

INFORME SOSTENIBILIDAD

CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C.

Vigencia 2018



CONTRALORÍA
DE BOGOTÁ, D.C.





JUAN CARLOS GRANADOS BECERRA

Contralor de Bogotá, D.C.

EQUIPO DE TRABAJO POR PROCESOS

PROCESOS ESTRATÉGICOS

Direccionamiento Estratégico

María Anayme Barón Durán – *Contralora Auxiliar de Bogotá, D.C.*
Mercedes Yunda Monroy – *Directora Técnica de Planeación y equipo de trabajo de Planeación.*

Participación Ciudadana y Comunicación con Partes Interesadas

Belén Sánchez Cáceres – *Directora Técnica Sectorial de Participación Ciudadana y Desarrollo Local.*
Henry Alirio Camacho Ovalle – *Profesional Universitario.*
Claudia Liliana Morales Pinedo – *Profesional Universitario.*

PROCESOS DE APOYO

Gestión Jurídica

Juan Manuel Quiroz Medina – *Jefe Oficina Asesora Jurídica.*
Gisela Patricia Bolívar Mora – *Profesional Especializado.*

Gestión del Talento Humano

Leydy Johana González Cely – *Directora Técnica de Talento Humano.*
Ana Isabel Castro Ñungo – *Profesional Especializado.*

Gestión Administrativa y Financiera

Lina Raquel Rodríguez Meza - *Directora Administrativa y Financiera.*
Carlos Eduardo Maldonado Granados – *Director Administrativo (E).*
Luis Eduardo Cuervo Hurtado – *Secretario.*
Diego Alejandro Herrera Monras – *Profesional Universitario.*

Gestión de Tecnologías de la Información

Carmen Rosa Mendoza Suárez – *Directora Técnica de TICs.*
Adriana Jiménez Giraldo – *Profesional Especializado.*
Wilmar Enrique Navarro Mejía – *Subdirector Técnico.*

PROCESO DE EVALUACIÓN

Evaluación y Mejora

Luis Alfredo Amaya Chacón - *Jefe Oficina de Control Interno.*
Ilma Burgos Duitama – *Profesional Especializado.*
John Jairo Cárdenas Giraldo – *Profesional Universitario*

Equipo de Pacto Global – Despacho Contralora Auxiliar:

Angélica María Vargas Guevara - *Coordinadora*
Leidy Johana Fandiño Casas
Yadira Castillo Meneses
Joseph Switer Plaza Pinilla

Revisión de Texto

Daniel Felipe Taboada Velásquez
Laura Daniela García Cano





SIGLAS

- ARL** - Administradora de Riesgos Laborales
- BID** - Banco Interamericano de Desarrollo
- CGR** - Contraloría General de la República
- COPASST** - Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo
- DOFA** - Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas
- EAAB - ESP**: Empresa de Acueducto y Alcantarillado - Empresa de Servicios Públicos
- GEI** - Gases Efecto Invernadero
- GRI** - Global Reporting Initiative
- GTC** - Guía Técnica Colombiana
- MSPI** - Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información
- NTC** - Norma Técnica Colombiana
- PAAI** - Programa Anual de Auditorías Internas
- PAD** - Plan de Auditoría Distrital
- PEI** - Plan Estratégico Institucional
- PETI** - Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
- PGTIC** - Proceso Gestión de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.
- PHVA** - Ciclo Planificar – Hacer – Verificar - Actuar
- PIGA** - Plan Institucional de Gestión Ambiental
- SG SST** - Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- SICEINFO** - Sistema de Información para el Control de Equipos Informáticos

DECLARACIÓN DEL CONTRALOR DE BOGOTÁ

La Contraloría de Bogotá, D.C. se propuso, durante la presente administración, cumplir y fortalecer su pilar de sostenibilidad, esbozado dentro de su Plan Estratégico Institucional - PEI 2016-2020 "Una Contraloría aliada con Bogotá", donde la entidad reconoció que en la actual coyuntura se debían generar y aunar esfuerzos para fortalecer la relación con nuestros grupos de interés.

Se establece que la comunicación es un componente intrínseco del diálogo con ellos y que a su vez se constituye como la base de la sostenibilidad, pues se evidencia el compromiso de la Contraloría de Bogotá, D.C con mejorar la calidad de diálogo, transparencia, estandarización y fortalecimiento de reportar información de la gestión de la entidad.

El presente documento es un paso en la búsqueda de incorporar el criterio de sostenibilidad en los reportes de gestión y en esa medida, de lograr construir un "diagnóstico" que permita evidenciar aquellos aspectos significativos tanto positivos como negativos que deben fortalecer y/o mejorar en la gestión de la entidad, es decir, se busca construir una línea base que logre ser punto de partida y soporte en las acciones que a futuro se trabajen.

La Contraloría de Bogotá, D.C., reconoce que es menester estar a la vanguardia tecnológica y de transparencia, y participar en iniciativas tanto del sector privado como de la sociedad civil desde un enfoque de gobierno integral que permita articular los diferentes grupos de interés. En ese marco, la entidad inicia un ejercicio de estandarización de su gestión a través de la metodología Estándares GRI, debido a que permite:

- 1) Mejorar áreas que antes no habían sido trabajadas o que no lograron ser visibilizadas en los informes de gestión;
- 2) Optimizar el proceso de comunicación y transparencia con los grupos de interés;
- 3) Fortalecer y crear valor común de los productos y servicios de la entidad. La publicación del diagnóstico de sostenibilidad permite que tanto los servidores públicos como todos los grupos de interés, se vean directamente beneficiados por la gestión de la entidad.
- 4) La implementación de los resultados arrojados por el diagnóstico de sostenibilidad, brindará mejoras en los sistemas de gestión, los procesos internos y permitirá establecer objetivos a corto, mediano y largo plazo sobre en qué espacios debe trabajar la gestión de la entidad.

INTRODUCCIÓN

A partir de la vigencia 2019, la Contraloría de Bogotá, D.C. cumplió el propósito de adherirse a la iniciativa mundial Pacto Global, liderada por las Naciones Unidas, cuya aceptación fue formalizada en la plataforma de las Naciones Unidas el 13 de marzo de 2019, convirtiéndose así, en la segunda entidad fiscalizadora del país en adherirse oficialmente.

*“El Pacto Global de Naciones Unidas es una iniciativa que promueve el compromiso del sector privado, sector público y sociedad civil, con el fin de alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y Lucha Contra la Corrupción, principios que están contenidos en los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)”.*¹

Actualmente, Pacto Global tiene presencia en más de 160 países y cuenta con aproximadamente 14.000 organizaciones adheridas en el mundo y de ellas 597 son de origen colombiano, por esta razón, se constituye en la iniciativa de ciudadanía corporativa más grande del mundo.

Por ello, la Contraloría de Bogotá, D.C., mantendrá los esfuerzos en procura de asegurar una entidad, en el marco de la Sostenibilidad. Como organismo de control y entidad del Estado buscará elevar el concepto de sostenibilidad al nivel estratégico y mantener su alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), donde se han destacado durante las últimas vigencias, esfuerzos importantes realizados por la Contraloría, entre los cuales sobresalen: auditorías de desempeño al ODS5 Igualdad de Género y ODS1 Fin de la Pobreza, la realización del foro internacional *“retos y desafíos de los ODS de cara al control fiscal”* que convocó a más de 250 personas, entre sociedad civil, academia y funcionarios representantes de la administración pública del orden distrital.

Este documento recoge los resultados del diagnóstico institucional realizado en la Contraloría de Bogotá, en el marco del cumplimiento de los Lineamientos de la Alta Dirección para la vigencia 2019, determinando así la inclusión en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano -PAAC de una iniciativa adicional relacionada con *“Ejecutar las actividades programadas dentro del proceso de adhesión a la iniciativa del Pacto Global de las Naciones Unidas con el fin de generar el Informe de Diagnóstico de Sostenibilidad con Metodología Estándares GRI-vigencia 2018 de la Contraloría de Bogotá, D.C.”*, que en una primera etapa realiza la fase de diagnóstico en los Procesos de la Entidad: Estratégicos, de Apoyo y de Evaluación.

1. Fuente: <https://www.pactoglobal-colombia.org>

METODOLOGÍA APLICADA PARA LA ELABORACIÓN DE ESTE INFORME

- 1.-La primera fase del Informe de Sostenibilidad se desarrolló a partir de la aplicación de la metodología Estándares GRI para los procesos Estratégicos de Apoyo y Evaluación; se constituyó un equipo de trabajo conformado por funcionarios de la entidad delegados de cada uno de los procesos en mención, quienes recibieron capacitación por una de las entidades certificadoras en el país.
- 2.-La aplicación de la metodología Estándares GRI busca fomentar la comparabilidad global y la calidad de la información sobre los impactos económicos, sociales y ambientales generados por la Contraloría de Bogotá, D.C posibilitando una mayor transparencia y rendición de cuentas. En ese sentido, se buscó armonizar con el lenguaje común aplicado a nivel mundial de las organizaciones que deciden reportar su gestión y manejo de la sostenibilidad.
- 3.- El presente informe buscó proporcionar una representación equilibrada y razonable de las contribuciones de la Contraloría de Bogotá, D.C en el marco del desarrollo sostenible.
- 4.-Se debe detallar la parte metodológica de elaboración del documento, que incluye la explicación de porqué se seleccionó la metodología GRI, hablar de los objetivos como son, establecer la línea base de trabajo, para dar continuidad, así como, referenciar el documento Excel, incluir las fases de autocontrol.
- 5.-Este primer informe se estructuró a partir de cinco capítulos basados en las dimensiones: económica, ambiental y social; así como se genera un capítulo especial para los contenidos propios.



Capítulo 1

CONTENIDOS GENERALES

“Es pertinente señalar que los Estándares GRI se usan como conjunto de elementos para la elaboración de informes de sostenibilidad de conformidad a los Estándares Internacionales. El GRI 102 denominado “Contenidos Generales” aborda la información y perfil de la organización, así como sus prácticas de sostenibilidad; razón por la cual, en este capítulo se consolidan los GRI:

GRI: 102-1; 102-2; 102-3; 102-4; 102-5; 102-6; 102-7; 102-8; 102-9; 102-10; 102-11; 102-13; 102-14; 102-15; 102-16; 102-17; 102-18; 102-19; 102-20; 102-21; 102-22; 102-23; 102-24; 102-25; 102-26; 102-27; 102-28; 102-29; 102-30; 102-31; 102-32; 102-33; 102-34; 102-35; 102-36; 102-37; 102-38; 102-39; 102-40; 102-41; 102-42; 102-43; 102-44; 102-45; 102-46; 102-47; 102-48; 102-49; 102-50; 102-51; 102-52; 102-53; 102-54; 102-55; 102-56



102-1

1.1 Perfil de la organización

La Contraloría de Bogotá, D.C es la entidad que vigila la gestión fiscal de la Administración Distrital y de los particulares que manejan fondos o bienes públicos, en aras del mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos del Distrito Capital. Asimismo, dirige sus esfuerzos a generar productos de calidad y oportunidad que satisfagan las necesidades de la ciudadanía, en tanto que ella otorga el poder para ejercer el control fiscal y recibe el beneficio generado por la labor de vigilancia fiscal.

En tal sentir, ejerce en representación de la comunidad la vigilancia de la gestión fiscal de la administración del Distrito Capital y los particulares que manejen bienes o fondos del Distrito Capital, evaluando los resultados obtenidos por las diferentes organizaciones y entidades del Sector Público Distrital, en la correcta, eficiente, económica, eficaz y equitativa administración del patrimonio público, de los recursos naturales y del medio ambiente.

Aunado a lo anterior, cabe destacar que la Contraloría de Bogotá D.C. como entidad fiscalizadora de nivel territorial, vigila la gestión fiscal de la Administración de Bogotá, D.C. y de los particulares que manejan fondos o bienes públicos desde su creación en el año 1929. Su organización y funcionamiento se establecen mediante Acuerdos del Concejo de Bogotá D.C., actualmente se encuentra determinado en el Acuerdo Distrital No. 658 de 2016, modificado parcialmente por el Acuerdo Distrital 664 de 2017.



102-5

Su naturaleza jurídica, según el Artículo 1, del Acuerdo 658 de 2016, establece que la Contraloría de Bogotá, D.C., es un organismo de carácter técnico, dotado de autonomía administrativa y presupuestal, al cual le corresponde la vigilancia de la gestión fiscal del Distrito Capital y de los particulares que manejen fondos o bienes del mismo, en los términos y condiciones previstos en la Constitución Política, las leyes y los acuerdos.

Propende por generar una cultura del control del patrimonio del Sector Público Distrital y de la gestión pública.

Evalúa el cumplimiento y conformidad de las acciones de la Administración Distrital en sus diferentes niveles y sectores con los objetivos, planes, programas y proyectos que constituyen en un período determinado, las metas y los propósitos de la administración; así mismo, realiza el balance social de las políticas públicas del Distrito Capital y de sus finanzas, así como la elaboración de estudios e investigaciones de impacto en la ciudad.

