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL: Remitir al aspirante al cargo, al área de Bienestar / Seguridad social, para la respectiva afiliación al Sistema de Seguridad Social, quienes diligenciarán el formato "Acta de Revisión de Documentos para Posesión" en lo que respecta a su competencia.</p> <p>El Profesional Universitario a cargo de posesiones y el aspirante al cargo, firman conjuntamente el "Acta de Revisión de Documentos para Posesión".</p>	<p>Profesional Universitario 219 – 03 de Bienestar.</p>	<p>Acta de revisión de documentos para posesión (TH-PR006-F011)</p>
6.7.	<p>ELABORAR Y NUMERAR EL ACTA DE POSESIÓN: Diligenciar el formato "Acta de Posesión" para la firma del aspirante al cargo y el(la) Director(a) Administrativo(a).</p> <p>Posteriormente, asignar el número consecutivo en el Acta de Posesión, y la fecha respectiva.</p>	<p>Profesional encargado de Posesiones de la Dirección Administrativa.</p>	<p>Acta de Posesión (THU-FO-046)</p>
6.8.	<p>ELABORAR EL FORMATO DE CONFIDENCIALIDAD Y MEMORANDO DE BIENVENIDA: Diligenciar el formato de "Compromiso de Confidencialidad y Aceptación de Políticas de Seguridad de la Información", y elabora el "Memorando de Bienvenida y Ubicación", mediante el cual se le da la bienvenida a la Corporación, se le informa de su ubicación para el desempeño de sus funciones, la obligatoriedad de participar en el proceso de inducción y el link para acceder y conocer sus funciones en el Manual de funciones y competencias de la Corporación.</p>	<p>Profesional Universitario 219 – 02 encargado de Posesiones de la Dirección Administrativa.</p>	<p>Acta de Posesión (THU-FO-046)</p>

 <p>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</p>	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

Calificación del Riesgo de la No Conformidad.

Probabilidad	Muy Baja (20)	Impacto	Menor (40)	Calificación del Riesgo	Bajo
--------------	---------------	---------	------------	-------------------------	------

12. OPORTUNIDADES DE MEJORA.-

12.1 La Corporación Concejo de Bogotá en la actualidad no dispone de un procedimiento oficial, en el que señale los pasos que se deben tener en cuenta para atender casos de la prescripción de periodos de vacaciones, según lo establecido en el artículo 23 del Decreto 1045 de 1978, se recomienda estudiar la pertinencia de su adopción.

12.2 Analizar la conveniencia de disponer del Talento Humano competente que atienda adecuadamente el procedimiento de Vinculaciones, Desvinculaciones y Licencias Ordinarias, dado el nivel de responsabilidad, confiabilidad y complejidad que maneja, debido a la cantidad de novedades de talento humano que tradicionalmente se producen con el cambio del periodo constitucional.

V. PROCEDIMIENTO: CAPACITACIÓN A FUNCIONARIOS


13. CONFORMIDADES.-

13.1 El plan estratégico de Talento Humano contempla en el punto 9.4 el plan institucional de capacitación el cual corresponde a un proceso educativo que permite a los funcionario de la corporación adquirir, desarrollar conocimientos y habilidades específicas relacionadas con su actividades laborales, con el objetivo de lograr la mejora continua en la prestación del servicio, cumpliendo con establecido por MIPG.

13.2 Consultada la página web del Concejo de Bogotá se evidencia la publicación del plan estratégico de Talento Humano y del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2023 https://concejodebogota.gov.co/cbogota/site/artic/20220726/asocfile/20220726114625/pl_an_estrategico_de_talento_humano_2023.pdf.

13.3 El Plan Institucional de Capacitación - PIC 2023 definen acciones a seguir como inducción, reinducción, entrenamiento en puesto de trabajo, actividades de formación y capacitación.

13.4 Se evidencia continuidad en la oferta del programa de Bilingüismos acompañado por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y el Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollado en la vigencia 2022.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

13.5 Se realizó el curso de habilidades básicas en lenguaje de señas en noviembre 2022 organizado por el SENA.

14. NO CONFORMIDADES.-


14.1 Se evidencia incumplimiento al Plan Institucional de Capacitación - PIC de la vigencia 2022, según el informe de gestión 2022 publicado en la página web del Concejo de Bogotá D.C y en la información remitida por el proceso de Talento Humano, toda vez que durante la citada vigencia no se llevó a cabo la contratación con entidad educativa encargada de prestar el servicio de capacitación y formación por diversas inconvenientes y demoras generadas con la Secretaria de Hacienda Distrital de las cuales no se remitió soporte sobre acciones tomadas por la negativa en el proceso de contratación de parte de SDH, generando incumplimiento de las metas del proceso y de los principios presupuestales que trata el artículo 12 del Decreto 111 de 1996²² “Estatuto Orgánico Del Presupuesto”.

INFORME DE OBJECIONES:

A través del memorando 2023IE13563 de septiembre 14 de 2023, la Dirección Administrativa solicita el retiro de la No Conformidad y aduce: *“Si bien se presentó incumplimiento al Plan Institucional de Capacitación – PIC para la vigencia 2022, a raíz de los distintos inconvenientes que se presentaron en la contratación por parte de la SHD, que como se informó oportunamente no se puede atribuir en ningún momento al equipo de Bienestar Social por cuanto cada ajuste o corrección solicitado por la SHD fue realizado en tiempo y oportunidad, es preciso señalar que se cuenta con el respectivo soporte y trazabilidad de todo el proceso, el cual ha sido informado y suministrado cuando ha sido requerido. Así mismo, el 05 de septiembre de 2023, se remitió en archivo pdf a los correos electrónicos institucionales de los auditores Sorel Velásquez y Brenda Pinilla, archivo en el cual se visualizan los correos electrónicos enviados y recibidos tanto por parte del Concejo de Bogotá, D.C., como de la SHD, relacionando toda la secuencia y trámite que tuvo dicho proceso. De igual forma, el soporte se encuentra en la red interna en la carpeta del PIC”.*

Concluye: *“Teniendo en cuenta que para la actual vigencia ya se tiene contratado el – PIC, con la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. También se recibió correo electrónico del 5 de septiembre con la trazabilidad surtida por el procedimiento para llevar a cabo la contratación durante la vigencia 2022, que permitiera ejecutar el PIC 2022 y objetivo que finalmente no se logra.”*

²² **ARTÍCULO 12.** Los principios del sistema presupuestal son: la planificación, la anualidad, la universalidad, la unidad de caja, la programación integral, la especialización, la inembargabilidad, la coherencia macroeconómica y la homeóstasis

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

RESPUESTA DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO A LA OBJECION:

La no conformidad se origina en la ejecución del PIC de la vigencia 2022.

Revisada la respuesta emitida y los soportes enviados por la Dirección Administrativa frente a la No Conformidad sobre el incumplimiento al Plan Institucional de Capacitación - PIC para la vigencia 2022, se puede concluir que la falta contratación se configura como un posible incumplimiento del PIC, ya que su objetivo principal es fortalecer competencias, conocimiento y capacidades a los funcionarios que conforman el Concejo de Bogotá todo en aras de garantizar la mejora continua en la presentación del servicio, desempeño del cargo y en la generación de un buen ambiente laboral, adicionalmente refleja la inobservancia a la Ley 909 de 2004 *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”* y del Decreto Reglamentario del Sector de Función Pública 1083 de 2015. Adicionalmente en el cuestionario de auditoría se solicita información sobre la asignación presupuestal para el PIC vigencia 2022 y la Dirección Administrativa indica *“El monto del presupuesto asignado para capacitación en la vigencia 2022 fue de 500 millones, del cual no se realizó ejecución, por cuanto pese a adelantar oportunamente el proceso para el trámite de contratación del contrato del PIC ante la SHD, no fue posible contar con dicho contrato”* en el PDF enviado el día 5 de septiembre denominado *“Trazabilidad contratación PIC 2022 expediente 3914 línea 1491 Correo”* sobre la trazabilidad cronológica, genera incertidumbre frente al monto del presupuesto según los reportando en las fechas del 6, 7 y 28 de septiembre de 2022, toda vez que sobrepasa el presupuesto indicado.

Revisado el Plan Institucional de Capacitación 2022, se incluyeron 32 actividades de formación y capacitación, las cuales fueron priorizadas con base en las fases de diagnóstico e identificación de necesidades de la Corporación.


El indicador de capacitación publicado por el procedimiento, señala:

“Las 15 capacitaciones proyectadas para iniciar su ejecución y desarrollo en el primer trimestre, se han venido dictando de conformidad con el cronograma establecido”.

“La capacitación faltante establecida en el PIC se programó, ejecutó y culminó en el segundo trimestre de conformidad con el cronograma acordado”.

“Se continuó con la ejecución del Programa de Bilingüismo del DAFP - SENA y se encuentra surtiendo el trámite contractual, el nuevo contrato del PIC”.

“Se dictó a través del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, el curso de Desarrollo de Habilidades Básicas en Lenguaje de Señas”.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

CONCLUSIONES

Con relación a la incidencia de la ejecución parcial del Plan de Capacitación 2022 formulado por la Corporación, se recomienda capacitar al Talento Humano en el tema contractual, que finalmente permita dinamizar y cumplir con los requisitos de los diferentes procesos contractuales originados en las necesidades de la Corporación a tramitar ante la Secretaría Distrital de Hacienda y se eliminen los reprocesos del trámite. Se ratifica la No Conformidad.

Calificación del Riesgo de la No Conformidad.


Probabilidad	Muy Baja (20)	Impacto	Moderado (60)	Calificación del Riesgo	Moderado
--------------	---------------	---------	---------------	-------------------------	-----------------

14.2 Se observó que el plan institucional de capacitación - PIC 2023 no se encuentra elaborado bajo los lineamientos establecidos para las entidades públicas definidos por la Guía de formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC 2020 - 2030, emitida por la Función Pública en marzo de 2020, asimismo mediante comunicación con Cordis 2022IE9510 del 11 de julio de 2022 la Oficina de Control Interno informa a la Dirección Administrativa sobre esta guía metodología que permite a la entidades realizar una planeación efectiva de las capacitaciones enfocándose en la necesidades reales de los funcionarios de la corporación, mediante la definición de 6 fases para la formulación Sensibilización, Diagnóstico, construcción, Ejecución del PIC, Seguimiento y evaluación las cuales no se encuentran en la construcción del PIC 2023 del Concejo de Bogotá, también incluye ejes temáticos los cuales son Gestión del conocimiento y la innovación, creación del valor público, transformación digital y probidad y ética de lo público, es necesario indicar que las capacitaciones y actividades de formación deben estar alineadas a estos ejes estratégicos. Adicionalmente para la vigencia 2023, el día 20 de junio 2023 se suscribió un contrato interadministrativo con el Instituto de Estudios de Extensión de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, para el desarrollo del PIC, el cual en su anexo técnico especifica los ejes temáticos incluidos en la guía de formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC 2020 – 2030.

INFORME DE OBJECIONES:

A través del memorando 2023IE13563 de septiembre 14 de 2023, la Dirección Administrativa solicita el retiro de la No Conformidad e informa:

“No es correcto afirmar que el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023 no se encuentra elaborado bajo los lineamientos establecidos para las entidades públicas definidos por la Guía de formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC 2020 -

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

2030, emitida por la Función Pública en marzo de 2020, por las razones que se detallan a continuación”:

“En primer lugar, es preciso señalar que el documento publicado en el 2020 por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, no corresponde con una Guía, sino por el contrario el propio Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, con base en el cual está elaborado el PIC de la Corporación”.

“En segundo lugar, es del caso indicar que la Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC, enfocada desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 y expedida conjuntamente por el DAFP y la ESAP en el año 2021, se cumple a cabalidad en todas las fases en la construcción del PIC del Concejo de Bogotá, D.C., toda vez que, aun cuando pueden no encontrarse plasmadas las distintas fases en el documento del PIC, el cumplimiento de ellas, es evidente con la ejecución del PIC”.

“Tal es así, que desde el correo electrónico en el que se socializa el link para diligenciar el instrumento del diagnóstico de necesidades de capacitación, como en la introducción para realizar el mismo, se realiza una sensibilización con mensajes alusivos a la importancia de la capacitación y la formación permanente”.


“Seguidamente, mediante el instrumento de encuesta con el que se aplica el diagnóstico mencionado precedentemente, se recopila la información de necesidades e intereses de capacitación por parte de los funcionarios”.

“Posteriormente, se procede a construir el PIC con la información reportada por ellos, priorizando las capacitaciones que sean más demandadas y/o aquellas que la Corporación está obligada brindar”.

“Luego, se inicia la ejecución de dicho PIC, tanto con las capacitaciones que brindan otras instituciones, como con aquellas que se encuentren incluidas en el contrato para el desarrollo del PIC.”

“Durante la ejecución del PIC, se procede a realizar seguimiento al desarrollo del mismo, a través de un seguimiento de primer orden, velando porque no se presente ningún factor que pueda afectar el cumplimiento del mismo”.

“Finalmente, y una vez se concluyen las capacitaciones, cada institución procede a realizar una evaluación de la satisfacción de la misma, consultando al participante por aspectos de logística, cumplimiento de contenidos, docente y demás factores relevantes en el proceso”.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

“De lo anterior se colige, que efectivamente la construcción del PIC 2023, si tiene en cuenta las distintas fases de la Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC, enfocada desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 y expedida conjuntamente por el DAFP y la ESAP en el año 2021”.

