

MEMORANDO



Al contestar, por favor cite el radicado:

No.: **20211100037513**

Página 1 de 7

Bogotá D.C., 10 de agosto de 2021

PARA: FRANCISCO JOSE AYALA SANMIGUEL

Oficina Asesora de planeación

DE: OFICINA DE CONTROL INTERNO

ASUNTO: Informe Veeduría Distrital: seguimiento a la meta del Sector Gestión Pública Aumentar en 5 puntos el Índice de Desempeño Institucional -IDI de Bogotá en el marco de las políticas de MIPG (2020-2024)

Respetado Dr. Ayala:

La Veeduría Distrital en marco de sus competencias establecidas en el Decreto Ley 1421 de 1993, realizó seguimiento a la implementación, desarrollo y cumplimiento de la meta del Sector Gestión Pública consistente en: *Aumentar en 5 puntos el Índice de Desempeño Institucional -IDI de Bogotá en el marco de las políticas de MIPG (2020-2024) al cierre de la vigencia 2020.*

Como es de su conocimiento, dicha evaluación resulta del ejercicio perfeccionado en el Índice de Desempeño Institucional – IDI, que desarrolla el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través de la información recolectada en el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión-FURAG, con corte al pasado 31 de diciembre de la vigencia inmediatamente anterior.

En tal sentido, la Veeduría Distrital ha identificado para la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos – UAESP, una serie de observaciones producto de analizar los resultados alcanzados en las últimas vigencias y las brechas entre las entidades de cada sector, por cada componente de la D7 de control interno, la evaluación independiente y la estructura de líneas de defensa y finalizando con las generación de recomendaciones para seguir avanzando en la consecución de los resultados esperados al respecto.

RESULTADOS PRINCIPALES SEGÚN INFORME

En términos generarles es preciso mencionar qué, si bien es cierto para la vigencia 2020, la meta estaría cumplida para la UAESP, en el entendido que la línea base de evaluación para la ciudad de Bogotá se ubica en 70.4 puntos, la entidad con la última evaluación (2020), disminuyó el margen que traía respecto de la vigencia 2018.

MEMORANDO



Al contestar, por favor cite el radicado:

No.: 20211100037513

Página 2 de 7

Bogotá D.C., 10 de agosto de 2021

#	Meta trazadora	Indicador	Línea Base	Fuente y año	Meta 2024
71	Elevar el nivel de efectividad de la gestión pública distrital y local	Índice de Desempeño Institucional - IDI- FURAG	70,4	Función Pública, 2018	80

Fuente: Plan de Desarrollo Distrital 2020-2024

Sin embargo, es importante observar los últimos resultados así:

Entidades Distritales	2018	2019	2020	Esfuerzo Institucional 2020/2019
UAESP	62,4	86,4	79,0	-7,4
Total general	70,4	85,7	88,5	+2,8

Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFP

Comparación de resultados “Sector del Hábitat” Dimensión 7 Control Interno en el FURAG 2020:

Entidades	Índice de Desempeño Institucional	D7 - Control Interno	Componentes del MECI					Evaluación Independiente	Líneas de Defensa			
			Ambiente de control	Evaluación del riesgo	Actividades de control	Información y comunicación	Actividades de monitoreo		Línea Estratégica	Primera Línea	Segunda Línea	Tercera Línea
EAAB	87,3	85,6	85,3	91,6	82,2	86,6	84,8	74,0	83,9	91,1	86,4	90,5
ERU	81,8	81,8	87,6	83,4	84,2	76,0	71,5	97,1	86,0	80,7	72,8	90,5
CVP	80,7	81,1	74,7	79,0	87,8	86,0	79,7	65,5	76,8	84,5	81,7	74,6
SDHT	79,2	79,2	76,8	76,6	82,0	85,1	74,0	63,3	77,0	79,5	80,2	72,9
UAESP	79,0	76,0	77,5	73,4	77,5	82,2	66,9	93,5	75,6	77,3	66,5	72,8

Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFP

RECOMENDACIONES A CONSIDERAR, SEGÚN INFORME

Visto los resultados anteriores, es procedente que se evalúe el posible establecimiento de las recomendaciones que contiene el documento en relación con las brechas identificadas para la

MEMORANDO



Al contestar, por favor cite el radicado:

No.: **20211100037513**

Página 3 de 7

Bogotá D.C., 10 de agosto de 2021

segunda línea de defensa, los componentes de Ambiente de Control, Actividades de control y la primera línea de defensa:

La UAESP tiene su **mayor brecha en la Segunda Línea de Defensa (-19,9)**. Se considera que la Unidad, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, fortalezca la Segunda Línea de Defensa, realizando acciones en temas tales como:

- ✓ Realizar el monitoreo y control (con equipos de medición) de las condiciones ambientales, de los lugares donde se conservan los documentos físicos de la entidad.
- ✓ Medir en las evaluaciones de clima organizacional, la percepción de los servidores de la entidad, frente a la comunicación interna.
- ✓ Analizar la información recopilada sobre los grupos de valor para determinar sus características sociales, geográficas, económicas o las que la entidad considere de acuerdo con su misión y así poder diseñar estrategias de intervención ajustadas a cada grupo.

En segundo término, la UAESP **tiene una brecha en el componente Evaluación del Riesgo (-18,2)**. Se considera que la Entidad, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, fortalezca Evaluación del Riesgo, realizando acciones en temas tales como:

- ✓ Incorporar el análisis del contexto interno y externo de la entidad dentro de la política de administración de riesgos establecida por la alta dirección y el CICC.
- ✓ Evaluar información proveniente de quejas y denuncias de los usuarios para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.
- ✓ Implementar y monitorear los controles a los riesgos y utilizar sus resultados para llevar a cabo mejoras a los procesos y procedimientos de la entidad.

MEMORANDO



Al contestar, por favor cite el radicado:

No.: **20211100037513**

Página 4 de 7

Bogotá D.C., 10 de agosto de 2021

- ✓ Adelantar acciones para la gestión sistemática y cíclica del riesgo de seguridad digital en la entidad tales como adoptar e implementar la guía para la identificación de infraestructura crítica cibernética, realizar la identificación anual de la infraestructura crítica cibernética e informar al CCOC y, participar en la construcción de los planes sectoriales de protección de la infraestructura crítica cibernética.

En tercer lugar, la UAESP tiene una brecha en el **componente Actividades de Monitoreo (-17,9), en articulación con la Tercera Línea de Defensa (-17,7)**. Se considera que la UAESP, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, fortalezca las Actividades de Monitoreo, realizando acciones en temas tales como:

- ✓ Realizar el seguimiento y monitoreo de los resultados de los indicadores de características y preferencias de los ciudadanos, tiempos de espera, tiempos de atención y desempeño institucional.
- ✓ Monitorear el estado de los riesgos aceptados (apetito por el riesgo) con el fin de identificar cambios sustantivos que afecten el funcionamiento de la entidad, por parte del CICCI.
- ✓ Hacer seguimiento de la participación ciudadana en el marco del PAAC la entidad.
- ✓ Analizar en el equipo directivo los informes periódicos de los resultados de la gestión institucional de la entidad, para la toma de decisiones.

En cuarto lugar, la UAESP tiene una brecha en **la Primera Línea de Defensa (-13,8) en articulación con el componente Actividades de Control (-10,1)**. Se considera que la UAESP, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, fortalezca la Primera Línea de Defensa, realizando acciones en temas tales como:

- ✓ Identificar los factores de riesgo (cambios del entorno interno o externo) de los procesos, programas o proyectos a su cargo, por parte de los líderes de los programas, proyectos, o procesos y sus equipos de trabajo.
- ✓ Definir indicadores para medir la eficiencia y eficacia del sistema de gestión de seguridad y privacidad de la información (MSPI) de la entidad, para ser aprobados por el CIGD, implementarlos y actualizarlos mediante un proceso de mejora continua.

MEMORANDO



Al contestar, por favor cite el radicado:

No.: **20211100037513**

Página 5 de 7

Bogotá D.C., 10 de agosto de 2021

- ✓ Establecer actividades en la etapa de ejecución de los programas, proyectos y servicios en las cuales la ciudadanía pueda participar y colaborar a través de medios digitales.
- ✓ Utilizar la información de caracterización de los grupos de valor (características sociales, geográficas, económicas) para incluir en los planes, proyectos y programas.
- ✓ Diseñar indicadores para medir las características y preferencias de los ciudadanos, tiempos de espera, tiempos de atención y desempeño en el marco de la política de servicio al ciudadano de la entidad.

RECOMENDACIONES DE LA OFICINA SEGÚN ANALISIS

De otra parte, se reitera lo informado en el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno del pasado 29 de julio de 2021, de tal forma que, en futuros ejercicios de reporte de información, se realicen las convalidaciones por parte de responsables y líderes de segunda y tercera línea de defensa, con el fin de surtir un proceso total de consolidación y aseguramiento de que la información que se envía cuenta con el aval de los roles y responsabilidades de cada línea de defensa.

RECOMENDACIÓN UNO: priorizar sobre las recomendaciones (Cercanas a 500), en virtud de las dimensiones con menor calificación. El propósito, al igual, es revisar el cuestionario en virtud de las respuestas presentadas en el FURAG, para analizar las evidencias que propicien respuestas conforme a la realidad institucional y acciones de mejora a implementar:

DIMENSIONES	INDICE	
D4 Evaluación de Resultados	58,6	PRIORIZAR
D2 Direccionamiento Estratégico y Planeación	66,7	
D6 Gestión del Conocimiento	70,0	
D1 Talento Humano	74,1	
D7 Control Interno	76,0	
D5 Información y Comunicación	77,2	
D3 Gestión para Resultados con Valores	82,4	

Fuente: Elaborado con base en resultados FURAG 2020.

MEMORANDO



Al contestar, por favor cite el radicado:

No.: 20211100037513

Página 6 de 7

Bogotá D.C., 10 de agosto de 2021

RECOMENDACIÓN DOS: otro camino es priorizar por Política, pero observar de aquellos aspectos detallados en la evaluación según FURAG, para tomar aquellas recomendaciones asociadas con los resultados, por ejemplo:

POLITICAS	INDICE	
POLÍTICA 13 Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	58,6	PRIMERA PRIORIDAD
POLÍTICA 11 Racionalización de Trámites	61,7	
POLÍTICA 3 Planeación Institucional	66,7	
POLÍTICA 10 Servicio al ciudadano	69,1	
POLÍTICA 15 Gestión del Conocimiento	70,0	
POLÍTICA 2 Integridad	72,5	SEGUNDA PRIORIDAD
POLÍTICA 12 Participación Ciudadana en la Gestión Pública	73,2	
POLÍTICA 1 Gestión Estratégica del Talento Humano	73,8	
POLÍTICA 14 Gestión Documental	74,0	
POLÍTICA 5 Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	75,3	
POLÍTICA 16 Control Interno	76,0	TERCERA PRIORIDAD
POLÍTICA 9 Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción	76,7	
POLÍTICA 7 Seguridad Digital	79,7	
POLÍTICA 6 Gobierno Digital	92,8	MANTENIMIENTO
POLÍTICA 18 Gestión de la Información Estadística	96,0	
POLÍTICA 8 Defensa Jurídica	99,0	
POLÍTICA 4 Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público	n.a.	
POLÍTICA 17 Mejora Normativa	n.a.	

PRIMERA PRIORIDAD		
164EVALUACIÓN DE RESULTADOS Mejoramiento continuo	43,8	PRIORIZAR
162EVALUACIÓN DE RESULTADOS Documentación del seguimiento y la evaluación	57,2	
161EVALUACIÓN DE RESULTADOS Mecanismos efectivos de seguimiento y evaluación	60,5	
163EVALUACIÓN DE RESULTADOS Enfoque en la satisfacción ciudadana	66,3	
148RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES Priorización de trámites con base en las necesidades y expectativas de los ciudadanos	47,9	
149RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES Identificación de los trámites a partir de los productos o servicios que ofrece la entidad	68,6	PRIORIZAR
150RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES Trámites racionalizados y recursos tenidos en cuenta para mejorarlos	78,0	
151RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES Beneficios de las acciones de racionalización adelantadas	85,3	
109PLANEACIÓN Enfoque en la satisfacción ciudadana	58,1	PRIORIZAR
108PLANEACIÓN Planeación basada en evidencias	59,1	
112PLANEACIÓN Identificación de mecanismos para el seguimiento, control y evaluación	60,5	
110PLANEACIÓN Formulación de la política de administración del riesgo	68,5	
111PLANEACIÓN Planeación participativa	80,9	
109SERVICIO AL CIUDADANO Planeación estratégica del servicio al ciudadano	54,8	
1100SERVICIO AL CIUDADANO Fortalecimiento del talento humano al servicio del ciudadano	65,2	
1102SERVICIO AL CIUDADANO Conocimiento al servicio del ciudadano	69,8	
1101SERVICIO AL CIUDADANO Gestión del relacionamiento con los ciudadanos	71,8	PRIORIZAR
1103SERVICIO AL CIUDADANO Evaluación de gestión y medición de la percepción ciudadana	72,4	
188 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Generación y producción del conocimiento	73,5	PRIORIZAR
187 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Planeación de la gestión del conocimiento y la innovación	73,8	
189 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Generación de herramientas de uso y apropiación del conocimiento	80,5	
191 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Análisis institucional para la toma de decisiones	80,7	
190 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Generación de una cultura de propia para la gestión del conocimiento y la innovación	81,9	

Sea esta la oportunidad para que la Oficina de Control Interno en desarrollo de su rol de “Enfoque hacia la Prevención”, continúe estando atento y dispuesto a disponer los medios necesarios para acompañar a la entidad en establecimiento de recomendaciones que permitan la generación de valor y la mejora continua del Sistema Integrado de Gestión.

MEMORANDO



Al contestar, por favor cite el radicado:

No.: **20211100037513**

Página 7 de 7

Bogotá D.C., 10 de agosto de 2021

Finalmente, y con el propósito de reconocer la gestión que adelanta la Unidad al respecto, agradecemos vía Comité Institucional de Gestión y Desempeño, documentar el conjunto de acciones que se han venido adelantando para atender y solventar las observaciones y recomendaciones que se han emitido por parte de las entidades encargadas.

Cualquier aclaración o información adicional estaremos prestos a atenderla.

Cordialmente,

ANDRÉS PABÓN SALAMANCA

Jefe Oficina de Control Interno

andres.pabon@uaesp.gov.co

Anexos: Informe Veeduría Distrital - Radicado Orfeo 20217000352832 del 28 de julio de 2021.

Elaboró: Oscar Javier Hernández Serrano, PE 222-24; Andrés Pabón S. Jefe de Oficina.



Seguimiento a la meta del Sector Gestión Pública:

Aumentar en 5 puntos el Índice de Desempeño Institucional -IDI de Bogotá en el marco de las políticas de MIPG (2020-2024) al cierre de la vigencia 2020

De conformidad con lo establecido en el artículo 8 del Acuerdo 24 de 1993

Bogotá, D.C., julio de 2021



Seguimiento a la meta del Sector Gestión Pública: *Aumentar en 5 puntos el Índice de Desempeño Institucional -IDI de Bogotá en el marco de las políticas de MIPG (2020-2024) al cierre de la vigencia 2020*

Veedor Distrital
Guillermo Rivera

Viceveedor Distrital (E)
Hugo Alfonso Rodríguez Arévalo

Veedor Delegado para la Atención de Quejas y Reclamos
Jayn Patrich Pardo García

Veedor Delegado para la Contratación
Byron Valdivieso

Veedor Delegado para la Eficiencia Administrativa y Presupuestal (E)
Rino Augusto Acero Camacho

Veedor Delegado para la Participación y los Programas Especiales
Ramón Villamizar Maldonado

Jefe Oficina Asesora de Planeación
Rino Augusto Acero Camacho

Jefe Oficina Asesora Jurídica (E)
Byron Valdivieso

Equipo de Trabajo

Omar Tarcisio Cañas Carrillo
María Angélica Escárraga López



Tabla de contenido

Introducción	8
1. Antecedentes	8
2. Contexto general del Índice de Desempeño Institucional -IDI	17
3. Comparativo de los resultados IDI a partir de la medición del FURAG 2020 / 2019	20
3.1 Análisis comparativo por dimensiones y políticas de gestión y desempeño, vigencia 2020 24	
3.2 Análisis del avance de las metas sectoriales asociadas al IDI, a partir de los resultados del FURAG 2020	26
a. Meta 483 del Sector Movilidad	27
b. Meta 502 del Sector Desarrollo Económico	28
c. Meta 521 de UAECD	32
d. Meta 523 de SHD	33
e. Meta 525 de SDP	35
f. Meta 528 de sector Gobierno	36
g. Meta 531 JBB y SDA	42
4. Comparativo de resultados IDI y Dimensión 7 de Control Interno a partir de los resultados del FURAG 2020 / 2019	43
4.1 Comparativo de resultados en el IDI y en la Dimensión 7 de Control Interno de las secretarías distritales	43
4.2 Comparativo de resultados en el IDI y en la Dimensión 7 de Control Interno de otras entidades distritales	45
5. Brechas Secretarías Distritales en la Dimensión 7 Control Interno 2020	48
5.1 Brechas en Ambiente de Control	50
5.2 Brechas en Evaluación del Riesgo	50
5.3 Brechas en Actividades de Control	51
5.4 Brechas en Información y Comunicación	52
5.5 Brechas en Actividades de Monitoreo	52
5.6 Brechas en Evaluación Independiente	53
5.7 Brechas en la Línea Estratégica de Defensa	53
5.8 Brechas en la Primera Línea de Defensa	54
5.9 Brechas en la Segunda Línea de Defensa	54



5.10	Brechas en la Tercera Línea de Defensa.....	55
6.	Brechas entidades distritales por sector en la Dimensión 7 Control Interno 2020	55
6.1	Brechas Sector Gestión Pública.....	55
6.2	Brechas Sector Gobierno	58
6.3	Brechas Sector Seguridad, Convivencia y Justicia.....	62
6.4	Brechas Sector Hacienda	66
6.5	Brechas Sector Desarrollo Económico	70
6.6	Brechas Sector Educación	72
6.7	Brechas Sector Movilidad	105
6.8	Brechas Sector del Hábitat	113
6.9	Brechas de las Secretarías que conforman un sector administrativo.....	123
7.	Conclusiones y recomendaciones.....	130
7.1	Conclusiones.....	130
a.	En relación con el avance en el IDI de Bogotá:	130
b.	En relación con la D7 Control Interno:	131
7.2	Recomendaciones	133

Listado de tablas

<i>Tabla 1.</i>	Descripción de la meta trazadora 71	9
<i>Tabla 2.</i>	Relación de metas sectoriales asociadas al mejoramiento del Índice de Desempeño Institucional -IDI.....	9
<i>Tabla 3.</i>	Programación anual meta 483 por entidad del Sector Movilidad.....	10
<i>Tabla 4.</i>	Reporte SEGPLAN entidades sector movilidad con corte 31 de marzo de 2021.....	11
<i>Tabla 5.</i>	Programación anual meta 502 por entidad del Sector Desarrollo Económico	12
<i>Tabla 6.</i>	Reporte SEGPLAN entidades del Sector Desarrollo Económico con corte 31 de marzo de 2021	12
<i>Tabla 7.</i>	Programación anual meta 521 UAECD.....	13
<i>Tabla 8.</i>	Reporte SEGPLAN UAECD con corte 31 de marzo de 2021	13
<i>Tabla 9.</i>	Programación anual meta 523 SHD.....	14
<i>Tabla 10.</i>	Reporte SEGPLAN SHD con corte 31 de marzo de 2021.....	14
<i>Tabla 11.</i>	Programación anual meta 525 SDP	14
<i>Tabla 12.</i>	Reporte SEGPLAN SDP con corte 31 de marzo de 2021	15
<i>Tabla 13.</i>	Programación anual meta 528 Sector Gobierno	15
<i>Tabla 14.</i>	Reporte SEGPLAN entidades del sector Gobierno con corte 31 de marzo de 2021	15
<i>Tabla 15.</i>	Programación anual meta 531 JBB y SDA.....	16



<i>Tabla 16.</i>	<i>Reporte SEGPLAN entidades JBB y SDA con corte 31 de marzo de 2021.....</i>	<i>17</i>
<i>Tabla 17.</i>	<i>Listado de Siglas de las entidades distritales</i>	<i>18</i>
<i>Tabla 18.</i>	<i>Variación Ubicación por Rangos de Calificación de las Entidades Distritales en IDI – 2020/2019.....</i>	<i>21</i>
<i>Tabla 19.</i>	<i>Comparativo de los resultados FURAG 2020/2019</i>	<i>22</i>
<i>Tabla 20.</i>	<i>Siglas para políticas de gestión y desempeño del MIPG</i>	<i>26</i>
<i>Tabla 21.</i>	<i>Resultados comparativos FURAG 2018/2019/2020 Sector Movilidad.....</i>	<i>27</i>
<i>Tabla 22.</i>	<i>Resultados comparativos FURAG 2018/2019/2020 Sector Desarrollo Económico</i>	<i>28</i>
<i>Tabla 23.</i>	<i>Resultados comparativos IDT por dimensión del MIPG FURAG 2018/2019/2020</i>	<i>29</i>
<i>Tabla 24.</i>	<i>Brechas IDT por política de gestión y desempeño FURAG 2020/2019.....</i>	<i>30</i>
<i>Tabla 25.</i>	<i>Resultados comparativos IPES por dimensión del MIPG FURAG 2018/2019/2020....</i>	<i>31</i>
<i>Tabla 26.</i>	<i>Brechas IPES por política de gestión y desempeño FURAG 2020/2019</i>	<i>32</i>
<i>Tabla 27.</i>	<i>Resultados comparativos FURAG 2018/2019/2020 UAECD.....</i>	<i>33</i>
<i>Tabla 28.</i>	<i>Resultados comparativos FURAG 2018/2019/2020 SHD.....</i>	<i>33</i>
<i>Tabla 29.</i>	<i>Resultados comparativos SHD por dimensión del MIPG FURAG 2018/2019/2020....</i>	<i>33</i>
<i>Tabla 30.</i>	<i>Brechas SHD por política de gestión y desempeño FURAG 2020/2019</i>	<i>35</i>
<i>Tabla 31.</i>	<i>Resultados comparativos FURAG 2018/2019/2020 SDP</i>	<i>35</i>
<i>Tabla 32.</i>	<i>Resultados comparativos SDP por dimensión del MIPG FURAG 2018/2019/2020</i>	<i>36</i>
<i>Tabla 33.</i>	<i>Resultados comparativos FURAG 2018/2019/2020 Sector Gobierno</i>	<i>36</i>
<i>Tabla 34.</i>	<i>Resultados comparativos SDG por dimensión del MIPG FURAG 2018/2019/2020....</i>	<i>37</i>
<i>Tabla 35.</i>	<i>Brechas SDG por política de gestión y desempeño FURAG 2020/2019</i>	<i>39</i>
<i>Tabla 36.</i>	<i>Resultados comparativos IDPAC por dimensión del MIPG FURAG 2018/2019/2020</i>	<i>40</i>
<i>Tabla 37.</i>	<i>Brechas IDPAC por política de gestión y desempeño FURAG 2020/2019</i>	<i>41</i>
<i>Tabla 38.</i>	<i>Resultados comparativos FURAG 2018/2019/2020 JBB y SDA.....</i>	<i>42</i>
<i>Tabla 39.</i>	<i>Resultados Comparativos Secretarías Distritales Dimensión 7 Control Interno - 2020/2019.....</i>	<i>43</i>
<i>Tabla 40.</i>	<i>Variación Ubicación por Rangos de Calificación de las Secretarías Distritales en la Dimensión 7 Control Interno — 2020/2019</i>	<i>45</i>
<i>Tabla 41.</i>	<i>Resultados Comparativos Otras Entidades Dimensión 7 Control Interno – 2020 / 2019</i>	<i>45</i>
<i>Tabla 42.</i>	<i>Variación Ubicación por Rangos de Calificación de las Entidades Distritales en la Dimensión 7 Control Interno - 2019/2018</i>	<i>47</i>
<i>Tabla 43.</i>	<i>Resultados obtenidos por las Secretarías Distritales medición FURAG 2020</i>	<i>48</i>
<i>Tabla 44.</i>	<i>Resultados y Brechas Sector Gestión Pública Dimensión 7 Control Interno en el FURAG 2020.....</i>	<i>56</i>
<i>Tabla 45.</i>	<i>Resultados y Brechas Sector Gobierno Dimensión 7 Control Interno en el FURAG 2020.....</i>	<i>58</i>
<i>Tabla 46.</i>	<i>Resultados y Brechas Sector Seguridad, Convivencia y Justicia Dimensión 7 Control Interno 2020.....</i>	<i>62</i>
<i>Tabla 47.</i>	<i>Resultados y Brechas Sector Hacienda Dimensión 7 Control Interno en el FURAG 2020.....</i>	<i>66</i>
<i>Tabla 48.</i>	<i>Resultados y Brechas Sector Desarrollo Económico Dimensión 7 Control Interno FURAG 2020</i>	<i>70</i>



<i>Tabla 49. Resultados y brechas Sector Educación Dimensión 7 Control Interno en el FURAG 2020.....</i>	<i>72</i>
<i>Tabla 50. Resultados Sector Salud Dimensión 7 Control Interno en el FURAG 2020</i>	<i>77</i>
<i>Tabla 51. Resultados y brechas Sector Integración Social Dimensión 7 Control Interno en el FURAG 2020</i>	<i>88</i>
<i>Tabla 52. Resultados Sector Cultura, Recreación y Deporte Dimensión 7 Control Interno en el FURAG 2020</i>	<i>90</i>
<i>Tabla 53. Resultados y brechas Sector Ambiente Dimensión 7 Control Interno en el FURAG 2020.....</i>	<i>100</i>
<i>Tabla 54. Resultados y brechas Sector Movilidad Dimensión 7 Control Interno en el FURAG 2020.....</i>	<i>106</i>
<i>Tabla 55. Resultados Sector del Hábitat Dimensión 7 Control Interno en el FURAG 2020.....</i>	<i>113</i>
<i>Tabla 56. Resultados y brechas de las secretarías que conforman un sector administrativo en la Dimensión 7 Control Interno en el FURAG 2020.....</i>	<i>123</i>

Lista de figuras

<i>Figura 1. Comparativo Resultados IDI del Distrito Capital 2018-2020.....</i>	<i>20</i>
<i>Figura 2. Resultados IDI 2020 entidades distritales</i>	<i>21</i>
<i>Figura 3. Comparativo promedio por Dimensión del MIPG vigencias 2018, 2019 y 2020.....</i>	<i>24</i>
<i>Figura 4. Comparativo promedio por Política de Gestión y Desempeño del MIPG vigencias 2018, 2019 y 2020.....</i>	<i>25</i>
<i>Figura 5. Resultados comparativos IDT por política de gestión y desempeño del MIPG FURAG 2018/2019/2020.....</i>	<i>29</i>
<i>Figura 6. Resultados comparativos IPES por política de gestión y desempeño del MIPG FURAG 2018/2019/2020.....</i>	<i>31</i>
<i>Figura 7. Resultados comparativos SHD por política de gestión y desempeño del MIPG FURAG 2018/2019/2020.....</i>	<i>34</i>
<i>Figura 8. Resultados comparativos SDG por política de gestión y desempeño del MIPG FURAG 2018/2019/2020.....</i>	<i>38</i>
<i>Figura 9. Resultados comparativos IDPAC por política de gestión y desempeño del MIPG FURAG 2018/2019/2020</i>	<i>41</i>
<i>Figura 10. Brechas entre las Secretarías Distritales en la Dimensión 7 de Control Interno.....</i>	<i>50</i>
<i>Figura 11. Brechas entre las Secretarías Distritales en el Componente Ambiente de Control.....</i>	<i>50</i>
<i>Figura 12. Brechas entre las Secretarías Distritales en el Componente Evaluación del Riesgo ...</i>	<i>51</i>
<i>Figura 13. Brechas entre las Secretarías Distritales en el Componente Actividades de Control ..</i>	<i>51</i>
<i>Figura 14. Brechas entre las Secretarías Distritales en el Componente Información y Comunicación.....</i>	<i>52</i>
<i>Figura 15. Brechas entre las Secretarías Distritales en el Componente Actividades de Monitoreo</i>	<i>52</i>
<i>Figura 16. Brechas entre las Secretarías Distritales en la Evaluación Independiente del SCI.....</i>	<i>53</i>
<i>Figura 17. Brechas entre las Secretarías Distritales en la Línea de Defensa Estratégica</i>	<i>53</i>



Seguimiento a la meta del Sector Gestión Pública: *Aumentar en 5 puntos el Índice de Desempeño Institucional -IDI de Bogotá en el marco de las políticas de MIPG (2020-2024) al cierre de la vigencia 2020*

<i>Figura 18.</i> Brechas entre las Secretarías Distritales en Primera Línea de Defensa	54
<i>Figura 19.</i> Brechas entre las Secretarías Distritales en la Segunda Línea de Defensa	54
<i>Figura 20.</i> Brechas entre las Secretarías Distritales en la Tercera Línea de Defensa.....	55
<i>Figura 21.</i> Brechas del Sector Salud en FURAG 2020	77
<i>Figura 22.</i> Brechas del Sector Cultura, Recreación y Deporte en FURAG 2020.....	90
<i>Figura 23.</i> Brechas del Sector Movilidad en FURAG 2020.....	106
<i>Figura 24.</i> Brechas del Sector del Hábitat en FURAG 2020.....	114



Seguimiento a la meta del Sector Gestión Pública: *Aumentar en 5 puntos el Índice de Desempeño Institucional -IDI de Bogotá en el marco de las políticas de MIPG (2020-2024) al cierre de la vigencia 2020*

Introducción

La Veeduría Distrital, atendiendo las funciones asignadas en el artículo 118 del Decreto Ley 1421 de 1993, conforme a la cual la entidad “verificará que se obedezcan y ejecuten las disposiciones vigentes, controlará que los funcionarios y trabajadores distritales cumplan debidamente sus deberes y pedirá a las autoridades competentes la adopción de las medidas necesarias para subsanar las irregularidades y deficiencias que encuentre”, a través de este documento se presentan los resultados alcanzados en el Índice de Desempeño Institucional -IDI medido en las 53 entidades distritales al cierre de 2020 a través del Formato Único de Reporte del Avance de la Gestión -FURAG-, establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP, así como la identificación de las principales brechas, tanto en las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG- como en las políticas de gestión y desempeño, los principales aspectos que deben fortalecerse y, realizar una serie de recomendaciones que aporten al mejoramiento en el desempeño de las entidades y del Distrito Capital en general, tanto en la Dimensión 7 de Control Interno del modelo, como en el -IDI.

El documento consta de siete capítulos; en el primer capítulo se muestra la forma como fue incluida la meta de mejoramiento del IDI en el PDD y en diferentes entidades del orden distrital; en el segundo capítulo, se busca contextualizar a los lectores en lo que representa el IDI y su relación con la gestión institucional; en el tercer capítulo, se analizan los avances reportados por cada una de las entidades que definieron en el PDD metas relacionadas con el IDI y se efectúan recomendaciones para seguir avanzando en la consecución de los resultados esperados. En el cuarto capítulo, se hace un comparativo entre los resultados del IDI y la Dimensión 7 -D7 de Control Interno a partir de los resultados alcanzados en la medición del FURAG 2020, en el capítulo quinto, se identifican las principales brechas entre las 15 secretarías distritales, tanto en los resultados de la D7, como en los componentes del MECI y las líneas de defensa; en el capítulo sexto se identifican las principales brechas entre las entidades de cada sector, por cada componentes de la D7 de control interno, la evaluación independiente y la estructura de líneas de defensa, finalmente, en el capítulo séptimo, se exponen conclusiones y recomendaciones orientadas a ofrecer pautas a las entidades distritales que faciliten la implementación de acciones que contribuyan a mejorar su desempeño institucional.

1. Antecedentes

El Plan Distrital de Desarrollo 2020 -2024 “Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI”, adoptado mediante el Acuerdo 761 de 2020, estableció en el propósito 5: “Construir Bogotá Región con gobierno abierto, transparente y ciudadanía consciente”, la siguiente meta trazadora:

Tabla 1. Descripción de la meta trazadora 71

#	Meta trazadora	Indicador	Línea Base	Fuente y año	Meta 2024
71	Elevar el nivel de efectividad de la gestión pública distrital y local	Índice de Desempeño Institucional -IDI- FURAG	70,4	Función Pública, 2018	80

Fuente: elaborado por la Veeduría Distrital a partir de información de las metas trazadoras del PDD 2020-2024

Para definir la línea base de 70,4 puntos, fueron tenidos en cuenta los resultados obtenidos en la medición sectorial del FURAG 2018, esto es la calificación obtenida por la entidad cabeza de sector y sus entidades adscritas o vinculadas (Secretaria General, 2020). Al llevarse a cabo la medición anual de FURAG, el indicador distrital para el 2019 arrojó como resultado una medición sectorial que en promedio alcanzó 85,7 puntos, que se encuentra 5,7 puntos por encima de la meta propuesta en el PDD a 2024.

Frente a la situación descrita, se consultó a la Secretaria General sobre la posibilidad de modificar la meta trazadora 71, a lo que respondieron que no se tiene previsto realizar ajustes a la meta en el PDD, sin embargo, las instancias asociadas con la gestión y el desempeño institucional en el Distrito Capital se han comprometido con el incremento del IDI Promedio del Distrito Capital hasta 90 puntos, situación que ratifica lo indicado en el Informe gerencial Distrito Capital 2020, donde plantean como desafío la obtención de 90,7 puntos como puntaje promedio distrital con base en los resultados del FURAG (Secretaria General, 2020, pág. 7)

No obstante contar con esta meta trazadora en el PDD para todo el Distrito Capital, algunos sectores y/o entidades distritales establecieron un compromiso particular con el mejoramiento de su desempeño institucional; es así como en el programa 51 “Gobierno Abierto”, se identificaron siete metas asociadas a seis sectores de la administración distrital y a 16 entidades distritales, lo cual quedó registrado en el PDD de la siguiente manera:

Tabla 2. Relación de metas sectoriales asociadas al mejoramiento del Índice de Desempeño Institucional -IDI

# Meta	Sector	Entidad distrital	Meta Sectorial	Nombre del Indicador	Meta Sectorial 2024
483	Movilidad	Secretaria Distrital de Movilidad -SDM	Aumentar en 5 puntos el Índice de Desempeño Institucional para las entidades del Sector Movilidad, en el marco de las políticas de MIPG	Índice de Desempeño Institucional para las entidades del Sector Movilidad	Aumento en 5 puntos
		Instituto de Desarrollo Urbano -IDU			
		Unidad de Mantenimiento Vial -UAERMV			
		Transmilenio -TM			
		Empresa Metro - EMB			
502	Desarrollo Económico	Secretaria Distrital de Desarrollo Económico - SDDE	Elevar el nivel de efectividad en la gestión pública del sector, en el marco del MIPG al menos el 73%	Efectividad en la gestión pública del sector	0,73
		Instituto para la Economía Solidaria -IPES			
		Instituto Distrital de Turismo -IDT			

# Meta	Sector	Entidad distrital	Meta Sectorial	Nombre del Indicador	Meta Sectorial 2024
521	Hacienda	Unidad Administrativa de Catastro Distrital -UACD	Implementar el plan de fortalecimiento institucional de la UACD	Implementar el plan de sostenibilidad institucional del MIPG de cada vigencia	95
523	Hacienda	Secretaría Distrital de Hacienda -SHD	Implementar la estrategia de fortalecimiento de la gestión y Gobernanza en la Secretaría Distrital de Hacienda	Índice de Desempeño Institucional medido a través de FURAG o la herramienta que la Secretaría General defina en aplicación de la medición del MIPG	80
525	Planeación	Secretaría Distrital de Planeación -SDP	Implementar un plan de acción para la sostenibilidad del Sistema Integrado de Gestión en el marco de las políticas de MIPG y la adecuación de la infraestructura para el desempeño de las funciones	Índice de Desempeño Institucional	80,3
528	Gobierno	Secretaría Distrital de Gobierno -SDG	Implementar una (1) estrategia para la sostenibilidad y mejora de las dimensiones y políticas del MIPG en el Sector Gobierno	Estrategia de sostenibilidad y mejora de las dimensiones y políticas del MIPG en el Sector Gobierno implementada	80 Sector 85 SDG
		Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público -DADEP			
		Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal -IDPAC			
531	Ambiente	Secretaría Distrital de Ambiente -SDA	Mejorar en cinco (5) puntos los resultados de implementación del MIPG en el JBB y SDA	Índice de Desempeño Institucional FURAG	JBB: 73 SDA: 76,3
		Jardín Botánico de Bogotá - JBB			

Fuente: elaborado por la Veeduría Distrital a partir de información de las metas sectoriales del PDD 2020-2024

De manera detallada, en la meta 483: “Aumentar en 5 puntos el Índice de Desempeño Institucional para las entidades del Sector Movilidad, en el marco de las políticas de MIPG”, están involucradas las cinco entidades del sector movilidad, para el efecto, se estableció la programación anual de la meta para cada entidad, no solo en lo que respecta a la programación inicial del PDD sino la programación realizada en el SEGPLAN:

Tabla 3. Programación anual meta 483 por entidad del Sector Movilidad

Año	SDM		IDU		UAERMV		TM		EMB	
	P.I PDD	Programación SEGPLAN								
2020	1,00	86,30	1,00	80,40	1,00	64,60	1,00	73,90	1,00	67,30
2021	1,00	87,30	1,00	81,40	1,00	65,60	1,00	74,90	1,00	68,30
2022	1,00	88,30	1,00	82,40	1,00	66,60	1,00	75,90	1,00	69,30
2023	1,00	89,30	1,00	83,40	1,00	67,60	1,00	76,90	1,00	70,30
2024	1,00	90,30	1,00	84,40	1,00	68,60	1,00	77,90	1,00	71,30

P.I: Programación Inicial

Fuente: elaborado por la Veeduría Distrital a partir de información del SEGPLAN, corte a 31 de diciembre de 2020

De acuerdo con el reporte realizado por las entidades del sector en el SEGPLAN con corte a 31 de marzo de 2021, se observa que, en todos los casos, el valor reportado corresponde al resultado obtenido en el FURAG 2019, dado que a esa fecha el DAFP no había publicado los resultados de la medición 2020, tal como se observa a continuación:

Tabla 4. Reporte SEGPLAN entidades sector movilidad con corte 31 de marzo de 2021

Año	SDM		IDU		UAERMV		TM		EMB	
	Programación SEGPLAN	Ejecución Vigencia								
2020	86,30	96,60	80,40	87,80	64,60	80,50	73,90	96,70	67,30	76,10
2021	87,30	96,60	81,40	87,80	65,60	80,50	74,90	96,70	68,30	76,10
2022	88,30		82,40		66,60		75,90		69,30	
2023	89,30		83,40		67,60		76,90		70,30	
2024	90,30		84,40		68,60		77,90		71,30	

Fuente: elaborado por la Veeduría Distrital a partir de información del SEGPLAN, corte a 31 de marzo de 2021

Frente a este panorama se observa que, desde el 2019 los resultados obtenidos en la medición del FURAG se encuentran por encima de las metas programadas para la vigencia 2020 y para el cuatrienio.

En el caso de la SDM, se informó un resultado de 96,60 que corresponde al valor obtenido en la medición FURAG 2019. Al comparar este reporte con la meta propuesta (87,30) para la vigencia 2021 se observa que el resultado se encuentra por encima en 9,3 puntos.

Respecto al reporte realizado por el IDU, se indicó un avance de 87,80 puntos que corresponde al mismo valor reportado con corte a 31 de diciembre de 2020. Se observa que el resultado 2019 está 8,5 por encima de la línea base y de la meta propuesta para el cuatrienio.

La UAERMV reportó un avance de 80,50 que corresponde al mismo valor reportado con corte a 31 de diciembre de 2020. El aumento respecto a la calificación obtenida en el 2018 fue de 17 puntos, cifra que está muy por encima de la meta del sector para el cuatrienio.

TM reportó un avance de 96,70 puntos que corresponde al mismo valor reportado con corte a 31 de diciembre de 2020.

La EMB reportó 76,10 puntos que corresponden al mismo valor reportado con corte a 31 de diciembre de 2020.

En lo que respecta a la *meta 502*: “Elevar el nivel de efectividad en la gestión pública del sector, en el marco del MIPG al menos el 73%”, la cual incluye las tres entidades del sector desarrollo económico, para el efecto, se estableció la programación anual de la meta para cada entidad, no

solo en lo que respecta a la programación inicial del PDD sino la programación realizada en el SEGPLAN:

Tabla 5. Programación anual meta 502 por entidad del Sector Desarrollo Económico

Año	SDDE		IPES		IDT	
	PI PDD	Programación	PI PDD	Programación	PI PDD	Programación
2020	0,82	0,80	0,90	0,90	93,70	93,70
2021	0,84	0,83	0,91	0,91	94,00	94,00
2022	0,86	0,86	0,92	0,92	94,30	94,30
2023	0,88	0,89	0,94	0,94	94,50	94,50
2024	0,90	0,90	0,95	0,95	95,00	95,00

P.I: Programación Inicial

Fuente: elaborado por la Veeduría Distrital a partir de información del SEGPLAN, corte a 31 de diciembre de 2020

Se observa que, la meta sectorial incluida en el PDD es de 0,73 puntos, sin embargo, ésta no es consistente con la programación realizada en el SEGPLAN por cada una de las entidades del sector a 2024 (0,90 para la SDDE, 0,95 para IPES y 95 para el IDT), por lo cual es importante que se analice esta situación y se implementen las acciones correctivas, si a ello hubiere lugar.

Para el primer trimestre de 2021 las entidades del sector Desarrollo Económico reportaron en el SEGPLAN los siguientes avances en relación con la meta propuesta, con corte a 31 de marzo de 2021:

Tabla 6. Reporte SEGPLAN entidades del Sector Desarrollo Económico con corte 31 de marzo de 2021

Año	SDDE		IPES		IDT	
	Programación SEGPLAN	Ejecución Vigencia	Programación SEGPLAN	Ejecución Vigencia	Programación SEGPLAN	Ejecución Vigencia
2020	0,80	0,78	0,90	0,89	93,70	93,70
2021	0,83	0,83	0,91	0,89	94,00	93,70
2022	0,86		0,92		94,30	
2023	0,89		0,94		94,50	
2024	0,90		0,95		95,00	

Fuente: elaborado por la Veeduría Distrital a partir de información del SEGPLAN, corte a 31 de marzo de 2021

En el caso de la SDDE se reportó un valor de 0,83; con corte a 31 de diciembre de 2020 se reportó un avance de 0,78. De acuerdo con el avance cualitativo informado en el SEGPLAN se puede establecer que, en el caso de la SDDE, el valor reportado corresponde a los avances del trabajo realizado por los diferentes equipos líderes de dimensiones, políticas y planes, de acuerdo con los planes de acción establecidos por la entidad para abordar las oportunidades de mejora identificadas en la vigencia 2020.

En lo que respecta al IPES el reporte de 0,89 es el mismo valor reportado con corte a 31 de diciembre de 2020; respecto al IDT el reporte a 31 de marzo de 2021 de 93,70 corresponde al mismo valor reportado con corte a 31 de diciembre de 2020.



En el caso del IPES y el IDT, los valores reportados en el SEGPLAN para la misma fecha de corte corresponden al valor alcanzado por cada una de estas entidades en los resultados FURAG 2019, toda vez que a la fecha de reporte el DAFP no había publicado los resultados del 2020.

En este orden de ideas, se observa que no existe un criterio unificado en el sector para realizar el reporte sobre el avance de esta meta en el SEGPLAN, por lo cual se recomienda que en el Comité Sectorial de Gestión y Desempeño se defina el criterio de reporte que deben tener en cuenta las entidades del sector, con el fin que se facilite el cálculo en el cumplimiento de la meta.

Respecto a la meta 521: “Implementar el plan de fortalecimiento institucional de la UAED”, se estableció la programación anual de la meta, no solo en lo que respecta a la programación inicial del PDD sino la programación realizada en el SEGPLAN:

Tabla 7. Programación anual meta 521 UAED

<i>Año</i>	<i>PI PDD</i>	<i>Programación UAED</i>
2020	0,91	91
2021	0,92	92
2022	0,93	93
2023	0,94	94
2024	0,95	95

P.I: Programación Inicial

Fuente: elaborado por la Veeduría Distrital a partir de información del SEGPLAN, corte a 31 de diciembre de 2020

La UAED en el SEGPLAN con corte a 31 de marzo de 2021, reportó un avance de 91 puntos, tal como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 8. Reporte SEGPLAN UAED con corte 31 de marzo de 2021

<i>Año</i>	<i>UAED</i>	
	<i>Programación SEGPLAN</i>	<i>Ejecución Vigencia</i>
2020	91	0,91
2021	92	91
2022	93	
2023	94	
2024	95	

Fuente: elaborado por la Veeduría Distrital a partir de información del SEGPLAN, corte a 31 de marzo de 2021

Es importante tener en cuenta que, en este caso, la meta está asociada a la implementación del plan de sostenibilidad institucional del MIPG que establezca la entidad para cada vigencia y no a los resultados del FURAG. En este sentido, al analizar los resultados obtenidos en la medición del FURAG se podrá evidenciar el impacto de las acciones implementadas en el plan de sostenibilidad sobre el IDI de la entidad.

