



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO

SECRETARÍA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONÓMICO

OFICINA DE CONTROL INTERNO

INFORME DE SEGUIMIENTO DEL DECRETO 612 DE 2018

Marzo de 2019

TABLA DE CONTENIDO

1. Objetivo	Pg. 4
2. Alcance	Pg. 4
3. Criterios	Pg. 4, 5
4. Metodología	Pg. 6
5. Desarrollo del informe de seguimiento al cumplimiento del Decreto 612	Pg. 6
6. Conclusiones	Pg. 19
7. Recomendaciones.....	Pg. 19 y 20

1. OBJETIVO

Realizar auditoria, seguimiento y evaluación al cumplimiento del Decreto 612 de 2018, analizando las metodologías, instrumentos y mecanismos aplicados y adoptados por parte de la Entidad.

2. ALCANCE

Inicia con la verificación de cada uno de los doce (12) planes que debe integrar el Plan de Acción Institucional, y finaliza con la evaluación del cumplimiento de la normatividad aplicable a cada uno de los doce (12) planes.

3. CRITERIOS DE AUDITORIA

La Oficina de Control Interno de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, realiza el informe de seguimiento en marco al cumplimiento de lo establecido en el Decreto 612 de 2018 *“Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”*, verificando que el Plan de acción de la Entidad integre los doce planes que se indican en el Decreto y que cada uno de ellos cumplan con las especificaciones definidas en los siguientes criterios:

- Constitución política de Colombia, 1991. Capítulo II. *“De los planes de desarrollo”*, Artículo 339. *“Habrá un Plan Nacional de Desarrollo conformado por una parte general y un plan de inversiones de las entidades públicas del orden nacional. En la parte general se señalarán los propósitos y objetivos nacionales de largo plazo, las metas y prioridades de la acción estatal a mediano plazo y las estrategias y orientaciones generales de la política económica, social y ambiental que serán adoptadas por el gobierno. El plan de inversiones públicas contendrá los presupuestos plurianuales de los principales programas y proyectos de inversión pública nacional y la especificación de los recursos financieros requeridos para su ejecución”*.

Las entidades territoriales elaborarán y adoptarán de manera concertada entre ellas y el gobierno nacional, planes de desarrollo, con el objeto de asegurar el uso eficiente de sus recursos y el desempeño adecuado de las funciones que les hayan sido asignadas por la Constitución y la ley. Los planes de las entidades territoriales estarán conformados por una parte estratégica y un plan de inversiones de mediano y corto plazo.

- LEY 152 DE 1994 (julio 15) *“Por la cual se establece la Ley Orgánica del Plan de Desarrollo”*. Artículo 41º.- *“Planes de acción en las entidades territoriales”*. *“Con base en los planes generales departamentales o municipales aprobados por el correspondiente Concejo o Asamblea, cada secretaría y departamento administrativo preparará, con la coordinación de la oficina de planeación, su correspondiente plan de acción y lo someterá a la aprobación del respectivo Consejo de Gobierno departamental, distrital o municipal. En el caso de los sectores financiados con transferencias nacionales, especialmente educación y salud, estos planes deberán ajustarse a las normas legales establecidas para dichas transferencias”*.
- Decreto 1080 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Cultura”* en el artículo 2.8.2.5.8.
- Decreto 1082 de 2015 *“Por Medio Del Cual Se Expide El Decreto Único Reglamentario Del Sector Administrativo De Planeación Nacional”* Artículo 2.2.1.1.1.4.3. *Publicación del Plan Anual de Adquisiciones*.
- 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”*, artículo 15º en el numeral 2 literales a y b, y artículo 17º numeral 1.
- Decreto Ley 1567 de 1998 *“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”*, artículo 3º literal c, y artículo 34º.
- Decreto 1072 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”*, artículo 2.2.4.6.8. numeral 7.
- 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”*, artículos 73º y 74º.
- Decreto 1078 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones”*, artículo 2.2.9.1.2.2.
- Ley 1757 de 2015 *“Por la cual se dictan disposiciones en materia de promoción y protección del derecho a la participación democrática”*, artículo 2.
- Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”*, artículo 2.2.22.2.1.