Por otro lado, se encarga de establecer si las operaciones, transacciones, acciones jurídicas, financieras y materiales en las que se traduce la gestión fiscal se cumplieron de acuerdo con las normas prescritas por las autoridades competentes, los principios de contabilidad universalmente aceptados o señalados por el Contador General de la República.

Contribuye con los informes de auditoría en el mejoramiento de la gestión administrativa y fiscal de las entidades distritales y establece las responsabilidades fiscales e impone las sanciones administrativas pecuniarias que corresponda y las demás acciones derivadas del ejercicio de la vigilancia y control fiscal; así como procura por el resarcimiento del daño al patrimonio público a través de la jurisdicción coactiva.

Cuadro No. 1. Actividades, productos y servicios de la Contraloría de Bogotá, D.C.

ACTIVIDADES	PRODUCTOS	SERVICIOS
<p>La Contraloría de Bogotá, D.C., es la entidad que vigila la gestión fiscal de la Administración Distrital y de los particulares que manejan fondos o bienes públicos, en aras del mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos del Distrito Capital.</p>	<p>Los productos de la Contraloría de Bogotá, D.C., son generados por sus tres procesos misionales, así:</p> <p>Proceso Vigilancia y Control a la Gestión Fiscal.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Informe de Auditoría <p>Proceso Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Auto por el cual se ordena el archivo del Proceso de Responsabilidad Fiscal. ● Auto decreta la cesación de la acción fiscal por pago o reintegro de bienes. ● Fallo (con responsabilidad fiscal y fallo sin responsabilidad fiscal). ● Auto por el cual se ordena el endoso de unos títulos de depósito judicial. ● Auto por el cual se acepta el pago total y se archiva un proceso ejecutivo. <p>Proceso Estudios de Economía y Política Pública</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Estudios Obligatorios ● Estudios Estructurales ● Pronunciamientos 	<p>La Contraloría de Bogotá D.C., dirige sus esfuerzos a generar productos de calidad y oportunidad que satisfagan las necesidades de la ciudadanía, en tanto que ella otorga el poder para ejercer el control fiscal y recibe el beneficio generado por la labor de vigilancia fiscal.</p>

102-2

102-3

102-4

La Contraloría de Bogotá, D.C, actualmente cuenta con cinco (5) sedes de atención:



SEDE PRINCIPAL
 Cra 32A No. 26a - 10 - Edificio Lotería de Bogotá.
 PBX. 3358888
 Atención de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5:00 p.m.
 en jornada continua.

SEDE SUBDIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN Y COOPERACIÓN TÉCNICA
 Transversal 17 No. 45d - 41
 PBX. 3358888
 Atención de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5:00 p.m.
 en jornada continua.

SEDE BODEGA SAN CAYETANO
 Calle 46 a No. 82 - 54 Interior 12 Parque empresarial San Cayetano.
 PBX. 3358888
 Atención de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5:00 p.m.
 en jornada continua.

SEDE DIRECCIÓN DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y DESARROLLO LOCAL
 Calle 27 a No. 32a - 45
 PBX. 3683888
 Atención de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5:00 p.m.
 en jornada continua.

Adicionalmente, la Contraloría de Bogotá, D.C, en su ejercicio de vigilancia y control y participación ciudadana, dispone de 20 espacios físicos de atención a la ciudadanía, ubicados en las diferentes localidades que administrativamente dividen a Bogotá.

La Contraloría de Bogotá D.C., desarrolla su misión y objetivos a través de once (11) procesos, clasificados en:

Procesos Estratégicos:

- Direccionamiento Estratégico ubicado en la sede principal.
- Participación Ciudadana y Comunicación con Partes Interesadas ubicado en la sede Dirección de Participación Ciudadana y Desarrollo Local. Adicionalmente dispone de 20 espacios físicos de atención a la ciudadanía, ubicados en cada localidad que administrativamente dividen a Bogotá D.C.

Procesos Misionales:

- Estudios de Economía y Política Pública que se encuentra ubicado en la sede "Condominio".
- Vigilancia y Control a la Gestión Fiscal, cuyo responsable es el Contralor Auxiliar; está conformado por las Direcciones Sectoriales dependencias ubicadas en la sede principal y ejecutado por los equipos de auditoría que cuentan con espacios asignados en cada sujeto de control.
- Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva, que se encuentra ubicado en la sede principal.

Procesos de Apoyo:

Gestión Jurídica, Gestión del Talento Humano, Gestión Administrativa y Financiera, Gestión de Tecnologías de la Información y Gestión Documental ubicados en la sede principal. Se precisa que, para la ejecución del Proceso de Gestión Documental, se cuenta con la sede San Cayetano, como archivo de la entidad.

Proceso de Evaluación:

Corresponde al proceso de Evaluación y Mejora, ubicado en la sede principal.

La ubicación geográfica en las que se ofrecen los productos y servicios de la Contraloría de Bogotá, D.C es en el Distrito Capital de Bogotá² - Colombia quien representará a la comunidad en la vigilancia de la gestión fiscal de la administración de la ciudad y los particulares que manejen bienes o fondos del Distrito Capital, a través de la evaluación de los resultados obtenidos por las diferentes organizaciones y entidades del Sector Público Distrital, en la correcta, eficiente, económica, eficaz y equitativa administración de los recursos naturales, del patrimonio público y del medio ambiente.

Los tipos de clientes y beneficiarios que se han identificado son 12 grupos de interés que están siendo impactados por la gestión de la entidad, según el análisis de la matriz de caracterización de partes interesadas 2018.

Dentro de los mencionados grupos de interés, se encuentra 57 partes interesadas clasificadas de la siguiente manera³.

2. Acuerdo 658 de 2016

3. El Proceso Direcciónamiento Estratégico elabora la matriz de identificación de partes interesadas como parte de los requisitos de la norma ISO 9001:2015, la versión vigente corresponde a la 1.0 y se encuentra publicada en la Intranet a través de la siguiente ruta: <http://intranet.contraloriabogota.gov.co/sgc-subsistema-de-gesti-n-de-la-calidad> numeral 04. Partes Interesadas - versión 1.0 - archivo Excel Matriz de Identificación Partes Interesadas 2019 V1.0.xlsx

Gráfica No. 1 Cantidad de Partes Interesadas de la Contraloría de Bogotá, D.C. vigencia 2018.



102-7

El Concejo de Bogotá D.C. establece por Acuerdo la planta de personal de la Contraloría de Bogotá D.C., que para la realización de los fines institucionales está conformada por 1.045 empleos.

En la administración pública la planta de personal se encuentra clasificada de acuerdo con la naturaleza de las funciones en niveles jerárquicos, y para el caso particular de la Contraloría de Bogotá D.C., esta es la distribución:

Gráfica No. 2. Distribución de empleados según nivel
DISTRIBUCIÓN EMPLEADOS NIVELES



La anterior cifra se puede discriminar teniendo en cuenta el género, edad y nivel, de la siguiente manera:

Cuadro No. 2. Clasificación de Mujeres Empleadas Públicas por edad

MUJERES	MENORES 30 AÑOS	ENTRE 30 Y 50 AÑOS	MAYORES 50 AÑOS
Directivo	1	28	19
Asesor	0	9	7
Profesional	14	111	191
Técnico	4	21	17
Asistencial	4	46	44
Totales	23	215	278

Cuadro No. 3. Clasificación de Hombres Empleados Públicos por edad

HOMBRES	MENORES 30 AÑOS	ENTRE 30 Y 50 AÑOS	MAYORES 50 AÑOS
Directivo	1	32	44
Asesor	0	7	8
Profesional	11	88	198
Técnico	9	28	23
Asistencial	8	25	29
Totales	29	180	302

Cuadro No. 4. Líneas de acción de la Contraloría de Bogotá D.C

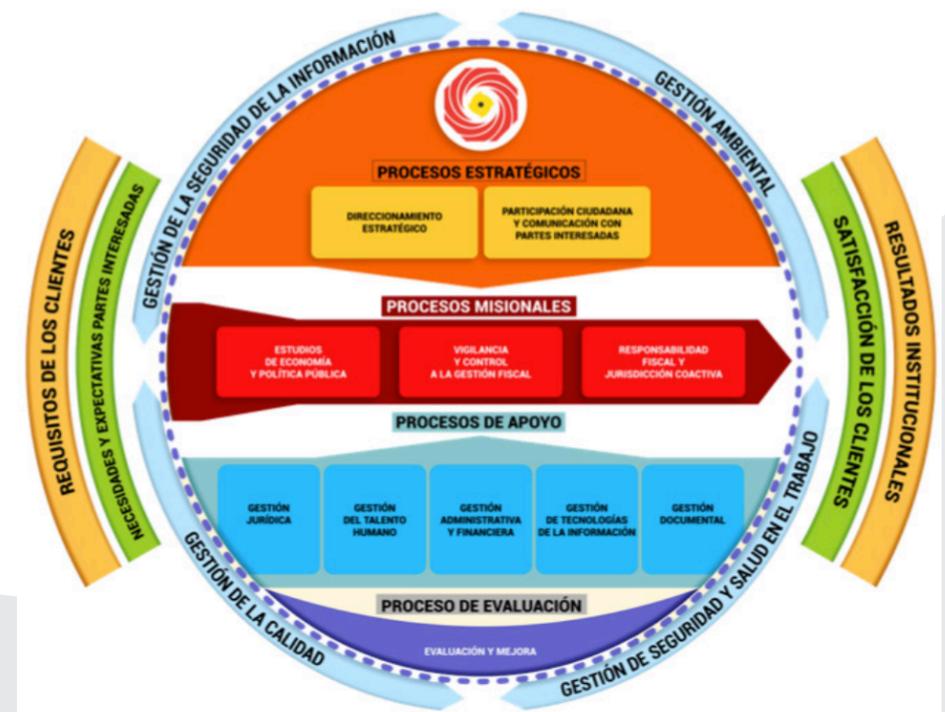
NORMATIVA	LÍNEAS DE ACCIÓN
<p>Acuerdo 664 de 2017 – Artículo 5</p> <p>Objetivos de la Contraloría de Bogotá D.C</p>	<ol style="list-style-type: none"> Realizar estudios, investigaciones, análisis y evaluaciones de las políticas públicas, plan de desarrollo y finanzas del Distrito Capital, encaminados a orientar el control de la gestión fiscal. Dar cuenta al Concejo e informar al Alcalde Mayor de Bogotá D.C. sobre el estado de las finanzas del Distrito Capital. Llevar el registro de la deuda pública del Distrito Capital y sus entidades descentralizadas. Promover la participación ciudadana y el control social en los procesos de control y vigilancia fiscal. Ejercer la vigilancia de la gestión fiscal del Sector Público Distrital y los particulares que manejen bienes o fondos del Distrito Capital a través, entre otros, de un control financiero, de gestión y de resultados, fundado en la eficiencia, la economía, la equidad y la valoración de los costos ambientales, conforme a los sistemas de control, procedimientos y principios que establezcan la ley, la Contraloría General de la República y el Contralor Distrital.

102-9

NORMATIVA	LÍNEAS DE ACCIÓN
<p>Acuerdo 664 de 2017 – Artículo 5</p> <p>Objetivos de la Contraloría de Bogotá D.C</p>	<ol style="list-style-type: none"> Ejercer el control posterior y selectivo sobre las cuentas de cualquier entidad del Distrito Capital y particulares que manejen fondos o bienes Distritales en los casos previstos por la ley, así como de personas naturales o jurídicas que administren bienes o recursos del Distrito. Ejercer la vigilancia sobre la gestión fiscal y los resultados de la administración y manejo de los recursos nacionales que se transfieran a cualquier título al Distrito Capital de conformidad con las disposiciones legales, en coordinación con la Contraloría General de la República. Atender el ejercicio de los procesos de responsabilidad fiscal, de la jurisdicción coactiva, el control global sobre la gestión fiscal, la vigilancia sobre el control interno y los demás controles constitucional y legalmente asignados. Imponer las sanciones pecuniarias que sean del caso en los procesos de vigilancia y control fiscal. Adelantar los procesos por jurisdicción coactiva, con el fin de recaudar los valores de las obligaciones con ocasión de las responsabilidades fiscales declaradas y las sanciones pecuniarias en virtud del ejercicio de la vigilancia y control fiscal. Ejercer funciones administrativas y financieras propias de la entidad para el cabal cumplimiento y desarrollo de las actividades de la gestión del control fiscal y para su propio funcionamiento.