“Ahora bien, frente a los ejes temáticos de las capacitaciones incluidas en el PIC 2023 del Concejo, es importante señalar que como bien lo informan en su No Conformidad, se encuentran en el Anexo Técnico No. 1 del proceso contractual debidamente detallados, evidenciando estar acorde con lo establecido en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030. No obstante, lo anterior, se procederá actualizar el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023 detallando los ejes temáticos de cada capacitación y solicitar su respectiva actualización y aprobación por parte del CIGD, por lo cual se solicita respetuosamente que ésta No Conformidad sea cerrada”.

RESPUESTA DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO A LA OBJECION:

La acción a concertar está incluida en el Informe de objeciones en el sentido de proceder a actualizar el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023 detallando los ejes temáticos de cada capacitación y solicitar su respectiva actualización y aprobación por parte del CIGD.

CONCLUSIONES


Se ratifica la no conformidad

Calificación del Riesgo de la No Conformidad.

Probabilidad	Muy Baja (20)	Impacto	Moderado (60)	Calificación del Riesgo	Moderado
--------------	---------------	---------	---------------	-------------------------	-----------------

14.3 El procedimiento TH-PR-013 de Inducción y reinducción no se encuentra actualizado con los requisitos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y el contenido de la Guía de Inducción y Reinducción (Proceso Gestión del Talento Humano) del Departamento Administrativo de la Función Pública. Los códigos de los formatos relacionados en el numeral 4º del citado procedimiento (aplicativos, instructivos, documentos y formatos utilizados) no corresponden a los actuales del Sistema de Gestión y los grados de los cargos de los artículos 4º y 5º del Acuerdo 856 de 2022, que modifica el Acuerdo 492 de 2012 y se dictan otras disposiciones.

INFORME DE OBJECIONES:

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

A través del memorando 2023IE13563 de septiembre 14 de 2023, la Dirección Administrativa solicita ajustar la no conformidad y argumenta:

“Si bien la inducción y reinducción están inmersas en el Plan Institucional de Capacitación – PIC, es preciso aclarar que el procedimiento de posesiones es el responsable de las mismas, razón por la cual ésta No Conformidad debe ser retirada de la auditoría del Procedimiento de Capacitaciones y trasladada al Procedimiento de Posesiones.”

RESPUESTA DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO A LA OBJECION:

Se traslada la no conformidad al procedimiento de posesiones.

CONCLUSIÓN: Se ratifica la no conformidad.

Calificación del Riesgo de la No Conformidad.


Probabilidad	Muy Baja (20)	Impacto	Menor (40)	Calificación del Riesgo	Bajo
--------------	---------------	---------	------------	-------------------------	------

14.4 El objetivo del Plan de Capacitación de la Corporación y el objetivo del procedimiento de capacitación de Talento Humano THU-PR-001, no se encuentran alineados, toda vez que el Formular e implementar el Plan Institucional de Capacitación – PIC para los funcionarios del Concejo de Bogotá, D.C., basado entre otras en el análisis de un diagnóstico de necesidades y las evaluaciones anteriores del PIC, que responda a las necesidades de las diferentes áreas de la Corporación a los objetivos del Plan Cuatrienal y a los objetivos Misionales, no se asimila a un objetivo.

INFORME DE OBJECIONES:

A través del memorando 2023IE13563 de septiembre 14 de 2023, la Dirección Administrativa solicita cerrar la no conformidad y argumenta:

“Respecto a que el objetivo del procedimiento de Capacitación a Funcionarios, el cual es “(...) Formular e implementar el Plan Institucional de Capacitación – PIC para los funcionarios del Concejo de Bogotá, D.C., basado entre otras en el análisis de un diagnóstico de necesidades y las evaluaciones anteriores del PIC, que responda a las necesidades de las diferentes áreas de la Corporación a los objetivos del Plan Cuatrienal y a los objetivos Misionales (...)”, no se asimila a un objetivo, se difiere

 <p>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</p>	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

completamente del criterio de los auditores, toda vez que según lo señala varios autores entre ellos Hurtado de Barrera (2004) ²³, un objetivo debe contener los siguientes aspectos: “(...) un verbo, un evento de estudio, una unidad de estudio y un contexto (...)”, cumpliendo con la redacción actual del objetivo del procedimiento renombrado, con los requisitos avalados para un objetivo..”.

“Ahora bien, es preciso aclarar que el procedimiento de capacitación a funcionarios, establece valga la redundancia, el procedimiento para llegar a la construcción, formulación, implementación, ejecución y evaluación del PIC, por lo cual mal haría el procedimiento estableciendo o alineándose al mismo objetivo, de uno de los productos o insumos por decirlo de alguna manera, que se genera con el desarrollo del procedimiento”.

RESPUESTA DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO A LA OBJECION:

Se precisa:

Objetivo del Procedimiento: Formular e implementar el Plan Institucional de Capacitación – PIC para los funcionarios del Concejo de Bogotá, D.C. basado entre otras en el análisis de un diagnóstico de necesidades y las evaluaciones anteriores del PIC, que responda a las necesidades de las diferentes áreas de la Corporación, a los objetivos del Plan Cuatrienal y a los objetivos Misionales.


Objetivo del Plan de Capacitación 2023: Fortalecer las competencias, capacidades, conocimientos y habilidades, de los funcionarios del Concejo de Bogotá, reflejadas en la mejora continua de la prestación de sus servicios, así como en sus actitudes comportamentales frente a la entidad, el cargo desempeñado y el ambiente laboral, contribuyendo así al mejoramiento institucional a través del desarrollo integral del Talento Humano, en el marco del Plan Institucional de Capacitación.

Se recomienda revisar el objetivo del procedimiento, incluyendo el **impacto** que la formulación e implementación del PIC tiene para la Corporación, como se observa en el objetivo del PIC 2023.

CONCLUSIÓN: Se retira la no conformidad y se establece como oportunidad de mejora.

15. OPORTUNIDADES DE MEJORA.-

²³ Hurtado de Barrera, J. (2004). Cómo formular objetivos de investigación. Bogotá, Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.


 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

15.1 El artículo 5 del Acuerdo 856 de 2022, que modifica el Acuerdo 492 de 2012 y se dictan otras disposiciones, cambió el grado del empleo del Director Administrativo de 02 a 03, por lo tanto se recomienda revisar toda la documentación de los procedimientos del proceso y efectuar el ajuste correspondiente.

15.2 El Procedimiento de Capacitación a Funcionarios THU-PR-001 versión 5 con vigencia del 27 de abril de 2021, requiere actualización por modificaciones presentadas en Marco General del Modelo Integrado de Planeación y Gestión versión 5 con fecha del marzo de 2023, en el cual el Talento Humano es concebido como el capital más importante con el que cuentan las organizaciones y se realizan cambios frente a la dimensión de Talento Humano como eje central de MIPG y la inclusión de la guía de formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC 2020-2030. Además de la encuesta aplicada para identificar las necesidades de capacitación, utilizar instrumentos técnicos que detecten las deficiencias colectivas e individuales, cuya atención se realice en función del logro de los objetivos del proceso.

15.3 Buscar mecanismos que permitan mejorar la participación de los servidores de la Corporación en la ejecución de los planes y programas institucionales de capacitación propios y los ofrecidos por otras entidades que permitan el cumplimiento de los objetivos del procedimiento con la participación activa del Talento humano de la Corporación.

15.4 Alinear los indicadores establecidos en Plan Institucional de capacitación (Cumplimiento, cobertura y satisfacción) frente al reporte observado en los indicadores de Talento Humano – capacitación, el cual se encuentra publicado en la Red de la Corporación, donde a pesar de la no celebración del contrato para realizar la capacitación, se observa reporte del 100% de la meta establecida (90%), con la siguiente información:


 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

FECHA	ANÁLISIS
08/04/2022	Las 15 capacitaciones proyectadas para iniciar su ejecución y desarrollo en el primer trimestre, se han venido dictando de conformidad con el cronograma establecido.
11/07/2022	La capacitación faltante establecida en el PIC se programó, ejecutó y culminó en el segundo trimestre de conformidad con el cronograma acordado.
09/30/2022	Se continuó con la ejecución del Programa de Bilingüismo del DAFP - SENA y se encuentra surtiendo el trámite contractual, el nuevo contrato del PIC.
31/12/2022	Se dictó a través del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, el curso de Desarrollo de Habilidades Básicas en Lenguaje de Señas.

15.5 Se incluye como oportunidad de mejora la No conformidad 14.4 informada en el Informe Preliminar.

VI. PROCEDIMIENTO: PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS
16. CONFORMIDADES.-
<p>16.1 Se evidencia en el Plan Estratégico de Talento Humano en el punto 9.3 - Plan de Bienestar Social, el cual busca responder a las necesidades y expectativas de los servidores públicos con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los funcionarios y de sus familias mediante las actividades recreativas, deportivas, educativas y saludables, para optimizar el nivel de satisfacción de todos los funcionarios de la corporación.</p> <p>16.2 Consultada la página web del Concejo De Bogotá se evidencia la publicación del Plan de Bienestar Institucional 2023 y el Plan de incentivos institucionales 2023, así: https://concejodebogota.gov.co/4-3-otros-planes-institucionales/cbogota/2022-07-26/114625.php.</p> <p>16.3 Se verifica en el informe de gestión 2022 del Concejo de Bogotá²⁴ la realización de varias actividades como encuéntrate con tu ser, vacaciones recreativas, taller de manualidades, encuentro de parejas etc., cuya planeación y</p>

²⁴ Informe De Gestión 2022 Concejo De Bogotá pág. 217

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

ejecución contribuyen a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y su familias.

17. NO CONFORMIDADES.-
No se establecen.

18. OPORTUNIDADES DE MEJORA.-

18.1 Se observa en Plan de Bienestar Social 2023, que no se incluye en su construcción el Programa Nacional de Bienestar 2020 -2022²⁵ el cual se enfoca en 5 ejes los cuales son Equilibrio Psicosocial, Salud Mental, Convivencia Social, Alianzas Interinstitucionales y Transformación Digital, estas estrategias buscan un impacto positivo en las condiciones de la vida laboral de los colaboradores, que apunte a incrementar el bienestar, la felicidad, la identidad del servidor público.

VII. PROCEDIMIENTO: PRIMAS TÉCNICAS

19. CONFORMIDADES.-


19.1 Efectuado seguimiento al resultado de la gestión del Procedimiento de Primas técnicas THU-PR-016, durante la vigencia 2022 y lo transcurrido a junio 21 de 2023, se observaron los siguientes indicadores:

Para año 2022, se gestionaron trescientos noventa y ocho **(398)** trámites relacionados con primas técnicas, discriminados de la siguiente manera:

TEMA	NÚMERO
RECONOCIMIENTOS DE PRIMA TECNICA	258
REAJUSTES DE PRIMA TECNICA	116
SOLICITUDES IMPROCEDENTES	24
TOTAL	398

En lo transcurrido del año 2023, se elaboraron ciento setenta y cuatro (174) trámites relacionados con primas técnicas, discriminados de la siguiente manera:

²⁵ Programa Nacional de Bienestar: “servidores saludables, Entidades Sostenibles” 2020-2022.
file:///D:/descargas1/Programa%20Nacional%20de%20Bienestar%20Social%202020-2022%20(1).pdf

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

TEMA	NÚMERO
RECONOCIMIENTOS DE PRIMA TECNICA	125
REAJUSTES DE PRIMA TECNICA	43
SOLICITUDES IMPROCEDENTES	6
TOTAL	174

Se cumple lo establecido en el artículo quinto (5º) de la Resolución 821 de diciembre 12 de 2019, por medio de la cual se reglamenta la prima técnica en el Concejo de Bogotá, alineado con lo señalado en el artículo 6º (Procedimiento para la asignación de Prima Técnica) del Decreto 1661 DE 1991²⁶.

19.2 El procedimiento de Primas Técnicas tiene actualizada para las vigencias fiscales analizadas, un Excel que contiene la información de todas las solicitudes de reconocimiento o reajuste de prima técnica, donde se pudo evidenciar el tipo de solicitud, fecha de solicitud, ponderación de los factores según criterio analizado, número de resolución mediante la cual se reconoció la prima técnica y fecha de remisión a la Oficina de Nómina para su respectivo pago, en cumplimiento de la Política de Gestión de la Información Estadística de MIPG y lo establecido en la Resolución 821 de 2019.

19.3 En entrevista con la servidora responsable del procedimiento se reportó el mecanismo de control que se dispone de efectuar consulta en las páginas web para verificar que los títulos de formación académica correspondan a instituciones educativas nacionales y no requieren homologación por parte del Ministerio de Educación Nacional y a su vez se verifica que los documentos aportados por el funcionario cumplan con los requisitos establecidos en la Resolución 0821 del 12 de diciembre del 2019 *“Por la cual se reglamenta la Prima Técnica en el Concejo de Bogotá, D.C”* y la normatividad vigente.


20. NO CONFORMIDADES.-

No se establecen.

21. OPORTUNIDADES DE MEJORA.-

21.1 La primera línea de defensa del efectuó revisión del procedimiento THU-PR-016 y presentó propuesta de ajuste, conocida en ejercicio del proceso auditor. Se recomienda analizar la propuesta y gestionar las viabilidades necesarias para su actualización.