4. METODOLOGIA

En cumplimiento con lo establecido en el Programa Anual de Auditoria Vigencia 2019 y el Decreto Distrital 215 de 2017 *"Por el cual se definen criterios para la generación, presentación y seguimiento de reportes del Plan Anual de Auditorias y se dictas otras disposiciones"*, la Oficina de Control Interno ha realizado un seguimiento y evaluación al cumplimiento del Decreto 612 de 2018 que estableció la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción de que trata la ley 152 de 1994, se analizó la integración del Plan de Acción de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico 2019, y se verificó cada uno de los doce (12) planes institucionales y estratégicos, ante lo cual Oficina de Control Interno señala algunas recomendaciones para que sea objeto de acciones de mejora.

5. INFORME DE SEGUIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO DEL DECRETO 612 DE 2018

La Oficina de Control Interno verificó la información del Plan de Acción 2019¹ adoptada por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, así se identificó aspectos de mejora y a continuación se señala el desarrollo del seguimiento y evaluación:

5.1 Plan Institucional de Archivos de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico – PINAR

Durante la vigencia 2018 la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico realizó actividades enfocadas en la gestión documental y archivística y el Plan Institucional de Archivos - PINAR, donde se diseñó un plan de acción el cual contempla los responsables, las metas y las actividades a desarrollar durante la vigencia 2018, y definiendo los lineamientos que establece el Programa de Gestión Documental - PGD para la elaboración de los documentos, comunicaciones e informes caracterizados en el Sistema de Gestión de la Entidad los cuales se encuentra en la intranet en el siguiente link: <http://intranet.desarrolloeconomico.gov.co/sistemaintegrado/formato-gestion-documental>, con corte a diciembre de 2018 la Oficina de Control Interno realizó un seguimiento y evaluación a la implementación del PINAR 2018 y se concluyó que se dio cumplimiento a los planes y proyectos en el PINAR, una vez evaluado los soportes como registro fotográfico y visita al archivo de la SDDE.

¹ PLAN DE ACCIÓN SECRETARIA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONÓMICO 2019., http://www.desarrolloeconomico.gov.co/sites/default/files/planeacion/plan_de_accion_2019.pdf

La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico para la vigencia 2018 diseñó un Programa de Gestión Documental – PGD, de acuerdo con los criterios, características y condiciones establecidas en el Decreto 1080 de 2015 “*Elaboración de instrumentos archivísticos y el tratamiento de la gestión documental*”, en concordancia de la estrategia IGA+10 de la Secretaría General y el Archivo de Bogotá.

A través del Comité de Archivo de la SDDE El día 11 de octubre de 2018 se aprobó el Plan de Gestión Documental, y el 21 de noviembre de 2018 mediante Resolución No. 796 “*Por la cual se adopta el Programa de Gestión Documental de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico*”, y el día 3 de diciembre de 2018 fueron aprobadas las Tablas de Retención Documental.

5.2 Plan Anual de Adquisiciones – PAA

La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico cuenta con un Plan Anual de Adquisiciones (PAA) 2019 el cual contempla gastos de funcionamiento y de inversión, se observó que durante la vigencia 2018 las diferentes versiones del PAA 2018 no se publicaron, por lo cual se recomienda que durante la vigencia se realicen las publicaciones de cada una de las versiones las cuales dan cumplimiento con lo establecido en la Ley 1474 de 2011 en su Artículo 74° “**PLAN DE ACCIÓN DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS.** *A partir de la vigencia de la presente ley, todas las entidades del Estado a más tardar el 31 de enero de cada año, deberán publicar en su respectiva página web el Plan de Acción para el año siguiente, en el cual se especificarán los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión. A partir del año siguiente, el Plan de Acción deberá estar acompañado del informe de gestión del año inmediatamente anterior. Igualmente publicarán por dicho medio su presupuesto debidamente desagregado, así como las modificaciones a este o a su desagregación”.*

5.3 Plan Anual de Vacantes

Se observa que el Plan Anual de Vacantes de la Entidad, indica que para la vigencia 2019 hay 26 empleos de libre nombramiento y remoción provistos en su totalidad,

En el año 2016 la SDDE junto con la Comisión Nacional del Servicio Civil, adelantó la convocatoria No. 431 ofertando 20 empleos (6 auxiliares administrativos, 1 auxiliar de servicios generales, 1 conductor, 3 profesionales universitarios, 9 profesionales especializados); Por lo anterior durante la vigencia 2018 se realizó la última etapa de la convocatoria generando la lista de elegibles, en la que ingresaron personas a carrera administrativa y en periodo de prueba.

5.4 Plan de Previsión de Recursos Humanos

Mediante Resolución No. 878 del 19 de octubre de 2018 “*Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias laborales de la planta de personal de la*

Secretaría Distrital de Desarrollo Económico”, de esta manera en dicho manual se especifica la siguiente distribución de empleos como se indica en la tabla No. 1.