Con relación a la **cadena de valor**, la Contraloría de Bogotá, D.C la representa a través del siguiente Mapa de Procesos:

Gráfica No.3. Mapa de Procesos Contraloría de Bogotá, D.C



El primer eslabón de la cadena de valor parte de la comprensión de las necesidades y expectativas de las partes interesadas, identificando los grupos de interés, externos e internos, que de alguna forma se puedan ver afectados por la actividad del ejercicio del control fiscal en la ciudad de Bogotá D.C., clasificándolas en Clientes y otras Partes Interesadas así:

Clientes: Definido por la norma NTC ISO 9000 como “Persona u organización que podría recibir o que recibe un producto o servicio destinado a esa persona u organización requerido por ella”, bajo este concepto y teniendo en cuenta la razón de ser de la Entidad, se han identificado como clientes a la Ciudadanía y el Concejo de Bogotá.

La ciudadanía que otorga el poder para ejercer el control fiscal, recibe los productos de la Contraloría de Bogotá D.C. y el beneficio generado por la labor de vigilancia fiscal.

Su caracterización se presenta en el siguiente cuadro:

Cuadro No 5. Caracterización Ciudadanía

CARACTERIZACIÓN CIUDADANÍA			
¿Quiénes la integran?	¿Qué productos y servicios recibe?	¿Cómo se enfoca la Contraloría de Bogotá D.C. a?	
		La ciudadanía	La ciudadanía (opinión pública)
<ul style="list-style-type: none"> • Ciudadano que denuncia • Ciudadano que se organiza y se articula a los procesos de la Contraloría y • La opinión pública (sentir o estimación en que coincide la generalidad de las personas acerca del control fiscal ejercido por la Entidad). • Rendición de cuentas 	<ul style="list-style-type: none"> • Informes de Auditoría. • Informes Obligatorios, Estudios Estructurales y Pronunciamientos. • Respuestas de fondo y definitivas sobre las peticiones, quejas, sugerencias y reclamos. • Divulgación de los resultados del control a través de comunicados de prensa, declaraciones y publicaciones entre otros. • Información de calidad y en lenguaje claro sobre los resultados de la Entidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Promoviendo el control fiscal participativo, a través de: • Recepción y trámite de los PQSR. • Formación y capacitación. • Audiencias públicas, foros y otros. • Promoción y articulación del control social. • Auditorías articuladas mediante convenios con las organizaciones de la sociedad civil. • Diálogo para explicar, escuchar y retroalimentar la gestión de la Entidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificando las necesidades con sondeos de medios. • Presentando los resultados del control a través de los medios de comunicación. • Promoviendo columnas de opinión y editoriales.

El Concejo recibe productos del control fiscal para desarrollar su actividad normativa y de control político.

Cuadro No 6. Caracterización del Concejo de Bogotá, D.C.

CARACTERIZACIÓN CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.		
¿Quiénes lo integran?	¿Cuáles son los productos que les entregamos?	¿Cómo se enfoca la Contraloría de Bogotá D.C. a ellos?
Los concejales elegidos por voto popular en la ciudad de Bogotá D.C.	<ul style="list-style-type: none"> • Informes de auditoría. • Informes obligatorios de Ley. • Estudios estructurales. • Pronunciamientos. • Respuestas de fondo y definitivas sobre las peticiones, quejas, sugerencias y reclamos. • Proposiciones: invitación y citación. 	<p>Citación: Acción a través de la cual el Concejo de Bogotá requiere la presencia en sesión plenaria o de comisión del representante legal de la entidad con el fin de adelantar un debate, conforme lo previsto en el artículo 58 del Acuerdo 348 de 2008. CD: Citación a Debate. CP: Citación a Proposición.</p> <p>Invitación: Acción de invitar al representante legal de una entidad o su delegado en desarrollo del debate a un tema específico. ID: Invitación a debate.</p> <p>IP: Invitación a proposición.</p> <p>IMT: Invitación a mesa de trabajo.</p> <p>Proposición: medio a través del cual los concejales, organizados por bancadas, formulan a la administración y/o órganos de control un cuestionario sobre un tema que deseen debatir</p>

Otras partes interesadas: son aquellas que generan riesgo significativo para la sostenibilidad de la organización si sus necesidades y expectativas no se cumplen. Las organizaciones definen qué resultados son necesarios para proporcionar a aquellas partes interesadas pertinentes para reducir dicho riesgo.

El segundo eslabón de la cadena de valor de la Contraloría de Bogotá se desarrolla en cumplimiento a su misión y objetivos a través de once (11) procesos los cuales están clasificados en:

- **Procesos Estratégicos:** Incluyen los relativos al establecimiento de políticas y estrategias, fijación de objetivos, comunicación, disposición de recursos necesarios y revisiones periódicas con el propósito de anticipar y decidir sobre el direccionamiento hacia el futuro.
- **Procesos Misionales:** Incluyen todos aquellos que proporcionan el resultado previsto por la entidad en el cumplimiento del objeto social o razón de ser y son entregados al cliente para satisfacer sus necesidades y expectativas.
- **Procesos de Apoyo:** Incluyen aquellos que proveen los recursos necesarios para el desarrollo de los procesos estratégicos, misionales y de evaluación.
- **Proceso de Evaluación:** Incluyen aquellos necesarios para medir y recopilar datos para el análisis del desempeño y la mejora de la eficacia y la eficiencia, y son una parte integral de los procesos estratégicos, de apoyo y los misionales.

Las políticas de operación de los procesos se encuentran inmersas en los documentos y procedimientos establecidos para dar cumplimiento al ciclo PHVA. Lo anterior atendiendo que la Contraloría de Bogotá, D.C tiene certificación de calidad ISO 9001- 2015 y está enmarcada en el Sistema Integrado de Gestión – SIG, “el cual se define como un conjunto formado por la estructura de la organización, orientaciones, políticas, responsabilidades, procesos, procedimientos, recursos e instrumentos destinados a garantizar un desempeño institucional articulado y armónico que busca de manera constatable la satisfacción de los grupos de interés”.⁴

4. Contraloría de Bogotá, D.C. 2018. Manual del Sistema Integrado de Gestión – SIG. Disponible en: <http://intranet.contraloriabogota.gov.co:8080/public/files/contenido/ControlDocumentos//PDE-02%20Manual%20del%20SIG%20Ver%202017.0.pdf>. P. 17.

El Sistema Integrado de Gestión de la Contraloría de Bogotá D.C. lo integran los subsistemas de Gestión de la Calidad, Gestión Ambiental, Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Gestión de la Seguridad de la Información, soportado en los Subsistemas de Gestión Documental y Archivo – SIGA y Modelo Estándar de Control Interno – MECI. Su implementación se convierte en un instrumento para la mejora de la gestión institucional, la satisfacción de las necesidades y expectativas de nuestros clientes coadyuva en la calidad de los productos y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Por último, se encuentra el eslabón de la entrega de productos y resultados⁵ para la satisfacción de los clientes y partes interesadas, que han asegurado el cumplimiento de los procedimientos y que a la vigencia 2018 presenta el siguiente comportamiento: la Contraloría de Bogotá, D.C. dio un estricto cumplimiento al Plan de Auditoría Distrital PAD⁶ 2018 y ejecutó 222 auditorías discriminadas por modalidad como se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro No 7. Productos (Informe de Auditoría) del Proceso de Vigilancia y Control a la Gestión Fiscal Vigencia 2018

Dirección Sectorial	2018		
	Desempeño	Regularidad	Visita Fiscal
Cultura, Recreación y Deporte	2	7	2
Desarrollo Económico	9	3	
Educación	6	3	
Equidad y Género	3	1	
Gestión Jurídica	3	1	
Gobierno	2	8	5
Hábitat y Ambiente	8	8	6
Hacienda	7	4	
Integración Social	8	2	2
Movilidad	10	6	
Participación Ciudadana	40	20	
Reacción Inmediata			1
Salud	2	9	4
Seguridad y Convivencia	6	2	2
Servicios Públicos	8	11	3
Total	112	85	25

De acuerdo con los productos se generaron los siguientes hallazgos establecidos por Dirección Sectorial:

5. Que son: (i) Proceso Vigilancia y Control a la Gestión Fiscal: Informe de Auditoría. (ii) Proceso Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva: Auto por el cual se ordena el archivo del Proceso de Responsabilidad Fiscal; Auto por el cual se decreta la cesación de la acción fiscal por pago o reintegro de bienes; Fallo (con o sin responsabilidad fiscal); Auto por el cual se acepta el pago total y se archiva un proceso ejecutivo. (iii) Proceso Estudios de Economía y Política Pública Informes Obligatorios: Estudios Estructurales, y Pronunciamientos.

6. Documento que consolida la planeación del Proceso de Vigilancia y Control a la Gestión Fiscal y establece las acciones a desarrollar en una vigencia, con el fin de hacer efectiva la vigilancia de la gestión fiscal del Distrito Capital y de los particulares que manejan fondos o bienes del mismo.

Cuadro No 8. Hallazgos de auditoría 2018

DIRECCIÓN SECTORIAL	ADMINISTRATIVOS	FISCALES	CUANTÍA FISCALES
Cultura, Recreación y Deporte	230	31	3.120.226.013,00
Desarrollo Económico	111	8	151.549.477,00
Educación	298	72	44.221.164.580,00
Equidad y Género	35	6	446.776.180,00
Gestión Jurídica	41	3	9.079.996,00
Gobierno	158	12	4.763.424.490,00
Hábitat y Ambiente	280	22	10.076.900.540,00
Hacienda	205	28	62.337.333.368,00
Integración Social	142	27	4.272.351.890,00
Movilidad	246	30	32.057.333.148,00
Participación Ciudadana	400	42	29.229.042.732,00
Salud	288	68	69.555.796.913,00
Seguridad y Convivencia	68	11	5.687.456.196,47
Servicios Públicos	247	43	64.680.731.600,00
Total	2.749	403	330.609.167.123,47

En cuanto a los productos de Responsabilidad Fiscal, se establecen los siguientes datos:

Cuadro No 9. Productos: Auto por el cual se ordena el archivo del Proceso de Responsabilidad Fiscal; Auto por el cual se decreta la cesación de la acción fiscal por pago o reintegro de bienes; Fallo (con o sin responsabilidad fiscal); Auto por el cual se acepta el pago total y se archiva un proceso ejecutivo) del proceso de responsabilidad fiscal vigencia 2018.

ARCHIVOS	CESACIONES	FALLOS CON RF	FALLOS SIN RF	TOTAL
298	30	32	25	463

Por último, para el proceso de Estudios de Economía y Política Pública, se establecen los siguientes resultados:

Cuadro No 10. Productos (Estudios Estructurales, y Pronunciamientos) del Proceso de Estudios de Economía y Política Pública vigencia 2018

OBLIGATORIOS – LEY (DICTAMEN ESTADOS FINANCIEROS, DEUDA PÚBLICA, ENTRE OTROS)	ESTRUCTURALES (TEMAS DE INTERÉS POLÍTICA PÚBLICA)	PRONUNCIAMIENTOS
14	10	8

102-11

La Contraloría de Bogotá D.C. aplica el principio o **enfoque de precaución** en razón a que en el Plan Estratégico Institucional PEI 2016-2020, se encuentra incluida la declaración de la Política de Administración del Riesgo para la Entidad, que establece: "La Contraloría de Bogotá D.C., asume la Administración del Riesgo como parte integral del Direccionamiento Estratégico, lo que implica un compromiso institucional con la identificación, análisis y valoración de los riesgos que pueden afectar la gestión de los procesos del Sistema Integrado de Gestión - SIG, con miras a controlar sus efectos sobre el cumplimiento de la misión, a través de las acciones implementadas"; en desarrollo de la política se expidió el Procedimiento para Elaborar el Mapa de Riesgos Institucional adoptado mediante Resolución Reglamentaria No. 018 del 07/03/2018, el cual tiene como objetivo la formulación, monitoreo, revisión y seguimiento de los riesgos.

En cumplimiento del procedimiento, cada responsable del proceso identifica y valora sus riesgos, los cuales se consolidaron en el Mapa de Riesgos Institucional vigencia 2018, documento que fue socializado en Comité Directivo y aprobado según consta en Acta No. 05 del 05/12/2017. Los procesos hacen monitoreo a las acciones establecidas para controlar los riesgos, el seguimiento se realiza por la Oficina de Control Interno a las acciones implementadas para gestionar los riesgos vigencia 2018 y se presenta en Comité Directivo de Revisión por la Dirección la eficacia de las acciones del Mapa de Riesgos para la toma de decisiones, como consta en Acta No.01 del 2019.

Lo anterior teniendo en cuenta que la Revisión por la Dirección tiene como objetivo identificar cambios internos y externos que sean pertinentes al Sistema e identificar las oportunidades de mejora y necesidades de recursos.