Por su parte la meta 523: “Implementar la estrategia de fortalecimiento de la gestión y Gobernanza en la Secretaría Distrital de Hacienda”, estableció la programación anual de la meta en el SEGPLAN:



Tabla 9. Programación anual meta 523 SHD

Año	PI PDD	Programación SHD
2020	0,00	0,00
2021	83,50	83,50
2022	85,00	85,00
2023	86,50	86,50
2024	90,00	90,00

P.I: Programación Inicial

Fuente: elaborado por la Veeduría Distrital a partir de información del SEGPLAN, corte a 31 de diciembre de 2020

La SHD en el SEGPLAN con corte a 31 de marzo de 2021, no efectuó reporte de avance teniendo en cuenta que, el DAFP no había publicado los resultados de la medición del FURAG 2020:

Tabla 10. Reporte SEGPLAN SHD con corte 31 de marzo de 2021

Año	SHD	
	Programación SEGPLAN	Ejecución Vigencia
2020	0,00	0,00
2021	83,50	0,00
2022	85,00	
2023	86,50	
2024	90,00	

Fuente: elaborado por la Veeduría Distrital a partir de información del SEGPLAN, corte a 31 de marzo de 2021

En la descripción cuantitativa realizada por la entidad en el SEGPLAN se explicó que su meta para el resultado FURAG 2020 era aumentar en un punto el resultado tomado como línea base que fue de 82,5 puntos.

En cuanto a la meta 525: “Implementar un plan de acción para la sostenibilidad del Sistema Integrado de Gestión en el marco de las políticas de MIPG y la adecuación de la infraestructura para el desempeño de las funciones”, estableció la programación anual de la meta en el SEGPLAN de la siguiente manera:

Tabla 11. Programación anual meta 525 SDP

Año	PI PDD	Programación SDP
2020	76,30	76,30
2021	77,30	77,30
2022	78,30	78,30
2023	79,30	79,30
2024	80,30	80,30

P.I: Programación Inicial

Fuente: elaborado por la Veeduría Distrital a partir de información del SEGPLAN, corte a 31 de diciembre de 2020

La SDP en el SEGPLAN con corte a 31 de marzo de 2021, reportó los siguientes resultados:

Tabla 12. Reporte SEGPLAN SDP con corte 31 de marzo de 2021

Año	SDP	
	Programación SEGPLAN	Ejecución Vigencia
2020	76,30	96,10
2021	77,30	96,10
2022	78,30	
2023	79,30	
2024	80,30	

Fuente: elaborado por la Veeduría Distrital a partir de información del SEGPLAN, corte a 31 de marzo de 2021

De acuerdo con lo indicado por la entidad en el SEGPLAN, teniendo en cuenta que a la fecha no se cuenta con el resultado de la medición FURAG 2020 se mantiene el resultado vigente que es de 96,1%.

En cuanto a la meta 528: “Implementar una (1) estrategia para la sostenibilidad y mejora de las dimensiones y políticas del MIPG en el Sector Gobierno”, se estableció la programación anual de la meta en el SEGPLAN de la siguiente manera:

Tabla 13. Programación anual meta 528 Sector Gobierno

Año	PI PDD	Programación SDG	Programación DADEP	Programación IDPAC
2020	1,00	1,00	1,00	1,00
2021	1,00	1,00	1,00	1,00
2022	1,00	1,00	1,00	1,00
2023	1,00	1,00	1,00	1,00
2024	1,00	1,00	1,00	1,00

P.I: Programación Inicial

Fuente: elaborado por la Veeduría Distrital a partir de información del SEGPLAN, corte a 31 de diciembre de 2020

De acuerdo con lo reportado en el SEGPLAN por las entidades del sector gobierno, el avance con corte a 31 de marzo se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 14. Reporte SEGPLAN entidades del sector Gobierno con corte 31 de marzo de 2021

Año	SDG		DADEP		IDPAC	
	Programación SEGPLAN	Ejecución Vigencia	Programación SEGPLAN	Ejecución Vigencia	Programación SEGPLAN	Ejecución Vigencia
2020	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
2021	1,00	0,23	1,00	0,32	1,00	1,00
2022	1,00		1,00		1,00	
2023	1,00		1,00		1,00	
2024	1,00		1,00		1,00	

Fuente: elaborado por la Veeduría Distrital a partir de información del SEGPLAN, corte a 31 de marzo de 2021

En este caso se debe tener en cuenta que la unidad de medida es la estrategia implementada para la sostenibilidad y mejora del MIPG, razón por la cual el reporte realizado por las tres entidades del sector con corte a 31 de diciembre de 2020 es uno (1,0)



Para la SDG el reporte realizado con corte a 31 de marzo de 2021 de 0,23 correspondiente al avance en las acciones implementadas durante el primer trimestre del año tanto en la entidad como en las Alcaldías Locales en desarrollo de la estrategia planteada para mejorar el MIPG en sus dimensiones y políticas de gestión y desempeño.

Respecto al DADEP, el reporte de 0,32 realizado con corte a 31 de marzo de 2021 corresponde a al avance de las acciones desarrolladas del Plan de Acción para la Adecuación y Sostenibilidad del MIPG 2021 de acuerdo con lo establecido para cada uno de los ejes que los componen (Alistamiento, Direccionamiento sostenibilidad y seguimiento).

Finalmente, en cuanto al IDPAC el reporte a 31 de marzo de 2021 es de uno (1,00) lo que de acuerdo con lo indicado en la descripción cualitativa del SEGPLAN corresponde al cumplimiento de todas las acciones previstas por la entidad para el primer trimestre del año respecto a lo requerido para mejorar su puntuación en el FURAG y con esto reflejar la adopción del MIPG en todos los procesos involucrados.

En términos generales se observa que no existe una unidad de criterio entre las entidades del sector para realizar el reporte de avance de la meta SEGPLAN, por lo cual se recomienda que en el Comité Sectorial de Gestión y Desempeño se defina el criterio de reporte que deben tener en cuenta las entidades del sector, con el fin que se facilite el cálculo en el cumplimiento de la meta sectorial.

Finalmente, en lo que respecta a la meta 531: “Mejorar en cinco (5) puntos los resultados de implementación del MIPG en el JBB y SDA”, se estableció la programación anual de la meta en el SEGPLAN de la siguiente manera:

Tabla 15. Programación anual meta 531 JBB y SDA

Año	SDA		JBB	
	PI PDD	Programación	PI PDD	Programación
2020	0,63	0,63	1,00	1,00
2021	1,25	1,25	1,00	1,00
2022	1,25	1,25	1,00	1,00
2023	1,25	1,25	1,00	1,00
2024	0,62	0,62	1,00	1,00
Total	5,00	5,00	5,00	5,00

P.I: Programación Inicial

Fuente: elaborado por la Veeduría Distrital a partir de información del SEGPLAN, corte a 31 de diciembre de 2020

De acuerdo con lo reportado en el SEGPLAN, el avance con corte a 31 de marzo se muestra en la siguiente tabla:



Tabla 16. Reporte SEGPLAN entidades JBB y SDA con corte 31 de marzo de 2021

Año	SDA		JBB	
	Programación SEGPLAN	Ejecución Vigencia	Programación SEGPLAN	Ejecución Vigencia
2020	0,63	0,59	1,00	0,98
2021	1,25	0,00	1,00	0,18
2022	1,25		1,00	
2023	1,25		1,00	
2024	0,62		1,00	
	5,00		5,00	

Fuente: elaborado por la Veeduría Distrital a partir de información del SEGPLAN, corte a 31 de marzo de 2021

En el caso de la SDA, a pesar de haber reportado un avance de cero (0,00) en la descripción cualitativa del SEGPLAN se indica que, de acuerdo con el informe presentado por la tercera línea de defensa, el avance del Plan de Desarrollo para el primer trimestre del 2021 es del 11,80% representado en el cumplimiento de diversas acciones definidas para mejorar el índice de desempeño, calculado mediante el diligenciamiento del FURAG, a través del cumplimiento del Plan de adecuación y sostenibilidad de MIPG.

En cuanto al JBB se reporta un avance de 0,18 para el primer trimestre de 2021 que corresponde a las acciones relacionadas con envío de alertas tempranas a los procesos para el cumplimiento y reporte en el MIPG, de acuerdo con el cronograma propuesto, así como el seguimiento y evaluación de los Planes de Mejoramiento producto de la auditoría interna del SIG por parte de la Oficina Asesora de Planeación.

En este caso, también se observa que no existe unidad de criterio entre las entidades del sector para reportar el avance de la meta propuesta en el PDD, por lo que se recomienda que en el Comité Sectorial de Gestión y Desempeño se defina el criterio de reporte que deben tener en cuenta las entidades del sector, con el fin que se facilite el cálculo en el cumplimiento de la meta, lo cual se reflejará en el desempeño del sector.

2. Contexto general del Índice de Desempeño Institucional -IDI

El Índice de Desempeño Institucional busca medir anualmente la gestión y desempeño de las entidades públicas del orden nacional y territorial en el marco de los criterios y estructura temática del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG. Esta medición permite conocer el grado de orientación de la gestión y el desempeño de las entidades hacia la satisfacción efectiva de las necesidades y problemas de sus grupos de valor y permite apoyar la toma de decisiones para el buen desempeño de las entidades medidas.

De acuerdo con el Manual Operativo del MIPG, el "... IDI mide la capacidad de las entidades públicas colombianas de orientar sus procesos de gestión institucional hacia una mejor producción de bienes y prestación de servicios, a fin de resolver efectivamente las necesidades y problemas de



los ciudadanos con criterios de calidad y en el marco de la integridad, la legalidad y la transparencia”.

Igualmente, el IDI se desagrega para las siete dimensiones y para las políticas del MIPG. “El Índice de Control Interno se calcula a partir de la séptima dimensión de MIPG; para algunas entidades, se calcula de manera individual”.

En el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, se estableció como meta incrementar en 10 puntos el IDI para las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional y en 5 puntos para las entidades del orden territorial (alcaldías y gobernaciones), tomando como línea de base la medición 2018, realizada y divulgada en 2019.

El registro del avance hacia el logro de las metas establecidas se realiza anualmente, a través del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión – FURAG, mecanismo diseñado para la recolección de información reportada por las entidades públicas, con el fin de conocer el cumplimiento de los objetivos y la implementación de las políticas de MIPG, así como el avance y la efectividad del Modelo Estándar de Control Interno – MECI, según lo dispuesto en el Decreto 1499 de 2017 compilado en el Decreto Único 1083 de 2015.

Para el caso del Distrito Capital, anualmente el FURAG es diligenciado por 49 entidades distritales quienes reportan el avance en las políticas de gestión y desempeño del MIPG y en lo que respecta a los componentes del MECI y las líneas de defensa, son diligenciados por 55 entidades distritales. Se aclara que, la empresa Terminal de Transporte S.A, por ser una entidad descentralizada con capital social estatal inferior al 90%, no está obligada a la implementación del MIPG (artículo 2.2.22.3.4 Decreto 1083 de 2015), por lo cual no tiene evaluación del FURAG.

En este documento se tendrán en cuenta los resultados obtenidos por 52 entidades distritales en la medición del FURAG 2020; no se incluyen los organismos de control Personería de Bogotá y Contraloría de Bogotá, ni el Concejo de Bogotá. Para facilitar la referencia a las entidades distritales a través de documento, se utilizan siglas, cuyo listado se presenta a continuación:

Tabla 17. Listado de Siglas de las entidades distritales

<i>Sector</i>	<i>#</i>	<i>Nombre</i>	<i>Sigla</i>
Gestión Pública	1	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	SG
	2	Departamento Administrativo del Servicio Civil	DASCD
Jurídica	3	Secretaría Jurídica Distrital	SJD
Gobierno	4	Secretaría Distrital de Gobierno	SDG
	5	Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público	DADEP
	6	Instituto Distrital de Participación y Acción Comunal	IDPAC
Seguridad, Convivencia y Justicia	7	Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia	SDSCJ
	8	Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	UAECOB

<i>Sector</i>	<i>#</i>	<i>Nombre</i>	<i>Sigla</i>
Hacienda	9	Secretaría Distrital de Hacienda	SHD
	10	Fondo de Prestaciones Económicas Cesantías y Pensiones	FONCEP
	11	Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital	UAECD
	12	Lotería de Bogotá	LB
Planeación	13	Secretaría Distrital de Planeación	SDP
Desarrollo Económico	14	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	SDDE
	15	Instituto Distrital de Turismo	IDT
	16	Instituto para la Economía Social	IPES
Educación	17	Secretaría de Educación del Distrito	SED
	18	Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico	IDEP
	19	Universidad Distrital Francisco José de Caldas	UDFJC
Salud	20	Secretaría Distrital de Salud	SDS
	21	Subred Integrada de Servicios de Salud Norte ESE	Subred Norte
	22	Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente ESE	Subred Centro O
	23	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente ESE	Subred Sur O
	24	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur ESE	Subred Sur
	25	Entidad de Gestión Administrativa y Técnica	EGAT
	26	Instituto Distrital de Ciencia, Biotecnología e Innovación en Salud	IDCBIS
	27	Capital Salud	CS
Integración Social	28	Secretaría Distrital de Integración Social	SDIS
	29	Instituto para la Protección de la Niñez y la Juventud	IDIPRON
Cultura, Recreación y Deporte	30	Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte	SDCRD
	31	Instituto Distrital de la Recreación y el Deporte	IDRD
	32	Orquesta Filarmónica de Bogotá	OFB
	33	Instituto Distrital de Patrimonio Cultural	IDPC
	34	Instituto Distrital de Artes	IDARTES
	35	Fundación Gilberto Álzate Avendaño	FUGA
	36	Canal Capital	CC
Ambiente	37	Secretaría Distrital de Ambiente	SDA
	38	Jardín Botánico de Bogotá José Celestino Mutis	JBB
	39	Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático	IDIGER
	40	Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	IDPYBA
Movilidad	41	Secretaría Distrital de Movilidad	SDM
	42	Instituto de Desarrollo Urbano	IDU
	43	Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial	UAERMV
	44	Transmilenio S.A.	TM
	45	Empresa Metro de Bogotá	EMB

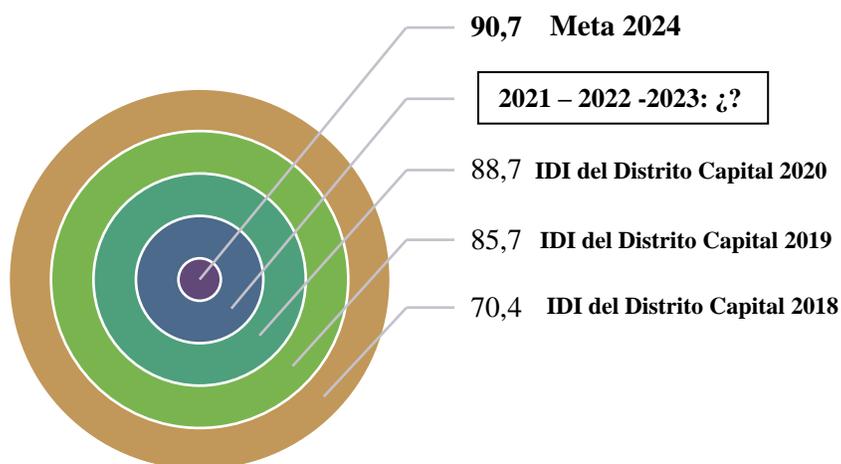
Sector	#	Nombre	Sigla
Hábitat	46	Secretaría Distrital del Hábitat	SDHT
	47	Caja de Vivienda Popular	CVP
	48	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos	UAESP
	49	Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano	ERU
	50	Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá	EAAB
Mujer	51	Secretaría Distrital de la Mujer	SDMujer
Organismos de Control	52	Veeduría Distrital	VD

Fuente: elaborada por la Veeduría Distrital

3. Comparativo de los resultados IDI a partir de la medición del FURAG 2020 / 2019

Una vez consolidados los resultados del FURAG se observa que el promedio distrital (48 entidades distritales sin tener en cuenta el resultado de la VD) del IDI para la vigencia 2020 es de 88,7 puntos, es decir, 3 puntos por encima de los resultados obtenidos en el 2019, evidenciándose una tendencia creciente desde el 2018 (año tomado como línea base), lo cual se observa en la siguiente figura:

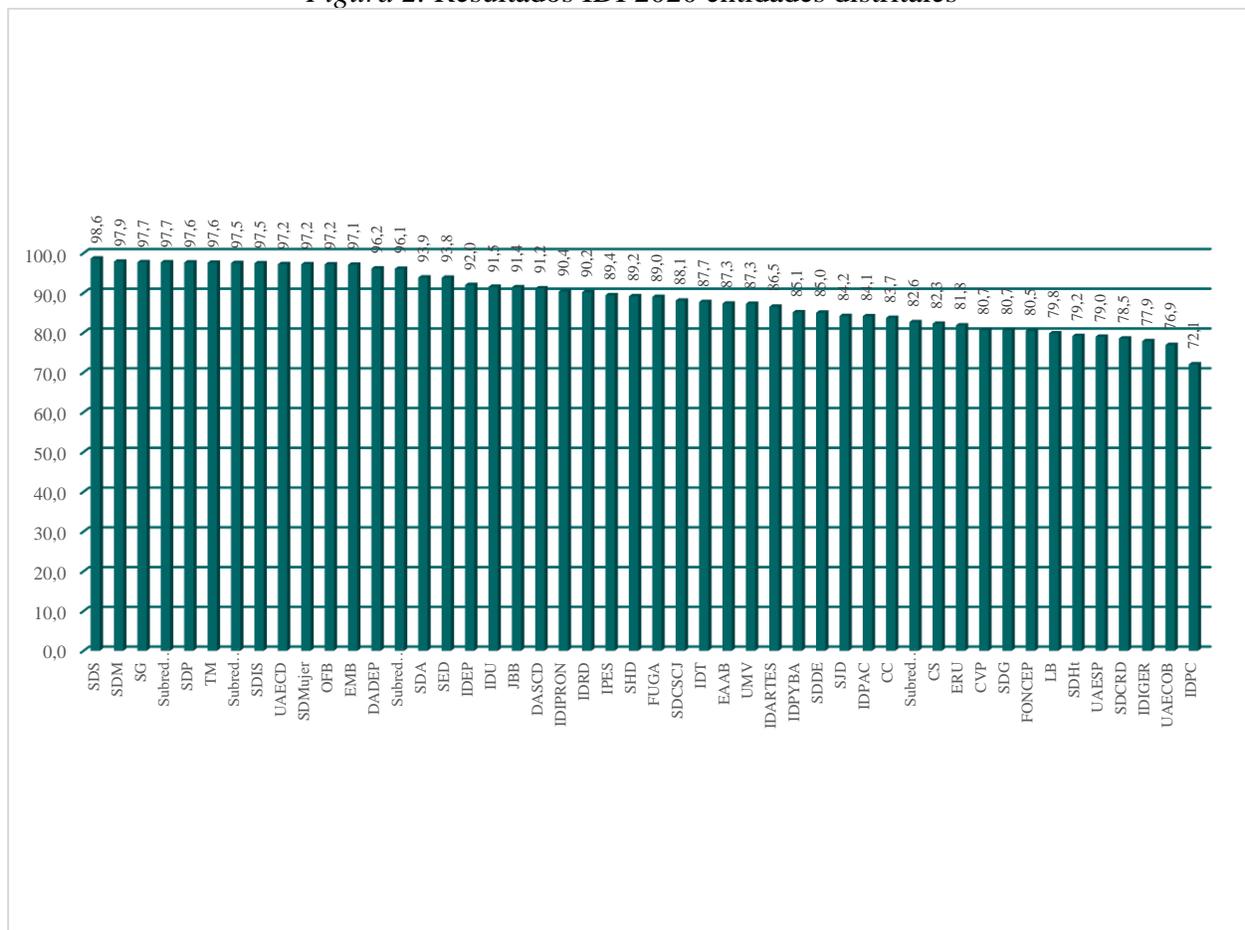
Figura 1. Comparativo Resultados IDI del Distrito Capital 2018-2020



Fuente: elaborada por la Veeduría Distrital

Al revisar los resultados por entidad, se observa que las entidades distritales que obtuvieron las mayores puntuaciones en el IDI 2020 son en su orden: SDS, SDM, SG, Subred Centro O, SDP, TM, Subred Sur, SDIS, UAECD, SDMujer, OFB y EMB, cuya calificación se ubicó por encima de los 97 puntos; por su parte, solo una entidad distrital obtuvo una calificación por debajo de los 75 puntos (IDPC). El consolidado de las calificaciones de las entidades distritales en el IDI 2020 se observa en la siguiente figura:

Figura 2. Resultados IDI 2020 entidades distritales



Fuente: elaborado por la Veeduría Distrital a partir de los resultados FURAG 2019 y 2020

Al comparar los rangos de calificación en que se ubicaron las entidades distritales en las mediciones del IDI realizadas en el FURAG 2019 y 2020, se observan los siguientes resultados:

Tabla 18. Variación Ubicación por Rangos de Calificación de las Entidades Distritales en IDI – 2020/2019

Rangos de Calificación	2020		2019	
	No de Entidades por Rango	Entidades	No de Entidades por Rango	Entidades
Mayor o igual a 90	22	SDS, SDM, SG, SDP, SDIS, SDMujer, SDA, SED, Subred Centro O, TM, Subred S, UAECD, OFB, EMB, DADEP, Subred Sur O, IDEP, IDU, IDRD, DASCD, IDIPRON y JBB	16	SDS, Subred Centro O, Subred Sur, SG, TM, SDM, VD, SDP, SDSCJ, SDIS, OFB, IDT, UAECD, SDG, FONCEP y SED

Rangos de Calificación	2020		2019	
	No de Entidades por Rango	Entidades	No de Entidades por Rango	Entidades
Entre 80 y 89	20	SHD, SDDE, SJD, IPES, FUGA, SDCSCJ, IDT, EAAB, UAERMV, IDARTES, IDPYBA, IDPAC, CC, Subred Norte, CS, ERU, VD, SDG, CVP y FONCEP,	20	IPES, IDIGER, Subred Norte, IDPAC, Subred Sur O, JBB, IDU, SJD, UAESP, SDA, DASCDC, DADEP, IDEP, IDRDC, EAAB, SDHT, SDCRD, SHD, UAERMV e IDARTES
Entre 70 y 79	7	SDHT, SDCRD, LB, UAESP, IDIGER, UAECOB y IDPC	11	IDPYBA, SDDE, ERU, UAECOB, CVP, EMB, SDMujer, IDIPRON, IDPC, CC y LB
Menor a 70	0		2	CS y FUGA
	49		49	

Fuente: elaborado por la Veeduría Distrital a partir de los resultados FURAG 2019 y 2020

Se observa un mejoramiento importante en los resultados obtenidos en el 2020 en relación con el 2019, puesto que en esta oportunidad ninguna de las entidades distritales se ubicó en el rango por debajo de los 70 puntos. Por su parte, se observa que un mayor número de entidades (22) quedo ubicado en el rango mayor a 90 puntos.

Se destacan los resultados alcanzados por entidades como CS y FUGA que pasaron de ubicarse en el rango por debajo de 70 puntos al rango de entre 80 y 89 puntos; igual sucedió con entidades como SDMujer, Metro e IDIPRON que pasaron de ubicarse en el rango de entre 70 y 79 puntos al rango de mayores de 90 puntos.

Al comparar los resultados obtenidos por las entidades distritales en la medición FURAG 2020 con los obtenidos en el 2019 se observa que entidades como SDMujer, FUGA y EMB, reflejan un mayor esfuerzo institucional entre una vigencia y otra; por su parte entidades como la VD, IDIGER, FONCEP y SDG, evidencian un decrecimiento en la medición 2020 en comparación con los resultados obtenidos en el 2019. El esfuerzo institucional de cada una de las entidades distritales se puede observar en la siguiente tabla:

Tabla 19. Comparativo de los resultados FURAG 2020/2019

Entidades Distritales	2018	2019	2020	Esfuerzo Institucional 2020/2019
CVP	70,8	77,6	80,7	3,1
CC	62,7	71,7	83,7	12,1
CS		68,9	82,3	13,3
DADEP	76,3	85,1	96,2	11,1
DASCDC	73,3	85,5	91,2	5,6
EAAB	72,4	83,0	87,3	4,4

<i>Entidades Distritales</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>Esfuerzo Institucional 2020/2019</i>
ERU	60,6	78,6	81,8	3,2
TM	72,9	96,7	97,6	0,9
FONCEP	70,3	91,0	80,5	-10,5
FUGA	63,9	67,3	89,0	21,7
IDU	79,3	87,8	91,5	3,7
IDIGER	69,2	89,2	77,9	-11,4
IDPAC	70,0	88,8	84,1	-4,7
IDRD	71,4	83,2	90,2	7,0
IDARTES	68,8	80,2	86,5	6,3
IDPC	63,1	73,3	72,1	-1,3
IDPYBA	64,4	78,8	85,1	6,4
IDT	66,0	93,7	87,7	-6,0
IPES	70,9	89,5	89,4	-0,1
IDEP	71,4	84,9	92,0	7,1
IDIPRON	67,9	74,7	90,4	15,7
JBB	68,0	88,3	91,4	3,1
LB		71,1	79,8	8,8
EMB	66,3	76,1	97,1	21,0
OFB	83,3	94,6	97,2	2,6
SDCRD	66,8	82,5	78,5	-4,0
SED	68,0	90,6	93,8	3,3
SHD	75,8	82,5	89,2	6,7
SDA	71,3	86,1	93,9	7,8
SDDE	62,3	78,7	85,0	6,3
SDG	71,9	91,0	80,7	-10,4
SDIS	80,5	94,8	97,5	2,7
SDM	85,3	96,6	97,9	1,3
SDMujer	64,3	75,5	97,2	21,8
SDP	75,3	96,1	97,6	1,6
SDS	83,4	98,0	98,6	0,6
SDSCJ	72,9	96,0	88,1	-7,9
SDHT	64,9	82,6	79,2	-3,4
SG	73,4	96,8	97,7	0,9
SJD	63,6	86,5	84,2	-2,3
Subred Centro O	76,3	97,9	97,7	-0,2
Subred Norte	67,3	88,9	82,6	-6,3
Subred Sur	62,9	97,1	97,5	0,4
Subred Sur O	75,8	88,8	96,1	7,3

Entidades Distritales	2018	2019	2020	Esfuerzo Institucional 2020/2019
UAECOB	65,7	78,5	76,9	-1,5
UAECD	74,1	92,0	97,2	5,2
UAERMV	63,6	80,5	87,3	6,7
UAESP	62,4	86,4	79,0	-7,4
VD	75,1	96,1	81,5	-14,6
Total general	70,4	85,7	88,5	2,8

Fuente: elaborado por la Veeduría Distrital a partir de los resultados FURAG 2018, 2019 y 2020

3.1 Análisis comparativo por dimensiones y políticas de gestión y desempeño, vigencia 2020

En lo que respecta al análisis de los resultados promedio alcanzados por las entidades distritales en el FURAG para las siete dimensiones del MIPG, se observa una mejora importante por dimensión, entre los resultados alcanzados en el 2018 al compararlos con los resultados del 2020, tal como se evidencia en la siguiente figura:

Figura 3. Comparativo promedio por Dimensión del MIPG vigencias 2018, 2019 y 2020



D1: Talento Humano

D2: Direccionamiento estratégico y planeación

D3: Gestión con valores para resultados

D4: Evaluación de resultados

D5: Información y comunicación

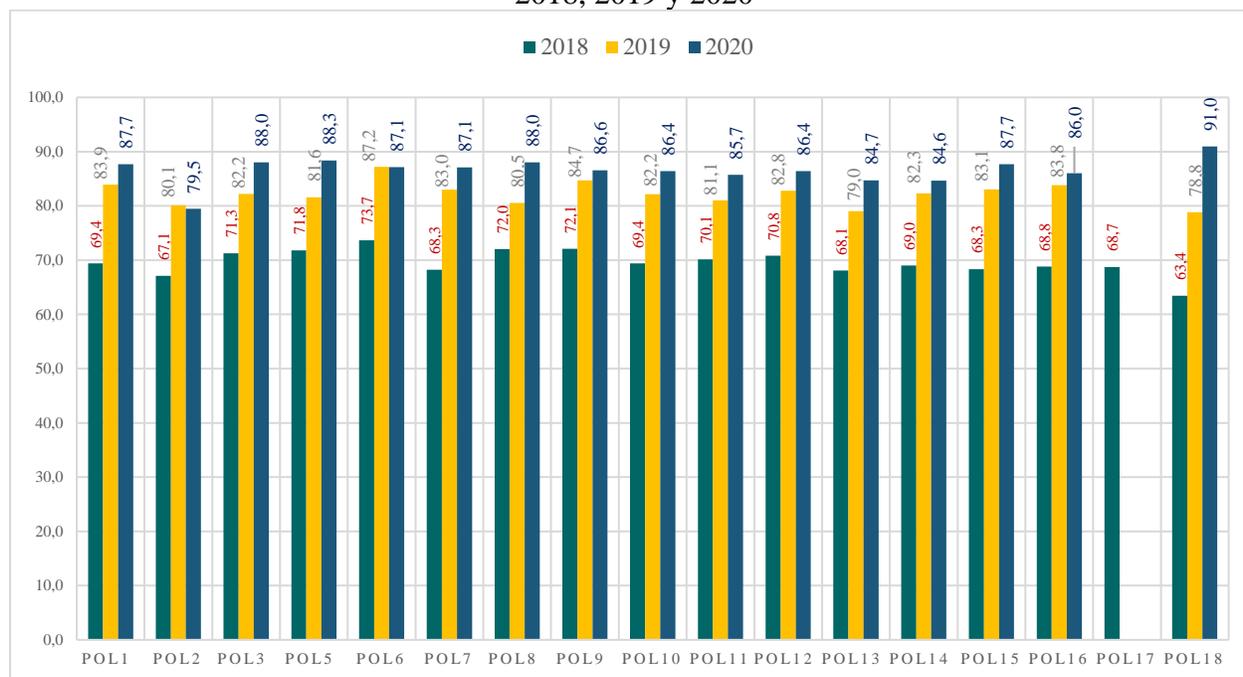
D6: Gestión de conocimiento

D7: Control Interno

Fuente: elaborado por la Veeduría Distrital a partir de los resultados FURAG 2018, 2019 y 2020

En términos generales se observa que el promedio distrital por dimensiones en la medición realizada en el 2020 está por encima de los 85 puntos; la dimensión 3: Gestión con valores para resultados fue la que en promedio alcanzó el puntaje más alto (89,6 puntos).

Figura 4. Comparativo promedio por Política de Gestión y Desempeño del MIPG vigencias 2018, 2019 y 2020



Pol1: Gestión Estratégica Talento Humano
 Pol5: Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
 Pol8: Defensa Jurídica
 Pol10: Servicio al ciudadano
 Pol13: Seguimiento y evaluación del desempeño institucional
 Pol16: Control interno
 Pol2: Integridad
 Pol6: Gobierno digital
 Pol9: Transparencia, acceso información y lucha contra corrupción
 Pol11: Racionalización trámites
 Pol14: Gestión documental
 Pol17: Mejora normativa
 Pol3: Planeación Institucional
 Pol7: Seguridad Digital
 Pol12: Participación ciudadana
 Pol15: Gestión del conocimiento
 Pol18: Gestión inf. estadística

Fuente: elaborado por la Veeduría Distrital a partir de los resultados FURAG 2018, 2019 y 2020

En lo que respecta a las políticas de gestión y desempeño del MIPG, los resultados promedio del FURAG 2018, 2019 y 2020 muestran un comportamiento similar que el evidenciado en las siete dimensiones del MIPG.

En este sentido, al comparar los resultados promedio obtenidos en el 2019 con los del 2020, se observa el mejoramiento en el desempeño de la P8: Defensa Judicial, al pasar de 80,5 a 88 puntos, seguido por la P5: Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos que pasó de 81,6 a 88,3 puntos y la P3: Planeación Institucional que pasó de 82,2 a 88,0 puntos. En el caso de la P18: Gestión de la información estadística, a pesar de mostrar los mayores resultados, en esta comparación no se tiene en cuenta por cuanto no todas las entidades distritales tienen implementada esta política, así que los resultados no son comparables.

Por su parte, las políticas que obtuvieron los menores niveles de crecimiento entre una vigencia y otra son: P9: Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción, P14: Gestión Documental y P16: Control Interno.



De otra parte, en relación con las políticas P2: Integridad y P6: Gobierno Digital, en el primer caso se observa una disminución de 0,6 puntos en la calificación, al pasar de 80,1 puntos en el 2019 a 79,5 puntos en el 2020; en el segundo caso la reducción es de solo 0,1 puntos.

De acuerdo con lo anterior, es importante prestar atención a las políticas: P9: Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción, P14: Gestión Documental, P16: Control Interno, P2: Integridad y P6: Gobierno Digital, toda vez que dichas políticas contribuyen de manera directa con los logros de ciudad planteados en el PDD en su propósito 5: i) Incrementar la efectividad de la gestión pública distrital y local y, ii) Posicionar al Gobierno Abierto de Bogotá – GABO – como una nueva forma de gobernanza que reduce el riesgo de corrupción e incrementa el control ciudadano del gobierno.

De otra parte, hay que tener en cuenta que la ciudad dispone de la primera política pública distrital aprobada mediante Conpes DC: Política Pública de Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la Corrupción - PPTINTC, cuyas acciones vienen siendo adelantadas por las entidades distritales responsables desde el 2018 y, cuyos resultados deben verse reflejados en las políticas de gestión y desempeño institucionales asociadas.

En este sentido, se recomienda a la administración distrital la revisión de las acciones propuestas tanto para el cumplimiento de los logros de ciudad definidos en el PDD y en el plan de acción de la PPTINTC, como aquellas que deben implementarse para mejorar el desempeño de las políticas de gestión y desempeño P9: Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción, P14: Gestión Documental, P16: Control Interno, P2: Integridad y P6: Gobierno Digital, de tal manera que se logre la articulación entre los resultados alcanzados en la medición del FURAG con los avances reportados tanto en el PDD como en la PPTINTC, lo cual en definitiva debe verse reflejado en mejorar el desempeño de la gestión distrital.

3.2 Análisis del avance de las metas sectoriales asociadas al IDI, a partir de los resultados del FURAG 2020

Tomando como referente las siete metas sectoriales planteadas en el PDD, a continuación, se analizan los resultados alcanzados en la medición del FURAG realizada para la vigencia 2020, a partir de las siete dimensiones del MIPG y las políticas de gestión y desempeño que se listan a continuación:

Tabla 20. Siglas para políticas de gestión y desempeño del MIPG

<i>Política de Gestión y Desempeño</i>	<i>Nombre</i>	<i>Sigla</i>
1	Gestión Estratégica del Talento Humano	POL 1
2	Integridad	POL 2
3	Planeación Institucional	POL 3
5	Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	POL 5
6	Gobierno Digital	POL 6



Seguimiento a la meta del Sector Gestión Pública: *Aumentar en 5 puntos el Índice de Desempeño Institucional -IDI de Bogotá en el marco de las políticas de MIPG (2020-2024) al cierre de la vigencia 2020*

<i>Política de Gestión y Desempeño</i>	<i>Nombre</i>	<i>Sigla</i>
7	Seguridad Digital	POL 7
8	Defensa Jurídica	POL 8
9	Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción	POL 9
10	Servicio al ciudadano	POL 10
11	Racionalización de Trámites	POL 11
12	Participación Ciudadana en la Gestión Pública	POL 12
13	Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	POL 13
14	Gestión Documental	POL 14
15	Gestión del conocimiento	POL 15
16	Control Interno	POL 16
17	Mejora normativa	POL 17
18	Gestión de información estadística	POL 18

Fuente: elaborado por la Veeduría Distrital

a. Meta 483 del Sector Movilidad

Al analizar los resultados obtenidos por las entidades del sector movilidad en la medición FURAG 2020 se observa en términos generales un esfuerzo institucional de 6,7 puntos en relación con la calificación obtenida en el 2019. A pesar del buen desempeño de las entidades del sector, vale la pena resaltar los resultados alcanzados por la Empresa Metro, la cual pasó de un IDI 2019 de 76,1 puntos a 97,1 puntos en el IDI 2020, arrojando un esfuerzo institucional de 21 puntos. El detalle de los resultados alcanzados por cada entidad del sector, así como su esfuerzo institucional se observan en la siguiente tabla:

Tabla 21. Resultados comparativos FURAG 2018/2019/2020 Sector Movilidad

<i>Entidades Sector Movilidad</i>	<i>Vigencia</i>			<i>Esfuerzo Institucional 2020/2019</i>
	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	
Secretaría Distrital De Movilidad SDM	85,3	96,6	97,9	1,3
Instituto De Desarrollo Urbano – IDU	79,3	87,8	91,5	3,7
Unidad Administrativa Especial De Rehabilitación y Mantenimiento Vial - UAERMV	63,6	80,5	87,3	6,7
Transmilenio S.A.	72,9	96,7	97,6	0,9
Metro De Bogotá S.A.	66,3	76,1	97,1	21,0
<i>Promedio Sector Movilidad</i>	<i>73,5</i>	<i>87,5</i>	<i>94,3</i>	<i>6,7</i>

Fuente: elaborado por la Veeduría Distrital a partir de información del FURAG 2020

En este sentido, se evidencia que la meta 483 de “Aumentar en 5 puntos el Índice de Desempeño Institucional para las entidades del Sector Movilidad, en el marco de las políticas de MIPG” en el cuatrienio, tomando como línea base los resultados del FURAG 2018, en este momento se encuentra cumplida y por tanto, con el fin de contar con un mayor estímulo de mejoramiento tanto

para cada entidad como para el sector, de mejorar su desempeño institucional y que éste se vea reflejado en los resultados de su gestión institucional, valdría la pena plantearse la posibilidad de revisar la meta y formular una más ambiciosa de acuerdo con los resultados alcanzados en 2019.

Igualmente, es importante que a nivel sectorial se adopte un plan de sostenibilidad con base en las recomendaciones dadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP en los resultados del FURAG 2020, con el fin de asegurar los resultados alcanzados a la fecha y seguir mejorando su desempeño.

b. Meta 502 del Sector Desarrollo Económico

Al analizar los resultados alcanzados por las entidades del sector Desarrollo Económico en la medición del FURAG 2020, se observa que el esfuerzo institucional promedio alcanzado en el 2020 en relación con el 2019 es de 0,1 puntos, tal como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 22. Resultados comparativos FURAG 2018/2019/2020 Sector Desarrollo Económico

Entidades Sector Desarrollo Económico	Vigencia			Esfuerzo Institucional 2020 / 2019
	2018	2019	2020	
Secretaría Distrital De Desarrollo Económico - SDDE	62,3	78,7	85,0	6,3
Instituto Para La Economía Social -IPES	70,9	89,5	89,4	-0,1
Instituto Distrital De Turismo -IDT	66,0	93,7	87,7	-6,0
<i>Promedio Sector Desarrollo Económico</i>	<i>66,4</i>	<i>87,3</i>	<i>87,4</i>	<i>0,1</i>

Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFP

Respecto a los resultados individuales se observa que, la SDDE fue la entidad del sector que mostró un mayor esfuerzo institucional (6,3 puntos), al pasar de 78,7 puntos en el FURAG 2019 a 85 puntos en el FURAG 2020, situación que es coherente con la implementación de acciones de mejoramiento y que fueron reportadas por la entidad en la descripción cualitativa de la meta en el SEGPLAN.

Llama la atención la situación del IDT que en la medición del FURAG realizada en el 2019 obtuvo un repunte importante en su calificación pasando de 66 puntos en el 2018 a 93,7 puntos en el 2019; no obstante, en la evaluación realizada para el 2020 se observa un resultado negativo en su esfuerzo institucional, al bajar la calificación obtenida en el 2019 a 87,7 puntos en el 2020. Esta situación merece especial atención por parte de las diferentes instancias de la administración por cuanto en el reporte realizado en el SEGPLAN con corte a 31 de marzo de 2021, se indicó que la entidad implementó diferentes acciones encaminadas a mejorar su desempeño institucional, las cuales no se vieron reflejadas en la calificación del FURAG 2020.

Por dimensiones, se observa que, solo las dimensiones D1 Talento Humano y D6 Gestión del Conocimiento, obtuvieron en la vigencia 2020 calificaciones superiores a las obtenidas en el 2019, en el caso de la D1 el incremento fue de 1 punto, mientras que en la D6 el incremento fue de 0,6

puntos, para las demás dimensiones se presenta un decrecimiento, tal como se observa en la siguiente tabla:

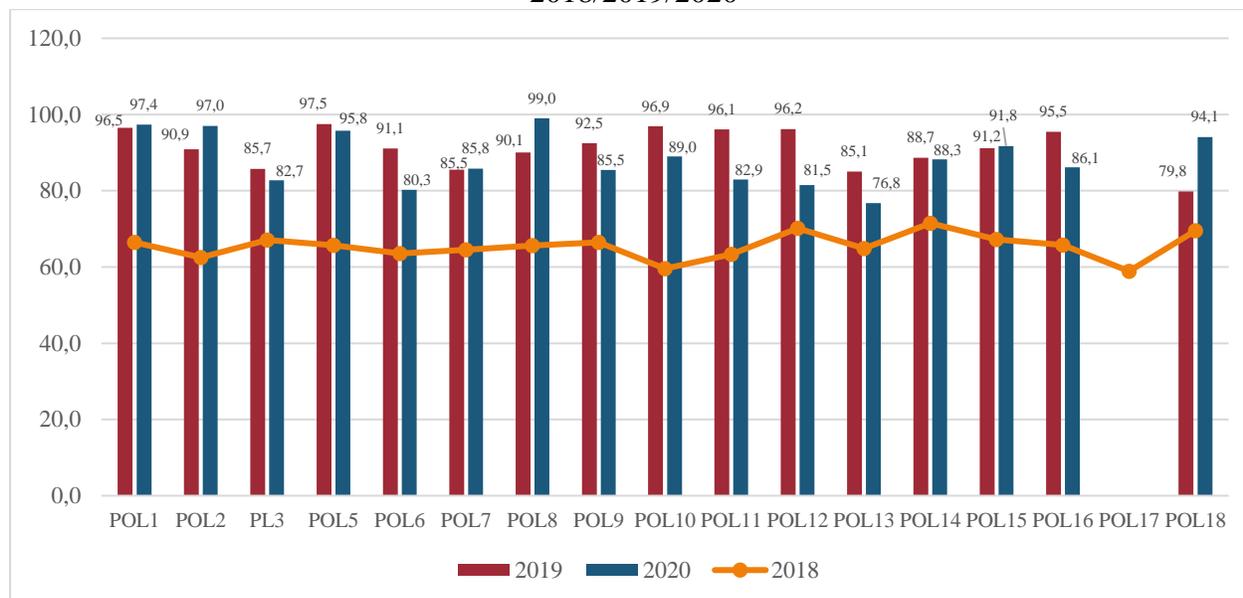
Tabla 23. Resultados comparativos IDT por dimensión del MIPG FURAG 2018/2019/2020

Vigencia	D1 Talento Humano	D2 Direccionamiento Estratégico y Planeación	D3 Gestión para Resultados con Valores	D4 Evaluación de Resultados	D5 Información y Comunicación	D6 Gestión del Conocimiento	D7 Control Interno
2018	65,5	67,7	65,1	64,8	66,9	67,2	65,8
2019	96,3	85,7	95,2	85,1	92,0	91,2	95,5
2020	97,3	82,7	83,9	76,8	84,9	91,8	86,1

Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFP

El comportamiento de las políticas de gestión y desempeño institucional puede evidenciarse en la siguiente figura:

Figura 5. Resultados comparativos IDT por política de gestión y desempeño del MIPG FURAG 2018/2019/2020



Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFP

Como lo muestra la figura anterior, de las 16 políticas de gestión y desempeño que se comparan, 10 muestran resultados decrecientes, las demás crecieron en sus resultados entre 2019 y 2020, entre ellas se cuentan la POL 18 Gestión de la información estadística que tuvo un crecimiento de 14 puntos frente al 2019, seguida de la POL 8 Defensa Judicial que arrojó un crecimiento de 9 puntos y la POL 2 Integridad que creció en 6,1 puntos.