Tabla No. 1
Distribución de Empleos Secretaría Distrital de Desarrollo Económico

DESPACHO DEL SECRETARIO

CARGO	CODIGO	GRADO	NÚMERO DE CARGOS	
Secretario de Despacho	20	09	1	(Uno)
Asesor	105	05	4	(Cuatro)
TOTAL PLANTA DESPACHO			5	(Cinco)

PLANTA GLOBAL

CARGO	CODIGO	GRADO	NÚMERO DE CARGOS	
NIVEL DIRECTIVO				
Subsecretario de Despacho	045	08	1	(Uno)
Jefe de Oficina	006	06	1	(Uno)
Director Técnico	009	07	5	(Cinco)
Subdirector Técnico	068	05	11	(Uno)
Subdirector Administrativo	068	05	1	(Uno)
TOTAL NIVEL DIRECTIVO			19	(Diecinueve)
NIVEL ASESOR				
Jefe de Oficina Asesora	115	6	3	(Tres)
TOTAL NIVEL ASESOR			3	(Tres)
NIVEL PROFESIONAL				
Profesional Especializado	222	27	30	(Treinta)
Profesional Especializado	222	24	20	(Veinte)
Profesional Universitario	219	18	30	(treinta)
Profesional Universitario	219	09	16	(Dieciséis)
Profesional Universitario	219	01	26	(Veintiséis)
TOTAL NIVEL PROFESIONAL			122	(Ciento veintidós)
NIVEL TÉCNICO				
Técnico Operativo	314	20	8	(Ocho)
Técnico Operativo	314	09	8	(Ocho)
TOTAL NIVEL TECNICO			16	(Dieciséis)
NIVEL ASISTENCIAL				
Secretario Ejecutivo	425	27	3	(Tres)
Auxiliar Administrativo	407	20	12	(Doce)
Auxiliar Administrativo	407	09	4	(Cuatro)
Auxiliar de Servicios Generales	470	09	2	(Dos)
Auxiliar Administrativo	407	07	1	(Uno)
Conductor	480	14	6	(Seis)
TOTAL NIVEL ASISTENCIAL			28	(Veintiocho)
TOTAL EMPLEOS			193	(Ciento noventa y tres)

Fuente: Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la Planta Personal de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico

<http://intranet.desarrolloeconomico.gov.co/sites/sistemaintegrado/index.php/guias-instructivos-y-manuales-gestion-talento-humano>

Sin embargo, la Oficina de Control Interno una vez revisado dicho manual de funciones de la Entidad encuentra inconsistencias en el número de empleos, presentando diferencias en los empleos de profesionales especializados grado 24, profesional universitarios grados 18, 09 y 01; a continuación, se señala en la tabla No. 2 la verificación de la OCI:

Tabla No. 2
Planta Global de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico

Áreas	NIVEL DIRECTIVO	Grado											
		Profesional Especializado	24	18	9	1	20	9	27	20	Nivel asistencial		
		27	24	18	9	1	20	9	27	20	9	7	14
Secretario de Desarrollo Económico	1												
Subsecretaría de Despacho	1	2		3		3	2		3	9			6
Asesores de Subsecretaría	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Oficina de Control Interno	1		1	2									
OAP	1	4	4	2									
OAI	1	3	3	2		1	1						
OAC	1	1		1		2	1						
Dirección de Gestión Corporativa	1	3		1		1						1	
Subdirección Administrativa y Financiera	1	4	5	4	4	4	3	4		3	6		
Subdirección de Informática y Sistemas	1	2	1	3		1		3					
Dirección de Competitividad Bogotá Región	1	1											
Subdirección de Ciencia y Tecnología	1	1	2	2	1	2							
Subdirección de Internacionalización	1	1			3	2							
Dirección de Desarrollo Empresarial y Empleo	1	1											
Subdirección de Emprendimiento y Negocios	1	1	1	1	3	1							
Subdirección de Empleo y Formación	1	0	1	3	1	3							
Subdirección de Financiamiento e Inclusión Financiera	1	1		2		2							
Subdirección de Intermediación, Formalización y Regulación Empresarial	1	1	1	2		2							
Dirección de Economía Rural y Abastecimiento Alimentario	1	1											
Subdirección de Economía Rural	1			1	3								
Subdirección de Abastecimiento Alimentario	1		1	2	2	1							
Dirección de Estudios de Desarrollo Económico	1	1											
Subdirección de Estudios Estratégicos	1	1		1		1	1	1					
Subdirección de Información y Estadísticas	1	1	1	1		1						1	6
	27	30	21	33	17	27	8	8	3	12	6	1	6