Por otra parte, cabe señalar que a la fecha la Contraloría de Bogotá D.C. no dispone de un repositorio de información de afiliaciones de la entidad a organizaciones y/o asociaciones. La selección y presentación de los datos, responde a la memoria institucional de los empleados públicos. A continuación, se presentan los resultados:

7. Acuerdo 202 de 2005 Concejo de Bogotá D.C.

8. A la fecha se reportan 25 convenios realizados con las siguientes Contralorías Territoriales: Contraloría de Amazonas, Contraloría Departamental del Atlántico, Contraloría General de Caldas, Contraloría General de Chocó, Contraloría Departamental de Guainía, Contraloría Departamental de Guaviare, Contraloría Departamental de Huila, Contraloría Departamental de Nariño, Contraloría Departamental de Quindío, Contraloría General de Risaralda, Contraloría Departamental de Vaupés, Contraloría Departamental de Cundinamarca, Contraloría Distrital de Cartagena de Indias, Contraloría Municipal de Soacha, Contraloría Municipal de Villavicencio, Contraloría Municipal de Buenaventura, Contraloría Municipal de Pasto, Contraloría General de Santiago de Cali, Contraloría Municipal de Yumbo, Contraloría Municipal de Barrancabermeja, Contraloría Municipal de Bucaramanga, Contraloría Municipal de Tunja, Contraloría Municipal de Ibagué, Contraloría Municipal de Armenia y Contraloría Municipal de Sincelejo. Fuente: Reporte de convenios de contralorías del proceso de Gestión Administrativa y Financiera a 2018.

102-13

Cuadro No 11. Afiliación o asociación de la Contraloría de Bogotá, D.C a organizaciones internacionales, nacionales y territoriales.

ORGANIZACIÓN	TIPO DE VINCULACIÓN	INFORMACIÓN GENERAL
OLACEFS: Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores.	Vinculación Internacional.	Actualmente la Contraloría de Bogotá, D.C es miembro asociado de la OLACEFS, escenario que ha permitido participar del programa de auditoría "Auditando la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible". El 12 de septiembre de 2000 se firmó el Contrato de Préstamo entre la República de Colombia y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para la ejecución del Programa de Modernización y Fortalecimiento Institucional de la Contraloría General de la República (CGR) y de la Auditoría General de la República, siendo estos dos últimos los órganos ejecutores.
Sistema Nacional de Control Fiscal SINACOF.	Vinculación Nacional.	Dentro del Componente III Fortalecimiento del Sistema Nacional de Control Fiscal, se encuentra el subcomponente Consolidación de las Contralorías Territoriales, al cual pertenece actualmente la Contraloría de Bogotá, D.C Según el Acuerdo 202 de 2005 Concejo de Bogotá D.C. el Comité Distrital de Lucha Contra la Corrupción estará conformado por la Contraloría de Bogotá, la Personería de Bogotá y la Veeduría Distrital, donde se deberá: "a) Elaborar un diagnóstico del flagelo de la corrupción en el Distrito Capital, identificando causas, niveles, tipos y costos. b) Elaborar un Programa Integral de Lucha Contra la Corrupción. c) Diseñar e implementar estrategias y acciones de prevención, sanción y erradicación de la corrupción. d) Promover campañas de educación comunitaria y educación cívica integral por la transparencia y contra la corrupción. e) Promover la participación de la comunidad en la identificación de las prácticas corruptas y en la lucha contra la corrupción a nivel distrital y local. f) Presentar a la opinión pública y al Honorable Concejo de Bogotá, una evaluación del cumplimiento de sus funciones y del Programa de Lucha Contra la Corrupción. g) Darse su propio reglamento"[1]
COMITÉ DISTRITAL DE LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN.	Vinculación Distrital.	Está compuesta por el Contralor Departamental de Cundinamarca, Procurador Regional de Cundinamarca, Procurador Primero Distrital, Directora Seccional de Fiscalías de Cundinamarca, Contraloría General de la República – Jefe de Unidad de Apoyo al Congreso, Contralor Distrital de Bogotá, Contralor Municipal de Soacha, Presidente Consejo Seccional de la Judicatura Cundinamarca, y el Presidente Consejo Seccional de la Judicatura Bogotá. El propósito principal es lograr coordinar acciones estatales en el nivel territorial para el intercambio de información y el desarrollo de acciones de prevención, investigación y sanción de la corrupción de manera exitosa, a través de mesas de trabajo que han permitido avanzar en el desarrollo de sus casos priorizados.
COMISIÓN REGIONAL DE MORALIZACIÓN DE CUNDINAMARCA.	Vinculación Regional	Está integrada por la Veeduría Distrital, la Personería de Bogotá, la Contraloría de Bogotá D.C., la Secretaría de Gobierno, el Departamento Administrativo de Acción Comunal, el Departamento Administrativo de Planeación Distrital y la Universidad Distrital. La Contraloría de Bogotá D.C., hace parte del Consejo Distrital de Apoyo a las veedurías ciudadanas. El propósito principal es coordinar de manera interinstitucional, acciones conjuntas en materia de veedurías ciudadanas.
RED INSTITUCIONAL DISTRITAL DE APOYO A LAS VEEDURÍAS CIUDADANAS	Vinculación Distrital	El objeto de los convenios establece Cooperación Técnica, Académica e Investigativa para el desarrollo de las siguientes actividades: 1. Programas de visita, formación y capacitación, tanto en modalidad presencial como virtual, del recurso humano. 2. Proyectos de cooperación y asistencia técnica. 3. Investigaciones y estudios sobre distintos aspectos en materia de control, auditoría, talento humano, temas de gobierno público, entre otros. 4. Intercambio de formación y experiencias técnicas y académicas.
CONVENIOS CON CONTRALORÍAS TERRITORIALES.[2]	Vinculación Departamental y Territorial.	

1.2 Estrategia y cadena de valor

La Contraloría de Bogotá, D.C., en cabeza del representante legal como responsable de vigilar el uso adecuado de los bienes públicos de Bogotá, tendrá como pilar fundamental la sostenibilidad entendida como la capacidad de satisfacer las necesidades de las generaciones presentes, sin comprometer las posibilidades de las generaciones futuras para atender sus propias necesidades, garantizando el equilibrio entre crecimiento económico, cuidado del medio ambiente y el bienestar social; considerando el medio ambiente como un "bien público" del que tiene que hacerse responsable el conjunto de la sociedad, para ello la Contraloría tendrá la tarea de movilizar la responsabilidad colectiva en su defensa, así como el cumplimiento del Plan Estratégico Institucional 2016-2020 "Una Contraloría aliada con Bogotá" que vincula de manera adecuada a la sociedad civil en la tarea del control fiscal desde la perspectiva de la pedagogía ciudadana en la prevalencia del interés colectivo, el sentido de pertenencia por la ciudad manifestado en un mayor interés por los asuntos públicos, valores que nos conducen a buscar en la comunidad un verdadero compromiso cívico, lo que nos invita a todos, servidores públicos o no, a cuidar y responder por lo público.

Se reconoce que la comunicación es un componente intrínseco del diálogo y que a su vez se constituye como la base de la sostenibilidad, ya que se evidencia el compromiso de la Contraloría de Bogotá, D.C. con mejorar la calidad de diálogo, transparencia, estandarización y fortalecimiento para reportar información de la gestión de la entidad.

Principales impactos, riesgos y oportunidades

La Contraloría de Bogotá D.C., a través de la Oficina de Control Interno, y de acuerdo con el seguimiento y verificación realizada para el año 2018, determina que de los 39 riesgos identificados en los 11 procesos que tiene la entidad, se evidenció que de acuerdo con las tipologías establecidas en los procedimientos el Mapa de Riesgos Institucional cuenta con: cinco (5) riesgos Estratégicos; dos (2) de Imagen; ocho (8) Operativos; tres (3) Financieros; uno (1) de Cumplimiento; cuatro (4) de Tecnología; siete (7) Antijurídicos y nueve (9) de Corrupción, de los cuales sobresale en términos de cantidad.

En términos de impacto, el de mayor relevancia es el riesgo de corrupción con un 23%, seguido del riesgo operativo con un 20%, el riesgo antijurídico en un 18%, el riesgo estratégico en un 13% y el riesgo de tecnología en el 10%, por su parte, los riesgos financieros, de imagen y de cumplimiento son los de menor representatividad. Al final de la vigencia 2018 y una vez evaluados los riesgos por parte de la Oficina de Control Interno, tres riesgos quedaron abiertos en temas relacionados con la baja ejecución del proyecto de inversión 1194 de TICS.

102-14

102-15

1.3. Ética e integridad

La Contraloría de Bogotá, D.C., trabaja bajo la premisa de responsabilidad social y del compromiso por mantener altos estándares éticos y morales en todas sus actuaciones, generando y conservando una cultura que produzca confianza en la ciudadanía, hacia la entidad y los servidores públicos que la integran, al reconocer que éstos no solamente cumplen y hacen cumplir la ley, sino que también deben ser ejemplo de moralidad en todas sus acciones. Con tal propósito, se cuenta con el Código de Integridad⁹ que contiene valores, principios y normas de conducta.

Es así, como los servidores públicos de la entidad se comprometen a guiar su conducta con los siguientes valores:



Por otra parte, la Contraloría de Bogotá, D.C. da un alto grado de relevancia a nivel institucional al cumplimiento de la Ley a través del **Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano** como instrumento de tipo preventivo para el control a la gestión que establece los mecanismos de prevención, investigación y sanción de los actos de corrupción.

A nivel interno y desde la perspectiva de Talento Humano existen criterios de selección, nombramientos o promoción de cargos, de igual forma se aplica evaluación del desempeño a los gerentes y servidores públicos.

En cuanto a la posibilidad de informar preocupaciones relacionadas con conductas no éticas o ilegales y con la integridad de la Contraloría de Bogotá D.C, se habilitó un **formulario electrónico para la recepción de solicitudes de información pública** a través del cual puede ingresar sus: peticiones, quejas, reclamos, sugerencias, solicitudes o denuncias sobre cualquier caso de corrupción que conozca de nuestra entidad.

Aunado a lo anterior, la entidad cuenta con otros mecanismos e instancias como: Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios, Comité de Convivencia y Equipo de Gestores de Integridad, cuyo objetivo es liderar la sensibilización y motivación para el arraigo de la cultura ética y de servicio en las prácticas cotidianas de la administración.

102-16

102-17

9. Código de Integridad de la Contraloría de Bogotá, D.C. Disponible en <http://intranet.contraloriabogota.gov.co/c-digo-de-integridad-de-la-contralor-de-bogota>

- Instrumentos de interacción del ciudadano con la Contraloría, a través de audiencias públicas, rendiciones de cuentas, visitas de inspección y revisión de contratos.
- Mecanismos de control social a la gestión pública, por medio de acciones que desarrollan los ciudadanos y/o organizaciones sociales vinculadas en el ejercicio de control social en la formulación, ejecución, control y evaluación de la gestión pública, de acuerdo con lo normado en art. 78 Ley 1474 de 2011 (y sus respectivas modificaciones).
- Medición de la percepción del cliente, a través del seguimiento de las percepciones de los clientes del grado en que se cumplen sus necesidades y expectativas.

La consulta a grupos de interés más que delegarse se establece como una función principal a cargo de la Dirección de Participación Ciudadana y Desarrollo Local, buscando ejecutar de manera transversal a todos los sectores de fiscalización, las políticas orientadas a propiciar la participación ciudadana y el ejercicio del control social (artículo 30 del Acuerdo 664 de 2017).

En el marco del Sistema Integrado de Gestión, el proceso tiene como objetivo establecer un enlace permanente con los Clientes: Concejo de Bogotá D.C., Ciudadanía y partes interesadas de la entidad, promoviendo la participación ciudadana y el ejercicio del control social, como insumos para el control fiscal y difundiendo el posicionamiento de la imagen institucional de la Contraloría de Bogotá D.C.

Su interacción establece los procedimientos de atención al ciudadano y el Concejo de Bogotá, la estrategia de comunicaciones con los clientes y otras partes interesadas, la medición de la satisfacción de los clientes y suministra insumos a los procesos misionales sobre temas de impacto en la ciudadanía. Así mismo, tiene la responsabilidad de divulgar los resultados del ejercicio del control fiscal y coordinar la rendición pública de cuentas de la Entidad.

En relación con la **planta de personal del Despacho del Contralor**¹⁴ de Bogotá, se dispone:

Cuadro No 12. Planta de personal del Despacho del Contralor

NIVEL	CARGO	CANTIDAD
Directivo	Contralor de Bogotá, D.C	1
Asesor	Asesor	29
Asistencial	Secretario – Conductor	6

14. Resolución Reglamentaria 017 de 2017 Manual de Funciones

15. Es una corporación político-administrativa de elección popular; es la máxima autoridad política de Bogotá D.C. y la segunda autoridad administrativa más importante de la ciudad después de la Alcaldía Mayor

102-21

102-22

102-24

Competencias económicas, ambientales y sociales de la Contraloría de Bogotá D.C.