En este orden de ideas, la mayor brecha identificada al comparar los resultados 2019 y 2020 está en la Política 12: Participación Ciudadana en la Gestión Pública, seguido por las Políticas 11: Racionalización de Trámites, 6: Gobierno abierto y 16: Control Interno El detalle de las brechas por política se observa en la siguiente tabla:

Tabla 24. Brechas IDT por política de gestión y desempeño FURAG 2020/2019

Vigencia	POL 3 Planeación Institucional	POL 5 Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	POL 6 Gobierno Digital	POL 9 Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción	POL 10 Servicio al ciudadano	POL 11 Racionalización de Trámites	POL 12 Participación Ciudadana en la Gestión Pública	POL 13 Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	POL 14 Gestión Documental	POL 16 Control Interno
2018	67,1	65,7	63,5	66,5	59,5	63,3	70,1	64,8	71,5	65,8
2019	85,7	97,5	91,1	92,5	96,9	96,1	96,2	85,1	88,7	95,5
2020	82,7	95,8	80,3	85,5	89,0	82,9	81,5	76,8	88,3	86,1
Brecha 2020/2019	-3,0	-1,7	-10,9	-7,0	-7,9	-13,2	-14,7	-8,3	-0,4	-9,3

Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFP

Con el fin de avanzar en el cierre de brechas identificadas, de acuerdo con las recomendaciones dadas por el DAFP, es importante que el IDT implemente un plan de contingencia en temas como:

- Formulación de la estrategia de racionalización de trámites.
- Implementar acciones para garantizar el acceso a la información de la entidad a través de la página web a población con discapacidad y otros grupos poblacionales.
- Fortalecer el proceso de rendición de cuentas.
- Diseñar e implementar el Plan de Tecnologías de la Información de acuerdo con la normatividad vigente.

Dado que, en la mayoría de los casos, las brechas identificadas por política superan los 7 puntos, se considera importante que el IDT analice los factores que han incidido en estos resultados y se implementen las acciones correctivas a que haya lugar.

En cuanto al IPES, se evidencia una circunstancia similar a la detectada en el IDT, toda vez que a pesar de haber reportado en el SEGPLAN el desarrollo de diversas acciones en el 2020 para el fortalecimiento institucional, las mismas no se vieron reflejadas en la medición realizada en el FURAG 2020, puesto que la calificación entre una vigencia y otra fue prácticamente la misma, con una leve reducción de -0,1 puntos, en este caso también es muy importante que en la entidad se analicen a profundidad los resultados por dimensiones y políticas y se implementen las acciones correctivas a que haya lugar.

Al hacer un comparativo entre los resultados alcanzados en las siete dimensiones del MIPG durante las vigencias 2018, 2019 y 2020, se observa que entre el 2018 y el 2019, los resultados de las siete dimensiones muestran un incremento significativo.

Por su parte, al comparar los resultados 2019 con el 2020, se observa que, la dimensión que refleja un mayor incremento en su desempeño fue la D4 Evaluación de Resultados con un esfuerzo institucional de 10,1 puntos, mientras que las dimensiones que mostraron un decrecimiento en sus resultados fueron D1 Talento Humano y D7 Control Interno, por su parte, la D5 Información y Comunicación arrojó una variación mínima entre una vigencia y otra, tal como se observa a continuación:

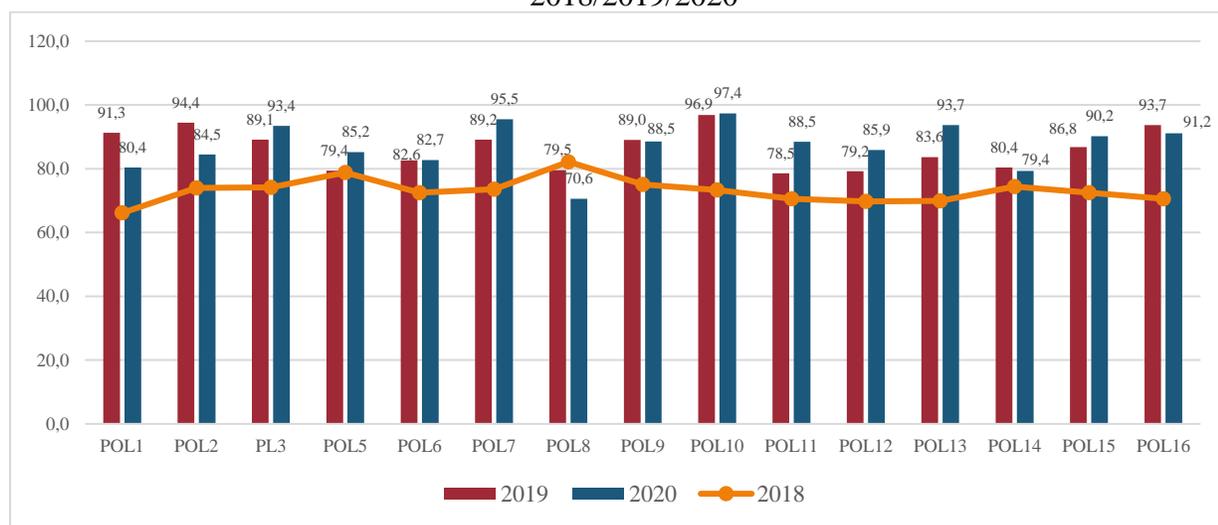
Tabla 25. Resultados comparativos IPES por dimensión del MIPG FURAG 2018/2019/2020

Vigencia	D1 Talento Humano	D2 Direcciónamiento Estratégico y Planeación	D3 Gestión para Resultados con Valores	D4 Evaluación de Resultados	D5 Información y Comunicación	D6 Gestión del Conocimiento	D7 Control Interno
2018	68,2	74,8	73,0	69,9	74,8	72,5	70,6
2019	93,9	89,1	88,5	83,6	88,0	86,8	93,7
2020	82,4	93,4	91,0	93,7	88,5	90,2	91,2

Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFP

El comportamiento de las políticas de gestión y desempeño institucional puede evidenciarse en la siguiente figura:

Figura 6. Resultados comparativos IPES por política de gestión y desempeño del MIPG FURAG 2018/2019/2020



Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFP

Como lo muestra la figura anterior, de las 15 políticas de gestión y desempeño que se comparan, solo seis muestran resultados decrecientes, las demás crecieron en sus resultados entre 2019 y 2020.

En este orden de ideas, la mayor brecha identificada al comparar los resultados 2019 y 2020 está en la Política 1 Gestión Estratégica del Talento Humano, seguido por la Política 2 Integridad y la Política 8 Defensa Judicial, en este último caso, se observa que el mayor resultado se obtuvo en el 2018 y desde esa fecha ha venido decreciendo de manera sistemática, por lo que se considera importante que el IPES analice con detenimiento los factores que han incidido en estos resultados y se implementen de manera inmediata las acciones correctivas a que haya lugar. El detalle de las brechas por política se observa en la siguiente tabla:

Tabla 26. Brechas IPES por política de gestión y desempeño FURAG 2020/2019

Vigencia	POL1 Gestión Estratégica del Talento Humano	POL 2 Integridad	POL 8 Defensa Jurídica	POL 9 Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción	POL14 Gestión Documental	POL 16 Control Interno
2018	66,2	74,0	82,2	75,1	74,4	70,6
2019	91,3	94,4	79,5	89,0	80,4	93,7
2020	80,4	84,5	70,6	88,5	79,4	91,2
Brecha 2020/2019	-10,9	-9,9	-8,9	-0,5	-1,0	-2,5

Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFP

Con el fin de avanzar en el cierre de brechas identificadas, de acuerdo con las recomendaciones dadas por el DAFP, es importante que el IPES implemente un plan de contingencia en temas como:

- Formular la estrategia anual para la gestión preventiva de conflictos de interés
- Evaluar el proceso de apropiación e interiorización del código de integridad, por parte de los servidores y contratistas de la entidad.
- Diseñar e implementar el plan estratégico de talento humano, que incluya entre otros aspectos el Plan Institucional de Capacitación PIC y Plan Anual de Vacantes, entre otros aspectos.
- Continuar fortaleciendo el proceso de defensa judicial en la entidad.

c. Meta 521 de UAECD

Al analizar los resultados alcanzados por la UAECD en la medición del FURAG 2020, se observa que el esfuerzo institucional alcanzado en el 2020 en relación con el 2019 es de 5,2 puntos, tal como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 27. Resultados comparativos FURAG 2018/2019/2020 UAEDC

Vigencia			Esfuerzo Institucional 2020 / 2019
2018	2019	2020	
74,1	92	97,2	5,2

Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFP

En este sentido, es importante que a nivel institucional se adopte un plan de sostenibilidad con base en las recomendaciones dadas por el DAFP en la medición del FURAG 2020, con el fin de asegurar los resultados alcanzados a la fecha y seguir mejorando su desempeño.

d. Meta 523 de SHD

Al analizar los resultados alcanzados por la SHD en la medición del FURAG 2020, se observa que el esfuerzo institucional alcanzado en el 2020 en relación con el 2019 es de 6,7 puntos, tal como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 28. Resultados comparativos FURAG 2018/2019/2020 SHD

Vigencia			Esfuerzo Institucional 2020 / 2019
2018	2019	2020	
75,8	82,5	89,2	6,7

Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFP

Al hacer un comparativo entre los resultados alcanzados en las siete dimensiones del MIPG durante las vigencias 2018, 2019 y 2020, se observa que entre el 2018 y el 2019, los resultados de las siete dimensiones muestran un incremento importante.

Al comparar los resultados 2019 con el 2020, se observa que, la dimensión que refleja un mayor incremento en su desempeño fue la D1 Talento Humano con un esfuerzo institucional de 9 puntos, seguido de la D7 Control Interno con un esfuerzo institucional de 7,1 puntos; por su parte, las dimensiones que mostraron un decrecimiento en sus resultados fueron D2 Direccionamiento estratégico y planeación y D4 Evaluación de resultados, tal como se observa a continuación:

Tabla 29. Resultados comparativos SHD por dimensión del MIPG FURAG 2018/2019/2020

Vigencia	D1 Talento Humano	D2 Direccionamiento o Estratégico y Planeación	D3 Gestión para Resultados con Valores	D4 Evaluación de Resultados	D5 Información y Comunicación	D6 Gestión del Conocimiento	D7 Control Interno
2018	80,5	73,5	76,4	61,1	76,0	61,9	78,5
2019	85,5	81,9	83,3	75,9	84,1	74,1	80,6
2020	94,5	76,2	89,2	73,1	89,0	80,3	87,7

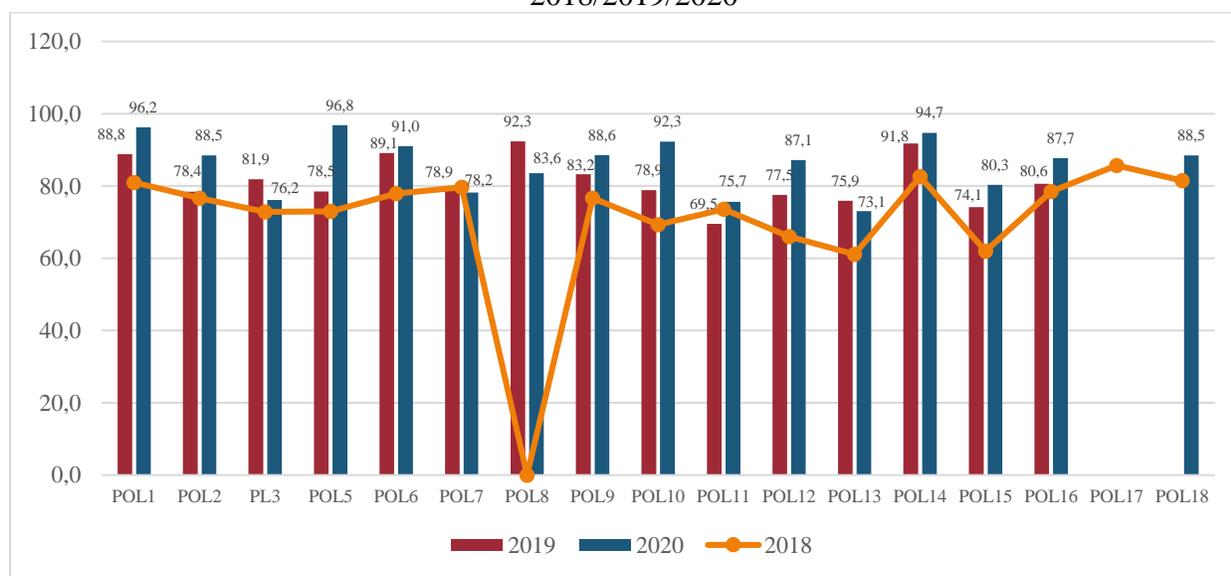
Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFP

A manera de conclusión, es importante que en la SHD se adopte un plan de sostenibilidad con base en las recomendaciones dadas por el DAFP en la medición del FURAG 2020, con el fin de asegurar los resultados alcanzados a la fecha y mantener o mejorar el desempeño.

En el caso de la Dimensión 2 Direccionamiento estratégico y planeación y la Dimensión 4 Evaluación de resultados, dado que son las que presentan las mayores brechas, es importante que se identifiquen los principales aspectos que deben mejorarse y se establezca un plan de cierre de brechas o un plan de contingencia a través del cual mejorar el desempeño institucional.

El comportamiento de las políticas de gestión y desempeño institucional puede evidenciarse en la siguiente figura:

Figura 7. Resultados comparativos SHD por política de gestión y desempeño del MIPG FURAG 2018/2019/2020



Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFP

Como lo muestra la figura anterior, de las 15 políticas de gestión y desempeño que se comparan, solo seis muestran resultados decrecientes, las demás crecieron en sus resultados entre 2019 y 2020.

En este orden de ideas, la mayor brecha identificada al comparar los resultados 2019 y 2020 está en la Política 8 Defensa Judicial, seguido de la Política 3 Planeación Institucional y la Política 13 Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional; en el caso de la Política 7 Seguridad Digital se requiere realizar un análisis para determinar las causas que han conllevado a que su resultado sea decreciente desde la medición del 2018 a la fecha y que se implementen de manera inmediata las acciones correctivas a que haya lugar. El detalle de las brechas por política se observa en la siguiente tabla:

Tabla 30. Brechas SHD por política de gestión y desempeño FURAG 2020/2019

Vigencia	POL 3 Planeación Institucional	POL 7 Seguridad Digital	POL 8 Defensa Jurídica	POL13 Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional
2018	72,8	79,6		61,1
2019	81,9	78,9	92,3	75,9
2020	76,2	78,2	83,6	73,1
Brecha 2020/2019	-5,7	-0,7	-8,8	-2,9

Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFP

Con el fin de avanzar en el cierre de brechas identificadas, de acuerdo con las recomendaciones dadas por el DAFP, es importante que la SHD implemente un plan de contingencia en temas como:

- Continuar fortaleciendo el proceso de defensa judicial en la entidad.
- Revisar y mejorar continuamente los indicadores utilizados para hacer seguimiento y evaluación de la gestión de la entidad.
- Fortalecer la gestión de riesgos institucional.
- Generar alertas oportunas al equipo directivo para la toma de decisiones por parte del área o responsable de consolidar y analizar los resultados de la gestión institucional de la entidad.

e. Meta 525 de SDP

Al analizar los resultados alcanzados por la SDP en la medición del FURAG 2020, se observa que el esfuerzo institucional alcanzado en el 2020 en relación con el 2019 es de 1,5 puntos, tal como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 31. Resultados comparativos FURAG 2018/2019/2020 SDP

Vigencia			Esfuerzo Institucional 2020 / 2019
2018	2019	2020	
75,3	96,1	97,6	1,5

Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFP

Al hacer un comparativo entre los resultados alcanzados en las siete dimensiones del MIPG durante las vigencias 2018, 2019 y 2020, se observa que entre el 2018 y el 2019, los resultados de las siete dimensiones muestran un incremento importante.

Al comparar los resultados 2019 con el 2020, se observa que, la dimensión que refleja un mayor incremento en su desempeño fue la D4 Evaluación de resultados con un esfuerzo institucional de 12,4 puntos, las dimensiones que mostraron un menor crecimiento fueron en su orden D1 Talento

Humano con un esfuerzo institucional de 0,4 puntos y las dimensiones D6 Gestión del Conocimiento y D7 Control Interno que arrojaron un desempeño institucional de 1,7 puntos, tal como se observa a continuación:

Tabla 32. Resultados comparativos SDP por dimensión del MIPG FURAG 2018/2019/2020

Vigencia	D1 Talento Humano	D2 Direccionamiento Estratégico y Planeación	D3 Gestión para Resultados con Valores	D4 Evaluación de Resultados	D5 Información y Comunicación	D6 Gestión del Conocimiento	D7 Control Interno
2018	75,9	79,4	75,1	70,3	79,8	71,8	77,4
2019	97,1	93,6	94,1	85,0	93,0	96,4	96,2
2020	97,5	98,3	97,5	97,4	97,4	98,1	97,8

Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFP

En este sentido, se evidencia que la meta 525 de “Implementar un plan de acción para la sostenibilidad del Sistema Integrado de Gestión en el marco de las políticas de MIPG y la adecuación de la infraestructura para el desempeño de las funciones” en el cuatrienio, tomando como línea base los resultados del FURAG 2018, en este momento se encuentra cumplida y todas las dimensiones obtuvieron resultados por encima de los 97 puntos; no obstante, con el fin de contar con un mayor estímulo para mejorar su desempeño institucional y que éste se vea reflejado en los resultados de su gestión, valdría la pena plantearse la posibilidad de revisar la meta y formular una más ambiciosa de acuerdo con los resultados alcanzados en 2019.

Igualmente, es importante que se adopte un plan de sostenibilidad con base en las recomendaciones dadas por el DAFP en los resultados del FURAG 2020, con el fin de asegurar los resultados alcanzados a la fecha y seguir mejorando su desempeño.

f. Meta 528 de sector Gobierno

Al analizar los resultados alcanzados por las entidades del sector Gobierno en la medición del FURAG 2020, se observa que el esfuerzo institucional promedio alcanzado en el 2020 en relación con el 2019 es de -1,3 puntos, tal como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 33. Resultados comparativos FURAG 2018/2019/2020 Sector Gobierno

Entidades Sector Desarrollo Económico	Vigencia			Esfuerzo Institucional 2020 / 2019
	2018	2019	2020	
Secretaría Distrital De Gobierno-SDG	71,9	91,0	80,7	-10,3
Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público -DADEP	76,3	85,1	96,2	11,1
Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal-IDPAC	70,0	88,8	84,1	-4,7

Entidades Sector Desarrollo Económico	Vigencia			Esfuerzo Institucional 2020 / 2019
	2018	2019	2020	
Promedio Sector Gobierno	72,7	88,3	87,0	-1,3

Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFP

Respecto a los resultados individuales se observa que, el DADEP fue la entidad del sector que mostró un mayor esfuerzo institucional (11,1 puntos), al pasar de 85,1 puntos en el FURAG 2019 a 96,2 puntos en el FURAG 2020, situación que es coherente con lo reportado en la descripción cualitativa de la meta en el SEGPLAN, al indicar que se han desarrollado las acciones previstas en el Plan de Acción para la Adecuación y Sostenibilidad del MIPG 2021 de acuerdo con lo establecido para cada uno de los ejes que los componen (Alistamiento, Direccionamiento sostenibilidad y seguimiento).

Los resultados obtenidos por la SDG requieren especial atención por parte de la entidad, pues en la medición del FURAG realizada en el 2019 obtuvo un repunte importante en su calificación pasando de 71,9 puntos en el 2018 a 91,0 puntos en el 2019; no obstante, en la evaluación realizada para el 2020 se observa un resultado negativo en su esfuerzo institucional, al bajar la calificación obtenida en el 2019 a 80,7 puntos en el 2020. Esta situación merece especial atención por parte de las diferentes instancias de la administración por cuanto en el reporte realizado en el SEGPLAN con corte a 31 de marzo de 2021, se indicó que se ha trabajado en la implementación de una estrategia para mejorar los resultados del MIPG en sus dimensiones y en las políticas de gestión y desempeño, tanto a nivel de la secretaria como de las Alcaldías Locales, las cuales no se vieron reflejadas en la calificación del FURAG 2020.

Por dimensiones, se observa que, solo la D2 Direccionamiento estratégico y planeación en la vigencia 2020 obtuvo una calificación superior a la obtenida en el 2019, para las demás dimensiones se presenta un decrecimiento, tal como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 34. Resultados comparativos SDG por dimensión del MIPG FURAG 2018/2019/2020

Vigencia	D1 Talento Humano	D2 Direccionamiento Estratégico y Planeación	D3 Gestión para Resultados con Valores	D4 Evaluación de Resultados	D5 Información y Comunicación	D6 Gestión del Conocimiento	D7 Control Interno
2018	70,1	70,3	71,7	64,3	70,0	69,2	73,8
2019	96,5	89,6	90,0	86,8	84,2	94,8	91,4
2020	96,3	92,7	82,6	85,4	81,1	88,8	75,7

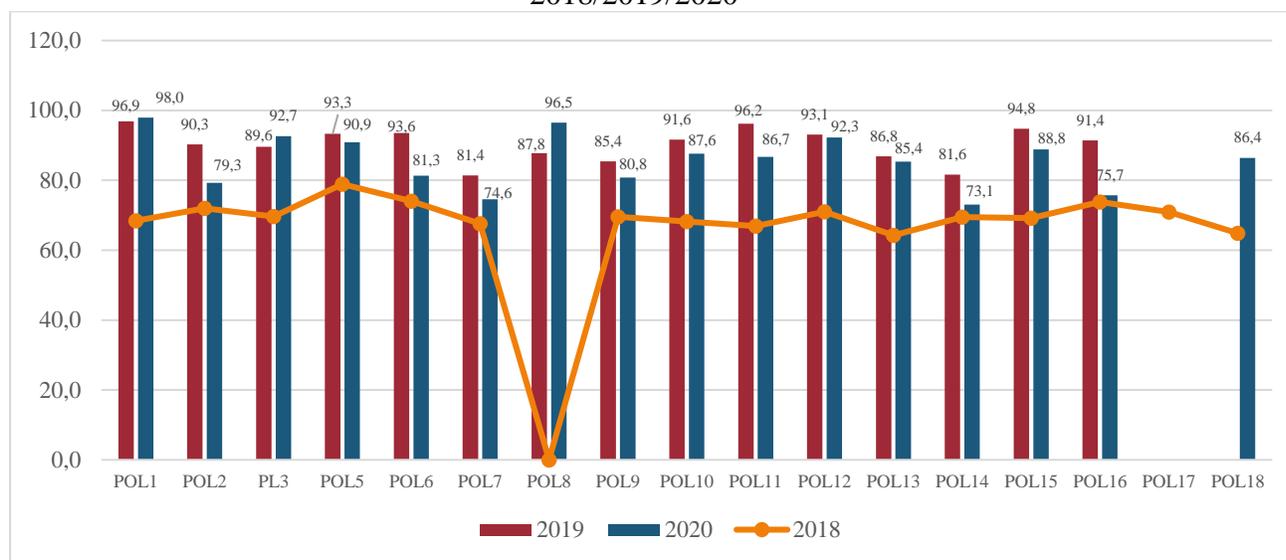
Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFP

En vista que el decrecimiento en los resultados alcanzados en el FURAG 2020 en seis de las siete dimensiones del MIPG, y dado que la meta en el PDD está orientada a la implementación de una estrategia para mejorar los resultados del MIPG, es importante que en la SDG se revise la estrategia

que vienen implementando, se identifiquen las oportunidades de mejora y se armonice con la adopción de un plan de contingencia orientado al cierre de las brechas identificadas, para lo cual se sugiere tener en cuenta las recomendaciones dadas por el DAFP en la medición del FURAG 2020, con el fin de mejorar su desempeño institucional.

El comportamiento de las políticas de gestión y desempeño institucional puede evidenciarse en la siguiente figura:

Figura 8. Resultados comparativos SDG por política de gestión y desempeño del MIPG FURAG 2018/2019/2020



Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFP

Como lo muestra la figura anterior, de las 15 políticas de gestión y desempeño que se comparan, 12 muestran resultados decrecientes, dos políticas tuvieron un crecimiento incipiente de una vigencia a otra (POL 3 Planeación Institucional y POL 1 Gestión Estratégica del Talento Humano) y solo una (POL 8 Defensa Jurídica) mostró un crecimiento de 8,7 puntos entre el 2019 y el 2020

En este orden de ideas, la mayor brecha identificada al comparar los resultados 2019 y 2020 está en la Política 16: Control Interno, seguida por las Políticas de 6: Gobierno abierto, 2: Integridad, 11: Racionalización de Trámites y 14: Gestión documental. El detalle de las brechas por política se observa en la siguiente tabla:

Tabla 35. Brechas SDG por política de gestión y desempeño FURAG 2020/2019

Vigencia	POL 2 Integridad	POL 5 Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	POL 6 Gobierno Digital	POL 7 Seguridad Digital	POL 9 Transparencia, Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción	POL 10 Servicio al ciudadano	POL 11 Racionalización de Trámites	POL 12 Participación Ciudadana en la Gestión Pública	POL 13 Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	POL 14 Gestión Documental	POL 15 Gestión del Conocimiento	POL 16 Control Interno
2018	72,0	78,9	74,0	67,6	69,5	68,2	66,9	71,0	64,3	69,5	69,2	73,8
2019	90,3	93,3	93,6	81,4	85,4	91,6	96,2	93,1	86,8	81,6	94,8	91,4
2020	79,3	90,9	81,3	74,6	80,8	87,6	86,7	92,3	85,4	73,1	88,8	75,7
Brecha 2020/2019	-11,0	-2,4	-12,3	-6,8	-4,6	-4,0	-9,5	-0,8	-1,4	-8,5	-6,0	-15,7

Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFP

Con el fin de avanzar en el cierre de brechas identificadas, de acuerdo con las recomendaciones dadas por el DAFP, es importante que la SDG implemente un plan de cierre de brechas en temas como:

- Generar alertas al comité institucional de gestión y desempeño para la mejora de la gestión, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del sistema de control interno, por parte del comité institucional de coordinación de control interno.
- Monitorear el cumplimiento de la política de administración de riesgos de la entidad.
- Fortalecer la gestión institucional de riesgos.
- Diseñar e implementar indicadores que permitan medir la gestión institucional y la correcta ejecución de los procesos.
- Implementar canales de denuncia y seguimiento frente a situaciones disciplinarias y de conflictos de interés que faciliten la formulación e implementación oportuna de acciones de control y sanción de los conflictos de interés.
- Evaluar en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, el cumplimiento de los valores y principios del servicio público.
- Definir lineamientos en materia de anticorrupción (fraude y corrupción), por parte de la alta dirección y el comité institucional de coordinación de control interno.
- Formulación de la estrategia de racionalización de trámites.
- Implementar una organización documental adecuada, y disponer de instrumentos archivísticos que le permitan a la entidad dar manejo a los Fondos Documentales recibidos.

Igualmente se recomienda a la SDG que se analicen las situaciones que condujeron a la reducción en la calificación del FURAG 2020 y se implementen las acciones correctivas a que haya lugar.

En lo que respecta a los resultados obtenidos por el IDPAC también requiere atención por parte de la entidad, pues en la medición del FURAG realizada en el 2019 obtuvo un repunte importante en su calificación pasando de 70,0 puntos en el 2018 a 88,8 puntos en el 2019; no obstante, en la evaluación realizada para el 2020 se observa un resultado negativo en su esfuerzo institucional, al bajar la calificación obtenida en el 2019 a 84,1 puntos en el 2020. En este caso, también se hace un llamado para que se identifiquen las causas de esta situación, ya que, en el reporte realizado por la entidad en el SEGPLAN con corte a 31 de marzo de 2021, se indicó que se ha cumplido a cabalidad con las acciones previstas en la estrategia para mejorar la puntuación en el FURAG y que esto se en la adopción del MIPG en todos los procesos involucrados.

Por dimensiones, se observa que, cuatro de ellas obtuvieron en el 2020, calificaciones por encima del 2019, y tres: D1 Talento humano, D5 Información y comunicación y D6 Gestión del conocimiento, decrecieron en sus resultados, tal como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 36. Resultados comparativos IDPAC por dimensión del MIPG FURAG 2018/2019/2020

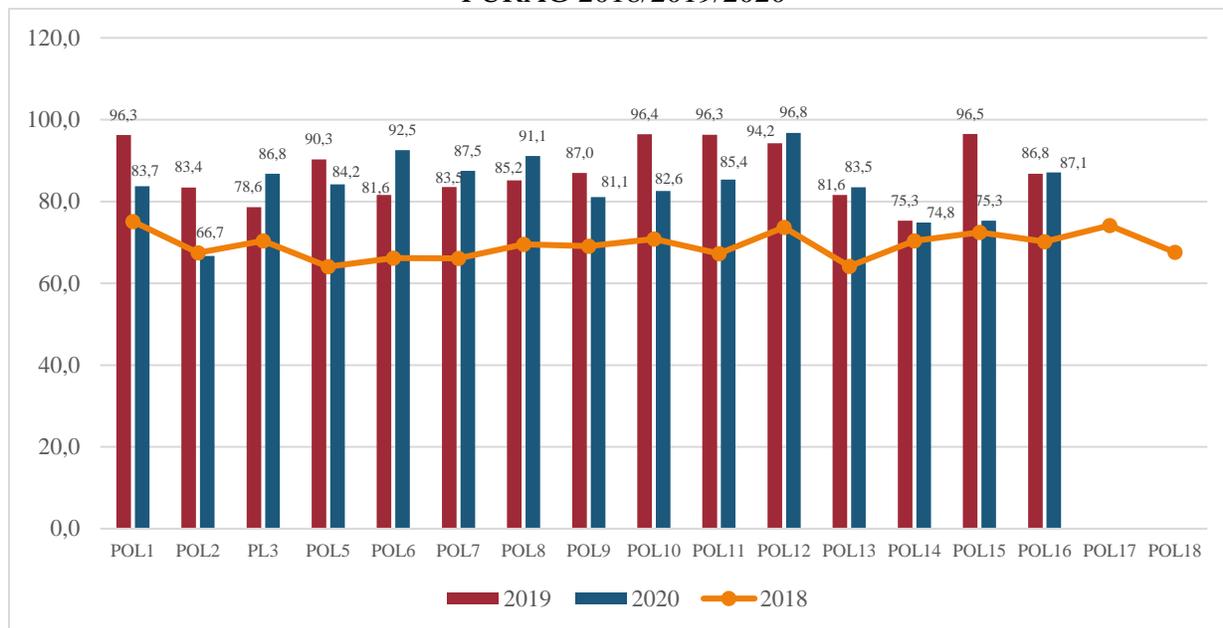
Vigencia	D1 Talento Humano	D2 Direccionamiento Estratégico y Planeación	D3 Gestión para Resultados con Valores	D4 Evaluación de Resultados	D5 Información y Comunicación	D6 Gestión del Conocimiento	D7 Control Interno
2018	72,9	70,7	68,5	64,1	68,1	72,5	70,2
2019	94,1	78,6	87,6	81,6	89,0	96,5	86,8
2020	75,6	86,8	90,3	83,5	80,7	75,3	87,1

Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFP

En vista de los resultados alcanzados en el FURAG 2020, y dado que la meta en el PDD está orientada a la implementación de una estrategia para mejorar los resultados del MIPG, es importante que en el IDPAC se revise la estrategia que vienen implementando, se identifiquen las oportunidades de mejora y se armonice con la adopción de un plan de contingencia orientado al cierre de las brechas identificadas, para lo cual se sugiere tener en cuenta las recomendaciones dadas por el DAFP en la medición del FURAG 2020, con el fin de mejorar su desempeño institucional.

El comportamiento de las políticas de gestión y desempeño institucional puede evidenciarse en la siguiente figura:

Figura 9. Resultados comparativos IDPAC por política de gestión y desempeño del MIPG FURAG 2018/2019/2020



Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFP

Como lo muestra la figura anterior, de las 15 políticas de gestión y desempeño que se comparan, ocho muestran resultados decrecientes, y las demás mostraron resultados crecientes entre el 2019 y el 2020.

En este orden de ideas, la mayor brecha identificada al comparar los resultados 2019 y 2020 está en la Política 12: Participación Ciudadana en la Gestión Pública, seguido por las Políticas 11: Racionalización de Trámites, 6: Gobierno abierto y 16: Control Interno El detalle de las brechas por política se observa en la siguiente tabla:

Tabla 37. Brechas IDPAC por política de gestión y desempeño FURAG 2020/2019

Vigencia	POL 1 Gestión Estratégica del Talento Humano	POL 2 Integridad	POL 5 Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	POL 9 Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción	POL 10 Servicio al ciudadano	POL 11 Racionalización de Trámites	POL 14 Gestión Documental	POL 15 Gestión del Conocimiento
2018	75,1	67,4	64,1	69,1	70,8	67,2	70,4	72,5
2019	96,3	83,4	90,3	87,0	96,4	96,3	75,3	96,5
2020	83,7	66,7	84,2	81,1	82,6	85,4	74,8	75,3
Brecha 2020/2019	-12,5	-16,7	-6,1	-5,9	-13,9	-10,9	-0,5	-21,2

Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFP



Con el fin de avanzar en el cierre de brechas identificadas, de acuerdo con las recomendaciones dadas por el DAFP, es importante que el IDPAC implemente un plan de cierre de brechas en temas como:

- Diseñar e implementar un plan de acción para la puesta en marcha de la política de gestión del conocimiento y la innovación.
- Revisar la exposición de la entidad a los riesgos de corrupción y fraude y en caso de contar con una línea de denuncias se deberá monitorear el progreso de su tratamiento, por parte del comité institucional de coordinación de control interno.
- Evaluar en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, el cumplimiento de los valores y principios del servicio público.
- Implementar canales de denuncia y seguimiento frente a situaciones disciplinarias y de conflictos de interés que faciliten la formulación e implementación oportuna de acciones de control y sanción de los conflictos de interés.
- Evaluar información proveniente de quejas y denuncias de los usuarios para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.
- Estructurar e implementar una estrategia integral de servicio al ciudadano y realizar los seguimientos correspondientes.

Igualmente, se recomienda al IDPAC que se analicen las situaciones que condujeron a la reducción en la calificación del FURAG 2020 y se implementen las acciones correctivas a que haya lugar.

g. Meta 531 JBB y SDA

Al analizar los resultados alcanzados por el JBB y la SDA en la medición del FURAG 2020, se observa que el esfuerzo institucional promedio alcanzado en el 2020 en relación con el 2019 es de 5.5 puntos, tal como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 38. Resultados comparativos FURAG 2018/2019/2020 JBB y SDA

Entidades	Vigencia			Esfuerzo Institucional 2020 / 2019
	2018	2019	2020	
Secretaría Distrital De Ambiente -SDA	71,3	86,1	93,9	7,8
Jardín Botánico de Bogotá -JBB	68,0	88,3	91,4	3,1
<i>Promedio</i>	<i>69,65</i>	<i>87,2</i>	<i>92,7</i>	<i>5,5</i>

Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFP

En este sentido, se evidencia que la meta 531: “Mejorar en cinco (5) puntos los resultados de implementación del MIPG en el JBB y SDA”, en el cuatrienio, tomando como línea base los resultados del FURAG 2018, en este momento se encuentra cumplida y por tanto, con el fin de contar con un mayor estímulo de mejoramiento para cada una de las entidades, de mejorar su desempeño institucional y que éste se vea reflejado en los resultados de su gestión institucional,

valdría la pena plantearse la posibilidad de revisar la meta y formular una más ambiciosa de acuerdo con los resultados alcanzados en 2019.

Igualmente, es importante que a nivel sectorial se adopte un plan de sostenibilidad con base en las recomendaciones dadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP en los resultados del FURAG 2020, con el fin de asegurar los resultados alcanzados a la fecha y seguir mejorando su desempeño.

4. Comparativo de resultados IDI y Dimensión 7 de Control Interno a partir de los resultados del FURAG 2020 / 2019

A continuación, se encuentra el comparativo realizado entre las secretarías distritales, respecto a la evaluación del FURAG realizada en 2019 y 2020, para conocer como ha sido su desempeño en el 2020 respecto del 2019. De igual manera se procede con las demás entidades distritales evaluadas.

4.1 Comparativo de resultados en el IDI y en la Dimensión 7 de Control Interno de las secretarías distritales

Se presenta el cuadro con los resultados globales del IDI y de la Dimensión 7 de Control Interno en las mediciones realizadas en el 2019 y el 2020, para las 15 secretarías distritales, resaltando en verde las casillas de los mejores puntajes obtenidos, tanto en 2019 como en 2020, así como las mayores variaciones entre los puntajes 2020 y 2019 y, resaltando en rojo, las casillas con los menores puntajes obtenidos, tanto en 2019 como en 2020, así como las menores variaciones entre los puntajes 2020 y 2019.

Tabla 39. Resultados Comparativos Secretarías Distritales Dimensión 7 Control Interno - 2020/2019

Secretarías Distritales	2020		2019		Mejora 2020 / 2019	
	Índice de Desempeño institucional IDI	Dimensión 7 Control interno	Índice de Desempeño institucional IDI	Dimensión 7 Control interno	Índice de Desempeño institucional IDI	Dimensión 7 Control interno
SDS	98,6	98,5	98,0	97,6	0,6	0,9
SDM	97,9	97,7	96,6	96,1	1,3	1,6
SG	97,7	97,7	96,8	96,7	0,9	1,0
SDP	97,6	97,8	96,1	96,2	1,5	1,6
SDIS	97,5	97,1	94,8	93,5	2,7	3,6
SDMujer	97,2	95,9	75,5	73,3	21,7	22,6
SDA	93,9	97,1	86,1	88,8	7,8	8,3
SED	93,8	92,9	90,6	90,1	3,2	2,8

Secretarías Distritales	2020		2019		Mejora 2020 / 2019	
	Índice de Desempeño institucional IDI	Dimensión 7 Control interno	Índice de Desempeño institucional IDI	Dimensión 7 Control interno	Índice de Desempeño institucional IDI	Dimensión 7 Control interno
SHD	89,2	87,7	82,5	80,6	6,7	7,1
SDSCJ	88,1	90,6	96,0	96,2	-7,9	-5,6
SDDE	85,0	83,8	78,7	78,0	6,3	5,8
SJD	84,2	80,8	86,5	83,5	-2,3	-2,7
SDG	80,7	75,7	91,0	91,4	-10,3	-15,7
SDHT	79,2	79,2	82,6	81,6	-3,4	-2,4
SDCRD	78,5	73,8	82,5	81,6	-4,0	-7,8

Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFF

En términos generales se observa que 10 secretarías distritales obtuvieron una mejor calificación en 2020, tanto en el IDI, como en la Dimensión 7 de Control Interno, mientras las restantes cinco secretarías distritales disminuyeron las calificaciones, tanto en el IDI, como en la Dimensión 7 de Control Interno.

Los mejores puntajes en 2020 los obtuvo la SDS, tanto en el IDI, como en la Dimensión 7 Control Interno, con incrementos de 0,6 y 0,9 respectivamente; los puntajes más bajos en 2020 los obtuvo la SDCRD, tanto en el IDI, como en la Dimensión 7 Control Interno, con disminuciones de 10,3 y 15,7 respectivamente.

Los mayores incrementos en el IDI y en la Dimensión 7 de Control Interno en 2020 los obtuvo la SDMujer, con 21,7 y 22,6 respectivamente, escalando hasta el sexto puesto entre las secretarías distritales, cuando en 2019 se encontraba en el último puesto entre estas entidades distritales. Las mayores disminuciones en las calificaciones, tanto en el IDI como en la Dimensión 7 de Control Interno en 2020 las tuvo la SDG, con 10,3 y 15,7 respectivamente, cayendo al puesto 13 entre las secretarías distritales, cuando en 2019 se encontraba en el séptimo puesto entre estas entidades distritales

Al comparar los rangos de calificación en la Dimensión 7 de Control Interno en que se ubicaron las secretarías distritales en las mediciones realizadas en el FURAG 2019 y 2020, se observan los siguientes resultados:

Tabla 40. Variación Ubicación por Rangos de Calificación de las Secretarías Distritales en la Dimensión 7 Control Interno – 2020/2019

Rangos de Calificación	2020		2019	
	No de Entidades por Rango	Entidades	No de Entidades por Rango	Entidades
Mayor de 90	9	SDS, SDM, SG, SDP, SDIS, SDMujer, SDA, SED y SDSCJ	8	SDS, SG, SDP, SDM, SDSCJ, SDIS, SDG y SED
Entre 80 y 90	3	SHD, SDDE y SJD	5	SJD, SDA, SDHT, SDCRD y SHD
Entre 70 y 80	3	SDG, SDHT y SDCRD	2	SDDE y SDMujer

Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFP

Se resalta la mejora en el número de secretarías distritales con calificación superior a 90 puntos en la Dimensión 7 de Control Interno, pero, a su vez, desmejora en número de secretarías distritales con calificación inferior a 80 puntos.

4.2 Comparativo de resultados en el IDI y en la Dimensión 7 de Control Interno de otras entidades distritales

Se presenta el cuadro con los resultados globales del IDI y de la Dimensión 7 de Control Interno en las mediciones realizadas en el 2019 y el 2020, para otras entidades distritales, resaltando en verde las casillas de los mejores puntajes obtenidos, tanto en 2019 como en 2020, así como las mayores variaciones entre los puntajes 2020 y 2019 y, resaltando en rojo, las casillas con los menores puntajes obtenidos, tanto en 2019 como en 2020, así como las menores variaciones entre los puntajes 2020 y 2019:

Tabla 41. Resultados Comparativos Otras Entidades Dimensión 7 Control Interno – 2020 / 2019

Entidad	2020		2019		Mejora 2020 / 2019	
	Índice de Desempeño institucional	Dimensión 7 Control interno	Índice de Desempeño institucional	Dimensión 7 Control interno	Índice de Desempeño institucional	Dimensión 7 Control interno
Subred Centro O	97,7	97,6	97,9	98,0	-0,2	-0,4
TM	97,6	97,5	96,7	96,6	0,9	0,9
Subred Sur	97,5	97,2	97,1	97,2	0,4	0,0
UAECD	97,2	97,7	92,0	92,7	5,2	5,0
OFB	97,2	97,3	94,6	94,6	2,6	2,7
EMB	97,1	97,2	76,1	73,4	21,0	23,7
DADEP	96,2	97,1	85,1	84,7	11,1	12,4
Subred Sur O	96,1	97,4	88,8	91,1	7,3	6,3
IDEP	92,0	91,4	84,9	91,6	7,1	-0,3
IDU	91,5	97,1	87,8	89,0	3,7	8,1

Entidad	2020		2019		Mejora 2020 / 2019	
	Índice de Desempeño institucional	Dimensión 7 Control interno	Índice de Desempeño institucional	Dimensión 7 Control interno	Índice de Desempeño institucional	Dimensión 7 Control interno
JBB	91,4	89,0	88,3	88,7	3,1	0,3
DASCD	91,2	86,9	85,5	85,4	5,7	1,5
IDIPRON	90,4	85,5	74,7	74,4	15,7	11,1
IDRD	90,2	88,1	83,2	78,4	7,0	9,7
IPES	89,4	91,2	89,5	93,7	-0,1	-2,5
FUGA	89,0	88,3	67,3	68,5	21,7	19,8
IDT	87,7	86,1	93,7	95,5	-6,0	-9,4
EAAB	87,3	85,6	83,0	85,5	4,3	0,1
UAERMV	87,3	83,2	80,5	77,1	6,8	6,1
IDARTES	86,5	84,1	80,2	82,3	6,3	1,8
IDPYBA	85,1	86,8	78,8	80,4	6,3	6,4
IDPAC	84,1	87,1	88,8	86,8	-4,7	0,3
CC	83,7	82,1	71,7	69,6	12,0	12,5
Subred Norte	82,6	80,3	88,9	89,3	-6,3	-9,0
CS EPS	82,3	78,5	68,9	68,7	13,4	9,8
ERU	81,8	81,8	78,6	76,3	3,2	5,5
VD	81,5	83,0	96,1	96,3	-14,6	-13,3
CVP	80,7	81,1	77,6	75,6	3,1	5,5
FONCEP	80,5	77,9	91,0	90,6	-10,5	-12,7
LB	79,8	79,1	86,4	86,1	-6,6	-7,0
UAESP	79,0	76,0	73,3	72,2	5,7	3,8
IDIGER	77,9	77,5	89,2	90,3	-11,3	-12,8
UAECOB	76,9	75,5	78,5	73,8	-1,6	1,7
IDPC	72,1	70,6	73,3	72,2	-1,3	-1,6

Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFP

En términos generales se observa que:

- 21 entidades distritales obtuvieron una mejor calificación en 2020, tanto en el IDI, como en la Dimensión 7 de Control Interno, con respecto a la calificación de 2019;
- 10 entidades obtuvieron menores calificaciones, tanto en el IDI, como en la Dimensión 7 de Control Interno;
- 1 entidad obtuvo mayor calificación en el IDI e igual calificación en la Dimensión 7 de Control Interno;
- 1 entidad obtuvo mayor calificación en el IDI y menor calificación en la Dimensión 7 de Control Interno y
- 1 entidad obtuvo menor calificación en el IDI y mayor calificación en la Dimensión 7 de Control Interno;

El mejor puntaje de las estas entidades en el IDI lo obtuvo la Subred Centro O y el mejor puntaje en la Dimensión 7 de Control Interno lo obtuvo la UAECD. Los puntajes más bajos en 2020 los obtuvo el IDPC, tanto en el IDI, como en la Dimensión 7 Control Interno, con 72,1 y 70,6 respectivamente.

El mayor incremento en el IDI en 2020 y, a su vez, el segundo mayor incremento en la Dimensión 7 de Control Interno, los obtuvo la FUGA, posicionándose en el puesto 16 entre las 34 entidades distritales analizadas, con un gran repunte sobre el resultado de 2019, cuando ocupó el último puesto en estas entidades.