²⁶ **Decreto 1661 de 1991**, por el cual se modifica el régimen de Prima Técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales y se dictan otras disposiciones.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

VIII. PROCEDIMIENTO: SEGURIDAD SOCIAL

22. CONFORMIDADES.-

22.1 El procedimiento dispone de un mecanismo de control a través de una base de datos en Excel donde se establece un control de las afiliaciones tanto de las vinculaciones nuevas como cambios de cargos, encargos y retiros.

22.2 Para el seguimiento y control el procedimiento de afiliaciones, se hacen las respectivas consultas en el sistema SISPRO RUAF.

23. NO CONFORMIDADES.-

No se establecen.

24. OPORTUNIDADES DE MEJORA.-

24.1 El procedimiento no dispone de un diagnóstico que permita facilitar la adecuada toma de decisiones para la gestión del procedimiento. Se recomienda su implementación.

24.2 Analizados los indicadores de los procedimientos de Talento Humano presentes en el formato GMC-FO-005 – Hoja de vida de indicador de Gestión, no se observan indicadores que faciliten reportar en forma directa los resultados de la ejecución del procedimiento de Seguridad Social, frente a la meta establecida.


IX. PROCEDIMIENTO: GESTIÓN PARA EL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN

25. CONFORMIDADES.-

25.1 El Plan estratégico de la Corporación contempla en la tercera apuesta estratégica, *“Concejo moderno y eficaz, con capacidades de gestión fortalecidas y generador de resultados”* y como objetivo estratégico *“adecuar la arquitectura organizacional a los desafíos de una gestión pública innovadora, inteligente, sostenible y efectiva”*, para ejecutar actividades que permitan desarrollar la Dimensión de Gestión del conocimiento e innovación de MIPG.

26. NO CONFORMIDADES.-

26.1 No se incluyó en el Plan de Acción de la Corporación el logro dispuesto por el Equipo Técnico de Innovación y Gestión del Conocimiento de Innovación en la vigencia 2022, el cual elaboró la ruta de implementación de la política, donde se establecieron 37

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

critérios para desarrollar las actividades relacionadas con el desarrollo de la Política de Innovación y Gestión del conocimiento, donde se estableció: Identificación del conocimiento más relevante de la entidad, Ideación, experimentación, Innovación, investigación, Identificación, apropiación y funcionamiento de los repositorios de conocimiento y Ejecución de análisis y visualización de datos e información y establecimiento de acciones fundamentales y consolidación de la cultura de compartir y difundir. Se incumple el desarrollo de la Política.

Calificación del Riesgo de la No Conformidad.

Probabilidad	Muy Baja (20)	Impacto	Moderado (60)	Calificación del Riesgo	Moderado
--------------	---------------	---------	---------------	-------------------------	-----------------

26.2 El Plan de Acción de la Corporación incluyó en la línea de acción 5 - Cultura de la innovación, el logro 19 - Comunidad consolidada y formada de actores del ecosistema de innovación del Concejo de Bogotá y a la fecha no se reporta avance.


Calificación del Riesgo de la No Conformidad.

Probabilidad	Muy Baja (20)	Impacto	Moderado (60)	Calificación del Riesgo	Moderado
--------------	---------------	---------	---------------	-------------------------	-----------------

27. OPORTUNIDADES DE MEJORA.-

27.1 Para dinamizar el desarrollo de la Gestión del conocimiento, se recomienda adoptar tecnologías que permiten a la Corporación recopilar grandes cantidades de datos que pueden utilizar para adaptar su quehacer misional y sus procesos de gestión, desarrollar el control político y la gestión normativa, así como mejorar las actividades operativas en términos de eficiencia, productividad, flexibilidad y sustentar procesos de innovación.

27.2 Frente a la Innovación que facilite ejercer la Gestión Normativa y el Control Político, es importante fomentar desarrollo de productos y la prestación de servicios que permitan recopilar y analizar datos sobre los comportamientos y las preferencias de los diferentes grupos de valor identificados por la Corporación, para diseñar sus productos, servicios y/o disposición de canales de participación ciudadana, que mejoren la imagen del Concejo de Bogotá D.C.

 <p>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</p>	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

X. PROCEDIMIENTO: COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

28. CONFORMIDADES.-

28.1 El Comité de Convivencia Laboral participo en las siguientes capacitaciones: taller de acoso laboral (28 de junio), capacitación ARL Colpatria sobre mecanismos alternativos de resolución de conflictos (16 de mayo), capacitación ARL Colpatria, sobre Normatividad Acoso Laboral - Alcance Comité de Convivencia Laboral; actividades que permiten capacitar a sus integrantes para atender los casos presunto acoso laboral que sean de conocimiento, con el fin de abordarlos de acuerdo a la normatividad y a las condiciones sociales existentes, como resultado de la formulación de las acciones de prevención establecidas por el artículo 2o de la Resolución 769 de 2012 y/o 427 de 2023.

28.2 El Comité de Convivencia Laboral 2023-2025, ha recibido únicamente una (1) queja por supuesto acoso laboral desde el 19 de abril, fecha de conformación del comité hasta la fecha. Después de analizar los hechos, escuchar a los involucrados de manera independiente, evaluar las pruebas que fueron allegadas por la quejosa, se determinó por parte del Comité que no se configuro Acoso Laboral. Se cerró el caso de presunto acoso laboral de conformidad con la ley 1010 de 2006 y la resolución 427 del 09 de mayo de 2023, artículo 12 numeral 3, y se realizaron algunas recomendaciones a la Dirección Administrativa.

28.3 Mediante el radicado Cordis 2023IE12677, el Comité presentó ante la Mesa Directiva y la Dirección Administrativa el informe trimestral, donde se informa la gestión correspondiente en el periodo y las recomendaciones generales.

29. NO CONFORMIDADES.-

No se establecen.

30. OPORTUNIDADES DE MEJORA.-

30.1 Continuar con el ejercicio de capacitación, para desarrollar en forma eficiente y efectiva las actividades a cargo del Comité de Convivencia Laboral.


XI. PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN Y SUPERVISIÓN

En ejecución de la Auditoría, se seleccionaron en la muestra, los siguientes contratos:

Contrato: 230373

Proceso: SDH-CD-0040-2023

Contratista: PAULA ANDREA MARTINEZ RAMOS

 <p>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</p>	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

Nit/CC: 1.022.446.814

Objeto: Prestar servicios profesionales para la ejecución las funciones a cargo de la Dirección Administrativa, relativas a la ejecución de planes y programas definidos para el bienestar de los colaboradores de la Corporación

Valor del Contrato: \$ 16.285.000

Fecha Inicio: 28/03/2023

Fecha Terminación: 28/08/2023

Observaciones OCI:

Efectuado seguimiento de la ejecución del contrato en SECOP, se observa en evidencias Marzo (dos formatos), Evidencia Abril: Proyecto de las siguientes actas de reunión: Analizar el informe de seguimiento de la veeduría distrital al concejo de Bogotá, Mesa de trabajo para la consolidación del plan de mejoramiento en contestación a las no conformidades consignadas en el Informe preliminar de seguimiento Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Publica – SIDEAP vigencia 2022, Mesa de trabajo plan de mejoramiento conjunto con la Dirección Jurídica, Oficina Asesora de Planeación y Dirección Administrativa (auditoria Control Político), Plan de mejoramiento conjunto con la Dirección Jurídica, Oficina Asesora de Planeación y Dirección Administrativa (auditoria Control Político). Mayo: Evidencias obligaciones 1, 2, 3, 4 y 7), Junio (Evidencias obligaciones 1, 2, 3, 4 y 7).

Contrato: 230389

Proceso: SDH-CD-0040-2023

Contratista: YEIMY YINNET REY LOZADA

Nit/CC: 1.032.417.329

Valor del Contrato: \$ 16.285.000


Fecha Inicio: 28/03/2023

Fecha Terminación: 28/08/2023

Objeto: Prestar servicios profesionales para la ejecución las funciones a cargo de la Dirección Administrativa, relativas a la ejecución de planes y programas definidos para el bienestar de los colaboradores de la Corporación.

Observaciones OCI:

Efectuado seguimiento en SECOP de la ejecución del contrato, se observa en evidencias Abril: Evidencias obligaciones 2 y 3, Mayo: Evidencias obligaciones 1, 2, 3, 4 y 7), Junio (Evidencias obligaciones 1, 2, 3, 4 y 7).

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

Contrato: 230402
 Proceso: SDH-CD-0040-2023
 Contratista: KAREN NATHALY CRUZ BAQUERO
 Nit/CC: 1.026.307.412

Objeto: Prestar servicios profesionales para la ejecución las funciones a cargo de la Dirección Administrativa, relativas a la ejecución de planes y programas definidos para el bienestar de los colaboradores de la Corporación.

Valor del Contrato: \$ 16.285.000
 Fecha Inicio: 05/04/2023
 Fecha Terminación: 05/09/2023

Observaciones OCI:

Efectuado seguimiento en SECOP ejecución del contrato, se observan como evidencias las cuentas de Abril, Mayo, Junio y julio.

Contrato: 230376
 Proceso: SDH-CD-0040-2023
 Contratista: SILVIA CATALINA ALARCON BUITRAGO
 Nit/CC: 1.098.811.385


Objeto: Prestar servicios profesionales para la ejecución de las funciones a cargo de la Dirección Administrativa, relativas a la ejecución de planes y programas definidos para el bienestar de los colaboradores de la Corporación

Valor del Contrato: \$ 16.285.000
 Fecha Inicio: 13/04/2023
 Fecha Terminación: 12/09/2023

Observaciones OCI:

Efectuado seguimiento en SECOP de la ejecución del contrato, se observan los anexos 1, (correo de la Dra. Olga Marlen a la Contratista), 2 (relación de 7 revisiones previas a las siguientes resoluciones de prima técnica con memorando de notificación) y 3. Proyecto oficio a Director Sector Gobierno Contraloría de Bogotá, D.C. - correo: institucional@personeriabogota.gov.co.

Contrato: 230488
 Proceso: SDH-CD-0040-2023
 Contratista: KEVIN FRANCISCO DE LA CRUZ MACIAS

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

Nit/CC: 1.065.647.092

Objeto: Prestar servicios profesionales para la ejecución las funciones a cargo de la Dirección Administrativa, relativas a la ejecución de planes y programas definidos para el bienestar de los colaboradores de la Corporación.

Valor del Contrato: \$ 16.285.000

Fecha Inicio: 21/04/2023

Fecha Terminación: 21/09/2023

Observaciones OCI:

Efectuado seguimiento en SECOP ejecución del contrato, se observa evidencia de presentación de cuentas de Abril, Mayo, Junio y julio.

Contrato: 230487

Proceso: SDH-CD-0040-2023

Contratista: ANDRES FERNANDO ZUÑIGA FORERO

Nit/CC: 1.032.397.721

Objeto: Prestar servicios profesionales para la ejecución las funciones a cargo de la Dirección Administrativa, relativas a la ejecución de planes y programas definidos para el bienestar de los colaboradores de la Corporación

Valor del Contrato: \$ 16.285.000

Fecha Inicio: 21/04/2023

Fecha Terminación: 21/09/2023

Observaciones OCI:

Efectuado seguimiento en SECOP de la ejecución del contrato, se observa evidencia de la presentación de la cuenta de Abril, Mayo, Junio y julio.


Contrato: 230419

Proceso: SDH-CD-0052-2023

Contratista: FREDDY DAVID PEREZ MARIN

Nit/CC: 1.094.896.688

Objeto: Prestar servicios profesionales para la estructuración, ejecución y seguimiento de las acciones formuladas con ocasión de procesos de auditoria y mejora continua que sean competencia de la Dirección Administrativa del Concejo de Bogotá.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

Valor del Contrato: \$ 26 295 000

Fecha Inicio: 17/04/2023

Fecha Terminación: 17/09/2023

Observaciones OCI:

Efectuado seguimiento en SECOP de la ejecución del contrato, se observan los Informes de ejecución de los meses de abril, mayo y junio de 2023.

Contrato: 230465

Proceso: SDH-CD-0065-2023

Contratista: PEDRO ANTONIO GENES SALAZAR

Nit/CC: 1.067.887.103

Objeto: Prestar servicios profesionales a la Dirección Administrativa para la ejecución de las acciones propias de la gestión y control de los procesos de administración del talento humano del Concejo de Bogotá.

Valor del Contrato: \$ 29.850.000

Fecha Inicio: 17/04/2023

Fecha Terminación: 17/09/2023

Observaciones OCI:

Efectuado seguimiento en SECOP de la ejecución del contrato, No se observa soporte de ejecución.

Contrato: 230477

Proceso: SDH-CD-0065-2023

Contratista: JUAN DIEGO BOTERO CURE


Nit/CC: 1.051.654.809

Objeto: Prestar servicios profesionales a la Dirección Administrativa para la ejecución de las acciones propias de la gestión y control de los procesos de administración del talento humano del Concejo de Bogotá.

Valor del Contrato: \$ 29.850.000

Fecha Inicio: 17/04/2023

Fecha Terminación: 17/09/2023

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

Observaciones OCI:

En SECOP ejecución del contrato, se observan el Informe de ejecución de junio y se anexo pantallazo de las cuentas de abril, mayo y junio de 2023.