El modelo de gestión aplicado por la Contraloría de Bogotá, D.C. se fundamenta en la especialización de sus dependencias de acuerdo con los procesos misionales. Para ejercer el control fiscal de manera responsable y objetivo, es necesario conocer la situación macroeconómica de Bogotá, D.C. para lo cual se adelantarán estudios, investigaciones y evaluaciones de las principales variables y fenómenos sociales, fiscales, presupuestales, ambientales y económicos que afectan el bienestar de los habitantes de Bogotá, D.C. Se ejercerá la vigilancia y control a la gestión fiscal de las entidades que conforman los sectores central, descentralizado y de localidades de la Administración Distrital, evidenciando posibles responsabilidades por manejos irregulares de los recursos o bienes del Distrito Capital o ineficiencia en los resultados en su gestión. Por último, se adelantarán los procesos de responsabilidad fiscal cuando de la aplicación del marco normativo así se concluya y se ejercerá la jurisdicción coactiva cuando fuere necesario.

La representación de los grupos de interés se da a partir del contexto organizacional donde la Entidad ha identificado los grupos de interés, externos e internos, que de alguna forma se puedan ver afectados por la actividad del ejercicio del control fiscal en la ciudad de Bogotá D.C.

El proceso de nominación, designación y selección del representante legal de la entidad se establece por el Concejo Distrital¹⁵ que elige mediante proceso de convocatoria pública, al Contralor del Distrito Capital durante el primer mes de sesiones ordinarias correspondiente a la iniciación del período constitucional para un período de cuatro (4) años. Se hará entre los candidatos que reúnan los requisitos establecidos por la Constitución y las leyes vigentes.

El procedimiento de convocatoria pública será reglamentado por parte de la Mesa Directiva a través de la expedición de actos administrativos que corresponda, debiendo garantizar los principios de transparencia, publicidad, objetividad, participación ciudadana, equidad de género y criterio de mérito, conforme a la ley, y deberá surtir previamente a la elección, las siguientes etapas:

1. Convocatoria pública en medios de comunicación masiva y en la página Web de la entidad.
2. Inscripción de candidatos al cargo de Contralor de Bogotá, D.C ante la Secretaría General de la Corporación.
3. Verificación de hojas de vida y cumplimiento de requisitos por parte de la Secretaría General.
4. Publicación de los nombres de los aspirantes admitidos para que la ciudadanía, las organizaciones de la sociedad civil y demás grupos de interés formulen observaciones.

5. Análisis de las observaciones hechas a las hojas de vida, por parte de la Secretaría General.
6. Términos para interponer Recursos de reposición por parte de los no admitidos.
7. Publicación de la lista definitiva de los aspirantes admitidos.

102-25 Los procedimientos que sigue el Despacho del Contralor de Bogotá D.C. para asegurarse de evitar y gestionar los conflictos de intereses, están enmarcados en su responsabilidad social y del compromiso por mantener altos estándares éticos y morales en todas sus actuaciones, generando y conservando una cultura que produzca confianza en la ciudadanía, hacia la entidad y los servidores públicos que la integran, al reconocer que éstos no solamente cumplen y hacen cumplir la ley, sino que también deben ser ejemplo de moralidad en todas sus acciones y se materializa a través del Código de Integridad así como el marco legal que le aplica a la Contraloría de Bogotá, D.C.

Función del nivel directivo en la selección de objetivos, valores y estrategias.

102-26 Apartir del diagnóstico institucional se toman las decisiones acordes con las estrategias, objetivos y políticas institucionales función que es liderada por el Nivel Directivo. Su punto de partida es el análisis de contexto (estratégico a partir de la DOFA), que se entiende como la combinación de factores internos y externos que pueden tener un efecto en los resultados de la Gestión de la Entidad y en el desarrollo y logro de sus objetivos. La metodología de estudio para analizar la situación de las características internas (debilidades y fortalezas) y su situación externa (oportunidades y amenazas) fue el análisis DOFA, permitiendo obtener un diagnóstico preciso.

De otro lado, para desarrollar y potenciar el conocimiento, la entidad cuenta con un conjunto coherente de acciones en capacitación, las cuales son planeadas y ejecutadas en cada vigencia, asegurando el desarrollo de competencias en temas económicos, ambientales y sociales¹⁶.

102-27 Cabe destacar que los lineamientos de la Alta Dirección hacen especial énfasis en uno de los pilares fundamentales del Plan Estratégico el – 2016- 2020 “Una Contraloría aliada con Bogotá D.C. – “Sostenibilidad” y compromiso que asiste por parte del Nivel Directivo en materia de control fiscal en el proceso de preparación e implementación de la “Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible” en los instrumentos de política pública, planes, programas y proyectos que regulan la gestión del Distrito Capital.

102-28 **La evaluación del desempeño del Nivel Directivo**¹⁷ se regula mediante los resultados a ser medidos, cuantificados y verificados que adelantará el gerente público para el cumplimiento efectivo de los objetivos de la entidad, a través de los Acuerdos de

16. Ver Plan Institucional de Capacitación Vigencia 2018

17. Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos Acuerdos de Gestión

Gestión donde se plasman las competencias y compromisos de gestión establecidos en el Manual de Funciones y en el artículo 2.2.4.8 del Decreto 1083 de 2015. Cabe aclarar que el Acuerdo de Gestión se pacta para una vigencia anual, pero se pueden establecer períodos inferiores, dependiendo de las fechas de vinculación del respectivo gerente público.

Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales

102-29 En el marco de la NTC ISO 9001: 2015 concerniente al tema de identificación de los temas económicos, ambientales y sociales parte de su contexto estratégico (contexto interno y contexto externo)¹⁸, es decir, el conocimiento general de la entidad en su desarrollo con el entorno. En cuanto a los riesgos y las oportunidades, el enfoque está basado en riesgos, es por ello por lo que la Contraloría de Bogotá, D.C. está certificada con la citada norma de calidad.

A través de la herramienta DOFA se identifican oportunidades, amenazas, fortalezas y debilidades con el fin de referenciar los planes de acción, mapa de riesgos, entre otros. Lo anterior permite, entre otros aspectos, minimizar los riesgos que son entendidos como un “efecto de la incertidumbre o desviación de lo esperado, ya sea positivo o negativo, es decir, la Incertidumbre es el estado, incluso parcial, de deficiencia de información (3.8.2) relacionada con la comprensión o conocimiento de un evento, su consecuencia o su probabilidad”¹⁹.

Por otra parte, se realiza consulta a los grupos de interés a través de los Comités de Control Social, denuncias ciudadanas entre otros, los cuales son insumos para la programación y realización de auditorías y se usan como ayuda al nivel directivo en la identificación y gestión de temas económicos, ambientales y sociales y sus impactos, riesgos y oportunidades.

102-30 En la Contraloría de Bogotá, D.C. la alta dirección presenta un papel importante en la administración del riesgo por cuanto los responsables de los 11 procesos de la Entidad, realizan monitoreo a los riesgos que fueron identificados para la vigencia 2018, en aplicación del procedimiento para elaborar el mapa de riesgos institucional. Riesgos que fueron debidamente valorados y analizados a partir de la evaluación realizada al contexto interno y externo, en el cual se observaron las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas -DOFA, que afectan los objetivos de cada proceso, para los cuales se determinaron e implementaron acciones de control con el fin de mantenerlos controlados.

102-31 De acuerdo con la competencia funcional de la Oficina de Control Interno se realizó seguimiento y verificación a la gestión del riesgo con una periodicidad cuatrimestral, los resultados de las acciones adelantadas para controlar los riesgos de la Entidad.

102-32 De otra parte, desde la alta dirección se coordina un equipo de trabajo, que se

18. El resultado del Análisis Interno y Externo es insumo para la formulación de los diferentes planes de la Entidad entre ellos el Plan Estratégico Institucional – PEI, documento que recoge y difunde las principales líneas de acción que la Entidad se propone adelantar en el corto y medio plazo, orientadas al cumplimiento de la misión institucional.

19. ISO 9001:2015 Riesgos y Oportunidades.

encuentra en el levantamiento del diagnóstico de información para la **elaboración del primer informe de sostenibilidad de la entidad**, en el marco del trabajo que adelanta desde la vigencia 2017, en materia de Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Comunicación de preocupaciones críticas

En las mesas de trabajo establecidas para los procesos misionales, se comunican las preocupaciones críticas, donde se solicita modificación a la programación de los planes de la entidad, lo que permite incluir denuncias que evidencian problemáticas sociales, ambientales y económicas de la ciudad.

Desde el punto de vista misional se asegura el manejo de preocupaciones críticas en los Informes de Gestión en el capítulo de acciones de mejora, que determina la definición de acciones frente a desviaciones que impiden a los Procesos el cumplimiento de su objetivo.

En relación con el número de versiones expedidas durante el año en el Plan de Auditoría Distrital-PAD para el año 2018 se cuenta con seis (6) modificaciones, que determinan 117 cambios, que de acuerdo con su naturaleza obedecen a las siguientes causas:

Cuadro No 13. Versiones expedidas 2018

NATURALEZA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Cambio de Nombre - CN	25	22
Inclusión – I	33	28
Exclusión – E	6	5
Cambio de Auditor - CA	31	26
Prórroga – P	22	19
Total	117	100%

Otro documento donde se definen preocupaciones críticas corresponde al daño antijurídico, frente al cual la entidad ha venido realizando un gran esfuerzo. En efecto, la Contraloría de Bogotá D.C., evalúa el enfoque de gestión de la representación judicial y extrajudicial, a través de las actividades incluidas en el plan de acción anual y el seguimiento a la política de prevención del daño antijurídico y defensa de los intereses litigiosos de la Entidad, cuyas acciones se traducen en el seguimiento y verificación al Mapa de Riesgos Institucional.

De acuerdo con las estadísticas internas y el análisis de la litigiosidad de la Entidad, las principales causas de conflicto planteadas en su contra se refieren a:

1. Fallos con responsabilidad fiscal, suspensión de gestores fiscales, verdad sabida y buena fe guardada y/o decreto y práctica de medidas cautelares en el proceso de responsabilidad fiscal y jurisdicción coactiva.
2. Declaratorias de insubsistencias de servidores vinculados a la Entidad.
3. Liquidación y/o reajuste de prestaciones sociales.
4. Respuesta incompleta o no atención a derechos de petición.

102-33

102-34

102-39

102-40

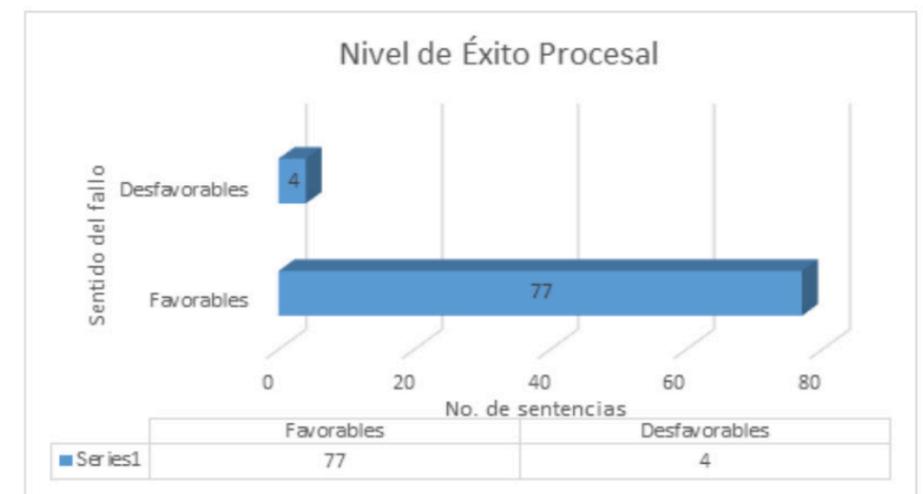
102-41

102-42

5. Sanciones disciplinarias.
6. Sanciones administrativas.
7. Levantamiento de fuero sindical y reintegro.
8. Presunta vulneración a derechos colectivos contra el patrimonio y la moralidad administrativa, y
9. Vinculación o intervención en calidad de órgano de control fiscal. En estos procesos es factible encontrar argumentos relacionados con la presunta vulneración de derechos humanos.

En el año 2018 se profirieron 81 sentencias, de las cuales 77 fueron favorables y 4 desfavorables a la Entidad, estas últimas en acciones de nulidad y restablecimiento del derecho, lesividad y conflicto de competencias, lo que representa un 95.19% de éxito procesal cuantitativo, entendido como la cantidad de fallos a favor en proporción a la cantidad de fallos totales del período de reporte.

Gráfica No 3. Nivel de éxito procesal de la Contraloría de Bogotá, D.C.



1.5. Participación de los grupos de interés

“En 2018, en la Contraloría de Bogotá, D.C. 411 empleados de la entidad, esto es, el 39.3% de los empleados de la planta de personal, se encontraban afiliados a alguna de las anteriores organizaciones registradas en la Entidad. Para el mismo año y de acuerdo con las disposiciones legales que regulan la materia, el Acuerdo Laboral vigente se aplicaba al 100% del total de empleados públicos de la entidad.”