El mayor incremento en la Dimensión 7 de Control Interno en 2020 y, a su vez, el segundo mayor incremento en el IDI los tuvo la EMB, posicionándose en el puesto 6 entre las 34 entidades distritales analizadas, con un gran repunte sobre el resultado de 2019, cuando ocupó el puesto 28 en estas entidades.

Las mayores disminuciones en las calificaciones, tanto en el IDI como en la Dimensión 7 de Control Interno en 2020 las tuvo la VD, con 14,6 y 13,3 respectivamente, cayendo al puesto 27 entre las entidades distritales, cuando en 2019 se encontraba en el cuarto puesto de estas entidades distritales

Al comparar los rangos de calificación en la Dimensión 7 de Control Interno en que se ubicaron las entidades distritales en las mediciones realizadas en el FURAG 2019 y 2020, se observan los siguientes resultados:

Tabla 42. Variación Ubicación por Rangos de Calificación de las Entidades Distritales en la Dimensión 7 Control Interno - 2019/2018

Rangos de Calificación	2020		2019	
	No de Entidades por Rango	Entidades	No de Entidades por Rango	Entidades
Mayor de 90	11	Subred Centro O, TM, Subred Sur, UAECD, OFB, EMB, DADEP, Subred Sur O, IDEP, IDU e IPES	12	Subred Centro O, Subred Sur, TM, VD, OFB, IDT, UAECD, FONCEP, IPES, IDIGER, Subred Sur O e IDEP
Entre 80 y 90	16	JBB, DASCD, IDIPRON, IDR, FUGA, IDT, EAAB, UAERMV, IDARTES, IDPYBA, IDPAC, CC, Subred Norte, ERU, VD y CVP	10	Subred Norte, IDPAC, JBB, IDU, UAESP, DASCD, DADEP, EAAB, IDARTES e IDPYBA
Entre 70 y 80	7	CS EPS, FONCEP, LB, UAESP, IDIGER, UAECOB y IDPC	9	IDRD, UAERMV, ERU, UAECOB, CVP, EMB, IDIPRON, IDPC y LB

Rangos de Calificación	2020		2019	
	No de Entidades por Rango	Entidades	No de Entidades por Rango	Entidades
Entre 60 y 70	0		3	C.C, FUGA, CS EPS
	34		34	

Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFP

5. Brechas Secretarías Distritales en la Dimensión 7 Control Interno 2020

De acuerdo con los resultados de la evaluación FURAG al cierre de la vigencia 2020, a continuación, se presentan el extracto de los puntajes obtenidos por las Secretarías de Despacho, en los ítems evaluados de la Dimensión 7 de Control Interno, en un orden descendente, establecido con base en el IDI, resaltando en verde las casillas de los mejores puntajes obtenidos, y en rojo, las casillas con los menores puntajes obtenidos:

Tabla 43. Resultados obtenidos por las Secretarías Distritales medición FURAG 2020

Secretarías de Despacho	Índice de Desempeño Institucional	D7 Control Interno	Componentes del MECI					Evaluación Independiente	Líneas de Defensa			
			Ambiente de control	Evaluación del riesgo	Actividades de control	Información y comunicación	Actividades de monitoreo		Línea Estratégica	Primera Línea	Segunda Línea	Tercera Línea
SDS	98,6	98,5	98,0	98,5	97,9	99,0	98,3	97,3	98,2	98,5	98,5	90,5
SDM	97,9	97,7	97,4	97,3	97,4	98,0	97,3	89,0	97,2	98,0	97,9	80,4
SG	97,7	97,7	97,6	97,7	97,6	97,7	97,1	98,3	97,6	97,8	97,1	90,5
SDP	97,6	97,8	98,4	97,3	97,3	97,6	97,3	99,0	98,2	98,0	97,6	90,5
SDIS	97,5	97,1	95,4	97,2	97,2	93,1	97,1	93,7	94,6	97,0	92,4	90,5
SDMujer	97,2	95,9	95,0	89,0	95,8	97,1	89,6	79,5	93,0	97,5	88,6	80,4
SDA	93,9	97,1	96,5	92,6	95,4	96,2	94,2	97,3	96,7	97,2	87,7	90,5
SED	93,8	92,9	93,5	94,8	97,2	85,4	86,1	97,3	95,7	91,1	89,2	90,5
SHD	89,2	87,7	90,3	91,9	89,0	84,5	78,3	97,3	93,9	84,7	82,3	84,6
SDSCJ	88,1	90,6	83,1	89,0	94,7	94,8	88,3	89,0	86,1	93,1	91,0	81,0
SDDE	85,0	83,8	82,7	84,8	78,4	87,1	81,0	84,2	83,7	83,7	79,8	74,9
SJD	84,2	80,8	77,9	78,3	83,6	78,8	82,1	74,3	79,7	80,6	81,1	77,0
SDG	80,7	75,7	69,7	84,2	76,3	84,3	70,9	68,6	69,8	87,3	82,1	69,3
SDHT	79,2	79,2	76,8	76,6	82,0	85,1	74,0	63,3	77,0	79,5	80,2	72,9
SDCRD	78,5	73,8	75,5	72,5	74,0	82,3	60,2	59,9	78,6	83,7	72,3	60,4

Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFP



Se observa que la SDS, además de obtener el mejor puntaje en el IDI, obtuvo el mejor puntaje en la Dimensión 7 de Control Interno, en cuatro de los cinco componentes del MECI, en la Evaluación Independiente y en las cuatro líneas de defensa; SG, SDP, SDIS, SDA y SED, la igualaron en la tercera línea de defensa.

En contraste con la SDS, la SDCRD, obtuvo los puntajes más bajos tanto en el Índice de Desempeño Institucional, como en la Dimensión 7 de Control Interno, en tres de los componentes de MECI (Evaluación del Riesgo, Actividades de Control y Actividades de Monitoreo), en la Evaluación Independiente y, en las segunda y tercera líneas de defensa.

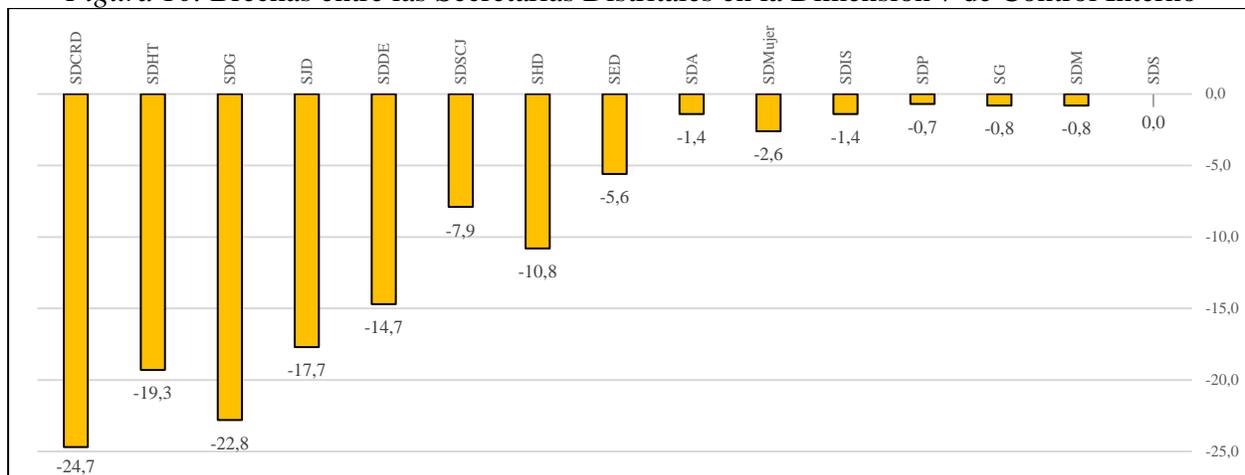
La SDHT, obtuvo el segundo puntaje más bajo en el Índice de Desempeño Institucional y el puntaje más bajo en la primera línea de defensa; la SDG obtuvo el segundo puntaje más bajo en la Dimensión 7 de Control Interno y los puntajes más bajos en el componente MECI Ambiente de Control y en la línea estratégica de defensa y, la SJD obtuvo el puntaje más bajo en el componente MECI Información y Comunicación.

De acuerdo con estos resultados, a continuación, en la figura 7 se presentan las brechas entre secretarías distritales en la Dimensión 7 Control Interno, en los cinco componentes del MECI, en la evaluación independiente y en las cuatro líneas de defensa, calculadas con base en los puntajes más altos, alcanzados por la SDS y, para el componente MECI Ambiente de Control, por la SDP.

Se observa que la mayor brecha se identifica entre los resultados alcanzados por la SDCRD, respecto de la SDS (-24,7), seguida de la SDG (-22,8), SDHT (-19.3) y SJD (-17.7); estos resultados pueden obedecer a procesos disímiles en la implementación de las acciones que componen la Dimensión 7 del MIPG, seguimientos y avances en la implementaron planes de trabajo tendientes a mejorar los resultados en la calificación del FURAG, sin desconocer posibles cambios en los criterios de evaluación por parte de los encargados de realizarla en dichas entidades, dados los cambios de administración y del personal asignado para las respuestas al cuestionario del FURAG 2020.

Considerando que las brechas de las secretarías distritales en la Dimensión 7 de Control Interno están determinadas por el desarrollo de los componentes del MECI, la Evaluación Independiente del SCI y las líneas de defensa, a continuación, se muestran las brechas respectivas:

Figura 10. Brechas entre las Secretarías Distritales en la Dimensión 7 de Control Interno

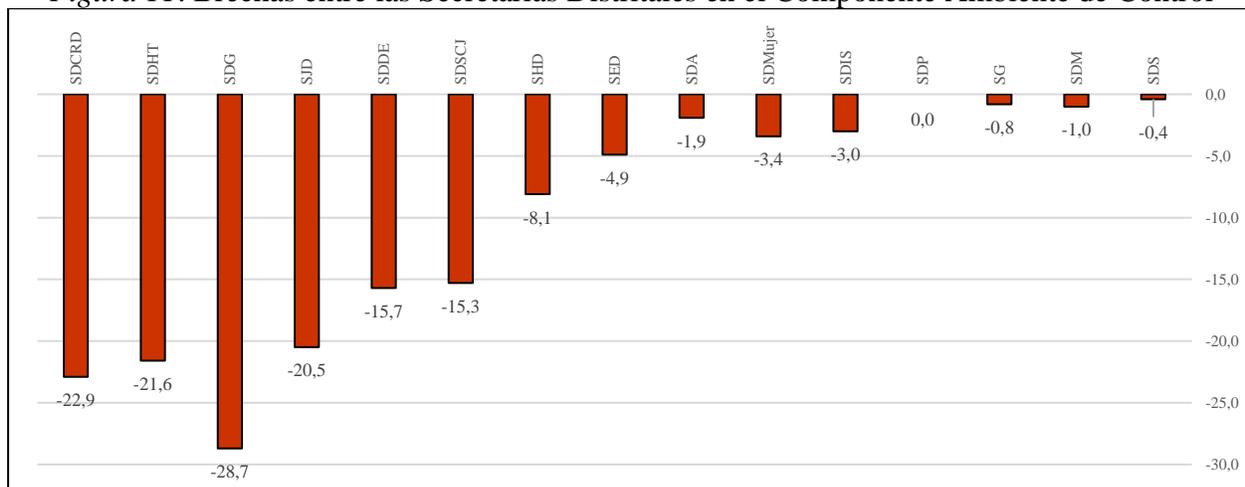


Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFF

5.1 Brechas en Ambiente de Control

En lo que respecta al componente Ambiente de Control los resultados muestran que, entre las secretarías distritales, las mayores brechas se presentan en la SDG (-28,7), la SDCRD (-22,9), la SDHT (-21,6) y la SJD (-20,5), en comparación con el punto de referencia tomado a partir del resultado obtenido por la SDP. Las brechas de las 15 secretarías se muestran en la siguiente figura:

Figura 11. Brechas entre las Secretarías Distritales en el Componente Ambiente de Control



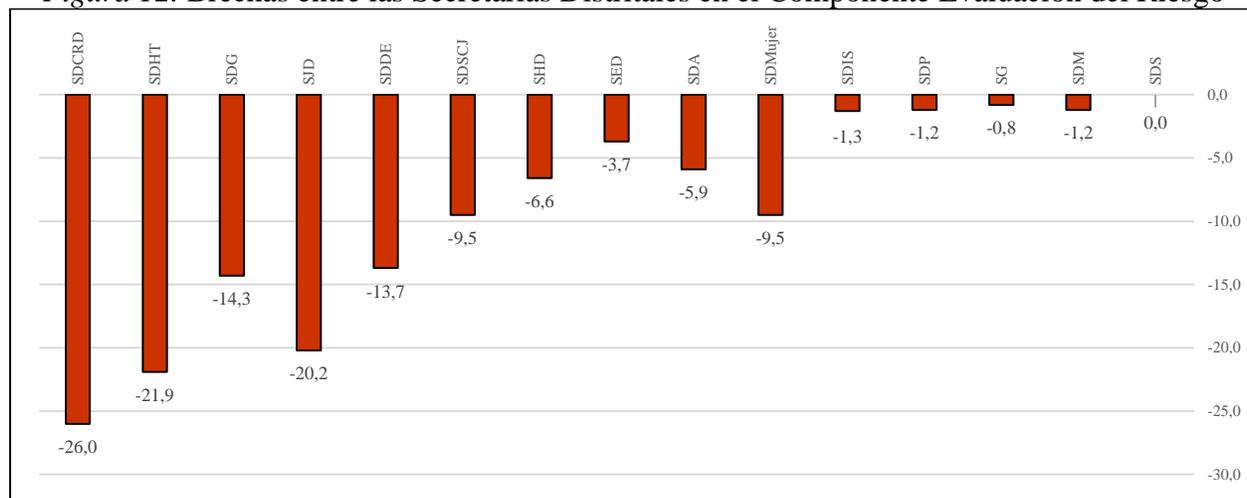
Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFF

5.2 Brechas en Evaluación del Riesgo

En este componente, las mayores brechas entre las secretarías distritales se presentan en la SDCRD (-26,0), la SDHT (-21,9) y la SJD (-20,2), en comparación con el punto de referencia tomado a

partir del resultado obtenido por la SDS. Las brechas de las 15 secretarías se muestran en la siguiente figura:

Figura 12. Brechas entre las Secretarías Distritales en el Componente Evaluación del Riesgo

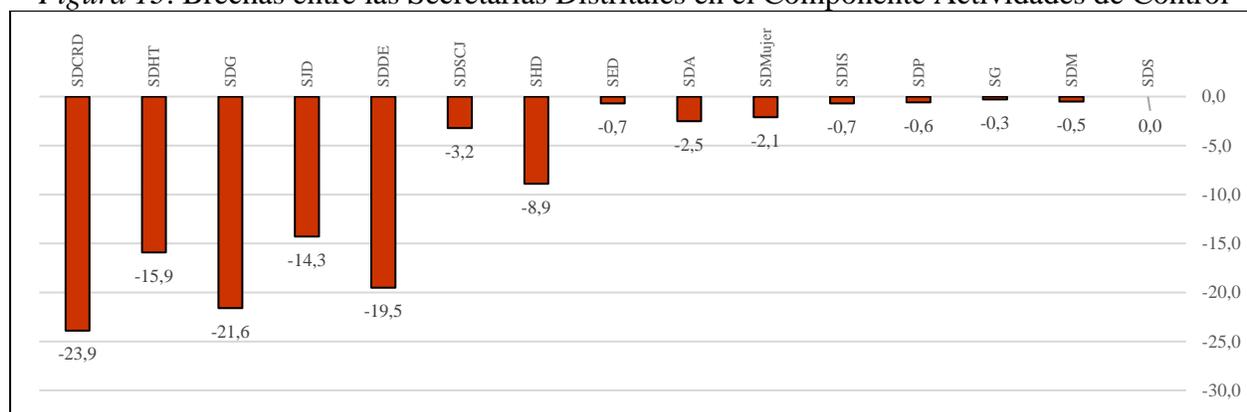


Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFP

5.3 Brechas en Actividades de Control

Las mayores brechas entre las secretarías distritales se presentan en la SDCRD (-23,9), la SDG (-21,6), la SDDE (-19,5) y la SDHT (-15,9), en comparación con el punto de referencia tomado a partir del resultado obtenido por la SDS. Las brechas de las 15 secretarías se muestran en la siguiente figura:

Figura 13. Brechas entre las Secretarías Distritales en el Componente Actividades de Control

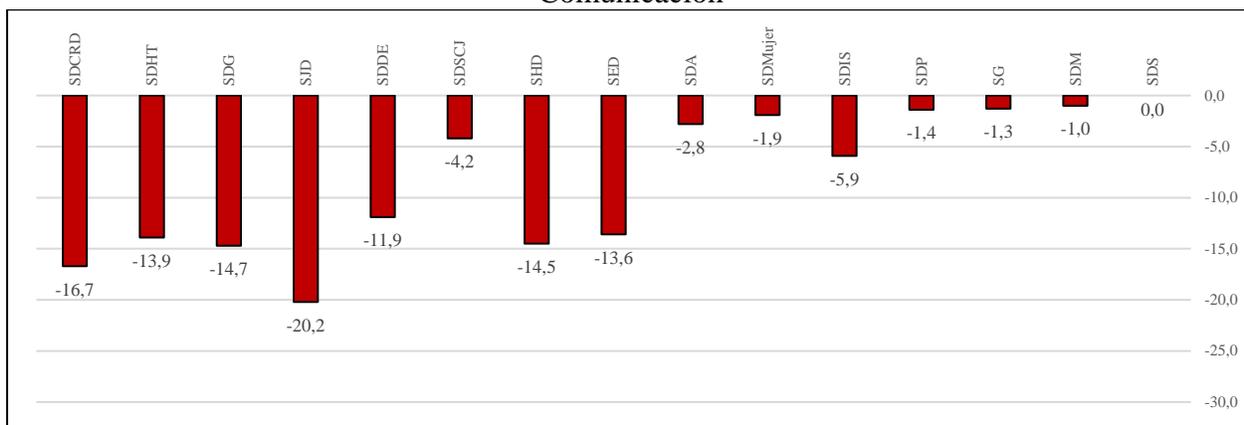


Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFP

5.4 Brechas en Información y Comunicación

En este componente, las mayores brechas entre las secretarías distritales se presentan en la SJD (-20,2), la SDCRD (-16,7) y la SDG (-14,7), en comparación con el punto de referencia tomado a partir del resultado obtenido por la SDS. Las brechas de las 15 secretarías se muestran en la siguiente figura:

Figura 14. Brechas entre las Secretarías Distritales en el Componente Información y Comunicación

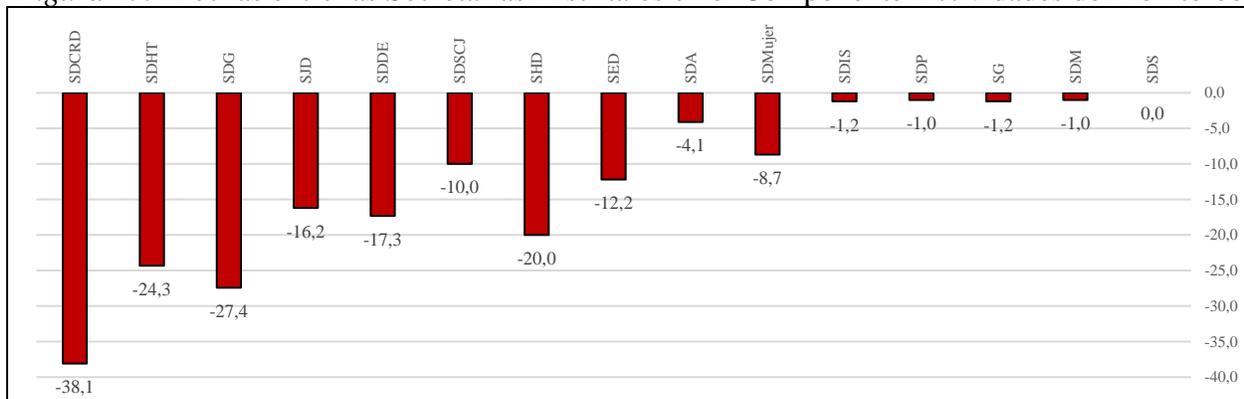


Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFP

5.5 Brechas en Actividades de Monitoreo

En el componente Actividades de Monitoreo, las mayores brechas entre las secretarías distritales se presentan en la SDCRD (-38,1), la SDG (-27,4) y la SDHT (-24,3) en comparación con el punto de referencia tomado a partir del resultado obtenido por la SDS. Las brechas de las 15 secretarías se muestran en la siguiente figura:

Figura 15. Brechas entre las Secretarías Distritales en el Componente Actividades de Monitoreo

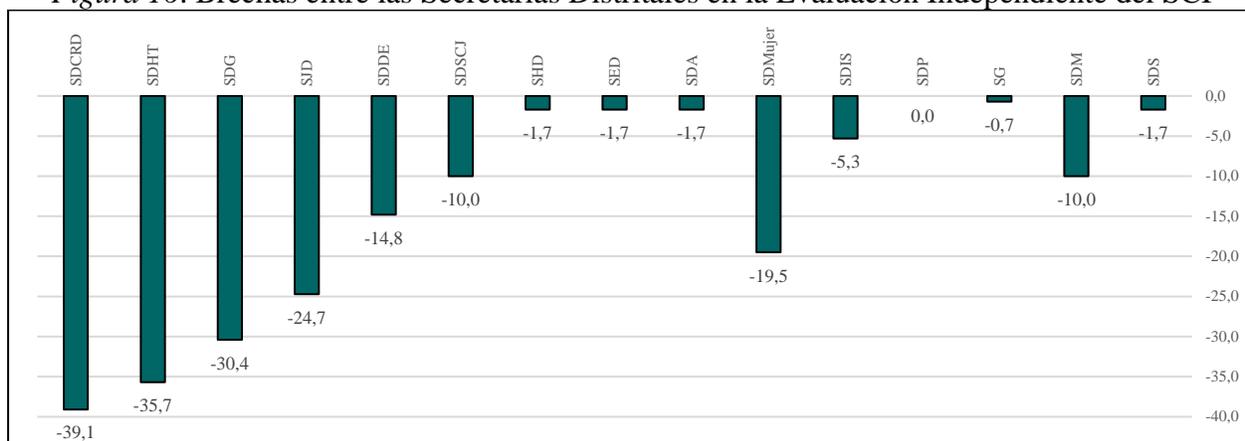


Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFP

5.6 Brechas en Evaluación Independiente

En la Evaluación Independiente del SCI, las mayores brechas entre las secretarías distritales se presentan en la SDCRD (-39,1), la SDHT (-35,7) y la SDG (-30,4), en comparación con el punto de referencia tomado a partir del resultado obtenido por la SDS. Las brechas de las 15 secretarías se muestran en la siguiente figura:

Figura 16. Brechas entre las Secretarías Distritales en la Evaluación Independiente del SCI

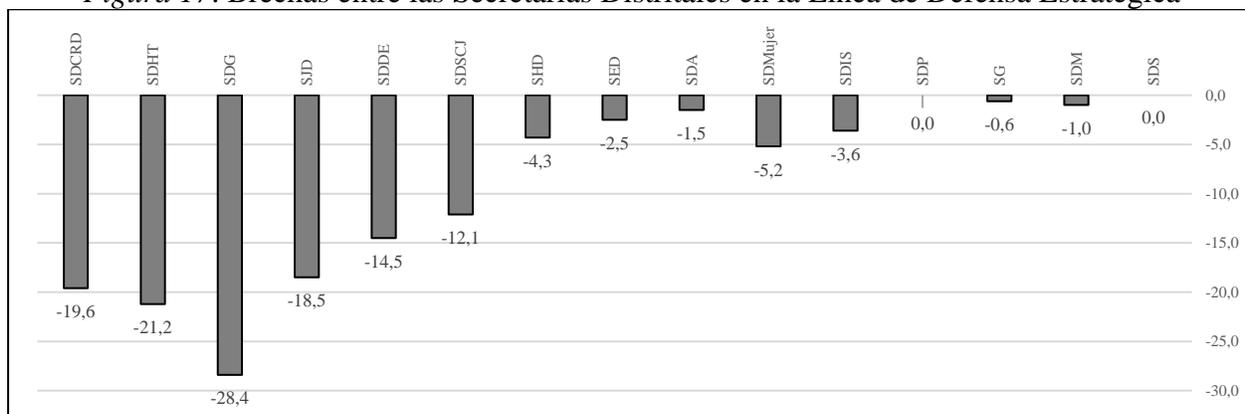


Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFP

5.7 Brechas en la Línea Estratégica de Defensa

En la Línea Estratégica de Defensa, las mayores brechas entre las secretarías distritales se presentan en la y la SDG (-28,4), la SDHT (-21,2) y la SDCRD (-19,6), en comparación con el punto de referencia tomado a partir del resultado obtenido por la SDS. Las brechas de las 15 secretarías se muestran en la siguiente figura:

Figura 17. Brechas entre las Secretarías Distritales en la Línea de Defensa Estratégica

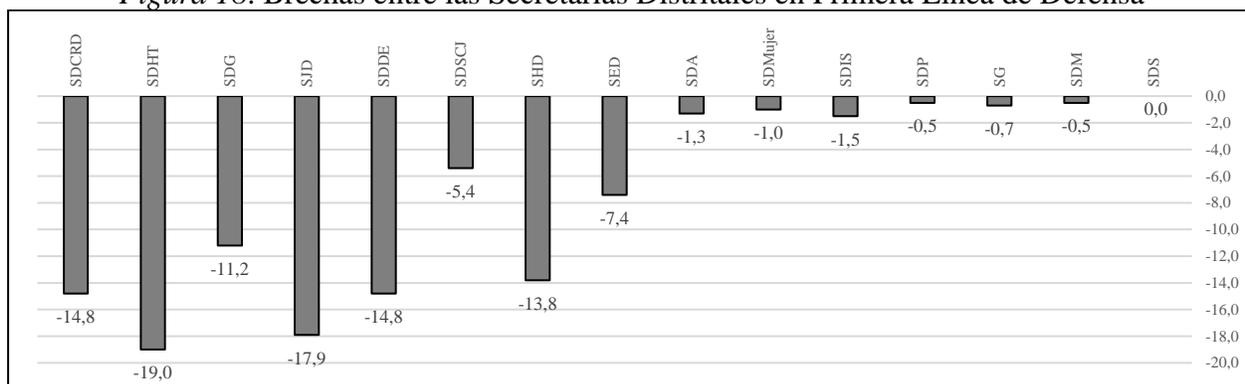


Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFP

5.8 Brechas en la Primera Línea de Defensa

En la Primera Línea de Defensa, las mayores brechas entre las secretarías distritales se presentan en la y la SDHT (-19,0), SJD (-17,9) y las SDCRD y SDDE (-14,8), en comparación con el punto de referencia tomado a partir del resultado obtenido por la SDS. Las brechas de las 15 secretarias se muestran en la siguiente figura:

Figura 18. Brechas entre las Secretarías Distritales en Primera Línea de Defensa

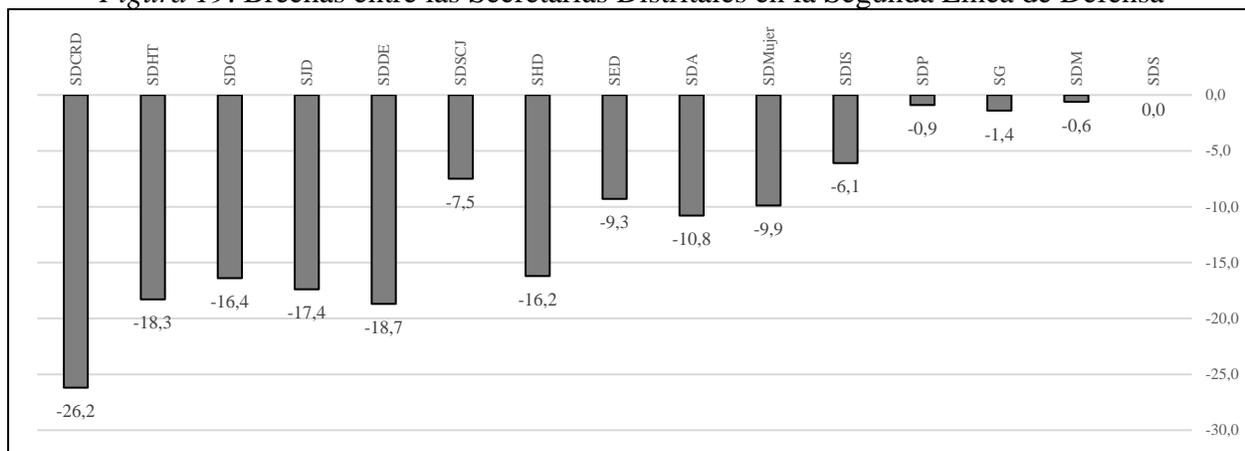


Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFP

5.9 Brechas en la Segunda Línea de Defensa

En la Segunda Línea de Defensa, las mayores brechas entre las secretarías distritales se presentan en la y la SDCRD (-26,2), la SDDE (-18,7) y la SDHT (-18,3), en comparación con el punto de referencia tomado a partir del resultado obtenido por la SDS. Las brechas de las 15 secretarias se muestran en la siguiente figura:

Figura 19. Brechas entre las Secretarías Distritales en la Segunda Línea de Defensa

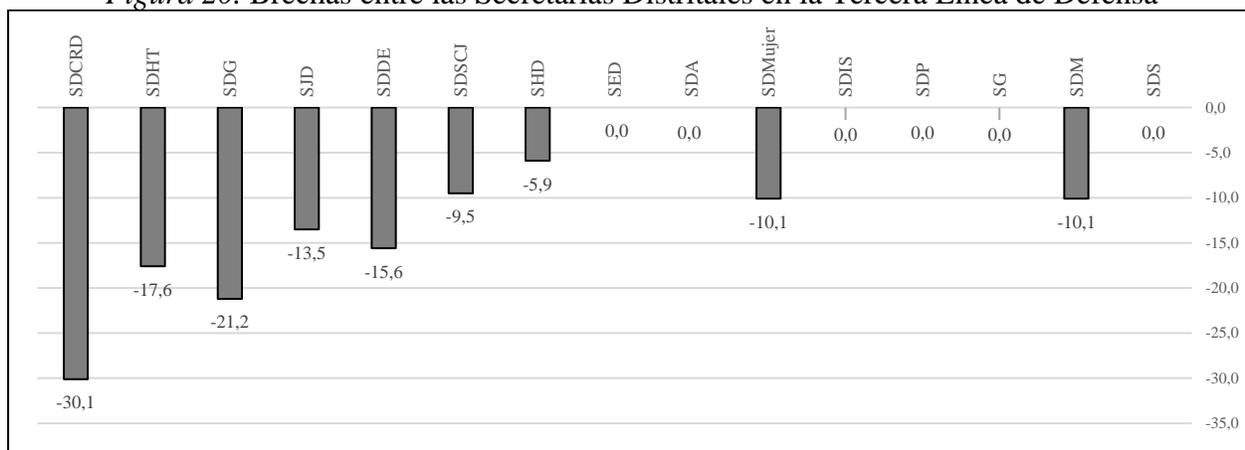


Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFP

5.10 Brechas en la Tercera Línea de Defensa

En la Tercera Línea de Defensa, las mayores brechas entre las secretarías distritales se presentan en la y la SDCRD (--30,1), la SDG (-21,2) y la SDHT (-17,6)), en comparación con el punto de referencia tomado a partir del resultado obtenido por la SDS. Las brechas de las 15 secretarías se muestran en la siguiente figura:

Figura 20. Brechas entre las Secretarías Distritales en la Tercera Línea de Defensa



Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFP

6. Brechas entidades distritales por sector en la Dimensión 7 Control Interno 2020

A continuación, se presenta el análisis de brechas de la Dimensión 7 de Control Interno, de cada uno de los componentes del MECI y de las cuatro líneas de defensa, para las entidades distritales en cada sector, de manera similar a como se presentó en informe elaborados por la Veeduría Distrital en 2020, realizando algunas observaciones particulares sobre las entidades.

6.1 Brechas Sector Gestión Pública

En el sector Gestión Pública, se presentó un incremento en los resultados del IDI y de la Dimensión 7 de Control Interno en el FURAG 2020 de las dos entidades que lo conforman, evidenciándose un mejor desempeño de la SG, con puntajes superiores a 90, tanto en la Dimensión 7 de Control Interno, como en cada uno de los componentes del MECI, en la evaluación independiente y en todas las líneas de defensa, en relación con el resultado obtenido por el DASCD.

Los resultados de cada entidad del sector Gestión Pública en el IDI, la Dimensión 7 de Control Interno, los componentes del MECI y las líneas defensa, así como las brechas entre las dos

entidades del sector se muestran en la siguiente tabla, en la cual se resaltan en verde las casillas de los mejores puntajes obtenidos, y en rojo, las casillas con los menores puntajes obtenidos:

Tabla 44. Resultados y Brechas Sector Gestión Pública Dimensión 7 Control Interno en el FURAG 2020

Entidades	Índice de Desempeño Institucional	D7 Control Interno	Componentes del MECI					Evaluación Independiente	Líneas de Defensa			
			Ambiente de control	Evaluación del riesgo	Actividades de control	Información y comunicación	Actividades de monitoreo		Línea Estratégica	Primera Línea	Segunda Línea	Tercera Línea
SG	97,7	97,7	97,6	97,7	97,6	97,7	97,1	98,3	97,6	97,8	97,1	90,5
DASCD	91,2	86,9	88,6	91,9	97,0	82,2	77,7	83,3	86,6	85,3	86,8	84,6
Brechas DASCD	-6,5	-10,8	-9,0	-5,8	-0,6	-15,5	-19,4	-15,0	-11,0	-12,5	-10,3	-5,9

Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFP

Los resultados de la SG son muy buenos, muestran mejoramiento en la Dimensión 7 de Control Interno respecto del puntaje de 2019 en 1,0, reflejado igualmente en los componentes del MECI, en coherencia con la evaluación independientes del SCI y el desarrollo de las líneas de defensa.

Los resultados del DASCD también son muy buenos, muestran mejoramiento en la Dimensión 7 de Control Interno respecto del puntaje de 2019 en 1,5, reflejado igualmente en los componentes del MECI, en coherencia con la evaluación independientes del SCI y el desarrollo de las líneas de defensa. La principal brecha de la entidad, al igual que en la evaluación de 2019, está en el componente Actividades de Monitoreo, en el cual tuvo una disminución de 0,8 y, en segundo lugar, en el componente Información y Comunicación, en el cual tuvo una disminución de 10,2.

En el componente Actividades de Monitoreo, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, se considera necesario que el DASCD fortalezca la Evaluación Independiente del sistema de control interno, realizando acciones en temas tales como:

- Verificar el funcionamiento de la herramienta o mecanismo utilizado por la entidad para reportar el avance en el cumplimiento de las metas propuestas en el PDD y proponer las acciones de mejoramiento a que haya lugar.
- Revisar en el CICCI los temas relacionados con: i) Probabilidad de exposición de la entidad a los riesgos de corrupción y fraude, ii) Mecanismos utilizados por la entidad para realizar seguimiento a la línea de denuncias, cuando a ello hubiere lugar, iii) Mecanismos implementados por la entidad para monitorear la gestión del riesgo, iv) Fomentar el proceso de identificación y análisis del riesgo desde el direccionamiento estratégico de la entidad y, v) Monitorear los cambios



en el entorno (interno y externo) que puedan afectar la efectividad del sistema de control interno, entre otros.

- Realizar seguimiento y evaluación desde la oficina de control interno o quien sus veces, al cumplimiento de las estrategias de talento humano implementadas por la entidad.
- Evaluar el direccionamiento estratégico de la entidad y generar alertas tempranas sobre cambios actuales o potenciales que puedan afectar el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.
- Verificar que desde las instancias correspondientes se realice la identificación de los aspectos que pueden afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Verificar que se realice la identificación de las oportunidades de mejora a partir del análisis de los indicadores de la gestión institucional.

Para el componente Información y Comunicación, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, se considera necesario que el DASCDD fortalezca los mecanismos de socialización de las medidas implementadas, realizando acciones en temas tales como:

- Definición de un mecanismo o líneas de reporte (fuentes de información internas) que le permitan evaluar de manera permanente la efectividad del sistema de control interno, por parte de la alta dirección.
- Elaborar informes dirigidos a las instancias correspondientes sobre las deficiencias de los controles, con el fin que se tomen las acciones de mejora que sean necesarias.
- Promover que la Alta Dirección participe en las actividades de socialización del código de integridad y principios del servicio público. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.⁴
- Contar con un canal de comunicación en la entidad, para que el personal pueda dar a conocer sus opiniones y denuncias. Evaluar la información proveniente de quejas y denuncias de los servidores de la entidad para la identificación de riesgos de fraude y corrupción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
- Verificar que la información fluya a través de los canales establecidos de manera accesible, oportuna, confiable, íntegra y segura de manera tal que respalde el funcionamiento del sistema de control interno (SCI).
- Tener en cuenta las sugerencias, expectativas, quejas, peticiones, reclamos o denuncias por parte de la ciudadanía para llevar a cabo mejoras a los procesos y procedimientos de la entidad.

- Implementar mecanismos de difusión que informen a los ciudadanos, grupos de interés y grupos de valor las medidas adoptadas para mejorar los problemas detectados. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
- Implementar canales de denuncia y seguimiento frente a situaciones disciplinarias y de conflictos de interés que faciliten la formulación e implementación oportuna de acciones de control y sanción de los conflictos de interés. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.

6.2 Brechas Sector Gobierno

En el sector Gobierno, se observa un incremento en los resultados del DADEP en el FURAG 2020, tanto en el IDI (11,1) como en la Dimensión 7 de Control Interno (12,4), una disminución en los resultados de la SDG, en los dos indicadores (-10,3 y -15,7 respectivamente), mientras que el IDPAC tuvo disminución en los resultados del IDI (-4,7) y un leve incremento en la Dimensión 7 de Control Interno (0,3).

Los resultados obtenidos por cada entidad del sector en el IDI, la Dimensión 7 de Control Interno, los componentes del MECI y las líneas de defensa, así como las brechas del IDPAC y la SDG, respecto del DADEP, se muestran en la siguiente tabla, donde se resaltan en verde las casillas de los mejores puntajes y en rojo las casillas de los menores puntajes de las entidades del sector:

Tabla 45. Resultados y Brechas Sector Gobierno Dimensión 7 Control Interno en el FURAG 2020

Entidades	Índice de Desempeño Institucional	D7 Control Interno	Componentes del MECI					Evaluación Independiente	Líneas de Defensa			
			Ambiente de control	Evaluación del riesgo	Actividades de control	Información y comunicación	Actividades de monitoreo		Línea Estratégica	Primera Línea	Segunda Línea	Tercera Línea
DADEP	96,2	97,1	91,8	94,6	97,3	97,7	91,7	68,8	95,0	97,6	91,3	69,1
IDPAC	84,1	87,1	81,4	81,2	88,5	97,1	84,7	71,4	79,5	89,9	98,0	72,5
SDG	78,5	73,8	75,5	72,5	74,0	82,3	60,2	59,9	78,6	83,7	72,3	60,4
Brechas DADEP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-2,6	0,0	0,0	0,0	-3,4
Brechas IDPAC	-12,1	-10,0	-10,4	-13,4	-8,8	-0,6	-7,0	0,0	-15,5	-7,7	6,7	0,0
Brechas SDG	-17,7	-23,3	-16,3	-22,1	-23,3	-15,4	-31,5	-11,5	-16,4	-13,9	-19,0	-12,1

Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFF



Las mayores brechas del sector en la Dimensión 7 de Control Interno corresponden a la SDG, lo cual muestra un cambio en el sector, respecto de la evaluación 2019, cuando las mayores brechas las tuvo el DADEP.

La principal brecha de la SDG, respecto del DADEP, está en el componente Actividades de Monitoreo (-31,5), en el cual tuvo una disminución de 12,4 respecto de la calificación de 2019; en segundo lugar, en el componente Actividades de Control (-23,3), en el cual tuvo una disminución de 14,2 respecto de la calificación de 2019 y, en tercer lugar, en el componente Evaluación del Riesgo (-22,1), en el cual tuvo una disminución de 1,4 respecto de la calificación de 2019.

En el componente Actividades de Monitoreo, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, se considera necesario que la SDG fortalezca la Evaluación Independiente del sistema de control interno, realizando acciones en temas tales como:

- Contemplar por parte del Jefe de Control Interno, que sus informes de seguimiento y auditoría contribuyan en el diseño y ejecución de acciones de mejora enfocadas al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.
- Revisar en el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno los temas relacionados con: i) Generar alertas al comité institucional de gestión y desempeño para la mejora de la gestión, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del sistema de control interno, ii) Monitorear el cumplimiento de los estándares de conducta y la práctica de los principios y valores del servicio público, iii) Revisar la exposición de la entidad a los riesgos de corrupción y fraude y en caso de contar con una línea de denuncias se deberá monitorear el progreso de su tratamiento, iv) Verificar el cumplimiento de los lineamientos establecidos para la gestión del riesgos (o política de administración del riesgo), haciendo énfasis en los riesgos de fraude y corrupción y, v) Promover la presentación y análisis de los resultados del Sistema de Control Interno -MECI obtenidos a través del FURAG y otras evaluaciones externas efectuadas a la entidad.
- Verificar desde la evaluación de control interno que la entidad cuente con un canal de comunicación en la entidad, para que el personal pueda dar a conocer sus opiniones y denuncias.
- Hacer seguimiento, por parte del Jefe de Control Interno o quien haga sus veces, a la apropiación de los valores y principios del servicio público, por parte de los servidores públicos.
- Evaluar por parte del jefe de control interno o quien haga sus veces en la entidad, que los controles diseñados indiquen qué pasa con las observaciones o desviaciones resultantes de ejecutar el control.
- Evaluar por parte del jefe de control interno o quien haga sus veces en la entidad, que los controles diseñados soporten evidencia de la ejecución del control.



Para el componente Actividades de Control, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, se considera necesario que la SDG fortalezca los procesos y procedimientos, realizando acciones en temas tales como:

- Efectuar seguimiento al cumplimiento de las acciones de mejora en el tiempo programado, por parte de los responsables de los temas transversales de la entidad.
- Formular planes de mejora eficaces que contribuyan a satisfacer las necesidades de los grupos de valor.
- Promover que los líderes de procesos con sus equipos de trabajo analicen y tomen las acciones pertinentes frente a las observaciones y solicitudes que emite el Comité Institucional de Gestión y Desempeño -CIGD-. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
- Promover que la Alta Dirección participe en las actividades de socialización del código de integridad y principios del servicio público. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
- Tener en cuenta las sugerencias, expectativas, quejas, peticiones, reclamos o denuncias por parte de la ciudadanía para llevar a cabo mejoras a los procesos y procedimientos de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
- Considerar los resultados de los espacios de participación y/o rendición de cuentas con ciudadanos para llevar a cabo mejoras a los procesos y procedimientos de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
- Definir indicadores para medir la eficiencia y eficacia del sistema de gestión de seguridad y privacidad de la información (MSPI) de la entidad, aprobarlos mediante el comité de gestión y desempeño institucional, implementarlos y actualizarlos mediante un proceso de mejora continua.

En el componente Evaluación del Riesgo, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, se considera necesario que la SDG fortalezca la identificación y definición de los controles, realizando acciones en temas tales como:

- Establecer controles para evitar la materialización de riesgos: contractuales, de seguridad y privacidad de la información, legales o de cumplimiento, operativos, fiscales, contables, presupuestales, entre otros.
- Formular planes de mejora que promuevan una gestión transparente y efectiva y además contribuyan a la mitigación de los riesgos de corrupción.



En el caso del IDPAC, la mayor brecha respecto del DADEP está en el componente Evaluación del Riesgo (-13,4), en el cual tuvo una disminución de 3,8 respecto de la calificación de 2019 y, en segundo lugar, en el componente Actividades de Control (-10,4), en el cual tuvo una disminución de 1,1 respecto de la calificación de 2019.

En el componente Evaluación del Riesgo, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, se considera necesario que el IDPAC fortalezca la gestión integral de riesgos, realizando acciones en temas tales como:

- Revisar la exposición de la entidad a los riesgos de corrupción y fraude y, en caso de contar con una línea de denuncias, se deberá monitorear el progreso de su tratamiento.
- Promover la identificación y el análisis del riesgo desde el direccionamiento o planeación estratégica de la entidad, por parte del comité institucional de coordinación de control interno.
- Definir el responsable del seguimiento a los riesgos para cada proceso, proyecto o programa a su cargo y verificar desde la evaluación independiente su cumplimiento.
- Continuar con el seguimiento a los riesgos de los contratos e informar las alertas a que haya lugar por parte de los supervisores e interventores, dentro del rol que ejercen en el esquema de líneas de defensa establecido por la entidad.

Para el componente Actividades de Control, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, se considera necesario que el IDPAC fortalezca los mecanismos de seguimiento y medición de la gestión institucional, realizando acciones en temas tales como:

- Diseñar indicadores para procesos y/o temas claves de la entidad de tal manera que se realicen mediciones que contribuyan a mejorar la oportunidad y calidad en la prestación de los servicios.
- Definir la periodicidad con la cual se hará seguimiento y evaluación a la gestión de la entidad, a través de la aplicación de indicadores.
- Formular planes de mejora orientados a satisfacer las necesidades de los grupos de valor, y comunicar a los interesados, las acciones implementadas.
- Diseñar e implementar mecanismos de control para garantizar que la información que la entidad entrega a los ciudadanos y grupos de interés a través de diferentes canales, sea igual.
- Ajustar los procesos que intervienen en el logro de los resultados a partir del análisis de los indicadores de la gestión institucional.