Contrato: 230478
Proceso: SDH-CD-0065-2023
Contratista: ADOLFO JOSE MANTILLA ESPINOSA
Nit/CC: 11.314.585

Objeto: Prestar servicios profesionales a la Dirección Administrativa para la ejecución de las acciones propias de la gestión y control de los procesos de administración del talento humano del Concejo de Bogotá.

Valor del Contrato: \$ 29.850.000
Fecha Inicio: 24/04/2023
Fecha Terminación: 24/09/2023

Observaciones OCI:

Efectuado seguimiento en SECOP de la ejecución del contrato, No se observa soporte de ejecución.


Contrato: 230479
Proceso: SDH-CD-0065-2023
Contratista: OSCAR JAVIER URQUIJO CABRERA
Nit/CC: 79.578.790

Objeto: Prestar servicios profesionales a la Dirección Administrativa para la ejecución de las acciones propias de la gestión y control de los procesos de administración del talento humano del Concejo de Bogotá.

Valor del Contrato: \$ 29.850.000
Fecha Inicio: 24/04/2023
Fecha Terminación: 24/09/2023

Observaciones OCI:

Efectuado seguimiento en SECOP de la ejecución del contrato, No se observa soporte de ejecución.

 <p>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</p>	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

Contrato: 230469

Proceso: SDH-CD-0070-2023

Contratista: MARIA ALEXANDRA FLOREZ AYA

Nit/CC: 1.071.630.256

Objeto: Prestar servicios profesionales para adelantar el desarrollo de las actividades de seguimiento a la gestión y evaluación de planes y proyectos de los procesos de bienestar relativos a la administración del talento humano.

Valor del Contrato: \$ 17.835.000

Fecha Inicio: 24/04/2023

Fecha Terminación: 24/09/2023

Observaciones OCI:

Efectuado seguimiento en SECOP de la ejecución del contrato, se observan los Informes de ejecución de los meses de abril, mayo, junio y Julio de 2023.

Contrato: 230498

Proceso: SDH-CD-0076-2023

Contratista: CLAUDIA MARGARITA MORA SOTO

Nit/CC: 52.021.301

Objeto: Prestar los servicios profesionales en la ejecución y seguimiento al proceso de gestión humana de la Corporación.

Valor del Contrato: \$ 17.835.000

Fecha Inicio: 24/04/2023

Fecha Terminación: 24/09/2023

Observaciones OCI:


Efectuado seguimiento en SECOP de la ejecución del contrato, se observan los Informes de ejecución de los meses de abril, mayo, junio y Julio de 2023.

Contrato: 230500

Proceso: SDH-CD-0091-2023

Contratista: ZULEIMA PABON CARDENAS

Nit/CC: 51.845.742

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

Objeto: Prestar servicios de apoyo a la gestión para los trámites operativos de los procesos de relativos a la vinculación y desvinculación de servidores de la Corporación.

Valor del Contrato: \$ 9.305.000

Fecha Inicio: 28/04/2023

Fecha Terminación: 28/09/2023

Observaciones OCI:

En SECOP ejecución del contrato, se observan los Informes de ejecución de los meses junio y Julio de 2023.

Contrato: 230502

Proceso: SDH-CD-0091-2023

Contratista: KIMBERLEIN RUEDA HURTADO

Nit/CC: 1.001.273.535

Objeto: Prestar servicios de apoyo a la gestión para los trámites operativos de los procesos de relativos a la vinculación y desvinculación de servidores de la Corporación.

Valor del Contrato: \$ 9.305.000

Fecha Inicio: 28/04/2023

Fecha Terminación: 28/09/2023

Observaciones OCI:

Únicamente se presenta la cuenta de mayo. Contrato cedido a Leidy Johanna Parra Beltrán a partir del 29 de junio.

Contrato: 230554

Proceso: SDH-CD-0091-2023

Contratista: LUZ ADRIANA LAMUS AGUILAR


Nit/CC: 1.095.791.463

Objeto: Prestar servicios de apoyo a la gestión para los trámites operativos de los procesos de relativos a la vinculación y desvinculación de servidores de la Corporación.

Valor del Contrato: \$ 9.305.000

Fecha Inicio: 28/04/2023

Fecha Terminación: 28/09/2023

 <p>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</p>	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

Observaciones OCI:

Efectuado seguimiento en SECOP de la ejecución del contrato, No se observa soporte de ejecución.

31. CONFORMIDADES.-

31.1 En el SECOP se observa publicada la información precontractual de los procesos analizados en la muestra seleccionada, cumpliendo con lo establecido por el artículo 2.1.1.2.1.7²⁷ - Publicación de la Información Contractual del decreto 1081 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario Único del Sector Presidencia de la República.

32. NO CONFORMIDADES.-

32.1 Efectuado seguimiento a los siguientes contratos: 230465, 230478, 230479, 230502 y 230554, no se encontraron publicados en el SECOP las evidencias de su ejecución según cláusulas contractuales; se incumple con la disposición de las evidencias para ejercer la supervisión²⁸ e incumplimiento de lo establecido por el artículo 2.1.1.2.1.8²⁹. - Publicación de la ejecución de contratos del decreto 1081 de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario Único del Sector Presidencia de la República".

²⁷ Artículo 2.1.1.2.1.7. Publicación de la información contractual. De conformidad con el literal (c) del artículo 3° de la Ley 1150 de 2007, el sistema de información del Estado en el cual los sujetos obligados que contratan con cargo a recursos públicos deben cumplir la obligación de publicar la información de su gestión contractual es el Sistema Electrónico para la Contratación Pública (SECOP).

Los sujetos obligados que contratan con cargo a recursos públicos deben publicar la información de su gestión contractual en el plazo previsto en el artículo 19 del Decreto 1510 de 2013, o el que lo modifique, sustituya o adicione.


Los sujetos obligados que contratan con recursos públicos y recursos privados, deben publicar la información de su gestión contractual con cargo a recursos públicos en el Sistema Electrónico para la Contratación Pública (SECOP)

²⁸ SECOP - Guía para el ejercicio de las funciones de supervisión e interventoría de los contratos suscritos por las Entidades Estatales. Los supervisores e interventores tienen la función general de ejercer el control y vigilancia sobre la ejecución contractual del contrato vigilado para verificar el cumplimiento de las condiciones pactadas en los mismos y como consecuencia de ello están facultados para solicitar informes, aclaraciones y explicaciones sobre el desarrollo de la ejecución contractual).

Los sujetos obligados que contratan con cargo a recursos públicos deben publicar la información de su gestión contractual en el plazo previsto en el artículo 19 del Decreto 1510 de 2013, o el que lo modifique, sustituya o adicione.

Los sujetos obligados que contratan con recursos públicos y recursos privados, deben publicar la información de su gestión contractual con cargo a recursos públicos en el Sistema Electrónico para la Contratación Pública (SECOP)

²⁹ **Artículo 2.1.1.2.1.8. Publicación de la ejecución de contratos.** Para efectos del cumplimiento de la obligación contenida en el literal g) del artículo 11 de la Ley 1712 de 2014, relativa a la información sobre la ejecución de contratos, el sujeto obligado debe publicar las aprobaciones, autorizaciones, requerimientos o informes del supervisor o del interventor, que prueben la ejecución del contrato.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

Análisis del Riesgo de la No Conformidad.

Probabilidad del Riesgo	Muy Baja (20)	Impacto del Riesgo	Moderado (60)	Calificación del Riesgo	Moderado
-------------------------	---------------	--------------------	---------------	-------------------------	-----------------

33. OPORTUNIDADES DE MEJORA.-

- 33.1 Solicitar a los contratistas la oportuna presentación de las cuentas de cobro con los soportes que evidencien el cumplimiento de las obligaciones contractuales para el oportuno trámite ante la Secretaría Distrital de Hacienda y efectuar seguimiento de su publicación en el SECOP.

2. VERIFICACIÓN DE PLANES DE MEJORAMIENTO DERIVADOS DE AUDITORÍAS ANTERIORES

NO CONFORMIDAD 2.1 de 2021


Revisados los soportes documentales publicados en la red, carpeta Dirección Administrativa, se encuentra desactualizada la información perteneciente a las siguientes sub-carpetas: Resoluciones de Interés General, Manual de Auditoría, Normas de Interés General, Nueva, SIGA, SIGIA, Supernumerarios 2012 y UAN, incumpliendo la 5ª Dimensión: Información y Comunicación de MIPG; donde su alcance establece la importancia que tanto la información como los documentos que la soportan (escrito, electrónico, audiovisual, entre otros) sean gestionados para facilitar la operación de la entidad, el desarrollo de sus funciones, la seguridad y protección de datos y garantizar la trazabilidad de la gestión.

ACCION PROPUESTA.-

Realizar reunión con el equipo técnico del Talento para solicitar la creación de carpetas por cada proceso de Talento Humano que permita archivar la información desactualizada y actualizar permitiendo la publicidad de la información.

SEGUIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO.-

El proceso anexó correo electrónico del 14 de septiembre de 2023, mediante el cual la Dirección Administrativa solicita a la Mesa de Servicios generar permisos para poder modificar y realizar escritura en algunas sub-carpetas de la Dirección Administrativa para

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

servidores públicos relacionados. También se adjuntó proyecto de Memorando del Asesor de Mesa 105-02 (Álvaro Leandro Jiménez Tunjano) a la Dirección Administrativa con el fin de retirar la sub-carpeta de normas de interés general, como resultado del ejercicio de revisión de la misma.

Finalmente, se realizó verificación de la depuración de la información publicada en la carpeta de la Red – Administrativa, observando el retiro de las siguientes subcarpetas: Resoluciones de Interés General, Manual de Auditoría, Normas de Interés General, Nueva, SIGA, SIGIA, Supernumerarios 2012 y UAN. También se observó la disposición de información en las siguientes sub-carpets: Procedimientos, Talento Humano, Recursos Físicos, SSI, Accesos Directos, Comisión de Personal, Copasst, Dirección Administrativa, Equipo técnico de Gestión del Conocimiento, Jornada laboral, Manual de Funciones y Competencias, Recursos Físicos, Sistema de seguridad de la Información, Solicitud de Información, Universidad Nacional de Colombia.

CONCLUSIÓN.-


Cerrada.

NO CONFORMIDAD 2.2 de 2021

El autodiagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano de la vigencia 2021, no se encuentra publicado. Únicamente se evidencia el resultado del ejercicio de autodiagnóstico correspondiente a la vigencias 2019 y 2020 en la red, carpeta de planeación:\MIPG\herramientas autodiagnóstico. Según el MIPG, este instrumento permite a cada entidad conocer el estado de las políticas, a partir de un ejercicio de autovaloración que puede ser desarrollado en el momento en que cada entidad lo considere pertinente, sin que esto implique reporte alguno a Función Pública, a otras instancias del Gobierno o a Organismos de Control. En los resultados del Autodiagnóstico de Talento Humano de la vigencia 2020, se observan los siguientes puntajes de ruta del crecimiento: Para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento (64) y ruta para implementar un liderazgo basado en valores

ACCION PROPUESTA.-

Publicar el autodiagnóstico de Talento Humano del año 2021.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

SEGUIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO.

Memorando 2021IE12952 de 05/11/2021, mediante el cual el Director Administrativo reporta la publicación del Autodiagnóstico en la carpeta de Planeación\MIPG\HERRAMIENTAS AUTODIAGNÓSTICO 2021.

CONCLUSIÓN.-

Cerrada.

NO CONFORMIDAD 5.1 de 2021

El Manual de Funciones de la Corporación no se ha actualizado en cumplimiento de lo establecido por la Circular No. 100 - 001 – 2020 expedida por el DAFP, por el artículo 2.2.21.8.7 del Decreto 1083 de 2015 - Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales y por el artículo 2.2.4.10 - Manuales específicos de funciones y de competencias laborales del citado Decreto, a pesar de haber elaborado proyecto de resolución modificatoria y el Concepto Técnico favorable emitido por el Departamento Administrativo del Servicio Civil con el oficio 2020EE3106 de 21/09/2020. Se incumple la normatividad citada, la Ley 909 de 2004 (Artículo 15 y 19), el Decreto 1083 de 2015 (Artículo 2.2.2.2.1, 2.2.2.3.1 y siguientes, 2.2.2.6.1 y siguientes, 2.2.4.1 y siguientes, 2.2.4.9 y 2.2.5.1.5) y la dimensión de Talento Humano de MIPG.

ACCION PROPUESTA.-


Solicitar nuevamente la firma del Manual de Funciones y Competencias Laborales a la Mesa Directiva.

SEGUIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO.-

Con el memorando 2022IE3464 de 15/03/2022, el Director Administrativo remite la Resolución No 105 del 16 de febrero de 2022, "Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de los empleos de la planta de personal del concejo de Bogotá, D.C."

CONCLUSIÓN.-

Cerrada.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

NO CONFORMIDAD 5.2 de 2021

No se cumple con el porcentaje establecido para la vigencia 2021 del Decreto 455 de 2020 "Por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la paridad en los empleos de nivel directivo"

ACCION PROPUESTA.-

Continuar reportando la información al SIDEAP relacionado con la Ley de cuotas, tal y como lo dispone el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital "DASCD."

SEGUIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO.-

Durante la vigencia 2021 de los seis (6) cargos directivos de la Corporación, dos (2) fueron ocupados por mujeres, dando cumplimiento así a la Ley de cuotas (581 de 2000), por medio de la cual se dispone que por lo menos el 30 por ciento de los cargos públicos de máximo nivel decisorio deben ser ejercidos por mujeres. Ver Circular Conjunta 100-008 de 2021 expedida por MinTrabajo y el DAFP.