Ahora bien, la base para definir los grupos de interés, está determinada en el Procedimiento para Elaborar el Contexto de la Organización y Plan Estratégico Institucional - PEI donde define la Matriz de Identificación de Partes Interesadas como documento que contiene el detalle de las partes interesadas identificadas en cada proceso del SIG, así como el método de identificación de las necesidades y expectativas de los mismos. Una vez los procesos de la Entidad actualizan su matriz DOFA se realiza la actualización de esta matriz.

Por otra parte, el enfoque de la organización con respecto a la participación de los grupos de interés se determina en el Plan Estratégico Institucional 2016-2020 "Una Contraloría Aliada con Bogotá" donde establece en el Objetivo N°2. vincular a la ciudadanía en el ejercicio del control fiscal para que genere insumos al proceso auditor y sea aliada en el control de los recursos públicos, son cuatro (4) estrategias corporativas direccionadas a la participación de los grupos de interés de la Entidad.

El Proceso de Participación Ciudadana y Comunicación con Partes Interesadas realiza para cada vigencia la medición de satisfacción al cliente. Una vez la entidad cuenta con el informe ejecutivo y pormenorizado, el Proceso Participación Ciudadana y Comunicación con Partes Interesadas socializa los informes a toda la entidad; a su vez, el Contralor o Contralora Auxiliar solicita a todos los responsables de procesos del SIG analizar el informe y proponer acciones frente a los resultados arrojados que tuvieron disminución frente a la vigencia anterior.



102-47

102-46

Cuadro No 14. Definición de contenidos y cobertura de la materialidad

ESTÁNDAR GRI	¿POR QUÉ EL TEMA ES MATERIAL?	¿CÓMO SE GESTIONA EL TEMA?	¿CÓMO SE EVALÚA EL TEMA?
DIMENSIÓN ECONÓMICA			
	103-1	103-2	103-3
205 anticorrupción	El Plan Anticorrupción Institucional se constituye en una estrategia institucional de carácter transversal, conformada por cinco ejes, con los cuales la Contraloría persigue atacar desde sus bases los hechos generadores de corrupción. Los cinco componentes del Plan Anticorrupción Institucional son: Riesgos de Corrupción - Mapa de Riesgos de Corrupción, Rendición de cuentas, Atención al Ciudadano, Mecanismos para Promover la Transparencia y el Acceso a la Información, e Iniciativas Adicionales.	La estrategia institucional anticorrupción se gestiona a partir del Procedimiento Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano adoptado con la Resolución Reglamentaria 043 de 2018; adicionalmente se gestiona con la capacitación que se brinda y la difusión permanente sobre el tema. Finalmente, con la elaboración anual del Plan Anticorrupción, donde se construye de manera participativa por todas las áreas de la entidad.	La Contraloría de Bogotá, D.C., ejerce un control periódico a los desafíos, progresos y resultados del Plan Anticorrupción. De acuerdo con los lineamientos de la Alta Dirección de la Oficina de Control Interno, se realizaron seguimientos cuatrimestrales al Mapa de Riesgos Institucional de la vigencia 2018.
DIMENSIÓN AMBIENTAL			
	103-1	103-2	103-3
302 Energía	La Contraloría de Bogotá, en ejercicio de las funciones de Control Fiscal en el Distrito Capital, se encuentra comprometida con el cumplimiento de la prevención de la contaminación, la identificación y control de sus aspectos e impactos ambientales generados por la gestión de la entidad, el cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos de carácter ambiental aplicables y el mejoramiento continuo, contribuyendo a la preservación del Ambiente y al uso sostenible de los recursos naturales.	El Plan Institucional de Gestión Ambiental de la Contraloría de Bogotá para el periodo 2016- 2020, concentra sus esfuerzos en el cumplimiento de su política ambiental, de los objetivos propuestos y el desarrollo de seis programas a saber: Uso Eficiente del Agua, Uso Eficiente de la Energía, Gestión Integral de Residuos, Consumo Sostenible, Implementación de Prácticas Sostenibles bajo la línea de Movilidad Urbana Sostenible y finalmente Extensión de Buenas Prácticas Ambientales.	El Plan de Acción 2018 del Plan Institucional de Gestión Ambiental (PIGA) contiene la programación anual para contribuir a la ejecución del Proyecto 1195: fortalecimiento de la capacidad institucional para un control fiscal efectivo y transparente. Meta 2: implementar los programas ambientales establecidos en el Plan Institucional de Gestión Ambiental - PIGA.
305 Agua y efluentes	La estrategia ambiental se integra a través del Programa de Consumo Sostenible, delimitó los criterios ambientales, los cuales quedaron incorporados como cláusulas en toda la contratación que se ha celebrado en la entidad.	El Plan de Acción 2018 del Plan Institucional de Gestión Ambiental (PIGA) contiene la programación anual para contribuir a la ejecución del Proyecto 1195: fortalecimiento de la capacidad institucional para un control fiscal efectivo y transparente. Meta 2: implementar los programas ambientales establecidos en el Plan Institucional de Gestión Ambiental - PIGA.	El documento referenciado contiene la relación de los programas del PIGA con las actividades a desarrollar en el año 2018, al igual que los proyectos ambientales que se va a respaldar la ejecución de dichas actividades.
307 Cumplimiento ambiental			
DIMENSIÓN SOCIAL			
	103-1	103-2	103-3
401 - Empleo 402 - Relación trabajador-empresa 403 - Salud y seguridad en el trabajo 404 - Formación y enseñanza 405 - Diversidad e igualdad de oportunidades 407 - Libertad de asociación y negociación colectiva. 412 - Evaluación de los derechos humanos. 413 - Comunidades locales 419 - Cumplimiento socioeconómico.	La Contraloría de Bogotá D.C., promueve el desarrollo integral de los funcionarios a fin de garantizar sus derechos en el marco de los valores del servicio público, para con ello responder a las demandas de la ciudadanía.	El Plan de Acción contiene la programación anual para asegurar la real y efectiva ejecución del Plan Estratégico Institucional, y es una herramienta que permite a cada dependencia determinar actividades estratégicas e indicadores efectivos para medir la gestión de la Entidad en términos de eficacia, eficiencia y efectividad, las cuales deben ser concordantes con las metas e indicadores de cada uno de los procesos del Sistema Integrado de Gestión - SIG y de los objetivos corporativos.	Para la vigencia 2018, el Proceso de Gestión del Talento Humano contribuyó al cumplimiento de las estrategias del PEI 2016-2020, con ocho (8) actividades en el Plan de Acción y establecido ocho (8) indicadores de eficacia. Esas acciones del Plan de Acción de la vigencia 2018, fueron ejecutadas con un Grado de Cumplimiento del 100% y un Rango de Calificación SATISFACTORIO.

102-50

El presente informe de sostenibilidad se sustenta en la gestión de la Contraloría de Bogotá, D.C durante de la vigencia 2018, elaborado de conformidad con los Estándares del **Global Reportan Initiative (GRI)** con un ciclo de elaboración anual a partir del año 2019.

102-54

Adicional, se encontrará en el presente informe una tabla de contenidos GRI con la relación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y los principios de Pacto Global en la dimensión ambiental, social y económica. Cabe resaltar, que se cuenta con la revisión Content Index otorgada por GRI, además la verificación interna se realiza por cada responsable de proceso y de manera paralela por la Oficina de Control Interno de la Contraloría de Bogotá, D.C.

102-51

102-53

Par más información, la Contraloría de Bogotá habilita dentro de su portal en la página de internet <http://www.contraloriabogota.gov.co> un espacio que se encuentra disponible para los grupos de interés en general que deseen consultar el presente informe.



Capítulo 2

DIMENSIÓN ECONÓMICA

En el enfoque de gestión económico el lector podrá conocer las dimensiones que alcanza el Plan Anticorrupción Institucional, como una política transversal que irradia la razón de ser de la Contraloría de Bogotá, D.C. y -cada uno de los procesos que conforman la entidad.

Estrategia económica

El enfoque de gestión económico está intrínsecamente relacionado con el Plan Anticorrupción de la Contraloría de Bogotá, D.C. El plan, en cabeza del más alto nivel de la institución, es decir, los Despachos del Contralor Distrital de Bogotá D.C. y del Contralor Auxiliar, se constituye en una estrategia institucional, conformada por cinco ejes, con los cuales la Contraloría persigue atacar desde sus bases los hechos generadores de corrupción. A lo largo del Plan Anticorrupción es posible constatar que la Contraloría de Bogotá, como representante de la ciudadanía en el ejercicio de la vigilancia a la gestión fiscal de la administración, tiene clara la necesidad de propiciar y mantener diálogos con la misma, a fin de construir espacios adecuados para el ejercicio de rendición de cuentas, soportados en los principios de transparencia, eficiencia y eficacia, como presupuestos para fortalecer el acceso a la información pública en temas de responsabilidad fiscal y jurisdicción coactiva.

Las dimensiones que alcanza el Plan Anticorrupción crean una relación estrecha entre la dimensión económica con el principio 10 del Pacto Global, el cual consagra “las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno” y, con el ODS 16, metas 16.5 y 16.6, por cuanto se trata de “reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas”, así como de “crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas”, metas que arropa el Plan Anticorrupción Institucional de la Contraloría de Bogotá, D.C.

Cuadro No 15. Correlación Dimensión Económica con GRI, ODS y principios de Pacto Global

GRI	PRINCIPIO PACTO GLOBAL	ODS OBJETIVO	ODS META
GRI 205 ANTICORRUPCIÓN			16.5-16.6

2.1. Enfoque de gestión

En la Contraloría de Bogotá, D.C., el Plan Anticorrupción institucional se integra por los siguientes componentes: Riesgos de Corrupción - Mapa de Riesgos de Corrupción, Rendición de cuentas, Atención al Ciudadano, Mecanismos para Promover la Transparencia y el Acceso a la Información, e Iniciativas Adicionales. En la implementación y seguimiento de las actividades son responsables todos los procesos de la entidad.

Cada componente se define a continuación:

- Riesgos de Corrupción - Mapa de Riesgos de Corrupción: Se entiende como la posibilidad que, por acción u omisión, mediante el uso indebido de los recursos o de la información, se lesionen los intereses de una entidad y en consecuencia del Estado, para la obtención de un beneficio particular.²⁰

Como instrumento para combatir el fenómeno de la corrupción, se formula el Mapa de Riesgos de Corrupción, que le permite a la entidad identificar, analizar y controlar los posibles hechos generadores de corrupción, tanto internos como externos. El referente metodológico para su construcción lo constituye la Guía de la Función Pública expedida por el DAFP.

- Rendición de cuentas. De acuerdo con el artículo 48 de la Ley 1757 de 2015, por la cual se dictan disposiciones en materia de promoción y protección del derecho a la participación democrática”, la rendición de cuentas es:

“...proceso conformado por un conjunto de normas, procedimientos, metodologías, estructuras, prácticas y resultados mediante los cuales, las entidades de la administración pública del nivel nacional y territorial y los servidores públicos informan, explican y dan a conocer los resultados de su gestión a los ciudadanos, la sociedad civil, otras entidades públicas y a los organismos de control, a partir de la promoción del diálogo”.

La rendición de cuentas es una expresión de control social que comprende acciones de petición de información y explicaciones, así como la evaluación de la gestión. Este proceso tiene como finalidad la búsqueda de la transparencia de la gestión de la administración pública y a partir de allí lograr la adopción de los principios de Buen Gobierno, eficiencia, eficacia, transparencia y rendición de cuentas, en la cotidianidad del servidor público.

- Atención al ciudadano: la atención al ciudadano está definida a través del **Modelo de Gestión Pública Eficiente al Servicio del Ciudadano. El modelo pone al ciudadano como eje central de la administración pública y reúne los elementos principales para tener en cuenta para mejorar la efectividad y eficiencia de las entidades, así como busca garantizar que el servicio prestado a los ciudadanos responda a sus necesidades y expectativas** (elementos de la ventanilla hacia adentro y hacia afuera).

A partir de este modelo, la gestión del servicio al ciudadano deja de entenderse como una tarea exclusiva de las dependencias que interactúan directamente con los mismos o de quienes atienden sus peticiones, quejas o reclamos, y se configura como una labor integral, que requiere:

20. Estrategias para la Construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano. Versión 2.0, 2015. Presidencia de la República. Página 17

- 1.- Total articulación al interior de las entidades
- 2.- Compromiso expreso de la alta dirección
- 3.- Gestión de los recursos necesarios para el desarrollo de las diferentes iniciativas que busquen garantizar el ejercicio de los derechos de los ciudadanos y su acceso real y efectivo a la oferta del Estado, según la cual toda persona puede acceder a la información pública en posesión de la autoridades públicas, salvo que se trate de asuntos sujetos a reserva legal, como ocurre con temas de seguridad nacional, por ejemplo.

- Mecanismos para Promover la Transparencia y el Acceso a la Información. Este componente recoge los lineamientos para la garantía del derecho fundamental de Acceso a la Información Pública regulado por la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública Nacional 1712 de 2014 y el Decreto Reglamentario 1081 de 2015, por el cual se ejerce control de los sujetos obligados de la ley.