Para el DADEP, a pesar de los buenos resultados obtenidos, se considera necesario que la entidad fortalezca la Evaluación Independiente del SCI – Tercera Línea de Defensa, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, realizando acciones en temas tales como:

- Evaluar por parte del jefe de control interno o quien haga sus veces en la entidad, que los controles diseñados indiquen qué pasa con las observaciones o desviaciones resultantes de ejecutar el control.
- Verificar desde la tercera línea de defensa que, en el mejoramiento de los procesos y procedimientos, se tienen en cuenta las sugerencias, expectativas, quejas, peticiones, reclamos o denuncias por parte de la ciudadanía.
- Verificar desde la tercera línea de defensa la implementación de canales de consulta y orientación para el manejo de conflictos de interés y que se hayan implementado las acciones preventivas a que haya lugar.
- Identificar los riesgos de conflictos de interés que pueden presentarse en la gestión del talento humano para la gestión preventiva de los mismos y la incorporación de mecanismos de control.

6.3 Brechas Sector Seguridad, Convivencia y Justicia

En el sector de Seguridad, Convivencia y Justicia, se observa una disminución en los resultados en el FURAG 2020, respecto de la medición FURAG 2019, para la SDSCJ, tanto en el IDI (-7,9) como en la Dimensión 7 de Control Interno (-5,6), mientras que la UAECOB tuvo disminución en el IDI (-1,6), pero un leve aumento en la Dimensión 7 de Control Interno (1,7), con un mejor desempeño de la SDSCJ.

Los resultados obtenidos por cada entidad del sector en el IDI, la Dimensión 7 de Control Interno, los componentes del MECI y las líneas de defensa, así como las brechas de la UAECOB, respecto de la SDSCJ, se muestran en la siguiente tabla:

*Tabla 46. Resultados y Brechas Sector Seguridad, Convivencia y Justicia
Dimensión 7 Control Interno 2020*

Entidades	Índice de Desempeño Institucional	D7 Control Interno	Componentes del MECI					Evaluación Independiente	Líneas de Defensa			
			Ambiente de control	Evaluación del riesgo	Actividades de control	Información y comunicación	Actividades de monitoreo		Línea Estratégica	Primera Línea	Segunda Línea	Tercera Línea
SDSCJ	88,1	90,6	83,1	89,0	94,7	94,8	88,3	89,0	86,1	93,1	91,0	81,0
UAECOB	76,9	75,5	69,8	70,2	79,8	77,1	75,7	63,5	71,3	78,4	77,6	69,4

Entidades	Índice de Desempeño Institucional	D7 Control Interno	Componentes del MECI					Evaluación Independiente	Líneas de Defensa			
			Ambiente de control	Evaluación del riesgo	Actividades de control	Información y comunicación	Actividades de monitoreo		Línea Estratégica	Primera Línea	Segunda Línea	Tercera Línea
Brechas UAECOB	-11,2	-15,1	-13,3	-18,8	-14,9	-17,7	-12,6	-25,5	-14,8	-14,7	-13,4	-11,6

Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFP

La principal brecha de la UAECOB en la Dimensión 7 de Control Interno, respecto de la SDSCJ está en la evaluación Independiente del SCI (-25,5).

Se considera necesario que la UAECOB fortalezca la Evaluación Independiente del SCI, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, realizando acciones en temas tales como:

- Hacer seguimiento, por parte del Jefe de Control Interno o quien haga sus veces, a la apropiación de los valores y principios del servicio público, por parte de los servidores públicos.
- Realizar seguimiento y evaluación desde la oficina de control interno o quien sus veces, al cumplimiento de las estrategias de talento humano implementadas por la entidad.
- Revisar en el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno los temas relacionados con: i) Generar alertas al comité institucional de gestión y desempeño para la mejora de la gestión, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del sistema de control interno y, ii) Monitorear los cambios en el entorno (interno y externo) que puedan afectar la efectividad del sistema de control interno.
- Verificar que, para la definición de la política de administración del riesgo, se hayan tenido en cuenta aspectos esenciales del entorno en el que opera la entidad, tales como (sectoriales, políticos, sociales, tecnológicos, económicos, entre otros) que puedan afectar el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Evaluar a través de las oficinas de control interno de la entidad o quien haga sus veces, en el marco de sus roles y en desarrollo del plan de auditoría, los aspectos que no estén cubiertos por otras acciones de seguimiento o monitoreo.

La segunda mayor brecha de la UAECOB en la Dimensión 7 de Control Interno, respecto de la SDSCJ está en el componente Evaluación del Riesgo (-18,8), en el cual tuvo un incremento de 3,3 respecto de la calificación de 2019

Se considera necesario que la UAECOB fortalezca el componente Evaluación del Riesgo, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, realizando acciones en temas tales como:



- Divulgar oportunamente la actualización de los mapas de riesgos de la entidad.
- Fomentar la promoción de los espacios para capacitar a los líderes de los procesos y sus equipos de trabajo sobre la metodología de gestión del riesgo con el fin de que sea implementada adecuadamente.
- Verificar la adecuada identificación de los riesgos en relación con los objetivos institucionales o estratégicos definidos desde el Direccionamiento Estratégico.
- Monitorear y evaluar la exposición al riesgo relacionadas con tecnología nueva y emergente.
- Llevar a cabo una gestión del riesgo en la entidad, que le permita controlar los puntos críticos de éxito.
- Apoyar el monitoreo de canales de comunicación, incluyendo líneas telefónicas de denuncias, por parte de los cargos que lideran de manera transversal temas estratégicos de gestión (tales como jefes de planeación, financieros, contratación, TI, servicio al ciudadano, líderes de otros sistemas de gestión, comités de riesgos).
- Promover que los líderes de procesos con sus equipos de trabajo analicen y tomen las acciones pertinentes frente a las observaciones y solicitudes que emite el Comité de Gestión y Desempeño. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
- Analizar factores (internos y externos) que puedan derivar en actos de corrupción para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.
- Evaluar información proveniente de quejas y denuncias de los servidores de la entidad para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.
- Identificar los riesgos de conflictos de interés que pueden presentarse en la gestión del talento humano para la gestión preventiva de los mismos y la incorporación de mecanismos de control.

La tercera mayor brecha de la UAECOB en la Dimensión 7 de Control Interno, respecto de la SDSCJ está en el componente Información y Comunicación (-17,7), en el cual tuvo una disminución de 2,6 respecto de la calificación de 2019. Se considera necesario que la UAECOB fortalezca el componente Información y Comunicación, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, realizando acciones en temas tales como:

- Definir un mecanismo o líneas de reporte (fuentes de información internas) que le permitan evaluar de manera permanente la efectividad del sistema de control interno, por parte de la alta dirección.



- Fomentar desde la Alta Dirección espacios de participación para todo el personal, para armonizar los valores del servicio público con los códigos de ética institucional, implementar jornadas de difusión y herramientas pedagógicas para desarrollar el hábito de actuar de forma coherente con ellos. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
- Identificar factores asociados al flujo y disponibilidad de la comunicación interna y externa, que pueden afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
- Crear canales de consulta para conocer las sugerencias, recomendaciones y peticiones de los servidores públicos para mejorar las acciones de implementación del código de integridad de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
- Implementar canales de denuncia y seguimiento frente a situaciones disciplinarias y de conflictos de interés que faciliten la formulación e implementación oportuna de acciones de control y sanción de los conflictos de interés. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
- Establecer medios de difusión que informen a los ciudadanos, grupos de interés y grupos de valor las medidas adoptadas para mejorar los problemas detectados. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
- Establecer, mediante variables cuantificables, si los ejercicios de rendición de cuentas han incrementado la participación de la ciudadanía en general. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.

En cuanto a la SDSCJ, de acuerdo con los resultados obtenidos en el FURAG 2020 en Dimensión 7 de Control Interno, se considera que debe fortalecer principalmente el componente Ambiente de Control, de la mano de la Línea Estratégica de Defensa, componente en el cual tuvo una disminución de 13,1 respecto de la calificación de 2019. Teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP se deben implementar acciones en temas tales como:

- Definir lineamientos por parte de la Alta dirección en materia de anticorrupción (fraude y corrupción) y en talento humano, entre otros aspectos.
- Asegurar (por parte de la alta dirección) que dentro de los procesos de información y comunicación interna y externa se establezcan mecanismos claros de comunicación para facilitar el ejercicio de control interno.
- Incluir en la política de riesgos, contemple la metodología para la identificación y control de riesgos de corrupción y fraude. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.

- Ajustar por parte del equipo directivo los procesos que intervienen en el logro de los resultados a partir del análisis de los indicadores de la gestión institucional. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.

6.4 Brechas Sector Hacienda

En el sector Hacienda, se observa un incremento en los resultados del IDI y de la Dimensión 7 de Control Interno en el FURAG 2020 de la SHD (6,7 y 7,1 respectivamente) y de la UAECD (5,2 y 5,0 respectivamente); en contraste, una disminución en los dos indicadores para FONCEP (10,5 y 12, 7 respectivamente) y para la LB (6,6 y 7,0 respectivamente)

Los resultados obtenidos por cada entidad del sector en el IDI, la Dimensión 7 de Control Interno, los componentes del MECI y las líneas de defensa, así como las brechas entre las cuatro entidades del sector, calculadas con base en las mayores calificaciones de cada ítem, se muestran en la siguiente tabla, donde se resaltan en verde las casillas de los mejores puntajes (UAECD) y en rojo las casillas de los menores puntajes de las entidades del sector:

Tabla 47. Resultados y Brechas Sector Hacienda Dimensión 7 Control Interno en el FURAG 2020

Entidades	Índice de Desempeño Institucional	D7 Control Interno	Componentes del MECI					Evaluación Independiente	Líneas de Defensa			
			Ambiente de control	Evaluación del riesgo	Actividades de control	Información y comunicación	Actividades de monitoreo		Línea Estratégica	Primera Línea	Segunda Línea	Tercera Línea
UAECD	97,2	97,7	97,5	98,0	97,4	97,6	97,3	98,3	97,6	98,1	94,3	90,5
SHD	93,8	92,9	93,5	94,8	97,2	85,4	86,1	97,3	95,7	91,1	89,2	90,5
FONCEP	80,5	77,9	72,0	82,8	85,4	80,0	71,3	76,7	74,9	80,0	82,1	74,5
LB	79,8	79,1	77,6	76,9	77,6	81,4	77,3	68,1	81,8	79,0	79,5	64,6
Brechas SDH	-3,4	-4,8	-4,0	-3,2	-0,2	-12,2	-11,2	-1,0	-1,9	-7,0	-5,1	0,0
Brechas FONCEP	-16,7	-19,8	-25,5	-15,2	-12,0	-17,6	-26,0	-21,6	-22,7	-18,1	-12,2	-16,0
Brechas LB	-17,4	-18,6	-19,9	-21,1	-19,8	-16,2	-20,0	-30,2	-15,8	-19,1	-14,8	-25,9

Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFP

Las mayores brechas del sector en la Dimensión 7 de Control Interno corresponden a la LB, principalmente en la Evaluación Independiente del SCI (-30,2), en articulación con la Tercera Línea de Defensa (-25,9).



Se considera necesario que la LB fortalezca la Evaluación Independiente del SCI y la Tercera Línea de Defensa, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, realizando acciones en temas tales como:

- Verificar que la entidad cuente con un canal de comunicación para que el personal pueda dar a conocer sus opiniones y denuncias.
- Evaluar el direccionamiento estratégico de la entidad y generar alertas tempranas sobre cambios actuales o potenciales que puedan afectar el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.
- Hacer seguimiento, por parte del Jefe de Control Interno o quien haga sus veces, a la apropiación de los valores y principios del servicio público, por parte de los servidores públicos.
- Realizar seguimiento y evaluación desde la oficina de control interno o quien sus veces, al cumplimiento de las estrategias de talento humano implementadas por la entidad.

En segundo término, está la brecha de la LB en el componente Evaluación del Riesgo (-21,1), en el cual tuvo una disminución de 10,6 respecto de la calificación de 2019. En este sentido, se considera necesario que a partir de las recomendaciones del DAFP, la LB implemente acciones relacionadas con:

- Identificar los procesos susceptibles de posibles actos de corrupción, por parte de los líderes de los programas, proyectos, o procesos y sus equipos de trabajo.
- Establecer las acciones para mejorar los controles existentes o crear nuevos controles conforme sea necesario con el fin de dar manejo a los riesgos identificados, por parte de los líderes de los programas, proyectos, o procesos y sus equipos de trabajo.
- Realizar el seguimiento a los riesgos y documentarlo.
- Generar recomendaciones a las instancias correspondientes a partir de la verificación de la identificación y valoración del riesgo.
- Designar personas competentes y con autoridad suficiente (por parte de los líderes de los programas, proyectos, o procesos de la entidad en coordinación con sus equipos de trabajo) para desarrollar las actividades de control de riesgos.
- Actualizar los mapas de riesgos de la entidad a partir de los resultados del monitoreo o seguimiento.



- Verificar que los controles establecidos contribuyen a la mitigación de todos los riesgos hasta niveles aceptables, por parte de los cargos que lideran de manera transversal temas estratégicos de gestión (tales como jefes de planeación, financieros, contratación, TI, servicio al ciudadano, líderes de otros sistemas de gestión, comités de riesgos).
- Hacer seguimiento a los riesgos y controles de sus procesos, programas o proyectos a cargo, por parte de los líderes de los programas, proyectos, o procesos de la entidad en coordinación con sus equipos de trabajo.
- Mantener actualizado el análisis del entorno interno y externo que pueda afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Identificar los riesgos de conflictos de interés que pueden presentarse en la gestión del talento humano para la gestión preventiva de los mismos y la incorporación de mecanismos de control.

En el caso del FONCEP, la mayor brecha respecto de la UAECD está en el componente Actividades de Monitoreo (-26,0), en el cual tuvo una disminución de 25,1 respecto de la calificación de 2019 y, en segundo lugar, en el componente Ambiente de Control (-25,5), en el cual tuvo una disminución de 9,7 respecto de la calificación de 2019.

En el componente Actividades de Monitoreo se considera necesario que el FONCEP fortalezca, la evaluación independiente, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, realizando acciones en temas tales como:

- Monitorear el estado de los riesgos aceptados (apetito por el riesgo) con el fin de identificar cambios sustantivos que afecten el funcionamiento de la entidad, por parte del comité institucional de coordinación de control interno.
- Verificar que la entidad haya implementado mecanismos de evaluación sobre el nivel de interiorización de los valores por parte de los servidores públicos.
- Verificar que la entidad tenga implementados canales de denuncia y realice seguimiento frente a situaciones disciplinarias y de conflictos de interés y que se hayan formulado e implementado oportunamente las acciones a que haya lugar.

En el componente Ambiente de Control se considera necesario que el FONCEP fortalezca, la definición de lineamientos que contribuyan al mejor funcionamiento del Sistema de Control Interno, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, realizando acciones en temas tales como:

- Establecer una metodología que permita documentar y formalizar el esquema de las líneas de defensa.



- Definir un mecanismo o líneas de reporte (fuentes de información internas) que le permita a la Alta dirección evaluar de manera permanente la efectividad del sistema de control interno.
- Establecer medios de comunicación internos para dar a conocer las decisiones y mejoras del sistema de control interno.
- Verificar que la autoridad y responsabilidad asignada a los diferentes servidores permita el flujo de información y el logro de los objetivos de la entidad.
- Fomentar desde la Alta Dirección espacios de participación para todo el personal, para armonizar los valores del servicio público con los códigos de ética institucional, implementar jornadas de difusión y herramientas pedagógicas para desarrollar el hábito de actuar de forma coherente con ellos.
- Promover que la Alta Dirección participe en las actividades de socialización del código de integridad y principios del servicio público. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
- Incluir en la política de administración del riesgo, lineamientos para el manejo de los riesgos de corrupción y fraude a que está expuesta la entidad.
- Definir políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano, que desplieguen actividades claves para atraer, desarrollar y retener personal competente para el logro de los objetivos institucionales. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
- Identificar por parte del equipo directivo puntos fuertes y puntos de mejora a partir del análisis de los indicadores de la gestión institucional.

En cuanto a la SHD, la mayor brecha respecto de la UAECD está en el componente Información y Comunicación (-12,2), en el cual tuvo una disminución de 0,2 respecto de la calificación de 2019 y, en segundo lugar, en el componente Actividades de Monitoreo (-11,2), en el cual tuvo un incremento de 7,2 respecto de la calificación de 2019.

En el componente Información y Comunicación se considera necesario que la SHD, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, implemente acciones en aspectos como:

- Crear canales de consulta para conocer las sugerencias, recomendaciones y peticiones de los servidores públicos para mejorar las acciones de implementación del código de integridad de la entidad.

- Implementar canales de consulta y orientación para el manejo de conflictos de interés articulado con acciones preventivas de control de los mismos.

En el componente Actividades de Monitoreo se considera necesario que la SHD, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, implemente acciones relacionadas con:

- Verificar que se implementen acciones en la entidad para mejorar la gestión institucional frente a las debilidades identificadas en los ejercicios de rendición de cuentas.
- Verificar que la entidad tenga establecidos mecanismos de difusión para informar a los ciudadanos, grupos de interés y grupos de valor las medidas adoptadas para mejorar los problemas detectados.
- Verificar que las áreas responsables, generen alertas oportunas al equipo directivo a partir de la consolidación y análisis de los resultados de la gestión institucional, con el fin que se tomen las decisiones correspondientes de manera oportuna.

6.5 Brechas Sector Desarrollo Económico

En el sector Desarrollo Económico, se observa un incremento en los resultados del IDI y de la Dimensión 7 de Control Interno en el FURAG 2020 de la SDDE (6,3 y 5,8 respectivamente); en contraste, una disminución en los dos indicadores para IPES (0,1 y 2,5 respectivamente) y para el IDT (6,0 y 9,4 respectivamente).

Los resultados obtenidos por cada entidad del sector en el IDI, la Dimensión 7 de Control Interno y los componentes del MECI, así como las brechas entre las tres entidades del sector, calculadas con base en las mayores calificaciones de cada ítem, se muestran en la siguiente tabla, donde se resaltan en verde las casillas de los mejores puntajes y en rojo las casillas de los menores puntajes de las entidades del sector.

*Tabla 48. Resultados y Brechas Sector Desarrollo Económico
Dimensión 7 Control Interno FURAG 2020*

Entidades	Índice de Desempeño Institucional	D7 Control Interno	Componentes del MECI					Evaluación Independiente	Líneas de Defensa			
			Ambiente de control	Evaluación del riesgo	Actividades de control	Información y comunicación	Actividades de monitoreo		Línea Estratégica	Primera Línea	Segunda Línea	Tercera Línea
IPES	89,4	91,2	92,7	90,4	86,0	89,0	84,6	97,0	90,1	91,6	87,7	90,5
IDT	87,7	86,1	94,3	79,7	89,4	80,6	80,6	78,0	90,6	82,7	81,5	90,5
SDDE	85,0	83,8	82,7	84,8	78,4	87,1	81,0	84,2	83,7	83,7	79,8	74,9
Brechas IPES	0,0	0,0	-1,6	0,0	-3,4	0,0	0,0	0,0	-0,5	0,0	0,0	0,0

Entidades	Índice de Desempeño Institucional	D7 Control Interno	Componentes del MECI					Evaluación Independiente	Líneas de Defensa			
			Ambiente de control	Evaluación del riesgo	Actividades de control	Información y comunicación	Actividades de monitoreo		Línea Estratégica	Primera Línea	Segunda Línea	Tercera Línea
Brechas IDT	-1,7	-5,1	0,0	-10,7	0,0	-8,4	-4,0	-19,0	0,0	-8,9	-6,2	0,0
Brechas SDDE	-4,4	-7,4	-11,6	-5,6	-11,0	-1,9	-3,6	-12,8	-6,9	-7,9	-7,9	-15,6

Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFP

La mayor brecha del sector en la Dimensión 7 de Control Interno corresponden al IDT, en la Evaluación Independiente del SCI (-19,0); sin embargo, no se ve la coherencia con el resultado alto de la tercera Línea de Defensa; Se considera necesario que el IDT fortalezca este aspecto, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, realizando acciones en temas tales como:

- Verificar que la entidad haya implementado acciones que permitan mejorar la gestión institucional frente a las debilidades identificadas en los ejercicios de rendición de cuentas.
- Evaluar en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, el cumplimiento de los valores y principios del servicio público.
- Hacer seguimiento, por parte del Jefe de Control Interno o quien haga sus veces, a la apropiación de los valores y principios del servicio público, por parte de los servidores públicos.
- Verificar que se mantenga actualizado el análisis del contexto estratégico (interno y externo) y que se identifiquen los aspectos que puedan afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales.

En segundo término, está la brecha de la SDDE, también en la Evaluación Independiente (-12,8), en coherencia con la brecha en Tercera Línea de Defensa (-15,6)

Se considera necesario que la SDDE fortalezca la Evaluación Independiente del SCI y la Tercera Línea de Defensa, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, realizando acciones en temas tales como:

- Verificar que se mantenga actualizado el análisis del contexto estratégico (interno y externo) y que se identifiquen los aspectos que puedan afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales.

- Verificar que la entidad tenga implementados mecanismos de control para garantizar que la información de la entidad, entregada a los ciudadanos a través de los diferentes canales sea la misma.

En tercer lugar, está la brecha de la SDDE, en el componente Ambiente de Control (-11,6), a pesar de haber tenido un incremento de 7,1 respecto de la calificación de 2019, se hace necesario implementar acciones a partir de las recomendaciones del DAFP, entre ellas:

- Fomentar desde la Alta Dirección espacios de participación para todo el personal, para armonizar los valores del servicio público con los códigos de ética institucional, implementar jornadas de difusión y herramientas pedagógicas para desarrollar el hábito de actuar de forma coherente con ellos.
- Incluir en la política de administración del riesgo, lineamientos para el manejo de los riesgos de corrupción y fraude a que está expuesta la entidad.

6.6 Brechas Sector Educación

En el sector Educación, se observa un incremento en los resultados del IDI y de la Dimensión 7 de Control Interno en el FURAG 2020 de la SED (3,2 y 2,8 respectivamente); mientras el IDEP tuvo incremento en el IDI (7,1) y una leve disminución la Dimensión 7 de Control Interno (-0,3). Es de anotar que para la UDFJC no aplican esas dos mediciones.

Los resultados obtenidos por cada entidad del sector en el IDI, la Dimensión 7 de Control Interno y los componentes del MECI, así como las brechas entre las tres entidades del sector, calculadas con base en las mayores calificaciones de cada ítem, se muestran en la siguiente tabla, donde se resaltan en verde las casillas de los mejores puntajes y en rojo las casillas de los menores puntajes de las entidades del sector.

Tabla 49. Resultados y brechas Sector Educación Dimensión 7 Control Interno en el FURAG 2020

Entidades	Índice de Desempeño Institucional	D7 Control Interno	Componentes del MECI					Evaluación Independiente	Líneas de Defensa			
			Ambiente de control	Evaluación del riesgo	Actividades de control	Información y comunicación	Actividades de monitoreo		Línea Estratégica	Primera Línea	Segunda Línea	Tercera Línea
SED	93,8	92,9	93,5	94,8	97,2	85,4	86,1	97,3	95,7	91,1	89,2	90,5
IDEP	92,0	91,4	90,1	73,6	97,2	97,4	90,8	53,2	97,0	91,8	97,5	58,6
UDFJC			67,8	61,8	53,7	60,8	52,6		64,5	64,3	50,7	75,8
Brechas SED	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-12,0	-4,7	0,0	-1,3	-0,7	-8,3	0,0

Entidades	Índice de Desempeño Institucional	D7 Control Interno	Componentes del MECI					Evaluación Independiente	Líneas de Defensa			
			Ambiente de control	Evaluación del riesgo	Actividades de control	Información y comunicación	Actividades de monitoreo		Línea Estratégica	Primera Línea	Segunda Línea	Tercera Línea
Brechas IDEP	-1,8	-1,5	-3,4	-21,2	0,0	0,0	0,0	-44,1	0,0	0,0	0,0	-31,9
Brechas UDFJC			-25,7	-33,0	-43,5	-36,6	-38,2		-32,5	-27,5	-46,8	-14,7

Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFP

Se observa que la UDFJC, aunque no se cuenta con resultados relacionados con su desempeño en la Dimensión 7 de Control Interno, tiene las mayores brechas del sector en los cinco componentes del MECI, articulados con las líneas de defensa; evidenciando que persisten las falencias identificadas en la evaluación 2019, las cuales deben ser atendidas para fortalecer los resultados del desempeño institucional.

Las principales brechas de la UDFJC están en la Segunda Línea de Defensa (-46,8), en articulación con el componente Actividades de Control (-43,5). Se considera que la UDFJC, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, debe fortalecer estos elementos, realizando acciones en temas tales como

- Tener en cuenta los resultados de la gestión institucional y los resultados de los seguimientos a los indicadores de gestión, para llevar a cabo mejoras a los procesos y procedimientos de la entidad.
- Identificar las desviaciones en las metas e implementar acciones para asegurar el logro de los resultados de los indicadores utilizados para hacer seguimiento y evaluación de la gestión de la entidad.
- Implementar correctivos a partir de los seguimientos realizados a los procesos, indicadores, cronogramas u otras herramientas que tenga implementadas la entidad.
- Revisar y mejorar continuamente los indicadores utilizados para hacer seguimiento y evaluación de la gestión de la entidad.
- Definir los responsables de realizar el seguimiento a la planeación institucional y reportar de manera temprana las desviaciones, con el fin que se tomen a tiempo las medidas a que haya lugar.

En segundo término, está la brecha de la UDFJC en el componente Actividades de Monitoreo (-38,2). Se considera necesario que la entidad, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, avance en:



Seguimiento a la meta del Sector Gestión Pública: *Aumentar en 5 puntos el Índice de Desempeño Institucional -IDI de Bogotá en el marco de las políticas de MIPG (2020-2024) al cierre de la vigencia 2020*

- Monitorear el cumplimiento de los estándares de conducta y la práctica de los principios y valores del servicio público, por parte del comité institucional de coordinación de control interno.
- Hacer seguimiento, por parte del Jefe de Control Interno o quien haga sus veces, a la apropiación de los valores y principios del servicio público, por parte de los servidores públicos.
- Realizar seguimiento y evaluación desde la oficina de control interno o quien sus veces, al cumplimiento de las estrategias de talento humano implementadas por la entidad.
- Verificar que en la entidad se tengan en cuenta las sugerencias, expectativas, quejas, peticiones, reclamos o denuncias por parte de la ciudadanía, así como los procesos de rendición de cuentas, para llevar a cabo mejoras a los procesos y procedimientos de la entidad.
- Verificar que los responsables de realizar los seguimientos a la gestión institucional generen alertas oportunas al equipo directivo para la toma de decisiones.

En tercer lugar, está la brecha de la UDFJC en el componente Información y Comunicación (-36,6). Se considera necesario que la entidad, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, implemente acciones tales como:

- Comunicar la información relevante de manera oportuna, confiable y segura, por parte de los líderes de los programas, proyectos, o procesos de la entidad en coordinación con sus equipos de trabajo. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
- Utilizar los mecanismos de comunicación definidos por la entidad, por parte de los responsables y líderes de procesos, para interactuar con los grupos de valor y entes de control.
- Llevar un control unificado del registro y radicación de los documentos recibidos y tramitados por la entidad.
- Implementar canales de consulta y orientación para el manejo de conflictos de interés articulado con acciones preventivas de control de los mismos.
- Identificar las necesidades de información interna para la gestión de la información institucional. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
- Realizar actividades de rendición de cuentas que permitan identificar las debilidades, los retos o las oportunidades de mejora en la gestión institucional.
- Establecer medios de difusión que informen a los ciudadanos, grupos de interés y grupos de valor las medidas adoptadas para mejorar los problemas detectados.



- Diseñar e implementar mecanismos de control para garantizar que la información de la entidad, entregada a los ciudadanos a través de los diferentes canales sea la misma.

En cuanto al IDEP se observa que su principal brecha en el sector está en la Evaluación Independiente del SCI (-44,1), en articulación con la Tercera Línea de Defensa (-31,9). Se considera necesario que el IDEP fortalezca la Evaluación Independiente del SCI y la Tercera Línea de Defensa, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, realizando acciones en temas tales como:

- Verificar la operación de un canal de comunicación en la entidad, para que el personal pueda dar a conocer sus opiniones y denuncias. Evaluar la existencia y efectividad de políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano, que aporten al logro de los objetivos.
- Evaluar la inclusión de información proveniente de quejas y denuncias de los usuarios y de los servidores de la entidad, en la identificación de riesgos de fraude y corrupción.
- Generar alertas oportunas sobre cambios que afectan la exposición de la entidad a los riesgos de corrupción y fraude, en desarrollo del plan anual de auditorías.
- Verificar que las acciones de mejora sean realizadas por los responsables en el tiempo programado, sean efectivas y contribuyan al logro de los resultados.

En segundo término, el IDEP tiene una brecha en el componente Evaluación del Riesgo (-21,2), en el cual tuvo una disminución de 18,9 respecto de la calificación de 2019. Se considera necesario que el IDEP fortalezca este aspecto, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, en temas tales como:

- Verificación la inclusión de lineamientos para el manejo de los riesgos de corrupción y fraude a que está expuesta la entidad, en la política de administración del riesgo.
- Generar alertas oportunas sobre cambios que afectan la exposición de la entidad a los riesgos de corrupción y fraude, en el marco del plan anual de auditorías.
- Verificar la aplicación de indicadores para medir el tiempo de espera en la medición y seguimiento del desempeño en el marco de la política de servicio al ciudadano de la entidad.
- Asesorar a la oficina de planeación y otras instancias que ejercen la segunda línea de defensa, para mejorar la evaluación del riesgo, en el marco de los roles de la oficina de Control Interno y en desarrollo del plan anual de auditorías.

En cuanto a la SED, se observa que su principal brecha en el sector está en el componente Información y Comunicación (-12,0), en el cual tuvo una disminución de 3,5 respecto de la



calificación de 2019. Se considera necesario que la SED fortalezca este componente, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, realizando acciones tales como:

- Definir y aplicar una guía de estilo en el desarrollo de los sistemas de información de la entidad e incorporar los lineamientos de usabilidad definidos por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.
- Publicar, en la sección "transparencia y acceso a la información pública" de la página web oficial de la entidad, información actualizada sobre los grupos étnicos en el territorio. el documento del Sistema Integrado de Conservación - SIC de la entidad.
- Actualizar la documentación técnica y funcional, los manuales de usuarios y manuales técnicos y de operación para cada uno de los sistemas de información de la entidad.
- Implementar las Tablas de Valoración Documental - TVD para organizar el Fondo Documental Acumulado de la entidad.
- Incluir diferentes medios de comunicación, acordes a la realidad de la entidad y a la pandemia, para divulgar la información en el proceso de rendición de cuentas.

5.7 Brechas Sector Salud

En las entidades que conforman el sector salud, se observa un incremento en los resultados del IDI y de la Dimensión 7 de Control Interno en el FURAG 2020 de la SDS (0,6 y 0,9 respectivamente), la Subred Sur O (7,3 y 6,3 respectivamente) y CS EPS (13,4 y 9,8 respectivamente); la Subred Sur tuvo incremento en el IDI (0,4) y mantuvo el puntaje en la Dimensión 7 de Control Interno; finalmente, la Subred Centro O tuvo una leve disminución en los resultados del IDI y de la Dimensión 7 de Control Interno (-0.2 y -0.4 respectivamente). Es de anotar que para EAGAT e IDCBIS no aplican esas dos mediciones.

Los resultados obtenidos por cada entidad del sector en el IDI, la Dimensión 7 de Control Interno, los componentes del MECI y las líneas de defensa, se muestran en la siguiente tabla, donde se resaltan en verde las casillas de los mejores puntajes y en rojo las casillas de los menores puntajes:

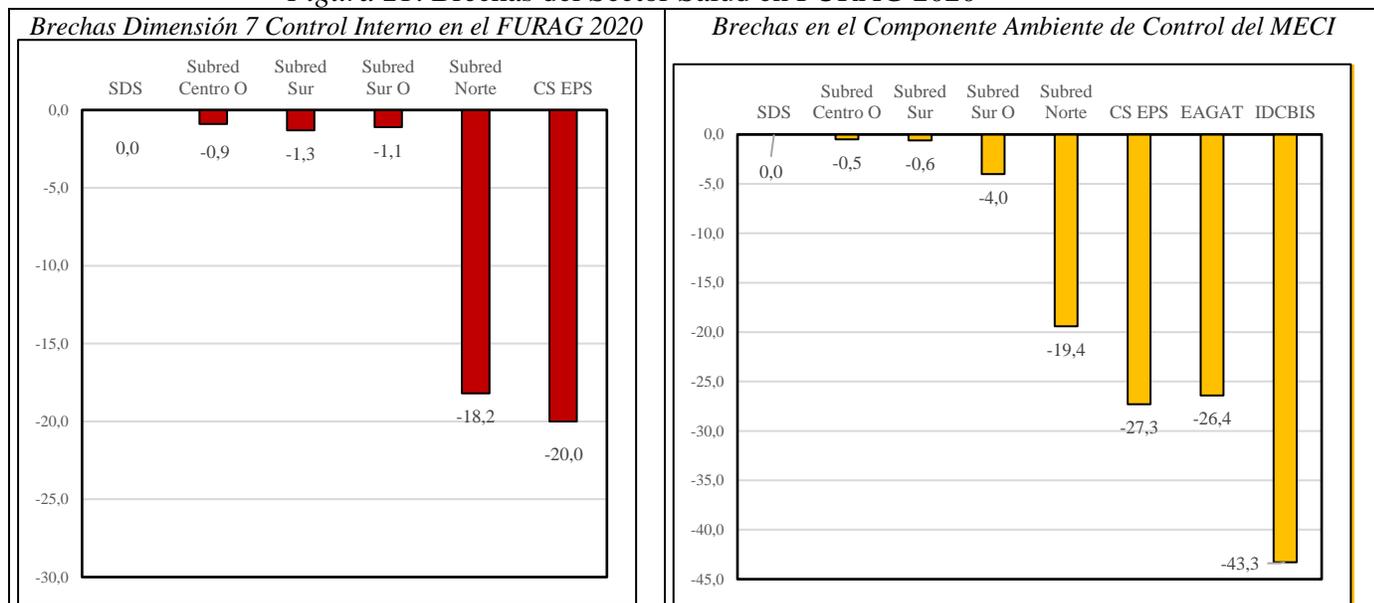
Tabla 50. Resultados Sector Salud Dimensión 7 Control Interno en el FURAG 2020

Entidades	Índice de Desempeño Institucional	D7 Control Interno	Componentes del MECI					Evaluación Independiente	Líneas de Defensa			
			Ambiente de control	Evaluación del riesgo	Actividades de control	Información y comunicación	Actividades de monitoreo		Línea Estratégica	Primera Línea	Segunda Línea	Tercera Línea
SDS	98,6	98,5	98,0	98,5	97,9	99,0	98,3	97,3	98,2	98,5	98,5	90,5
Subred Centro O	97,7	97,6	97,5	91,2	97,2	98,5	94,8	95,1	97,5	97,8	98,6	90,5
Subred Sur	97,5	97,2	97,4	87,8	97,3	97,0	97,2	63,8	97,8	97,8	97,8	60,3
Subred Sur O	96,1	97,4	94,0	97,7	97,8	95,7	98,9	97,2	96,1	97,1	99,0	83,4
Subred Norte	82,6	80,3	78,6	86,3	75,9	79,5	85,8	62,9	78,9	82,6	83,8	67,4
CS EPS	82,3	78,5	70,7	78,6	78,0	88,4	86,3	53,9	76,3	89,1	85,0	58,6
EAGAT	NA	NA	71,6	83,6	80,4	75,1	72,3	NA	72,9	72,3	71,5	75,3
IDCBIS	NA	NA	54,7	55,4	53,2	56,2	48,7	NA	54,6	58,4	54,0	41,1

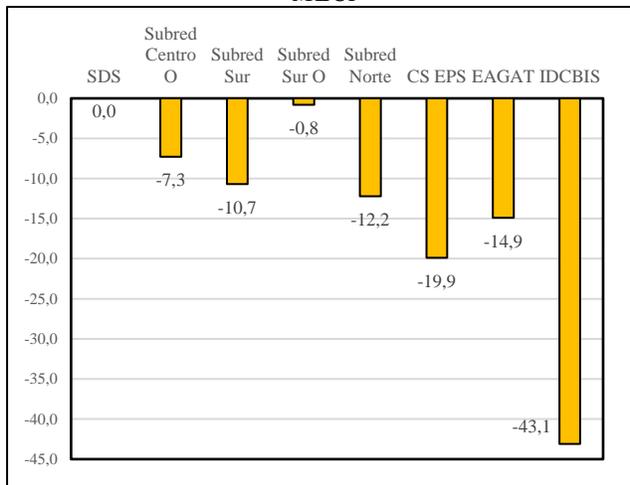
Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFF

En la siguiente figura se muestran las brechas del sector salud calculadas con base en las mayores calificaciones de cada ítem, en relación con los resultados obtenidos en el 2020 en la Dimensión 7 de Control Interno, los componentes del MECI y las líneas de defensa:

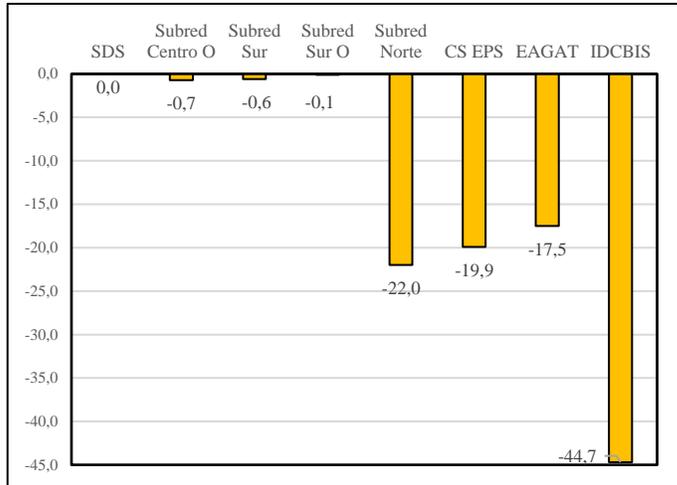
Figura 21. Brechas del Sector Salud en FURAG 2020



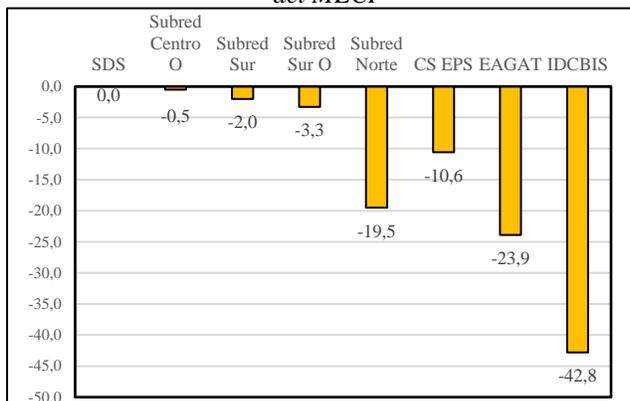
Brechas en el Componente Evaluación del Riesgo del MECI



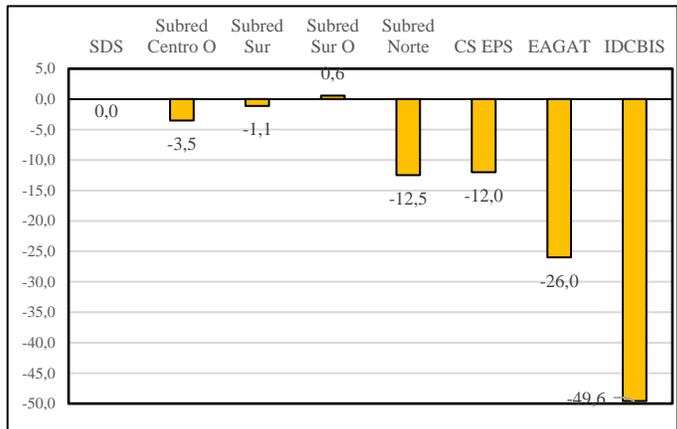
Brechas en el Componente Actividades de Control del MECI



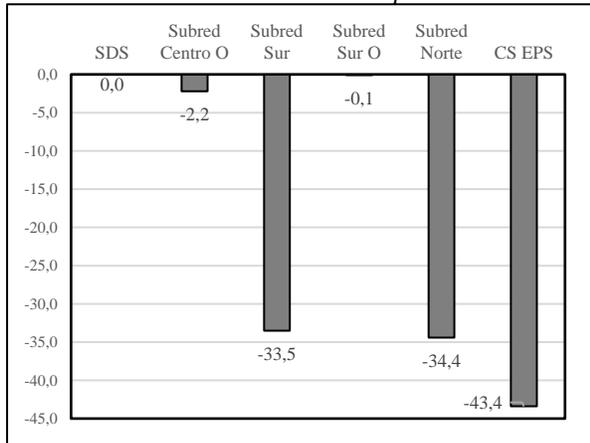
Brechas en el Componente Información y Comunicación del MECI



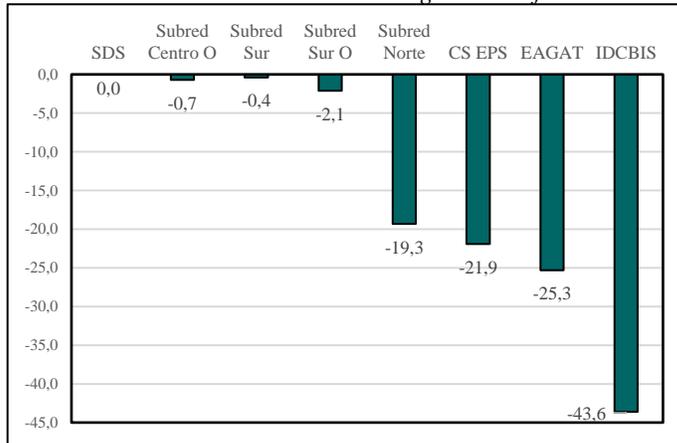
Brechas en el Componente Actividades de Monitoreo del MECI

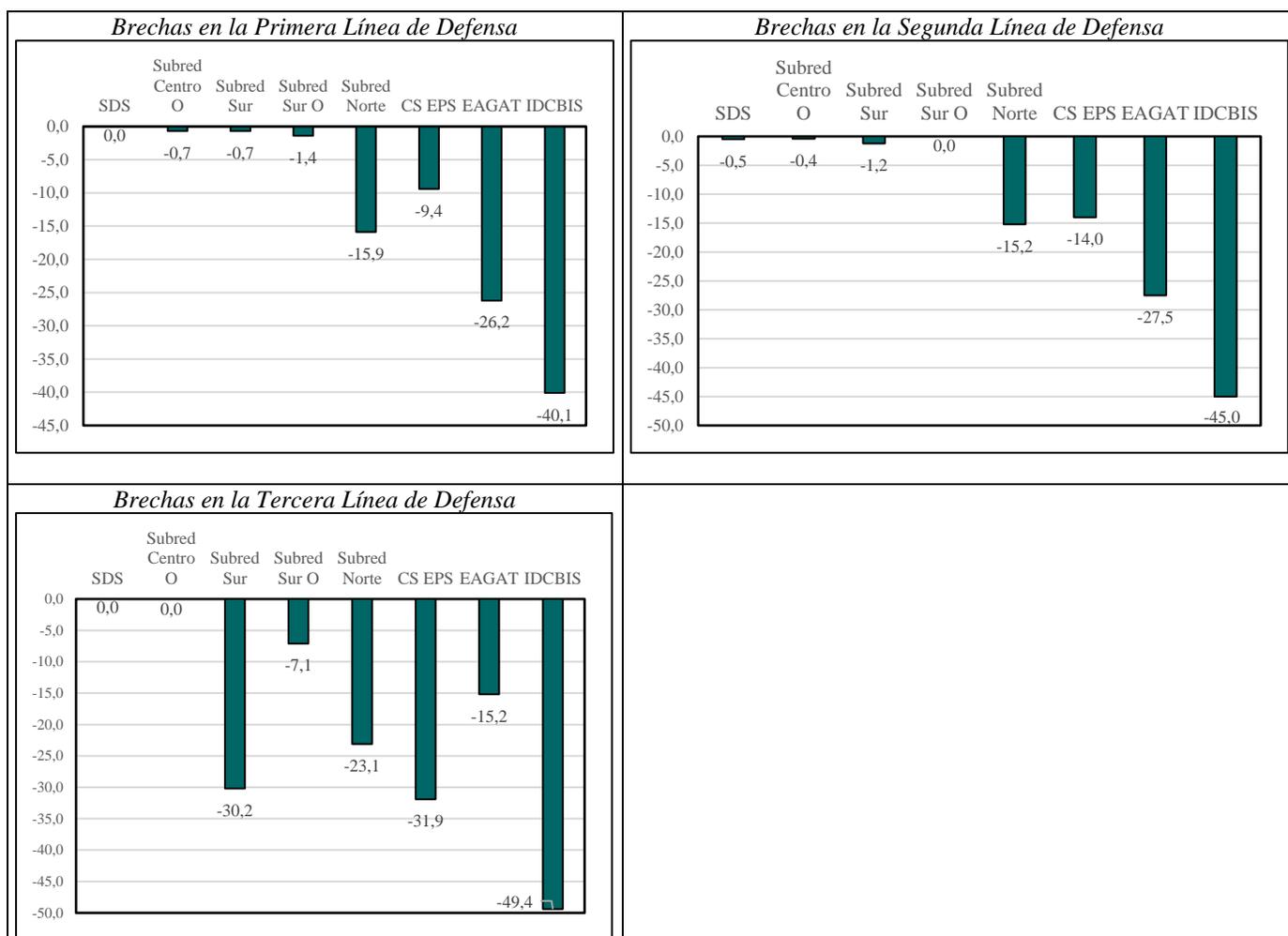


Brechas en la Evaluación Independiente del SCI



Brechas en la Línea Estratégica de Defensa





Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFP

Se observa que el IDCBIS, aunque no cuenta con resultados relacionados con su desempeño en la Dimensión 7 de Control Interno, tiene las mayores brechas del sector en los cinco componentes del MECI, articulados con las líneas de defensa; evidenciando que persisten las falencias identificadas en la evaluación 2019, las cuales deben ser atendidas para fortalecer los resultados del desempeño institucional.