CONCLUSIÓN.-

Cerrada.

NO CONFORMIDAD 5.3 de 2021

Los siguientes planes: Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos y Plan Estratégico de Talento Humano, se encuentran publicado en la página Web, link: <http://concejodebogota.gov.co/4-3-planeacion-institucional/cbogota/2021-03-03/104638.php>. Estos planes presentan como fecha de actualización el 28/01/2021 y reportan como fecha de publicación en la Red 19/03/2021, no reportan la última fecha de control de cambios; por lo que se incumple el ARTÍCULO 2.2.22.3.14. del Decreto 1083 de 2015

ACCION PROPUESTA.-

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

El Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Plan Estratégico de Talento Humano, se revisarán y se publicaran con los formatos establecidos por el Comité de Gestión y Desempeño y en las fechas que se produzcan.

SEGUIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO.-

El Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia 2020 fue aprobado en sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño del 28 de enero de 2022.

CONCLUSIÓN.-

Cerrada.

NO CONFORMIDAD 5.6 de 2021


Consultada la página web de la Corporación, en el link <http://concejodebogota.gov.co/evaluacion-del-desempeno/cbogota/2020-02-26/085026.php>, vigencia 2020, se observa la evaluación efectuada por la Presidencia, para los acuerdos de gestión suscritos por los gerentes públicos del Concejo de Bogotá D.C., encontrando que las calificaciones definitivas de la Dirección Jurídica es del 0%, Dirección Administrativa 20% y Oficina Asesora de Comunicaciones 20%, correspondiendo al nivel no satisfactorio. El gerente público no es valorado de acuerdo con las competencias comunes y directivas requeridas para el desempeño de su rol gerencial, conforme con lo establecido en los artículos 2.2.4.7 y 2.2.4.8 del Decreto 1083 de 2015 y la Gestión de Talento Humano establecida por MIPG.

ACCION PROPUESTA.-

Revisar los Acuerdos de Gestión suscrito entre la Presidenta Dra. María Fernanda Rojas Mantilla y los cargos del Nivel Gerencial y publicarlos en el botón de transparencia.

SEGUIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO.-

Consultada la página web de la Corporación, se encontró la publicación de la evaluación de gestión de la vigencia 2021, para los responsables de la Dirección Administrativa, Dirección Jurídica, Dirección Financiera, Oficina de Control Interno, Oficina Asesora de Planeación y Oficina Asesora de Comunicaciones, con el siguiente

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

link.<https://concejodebogota.gov.co/evaluacion-del-desempeno/cbogota/2020-02-26/085026.php>.

CONCLUSIÓN.-

Cerrada.

NO CONFORMIDAD 8.1 de 2021

El procedimiento no ha identificado los posibles riesgos de gestión o de corrupción, que en evento de materializarse, pueden generar consecuencias para el procedimiento, el proceso de Talento Humano y los objetivos estratégicos de la Corporación y la adecuada gestión de los riesgos establecidas por el MIPG.

ACCION PROPUESTA.-

Realizar la revisión del mapa de riesgos del proceso de talento humano, evaluando la pertinencia de establecer un riesgo de corrupción o gestión asociado al procedimiento de historias laborales.

SEGUIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO.-


Consultado el Mapa de Riesgos del Proceso Gestión del Talento Humano para la vigencia 2022, se observa identificado el riesgo No 8: "Desactualización de las historias laborales de los servidores públicos del Concejo", con valoración inherente de Alto.

CONCLUSIÓN.-

Cerrada.

NO CONFORMIDAD 11.1 de 2021

Consultada la red de la Corporación, Administrativa\TALENTO_HUMANO\HORAS_EXTRAS\CONTROL INTERNO, no se evidencian la publicación de la información de la documentación del procedimiento horas extras para los meses correspondientes al primer semestre de la vigencia 2021.

 <p>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</p>	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

Únicamente se encuentra publicado la información de los meses de julio a diciembre de 2020, se incumple la Política de Talento Humano de MIPG.

ACCION PROPUESTA.-

Realizar reunión con el área de Sistemas de la Dirección Administrativa para solicitar autorización para ingresar a la carpeta del proceso de Horas Extras que permita actualizar la información y su publicidad, de acuerdo a la política del derecho a la intimidad y su disponibilidad pública.

SEGUIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO.-

Con el memorando 2022IE5101 de 18/04/2022 el Director Administrativo indica: *“Por todo lo anterior, en respuesta a su petición, le comunico que, no se podrá dar publicación de la información sobre la documentación del procedimiento de horas extras ya que estas están bajo reserva legal, por tanto, se deberá tener autorización del titular o mandato legal para ser publicadas”* y remite Concepto.


Concepto 22591 de 2019 del DAFP: En consecuencia, la información académica y de experiencia incluida en las hojas de vida de los servidores públicos es objeto de público conocimiento, sin embargo, aquella que de conformidad con la Ley 1581 de 2012 contenga datos sensibles, como el reconocimiento de horas extras que deba cumplir el empleado en ejercicio de las funciones que le son asignadas, gozan de reserva legal y para que dicha información pueda ser entregada, se requiere de previa autorización del titular de la misma o en su defecto que sea por mandato legal o por orden judicial.

CONCLUSIÓN.-

Cerrada.

NO CONFORMIDAD 14.1 de 2021

Se evidencia incumplimiento al Plan institucional de Capacitación de la vigencia 2021 publicado por la Corporación en la página Web y en la Red Interna, para las actividades 6.1 Inducción²² y 6.2 Reinducción²³; las cuales al finalizar el mes de mayo de la presente vigencia no se han realizado, incumpliendo el artículo 2.2.5.8.2 - Inducción al empleado del Decreto 1083 de 2015 y el Direccionamiento Estratégico del Talento Humano del MIPG, en las rutas para generar valor.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

ACCION PROPUESTA.-

Implementar herramientas virtuales para realizar la Inducción y la Reinducción con el propósito de superar dificultades frente a la presencialidad y mejorar la cobertura.

Inducción: fortalecer la implementación de la plataforma «Induvirtual», como herramienta virtual para realizar la inducción a los funcionarios vinculados a la entidad y que sean sujetos de dicho programa según los lineamientos del Decreto-Ley 1567 de 1998 Art 7 literal a: «Programa de inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en periodo de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho periodo». Una vez el funcionario toma posesión del cargo, paralelamente se le remite un «Memorando de Bienvenida» dónde se le indica el link para ingresar a la plataforma de inducción y el tiempo que tiene para realizarla.


Reinducción: Desarrollar la reinducción con base en los criterios del Decreto-Ley 1567 de 1998 Art 7 literal b: «Programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan». Para ello, se solicitará a la Dirección Administrativa la entrega de la plataforma basada en Moodle, que ganó el premio del Comité de Incentivos en 2019 y cuyo propósito establecía que era el soporte tecnológico oficial para realizar la Reinducción a los funcionarios del Concejo de Bogotá D.C.,

Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años»

SEGUIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO.-

INDUCCIÓN: La plataforma implementada para realizar la inducción está habilitada desde el mes de abril de 2021.

REINDUCCIÓN: Con el memorando 2023IE1034 de 24/01/2023, la Dirección Administrativa informó: *“El día 19 de octubre de 2022, se programó la jornada de Reinducción denominada “Proceso de nombramiento y posesión, Situaciones Administrativas”, dirigida a los enlaces entre Concejales y Dirección Administrativa de los 45 Concejales, con el propósito de actualizar el conocimiento de los procedimientos*

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

y para un correcto diligenciamiento y tramite documental'. Como evidencia, se recibió folleto, lista de asistencia y memorando sin Cordis para convocar a los asistentes.

CONCLUSIÓN.-

Cerrada.

NO CONFORMIDAD 14.4 de 2021

El procedimiento TH-PR013, Inducción y Reinducción, no se encuentra actualizado; se evidenció la versión 7 publicada en la red, con fecha de actualización el 10 de mayo de 2018; se incumple el Modelo Institucional de Gestión y desempeño.

ACCION PROPUESTA.-

Actualizar el procedimiento de Inducción y Reinducción de acuerdo a las nuevas condiciones para impartirlos, incluyendo herramientas virtuales como principal opción para su desarrollo, a la luz de los criterios normativos del Decreto-Ley 1567 de 1998 y los lineamientos técnicos emitidos por entidades líderes de política en materia de Gestión del Talento Humano (especialmente el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Secretaría General y el Servicio Civil Distrital).

SEGUIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO.-


Con el memorando 2023IE1183 de 26/01/2023, la Dirección Administrativa, Proceso Talento Humano remite el Acta de la reunión donde se efectuó revisión a la actualización del Proceso de Inducción. Se anexó memorando convocando a la reunión de seguimiento, lista de Asistencia. Finalmente se establece la conveniencia de seguir empleando el procedimiento actual disponible en el Sistema de Gestión.

CONCLUSIÓN.-

Cerrada.

NO CONFORMIDAD 17.1 de 2021

Realizada consulta en la Red, no se encuentran publicadas las Actas aprobadas del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo en la carpeta:

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

Administrativa\COPASST\2020-2022. Lo publicado corresponde a proyectos de actas 01 (septiembre 2020), 02 (octubre 2020) 03 (noviembre 2020), 04 (diciembre 2020), 07 y 08 (febrero 2021), 09 (marzo 2021), 10 (abril 2021), 11 (mayo 2021). El acta 06 (enero 2021) carece de la firma del representante de la administración. Se incumple la Ley 594 de 2000 y la política de Gestión Documental establecida por MIPG.

ACCION PROPUESTA.-

Solicitar mediante comunicado a la Presidencia del COPASST adelantar el proceso de firmas de las actas pendientes y publicarlas en la red Interna carpeta asignada al mismo.

SEGUIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO.-

INDUCCIÓN: La plataforma implementada para realizar la inducción está habilitada desde el mes de abril de 2021.

REINDUCCIÓN: El equipo de posesiones está a la espera de que se faciliten las credenciales esto es, cuenta de usuario y contraseña del rol de administrador de la plataforma virtual aprobada en el año 2019 por el Comité de Incentivos y cuyo propósito era apoyar el programa de reinducción para los funcionarios de la Corporación.

Lo anterior con el objeto de crear y alimentar el aula virtual que permita realizar la reinducción de los funcionarios del Concejo de Bogotá D.C.

CONCLUSIÓN.-


Cerrada.

NO CONFORMIDAD 17.2 de 2021

El procedimiento TH-PR010, prevención, preparación y respuesta ante emergencias, no se encuentra actualizado; se evidenció la versión 9 publicada en la red, con fecha de actualización el 10 de mayo de 2018; se incumple el Modelo Institucional de Gestión y desempeño.

ACCION PROPUESTA.-

1. Presentar el documento actualizado para aprobación ante el CIGD por parte de la Dirección Administrativa.

 <p>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</p>	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

2. Publicar en la Red Interna

SEGUIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO.-

Con el memorando 2021IE14199, la Dirección Administrativa remite la evidencia de remisión a la OAP del procedimiento THU-PR-010. Se verificó la publicación en la carpeta de Planeación, Manual de Procesos y Procedimientos, Talento Humano, Procedimientos de la versión No. 10.

Con el memorando 2021IE14199, la Dirección Administrativa remite la evidencia de la publicación por la OAP del procedimiento THU-PR-010. Se verificó la publicación en la carpeta de Planeación, Manual de Procesos y Procedimientos, Talento Humano, Procedimiento con fecha 10/09/2021.

CONCLUSIÓN.-

Cerrada.

NO CONFORMIDAD 26.1 de 2021


La Corporación no dispone de un procedimiento que permita desarrollar la dimensión del conocimiento e innovación, mediante la gestión de la información e iniciativas, que aseguren su transferencia, transformación, conservación y compartir su conocimiento para dinamizar el ciclo de la política pública, facilitar el aprendizaje y la adaptación a las nuevas tecnologías, interconectar el conocimiento entre los servidores y dependencias y promover buenas prácticas de gestión. Esta dimensión también debe promover el desarrollo de mecanismos de experimentación e innovación para proporcionar soluciones efectivas, que permitan orientar la gestión al servicio de los ciudadanos, incumpliendo la Dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación de MIPG.

ACCION PROPUESTA.-

Realizar reunión con el equipo técnico del conocimiento e innovación con coordinación de la Oficina Asesora de Planeación para desarrollar el procedimiento que permita asegurar la transferencia de la información.

SEGUIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO.-

Con el memorando 2023IE828 de 20/01/2023, se remite:

 <p>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</p>	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

Acta de reunión del 25 de marzo de 2022, correspondiente a la Sesión del Equipo Técnico de Gestión del Conocimiento y la Innovación.

Propuesta de la incorporación de un proceso adaptado para la gestión del conocimiento y la innovación.

Memorando 2022IE13424 del 8 de septiembre del 2022 dirigido a la oficina Asesora de Planeación con la propuesta de caracterización del proceso de Gestión del conocimiento y la innovación (adjunto memorado y formato de caracterización).

CONCLUSIÓN.-

Cerrada.

NO CONFORMIDAD 26.2 de 2021

El Equipo Técnico de Gestión y Desempeño del conocimiento y la innovación institucional no ha logrado el cumplimiento de las funciones establecidas en los artículos 15 y 16 de la Resolución 388 de 2019, “por la cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y se dictan otras disposiciones”.