En tal sentido, **las entidades están llamadas a incluir en su plan anticorrupción acciones encaminadas al fortalecimiento del derecho de acceso a la información pública tanto en la gestión administrativa, como en los servidores públicos y ciudadanos, bajo las excepciones de ley, en temas de responsabilidad fiscal y jurisdicción coactiva.**

- Iniciativas adicionales. La Contraloría de Bogotá, D.C. tiene claro que debe contemplar iniciativas que permitan fortalecer su estrategia de lucha contra la corrupción; por ello, serán incorporadas dentro del ejercicio de planeación estrategias encaminadas a fomentar la integridad, la participación ciudadana, brindar transparencia y eficiencia en el uso de los recursos físicos, financieros, tecnológicos y de talento humano, con el fin de visibilizar el accionar de la administración pública.

La relevancia y alcance que el Plan Anticorrupción tiene como objetivo axial en la Contraloría de Bogotá D.C., puede comprenderse de la siguiente manera:

a. El principio anticorrupción nace de la razón de ser de la entidad como ente de control fiscal que vigila el adecuado manejo de recursos públicos. De aquí que sea esencia de nuestros principios y valores institucionales actuar en estricto rigor para el cumplimiento del marco legal consagrado en la Ley 1474 de 2011, "por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública".

b. Nuestras prácticas laborales inciden como punto de referencia para la sociedad en general, así mismo, nuestro actuar conlleva a minimizar los hechos de corrupción de la administración Distrital. Como consecuencia de ese postulado, la Contraloría de Bogotá, D.C ha investigado y tomado las medidas necesarias para investigar y asegurar el resarcimiento al daño público.

Los impactos de las buenas prácticas al interior de la Contraloría de Bogotá, D.C. irradian a la administración pública de Bogotá, D.C. y a la ciudadanía en general, al lograr un adecuado control en el manejo de los recursos públicos.

c. La principal limitación parte de la naturaleza jurídica de las entidades de control, por cuanto el art. 267 de la Constitución Política de 1991 establece que "el control fiscal se ejercerá en forma posterior y selectiva conforme a los procedimientos, sistemas y principios que establezca la ley".

La estrategia institucional anticorrupción se gestiona a partir del Procedimiento Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano adoptado con la Resolución Reglamentaria 043 de 2018, adicionalmente se gestiona con la capacitación que se brinda y la difusión permanente sobre el tema. Finalmente, con la elaboración anual del Plan Anticorrupción, donde se construye de manera participativa por todas las áreas de la entidad.

El propósito del enfoque de gestión busca que la Contraloría de Bogotá será aliada de las localidades para que con eficiencia y transparencia cumplan sus funciones de ser la instancia efectiva para atender las necesidades de los ciudadanos; de la administración promoviendo la cultura del control fiscal y el fortalecimiento de las veedurías ciudadanas con conocimientos técnicos y representación legítima y será aliada de la administración, logrando que la ciudadanía se sienta orgullosa del ejercicio del control fiscal.

El presente enfoque de gestión se integra por:

1.- Política. La Contraloría de Bogotá, D.C. como representante de la ciudadanía en la vigilancia de la gestión fiscal de la administración del Distrito Capital y de los particulares o entidades que manejan fondos o bienes del Distrito, asume su responsabilidad de manera contundente frente al tema de la lucha contra la corrupción que le compete, orientando su gestión en un accionar preventivo, tendiente a evitar el daño al patrimonio público distrital y requiriendo de manera permanente transparencia en las actuaciones de la Administración Distrital, mediante la aplicación del Plan Anticorrupción y de Atención.

2.- Compromisos. El compromiso parte de la alta dirección en la medida que las áreas que lideran la construcción y formulación del Plan Anticorrupción pertenecen al proceso de Direccionamiento Estratégico y los responsables en la ejecución corresponden a integrantes de todos los procesos. De igual forma, "La Contraloría de Bogotá D.C., asume la Administración del Riesgo como parte integral del Direccionamiento Estratégico, lo que implica un compromiso institucional con la identificación, análisis y valoración de los riesgos que pueden afectar la gestión de los procesos del Sistema Integrado de Gestión - SIG, con miras a controlar sus efectos sobre el cumplimiento de la misión, a través de las acciones implementadas."²¹

21. Contraloría de Bogotá, D.C. 2018. Política Administración del Riesgo de la Contraloría de Bogotá, D.C. Plan Estratégico Institucional PEI 2016 – 2020.

3.- De otra parte, en el componente de **rendición de cuentas**, el compromiso va en doble vía: primero, con los ciudadanos quienes conocen el desarrollo de las acciones de la administración distrital y local, y segundo, la Contraloría explica el manejo de su actuar y su gestión, vinculando así a la ciudadanía en la construcción de lo público.

El objetivo general del enfoque de gestión consiste en **contar con una Contraloría de Bogotá, D.C. que lucha contra la corrupción de manera efectiva, con principios de transparencia, eficiencia administrativa y buen gobierno**, mediante el establecimiento de actividades que permitan: la identificación, seguimiento y control oportuno de los riesgos, a fin de adelantar una rendición de cuentas efectiva y permanente, ante clientes y parte interesada; igualmente, mediante el fortalecimiento de la participación ciudadana, tomada como un pilar en nuestro quehacer institucional y establecer estrategias para el mejoramiento de la atención que se brinda al ciudadano, en cumplimiento a la Ley 1474 de 2011 "Estatuto Anticorrupción", al Decreto 124 del 26 de enero de 2016 y la Circular Externa No. 100-02-2016. Así como, se prevé adelantar iniciativas adicionales que procuren efectividad contra este flagelo.

Como objetivos específicos a resaltar en el marco del enfoque de gestión tenemos:

- **Formular actividades que conlleven a prevenir y controlar los riesgos de corrupción.**
- Promover la participación ciudadana en la gestión, esto incluye un ejercicio de rendición de cuentas que **genere espacios de diálogo entre la entidad y los ciudadanos sobre los asuntos públicos mediante la rendición de cuentas**, y hacer visible la gestión de la Contraloría de Bogotá a los grupos de interés.

4.- Responsabilidades: el Plan Anticorrupción está en cabeza del más alto nivel de la institución, es decir, el Despacho del Contralor Distrital de Bogotá D.C. y del Contralor Auxiliar, quienes aseguran su construcción, difusión y empoderamiento institucional.

5.- Mecanismos formales de queja y/o reclamación: se maneja a partir de la presentación en la ejecución de la auditoría, donde este organismo de control informa que cuenta con canales para la atención al ciudadano y la recepción de peticiones, quejas, reclamos, denuncias y solicitudes de información, incluidos aquellos que permitan denunciar y entregar información sobre actos de corrupción; así:

Oficinas locales de la Contraloría de Bogotá, ubicadas en las 20 localidades del Distrito Capital.



Vía telefónica: PBX +57(1) 3358888 ext. 10130-10131-10132-10133. Línea Gratuita Nacional +57 018000910671



Correo Electrónico: controlciudadano@contraloriabogota.gov.co, habilitado las 24 horas del día, no obstante es de aclarar que su trámite se realizará en días hábiles en jornada laboral y si la petición es radicada en fin de semana o día festivo, empezará su trámite a partir del día hábil siguiente.



Formato Verbal de Peticiones: el cual se tiene a disposición de la ciudadanía para que en él diligencie su petición, queja o reclamo.



Buzón de sugerencias ubicado en el Centro de Atención al Ciudadano-Piso 1.



Formulario electrónico de solicitudes, peticiones, quejas, reclamos y denuncias formulario electrónico, ubicado en la página Web: www.contraloriabogota.gov.co.

6.- Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas

Por Ley Anticorrupción se debe evaluar la eficacia de todos los procesos cumpliendo con cada uno de los componentes del Plan Anticorrupción. En cuanto a las acciones específicas, están establecidas en cada uno de los componentes del Plan Anticorrupción. En ese contexto, vale destacar el componente de iniciativas adicionales, entre las cuales se cuenta con la calificación de mayor nivel de riesgo de la siguiente manera:

- Realizar seguimiento bimensual al desarrollo y cumplimiento de términos de los PRF (Procesos de Responsabilidad Fiscal) en curso con el fin de evitar el fenómeno de la prescripción. Contratar los servicios profesionales de abogados para que apoyen y adelanten los procesos de responsabilidad fiscal en trámite.
- Revisar periódicamente la seguridad lógica de los sistemas de información SIGESPRO, SIVICOF y PREFIS; aplicar el procedimiento de Gestión de Seguridad informática, desarrollar la fase de implementación de Sistema de Seguridad de la Información para la Contraloría de Bogotá conforme al modelo del MINTIC, con el fin de garantizar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información.
- Elaborar una estrategia anual de rendición de cuentas en cumplimiento de los lineamientos del manual único de rendición de cuentas y de lo establecido en la Ley 1757 de 2015 artículo 52.
- Implementar el Procedimiento de Control Social.
- Mantener actualizada la página Web de la Entidad con los productos generados por los procesos misionales, como medio para que los ciudadanos conozcan los productos de la entidad.
- Desarrollar 190 actividades de pedagogía social formativa e ilustrativa.
- Ejecutar 656 actividades de control social en las localidades como instrumentos de interacción (audiencia pública, mesa de trabajo ciudadana, inspecciones a terreno y revisión de contratos) y mecanismos de control social a la gestión pública (auditoría social, comité de control social, veeduría ciudadana, redes sociales y contraloría estudiantil, entre otros).

- Realizar rendiciones de cuenta a ciudadanos de las 20 localidades, sobre la gestión desarrollada por la Contraloría de Bogotá, D.C., y sus resultados.

- Monitorear el Mapa de Riesgos Institucional, **los responsables de los 11 procesos de la Contraloría de Bogotá D.C., monitorean los riesgos que fueron identificados para la vigencia 2018 en cada proceso, mediante el procedimiento para elaborar el Mapa de Riesgos Institucional.** Dicho procedimiento partió de la evaluación realizada al contexto interno y externo donde fueron analizadas las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas -DOFA, que afectan los objetivos de cada proceso; riesgos que fueron debidamente valorados y analizados, a partir de los cuales se determinaron acciones que fueron implementadas, con el fin de mantener controlados los riesgos. Posteriormente dentro de la competencia funcional de la Oficina de Control Interno se verificaron con una periodicidad cuatrimestral.

La Contraloría de Bogotá D.C., ejerce un control periódico a los desafíos, progresos y resultados del Plan Anticorrupción. **De acuerdo con los lineamientos de la alta dirección de la Oficina de Control Interno, se realizaron seguimientos cuatrimestrales al Mapa de Riesgos Institucional de la vigencia 2018,** atendiendo lo reglamentado en la Circular No. 11 de 2016 referente a la periodicidad del reporte de información para evaluar el avance de la gestión institucional.

Se alcanzó un cumplimiento del 100% en la realización de las verificaciones efectuadas a los mapas de riesgos de la Entidad, dado que los 36 seguimientos planeados para la vigencia 2018 (corresponde a los 11 procesos con tres seguimientos cuatrimestrales y tres consolidados institucionales), se llevaron a cabo como estaban planificados.

El nivel de avance durante la vigencia es de un 100% en relación con la ejecución de verificaciones a los mapas de riesgos por proceso programados en el Plan Anual de Auditorías Internas - PAAI, porcentaje que ubica dicho desempeño en nivel satisfactorio. Es decir, se efectuaron las verificaciones programadas a los mapas de riesgos correspondientes a los 11 procesos de la Entidad. De igual forma, se realizó seguimiento y consolidación del mapa de riesgos Institucional.