La principal brecha del IDCBIS, están en el componente Actividades de Monitoreo (-49,6) en articulación con la Tercera Línea de Defensa (-49,4), en este aspecto, se considera que la entidad, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, debe realizar acciones tales como:

- Generar alertas al Comité Institucional de Gestión y Desempeño para la mejora de la gestión, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del Sistema de Control Interno, por parte del CICCI.



- Monitorear el cumplimiento de los estándares de conducta y la práctica de los principios y valores del servicio público, por parte del CICCI.
- Verificar que el plan anual de auditoría contempla auditorías al modelo de seguridad y privacidad de la información (MSPI), a la accesibilidad web, conforme a la norma técnica NTC 5854 y auditorías de gestión, conforme a la norma técnica NTC 6047 de infraestructura.
- Evaluar el direccionamiento estratégico de la entidad y generar alertas tempranas sobre cambios actuales o potenciales que puedan afectar el cumplimiento de los objetivos estratégicos.
- Evaluar por parte del jefe de control interno o quien haga sus veces la oportunidad, integralidad y coherencia de la información presentada por los líderes de procesos a los organismos de control.
- Evaluar la efectividad de las acciones desarrolladas por la entidad frente al cumplimiento de las políticas de gestión y desempeño institucional y del sistema de control interno, en desarrollo del plan anual de auditorías.

En segundo término, el IDCBIS tiene una brecha grande en la Segunda Línea de Defensa (-45,0) en articulación con el componente Actividades de Control (-44,7). Se considera que el IDCBIS, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, debe realizar acciones tales como:

- Establecer controles para evitar la materialización de riesgos judiciales, legales o de cumplimiento, presupuestales, contables y riesgos fiscales.
- Definir responsables para el seguimiento y monitoreo de los riesgos, por parte de los líderes de los programas, proyectos, o procesos y sus equipos de trabajo. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
- Establecer una periodicidad para la ejecución de los controles, por parte de los líderes de los programas, proyectos, o procesos de la entidad y en coordinación con sus equipos de trabajo, al momento de diseñar los controles.
- Llevar a cabo una gestión del riesgo en la entidad, que le permita diseñar controles adecuados, controlar los puntos críticos de éxito y garantizar de forma razonable el desarrollo de la gestión presupuestal de la entidad.
- Proponer acciones de mejora para el diseño y la ejecución de controles, por parte de los cargos que lideran de manera transversal temas estratégicos de gestión (tales como jefes de planeación, financieros, contratación, TI, servicio al ciudadano, líderes de otros sistemas de gestión, comités de riesgos).



En tercer lugar, el IDCBIS tiene una brecha grande en la Línea Estratégica de Defensa (-43,6) en articulación con el componente Ambiente de Control (-43,3). Se considera que el IDCBIS, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, debe realizar acciones tales como:

- Definir lineamientos en relación con los estatutos de auditoría, por parte de la alta dirección y el CICCI (de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias).
- Incorporar el análisis del contexto interno y externo de la entidad dentro de la política de administración de riesgos establecida por la alta dirección y el CICCI.
- Fortalecer el CICCI, en términos de sus funciones y periodicidad de reunión, por parte de la alta dirección.
- Establecer una metodología que permita documentar y formalizar el esquema de las líneas de defensa, por parte del CICCI.
- Definir un mecanismo o líneas de reporte (fuentes de información internas) que le permitan evaluar de manera permanente la efectividad del sistema de control interno, por parte de la alta dirección.

En cuarto lugar, el IDCBIS tiene una brecha grande en el componente Evaluación del Riesgo (-43,1). En este aspecto, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, debe implementar acciones como:

- Realizar verificación de la identificación y valoración del riesgo, frente al logro de objetivos y metas institucionales y del cumplimiento del seguimiento a los riesgos, por de los líderes de los programas, proyectos, o procesos y sus equipos de trabajo.
- Verificar el cumplimiento de los lineamientos establecidos para la gestión de riesgos (o política de administración del riesgo), haciendo énfasis en los riesgos de fraude y corrupción, por parte del CICCI.

Finalmente, el IDCBIS tiene también una brecha grande en el componente Información y Comunicación (-42,8). Se considera que el IDCBIS, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, debe realizar acciones tales como:

- Establecer medios de comunicación internos para dar a conocer las decisiones y mejoras del sistema de control interno, por parte de la alta dirección.
- Garantizar (por parte de la alta dirección) la disponibilidad, confiabilidad, integridad y seguridad de la información requerida para llevar a cabo las responsabilidades de control interno.



- Identificar factores asociados al flujo y disponibilidad de la comunicación interna y externa, que pueden afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.

En cuanto a EGAT, su principal brecha está en la Segunda Línea de Defensa (-27,5) en articulación con el componente Información y Comunicación (-23,9). En este sentido, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, se considera necesario que la entidad implemente acciones como:

- Contemplar la elaboración de informes a las instancias correspondientes sobre las deficiencias de los controles, dentro de la evaluación a la gestión del riesgo que hacen los jefes de planeación, líderes de otros sistemas de gestión o comités de riesgos.
- Crear canales de consulta para conocer las sugerencias, recomendaciones y peticiones de los servidores públicos para mejorar las acciones de implementación del código de integridad de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
- Establecer medios de difusión que informen a los ciudadanos, grupos de interés y grupos de valor las medidas adoptadas para mejorar los problemas detectados. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.

En segundo término, EGAT tiene una brecha grande en el componente Ambiente de Control (-26,4), en articulación con la Línea Estratégica de Defensa (-25,3). En este sentido, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, se considera necesario que la entidad implemente acciones como:

- Establecer una periodicidad para el seguimiento al manejo de riesgos dentro de la política de administración de riesgos establecida por la alta dirección y el comité institucional de coordinación de control interno.
- Monitorear el estado de los riesgos aceptados (apetito por el riesgo) con el fin de identificar cambios sustantivos que afecten el funcionamiento de la entidad, por parte del comité institucional de coordinación de control interno.
- Monitorear el seguimiento a la gestión del riesgo por parte de las instancias responsables para determinar si este se lleva a cabo adecuadamente, por parte del comité institucional de coordinación de control interno.
- Definir políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano efectivas, que aporten al logro de los objetivos.



En tercer lugar, EGAT tiene una brecha grande en la Primera Línea de Defensa (-26,2). En este sentido, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, se considera necesario que la entidad implemente acciones como:

- Capacitar a los líderes de los procesos y sus equipos de trabajo sobre la metodología de gestión del riesgo con el fin de que sea implementada adecuadamente entre los líderes de proceso y sus equipos de trabajo.
- Describir cómo se realiza la actividad de control, por parte de los líderes de los programas, proyectos, o procesos de la entidad y en coordinación con sus equipos de trabajo, al momento de diseñar los controles.
- Identificar los factores internos y externos que pueden afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
- Definir indicadores para medir la eficiencia y eficacia del sistema de gestión de la entidad.

CS EPS tiene su principal brecha en la Evaluación Independiente del SCI (-43,4), en articulación con la tercera Línea de Defensa (-31,9)). En este sentido, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, se considera necesario que la entidad implemente acciones como:

- Hacer seguimiento, por parte del Jefe de Control Interno o quien haga sus veces, a la apropiación de los valores y principios del servicio público, por parte de los servidores públicos.
- Evaluar el cumplimiento de la política de administración del riesgo en todos los niveles de la entidad, por parte del jefe de control interno o quien hace sus veces, en el marco de sus roles y en desarrollo de su plan anual de auditorías.
- Generar alertas oportunas por parte del jefe control interno o quien haga sus veces al Comité Institucional de Coordinación de Control Interno sobre posibles cambios que pueden afectar la evaluación y tratamiento del riesgo.
- Evaluar y generar alertas oportunas sobre cambios que afectan la exposición de la entidad a los riesgos de corrupción y fraude, por parte del jefe de control interno de la entidad o quien hace sus veces, en el marco de sus roles y en desarrollo de su plan anual de auditorías.
- Verificar que los controles contribuyan a la mitigación de los riesgos hasta niveles aceptables, por parte del jefe de control interno o quien haga sus veces.
- Evaluar la efectividad de los mecanismos de información interna y externa (disponibilidad, confiabilidad, integridad y seguridad), por parte del jefe de control interno o quien haga sus veces en el marco de los roles y en desarrollo de su Plan anual de auditorías.

- Realizar recomendaciones para la mejora de los controles en materia de información y comunicación por parte del jefe de control interno o quien haga sus veces, en el marco de los roles y en desarrollo de su Plan anual de auditorías.

En segundo término, CS EPS tiene una brecha grande en el componente Ambiente de Control (-27,3), en articulación con la Línea Estratégica de Defensa (-21,9). En este sentido, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, se considera necesario que la entidad implemente acciones como:

- Establecer una metodología que permita documentar y formalizar el esquema de las líneas de defensa, por parte del CICCI.
- Incluir en la política de administración del riesgo, los resultados de las evaluaciones llevadas a cabo por los organismos de control. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación
- Monitorear el cumplimiento de los estándares de conducta y la práctica de los principios y valores del servicio público, por parte del CICCI.
- Revisar la exposición de la entidad a los riesgos de corrupción y fraude y en caso de contar con una línea de denuncias se deberá monitorear el progreso de su tratamiento, por parte del comité institucional de coordinación de control interno.
- Incluir en el ejercicio de direccionamiento estratégico el análisis de los cambios del entorno que afectan o afectarían el cumplimiento de los objetivos institucionales de la entidad.
- Incluir en la política de administración del riesgo, lineamientos para el manejo de los riesgos de corrupción y fraude a que está expuesta la entidad.
- Establecer desde la alta dirección una estructura de responsabilidades (esquema de las líneas de defensa) que permita fortalecer el compromiso de los líderes y sus equipos de trabajo.

En tercer lugar, CS EPS tiene brechas grandes en los componentes Evaluación del Riesgo y Actividades de Control. Respecto a la Evaluación del Riesgo, la brecha es de (-19,9), en este sentido, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, se considera necesario que la entidad, en lo que respecta a la Evaluación del Riesgo, implemente acciones como:

- Establecer controles para evitar la materialización de riesgos judiciales.
- Identificar factores internos y externos que pueden afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales.



- Analizar factores como presiones internas o externas que puedan derivar en actos de corrupción para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.
- Identificar los riesgos de conflictos de interés que pueden presentarse en la gestión del talento humano para la gestión preventiva de los mismos y la incorporación de mecanismos de control.

Respecto a la brecha en el componente de Actividades de Control (-19,9), Se considera que la entidad debe implementar acciones de acuerdo con las recomendaciones del DAFP, en temas como:

- Implementar mecanismos de evaluación sobre el nivel de interiorización de los valores por parte de los servidores públicos.
- Implementar canales de consulta y orientación para el manejo de conflictos de interés articulado con acciones preventivas de control de los mismos.
- Medir en las evaluaciones de clima organizacional, la percepción de los servidores de la entidad, frente a la comunicación interna.

La Subred Norte también tiene su principal brecha en la Evaluación Independiente del SCI (-34,4), en articulación con la Tercera Línea de Defensa (-23,1). En este sentido, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, se considera necesario que la entidad implemente acciones como:

- Evaluar el direccionamiento estratégico de la entidad y generar alertas tempranas sobre cambios actuales o potenciales que puedan afectar el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad, labor que desarrollan las oficinas de control interno o quien haga sus veces a través del conjunto de sus roles y auditorías.
- Hacer seguimiento, por parte del Jefe de Control Interno o quien haga sus veces, a la apropiación de los valores y principios del servicio público, por parte de los servidores públicos.

En cuanto a la Subred Norte, la principal brecha se identifica en la Evaluación Independiente del SCI (-34,4), en articulación con la tercera Línea de Defensa (-23,1)). En este sentido, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, se considera necesario que la entidad implemente acciones como:

- Verificar que desde la alta dirección se haya definido e implementado en la entidad una estructura de responsabilidades (esquema de las líneas de defensa) que permita fortalecer la orientación y claridad en la definición de las líneas de reporte.
- Verificar la efectividad de las políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano adoptadas por la entidad.



- Verificar que los responsables de los procesos implementen de manera oportuna las acciones de mejora para mejorar el cumplimiento de las metas y objetivos propuestos.
- Verificar que los resultados de la evaluación de desempeño laboral y de los acuerdos de gestión sean coherentes con el cumplimiento de las metas de la entidad.

En segundo término, la Subred Norte tiene una brecha grande en el componente Actividades de Control (-22,0), en el cual tuvo una disminución de 10,0 respecto de la calificación de 2019. En este sentido, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, se considera necesario que la entidad implemente acciones como:

- Definir indicadores para medir la eficiencia y eficacia del sistema de gestión de seguridad y privacidad de la información (MSPI) de la entidad, aprobarlos mediante el comité de gestión y desempeño institucional, implementarlos y actualizarlos mediante un proceso de mejora continua.
- Implementar acciones de mejora con base en los resultados de medición del clima laboral y documentar el proceso. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.

En tercer lugar, la Subred Norte tiene una brecha importante en el componente Información (-19,5). En este sentido, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, se considera necesario que la entidad implemente acciones como:

- Comunicar a los grupos de valor, sobre los aspectos claves que afectan el funcionamiento del control interno por medio de la estrategia de comunicación de la entidad.
- Tomar decisiones oportunas y soportadas en evidencias por la estrategia de comunicación de la entidad.
- Promover la transparencia en su gestión y evitar la corrupción en la estrategia de comunicación de la entidad.
- Crear canales de consulta para conocer las sugerencias, recomendaciones y peticiones de los servidores públicos para mejorar las acciones de implementación del código de integridad de la entidad.
- Implementar canales de denuncia y seguimiento frente a situaciones disciplinarias y de conflictos de interés que faciliten la formulación e implementación oportuna de acciones de control y sanción de los conflictos de interés.

En cuarto lugar, se encuentra la brecha en el componente Ambiente de control (-19,4), en articulación con la Línea Estratégica de Defensa (-19,3), para lo cual teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, se considera necesario que la entidad implemente acciones como:



- Definir políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano, que respondan a las competencias de todo el personal para el logro de los objetivos institucionales.
- Definir lineamientos en materia de anticorrupción (fraude y corrupción), por parte de la alta dirección y el comité institucional de coordinación de control interno (de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias).
- Establecer una metodología que permita documentar y formalizar el esquema de las líneas de defensa, por parte del comité institucional de coordinación de control interno.
- Generar alertas al comité institucional de gestión y desempeño para la mejora de la gestión, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del sistema de control interno, por parte del comité institucional de coordinación de control interno.
- Definir un mecanismo o líneas de reporte (fuentes de información internas) que le permitan evaluar de manera permanente la efectividad del sistema de control interno, por parte de la alta dirección.
- Promover que la Alta Dirección participe en las actividades de socialización del código de integridad y principios del servicio público. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
- Tener en cuenta para la definición de la política de administración del riesgo, aspectos esenciales del entorno en el que opera la entidad, tales como (sectoriales, políticos, sociales, tecnológicos, económicos, entre otros) que puedan afectar el cumplimiento de los objetivos institucionales. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.

La Subred Sur también tiene su principal brecha en la Evaluación Independiente del SCI (-33,5), en articulación con la Tercera Línea de Defensa (-30,2). En este sentido, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, se considera necesario que la entidad implemente acciones como:

- Evaluar por parte del jefe de control interno o quien haga sus veces en la entidad, que los controles diseñados indiquen qué pasa con las observaciones o desviaciones resultantes de ejecutar el control.
- Evaluar la efectividad de los mecanismos de información interna y externa (disponibilidad, confiabilidad, integridad y seguridad), por parte del jefe de control interno o quien haga sus veces en el marco de los roles y en desarrollo de su Plan anual de auditorías.

- Realizar recomendaciones para la mejora de los controles en materia de información y comunicación por parte del jefe de control interno o quien haga sus veces, en el marco de los roles y en desarrollo de su Plan anual de auditorías.
- Evaluar por parte del jefe de control interno o quien haga sus veces la oportunidad, integralidad y coherencia de la información presentada por los líderes de procesos a los organismos de control.

5.8 Brechas Sector Integración Social

En el sector Integración Social, se observa incremento en los resultados del IDI y de la Dimensión 7 de Control Interno en el FURAG 2020, tanto de la SDIS (2,7 y 3,6 respectivamente) como del IDIPRON (15,7 y 11,1 respectivamente).

Los resultados obtenidos por cada entidad del sector en el IDI, la Dimensión 7 de Control Interno, los componentes del MECI y las líneas de defensa, así como las brechas entre las entidades del sector, se muestran en la siguiente tabla, donde se resaltan en verde las casillas de los mejores puntajes y en rojo las casillas de los menores puntajes de las entidades del sector:

*Tabla 51. Resultados y brechas Sector Integración Social
Dimensión 7 Control Interno en el FURAG 2020*

Entidades	Índice de Desempeño Institucional	D7 Control Interno	Componentes del MECI					Evaluación Independiente	Líneas de Defensa			
			Ambiente de control	Evaluación del riesgo	Actividades de control	Información y comunicación	Actividades de monitoreo		Línea Estratégica	Primera Línea	Segunda Línea	Tercera Línea
SDIS	97,5	97,1	95,4	97,2	97,2	93,1	97,1	93,7	94,6	97,0	92,4	90,5
IDIPRON	90,4	85,5	86,8	78,1	95,0	84,9	75,2	81,8	84,6	84,6	79,3	80,2
Brechas IDIPRON	-7,1	-11,6	-8,6	-19,1	-2,2	-8,2	-21,9	-11,9	-10,0	-12,4	-13,1	-10,3

Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFP

La mayor brecha del IDIPRON se encuentra en el componente Actividades de Monitoreo (-21,9), a pesar de haber tenido un incremento en la calificación de 4,2 respecto de 2019. Teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, se considera necesario que el IDIPRON fortalezca el componente Actividades de Monitoreo, realizando acciones en temas tales como:

- Monitorear desde le CICCI, el estado de los riesgos aceptados (apetito por el riesgo), con el fin de identificar cambios sustantivos que afecten el funcionamiento de la entidad.
- Monitorear y evaluar la exposición al riesgo relacionadas con tecnología nueva y emergente, por parte de los cargos que lideran de manera transversal temas estratégicos de gestión (tales como



jefe de planeación, financiero, contratación, TI, servicio al ciudadano y líderes de otros sistemas de gestión.

- Realizar seguimiento a los indicadores de gestión y utilizar los resultados para llevar a cabo mejoras a los procesos y procedimientos de la entidad.
- Realizar el monitoreo y control (con equipos de medición) de las condiciones ambientales, en los sitios donde se conservan los soportes físicos de la gestión de la entidad.

En segundo lugar, el IDIPRON tiene una brecha en el componente Evaluación del Riesgo (-19,1), a pesar de haber tenido también un incremento en la calificación de 8,8 respecto de 2019. Teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, se considera necesario que el IDIPRON fortalezca el componente Evaluación del Riesgo, realizando acciones en temas tales como:

- Adelantar acciones para la gestión sistemática y cíclica del riesgo de seguridad digital en la entidad, tales como adoptar e implementar la guía para la identificación de infraestructura crítica cibernética, realizar la identificación anual de la infraestructura crítica cibernética e informar al CCOC, participar en la construcción de los planes sectoriales de protección de la infraestructura crítica cibernética y, participar en las mesas de construcción y sensibilización del Modelo Nacional de Gestión de Riesgos de Seguridad Digital.
- Fomentar la generación de acciones para apoyar la segunda línea de defensa frente al seguimiento del riesgo, por parte del CICCI.
- Aumentar los mecanismos y controles para evitar la materialización de posibles riesgos de corrupción, mediante las acciones de racionalización de trámites y de otros procedimientos administrativos implementados por la entidad.
- Dar un manejo oportuno y adecuado a los riesgos de corrupción materializados, poniéndolos en conocimiento de las autoridades competentes.
- Incluir el propósito del control y el manejo de las desviaciones del control en los controles definidos por la entidad para mitigar los riesgos de corrupción.

5.9 Brechas Sector Cultura, Recreación y Deporte

En el sector Cultura, se observa incremento en los resultados del IDI y de la Dimensión 7 de Control Interno en el FURAG 2020 en la OFB (2,6 y 2,7 respectivamente), en el IDRDR (7,0 y 9,7 respectivamente), la FUGA (21,7 y 19,8 respectivamente), el IDARTES (6,3 y 1,8 respectivamente), el CC (12,0 y 12,5 respectivamente); en contraste, una disminución en los resultados del IDI y de la Dimensión 7 de Control Interno del IDPC (-1,3 y -1,6 respectivamente) y de la SDCRD (-4,0 y -7,8 respectivamente).

Los resultados obtenidos por cada entidad del sector en el IDI, la Dimensión 7 de Control Interno, los componentes del MECI y las líneas de defensa, se muestran en la siguiente tabla, donde se resaltan en verde las casillas de los mejores puntajes y en rojo las casillas de los menores puntajes de las entidades del sector:

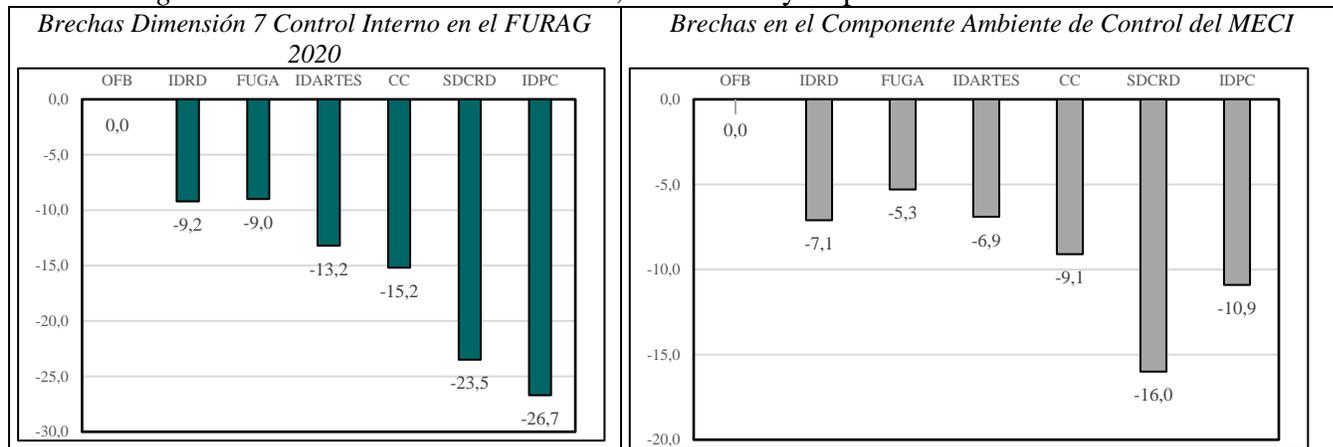
**Tabla 52. Resultados Sector Cultura, Recreación y Deporte
Dimensión 7 Control Interno en el FURAG 2020**

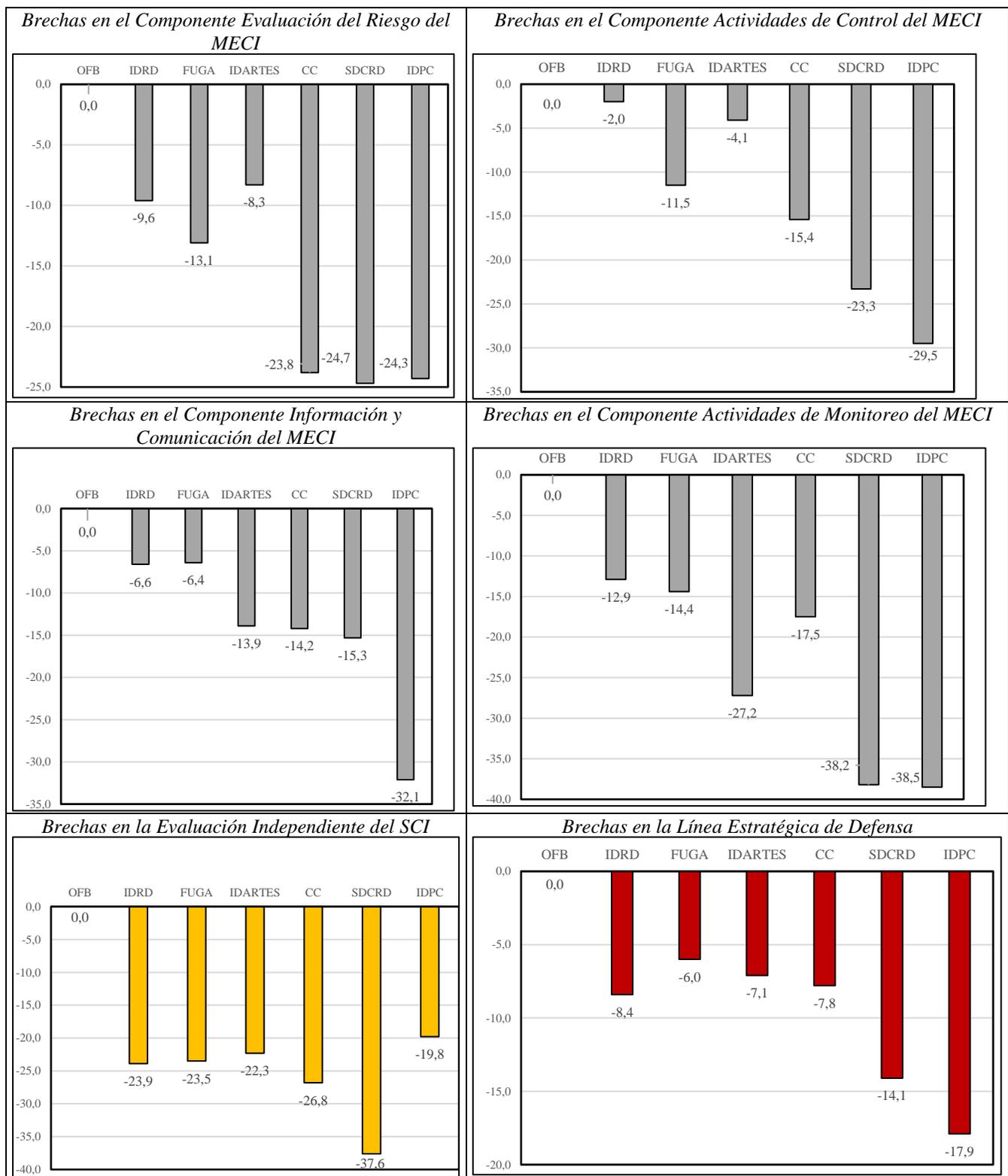
Entidades	Índice de Desempeño Institucional	D7 Control Interno	Componentes del MECI					Evaluación Independiente	Líneas de Defensa			
			Ambiente de control	Evaluación del riesgo	Actividades de control	Información y comunicación	Actividades de monitoreo		Línea Estratégica	Primera Línea	Segunda Línea	Tercera Línea
OFB	97,2	97,3	91,5	97,2	97,3	97,6	98,4	97,5	92,7	97,5	98,3	84,6
IDRD	90,2	88,1	84,4	87,6	95,3	91,0	85,5	73,6	84,3	90,7	97,0	79,0
FUGA	89,0	88,3	86,2	84,1	85,8	91,2	84,0	74,0	86,7	88,8	83,8	75,7
IDARTES	86,5	84,1	84,6	88,9	93,2	83,7	71,2	75,2	85,6	83,0	80,1	80,4
CC	83,7	82,1	82,4	73,4	81,9	83,4	80,9	70,7	84,9	88,5	75,5	70,2
SDCRD	78,5	73,8	75,5	72,5	74,0	82,3	60,2	59,9	78,6	83,7	72,3	60,4
IDPC	72,1	70,6	80,6	72,9	67,8	65,5	59,9	77,7	74,8	74,4	58,3	84,8

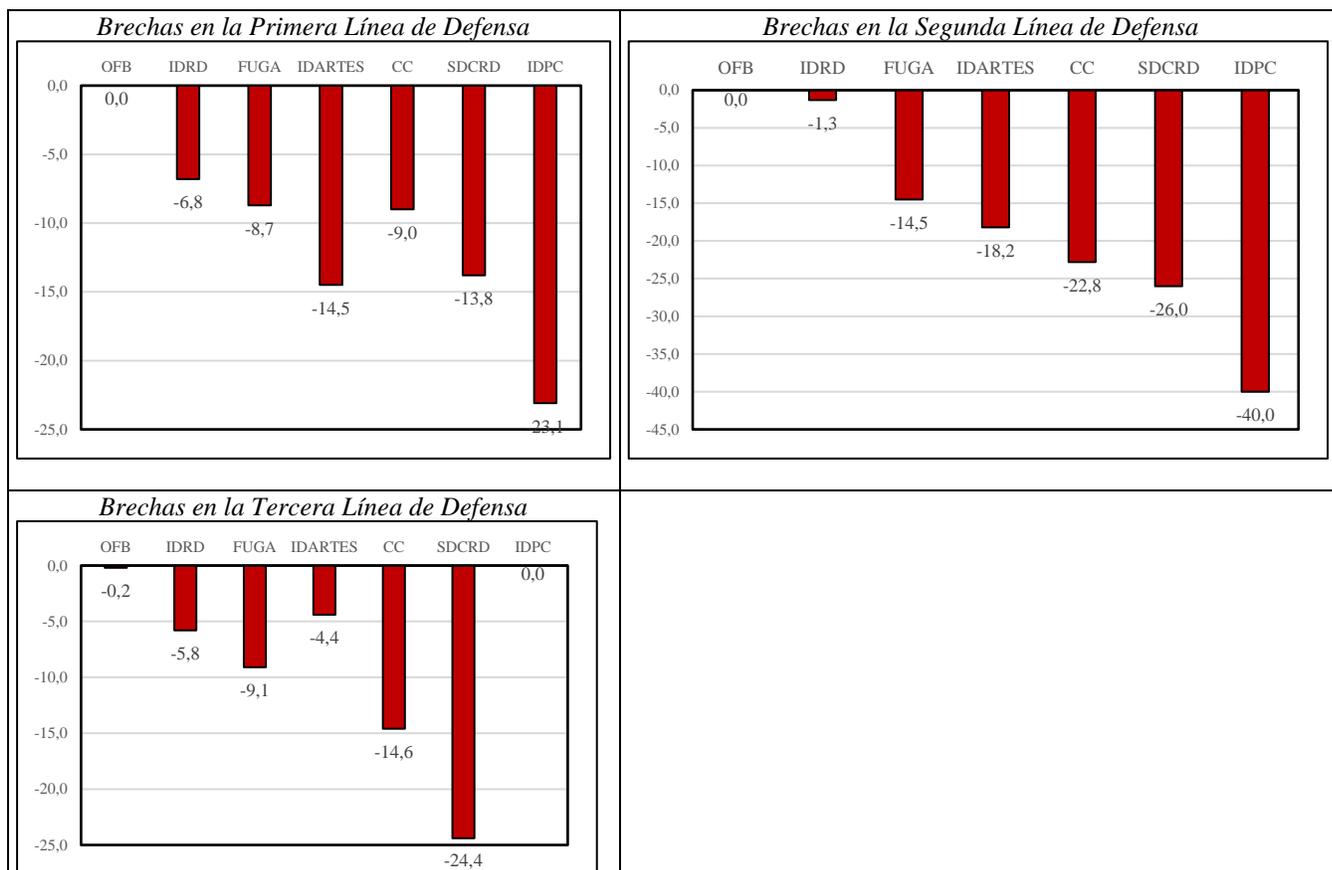
Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFF

En la siguiente figura se muestran las brechas del sector Cultura, Recreación y Deporte, calculadas con base en las mayores calificaciones de cada ítem, en relación con los resultados obtenidos en el 2020 en la Dimensión 7 de Control Interno, los componentes del MECI y las líneas de defensa:

Figura 22. Brechas del Sector Cultura, Recreación y Deporte en FURAG 2020







Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFP

Se observa que el IDPC tiene las mayores brechas del sector, evidenciando que persisten las falencias identificadas en la evaluación 2019, las cuales deben ser atendidas para fortalecer los resultados del desempeño institucional.

La principal brecha del IDPC, están en la Segunda Línea de Defensa (-40,0). Se considera necesario que la entidad, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, fortalezca este aspecto, realizando acciones en temas tales como:

- Verificar que el diseño de los controles sea pertinente frente a los riesgos identificados, que los controles establecidos contribuyen a la mitigación de todos los riesgos hasta niveles aceptables y proponer acciones de mejora para el diseño y la ejecución de controles, por parte de los cargos que lideran de manera transversal temas estratégicos de gestión, tales como jefe de planeación, financiero, contratación, TI, servicio al ciudadano y líderes de otros sistemas de gestión.
- Identificar deficiencias en los controles y proponer los ajustes necesarios a los mismos, por parte de los líderes de los programas, proyectos, o procesos de la entidad en coordinación con sus equipos de trabajo.



- Hacer campañas de concientización en temas de seguridad de la información de manera frecuente y periódica, específicas para cada uno de los distintos roles dentro de la entidad.
- Realizar periódicamente ejercicios simulados de ingeniería social al personal de la entidad, incluyendo campañas de phishing, smishing, entre otros y, realizar concientización, educación y formación a partir de los resultados obtenidos.
- Considerar los resultados de los espacios de participación y/o rendición de cuentas con ciudadanos para llevar a cabo mejoras a los procesos y procedimientos de la entidad.

En segundo término, el IDPC tiene una brecha en el componente Actividades de Monitoreo (-38,5). Se considera necesario que la entidad, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, fortalezca este componente, realizando acciones en temas tales como:

- Evaluar en el marco del CICCI, el conocimiento por parte de los servidores del código de integridad y el cumplimiento de los valores y principios del servicio público.
- Analizar los informes de control interno para identificar alertas sobre conductas que deben ser orientadas a partir de la implementación del código de integridad.
- Monitorear y evaluar la exposición al riesgo, relacionada con tecnología nueva y emergente, por parte de los cargos que lideran de manera transversal temas estratégicos de gestión, tales como jefe de planeación, financiero, contratación, TI, servicio al ciudadano y líderes de otros sistemas de gestión.
- Evaluar información proveniente de quejas y denuncias de los usuarios y de los servidores de la entidad para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.

En tercer lugar, el IDPC tiene una brecha en el componente Información y Comunicación (-32,1). Se considera necesario que el IDPC, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, fortalezca este componente, realizando acciones en temas tales como:

- Crear canales de comunicación de consulta para conocer las sugerencias, recomendaciones y peticiones de los servidores públicos para mejorar las acciones de implementación del código de integridad de la entidad.
- Actualizar la información recopilada sobre los grupos de valor, para determinar sus características sociales, geográficas, económicas o las que la entidad considere, de acuerdo con su misión y así poder diseñar estrategias de intervención ajustadas a cada grupo.



- Cumplir, en todas las secciones de la página web oficial de la entidad, con los criterios de accesibilidad (información y relaciones, sugerencia significativa, teclado, sin trampas para el foco del teclado, evitar bloques" titulado de páginas, propósito de los enlaces, al recibir entradas, identificación de errores, procesamiento, nombre, función, valor), con los criterios de usabilidad (ruta de migas, no incluir vínculos rotos en el sitio web, justificación del texto y vínculos visitados).

En cuarto lugar, el IDPC tiene una brecha en el componente Actividades de Control (-29,5). Se considera necesario que el IDPC, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, fortalezca el componente de Actividades de Control, realizando acciones en temas tales como:

- Incluir la definición de la situación objetivo, el modelo de gestión de TI, el tablero de indicadores para el seguimiento y control y, la proyección del presupuesto en el Plan Estratégico de Tecnologías de la Información (PETI).
- Definir los indicadores para medir la eficiencia y eficacia del sistema de gestión de seguridad y privacidad de la información (MSPI) de la entidad, a ser aprobados en el CIGD, implementarlos y actualizarlos mediante un proceso de mejora continua.
- Establecer controles para evitar la materialización de riesgos de seguridad y privacidad de la información.

Finalmente, el IDPC tiene también una brecha en el componente Evaluación del Riesgo (-24,3). Se considera necesario que el IDPC, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, fortalezca el componente de Evaluación del Riesgo, realizando acciones en temas tales como:

- Verificar el adecuado diseño y ejecución de los controles que mitigan los riesgos de fraude y corrupción, por parte de los cargos que lideran de manera transversal temas estratégicos de gestión (tales como jefes de planeación, financieros, contratación, TI, servicio al ciudadano, líderes de otros sistemas de gestión, comités de riesgos).
- Identificar los riesgos de seguridad y privacidad de la información de la entidad, valorarlos establecer los controles para evitar su materialización, aprobar los mapas de riesgos y planes de manejo mediante el CIGD, divulgar oportunamente y mantenerlos actualizados mediante un proceso de mejora continua.
- Adelantar acciones para la gestión sistemática y cíclica del riesgo de seguridad digital en la entidad, tales como adoptar e implementar la Guía para la Administración de los Riesgos de Gestión, Corrupción y Seguridad Digital y el Diseño de Controles en entidades públicas.

La SDCRD tiene también importantes brechas en el sector; la principal está en la Evaluación Independiente del SCI (-37,6) en articulación con la Tercera Línea de Defensa (-24,4). Se considera



necesario que la SDCRD, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, fortalezca la Evaluación Independiente del SCI, realizando acciones en temas tales como:

- Realizar y documentar la evaluación periódica de la gestión de los riesgos institucionales, en el marco del plan anual de auditorías.
- Evaluar y generar alertas oportunas sobre cambios que afectan la exposición de la entidad a los riesgos de corrupción y fraude, en el marco del plan anual de auditorías.

En segundo término, el SDCRD tiene una brecha en el componente Actividades de Monitoreo (-38,2) en articulación con la Segunda Línea de Defensa (-26,0). Se considera necesario que la SDCRD, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, fortalezca este componente, realizando acciones en temas tales como:

- Monitorear y evaluar la exposición al riesgo relacionadas con tecnología nueva y emergente, por parte de los cargos que lideran de manera transversal temas estratégicos de gestión, tales como jefe de planeación, financiero, contratación, TI, servicio al ciudadano y líderes de otros sistemas de gestión.
- Informar periódicamente a las instancias correspondientes sobre el desempeño de las actividades de gestión de riesgos, por parte de los líderes de los programas, proyectos, o procesos de la entidad, en coordinación con sus equipos de trabajo.
- Actualizar los mapas de riesgos de la entidad de acuerdo con los resultados del monitoreo o seguimiento y divulgar oportunamente la actualización.
- Formular planes de mejora que promuevan una gestión transparente y efectiva y, además, contribuyan a la mitigación de los riesgos de corrupción.

En tercer lugar, la SDCRD tiene una brecha en el componente Evaluación del Riesgo (-24,7). Se considera necesario que la SDCRD, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, fortalezca componente Evaluación del Riesgo, realizando acciones en temas tales como:

- Hacer seguimiento a los mapas de riesgos, verificar que se encuentren actualizados y proponer acciones de mejora para el diseño y la ejecución de controles, por parte de los cargos que lideran de manera transversal temas estratégicos de gestión, tales como jefe de planeación, financiero, contratación, TI, servicio al ciudadano y líderes de otros sistemas de gestión.
- Evaluar información proveniente de quejas y denuncias de los servidores de la entidad y analizar factores de riesgo de ocurrencia de situaciones de conflictos de intereses, para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.



- Establecer controles para evitar la materialización de riesgos de seguridad y privacidad de la información.

Finalmente, la SDCRD tiene también una brecha en el componente Actividades de Control (-23,3). Se considera necesario que la SDCRD, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, fortalezca componente Actividades de Control, realizando acciones en temas tales como:

- Diseñar los indicadores para medir las características y preferencias de los ciudadanos, los tiempos de espera, los tiempos de atención y el desempeño institucional.
- Establecer controles para evitar la materialización de riesgos asociados a la prestación del servicio o atención al ciudadano, de imagen o confianza, de seguridad y privacidad de la información, financieros, presupuestales (en programación y ejecución) y fiscales.
- Llevar a cabo mejoras a los procesos y procedimientos de la entidad, teniendo en cuenta las sugerencias, expectativas, quejas, peticiones, reclamos o denuncias por parte de la ciudadanía.
- Actualizar los mapas de riesgos de la entidad, de acuerdo con los resultados del monitoreo o seguimiento.

El CC tiene su la principal brecha en la Evaluación Independiente del SCI (-26.8) en articulación con la Tercera Línea de Defensa (-14,6). Se considera necesario que el CC, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, fortalezca la Evaluación Independiente del SCI, realizando acciones en temas tales como:

- Verificar que el plan anual de auditoría contempla auditorías de gestión conforme a la norma técnica NTC 6047 de infraestructura.
- Promover en el Comité Institucional de Gestión de Desempeño, la presentación y análisis de los resultados de gestión del sistema de control interno de la entidad.
- Verificar que la entidad tenga implementados canales de denuncia y que se realice seguimiento frente a situaciones disciplinarias y de conflictos de interés que faciliten la formulación e implementación oportuna de acciones de control y sanción de los conflictos de interés.

En segundo término, el CC tiene una brecha en el componente Evaluación del Riesgo (-23,8). Se considera necesario que el CC, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, fortalezca el componente Evaluación del Riesgo, realizando acciones en temas tales como:

- Realizar la evaluación de la gestión del riesgo, teniendo en cuenta, el cumplimiento legal y regulatorio, la confiabilidad de la información financiera y no financiera, por parte del jefe de planeación y los líderes de otros sistemas de gestión.



- Contemplar el acompañamiento a las instancias correspondientes en la formulación e implementación de las mejoras, dentro de la evaluación a la gestión del riesgo.
- Incluir en la política de administración del riesgo, los resultados de las evaluaciones llevadas a cabo por los organismos de control.
- Continuar con el seguimiento a los riesgos de los contratos e informar las alertas a que haya lugar por parte de los supervisores e interventores, dentro del rol que ejercen en el esquema de líneas de defensa establecido por la entidad.

En tercer lugar, el CC tiene una brecha en la Segunda Línea de Defensa (-22,8), en articulación con el componente Actividades de Monitoreo (-17,5). Se considera necesario que el CC, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, fortalezca la Segunda Línea de Defensa, realizando acciones en temas tales como:

- Evaluar, en el marco del CICCI, el conocimiento por parte de los servidores del código de integridad y el cumplimiento de los valores y principios del servicio público.
- Elaboraciones informes a las instancias correspondientes sobre las deficiencias de los controles, dentro de la evaluación a la gestión del riesgo que hace el jefe de planeación, y los líderes de otros sistemas de gestión.
- Monitorear y evaluar la exposición al riesgo relacionada con tecnología nueva y emergente, por parte de los cargos que lideran de manera transversal temas estratégicos de gestión, tales como jefe de planeación, financiero, contratación, TI, servicio al ciudadano y líderes de otros sistemas de gestión.
- Realizar el monitoreo y control (con equipos de medición) de las condiciones ambientales, de los sitios donde se conservan los soportes físicos de la gestión de la entidad.

En cuarto lugar, el CC tiene también una brecha en el componente Actividades de Control (-15,4). Se considera necesario que el CC, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, fortalezca el componente Actividades de Control, realizando acciones en temas tales como:

- Implementar y monitorear los controles a los riesgos y utilizar sus resultados para llevar a cabo mejoras a los procesos y procedimientos de la entidad.
- Llevar a cabo mejoras a los procesos y procedimientos de la entidad, teniendo en cuenta las sugerencias, expectativas, quejas, peticiones, reclamos o denuncias por parte de la ciudadanía y, los resultados de los espacios de participación y/o rendición de cuentas con los ciudadanos.