Fuente: Elaboración propia de la Oficina de Control Interno en base con el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la Planta Personal de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico

Teniendo en cuenta la tabla No.2, la Oficina de Control Interno realizó la verificación del manual de funciones de la SDDE, donde se identificó que los empleos son de ciento noventa y nueve (199), y en el cuadro que detalla el manual de funciones de manera general se evidencian ciento noventa y tres (193), encontrándose una diferencia de nueve (9) empleos; Cabe resaltar que la OCI solicitó a la Dirección de Gestión Corporativa la información de la planta global con su distribución y las especificaciones de la Dependencia de los empleos adscritos, modalidad de vinculación y honorarios, mediante memorado 2019IE1515 del 25 de febrero de 2019, a la fecha de realización del presente informe, la OCI no ha recibido dicha información, este requerimiento tenía como objetivo corroborar y verificar el número exacto de la planta de la Entidad, ya que el manual en su cuadro consolidado presenta un número que no coincide con la descripción detallada de cada empleo que se encuentra en el manual de funciones, lo que está generando incertidumbre frente al número real de la planta de personal.

5.5 Plan Estratégico de Talento Humano

Dentro del plan se evidencia el autodiagnóstico de la dimensión 1° Talento Humano del MIPG, realizada en el año 2018 por parte de la Dirección de Gestión Corporativa y la Subdirección Administrativa y Financiera, se evidencia una ponderación total de 67.3 que indica un gran avance en las actividades que han implementado en la Secretaría; Sin embargo la Dependencia líder y responsable al interior de la Entidad de la dimensión en mención, diseñó un plan de acción que permita mejorar las rutas de creación de valor (**1. Ruta de la felicidad, 2. Ruta del Crecimiento, 3. Ruta del Servicio, 4. Ruta de la Calidad y 5. Ruta del análisis de datos**), las cuales permitirán un gran avance y desarrollo del Talento Humano durante la vigencia 2019.

5.6 Plan Institucional de Capacitación

El plan de Capacitación de la vigencia 2019 presenta un análisis y diagnóstico acerca de las necesidades de aprendizaje organizacional, señalando los instrumentos aplicados aquí no se observan los resultados específicos de las encuestas realizadas a los funcionarios con gráficas y descripción de las mismas ni tampoco menciona año, este plan describe acciones realizadas durante la vigencia 2018, sin embargo no se observa el plan de trabajo acerca de las capacitaciones a realizar en el año 2019, y al fecha de elaboración del informe no se ha adoptado un acto administrativo que señale el presupuesto a ejecutar durante la vigencia 2019.

Se recomienda que una vez se adopte el acto administrativo que indica el presupuesto asignado y el cronograma de actividades para el plan de capacitación de la Entidad de la vigencia 2019m, se publique en la página web de la Entidad como también se realice la divulgación a todos los funcionarios de la Entidad a través de diferentes estrategias comunicativas.

5.7 Plan de Incentivos Institucionales

Mediante Resolución No. 039 del 29 de enero de 2019 “*Por medio de la cual se adopta el Plan de Incentivos de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico y se determina el procedimiento para el otorgamiento de los mismos*”, como lo indica en el Artículo 4º: El monto máximo de los incentivos no pecuniarios se hará hasta por los valores relacionados a continuación en la tabla No. 3.

Tabla No. 3
Montos de Incentivos no pecuniarios

CATEGORÍAS	VALOR MÁXIMO
Mejor servidor de Carrera Administrativa	\$ 2.558.864
Mejor servidor del nivel Profesional	\$ 2.558.864
Mejor servidor del nivel Profesional	\$ 2.558.864
Mejor servidor del nivel Asistencial	\$ 2.558.864
Mejor servidor de libre nombramiento y remoción que no sea Gerente Público	\$ 2.558.864

Fuente: Resolución No. 039 del 29 de enero de 2019

De conformidad con la Resolución No. 039 en su artículo 6º se define que los funcionarios elegidos como los mejores empleados, deberán haber obtenido una calificación sobresaliente en la evaluación realizada por parte de su superior acerca del desempeño del periodo comprendido del 1 de febrero de 2018 al 31 de enero de 2019, los soportes de los mismos deben estar dentro de las hojas de vida de los funcionarios.