ACCION PROPUESTA.-

Convocar a los nuevos integrantes del Equipo Técnico del conocimiento y la innovación para socializar las funciones de este equipo establecidas en los artículos 15 y 16 de la Resolución 388 de 2019.

SEGUIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO.-

Con el memorando 2022IE4760 de 07/04/22 el Director Administrativo en calidad de líder del Equipo Técnico de la Innovación y Gestión del Conocimiento, informa que en sesión de trabajo realizada el 25 de marzo de 2022, se dio cumplimiento a la acción correctiva 26.2 “Convocar a los nuevos integrantes del Equipo Técnico del conocimiento y la innovación para socializar las funciones de este equipo y remite Acta.

CONCLUSIÓN.-

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

Cerrada.

NO CONFORMIDAD 29.1 de 2021

Revisada la información de la ejecución contractual publicada en el SECOP II de los contratos 200120, 200127, 200201, 200385, 200410, 200411, 200427, 200447, 210069, 210120 y 210245 seleccionados en la muestra de Auditoría, se observa incumplimiento de lo establecido por el artículo 2 2.1.1.2.1.8. - Publicación de la ejecución de contratos del decreto 1081 de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario Único del Sector Presidencia de la República" y el requisito establecido por Colombia Compra Eficiente, con relación a la información de la ejecución de los contratos.

ACCION PROPUESTA.-

Generar una carpeta digital, la información de gestión contractual en la fase de ejecución, para que sea incorporada dentro de la carpeta digital de los procedimientos de ejecución contractual, además se remitirá un oficio a la Secretaria Distrital de Hacienda, relacionando los citados contratos, con el fin de que se nos informe los motivos por los cuales no se han subido los archivos al SECOP.

SEGUIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO.-


En ejercicio de seguimiento realizado el 18 de enero de 2023, se conoció la liquidación de los contratos 200127, 200385, 200410, 200447, 210120 y 210245.

Con el memorando 2023IE13563 de septiembre 14 de 2023, la Dirección Administrativa remite Actas de liquidación de los contratos 200411, 200427 y 210069.

Se encuentra en trámite de liquidación los contratos 200120 y 200201.

CONCLUSIÓN.-

Abierta. Avance 82%.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

NO CONFORMIDAD 29.2 de 2021

No se evidenciaron las Actas de Terminación de Mutuo Acuerdo de los contratos 200201-0-2020 y 200385-0-2020, como mecanismo preventivo para disminuir los riesgos de futura reclamación por parte del contratista.

ACCION PROPUESTA.-

Generar una carpeta digital, la información de gestión contractual en la fase de ejecución, para que sea incorporada dentro de la carpeta digital de los procedimientos de ejecución contractual, además se remitirá un oficio a la Secretaria Distrital de Hacienda, relacionando los citados contratos, con el fin de que se nos informe los motivos por los cuales no se han subido los archivos al SECOP.

SEGUIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO.-

Con el memorando 2022IE15199 de 12/10/22, la Dirección Administrativa remite información relacionada con el expediente del contrato 200385 y correo electrónico de la situación del contrato 200201.

Se dispone de Acta de Liquidación del contrato 200385.

CONCLUSIÓN.-


Abierta. Avance 50%.

NO CONFORMIDAD 2.15 AUDITORÍA GESTIÓN DOCUMENTAL 2022

Se realizó visita de inspección a las instalaciones donde funciona el archivo de hojas de vida disponible en el segundo piso del CDA y al archivo central de la Corporación en la sede principal, estableciendo las siguientes conclusiones:

La disposición de capacidad para la administración de los documentos hojas de vida de los ex y servidores de la Corporación es escasa, se requiere buscar solución, que permita mejora en su capacidad. Los equipos disponibles para realizar escaneo y digitalización de la información requerida por el procedimiento de Hojas de Vida requieren revisión en disponibilidad y cantidad.

ACCION PROPUESTA.-

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

Iniciar los trámites para establecer las necesidades para la ampliación requerida del área de Historias laborales.

Realizar la entrega de los nuevos escáneres adquiridos (que actualmente reposan en el almacén) una vez se dé el visto bueno para ello.

SEGUIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO.-

Con el memorando 2023IE1065 de 24/01/2023, la Dirección Administrativa informa sobre el Inicio de los trámites para establecer las necesidades para la ampliación requerida del área de Historias laborales y la espera de los lineamientos de la nueva Mesa Directiva para lo pertinente, teniendo en cuenta el traslado de puestos de trabajo a la nueva sede de la Corporación.

Los equipos de escaneo fueron adquiridos por la Corporación.

CONCLUSIÓN.-


Cerrada.

NO CONFORMIDAD 11.2 AUDITORÍA PROCESO ANALES Y RELATORÍA 2021

Se observó que argumentados en la modernización tecnológica del procedimiento de sonido que no se refleja en el manual específico de funciones y de competencias laborales de los empleos de planta de personal de la Resolución 514 del 2015; funcionarios del proceso de sistemas operan la cabina de sonido, siendo este un producto del proceso de anales, publicaciones y relatoría generando así incumplimiento del Manual de funciones y los atributos de calidad de la dimensión de direccionamiento estratégico de MIPG regente a la clara definición de roles y responsabilidades. Responsable: Talento Humano.

ACCION PROPUESTA.-

1. Efectuar una mesa de trabajo para revisar el apoyo del Proceso de Sistemas y Seguridad de la Información, adscrito a la Dirección Administrativa, con el fin de determinar las competencias de cada uno de los funcionarios que hacen parte del proceso de relatoría y que ejecutan actividades de operación en la cabina y que queden justificadas en el Manual de Funciones y Competencias Laborales.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

2. Realizar una reunión conjunta la Dirección Administrativa con la Secretaría General y la Oficina Asesora de Planeación, con el fin de hacer una revisión del procedimiento de relatoría, que incluye los lineamientos que se desarrollan la operación de relatoría en cabina de sonido.

SEGUIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO.-

Con el memorando 2023IE10801, la Secretaría General reporta realización de reuniones de análisis y concertación para la actualización del procedimiento quien se identificaría como “Procedimiento de Transmisión, Grabación y Archivo de Sesiones Plenarias, Comisiones Permanentes, Legal, y eventos misionales” (16 de mayo y 15 de junio y 28 junio) contando con borrador del procedimiento con el fin de iniciar la revisión metodológica de la OAP. Se reporta avance del 40%, dado que se retomó la actualización del procedimiento y se cuenta con borrador construido en mesas de trabajo el cual iniciara la revisión metodológica de la OAP.


CONCLUSIÓN.-

Abierta. Avance 40%.

Adicionalmente, se destaca que a cargo del Proceso de Talento Humano existen Planes de Mejoramiento que presentan acciones pendientes por cerrar, como los derivados de los Informes de Seguimiento:

- Horas Extras Primer Semestre de 2021 (No Conformidad 1 y 2)
- Horas Extras Segundo Semestre de 2021 (No conformidad 7.2).
- PQRSD Primer Semestre 2022 (No conformidad 7.1) e
- SIDEAP 2022 (No conformidad 7.2).

Por tal motivo, se requiere el compromiso del Proceso para su cierre.


 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

3. SEGUIMIENTO MATRIZ DE RIESGOS Y ANÁLISIS DE CONTROLES

<u>Riesgo No. 1</u>	Posibles inconsistencias en la elaboración de los actos administrativos para las diferentes situaciones administrativas.
Clasificación de riesgo	Ejecución y Administración de procesos
Causa	Información imprecisa, incompleta o inoportuna para la elaboración de los actos administrativos.
Impacto	El riesgo afecta la imagen de alguna área de la organización.
Actividad de control	Para los actos administrativos el responsable de proyectar el acto administrativo (cada vez que se requiere proyectar un documento) verifica el cumplimiento de los requisitos establecidos en el procedimiento y en la norma. El documento proyectado es revisado por el asesor y el director administrativo, el director financiero (para efectos de la expedición del CDP) y el director jurídico quien adicionalmente aprueba el certificado de cumplimiento de requisitos mínimos en los casos en que se requiere. Si el documento presenta inconsistencias es devuelto al punto de control para que se realicen los ajustes señalados.
Plan de tratamiento de riesgos:	No se define plan de tratamiento dado que el riesgo residual se encuentra en nivel bajo.
Actividad.	No se define plan de tratamiento dado que el riesgo residual se encuentra en nivel bajo.
Tiempo	No se define plan de tratamiento dado que el riesgo residual se encuentra en nivel bajo.

EVALUACIÓN DEL RIESGO


Criterio	Calificación Proceso	Observación
¿La identificación del riesgo es adecuada frente a lo dispuesto en la guía de administración de riesgos?	No	La Guía de Riesgos de la Función Pública recomienda iniciar la redacción del riesgo, como posibilidad de... y luego incluir el Impacto (Las consecuencias que puede ocasionar a la organización la materialización del riesgo), la Causa inmediata (circunstancias

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

		o situaciones más evidentes sobre las cuales se presenta el riesgo) y la causa raíz (causa principal o básica, corresponden a las razones por la cuales se puede presentar el riesgo).
¿Existe una debida alineación entre el evento, la causa y el Impacto o consecuencia?	No	No se incluye en la redacción del riesgo las causas e impacto.
¿Los controles diseñados cubren la causa del riesgo?	Si	Para los actos administrativos el responsable de proyectar el acto administrativo (cada vez que se requiere proyectar un documento) verifica el cumplimiento de los requisitos establecidos en el procedimiento y en la norma. El documento proyectado es revisado por el asesor y el director administrativo, el director financiero (para efectos de la expedición del CDP) y el director jurídico quien adicionalmente aprueba el certificado de cumplimiento de requisitos mínimos en los casos en que se requiere.

EVALUACIÓN DEL DISEÑO DEL CONTROL

Criterio	Calificación Proceso	Observación OCI
¿Existe un responsable asignado a la ejecución del control?	Asignado	La responsabilidad de ejecutar el control está asignada.
¿El responsable tiene la autoridad y adecuada segregación de funciones en la ejecución del control?	Adecuado	Si, el control diseñado incluye la responsabilidad en diferentes actores.
¿El control tiene una periodicidad definida para su ejecución?	Oportuna	A pesar de ser manual el control, se ejecuta al elaborar todo documento objeto del procedimiento.


 <p>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</p>	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

¿El control tiene un propósito que indique para qué se realiza? (verificar, validar, conciliar, comparar, revisar, cotejar)	Correctivo	Sí, el objeto del control es verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos.
¿Se establece el cómo se realiza la actividad de control?	Confiable	Si, el control define el cómo.
¿Se establece qué pasa con las observaciones o desviaciones resultantes de ejecutar el control?	Se devuelve para corrección.	Si el documento presenta inconsistencias es devuelto al punto de control para que se realicen los ajustes señalados.
¿Existe evidencia de la ejecución del control?	Confiable	Los servidores responsables de ejercer el control remiten por correo electrónico la instrucción para corregir los documentos verificados, sean físicos o electrónicos.

VERIFICACIÓN DE PLANES DE TRATAMIENTO

Criterio	Calificación Proceso	Observación OCI
¿Para los controles débiles y moderados, se evidencia formulación y ejecución del plan de tratamiento? Describa los resultados.	Si	No se define plan de tratamiento dado que el riesgo residual se encuentra en nivel bajo.


<u>Riesgo No. 2</u>	Posibilidad de que la evaluación de desempeño laboral para los funcionarios de carrera administrativa del Concejo de Bogotá, se dé por fuera de los términos legales.
Clasificación de riesgo	Ejecución y Administración de procesos.
Causa	Requerimiento del Ente Rector de la Carrera Administrativa Comisión Nacional del Servicio Civil, para cumplir los tiempos establecidos de cargue de la información objeto de la evaluación, (acuerdos de gestión, compromisos laborales).
Impacto	El riesgo afecta la imagen de alguna área de la organización.
Actividad de control	El Director Administrativo, al inicio del año, expide circular donde se fijan los lineamientos y plazos de la evaluación del desempeño laboral para los funcionarios de carrera administrativa del Concejo de Bogotá. La profesional especializada del procedimiento de carrera

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

	<p>administrativa realiza la respectiva inducción y reinducción en el tema de evaluación del desempeño a los funcionarios involucrados.</p> <p>En caso de que no se hayan realizado las concertaciones de compromisos funcionales y comportamentales y las evaluaciones de desempeño se hace la respectiva verificación y se envía a la Dirección Jurídica para el proceso disciplinario. Toda la evidencia queda registrada en el aplicativo EDL- APP y en correos y planillas de asistencia.</p>
Plan de tratamiento de riesgos:	No se define plan de tratamiento dado que el riesgo residual se encuentra en nivel bajo.
Actividad.	No se define plan de tratamiento dado que el riesgo residual se encuentra en nivel bajo.
Tiempo	No se define plan de tratamiento dado que el riesgo residual se encuentra en nivel bajo.