- Identificar factores legales que pueden afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Evaluar información proveniente de quejas y denuncias de los usuarios para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.
- Actualizar los mapas de riesgos de la entidad, de acuerdo con los resultados del monitoreo o seguimiento.

El IDARTES tiene su principal brecha en el componente Actividades de Monitoreo (-27,2), en articulación con la Segunda Línea de Defensa (-18,2). Se considera necesario que el IDARTES, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, fortalezca el componente Actividades de Monitoreo, realizando acciones en temas tales como:

- Analizar los resultados de los indicadores utilizados para hacer seguimiento y evaluación de la gestión de la entidad, identificar las desviaciones en las metas e implementar acciones para asegurar el logro de los objetivos institucionales.
- Realizar acciones que permitan mejorar la gestión institucional frente a las debilidades identificadas en los ejercicios de rendición de cuentas.
- Medir en las evaluaciones de clima organizacional, la percepción de los servidores de la entidad, frente a la comunicación interna

En segundo término, el IDARTES tiene una brecha en la Evaluación Independiente del SCI (-22,3) en articulación con la Tercera Línea de Defensa (-4,4). Se considera necesario que el IDARTES, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, fortalezca la Evaluación Independiente del SCI, realizando acciones en temas tales como:

- Evaluar la efectividad de las acciones incluidas en los planes de mejoramiento producto de las auditorías internas y de entes externos, en desarrollo del plan de auditoría.
- Hacer seguimiento al uso y apropiación de tecnologías de la información (TI) en la entidad a través de los indicadores definidos para tal fin.

La FUGA tiene su la principal brecha en la Evaluación Independiente del SCI (-23,5). Se considera necesario que la FUGA, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, fortalezca la Evaluación Independiente del SCI, realizando acciones en temas tales como:

- Verificar que el plan anual de auditoría contempla auditorías de accesibilidad web, conforme a la norma técnica NTC 5854.



Seguimiento a la meta del Sector Gestión Pública: *Aumentar en 5 puntos el Índice de Desempeño Institucional -IDI de Bogotá en el marco de las políticas de MIPG (2020-2024) al cierre de la vigencia 2020*

- Hacer seguimiento, por parte del Jefe de Control Interno o quien haga sus veces, a la apropiación de los valores y principios del servicio público, por parte de los servidores públicos.
- Evaluar en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, el cumplimiento de los valores y principios del servicio público.

En segundo término, la FUGA tiene una brecha en la Segunda Línea de Defensa (-14,5), igualmente presenta una brecha en el componente Actividades de Control (-14,4), a partir de lo anterior, se considera necesario que la entidad, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, fortalezca las actividades de monitoreo, realizando acciones en temas tales como:

- Establecer controles para evitar la materialización de riesgos de imagen o confianza.
- Hacer seguimiento al control del registro y radicación de los documentos recibidos y tramitados por la entidad.
- Diseñar los indicadores para medir la satisfacción ciudadana, los tiempos de espera, los tiempos de atención y el desempeño institucional.

El IDRDR tiene su principal brecha en Evaluación Independiente del SCI (-23,9), en articulación con la Tercera Línea de Defensa (-5,8). Se considera necesario que el IDRDR, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, fortalezca la Evaluación Independiente del SCI, realizando acciones en temas tales como:

- Verificar que el plan anual de auditoría contempla auditorías al modelo de seguridad y privacidad de la información (MSPI); auditorías de accesibilidad web, conforme a la norma técnica NTC 5854 y, auditorías de gestión, conforme a la norma técnica NTC 6047 de infraestructura.
- Evaluar la apropiación de los valores y principios del servicio público, por parte de los servidores públicos.
- Identificar factores de infraestructura, de talento humano y factores de carácter fiscal que pueden afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales para proponer acciones de mejoramiento.
- Verificar que se tienen establecidos medios de difusión que informen a los ciudadanos, grupos de interés y grupos de valor las medidas adoptadas para mejorar los problemas detectados.

En segundo término, el IDRDR tiene una brecha en el componente Actividades de Monitoreo (-12,9). Se considera necesario que el IDRDR, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, fortalezca el componente Actividades de Monitoreo, realizando acciones en temas tales como

- Verificar, por parte del representante legal de la entidad, que las acciones de mejora respondan a las observaciones de los entes de control y a los seguimientos efectuados por la entidad.
- Evaluar en el marco del CICCI, el conocimiento por parte de los servidores del código de integridad y el cumplimiento de los valores y principios del servicio público.
- Monitorear los cambios en el entorno (interno y externo) que puedan afectar la efectividad del sistema de control interno, por parte del CICCI.
- Monitorear el estado de los riesgos aceptados (apetito por el riesgo), con el fin de identificar cambios sustantivos que afecten el funcionamiento de la entidad, por parte del CICCI.

5.10 Brechas Sector Ambiente

En el sector Ambiente se observa incremento en los resultados del IDI y de la Dimensión 7 de Control Interno en el FURAG 2020 en la SDA (7,8 y 8,3 respectivamente), en el IDPYBA (6,3 y 6,4 respectivamente) y, en el JBB (3,1 y 0,3 respectivamente); en contraste, una disminución en los resultados del IDI y de la Dimensión 7 de Control Interno del IDIGER (-11,3 y -12,8 respectivamente).

Los resultados obtenidos por cada entidad del sector en el IDI, la Dimensión 7 de Control Interno y los componentes del MECI, se muestran en la siguiente tabla, donde se resaltan en verde las casillas de los mejores puntajes y en rojo las casillas de los menores puntajes de las entidades del sector:

Tabla 53. Resultados y brechas Sector Ambiente Dimensión 7 Control Interno en el FURAG 2020

Entidades	Índice de Desempeño Institucional	D7 Control Interno	Componentes del MECI					Evaluación Independiente	Líneas de Defensa			
			Ambiente de control	Evaluación del riesgo	Actividades de control	Información y comunicación	Actividades de monitoreo		Línea Estratégica	Primera Línea	Segunda Línea	Tercera Línea
SDA	97,5	97,1	95,4	97,2	97,2	93,1	97,1	93,7	94,6	97,0	92,4	90,5
JBB	91,4	89,0	87,0	97,9	90,9	80,1	92,1	95,1	88,4	84,8	90,7	84,6
IDPYBA	85,1	86,8	84,9	97,0	86,8	84,0	83,4	92,2	86,5	84,2	88,9	80,7
IDIGER	77,9	77,5	86,0	81,1	69,4	76,0	68,1	76,8	82,4	77,1	69,6	74,6
Brechas SDA	0,0	0,0	0,0	-0,7	0,0	0,0	0,0	-1,4	0,0	0,0	0,0	0,0
Brechas JBB	-6,1	-8,1	-8,4	0,0	-6,3	-13,0	-5,0	0,0	-6,2	-12,2	-1,7	-5,9

Entidades	Índice de Desempeño Institucional	D7 Control Interno	Componentes del MECI					Evaluación Independiente	Líneas de Defensa			
			Ambiente de control	Evaluación del riesgo	Actividades de control	Información y comunicación	Actividades de monitoreo		Línea Estratégica	Primera Línea	Segunda Línea	Tercera Línea
Brechas IDPYBA	-12,4	-10,3	-10,5	-0,9	-10,4	-9,1	-13,7	-2,9	-8,1	-12,8	-3,5	-9,8
Brechas IDIGER	-19,6	-19,6	-9,4	-16,8	-27,8	-17,1	-29,0	-18,3	-12,2	-19,9	-22,8	-15,9

Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFP

Se observa que el IDIGER tiene las mayores brechas del sector, contrario a los resultados de la vigencia 2019, cuando obtuvo los mejores resultados del sector.

La principal brecha del IDIGER, están en el componente Actividades de Monitoreo (-29,0). Teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, se considera necesario que el IDIGER Fortalezca las Actividades de Monitoreo, realizando acciones en temas tales como:

- Evaluar, en el marco del CICCI, el conocimiento por parte de los servidores del código de integridad y el cumplimiento de los valores y principios del servicio público.
- Tomar correctivos en caso de detectarse desviaciones en el seguimiento a los procesos, indicadores, cronogramas u otras herramientas (por parte de los líderes de los programas, proyectos, o procesos de la entidad en coordinación con sus equipos de trabajo).

En segundo término, el IDIGER tiene una brecha en el componente Actividades de Control (-27,8), en articulación con la Segunda Línea de Defensa (-22,8). Teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, se considera necesario que el IDEGER fortalezca las Actividades de Control, realizando acciones en temas tales como:

- Diseñar los indicadores para medir las características y preferencias de los ciudadanos, tiempos de espera, tiempo de atención, uso de canales y seguimiento del desempeño institucional.
- Establecer controles para evitar la materialización de riesgos de imagen o confianza, riesgos contables y riesgos fiscales.
- Tomar correctivos en caso de detectarse desviaciones en el seguimiento a los procesos, indicadores, cronogramas u otras herramientas, por parte de los líderes de los programas, proyectos, o procesos de la entidad en coordinación con sus equipos de trabajo.



En tercer lugar, el IDIGER tiene una brecha en la Evaluación Independiente del SCI (-18,3), en articulación con la tercera Línea de Defensa (-15,9). Teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, se considera necesario que el IDEGER fortalezca la Evaluación Independiente, realizando acciones en temas tales como:

- Verificar que el plan anual de auditoría contempla auditorías de accesibilidad web, conforme a la norma técnica NTC 5854 y auditorías de gestión, conforme a la norma técnica NTC 6047 de infraestructura.
- Evaluar los resultados de los indicadores establecidos para medir las características y preferencias de los ciudadanos, los tiempos de espera, los tiempos de atención, el uso de los canales de información y comunicación y el desempeño de la gestión institucional.

En cuarto lugar, el IDIGER tiene una brecha en el componente Información y Comunicación (-17,1). Teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, se considera necesario que el IDEGER fortalezca el componente Información y Comunicación, realizando acciones en temas tales como:

- Incluir políticas, lineamientos o protocolos para la comunicación interna o externa de la entidad.
- Publicar todos los conjuntos de datos abiertos estratégicos de la entidad en el catálogo de datos del Estado Colombiano www.datos.gov.co.
- Incluir diferentes medios de comunicación, acordes a la realidad de la entidad y a la pandemia, para divulgar la información en el proceso de rendición de cuentas.
- Implementar estrategias a través de diversos medios digitales para que los ciudadanos o grupos de interés participen en el proceso de producción normativa.
- Establecer actividades para informar directamente a los grupos de valor sobre los resultados de su participación en la gestión, mediante el envío de información o la realización de reuniones o encuentros.
- Divulgar, en el proceso de rendición de cuentas, la información sobre la oferta de conjuntos de datos abiertos disponibles en la entidad, para que sean utilizados por los ciudadanos o grupos de interés, así como los beneficios obtenidos por efecto de la racionalización de trámites y otros procedimientos administrativos de la entidad.
- Implementar un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información -SGSI- en la entidad a partir de las necesidades identificadas, y formalizarlo mediante un acto administrativo.



En quinto lugar, el IDIGER tiene una brecha en el componente Evaluación del Riesgo (-16,8). Teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, se considera necesario que el IDEGER fortalezca el componente Evaluación del Riesgo, realizando acciones en temas tales como:

- Monitorear y evaluar la exposición al riesgo relacionadas con tecnología nueva y emergente, por parte de los cargos que lideran de manera transversal temas estratégicos de gestión, tales como jefe de planeación, financiero, contratación, TI, servicio al ciudadano y líderes de otros sistemas de gestión.
- Actualizar los mapas de riesgos de la entidad de acuerdo con los resultados del monitoreo o seguimiento, cuando aplique y, divulgar oportunamente la actualización.
- Asegurar que los riesgos identificados son monitoreados de acuerdo con la política de administración de riesgos, por parte de los cargos que lideran de manera transversal temas estratégicos de gestión, tales como jefe de planeación, financiero, contratación, TI, servicio al ciudadano y líderes de otros sistemas de gestión, identificar deficiencias en los controles y, proponer acciones de mejora para el diseño y la ejecución de los mismos.
- Elaborar informes para la alta dirección sobre el monitoreo a los indicadores de gestión, determinando el alcance de los objetivos y metas institucionales, la confiabilidad de la información financiera y no financiera, dentro de la evaluación a la gestión del riesgo, por parte del jefe de planeación y los líderes de otros sistemas de gestión.

El IDPYBA tiene su principal brecha en el componente Actividades de Monitoreo (-13,7). Teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, se considera necesario que el IDPYBA fortalezca el componente Actividades de Monitoreo, realizando acciones en temas tales como:

- Evaluar en el marco del CICCI, el conocimiento del código de integridad y el cumplimiento de los valores y principios del servicio público, por parte de los servidores de la entidad.
- Realizar el seguimiento de los resultados de los indicadores para medir tiempos de espera, tiempos de atención y desempeño institucional.
- Realizar el monitoreo y control (con equipos de medición) de las condiciones ambientales, de los lugares donde se conservan los soportes físicos de la gestión de la entidad.

En segundo término, el IDPYBA tiene una brecha en el componente Ambiente de Control (-10,5), en articulación con la Línea Estratégica de Defensa (-8,1). Teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, se considera necesario que el IDPYBA fortalezca el componente Ambiente de Control, realizando acciones en temas tales como:



- Identificar por parte del equipo directivo puntos fuertes y puntos de mejora y, ajustar los procesos que intervienen en el logro de los resultados, a partir del análisis de los indicadores de la gestión institucional.
- Promover la participación de la alta dirección en las actividades de socialización del código de integridad y los principios del servicio público.
- Identificar y sistematizar buenas prácticas y lecciones aprendidas para conservar su memoria institucional.

En tercer lugar, el IDPYBA tiene una brecha en el componente Actividades de Control (-10,4). Teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, se considera necesario que el IDPYBA fortalezca el componente Actividades de Control, realizando acciones en temas tales como:

- Crear canales de comunicación de consulta para conocer las sugerencias, recomendaciones y peticiones de los servidores públicos para mejorar las acciones de implementación del código de integridad de la entidad.
- Mejorar las actividades de promoción del control social y veedurías ciudadana mediante la participación de los grupos de valor en la gestión de la entidad.
- Incluir el objetivo y el modelo de gestión de TI, así como el tablero de indicadores para el seguimiento y control en el Plan Estratégico de Tecnologías de la Información -PETI-.

El JBB tiene su principal brecha en el componente Información y Comunicación (-13,0). Se considera necesario que el JBB, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, fortalezca el componente la Información y Comunicación, realizando acciones en temas tales como:

- Implementar procesos o procedimientos que aseguren la integridad, disponibilidad y confidencialidad de los datos, para mejorar la gestión de los componentes de información de la entidad.
- Implementar la consulta y radicación de peticiones, quejas, reclamos, solicitudes y denuncias -PQRSD- de la entidad, para su uso en dispositivos móviles (ubicuidad o responsive).
- Actualizar y documentar una arquitectura de referencia y una arquitectura de solución para todas las soluciones tecnológicas de la entidad, con el propósito de mejorar la gestión de sus sistemas de información.
- Definir e implementar una metodología de referencia para el desarrollo de software y sistemas de información.



Seguimiento a la meta del Sector Gestión Pública: *Aumentar en 5 puntos el Índice de Desempeño Institucional -IDI de Bogotá en el marco de las políticas de MIPG (2020-2024) al cierre de la vigencia 2020*

- Implementar un plan de aseguramiento de la calidad durante el ciclo de vida de los sistemas de información. que incluya criterios funcionales y no funcionales.
- Publicar, en la sección "transparencia y acceso a la información pública" de la página web oficial de la entidad, información actualizada sobre los grupos étnicos en el territorio y sobre las respuestas de la entidad a las solicitudes de información.

En segundo término, el JBB tiene una brecha en la Primera Línea de Defensa (-12,2). Se considera necesario que la entidad, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, fortalezca Primera Línea de Defensa, realizando acciones en temas tales como:

- Diseñar los indicadores para medir las características y preferencias de los ciudadanos, tiempos de espera, tiempos de atención y desempeño institucional.
- Instalar señalización con braille, con imágenes en lengua de señas y, sistemas de orientación espacial (Wayfinding) en la entidad.
- Cumplir con los lineamientos de la guía de lenguaje claro del PNSC-DNP en cuanto a la información que publica la entidad.
- Mejorar las actividades de ejecución de programas, proyectos y servicios, la racionalización de trámites y las actividades de promoción del control social y veedurías ciudadana, mediante la participación de los grupos de valor en la gestión de la entidad.

6.7 Brechas Sector Movilidad

En el sector Movilidad se observan incrementos en los resultados del IDI y de la Dimensión 7 de Control Interno en el FURAG 2020, para todas las entidades: la EMB (21,0 y 23,7 respectivamente), la UAERMV (6,8 y 6,1 respectivamente), el IDU (3,7 y 8,1 respectivamente), la SDM (1,3 y 1,6 respectivamente) y TM (0,9 y 0,9 respectivamente).

Los resultados obtenidos por cada entidad del sector en el IDI, la Dimensión 7 de Control Interno, los componentes del MECI y las líneas de defensa, se muestran en la siguiente tabla, donde se resaltan en verde las casillas de los mejores puntajes y en rojo las casillas de los menores puntajes de las entidades del sector:

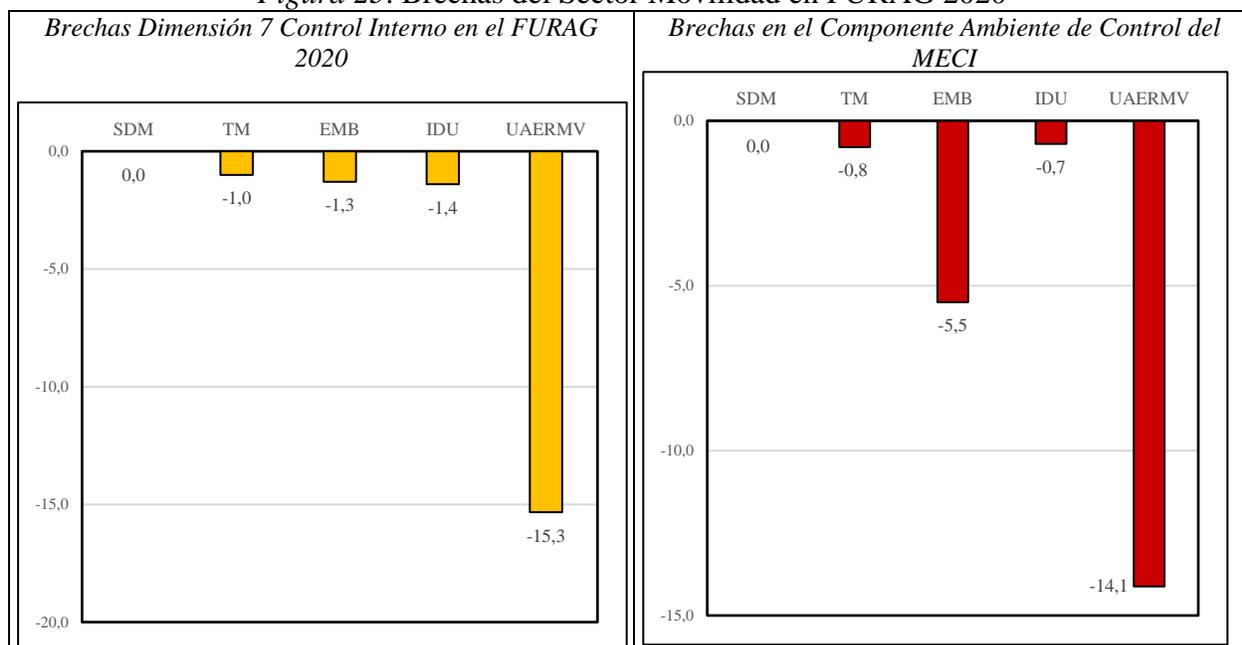
Tabla 54. Resultados y brechas Sector Movilidad Dimensión 7 Control Interno en el FURAG 2020

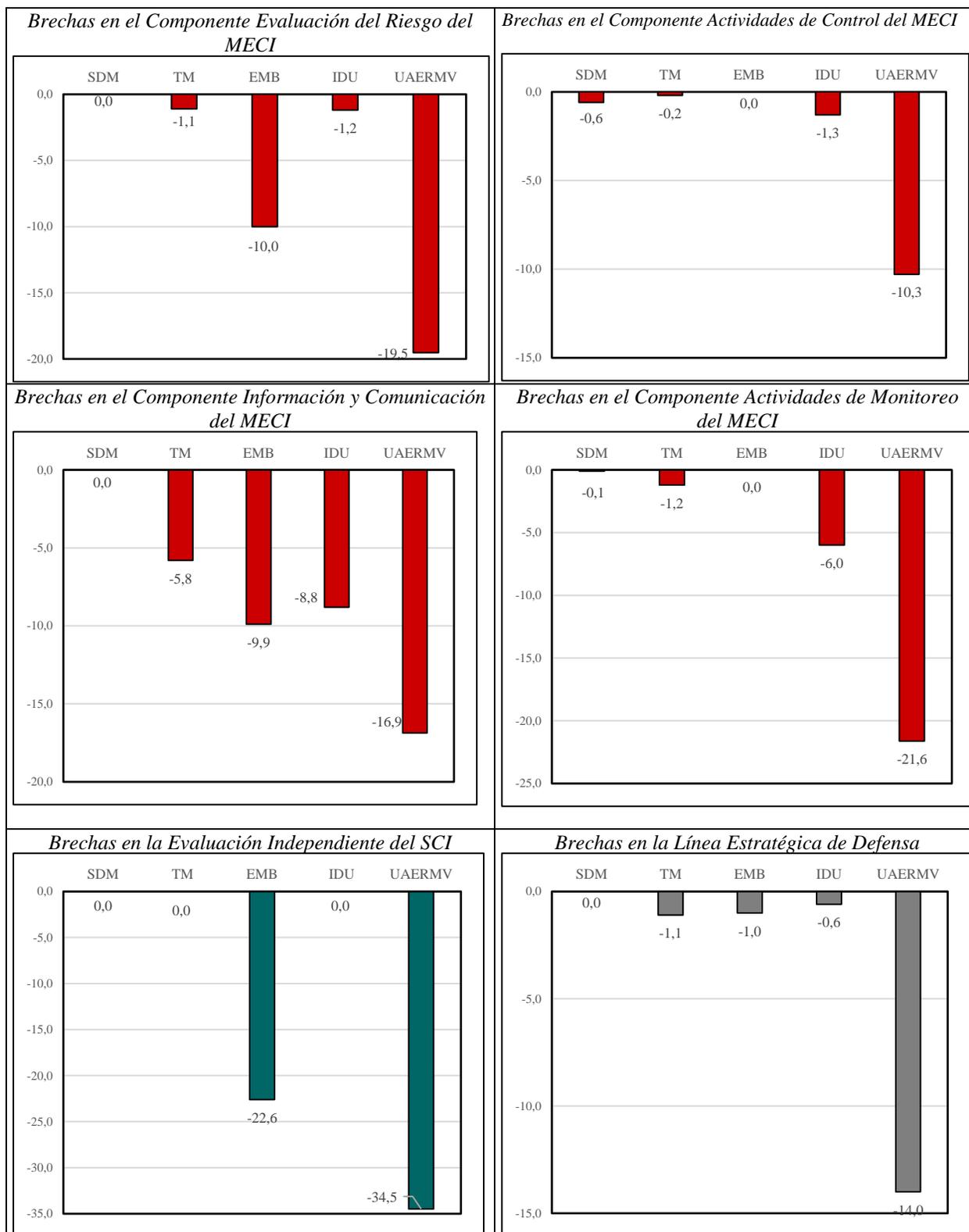
Entidades	Índice de Desempeño Institucional	D7 Control Interno	Componentes del MECI					Evaluación Independiente	Líneas de Defensa			
			Ambiente de control	Evaluación del riesgo	Actividades de control	Información y comunicación	Actividades de monitoreo		Línea Estratégica	Primera Línea	Segunda Línea	Tercera Línea
SDM	98,6	98,5	98,0	98,5	97,9	99,0	98,3	97,3	98,2	98,5	98,5	90,5
TM	97,6	97,5	97,2	97,4	98,3	93,2	97,2	97,3	97,1	97,9	96,9	90,5
EMB	97,1	97,2	92,5	88,5	98,5	89,1	98,4	74,7	97,2	95,0	97,9	72,0
IDU	91,5	97,1	97,3	97,3	97,2	90,2	92,4	97,3	97,6	93,9	90,7	90,5
UAERMV	87,3	83,2	83,9	79,0	88,2	82,1	76,8	62,8	84,2	86,2	88,8	73,0

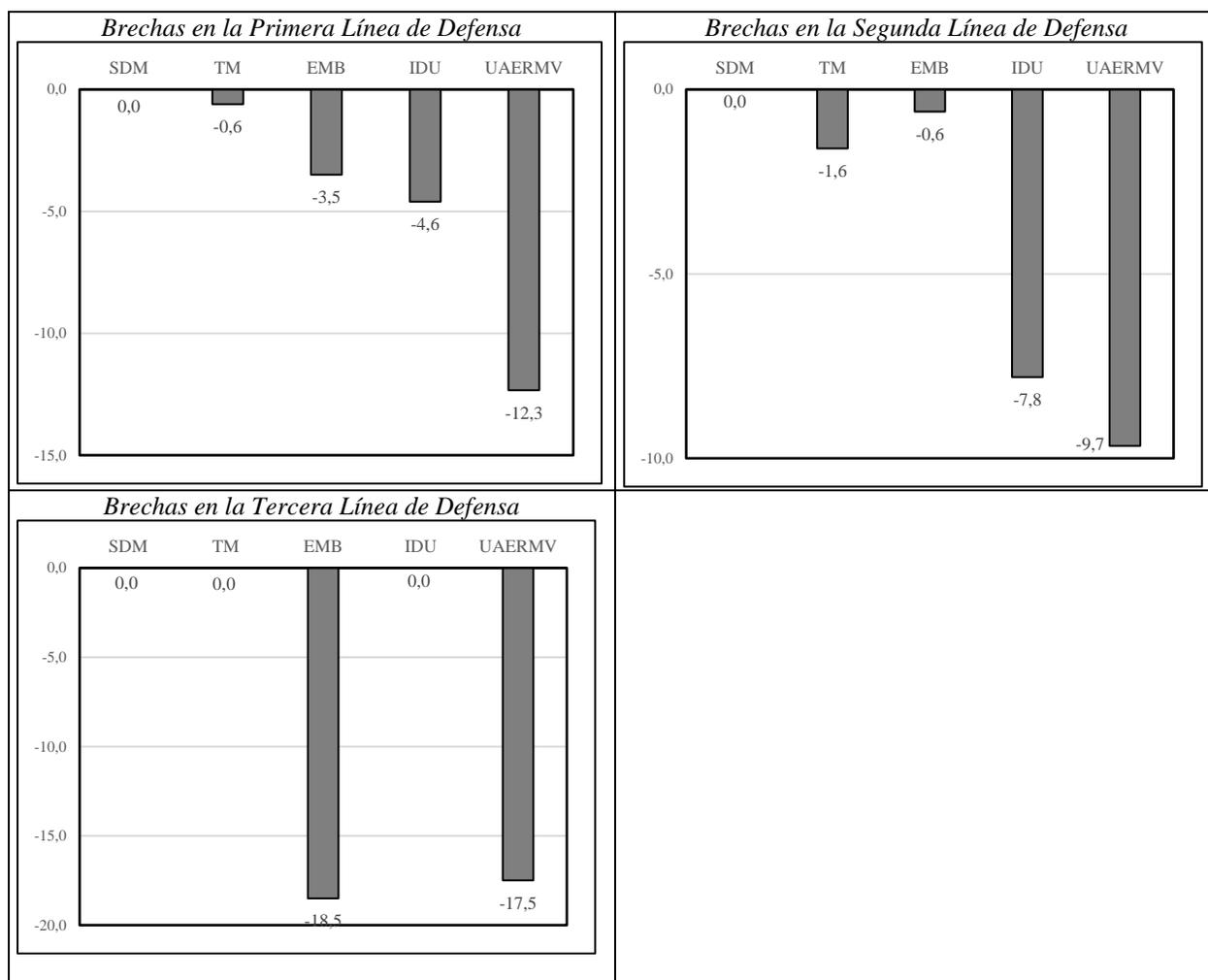
Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFP

En la siguiente figura se muestran las brechas del sector Movilidad, calculadas con base en las mayores calificaciones de cada ítem, en relación con los resultados obtenidos en el 2020 en la Dimensión 7 de Control Interno, los componentes del MECI y las líneas de defensa:

Figura 23. Brechas del Sector Movilidad en FURAG 2020







Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFP

Se observa que la UAERMV tiene las mayores brechas del sector.

La principal brecha de la UAERMV, están en Evaluación Independiente del SCI (-34,5) en articulación con la Tercera Línea de Defensa (-17,5). Teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, se considera necesario que la UAERMV fortalezca la Evaluación Independiente del sistema de control interno, realizando acciones en temas tales como:

- Evaluar la efectividad de las acciones incluidas en los planes de mejoramiento producto de las auditorías internas y de entes externos, en el marco del plan anual de auditoría.
- Evaluar el direccionamiento estratégico de la entidad y generar alertas tempranas sobre cambios actuales o potenciales que puedan afectar el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad, en el marco del plan anual de auditoría.



- Evaluar las actividades adelantadas frente al análisis de contexto y de identificación del riesgo, en el marco del plan anual de auditoría.
- Evaluar la efectividad de los mecanismos de información interna y externa (disponibilidad, confiabilidad, integridad y seguridad), el marco en el marco del plan anual de auditoría.
- Evaluar la efectividad de las acciones desarrolladas por la entidad frente al cumplimiento de las políticas de gestión y desempeño institucional y del sistema de control interno, en el marco del plan anual de auditoría.

En segundo término, la UAERMV tiene una brecha en el componente Actividades de Monitoreo (-21,6). Teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, se considera necesario que la entidad fortalezca las Actividades de Monitoreo, realizando acciones en temas tales como:

- Evaluar en el marco del CICCI, el cumplimiento de los valores y principios del servicio público.
- Monitorear y evaluar la exposición al riesgo relacionadas con tecnología nueva y emergente, por parte de los cargos que lideran de manera transversal temas estratégicos de gestión, tales como jefe de planeación, financiero, contratación, TI, servicio al ciudadano y líderes de otros sistemas de gestión.
- Continuar con el seguimiento a los riesgos de los contratos e informar las alertas a que haya lugar, por parte de los supervisores e interventores, dentro del rol que ejercen en el esquema de líneas de defensa establecido por la entidad.

En tercer lugar, la UAERMV tiene una brecha en el componente Evaluación del Riesgo (-19,5). Teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, se considera necesario que la UAERMV fortalezca la Evaluación del Riesgo, realizando acciones en temas tales como:

- Adelantar acciones para la gestión sistemática y cíclica del riesgo de seguridad digital en la entidad, tales como adoptar e implementar la Guía para la Administración de los Riesgos de Gestión, Corrupción y Seguridad Digital y el Diseño de Controles en entidades públicas, realizar la identificación anual de la infraestructura crítica cibernética e informar al CCOC y, adoptar e implementar la Guía para la Administración de los Riesgos de Gestión, Corrupción y Seguridad Digital y el Diseño de Controles en entidades públicas..
- Realizar el análisis de la confiabilidad de la información financiera y no financiera, dentro de la evaluación a la gestión del riesgo que hacen el jefe de planeación y los líderes de otros sistemas de gestión de la entidad.



- Incluir la descripción detallada de las operaciones del control, en los controles definidos por la entidad para mitigar los riesgos de corrupción.

En cuarto lugar, la UAERMV tiene una brecha en el componente Información y Comunicación (-16,9). Teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, se considera necesario que la entidad fortalezca la Información y Comunicación, realizando acciones en temas tales como:

- Divulgar en el proceso de rendición de cuentas la información sobre el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano formulado por la entidad para que los ciudadanos o grupos de interés puedan hacer seguimiento a su implementación.
- Actualizar la información recopilada sobre los grupos de valor para determinar sus características sociales, geográficas, económicas o las que la entidad considere de acuerdo con su misión y así poder diseñar estrategias de intervención ajustadas a cada grupo.
- Implementar procesos y procedimientos de calidad, aseguramiento de la integridad, disponibilidad y confidencialidad de los datos, para mejorar la gestión de los componentes de la información de la entidad.

En quinto lugar, la UAERMV tiene una brecha en el componente Ambiente de Control (-14,1), en articulación con la Línea Estratégica de Defensa (-14,0). Teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, se considera necesario que la entidad fortalezca el Ambiente de Control, realizando acciones en temas tales como:

- Fomentar desde la Alta Dirección espacios de participación para todo el personal, para armonizar los valores del servicio público con el código de integridad institucional, implementar jornadas de difusión y herramientas pedagógicas para desarrollar el hábito de actuar de forma coherente con ellos.
- Crear canales de consulta para conocer las sugerencias, recomendaciones y peticiones de los servidores públicos, para mejorar las acciones de implementación del código de integridad de la entidad. Diseñar los indicadores para medir el tiempo de espera en la medición y seguimiento del desempeño en el marco de la política de servicio al ciudadano de la entidad.
- Diseñar los indicadores para medir el tiempo de espera y el tiempo de atención, para el seguimiento del desempeño de la entidad.

La EMB tiene su principal brecha en la Evaluación Independiente del SCI (-22,6), en articulación con la Tercera Línea de Defensa (-18,5). Se considera necesario que la EMB, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, fortalezca la Evaluación Independiente del SCI, realizando acciones en temas tales como:



- Hacer seguimiento a la apropiación de los valores y principios del servicio público, por parte de los servidores de la entidad.

En segundo término, la EMB tiene una brecha en el componente Evaluación del Riesgo (-10,0). Se considera necesario que la EMB, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, fortalezca la Evaluación del Riesgo, realizando acciones en temas tales como:

- Identificar los riesgos de fraude y corrupción, con base en el análisis de las diferentes formas de riesgo que puedan presentarse y el análisis de la información proveniente de quejas y denuncias de los servidores de la entidad.
- Monitorear el cumplimiento de la política de administración de riesgos de la entidad, por parte del CICCI.
- Adelantar acciones para la gestión sistemática y cíclica del riesgo de seguridad digital en la entidad, tales COMO realizar la identificación anual de la infraestructura crítica cibernética e informar al CCOC y, participar en la construcción de los planes sectoriales de protección de la infraestructura crítica cibernética.

En tercer lugar, la EMB tiene una brecha en el componente Información y Comunicación (-9,9). Se considera necesario que la EMB, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, fortalezca la Información y Comunicación, realizando acciones en temas tales como:

- Apropiar la norma que mejora la accesibilidad de los archivos electrónicos (ISO 14289-1) y enviar las comunicaciones o respuestas a los grupos de valor en un formato que garantiza su preservación digital a largo plazo y que a su vez es accesible (PDF/A-1b o PDF/A1a), para garantizar el acceso a la información de personas con discapacidad.
- Instalar sistemas de orientación espacial (Wayfinding) en la entidad.
- Implementar estrategias, a través de diversos medios de comunicación digitales, para que los ciudadanos o grupos de interés participen en el proceso de producción normativa.
- Crear canales de comunicación de consulta, para conocer las sugerencias, recomendaciones y peticiones de los servidores públicos y, mejorar las acciones de implementación del código de integridad de la entidad.

El IDU tiene su principal brecha en el componente Información y Comunicación (--8,8). Se considera necesario que el IDU, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, fortalezca la Información y Comunicación, realizando acciones en temas tales como:



- Incluir diferentes medios de comunicación, acordes a la realidad de la entidad y a la pandemia, para divulgar la información en el proceso de rendición de cuentas.
- Divulgar en el proceso de rendición de cuentas la información sobre el PAAC formulado por la entidad, para que los ciudadanos o grupos de interés puedan hacer seguimiento a su implementación.
- Apropiar recursos para la adquisición e instalación de tecnología que permita y facilite la comunicación de personas con discapacidad visual y/o auditiva, con el fin de promover la accesibilidad y atender las necesidades particulares de los ciudadanos.
- Cumplir, en todas las secciones de la página web oficial de la entidad, con los criterios de: usabilidad de no generar ventanas emergentes en ningún nivel de navegación del sitio web; ancho del cuerpo de texto, que establece que el cuerpo de texto no debe superar los 100 caracteres por línea; texto subrayado, que establece que no deben existir textos subrayados para destacar, excepto si son enlaces a otros contenidos; usabilidad de no permitir desplazamiento de izquierda a derecha para consultar contenidos; vínculos visitados, que indica al usuario cuando ha visitado contenidos de la página y, señalización de los campos obligatorios de los formularios del sitio web.
- Cumplir con todos los criterios de accesibilidad web, de nivel A y AA definidos en la NTC5854, para todos los trámites de la entidad disponibles en línea y parcialmente en línea.

En segundo término, el IDU tiene una brecha en la Segunda Línea de Defensa (-7,8). Se considera necesario que el IDU, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, fortalezca la Segunda Línea de Defensa, realizando acciones en temas tales como:

- Utilizar técnicas de analítica de datos para entender hechos, predecir comportamientos y presentar soportes para la toma de decisiones en la entidad.
- Ejecutar acciones de mejora a partir de los resultados de los indicadores de uso y apropiación de tecnologías de la información (TI) en la entidad.
- Caracterizar los usuarios los procedimientos administrativos de la entidad que están disponibles en línea y parcialmente en línea.
- Mejorar las actividades de formulación y ejecución de políticas, programas y proyectos, así como las actividades de rendición de cuentas, mediante la participación de los grupos de valor en la gestión de la entidad.

6.8 Brechas Sector del Hábitat

En el sector del Hábitat, se observan incrementos en los resultados del IDI y de la Dimensión 7 de Control Interno en el FURAG 2020, para la UAESP (5,7 y 3,8 respectivamente), la EAAB (4,3 y 0,1 respectivamente), la ERU (3,2 y 5,5 respectivamente) y la CVP (3,2 y 5,5 respectivamente); en contraste, disminución en los resultados del IDI y de la Dimensión 7 de Control Interno para la SDHT (-3,4 y -2,4 respectivamente).

Los resultados obtenidos por cada entidad del sector en el Índice de Desempeño Institucional, la Dimensión 7 de Control Interno, los componentes del MECI y las líneas de defensa, se muestran en la siguiente tabla, donde se resaltan en verde las casillas de los mejores puntajes y en rojo las casillas de los menores puntajes de las entidades del sector:

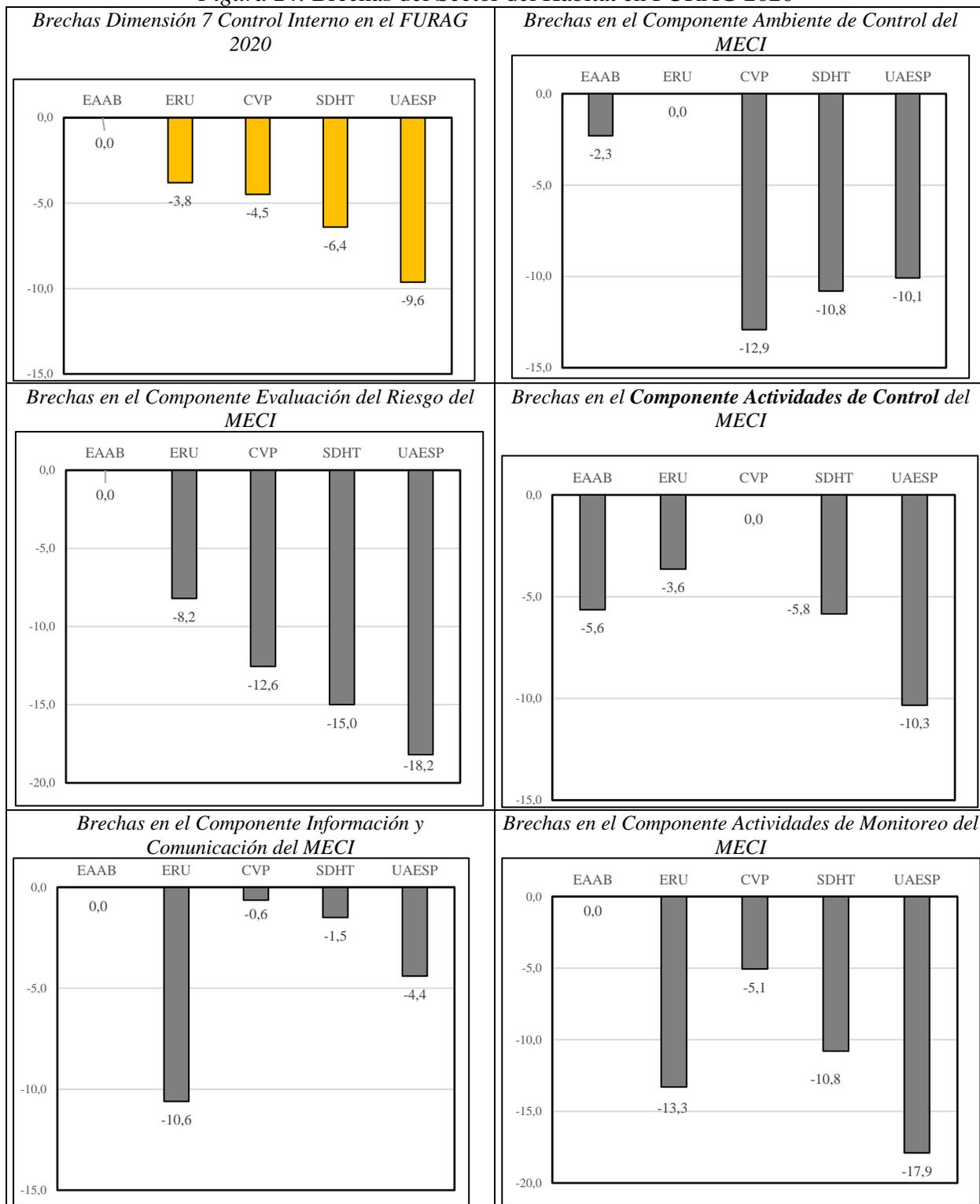
Tabla 55. Resultados Sector del Hábitat Dimensión 7 Control Interno en el FURAG 2020

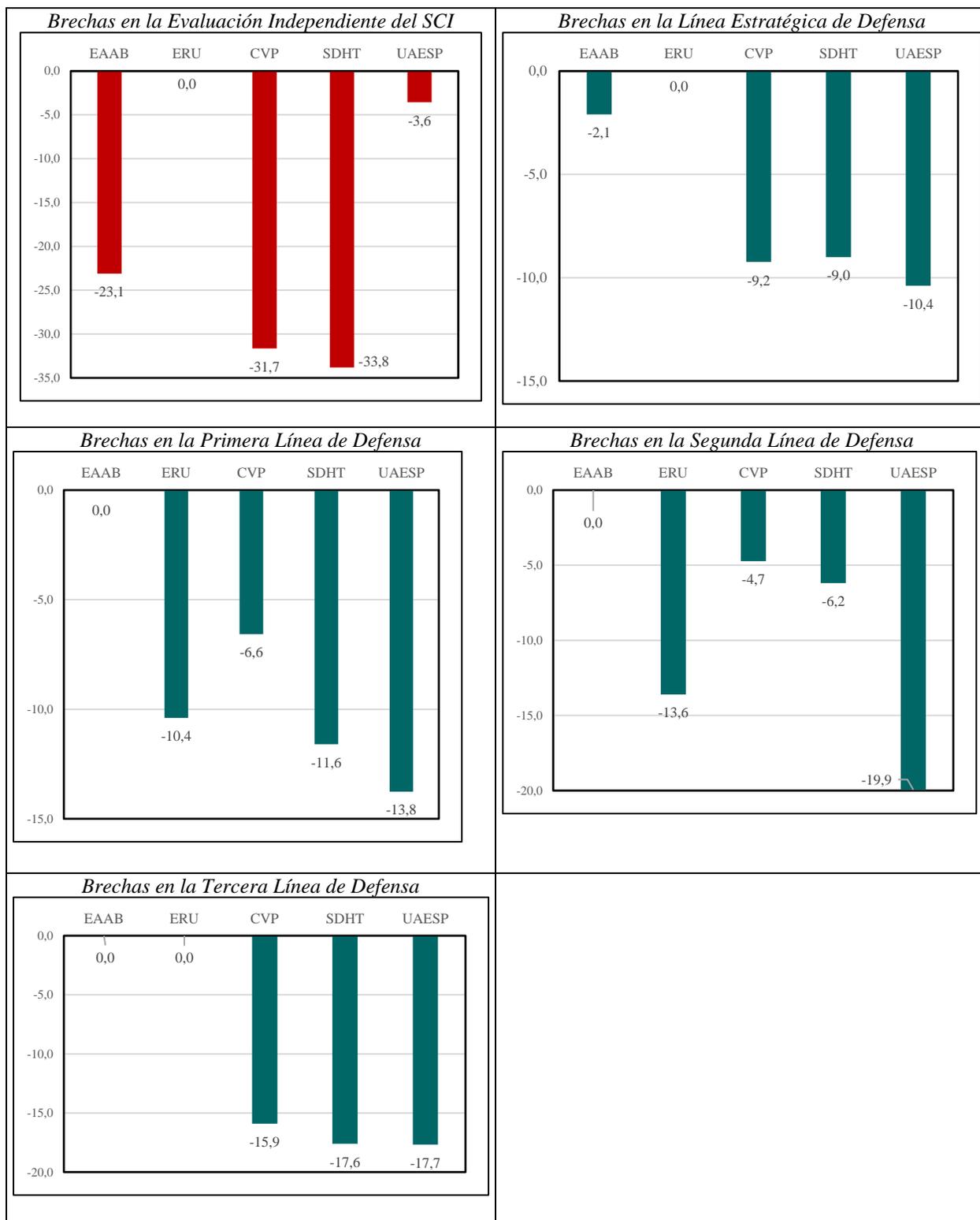
Entidades	Índice de Desempeño Institucional	D7 Control Interno	Componentes del MECI					Evaluación Independiente	Líneas de Defensa			
			Ambiente de control	Evaluación del riesgo	Actividades de control	Información y comunicación	Actividades de monitoreo		Línea Estratégica	Primera Línea	Segunda Línea	Tercera Línea
EAAB	87,3	85,6	85,3	91,6	82,2	86,6	84,8	74,0	83,9	91,1	86,4	90,5
ERU	81,8	81,8	87,6	83,4	84,2	76,0	71,5	97,1	86,0	80,7	72,8	90,5
CVP	80,7	81,1	74,7	79,0	87,8	86,0	79,7	65,5	76,8	84,5	81,7	74,6
SDHT	79,2	79,2	76,8	76,6	82,0	85,1	74,0	63,3	77,0	79,5	80,2	72,9
UAESP	79,0	76,0	77,5	73,4	77,5	82,2	66,9	93,5	75,6	77,3	66,5	72,8

Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFF

En la siguiente figura se muestran las brechas del sector del Hábitat, calculadas con base en las mayores calificaciones de cada ítem, en relación con los resultados obtenidos en el 2020 en la Dimensión 7 de Control Interno, los componentes del MECI y las líneas de defensa:

Figura 24. Brechas del Sector del Hábitat en FURAG 2020





Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFP



La mayor brecha entre las entidades del sector la tiene la SDHT en la Evaluación Independiente del SCI (-33,8) en articulación con la Tercera Línea de Defensa (-17,6). Teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, se considera necesario que la SDHT fortalezca la Evaluación Independiente del sistema de control interno, realizando acciones en temas tales como:

- Realizar la evaluación del cumplimiento de las estrategias de talento humano implementadas por la entidad.
- Verificar que el plan anual de auditoría contempla auditorías de accesibilidad web, conforme a la norma técnica NTC 5854.
- Evaluar la efectividad de las acciones incluidas en los planes de mejoramiento producto de las auditorías internas y de entes externos en el marco del plan anual de auditorías.
- Realizar seguimiento de los resultados de los indicadores de eficiencia y eficacia del sistema de gestión de seguridad y privacidad de la información (MSPI) de la entidad, que sean aprobados por el CIGD, en un proceso de mejora continua.
- Realizar verificación del resultado de los indicadores establecidos para hacer seguimiento y evaluación de la gestión de la entidad.
- Realizar auditoría de la trazabilidad de las transacciones o acciones en los sistemas de información, para el registro de eventos de creación, actualización, modificación o borrado de información y evaluaciones de la vulnerabilidad informática.