Cabe resaltar que dicho plan tuvo tres actos administrativos (Resoluciones 109, 110 y 111) que fueron objeto de modificaciones, se recomienda revisar y analizar los documentos previo a su adopción y publicación.

5.8 Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo - PTASST

Con el objetivo principal de fortalecer el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, la Dirección de Gestión de Corporativa para la vigencia 2019 diseñó un plan de trabajo de seguridad y salud en el trabajo, donde cuenta con lo que se ilustrara en la tabla No. 4.

Tabla No. 4
Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2019

Programas		No de Actividades	Ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar)
1	Gestión e Implementación del SGSST	14	P: 1 H: 9 V: 1 A: 3
2	Programa de Higiene y Seguridad Industrial	5	H: 3 V: 2
3	Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo	3	H: 1 V: 2
4	Gestión del Riesgo Biomecánico	5	H: 5
5	Gestión del Riesgo Psicosocial	3	P: 1 H: 2
6	Programa de Capacitación General en SS	4	P: 1 H: 3
7	Implementación de la Modalidad de Teletrabajo en la Entidad	3	P: 1 H: 1 V: 1

Fuente: Elaboración propia por parte del Equipo Auditor, en base del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2019.

<http://www.desarrolloeconomico.gov.co/transparencia/planeacion/plan-de-accion-decreto-612-2018>

Este plan cuenta con treinta y siete (37) actividades tendientes al ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), dentro del Plan se encuentra señalado metas, responsable y periodos en donde se dará cumplimiento.

El plan de trabajo de 2019 no cuenta con las firmas del: Subdirector Administrativo y financiero, y la profesional especializada responsable operativo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

5.9 Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano – PAAC

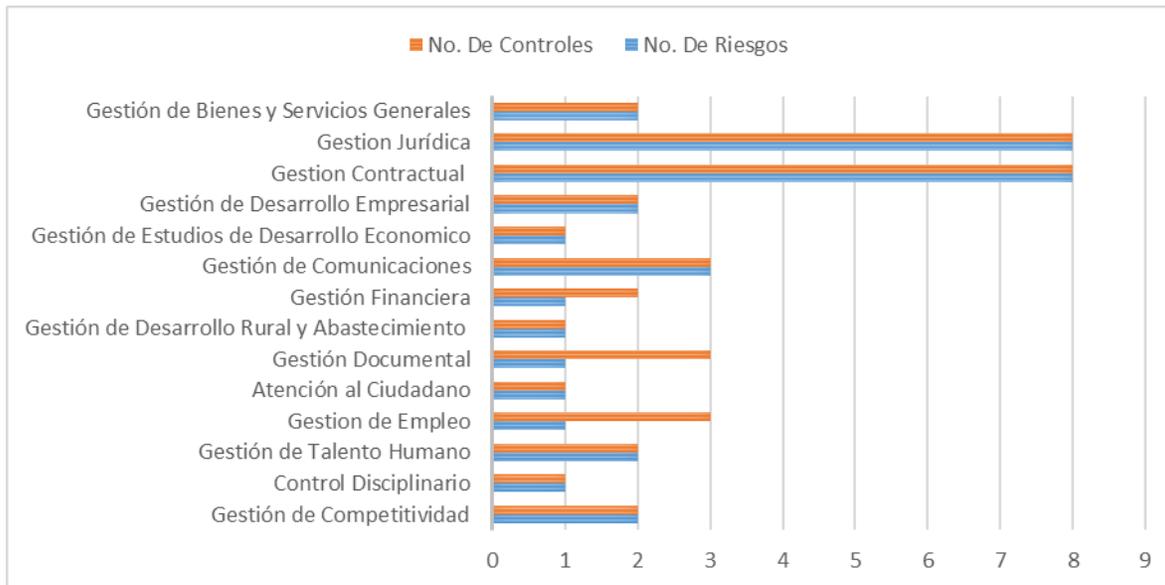
El Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAAC 2019 de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, dando cumplimiento a lo establecido en el documento "*Estrategias para la construcción del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano, señalado en el numeral V. Consolidación, Seguimiento y Control*"; en dicho

plan se definieron actividades, metas o productos definidos en cada uno de los seis componentes del PAAC.

La Oficina de Control Interno realizara el próximo seguimiento y evaluación del cumplimiento del PAAC 2019 durante el mes de abril y su publicación se hará en el mes de mayo, dentro del mismo se señala recomendaciones que conllevan a oportunidades o mejoras continuas en cada uno de los procesos y procedimientos adoptados al interior de la Secretaría, con el objetivo de que cada líder por proceso tenga en cuenta las mismas y establezca acciones que posibiliten la optimización de los recursos, cumplimiento de las metas y desarrollo de estrategias que procuren la mejora continua de los procesos, dando cumplimiento a las actividades, metas o productos definidos en el PAAC 2019, y obteniendo un nivel de cumplimiento satisfactorio.