EVALUACIÓN DEL RIESGO

Criterio	Calificación Proceso	Observación
¿La identificación del riesgo es adecuada frente a lo dispuesto en la guía de administración de riesgos?	No	La Guía de Riesgos de la Función Pública recomienda iniciar la redacción del riesgo, como posibilidad de... y luego incluir el Impacto (Las consecuencias que puede ocasionar a la organización la materialización del riesgo), la Causa inmediata (circunstancias o situaciones más evidentes sobre las cuales se presenta el riesgo) y la causa raíz (causa principal o básica, corresponden a las razones por la cuales se puede presentar el riesgo).
¿Existe una debida alineación entre el evento, la causa y el Impacto o consecuencia?	No	No se incluye en la redacción del riesgo las causas e impacto.
¿Los controles diseñados cubren la causa del riesgo?	Si	El Director Administrativo, al inicio del año, expide circular donde se fijan los lineamientos y


 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

		<p>plazos de la evaluación del desempeño laboral.</p> <p>La profesional especializada del procedimiento de carrera administrativa realiza la respectiva inducción y reinducción en el tema de evaluación del desempeño. Se verifica concertación.</p> <p>La evidencia queda registrada en el aplicativo EDL-APP y en correos y planillas de asistencia.</p>
--	--	---

EVALUACIÓN DEL DISEÑO DEL CONTROL

Criterio	Calificación Proceso	Observación OCI
¿Existe un responsable asignado a la ejecución del control?	Asignado	La responsabilidad de ejecutar el control está asignada.
¿El responsable tiene la autoridad y adecuada segregación de funciones en la ejecución del control?	Adecuado	Si, el control diseñado incluye la responsabilidad en diferentes actores.
¿El control tiene una periodicidad definida para su ejecución?	Oportuna	A pesar de ser manual el control, se ejecutan los controles establecidos.
¿El control tiene un propósito que indique para qué se realiza? (verificar, validar, conciliar, comparar, revisar, cotejar)	Correctivo	Sí, el objeto del control es verificar el cumplimiento de la normatividad vigente y los requisitos establecidos.
¿Se establece el cómo se realiza la actividad de control?	Confiable	Si, el control define el cómo.
¿Se establece qué pasa con las observaciones o desviaciones resultantes de ejecutar el control?	Se corrige	Si no se realizan las evaluaciones se generan las alertas correspondientes.
¿Existe evidencia de la ejecución del control?	Confiable	Los servidores responsables de ejercer el control remiten por correo electrónico o memorando las alertas de corrección.


VERIFICACIÓN DE PLANES DE TRATAMIENTO

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

Criterio	Calificación Proceso	Observación OCI
¿Para los controles débiles y moderados, se evidencia formulación y ejecución del plan de tratamiento? Describa los resultados.	Si	No se define plan de tratamiento dado que el riesgo residual se encuentra en nivel bajo.


<u>Riesgo No. 3</u>	Posibilidad de Inoportunidad en la formulación, ejecución y seguimiento de los planes de bienestar y capacitación de la Corporación.
Clasificación de riesgo	Usuarios, productos y prácticas organizacionales.
Causa	Demoras en la consolidación de los diagnósticos de las necesidades de bienestar y capacitación. Demoras en la contratación de los planes.
Impacto	El riesgo afecta la imagen de la entidad internamente, de conocimiento general, nivel interno, de junta directiva y accionistas y/o de proveedores.
Actividad de control	Al final de año de la vigencia anterior el equipo de bienestar y capacitación realiza las encuestas de necesidades y los instrumentos y se consolidan los diagnósticos de necesidades de bienestar y capacitación. Basado en estos resultados se radica la solicitud de contratación a la Dirección Financiera para que sea tramitada con la Secretaria Distrital de Hacienda. En caso de requerir ajustes el equipo de bienestar y capacitación realiza lo pertinente. El seguimiento a la ejecución de los planes de bienestar y capacitación se realiza a través del reporte al plan de acción anual de la Corporación y se remite a la Oficina Asesora de Planeación.
Plan de tratamiento de riesgos:	No se define plan de tratamiento dado que el riesgo residual se encuentra en nivel bajo.
Actividad.	No se define plan de tratamiento dado que el riesgo residual se encuentra en nivel bajo.
Tiempo	No se define plan de tratamiento dado que el riesgo residual se encuentra en nivel bajo.

EVALUACIÓN DEL RIESGO

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

Criterio	Calificación Proceso	Observación
¿La identificación del riesgo es adecuada frente a lo dispuesto en la guía de administración de riesgos?	No	La Guía de Riesgos de la Función Pública recomienda iniciar la redacción del riesgo, como posibilidad de... y luego incluir el Impacto (Las consecuencias que puede ocasionar a la organización la materialización del riesgo), la Causa inmediata (circunstancias o situaciones más evidentes sobre las cuales se presenta el riesgo) y la causa raíz (causa principal o básica, corresponden a las razones por la cuales se puede presentar el riesgo).
¿Existe una debida alineación entre el evento, la causa y el Impacto o consecuencia?	No	No se incluye en la redacción del riesgo las causas e impacto.
¿Los controles diseñados cubren la causa del riesgo?	Si	Al final de año de la vigencia anterior el equipo de bienestar y capacitación realiza las encuestas de necesidades y los instrumentos y se consolidan los diagnósticos de necesidades. Radica la solicitud de contratación a la Dirección Financiera para que sea tramitada con la Secretaria Distrital de Hacienda. En caso de requerir ajustes el equipo de bienestar y capacitación realiza lo pertinente. El seguimiento a la ejecución de los planes de bienestar y capacitación se realiza a través del reporte trimestral al plan de acción anual.

EVALUACIÓN DEL DISEÑO DEL CONTROL


 <p>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</p>	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

Critero	Calificación Proceso	Observación OCI
¿Existe un responsable asignado a la ejecución del control?	Asignado	La responsabilidad de ejecutar el control está asignada.
¿El responsable tiene la autoridad y adecuada segregación de funciones en la ejecución del control?	Adecuado	Si, el control diseñado incluye la responsabilidad en diferentes momentos.
¿El control tiene una periodicidad definida para su ejecución?	Oportuna	A pesar de ser manual el control, se ejecutan los controles establecidos.
¿El control tiene un propósito que indique para qué se realiza? (verificar, validar, conciliar, comparar, revisar, cotejar)	Correctivo	Sí, el objeto del control es verificar el cumplimiento de los procedimientos y los requisitos establecidos.
¿Se establece el cómo se realiza la actividad de control?	Confiable	Si, el control define el cómo.
¿Se establece qué pasa con las observaciones o desviaciones resultantes de ejecutar el control?	Se corrige.	Se reportan para los diferentes momentos.
¿Existe evidencia de la ejecución del control?	Confiable	Los servidores responsables de ejercer el control remiten por correo electrónico o memorando.

VERIFICACIÓN DE PLANES DE TRATAMIENTO

Critero	Calificación Proceso	Observación OCI
¿Para los controles débiles y moderados, se evidencia formulación y ejecución del plan de tratamiento? Describa los resultados.	Si	No se define plan de tratamiento dado que el riesgo residual se encuentra en nivel bajo.


<u>Riesgo No. 4</u>	Posibilidad de reporte de accidente de trabajo extemporánea.
Clasificación de riesgo	Relaciones laborales.
Causa	El trabajador no informa oportunamente los accidentes de trabajo a SST.
Impacto	El riesgo afecta la imagen de la entidad con algunos usuarios de relevancia frente al logro de los objetivos.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

Actividad de control	El equipo de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo revisa y actualiza de ser necesario el procedimiento de reporte e investigación de accidentes /incidentes laborales, el cual es socializado y divulgado a través de la intranet, pantallas y correo masivo, así como en las jornadas de inducción a funcionarios, proveedores, contratistas.
Plan de tratamiento de riesgos:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mantener la alianza estratégica con la vigilancia privada que brinda información sobre los accidentes que pueden generarse en actividades intra y extra murales de la Corporación. 2. Socializar al personal directivo nuevo las responsabilidades en el SG-SST, que incluye reporte e investigación de accidentes laborales
Actividad.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Videos remitidos por la vigilancia privada. 2. Elaborar comunicado a Directivos informando las responsabilidades en SGSST. 3. Continuar divulgando y Socializando el procedimiento de reporte de Accidentes y protocolo General de Bioseguridad Covid 19 de la Corporación. 4. Soportes de asistencia / correos electrónicos. 5. Circular masiva recordando obligatoriedad del reporte de accidentes y asistencias a las investigaciones AT e incidentes.
Tiempo	30 de diciembre del 2022.

EVALUACIÓN DEL RIESGO

Criterio	Calificación Proceso	Observación
¿La identificación del riesgo es adecuada frente a lo dispuesto en la guía de administración de riesgos?	No	La Guía de Riesgos de la Función Pública recomienda iniciar la redacción del riesgo, como posibilidad de... y luego incluir el Impacto (Las consecuencias que puede ocasionar a la organización la materialización del riesgo), la Causa inmediata (circunstancias o situaciones más evidentes sobre las cuales se presenta el riesgo) y la causa raíz (causa principal o básica, corresponden a las razones por la cuales se puede presentar el riesgo).


 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

¿Existe una debida alineación entre el evento, la causa y el Impacto o consecuencia?	No	No se incluye en la redacción del riesgo las causas e impacto.
¿Los controles diseñados cubren la causa del riesgo?	Si	El equipo de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo revisa y actualiza de ser necesario el procedimiento de reporte e investigación de accidentes /incidentes laborales.

EVALUACIÓN DEL DISEÑO DEL CONTROL

Criterio	Calificación Proceso	Observación OCI
¿Existe un responsable asignado a la ejecución del control?	Asignado	La responsabilidad de ejecutar el control está asignada.
¿El responsable tiene la autoridad y adecuada segregación de funciones en la ejecución del control?	Adecuado	Si, el control diseñado incluye la responsabilidad en diferentes momentos.
¿El control tiene una periodicidad definida para su ejecución?	Oportuna	A pesar de ser manual el control, se ejecutan los controles establecidos.
¿El control tiene un propósito que indique para qué se realiza? (verificar, validar, conciliar, comparar, revisar, cotejar)	Correctivo	Sí, el objeto del control es revisión y verificar.
¿Se establece el cómo se realiza la actividad de control?	Confiable	Si, el control define el cómo.
¿Se establece qué pasa con las observaciones o desviaciones resultantes de ejecutar el control?	Se corrige.	Se reportan para los diferentes momentos.
¿Existe evidencia de la ejecución del control?	Confiable	Los servidores responsables de ejercer el control remiten por correo electrónico o memorando.


VERIFICACIÓN DE PLANES DE TRATAMIENTO

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

Criterio	Calificación Proceso	Observación OCI
¿Para los controles débiles y moderados, se evidencia formulación y ejecución del plan de tratamiento? Describa los resultados.	Si	<p>1. Mantener la alianza estratégica con la vigilancia privada que brinda información sobre los accidentes que pueden generarse en actividades intra y extra murales de la Corporación.</p> <p>2. Socializar al personal directivo nuevo las responsabilidades en el SG-SST, que incluye reporte e investigación de accidentes laborales.</p>

<u>Riesgo No. 5</u>	Posibilidad de Incumplimiento a la normatividad vigente de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Clasificación de riesgo	Ejecución y Administración de procesos
Causa	Insuficiencia de recursos (financiero y de talento humano de apoyo) para la implementación del SG-SST.
Impacto	El riesgo afecta la imagen de alguna área de la organización.
Actividad de control	Seguridad y Salud en el Trabajo, mantiene actualizado el Normograma y hace seguimiento de cumplimiento a través de la cuantificación de los criterios legales aplicables del SG SST de la Corporación y gestiona las necesidades de contratación para el control de riesgos, así como de prestación de servicios que apoye el SST según obligaciones y perfiles requeridos.
Plan de tratamiento de riesgos:	No se define plan de tratamiento dado que el riesgo residual se encuentra en nivel bajo
Actividad.	No se define plan de tratamiento dado que el riesgo residual se encuentra en nivel bajo
Tiempo	No se define plan de tratamiento dado que el riesgo residual se encuentra en nivel bajo.


EVALUACIÓN DEL RIESGO

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

Criterio	Calificación Proceso	Observación
¿La identificación del riesgo es adecuada frente a lo dispuesto en la guía de administración de riesgos?	No	La Guía de Riesgos de la Función Pública recomienda iniciar la redacción del riesgo, como posibilidad de... y luego incluir el Impacto (Las consecuencias que puede ocasionar a la organización la materialización del riesgo), la Causa inmediata (circunstancias o situaciones más evidentes sobre las cuales se presenta el riesgo) y la causa raíz (causa principal o básica, corresponden a las razones por la cuales se puede presentar el riesgo).
¿Existe una debida alineación entre el evento, la causa y el Impacto o consecuencia?	No	No se incluye en la redacción del riesgo las causas e impacto.
¿Los controles diseñados cubren la causa del riesgo?	Si	El equipo de SST hace seguimiento de cumplimiento a través de la cuantificación de los criterios legales aplicables del SG-SST de la Corporación y gestiona las necesidades de contratación para el control de riesgos, así como de prestación de servicios que apoye el SST según obligaciones y perfiles requeridos.

EVALUACIÓN DEL DISEÑO DEL CONTROL

Criterio	Calificación Proceso	Observación OCI
¿Existe un responsable asignado a la ejecución del control?	Asignado	La responsabilidad de ejecutar el control está asignada.
¿El responsable tiene la autoridad y adecuada segregación de funciones en la ejecución del control?	Adecuado	Si, el control diseñado incluye la responsabilidad en diferentes momentos.