La SDHT, en segundo término, tiene una brecha en el componente Evaluación del Riesgo (-15,0) Teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, se considera necesario que la SDHT fortalezca la Evaluación del Riesgo realizando acciones en temas tales como:

- Promover la identificación y el análisis del riesgo desde el direccionamiento o planeación estratégica de la entidad.
- Evaluar información proveniente de quejas y denuncias de los usuarios para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.
- Establecer controles para prevenir la materialización de riesgos fiscales.
- Incluir en la política de administración del riesgo, los resultados de las evaluaciones llevadas a cabo por los organismos de control.



- Gestionar los riesgos y controles relacionados con la fuga de capital intelectual como acción para conservar el conocimiento de los servidores públicos.
- Adelantar acciones para la gestión sistemática y cíclica del riesgo de seguridad digital en la entidad, tales como registrarse en el CSIRT Gobierno y/o ColCERT, adoptar e implementar la guía para la identificación de infraestructura crítica cibernética, realizar la identificación anual de la infraestructura crítica cibernética e informar al CCOC y, participar en la construcción de los planes sectoriales de protección de la infraestructura crítica cibernética, participar en las mesas de construcción y sensibilización del Modelo Nacional de Gestión de Riesgos de Seguridad Digital.
- Monitorear el estado de los riesgos aceptados (apetito por el riesgo) con el fin de identificar cambios sustantivos que afecten el funcionamiento de la entidad, por parte del CICC.

En tercer lugar, la SDHT tiene una brecha en la Primera Línea de Defensa (-11,6). Teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, se considera necesario que la SDHT fortalezca la Primera Línea de Defensa, realizando acciones en temas tales como:

- Ajustar el manual de funciones y competencias laborales de la entidad de acuerdo con el Decreto 815 de 2018 e incorporar actividades para la promoción y apropiación de la integridad en el ejercicio de las funciones de los servidores públicos.
- Formular planes de mejora que promuevan una gestión transparente y efectiva y además contribuyan a la mitigación de los riesgos de corrupción.
- Formular la estrategia anual para la gestión preventiva de conflictos de interés dentro del marco de la planeación institucional.
- Adoptar formalmente una metodología para el cálculo de la provisión contable.
- Implementar un plan de mantenimiento preventivo y evolutivo (de mejoramiento) sobre la infraestructura de TI de la entidad.
- Implementar un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) en la entidad a partir de las necesidades identificadas, y formalizarlo mediante un acto administrativo.
- Implementar en la entidad programas de cualificación en atención preferente e incluyente a personas en condición de discapacidad visual, auditiva, múltiple (ej. Sordo ceguera), física o con movilidad reducida, psicosocial, intelectual, a menores de edad y niños, a adultos mayores, a mujeres en estado de embarazo o de niños en brazos. Instalar señalización en alto relieve en la entidad.



- Instalar señalización con braille, con pictogramas, en otras lenguas o idiomas y, sistemas de orientación espacial (Wayfinding) en la entidad.

La UAESP tiene su mayor brecha en la Segunda Línea de Defensa (-19,9). Se considera que la UAESP, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, fortalezca la Segunda Línea de Defensa, realizando acciones en temas tales como:

- Realizar el monitoreo y control (con equipos de medición) de las condiciones ambientales, de los lugares donde se conservan los documentos físicos de la entidad.
- Medir en las evaluaciones de clima organizacional, la percepción de los servidores de la entidad, frente a la comunicación interna.
- Analizar la información recopilada sobre los grupos de valor para determinar sus características sociales, geográficas, económicas o las que la entidad considere de acuerdo con su misión y así poder diseñar estrategias de intervención ajustadas a cada grupo.

En segundo término, la UAESP tiene una brecha en el componente Evaluación del Riesgo (-18,2). Se considera que la UAESP, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, fortalezca Evaluación del Riesgo, realizando acciones en temas tales como:

- Incorporar el análisis del contexto interno y externo de la entidad dentro de la política de administración de riesgos establecida por la alta dirección y el CICCI.
- Evaluar información proveniente de quejas y denuncias de los usuarios para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.
- Implementar y monitorear los controles a los riesgos y utilizar sus resultados para llevar a cabo mejoras a los procesos y procedimientos de la entidad.
- Adelantar acciones para la gestión sistemática y cíclica del riesgo de seguridad digital en la entidad tales como adoptar e implementar la guía para la identificación de infraestructura crítica cibernética, realizar la identificación anual de la infraestructura crítica cibernética e informar al CCOC y, participar en la construcción de los planes sectoriales de protección de la infraestructura crítica cibernética.

En tercer lugar, la UAESP tiene una brecha en el componente Actividades de Monitoreo (-17,9), en articulación con la Tercera Línea de Defensa (-17,7). Se considera que la UAESP, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, fortalezca las Actividades de Monitoreo, realizando acciones en temas tales como:



- Realizar el seguimiento y monitoreo de los resultados de los indicadores de características y preferencias de los ciudadanos, tiempos de espera, tiempos de atención y desempeño institucional.
- Monitorear el estado de los riesgos aceptados (apetito por el riesgo) con el fin de identificar cambios sustantivos que afecten el funcionamiento de la entidad, por parte del CICCI.
- Hacer seguimiento de la participación ciudadana en el marco del PAAC la entidad.
- Analizar en el equipo directivo los informes periódicos de los resultados de la gestión institucional de la entidad, para la toma de decisiones.

En cuarto lugar, la UAESP tiene una brecha en la Primera Línea de Defensa (-13,8) en articulación con el componente Actividades de Control (-10,1). Se considera que la UAESP, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, fortalezca la Primera Línea de Defensa, realizando acciones en temas tales como:

- Identificar los factores de riesgo (cambios del entorno interno o externo) de los procesos, programas o proyectos a su cargo, por parte de los líderes de los programas, proyectos, o procesos y sus equipos de trabajo.
- Definir indicadores para medir la eficiencia y eficacia del sistema de gestión de seguridad y privacidad de la información (MSPI) de la entidad, para ser aprobados por el CIGD, implementarlos y actualizarlos mediante un proceso de mejora continua.
- Establecer actividades en la etapa de ejecución de los programas, proyectos y servicios en las cuales la ciudadanía pueda participar y colaborar a través de medios digitales.
- Utilizar la información de caracterización de los grupos de valor (características sociales, geográficas, económicas) para incluir en los planes, proyectos y programas.
- Diseñar indicadores para medir las características y preferencias de los ciudadanos, tiempos de espera, tiempos de atención y desempeño en el marco de la política de servicio al ciudadano de la entidad.

La CVP tiene su mayor brecha en la Evaluación Independiente del SCI (-31,7), en articulación con la Tercera Línea de Defensa (-15,9). Se considera que la CVP, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, debe fortalecer la Evaluación Independiente, realizando acciones en temas tales como:

- Verificar que el plan anual de auditoría contempla auditorías de accesibilidad web, conforme a la norma técnica NTC 5854 y, auditorías de gestión, conforme a la norma técnica NTC 6047 de infraestructura.



- Verificar los resultados de los indicadores definidos para evaluar el uso y la apropiación de las tecnologías de la información (TI) en la entidad.
- Elaborar informes a las instancias correspondientes sobre las deficiencias observadas en los controles a la gestión del riesgo que hace el jefe de planeación y los líderes de otros sistemas de gestión de la entidad.
- Evaluar la información proveniente de quejas y denuncias de los servidores de la entidad para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.

En segundo término, la CVP tiene una brecha en el componente Ambiente de Control (-12,9), en articulación con la Línea Estratégica de Defensa (-9,2). Se considera que la CVP, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, debe fortalecer el Ambiente de Control, realizando acciones en temas tales como:

- Promover la participación de la alta dirección en las actividades de socialización del código de integridad y los principios del servicio público.
- Establecer desde la alta dirección una estructura de responsabilidades (esquema de las líneas de defensa) que facilite el flujo de información en temas clave para la toma de decisiones en la entidad y el cumplimiento de los objetivos de la entidad (planes, programas, proyectos y procesos).
- Definir políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano, que desplieguen actividades claves para atraer, desarrollar y retener personal competente para el logro de los objetivos institucionales.

En tercer lugar, la CVP tiene una brecha en el componente Evaluación del Riesgo (-12,6). Se considera que la CVP, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, debe fortalecer la Evaluación del Riesgo, realizando acciones en temas tales como:

- Identificar factores económicos, políticos, de infraestructura, ambientales, asociados a la atención del ciudadano, a posibles actos de corrupción, a la seguridad digital y factores de carácter fiscal que pueden afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Evaluar información proveniente de quejas y denuncias de los servidores de la entidad para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.
- Proponer acciones de mejora para el diseño y la ejecución de controles, por parte de los cargos que lideran de manera transversal temas estratégicos de gestión, tales como jefe de planeación, financiero, contratación, TI, servicio al ciudadano y líderes de otros sistemas de gestión de la entidad.



- Adelantar acciones para la gestión sistemática y cíclica del riesgo de seguridad digital en la entidad tales como adoptar e implementar la guía para la identificación de infraestructura crítica cibernética, realizar la identificación anual de la infraestructura crítica cibernética e informar al CCOC y participar en la construcción de los planes sectoriales de protección de la infraestructura crítica cibernética.

La ERU tiene su mayor brecha en la Segunda Línea de Defensa (-13,6). Se considera que la ERU, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP debe fortalecer la Segunda Línea de Defensa, realizando acciones en temas tales como:

- Monitorear y evaluar la exposición al riesgo relacionadas con tecnología nueva y emergente, desde los cargos que lideran de manera transversal temas estratégicos de gestión, tales como jefe de planeación, financiero, contratación, TI, servicio al ciudadano y líderes de otros sistemas de gestión.
- Actualizar los mapas de riesgos de la entidad de acuerdo con los resultados del monitoreo o seguimiento permanente, cuando se requiera.
- Implementar mecanismos de evaluación sobre el nivel de interiorización de los valores por parte de los servidores públicos.
- Utilizar técnicas de analítica de datos para entender hechos, predecir comportamientos y entregar soportes para la toma de decisiones en la entidad.

En segundo término, la ERU tiene una brecha en el componente Actividades de Monitoreo (-13,3).

Se considera que la ERU, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP. debe fortalecer las Actividades de Monitoreo, realizando acciones en temas tales como:

- Incluir el tablero de indicadores para el seguimiento y control en el Plan Estratégico de Tecnologías de la Información (PETI).
- Medir las características y preferencias de los ciudadanos, el tiempo de espera y el desempeño institucional en el marco de la política de servicio al ciudadano de la entidad.

En tercer lugar, la ERU tiene una brecha en el componente Información y Comunicación (-10,6). Se considera que la ERU, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP. debe fortalecer la Información y Comunicación, realizando acciones en temas tales como:

- Incluir el plan de comunicaciones la proyección del presupuesto en el Plan Estratégico de Tecnologías de la Información (PETI).



- Incluir la medición de la percepción de los servidores de la entidad, frente a la comunicación interna, en las evaluaciones de clima organizacional.
- Incluir diferentes medios de comunicación, acordes a la realidad de la entidad y a la pandemia, para divulgar la información en el proceso de rendición de cuentas.
- Asignar recursos para la adquisición e instalación de tecnología que permita y facilite la comunicación de personas con discapacidad visual y/o auditiva, con el fin de promover la accesibilidad y atender las necesidades particulares.

En cuarto lugar, la ERU tiene una brecha en la Primera Línea de Defensa (-10,4). Se considera que la ERU, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, debe fortalecer la Primera Línea de Defensa, realizando acciones en temas tales como:

- Implementar mecanismos de evaluación sobre el nivel de interiorización de los valores por parte de los servidores públicos.
- Implementar canales de consulta y orientación para el manejo de conflictos de interés articulados con acciones preventivas de control de los mismos y, canales de denuncia y seguimiento frente a situaciones disciplinarias y de conflictos de interés que faciliten la formulación e implementación oportuna de acciones de control y sanción.
- Implementar canales de consulta para conocer las sugerencias, recomendaciones y peticiones de los servidores públicos para mejorar las acciones de implementación del código de integridad de la entidad.
- Tener en cuenta las sugerencias, expectativas, quejas, peticiones, reclamos o denuncias por parte de la ciudadanía, así como los resultados indicadores de gestión, para llevar a cabo mejoras a los procesos y procedimientos de la entidad.

La EAAB tiene su mayor brecha en la Evaluación Independiente del SCI (-23,1) pero no se encuentra coherencia con la Tercera Línea de Defensa (0,0). Se considera que la EAAB, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, debe fortalecer la Evaluación Independiente, realizando acciones en temas tales como:

- Evaluar que los controles diseñados indiquen el propósito del control, establezcan cómo se realiza la actividad de control, indiquen qué pasa con las observaciones o desviaciones resultantes, contemplen un responsable asignado y una periodicidad definida para su ejecución.

- Verificar que el plan anual de auditoría contempla auditorías al modelo de seguridad y privacidad de la información (MSPI), auditorías de accesibilidad web, conforme a la norma técnica NTC 5854 y auditorías de gestión, conforme a la norma técnica NTC 6047 de infraestructura.
- Evaluar al final de la vigencia el nivel de cumplimiento del plan anual de auditoría.

6.9 Brechas de las Secretarías que conforman un sector administrativo

Teniendo en cuenta que, en los sectores Jurídico, Planeación y Mujer, no hay entidades para comparar, se realizó la comparación de las secretarías respectivas con la SDS, la cual obtuvo los mejores puntajes en el FURAG 2020, evidenciándose un mejor desempeño de la SDP, seguida por la SDMujer y la SJD.

Los resultados obtenidos por cada secretaría mencionada en el Índice de Desempeño Institucional, la Dimensión 7 de Control Interno, los componentes del MECI y las líneas de defensa, así como las brechas de cada una, respecto de la SDS, se muestran en la tabla 32, donde se resaltan en verde las casillas de los puntajes de referencia y en rojo las casillas de los menores puntajes.

Tabla 56. Resultados y brechas de las secretarías que conforman un sector administrativo en la Dimensión 7 Control Interno en el FURAG 2020

Entidades	Índice de Desempeño Institucional	D7 Control Interno	Componentes del MECI					Evaluación Independiente	Líneas de Defensa			
			Ambiente de control	Evaluación del riesgo	Actividades de control	Información y comunicación	Actividades de monitoreo		Línea Estratégica	Primera Línea	Segunda Línea	Tercera Línea
SDS	98,6	98,5	98,0	98,5	97,9	99,0	98,3	97,3	98,2	98,5	98,5	90,5
SDP	97,6	97,8	98,4	97,3	97,3	97,6	97,3	99,0	98,2	98,0	97,6	90,5
SDMujer	97,2	95,9	95,0	89,0	95,8	97,1	89,6	79,5	93,0	97,5	88,6	80,4
SJD	84,2	80,8	77,9	78,3	83,6	78,8	82,1	74,3	79,7	80,6	81,1	77,0
Brechas SDS	0,0	0,0	-0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	-1,7	0,0	0,0	0,0	0,0
Brechas SDP	-1,0	-0,7	0,0	-1,2	-0,6	-1,4	-1,0	0,0	0,0	-0,5	-0,9	0,0
Brechas SDMujer	-1,4	-2,6	-3,4	-9,5	-2,1	-1,9	-8,7	-19,5	-5,2	-1,0	-9,9	-10,1
Brechas SJD	-14,4	-17,7	-20,5	-20,2	-14,3	-20,2	-16,2	-24,7	-18,5	-17,9	-17,4	-13,5

Fuente: elaborado por Veeduría Distrital, con base en los resultados del FURAG página web del DAFF

La SJD tuvo disminución en los resultados del IDI y de la Dimensión 7 de Control Interno en el FURAG 2020 (-2,3 y -2,7 respectivamente).



La mayor brecha de la SJD está en la Evaluación Independiente del Sistema de Control Interno (-24,7), en articulación con la Tercera Línea de Defensa (-13,5). Teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, se considera necesario que la SJD fortalezca la Evaluación Independiente del sistema de control interno, realizando acciones en temas tales como:

- Efectuar verificación de la incidencia de las sugerencias, expectativas, quejas, peticiones, reclamos o denuncias por parte de la ciudadanía, en el mejoramiento de los procesos y procedimientos de la entidad.
- Hacer seguimiento a la participación ciudadana, en el marco del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano de la entidad.
- Realizar verificación de la aplicación, resultados y mejoramiento de los indicadores para medir la eficiencia y eficacia del sistema de gestión de seguridad y privacidad de la información (MSPI) de la entidad, aprobarlos por el comité de gestión y desempeño institucional.
- Verificar la divulgación a los grupos de valor de los beneficios obtenidos por efecto de la racionalización de trámites y otros procedimientos administrativos implementados por la entidad.
- Evaluar los resultados del uso de los documentos de la entidad traducidos a lenguaje claro.

En segundo término, la SJD tiene una brecha en el componente Ambiente de Control (-20,5), en articulación la Línea Estratégica de Defensa. Teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, se considera necesario que la SJD realice acciones en temas tales como:

- Fomentar desde la Alta Dirección espacios de participación para todo el personal, para armonizar los valores del servicio público con los códigos de ética institucional, implementar jornadas de difusión y herramientas pedagógicas para desarrollar el hábito de actuar de forma coherente con ellos. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
- Promover que la Alta Dirección participe en las actividades de socialización del código de integridad y principios del servicio público. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
- Efectuar verificación de la existencia de un canal de comunicación en la entidad, para que el personal pueda dar a conocer sus opiniones y denuncias.
- Evaluar información proveniente de quejas y denuncias de los usuarios para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.
- Evaluar información proveniente de quejas y denuncias de los servidores de la entidad para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.



- Analizar factores de riesgo de ocurrencia de situaciones de conflictos de intereses para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.
- Incorporar actividades para la promoción y apropiación de la integridad en el ejercicio de las funciones de los servidores como parte de la planeación del talento humano en la entidad.
- Efectuar verificación de la existencia de canales de consulta para conocer las sugerencias, recomendaciones y peticiones de los servidores públicos para mejorar las acciones de implementación del código de integridad de la entidad.
- Analizar los informes de control interno para identificar alertas sobre conductas que deben ser orientadas a partir de la implementación del código de integridad.
- Formular la estrategia anual para la gestión preventiva de conflictos de interés dentro del marco de la planeación institucional.
- Designar un líder, área o grupo responsable de la formulación, implementación y seguimiento de gestión de la política de integridad que incluya la gestión preventiva de conflictos de interés a través del Comité de Gestión y Desempeño Institucional.
- Incluir en la estrategia de gestión anual para la prevención de conflictos de interés actividades para sensibilización y conocimiento de causales y procedimientos para declaración de impedimentos, recusaciones y el manejo preventivo de conflictos de interés.
- Establecer canales para que los servidores y contratistas de la entidad presenten su declaración de conflictos de interés.
- Establecer al interior de su entidad un proceso para la gestión de los conflictos de interés, donde el servidor público pueda tener claridad de cómo se reporta un posible caso y cuál es el conducto regular a seguir.
- Formular y desarrollar un mecanismo para el registro, seguimiento y monitoreo a las declaraciones de conflictos de interés por parte de los servidores públicos que laboran dentro de la entidad.
- Realizar el análisis sobre las declaraciones de bienes y rentas, y registro de conflictos de interés con el fin de identificar zonas de riesgo e implementar acciones preventivas.
- Implementar canales de denuncia y seguimiento frente a situaciones disciplinarias y de conflictos de interés que faciliten la formulación e implementación oportuna de acciones de control y sanción de los conflictos de interés. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.



- Implementar canales de consulta y orientación para el manejo de conflictos de interés articulado con acciones preventivas de control de los mismos. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
- Identificar los riesgos de conflictos de interés que pueden presentarse en la gestión del talento humano para la gestión preventiva de los mismos y la incorporación de mecanismos de control.
- Analizar los potenciales conflictos de interés de los servidores de la entidad con base en la declaración de bienes y rentas con el fin de incorporar acciones de prevención oportunamente.
- Recopilar y clasificar la información contenida en las declaraciones de bienes y rentas de los servidores públicos preservando la privacidad y anonimización de la información personal.
- Implementar mecanismos para facilitar al ciudadano el reporte de posibles conflictos de interés respecto a las peticiones, quejas, reclamos, solicitudes y denuncias (PQRSD) de la entidad.

En tercero y cuarto lugares, la SJD tiene brechas importantes en los componentes Evaluación del Riesgo (-20,2) e Información y Comunicación (-20,2).

En Evaluación del Riesgo, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, se considera necesario que la SJD adelante acciones en temas tales como:

- Monitorear y evaluar la exposición al riesgo relacionadas con tecnología nueva y emergente. La actividad deben realizarla los cargos que lideran de manera transversal temas estratégicos de gestión (tales como jefes de planeación, financieros, contratación, TI, servicio al ciudadano, líderes de otros sistemas de gestión, comités de riesgos) y, desde el sistema de control interno, efectuar su verificación. Identificar cambios en los riesgos establecidos (por parte de los líderes de los programas, proyectos, o procesos de la entidad en coordinación con sus equipos de trabajo) y proponer ajustes a los controles con el fin de darle un adecuado manejo a los riesgos identificados. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
- Establecer controles para evitar la materialización de riesgos fiscales y de riesgos presupuestales (en los procesos de programación y ejecución del presupuesto).
- Identificar cambios en los riesgos establecidos (por parte de los líderes de los programas, proyectos, o procesos de la entidad en coordinación con sus equipos de trabajo) y proponer ajustes a los controles con el fin de darle un adecuado manejo a los riesgos identificados. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
- Efectuar la verificación de la inclusión, en la política de administración del riesgo, de los resultados de las evaluaciones llevadas a cabo por los organismos de control.



En Información y Comunicación, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, se considera necesario que la SJD adelante acciones en temas tales como:

- Publicar, en la sección "transparencia y acceso a la información pública" de la página web oficial de la entidad, información actualizada sobre los mecanismos para la participación de los ciudadanos, grupos de valor o grupos de interés en la formulación de políticas, información actualizada sobre los grupos étnicos en el territorio, las respuestas de la entidad a las solicitudes de información, el directorio de agremiaciones, asociaciones, entidades del sector, calendario de actividades, preguntas y respuestas frecuentes y mecanismos para la participación de los ciudadanos, grupos de valor o grupos de interés en la formulación de políticas.
- Contar con un canal de comunicación en la entidad, para que el personal pueda dar a conocer sus opiniones y denuncias.
- Incluir diferentes medios de comunicación, acordes a la realidad de la entidad y a la pandemia, para divulgar la información en el proceso de rendición de cuentas.
- Incorporar en el esquema de gobierno de tecnologías de la información (TI) de la entidad las políticas de TI, la estructura organizacional del área de TI y los indicadores para medir el desempeño de la gestión de TI, así como definir herramientas tecnológicas para la gestión de proyectos de TI de la entidad.
- Hacer seguimiento al uso y apropiación de tecnologías de la información (TI) en la entidad a través de los indicadores definidos para tal fin. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.

En quinto lugar, la SJD tiene una brecha en el componente Actividades de Monitoreo (-16,2). Teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, se considera necesario que la SJD adelante acciones en temas tales como:

- Hacer el seguimiento de gestión de la política de integridad, incluida la gestión preventiva de conflictos de interés a través del líder o equipo que sea designado y del Comité Institucional de Gestión y Desempeño -CIGD-.
- Realizar el seguimiento de la participación ciudadana en la gestión institucional, en el marco del PAAC.
- Realizar monitoreo del uso y apropiación de tecnologías de la información (TI) en la entidad a través de los indicadores definidos para tal fin y del consumo de recursos asociados a la infraestructura de TI de la entidad.



- Realizar monitoreo y seguimiento de los resultados de los indicadores de eficiencia y eficacia del sistema de gestión de seguridad y privacidad de la información (MSPI) de la entidad, que sean aprobados por el CIGD, en un proceso de mejora continua.
- Aplicar continuamente los mecanismos de control para garantizar que la información de la entidad, entregada a los ciudadanos a través de los diferentes canales sea la misma.
- Generar alertas al CIGD para la mejora de la gestión, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del sistema de control interno, por parte del CICCI.

La SDMujer tuvo un considerable incremento en los resultados del IDI y de la Dimensión 7 de Control Interno en el FURAG 2020 (21,7 y 22,6 respectivamente), posicionando en el sexto lugar entre las secretarías distritales.

La mayor brecha de la SDMujer está en la Evaluación Independiente del Sistema de Control Interno (-19,5), en articulación con la Tercera Línea de Defensa (-10,1). Se considera necesario que la SDMujer, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, adelante acciones en temas tales como:

- Verificar que el plan anual de auditoría contempla auditorías al modelo de seguridad y privacidad de la información (MSPI) y auditorías de accesibilidad web de la entidad, conforme a la norma técnica NTC 5854.
- Verificar el adecuado diseño y ejecución de los controles que mitigan los riesgos de fraude y corrupción, por parte de los cargos que lideran de manera transversal temas estratégicos de gestión (tales como jefes de planeación, financieros, contratación, TI, servicio al ciudadano, líderes de otros sistemas de gestión, comités de riesgos).
- Evaluar información proveniente de quejas y denuncias de los servidores de la entidad para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.
- Evaluar el nivel de interiorización de los valores por parte de los servidores públicos.
- Evaluar si los ejercicios de rendición de cuentas han incrementado la participación de la ciudadanía en la gestión de la entidad.

En segundo término, la SDMujer tiene una brecha en la Segunda Línea de Defensa (-9,9), en articulación con el componente Evaluación del Riesgo (-9,5).

Se considera necesario que la SDMujer, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, adelante acciones en temas tales como:

- Monitorear y evaluar la exposición al riesgo relacionadas con tecnología nueva y emergente, por parte de los líderes transversales de los temas estratégicos de gestión.
- Verificar el adecuado diseño y ejecución de los controles que mitigan los riesgos de fraude y corrupción, por parte de los líderes transversales de los temas estratégicos de gestión.
- Identificar factores de riesgo de carácter fiscal que pueden afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Dar continuidad al seguimiento de los riesgos en los contratos e informar las alertas a que haya lugar, por parte de los supervisores e interventores, dentro del rol que ejercen en el esquema de líneas de defensa establecido por la entidad.

En tercer lugar, la SDMujer tiene una brecha en el componente Actividades de Monitoreo (-8,7). Se considera necesario que la SDMujer, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, adelante acciones en temas tales como:

- Verificar, desde el representante legal de la entidad, que las acciones de mejora implementadas sean efectivas y contribuyan al logro de los resultados institucionales. Realizar el monitoreo y control (con equipos de medición) de las condiciones ambientales de los sitios donde se conservan los soportes físicos de la gestión de la entidad.
- Hacer monitoreo y seguimiento del uso y la apropiación de tecnologías de la información (TI) en la entidad, a través de los indicadores definidos para tal fin e implementar procesos de mejoramiento.

La SDP tuvo incremento en los resultados del IDI y de la Dimensión 7 de Control Interno en el FURAG 2020 (1,5 y 1,6 respectivamente), manteniéndose en el cuarto lugar entre las secretarías distritales, con resultados muy cercanos a los de la SDS, superándola en el componente Ambiente de Control y en la Evaluación Independiente del SCI.

Las brechas son muy bajas y la mayor brecha de la SDP está en el componente Información y Comunicación (-1,4). Se considera que la SDP, teniendo en cuenta las recomendaciones del DAFP, puede adelantar acciones en temas tales como:

- Ejecutar y documentar estrategias de preservación digital (migración, conversión, refreshing) para garantizar que la información que produce la entidad esté disponible a lo largo del tiempo.
- Incluir en los informes y acciones de difusión para la rendición de cuentas la oferta de información por canales presenciales (carteleros, boletines, reuniones, entre otros), así como la oferta de conjuntos de datos abiertos disponibles en la entidad, para que sean utilizados por los ciudadanos



o grupos de interés y para que puedan tener una participación más incidente en los eventos de diálogo previstos.

- Garantizar el acceso a la información de personas con discapacidad, apropiando la norma que mejora la accesibilidad de sus archivos electrónicos (ISO 14289-1) y enviando las comunicaciones o respuestas a sus grupos de valor en un formato que garantiza su preservación digital a largo plazo y que a su vez es accesible (PDF/A-1b o PDF/A1a).
- Organizar, clasificar y validar los datos e información para desarrollar análisis descriptivos, predictivos o prospectivos de los resultados de su gestión, para determinar el grado de avance de las políticas a cargo de la entidad y adoptar acciones de mejora.
- Publicar en la página web de la entidad, para disposición de los grupos de interés, la ficha metodológica de sus operaciones estadísticas, el documento metodológico de operaciones estadísticas y los protocolos de transferencia de datos de operaciones estadísticas, para disposición de los grupos de valor de la entidad.

7. Conclusiones y recomendaciones

Se incluirán las conclusiones y recomendaciones para seguir avanzando en la consecución de la meta trazadora de aumentar en 5 puntos el IDI de Bogotá al cierre de la vigencia 2024, así como aquellas relacionadas con el mejoramiento del Sistema de Control Interno en las entidades distritales.

7.1 Conclusiones

a. En relación con el avance en el IDI de Bogotá:

- La ciudad, dentro de su PDD, cuenta con una meta trazadora y siete metas sectoriales que tienen relación con mejorar los resultados del IDI en la ciudad y las entidades distritales, a pesar de que para la medición del IDI de Bogotá se tienen en cuenta todas las entidades distritales, el 40% de los sectores administrativos (Movilidad, Desarrollo Económico, Planeación, Gobierno, Ambiente y Hacienda) definieron metas sectoriales propias a las cuales se les hace seguimiento periódico.
- Se encontró que no hubo unidad de criterio para la definición de las metas sectoriales relacionadas con el IDI, toda vez que, en unos casos el indicador está asociado a los resultados obtenidos anualmente mediante la medición del FURAG y en otros casos se hace referencia a la implementación de una estrategia o al cumplimiento del Plan de adecuación y sostenibilidad. Lo anterior, dificulta el seguimiento y la identificación del aporte de las acciones implementadas en el cumplimiento de la meta trazadora de la ciudad.



- Dado que la línea base definida tanto para la meta trazadora como para la mayoría de las metas sectoriales fueron los resultados alcanzados en la medición FURAG 2018, con los resultados alcanzados en el 2019 y el 2020 en la medición del FURAG, la mayoría de las metas se encuentran cumplidas y superadas. Esta situación puede generar pérdida de interés por parte de las entidades distritales en implementar acciones tendientes a mejorar su desempeño institucional.
- Se evidenció que, dentro de las entidades de un mismo sector, no existe unidad de criterio en la forma como se reporta en el SEGPLAN los avances cuantitativos de las metas individuales, lo que dificulta el seguimiento al avance de la meta sectorial, esta situación evidencia la falta de lineamientos desde las instancias de coordinación sectoriales en lo que respecta a metas que afectan a todo el sector.
- De las 49 entidades distritales analizadas a partir de los resultados del IDI 2020, se encontró que 14 de ellas que corresponden al 28,6%, redujo su calificación entre el 2019 y 2020 y de ellas cuatro entidades, redujeron su esfuerzo institucional para el mismo periodo en más de 10 puntos; igualmente, 14 entidades obtuvieron calificaciones por encima de los 95 puntos y de ellas, tres entidades distritales arrojaron resultados de su esfuerzo institucional de 21 puntos entre un año y otro, lo que sugiere un gran esfuerzo en las acciones implementadas para mejorar sus resultados.
- A partir de los resultados del FURAG 2020 se evidencia que las siete metas sectoriales que fueron establecidas en el PDD para el 2024, a la fecha se encuentran cumplidas al 100%. Solo en el caso de la meta individual fijada por la SDG (85 puntos al 2024) se debe seguir trabajando en el mejoramiento de los resultados, de las dimensiones y políticas de gestión y desempeño del MIPG, que requieren un mayor esfuerzo institucional.

b. En relación con la D7 Control Interno:

- 10 secretarías distritales obtuvieron una mejor calificación, tanto en el Índice de Desarrollo Institucional -IDI- como en la Dimensión 7 de Control Interno del Modelo Integrado de Planeación MIPG en la evaluación FURAG 2020, respecto de la Evaluación FURAG 2019, mientras las restantes cinco secretarías distritales (SDSCJ, SJD, SDG, SDHT y SDCRD) disminuyeron las calificaciones, tanto en el IDI, como en la Dimensión 7 de Control Interno.

Entre las secretarías de despacho distritales, los mayores incrementos en el Índice de Desarrollo Institucional -IDI- y en la Dimensión 7 de Control Interno los tuvo la SDMujer (21,7 y 22,6 respectivamente), ascendiendo del último al sexto puesto entre estas entidades.

En contraste, las mayores disminuciones en el Índice de Desarrollo Institucional -IDI- y en la Dimensión 7 de Control Interno los tuvo la SDG (-10,3 y -15,7 respectivamente), descendiendo del puesto siete al 13 entre estas entidades.



- En la Dimensión 7 de Control Interno, nueve secretarías distritales tienen puntajes superiores a los 90 puntos, tres entre 80 y 90 puntos y tres entre 70 y 80 puntos.
- Las secretarías distritales que, de acuerdo con los puntajes obtenidos en la evaluación FURAG 2020, presentan un mayor grado de implementación de la Dimensión 7 de Control Interno del MIPG, son en orden descendente SDS (98,5), SDP (97,8), SDM (97,7), SG (97,7), SDIS (97,1) y SDA (97,1).
- Por el contrario, las secretarías distritales que, de acuerdo con los puntajes obtenidos en la evaluación FURAG 2020, presentan un menor grado de implementación de la Dimensión 7 de Control Interno del MIPG son en orden ascendente SDCRD (73,8), SDG (75,7), SDHT (79,2), SJD (80,8) y SDDE (83,8).
- Estas últimas secretarías, en su orden presentan brechas en la implementación de la Dimensión 7 de Control Interno, respecto de la secretaría de mayor puntaje (SDS) así: SDCRD (-38,2), SDG (-22,9), SDHT (-19,3), SJD (-17,7) y SDDE (-14,7).
- De las otras 34 entidades analizadas 21 obtuvieron una mejor calificación en la evaluación FURAG 2020 con respecto a la calificación de 2019, tanto en el IDI, como en la Dimensión 7 de Control Interno, una entidad obtuvo mayor calificación en el IDI e igual calificación en la Dimensión 7 de Control Interno, una entidad obtuvo mayor calificación en el IDI y menor calificación en la Dimensión 7 de Control Interno, 1 entidad obtuvo menor calificación en el IDI y mayor calificación en la Dimensión 7 de Control Interno y, 10 entidades obtuvieron menores calificaciones, tanto en el IDI, como en la Dimensión 7 de Control Interno.
- En la Dimensión 7 de Control Interno, 11 de estas entidades tienen puntajes superiores a los 90 puntos, 16 entre 80 y 90 puntos y 7 entre 70 y 80 puntos.
- El mejor puntaje en el IDI lo obtuvo la Subred Centro O y el mejor puntaje en la Dimensión 7 de Control Interno lo obtuvo la UAECD. Los puntajes más bajos en 2020 los obtuvo el IDPC, tanto en el IDI, como en la Dimensión 7 Control Interno, con 72,1 y 70,6 respectivamente.
- El mayor incremento en el IDI en 2020 y, a su vez, el segundo mayor incremento en la Dimensión 7 de Control Interno, los obtuvo la FUGA, posicionándose en el puesto 16 entre las 34 entidades distritales analizadas, con un gran repunte sobre el resultado de 2019, cuando ocupó el último puesto en estas entidades.
- El mayor incremento en la Dimensión 7 de Control Interno en 2020 y, a su vez, el segundo mayor incremento en el IDI los tuvo la EMB, posicionándose en el puesto 6 entre las 34 entidades distritales analizadas, con un gran repunte sobre el resultado de 2019, cuando ocupó el puesto 28 en estas entidades.



- Las mayores disminuciones en las calificaciones, tanto en el IDI como en la Dimensión 7 de Control Interno en 2020 las tuvo la VD, con 14,6 y 13,3 respectivamente, cayendo al puesto 27 entre las entidades distritales, cuando en 2019 se encontraba en el cuarto puesto de estas entidades distritales.
- Las otras entidades distritales que, de acuerdo con los puntajes obtenidos en la evaluación FURAG 2020, presentan un mayor grado de implementación de la Dimensión 7 de Control Interno del MIPG, son en orden descendente UAECOB (97,7), Subred Centro O (97,6), TM (97,5), Subred Sur O (97,4), OFB (97,3) y Subred Sur (97,2).
- Por el contrario, las otras entidades distritales que, de acuerdo con los puntajes obtenidos en la evaluación FURAG 2020, presentan un menor grado de implementación de la Dimensión 7 de Control Interno del MIPG son en orden ascendente IDPC (70,6), UAECOB (75,5), UAESP (76,0), IDIGER (77,5) y FONCEP (77,9).
- Estas últimas entidades, en su orden presentan brechas en la implementación de la Dimensión 7 de Control Interno, respecto de la UAECOB así: IDPC (-27,1), UAECOB (-22,2), UAESP (-21,7), IDIGER (-20,2) y FONCEP (-19,7).
- Es de anotar que a las entidades UDFJC, EAGAT e IDCBIS, no se les pueden calcular brechas de la Dimensión 7 de Control Interno del MIPG, debido a que en la evaluación FURAG 2019, solo cuentan con calificaciones de los componentes del MECI y las líneas de defensa.
- Es necesario observar que los resultados de la Dimensión 7 de Control Interno en el FURAG 2020, donde unas entidades distritales obtuvieron incrementos en los puntales de los ítems evaluados, mientras otras entidades tuvieron disminuciones en los mismos, puntajes, en relación con la calificación de la vigencia 2019, pueden estar afectados por procesos disímiles en la implementación de las acciones de mejoramiento y desarrollo de los componentes de la Dimensión 7 del MIPG, por los seguimientos y avances en la implementación de planes de sostenibilidad tendientes a mejorar los resultados en la calificación del FURAG, sin desconocer posibles cambios en los criterios de evaluación por parte de los encargados de realizarla en dichas entidades, dados los cambios de administración y del personal asignado para las respuestas al cuestionario del FURAG 2020.

7.2 Recomendaciones

Se incluyen algunas recomendaciones generales para las secretarías y las entidades distritales analizadas, teniendo en cuenta que las recomendaciones específicas se encuentran en el desarrollo del documento, en los análisis de brechas entre las entidades de cada sector.

- Dadas las funciones de los Comités Sectoriales de Gestión y Desempeño, se recomienda que en esta instancia se analicen los resultados obtenidos por las entidades y por el sector, se identifiquen



las oportunidades de mejora. Para el caso de las brechas que se identifiquen tanto en el IDI, como en las dimensiones y políticas de gestión y desempeño del MIPG, se recomienda que se definan planes de contingencia con el fin de cerrar las brechas existentes, entre las entidades del sector y entre éstas y las demás entidades distritales. Igualmente, en el caso de las entidades que obtuvieron calificaciones por encima de los 95 puntos, se recomienda que en la misma instancia de coordinación se definan lineamientos para incluir en los Planes de Adecuación y Sostenibilidad del MIPG, las acciones que permitan mantener y continuar mejorando los resultados obtenidos.

- Es importante que, desde las instancias de coordinación sectorial, se definan lineamientos para las entidades del sector, respecto a la forma como debe reportarse en el SEGPLAN los avances cuantitativos y cualitativos de las metas sectoriales.
- Se recomienda, que desde la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional DDDI, se analicen las causas de los resultados obtenidos por algunas entidades distritales en políticas como: P9: Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción, P14: Gestión Documental, P16: Control Interno, P2: Integridad y P6: Gobierno Digital, para que se establezcan acciones coordinadas que permitan darle cumplimiento no solo a las metas propuestas por la administración distrital en el PDD, sino al plan de acción de la PPTINTC, y que estas acciones se vean reflejadas en el mejoramiento del desempeño de la gestión distrital y en el fortalecimiento de la transparencia y la lucha contra la corrupción.
- Se considera pertinente recomendar que los resultados del FURAG 2020, sean divulgados y conocidos en todos los niveles de las secretarías y entidades distritales. Igualmente, que estos resultados generales, por entidades y por sectores, sean discutidos en los comités sectoriales y en los comités institucionales de gestión y desempeño y, de coordinación de control interno, para identificar brechas, evaluar las recomendaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública y las incluidas en este documento de la Veeduría Distrital y establecer las acciones de mejora a implementar.
- A las entidades que disminuyeron sus calificaciones en 2020, respecto de las obtenidas en 2019, se les recomienda analizar las causas para identificar si se presentaron desmejoras en la gestión y/o cambios en las personas y criterios de evaluación al diligenciar la encuesta FURAG 2020.
- En relación con la implementación del MIPG, se recomienda a las entidades distritales adoptar mantener las acciones internas requeridas para garantizar que se cuente con todas las evidencias y soportes de los desarrollos alcanzados, tanto en medios físicos, como en las publicaciones institucionales en sus páginas web, en lo pertinente.
- Se recomienda incluir en las agendas de los Comités Sectoriales de Gestión y Desempeño el analizar de las brechas entre las entidades de cada sector y las posibilidades de prestar apoyo a las entidades de mayores brechas, para potenciar los resultados de cada sector. Igualmente, se propone



Seguimiento a la meta del Sector Gestión Pública: *Aumentar en 5 puntos el Índice de Desempeño Institucional -IDI de Bogotá en el marco de las políticas de MIPG (2020-2024) al cierre de la vigencia 2020*

que en estos Comités se establezcan planes de mejoramiento interinstitucionales con las acciones que deben fortalecerse y, realizar el seguimiento periódico a su cumplimiento.

- Se recomienda, además, a la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional DDDI, establecer una nueva priorización de entidades distritales a las cuales se les pueda prestar el apoyo, tendiente al mejoramiento de los resultados en la Dimensión 7 de Control Interno para la evaluación del FURAG al cierre de la Vigencia 2021, iniciando por 13 entidades, así; las tres secretarías (SDCRD, SDHT y SDG) y las siete entidades (CS EPS, FONCEP, LB, UAESP, IDIGER, UAECOB y IDPC) que tienen puntajes inferiores a 80 puntos en esta dimensión, más las tres entidades que presentan grandes brechas en los elementos que les son evaluados de dicha dimensión (UDFJC, EGAT e IDCBIS).