A continuación, en la gráfica No. 1 se señala los controles y números de riesgos de corrupción que se encuentran asociados al modelo de operación vigente.

Gráfica No. 1
Riesgos de Corrupción SDDE 2019



Fuente: Elaboración propia Oficina de Control Interno con base a las Matriz de Riesgos de Corrupción de la Entidad - PAAC 2019

<http://www.desarrolloeconomico.gov.co/transparencia/planeacion/planes/matriz-riesgos-sdde-2019>



La matriz de riesgos de corrupción de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico identificó treinta y cuatro (34) riesgos de corrupción, y cuenta con treinta y nueve (39) controles.

La Entidad cuenta con diecisiete (17) procesos adoptados al interior de la Entidad, de los cuales tres (3) procesos Control Interno, Planeación Estratégica y Gestión del TIC, no identificaron riesgos de Corrupción.

En la matriz de riesgos de corrupción de la Entidad se observa que el riesgo inherente "*Riesgo intrínseco de cada Proceso, el cual no se le ha dado implementación de los controles*" se encontraban mayores riesgos en las zonas de evaluación moderada y alta y pasa al Riesgo Residual "*Riesgo que permanece, implementándose los controles el cual puede cambiar su zona de evaluación*", a continuación, se ilustra en la siguiente tabla No. 5:

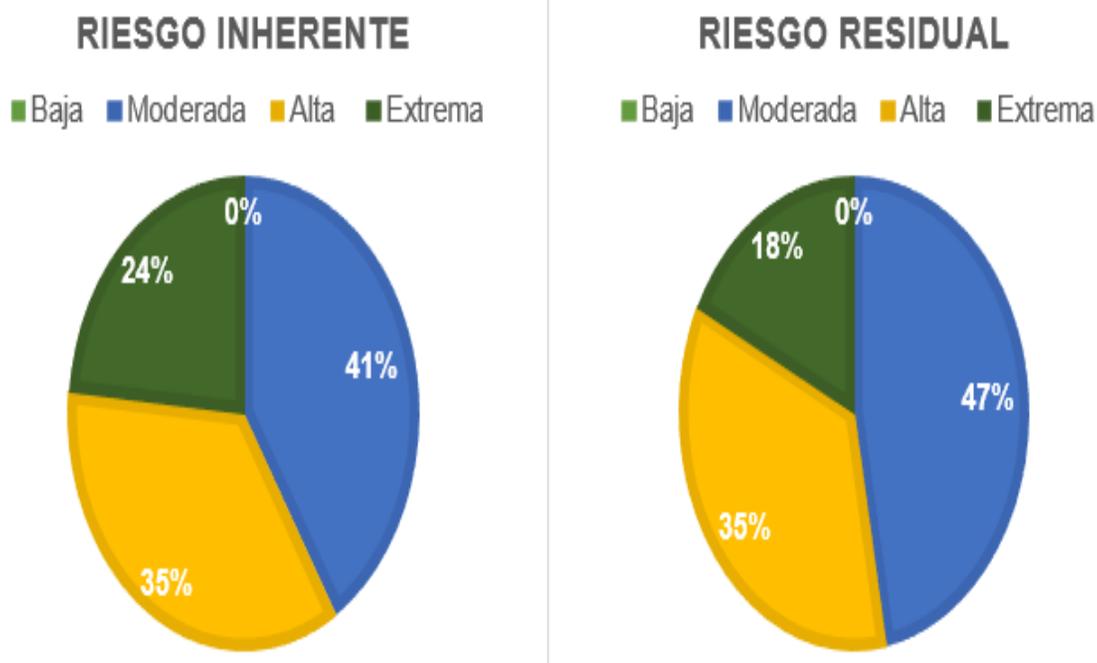
Tabla No.5
Transformación del Riesgo

Evaluación de Riesgo		Riesgo Inherente	Riesgo Residual
	Baja	0	0
	Moderada	14	16
	Alta	12	12
	Extrema	8	6

Fuente: Elaboración propia Oficina de Control Interno con base a las Matriz de Riesgos de Corrupción de la Entidad - PAAC 2019

Dentro de lo señalado en la tabla No. 5 se puede observar que los riesgos de corrupción tuvieron una transformación debido a: la evaluación de los mismos y la implementación de los controles permitieron que en el riesgo residual dos pasaron a la zona moderada y se disminuyó dos en la zona extrema.