 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

¿El control tiene una periodicidad definida para su ejecución?	Oportuna	A pesar de ser manual el control, se ejecutan los controles establecidos.
¿El control tiene un propósito que indique para qué se realiza? (verificar, validar, conciliar, comparar, revisar, cotejar)	Correctivo	Sí, el objeto del control es realizar seguimiento.
¿Se establece el cómo se realiza la actividad de control?	Confiable	Si, el control define el cómo.
¿Se establece qué pasa con las observaciones o desviaciones resultantes de ejecutar el control?	Se requiere ajuste.	Se reportan para los diferentes momentos del procedimiento.
¿Existe evidencia de la ejecución del control?	Confiable	Los servidores responsables de ejercer el control remiten por correo electrónico o memorando.

VERIFICACIÓN DE PLANES DE TRATAMIENTO

Criterio	Calificación Proceso	Observación OCI
¿Para los controles débiles y moderados, se evidencia formulación y ejecución del plan de tratamiento? Describa los resultados.	Si	No se define plan de tratamiento dado que el riesgo residual se encuentra en nivel bajo.


<u>Riesgo No. 6</u>	Posibilidad de desactualización de las historias laborales de los servidores públicos del Concejo de Bogotá D.C.
Clasificación de riesgo	Ejecución y Administración de procesos.
Causa	Respuesta a los requerimientos sin los soportes correspondientes.
Impacto	El riesgo afecta la imagen de la entidad internamente, de conocimiento general, nivel interno, de junta directiva y accionistas y/o de proveedores.
Actividad de control	El Director Administrativo solicita mediante memorando a los diferentes actores que se envíen a historias laborales las novedades que se han generado de cada servidor público de la Corporación para incluir en las respectivas historias laborales. En caso de no recibir la correspondiente información se realiza reiteración de la solicitud.

 <p>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</p>	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

Plan de tratamiento de riesgos:	El Director Administrativo solicita mediante memorando a los diferentes actores que se envíen a historias laborales las novedades que se han generado de cada servidor público de la Corporación para incluir en las respectivas historias laborales. En caso de no recibir la correspondiente información se realiza reiteración de la solicitud. Remitir correo electrónico los cinco primeros días de cada mes, recordando la remisión de documentos a Historias Laborales, dirigido a los procedimientos que generan novedades.
Actividad.	El Director Administrativo solicita mediante memorando a los diferentes actores que se envíen a historias laborales las novedades que se han generado de cada servidor público de la Corporación para incluir en las respectivas historias laborales. En caso de no recibir la correspondiente información se realiza reiteración de la solicitud. Remitir correo electrónico los cinco primeros días de cada mes, recordando la remisión de documentos a Historias Laborales, dirigido a los procedimientos que generan novedades.
Tiempo	30 de diciembre del 2023.

EVALUACIÓN DEL RIESGO

Criterio	Calificación Proceso	Observación
¿La identificación del riesgo es adecuada frente a lo dispuesto en la guía de administración de riesgos?	No	La Guía de Riesgos de la Función Pública recomienda iniciar la redacción del riesgo, como posibilidad de... y luego incluir el Impacto (Las consecuencias que puede ocasionar a la organización la materialización del riesgo), la Causa inmediata (circunstancias o situaciones más evidentes sobre las cuales se presenta el riesgo) y la causa raíz (causa principal o básica, corresponden a las razones por la cuales se puede presentar el riesgo).
¿Existe una debida alineación entre el evento, la causa y el Impacto o consecuencia?	No	No se incluye en la redacción del riesgo las causas e impacto.
¿Los controles diseñados cubren la causa del riesgo?	Si	El Director Administrativo solicita mediante memorando a los diferentes actores que se envíen

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83


		a historias laborales las novedades que se han generado de cada servidor público de la Corporación para incluir en las respectivas historias laborales. En caso de no recibir la correspondiente información se realiza reiteración de la solicitud.
--	--	--

EVALUACIÓN DEL DISEÑO DEL CONTROL

Criterio	Calificación Proceso	Observación OCI
¿Existe un responsable asignado a la ejecución del control?	Asignado	La responsabilidad de ejecutar el control está asignada.
¿El responsable tiene la autoridad y adecuada segregación de funciones en la ejecución del control?	Adecuado	Si, el control diseñado incluye la responsabilidad en diferentes momentos.
¿El control tiene una periodicidad definida para su ejecución?	Oportuna	A pesar de ser manual el control, se ejecutan los controles establecidos.
¿El control tiene un propósito que indique para qué se realiza? (verificar, validar, conciliar, comparar, revisar, cotejar)	Correctivo	Sí, el objeto del control es realizar seguimiento.
¿Se establece el cómo se realiza la actividad de control?	Confiable	Si, el control define el cómo.
¿Se establece qué pasa con las observaciones o desviaciones resultantes de ejecutar el control?	Se corrige.	Se reportan para los diferentes momentos del procedimiento.
¿Existe evidencia de la ejecución del control?	Confiable	Los servidores responsables de ejercer el control remiten por correo electrónico o memorando.

VERIFICACIÓN DE PLANES DE TRATAMIENTO

Criterio	Calificación Proceso	Observación OCI
¿Para los controles débiles y moderados, se evidencia formulación	Si	El plan de tratamiento es el mismo control establecido. Se recomienda revisar.


 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

y ejecución del plan de tratamiento? Describe los resultados.		
--	--	--

<u>Riesgo No. 7</u>	Posibilidad de favorecer a personas que no cumplan los requisitos en los planes de bienestar o capacitación con el fin de beneficiar a particulares.
Clasificación de riesgo	Corrupción.
Causa	Intereses y presiones de actores internos o externos para favorecer a un particular.
Impacto	Acciones disciplinarias y fiscales. Afectación del clima laboral.
Actividad de control	Los funcionarios del componente de bienestar y capacitación cada vez que se desarrolla una actividad del plan, realizan la inscripción de los funcionarios que van a participar en las actividades, con el fin de verificar el cumplimiento de requisitos y los cupos disponibles. En el desarrollo de las actividades se llevan planillas de asistencia de los participantes. En el caso de encontrar personas inscritas para participar en las actividades que no cumplen los requisitos se informa a la persona por medio de un correo electrónico.
Plan de tratamiento de riesgos:	Realizar cumplimiento de los procedimientos de Plan de Bienestar e Incentivos y Capacitación a Funcionarios. Remitir correo electrónico los cinco primeros días de cada mes, recordando la remisión de documentos a Historias Laborales, dirigido a los procedimientos que generan novedades
Actividad.	Realizar cumplimiento de los procedimientos de Plan de Bienestar e Incentivos y Capacitación a Funcionarios.
Tiempo	31 de diciembre del 2023.

EVALUACIÓN DEL RIESGO


Criterio	Calificación Proceso	Observación
¿La identificación del riesgo es adecuada frente a lo dispuesto en la guía de administración de riesgos?	No	La Guía de Riesgos de la Función Pública recomienda iniciar la redacción del riesgo, como posibilidad de... y luego incluir el Impacto (Las consecuencias que puede ocasionar a la organización la

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

		materialización del riesgo), la Causa inmediata (circunstancias o situaciones más evidentes sobre las cuales se presenta el riesgo) y la causa raíz (causa principal o básica, corresponden a las razones por la cuales se puede presentar el riesgo).
¿Existe una debida alineación entre el evento, la causa y el Impacto o consecuencia?	No	No se incluye en la redacción del riesgo las causas e impacto.
¿Los controles diseñados cubren la causa del riesgo?	Si	Los funcionarios del componente de bienestar y capacitación cada vez que se desarrolla una actividad del plan, realizan la inscripción de los funcionarios que van a participar en las actividades, con el fin de verificar el cumplimiento de requisitos y los cupos disponibles. En el desarrollo de las actividades se llevan planillas de asistencia de los participantes. En el caso de encontrar personas inscritas para participar en las actividades que no cumplen los requisitos se informa a la persona por medio de un correo electrónico.

EVALUACIÓN DEL DISEÑO DEL CONTROL

Criterio	Calificación Proceso	Observación OCI
¿Existe un responsable asignado a la ejecución del control?	Asignado	La responsabilidad de ejecutar el control está asignada.
¿El responsable tiene la autoridad y adecuada segregación de funciones en la ejecución del control?	Adecuado	Si, el control diseñado incluye la responsabilidad en diferentes momentos.
¿El control tiene una periodicidad definida para su ejecución?	Oportuna	A pesar de ser manual el control, se ejecutan los controles establecidos.

 <p>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</p>	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83


¿El control tiene un propósito que indique para qué se realiza? (verificar, validar, conciliar, comparar, revisar, cotejar)	Correctivo	Sí, el objeto del control es verificar.
¿Se establece el cómo se realiza la actividad de control?	Confiable	Si, el control define el cómo.
¿Se establece qué pasa con las observaciones o desviaciones resultantes de ejecutar el control?	Se toma decisión.	En el caso de encontrar personas inscritas para participar en las actividades que no cumplen los requisitos se informa a la persona por medio de un correo electrónico
¿Existe evidencia de la ejecución del control?	Confiable	Los servidores responsables de ejercer el control remiten por correo electrónico o memorando.

VERIFICACIÓN DE PLANES DE TRATAMIENTO


Criterio	Calificación Proceso	Observación OCI
¿Para los controles débiles y moderados, se evidencia formulación y ejecución del plan de tratamiento? Describa los resultados.	Si	Realizar cumplimiento de los procedimientos de Plan de Bienestar e Incentivos y Capacitación a Funcionarios. Remitir correo electrónico los cinco primeros días de cada mes, recordando la remisión de documentos a Historias Laborales, dirigido a los procedimientos que generan novedades.

RECOMENDACIONES.-

1. Actualizar el Manual de Funciones con el cumplimiento de los requisitos establecidos en la actual normatividad.
2. Ajustar la estructura organizacional, donde se incluya el cargo Director de Tecnologías y Sistemas de Información, como responsable de ejecutar los planes, programas y proyectos de tecnologías y sistemas de información.
3. Implementar la política de desconexión laboral de la que trata la Ley 2191 de 2022.

 <p>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</p>	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83



4. Revisar y ajustar el formato THU-FO-006 del procedimiento de teletrabajo, alinearlos con el contenido de la Resolución 912 de 2022.
5. Gestionar el presupuesto que permita ejecutar las actividades que desarrollen la Apuesta Estratégica 2: Concejo visible, transparente, abierto, cercano y sintonizado con la ciudadanía, donde se destaque para la línea de acción de Cultura de la innovación y la gestión del conocimiento.
6. Efectuar seguimiento a las causas que originaron ausentismo porque no asumieron las funciones del encargo hasta que se modificó el Manual de funciones y Competencias laborales, lo que originó consecuencias en el procedimiento de evaluación del desempeño laboral.
7. Gestionar el remplazo del servidor público asignado a historias laborales trasladado, con el objeto de atender las necesidades del procedimiento.
8. Realizar las actividades tendientes a ejecutar el proyecto de ampliación del Archivo de historias laborales, dotado con las condiciones, de almacenamiento, medio ambiental, de seguridad y de mantenimiento que garanticen la adecuada conservación de los acervos documentales.
9. Gestionar el cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación - PIC para la vigencia 2023.
10. Revisar y alinear el Plan de Capacitación bajo los lineamientos establecidos para las entidades públicas definidos por la Guía de formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC 2020 – 2030.
11. Revisar y ajustar el procedimiento de Inducción y reinducción según los requisitos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
12. Alinear el objetivo del Plan de Capacitación de la Corporación y el objetivo del procedimiento de capacitación de Talento Humano THU-PR-001.
13. Incluir en el Plan de Acción de la Corporación el logro del Equipo Técnico, donde establecieron 37 criterios para desarrollar las actividades relacionadas con el desarrollo de la Política de Innovación y Gestión del conocimiento.
14. Realizar las actividades establecidas en el Plan de Acción de la Corporación, donde se incluyó en la línea de acción 5 - Cultura de la innovación, el logro 19 - Comunidad consolidada y formada de actores del ecosistema de innovación del Concejo de Bogotá.
15. Publicar en el SECOP las evidencias de la ejecución de todos los contratos a cargo, en especial los observados: 230465, 230478, 230479, 230502 y 230554.
16. Revisar el Plan de Mejoramiento suscrito por el proceso, generando gestión para el cumplimiento de las acciones concertadas e informando su realización.

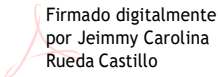
 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: EVI-FO-009
	INFORME FINAL DE AUDITORÍA	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: 20-Dic-2019
		PÁGINA 1 DE 83

17. Revisar los riesgos del proceso y ajustarlos acorde con la Política de Administración de Riesgos adoptada por la Corporación.

CONCLUSIONES.-

La Corporación acorde a su misionalidad, es responsable de promoción del desarrollo integral de la ciudad y sus habitantes, a través del ejercicio de control político y la expedición de normas, por lo que es importante que desde su accionar se genere valor público en cumplimiento de los fines esenciales del estado social de derecho, disponiendo para ello del Talento Humano calificado, competente, con habilidades, aptitudes en la prestación del servicio asignado.

AUDITOR LÍDER	
Nombre: Sorel Velásquez Quintero	Firma (s): 
EQUIPO AUDITOR	
Nombre (s): Sorel Velásquez Quintero Brenda Yulieth Pinilla García	Firma (s):  <i>Brenda Yulieth Pinilla García</i>

JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO	
Nombre : Jeimmy Carolina Rueda Castillo	Firma: 

FECHA DE ENTREGA	22/09/2023
------------------	------------