Gráfica No. 2 Estado de los Riesgos Inherentes & Residuales Mapas de Riesgos de Corrupción SDDE 2019



Fuente: Elaboración propia Oficina de Control Interno con base a las Matriz de Riesgos de Corrupción de la Entidad - PAAC 2019

De acuerdo a la gráfica No. 2 se observa que posterior a la implementación de los controles la valoración del riesgo residual tuvo una reducción del riesgo en las zona extrema pasando en su mayoría a la zona moderada con un 47%; Por lo anterior se concluye que los controles establecidos son efectivos y que el tratamiento de las mismas ha tenido éxito, donde se llevó a cabo un monitoreo continuo, cabe anotar que es una apreciación acerca de lo que se observa en el mapa de riesgos de corrupción, una vez que la OCI realice el seguimiento se verificarán y evaluarán los soportes que reflejarán la efectividad, aplicación y la documentación de los controles establecidos en cada uno de los riesgos identificados por procesos; Por tal motivo es necesario que cada uno de los líderes por procesos establezcan mecanismos que permitan el cumplimiento, desarrollo y efectividad de los controles para que se puede reducir la probabilidad de ocurrencia de los riesgos que se definieron en cada uno de los procesos y evidenciar que si fueron implementados y desarrollados.

5.10 Plan de Tecnologías de la Información y Comunicación – PETI

Dentro del documento se identifica el proceso Informática y Sistemas liderado por la Subdirección de Informática y Sistemas, resaltando que este proceso no existe en el nuevo mapa de proceso de la Entidad y que el nuevo proceso es denominado como Gestión del TIC; Por lo anterior el documento debe ser actualizado e indicar los aspectos del proceso nuevo.

5.11 Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información

La Oficina de Control Interno evidencia la no publicación el Plan de Seguridad de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información en la página web de la Entidad, incumpliendo con lo establecido con el Decreto 1078 de 2015 en su artículo 2.2.9.1.2.2.

Se debe informar que mediante comunicado con cordis No. 2019IE1770 del 05 de marzo el Subdirector de Informática y Sistemas informó al señor Secretario de Despacho con copia a la Dirección Corporativa y a la OCI sobre los incumplimientos por parte de la Oficina de Planeación, en relación con la presentación de informes de resultados y de avances en la Implementación de Seguridad y Privacidad de la Información, así como de quien debería ser el responsable de las acciones relacionadas con estos temas y con el Gobierno Digital de la Entidad. Esta situación derivada de la resolución interna 622 de 2015, puede generar riesgos que deben ser analizados ya que la entidad más allá de incumplir en la implementación de las normas, puede resultar vulnerable ante riesgos cibernéticos y de seguridad de la información, por lo cual la Oficina de Control Interno, sugiere se preste atención al tema en comento y se inicie de manera inmediata

La Oficina de Control Interno sugiere que se construya el Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información, contemplado las siguientes características:

- Modelo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) para el tratamiento de riesgos de seguridad y privacidad de la información.
- Identificación de los activos de información de la Entidad, definiendo tipo documental, tipo de soporte, clasificación del activo de información.
- Identificación de vulnerabilidades y amenazas.
- Evaluación del riesgo (análisis de la transformación del riesgo).



La Dependencia responsable al interior de la Entidad, deberá delinear un Plan de tratamiento de riesgos de seguridad y privacidad de la información, la cual prevenga los efectos negativos en las actividades tendientes a la seguridad de la información, de tal manera se deberá establecer:

- Planes desarrollados y de tratamiento acerca los riesgos de seguridad y privacidad de la información: establecimiento de acciones de mejora para prevenir situaciones no deseadas a futuro.
- Riesgos de seguridad y privacidad de la información: Identificar los riesgos asociados a seguridad y privacidad de la información, aquí se debe indicar las acciones, controles y formulación de indicadores que permitan una exitosa administración de los riesgos.
- Cronograma de monitoreo y seguimiento de los controles de riesgos de seguridad y privacidad de la información: Definir la documentación que será soporte del avance de cumplimiento de la mitigación de los riesgos, responsable y fechas de implementación de los controles, aquí también se debe indicar que naturaleza es el control que se estableció en cada uno de los riesgos, y medir su efectividad e impacto.

5.12 Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

Dentro del Plan de Acción de la Entidad publicado en el link <http://www.desarrolloeconomico.gov.co/transparencia/planeacion/plan-de-accion-decreto-612-2018>, no se evidencia la publicación del Plan de Seguridad y Privacidad de la Información, lo cual da incumplimiento con el Decreto 1078 de 2015 en su artículo 2.2.9.1.2.2.

Se recomienda que se realice el diseño del Plan en mención teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- Definición de la Política de seguridad de la información.
- Objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información
- Alcance del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información-SGSI
- Planes de desarrollados de Seguridad y Privacidad de la Información
- Actividades de Seguridad y Privacidad de la Información

6. CONCLUSIONES

La Oficina Asesora de Planeación fue la responsable de consolidar el plan de acción de la vigencia 2019 dando cumplimiento con lo establecido en el Decreto 612 de 2018, cabe resaltar que durante la vigencia 2018 la Entidad no contó con un plan de acción incumpliendo con lo indicado con la Ley 1474 de 2011 en su Artículo 74° ***“Plan de acción de las entidades públicas. A partir de la vigencia de la presente ley, todas las entidades del Estado a más tardar el 31 de enero de cada año, deberán publicar en su respectiva página web el Plan de Acción para el año siguiente, en el cual se especificarán los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión.***

A partir del año siguiente, el Plan de Acción deberá estar acompañado del informe de gestión del año inmediatamente anterior.

Igualmente publicarán por dicho medio su presupuesto debidamente desagregado, así como las modificaciones a este o a su desagregación”.

El seguimiento del plan de acción de la SDDE debe ser una herramienta fundamental en donde cada una de las Dependencias serán responsables del seguimiento de los planes que conforman el Plan de Acción Institucional vigencia 2019, en el momento que se identifican debilidades deben diseñar e implementar acciones de mejora.

El Plan de Acción 2019 de la SDDE, no cuenta con un mapa o un cronograma que permite visualizar fechas e indicadores para dar cumplimiento de las actividades de cada uno de los doce planes.

7. RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta las líneas de defensa que indica el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, se sugiere que el Plan de Acción tenga un monitoreo permanente por parte de la Oficina Asesora de Planeación, para evaluar el cumplimiento de cada uno de los doce (12) planes que integran el mismo, fomentando la cultura del control y evaluación para tomas de decisiones y la definición de acciones de mejora para el desfase significativo de lo programado en el Plan de Acción Institucional vigencia 2019.

Se sugiere que el Plan de Acción Institucional 2019, cuente con un mapa, matriz, cronograma o diagrama que permita observar las fechas e indicadores, esta herramienta podrá medir el cumplimiento en los periodos de evaluación, monitoreo y seguimiento.

La adopción del Plan de Capacitación Anual de 2019, deberá tener en cuenta el diagnóstico, que permite identificar y establecer las actividades y temas en cada una de las capacitaciones, como también se recomienda realizar procesos de capacitación a las personas que diseñan el Plan de Capacitación al interior de la Secretaría, con relación a la normatividad que aplica, seguimiento y control que se debe llevar a cabo para medir su cumplimiento en cada una de las vigencias.

La inobservancia o incumplimiento de los planes consolidados en el plan de acción debe ser objeto de análisis de riesgos, procurando en todo caso que los resultados sean presentados en el Comité Institucional de Gestión y desempeño de que trata el Decreto 1083 de 2015

Los entregables del cumplimiento del Plan de Acción, deben estar almacenados en alguna herramienta, se recomienda que dentro del Sistema de Gestión de la Entidad se lleve la trazabilidad del soporte, las Dependencias que no reporten dichas evidencias se alertaran por incumplimiento; Cabe resaltar que una vez una Dependencia no pueda dar cumplimiento con las actividades que se definieron en el Plan de Acción, las actividades deberán ser reprogramadas e informadas a la Oficina Asesora de Planeación, con el fin de actualizar dicho Plan y tomar las medidas correctivas.

Se recomienda que la Oficina Asesora de Planeación establezca la periodicidad del seguimiento y monitoreo al cumplimiento del Plan de Acción Institucional 2019, generando informes o reportes basados en la medición del Plan, dicha información será de insumo para las auditorias y evaluaciones que desarrollara la Oficina de Control Interno.



GONZALO MARTINEZ SUAREZ
Jefe de la Oficina de Control Interno

Elaboró y proyecto: Julia Viviana Mendoza Gonzalez – Profesional Universitario grado 18, Oficina de Control Interno.

28 de marzo de 2019