2.2. GRI 205 -1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción

Durante la vigencia 2018, se identificaron 9 riesgos relacionados con la corrupción. A continuación, se presenta un cuadro en donde se explica el tipo de proceso y se identifican las causas que los originan:

205-1

Cuadro No 16. Riesgos de Corrupción - Contraloría de Bogotá, vigencia 2018

PROCESOS	CAUSA	RIESGO
Estudios de Economía y Política Pública	Interés particular, institucional o político.	Sesgar intencionalmente el análisis de información en la elaboración de los informes, estudios y pronunciamientos del PEPP, para favorecer a un tercero.
Proceso de Vigilancia y Control a la Gestión Fiscal	Intereses económicos, políticos o personales, falta de ética profesional	Omitir información que permita configurar presuntos hallazgos y no dar traslado a las autoridades competentes, o impedir el impulso propio en un proceso sancionatorio y/o un proceso de responsabilidad fiscal exitoso.
Proceso de Responsabilidad Fiscal y J.C.	a) Baja continuidad de los funcionarios que sustancian PRF, por traslados y terminación de contratos. b) Falta de seguimiento a los términos legales para la resolución del PRF. c) Exceso de carga laboral por abogado.	Posibilidad de prescribir procesos de responsabilidad fiscal – PRF
Proceso de Responsabilidad Fiscal y J.C	Situaciones subjetivas del funcionario que le permitan incumplir los marcos legales y éticos	Posibilidad de tomar decisiones acomodadas hacia un beneficio particular.
Proceso de Responsabilidad Fiscal y J.C	Incumplimiento del marco normativo legal y disciplinario y/o intereses particulares	Posibilidad de suministrar indebida información patrimonial a los ejecutados de los procesos.
Proceso de Responsabilidad Fiscal y J.C	Incumplimiento normativo y del procedimiento interno, respecto a medidas cautelares, notificaciones (verificación la última dirección del sujeto procesado) y aspectos sustanciales	Posibilidad de incumplir el marco normativo que regula los PRF y cobro coactivo.
Gestión Administrativa y Financiera	Originado por: 1- Intereses particulares. 2-Pliegos de condiciones, respuestas a las observaciones, adendas, acto administrativo de adjudicación y evaluaciones, mal elaboradas, incompletas o con desconocimiento de las directrices impartidas por el Subdirector de Contratación.	Posible manipulación de estudios previos, pliegos de condiciones, respuestas, observaciones, adendas, evaluaciones y acto administrativo de adjudicación.
Gestión de Tecnologías de La Información y las Comunicaciones	Baja seguridad lógica de acceso a los sistemas de información SIVICOF, SIGESPRO y PREFIS. Vandalismo informático Obtención de beneficios propios.	Extracción o alteración de información considerada pública, crítica, confidencial o de reserva.
Evaluación y Mejora	Manipulación de datos origen y/o registrados en los sistemas de información en producción en la Contraloría de Bogotá 1. Intereses personales, económicos o políticos. 2. Falta de conocimiento en el ejercicio auditor. 3.Falta de ética del auditor	Posible omisión intencional en el reporte de los hallazgos formulados a los procesos de la entidad.

Fuente: Proceso de Direccionamiento Estratégico- Contraloría de Bogotá, D.C. Anexo 3. Mapa de Riesgos Institucional Vigencia. 2018 versión. 4.0

GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción

El proceso de diseño del Plan Anticorrupción se realiza de forma participativa y posteriormente se mantiene publicado de manera permanente en la página Web de la entidad, link anticorrupción. Esa accesibilidad virtual es una garantía de su difusión con respecto al 100% de los servidores públicos; igualmente, se insiste en su publicación virtual en las jornadas de inducción y reinducción de la entidad.

El Plan Anticorrupción se comunica a la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, a la Veeduría distrital y al Departamento Administrativo de la Función Pública quienes hacen un acompañamiento, mas no una evaluación de las actividades propuestas dentro del Plan. Como tal, el Plan Anticorrupción se considera como una iniciativa de buenas prácticas, donde cada entidad es autónoma en definir a partir de su contexto institucional las acciones que tiendan a reducir cualquier riesgo o amenaza de corrupción, dicho plan es evaluado periódicamente por el proceso de Evaluación y Mejora.

GRI 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas

Para la vigencia 2018 en la Contraloría de Bogotá, D.C. no se registraron casos de corrupción a causa de acciones y omisiones cometidas por sus funcionarios.

"En este capítulo se reporta la información referente a la estrategia ambiental de la Contraloría de Bogotá y sus líneas temáticas de gestión integral del recurso hídrico, cambio climático y proyectos productivos. Así mismo, la información sobre ecoeficiencia e inversiones ambientales en 2018".



Capítulo 3

DIMENSIÓN AMBIENTAL

"En este capítulo se reporta la información referente a la estrategia ambiental de la Contraloría de Bogotá y sus líneas temáticas de gestión integral del recurso hídrico, cambio climático y proyectos productivos. Así mismo, la información sobre ecoeficiencia e inversiones ambientales en 2018".

205-2

205-3

La estrategia ambiental de la Contraloría de Bogotá toma como referente el Plan de Acción 2018, el cual, con apoyo de la Subdirección de Contratación de la Contraloría de Bogotá D.C., a través del Programa de Consumo Sostenible, delimitó los criterios ambientales, los cuales quedaron incorporados como cláusulas en toda la contratación que se ha celebrado en la entidad. De esa manera, se promueve el uso eficiente del recurso hídrico y energético en el desarrollo y ejecución del contrato, dando aplicación a las acciones e instrumentos que se generan dentro del Sistema de Gestión de Calidad, Control Interno y el Plan Institucional de Gestión Ambiental, así como su aplicación apunta al uso y consumo responsable de materiales renovables. Así, la Contraloría de Bogotá apuesta por fortalecer la cadena de suministro minimizando los impactos ambientales más significativos, garantizando el análisis del ciclo de vida de los productos a adquirir y el cumplimiento de disposiciones reglamentarias ambientales en cada caso.

De acuerdo con lo anterior, en esta sección el lector encontrará todas las acciones que la Contraloría de Bogotá despliega con el fin de poner en marcha el **Plan Institucional de Gestión Ambiental -PIGA**. Con esa mirada, la Entidad cuenta con seis programas, a saber: Uso Eficiente del Agua, Uso Eficiente de la Energía, Gestión Integral de Residuos, Consumo Sostenible, Implementación de Prácticas Sostenibles bajo la línea de Movilidad Urbana Sostenible y finalmente Extensión de Buenas Prácticas Ambientales, los cuales se explican y se indican acciones ejecutadas al interior de los mismos.

Vale destacar que el enfoque ambiental guarda una estrecha relación con los GRI 302, 303 y 307, al igual que con los principios del Pacto Global 7,8 y 9, y con los ODS 6, 7,8 9, 11, 12 y 15. A continuación se muestra el cuadro que relaciona los GRI, ODS y los principios del Pacto Global estrechamente ligados al enfoque ambiental.

Cuadro No 17. Correlación Dimensión Ambiental con GRI, ODS y Principios de Pacto Global

GRI	PRINCIPIO PACTO GLOBAL	ODS OBJETIVO	ODS META
GRI 302 BALANCE ENERGÍA	 7-8-9	 	7.2, 7.a, 9.4, 9.5 y 11.6
GRI 303 AGUA Y EFLUENTES	 7-8-9	 	6.3, 6.4, 12.2, 12.3, 12.4 y 12.6
GRI 307 CUMPLIMIENTO AMBIENTAL	 7-8-9	 	6.b; 8.3; 8.9;10.3;10.4; 10.7;11b;12.7; 12.8 y 15.6

103-1

3.1. Enfoque de gestión

De conformidad con lo establecido en el Decreto 456 de 2008, por el cual se reformuló el Plan de Gestión Ambiental del Distrito Capital, se determinó que **la gestión ambiental debe propender por el uso racional de los recursos naturales, un ambiente sano incluyente y participativo para las presentes y futuras generaciones, y para ello establece objetivos de ecoeficiencia, calidad ambiental y armonía socioambiental**. A su vez, dichos objetivos son complementados por la Resolución 242 de 2014 “por la cual se adoptan los lineamientos para la formulación, concertación, implementación, evaluación, control y seguimiento del Plan Institucional de Gestión Ambiental –PIGA, en especial, en lo que tiene que ver con promover la implementación de estrategias destinadas a prevenir, mitigar, corregir, o compensar los impactos negativos sobre el ambiente, así como prácticas ambientales que contribuyan al cumplimiento de los objetivos específicos del Plan Institucional de Gestión Ambiental –PIGA, mediante aportes a la calidad ambiental, uso ecoeficiente de los recursos y armonía socioambiental de Bogotá D.C, consecuentes con las acciones misionales de las entidades distritales.

103-2

El Plan Institucional de Gestión Ambiental de la Contraloría de Bogotá para el período 2016- 2020, concentra sus esfuerzos en el cumplimiento de su política ambiental, de los objetivos propuestos y el desarrollo de seis programas a saber: Uso Eficiente del Agua, Uso Eficiente de la Energía, Gestión Integral de Residuos, Consumo Sostenible, Implementación de Prácticas Sostenibles bajo la línea de Movilidad Urbana Sostenible y finalmente Extensión de Buenas Prácticas Ambientales.

El Plan de Acción 2018 del Plan Institucional de Gestión Ambiental (PIGA) contiene la programación anual para contribuir a la ejecución del Proyecto 1195: fortalecimiento de la capacidad institucional para un control fiscal efectivo y transparente. Meta 2: implementar los programas ambientales establecidos en el Plan Institucional de Gestión Ambiental – PIGA.

El documento referenciado contiene la relación de los programas del PIGA con las actividades a desarrollar en el año 2018, al igual que los proyectos mediante los cuales se va a respaldar la ejecución de dichas actividades. Inicialmente, son presentados los programas del PIGA y posteriormente las actividades planeadas para desarrollar en el año 2018.

Objetivo General: implementar y mejorar los programas del Plan Institucional de Gestión Ambiental – PIGA en todas las sedes de la entidad, a través del manejo y uso eficiente de los recursos naturales, de manera articulada con el Plan de Gestión Ambiental del Distrito Capital, el Plan de Desarrollo vigente y la Política Ambiental de la entidad. Como parte del logro de ese objetivo general se consagran los siguientes programas con sus consecuentes metas:

1. Programa Uso Eficiente del Agua

Objetivo. Mantener el consumo anual per cápita de agua en 0,97 m3 en la Contraloría de Bogotá D.C. a través de estrategias que permitan un consumo racional, control sobre las pérdidas y desperdicios, generación de nuevos sistemas de reutilización y ahorro del agua, así como la adquisición de nuevas tecnologías que garanticen el uso eficiente del recurso.

2. Programa Uso Eficiente de Energía

Objetivo. Mantener el consumo anual per cápita de energía en 464.25 KW en la Contraloría de Bogotá D.C., a través de estrategias que permitan racionalizar sus consumos, controlar las pérdidas y desperdicios, promover la conversión tecnológica y el aprovechamiento de energías alternativas, sensibilizar en relación al consumo energético y generación de Gases de Efecto Invernadero - GEI.

3. Programa Integral de Residuos

Objetivo. Garantizar la gestión integral y el manejo ambientalmente seguro del 100% de los residuos aprovechables, no aprovechables, peligrosos y especiales, generados anualmente a través del desarrollo de estrategias que permitan prevenir y minimizar su generación, así como asegurar su aprovechamiento y/o disposición final.

4. Programa Consumo Sostenible

Objetivo. Establecer criterios ambientales en el 60% mínimo de los contratos que celebre anualmente la Entidad para promover el uso y consumo responsable de materiales y fortalecer las cadenas de suministro que minimicen los impactos ambientales. Garantizar el análisis del ciclo de vida de los productos a adquirir y el cumplimiento de disposiciones reglamentarias ambientales en cada caso.

5. Programa Implementación de Prácticas Sostenibles- Movilidad Urbana Sostenible y Adaptación al Cambio Climático

Objetivo. Adelantar acciones y estrategias para el fortalecimiento de la cultura ambiental que contribuyan a controlar y mitigar los impactos generados; incentivar el uso de medios alternativos de transporte, empleo de técnicas de ecoconducción y compensación de las afectaciones por la generación de gases efecto invernadero.

6. Programa Extensión de Buenas Prácticas Ambientales

Objetivo. Promover e incentivar anualmente a las familias de los funcionarios de la Entidad, sujetos de control y usuarios en general, en el desarrollo de buenas prácticas ambientales.

A continuación, se muestra la ejecución del presupuesto de inversión de acuerdo al PIGA 2018.

Cuadro No 18. Proyecto de Inversión 1195 - Fortalecimiento del Sistema Integrado de Gestión y de la Capacidad Institucional

METAS	PRESUPUESTO VIGENCIA 2018	EJECUCIÓN PRESUPUESTAL %	EJECUCIÓN PRESUPUESTAL
META 2: Implementar los programas ambientales establecidos en el Plan Institucional de Gestión Ambiental PIGA.	\$180.376.609	\$167.537.581	92,90%



3.2. GRI 302: Balance energía en la Contraloría de Bogotá, D.C.

El programa de eficiencia energética contribuye a la reducción del consumo de energía eléctrica en nuestra organización. En este marco se ejecutaron las siguientes acciones: (i) cambio del sistema a iluminación en todas las sedes de la entidad e (ii) implementación del sistema fotovoltaico en las sedes de Participación y San Cayetano de la entidad.

El programa de uso eficiente de energía institucional contempla distintas actividades para alcanzar y mantener niveles de consumo energético que nos permitan responder a las expectativas de ahorro, avanzando de forma simultánea en nuestros indicadores de eficiencia, ahorro y uso racional de los recursos naturales. Durante las vigencias 2017-2018 se fortaleció la implementación de la política ambiental de la entidad, la cual tiene como objetivo el ahorro de energía, a fin de preservar los recursos naturales, buscando reducir el consumo de energía en todas las sedes de la Contraloría de Bogotá. A continuación, se presenta el comportamiento del consumo de energía en la entidad.

Cuadro No 19. Comportamiento de Consumo Energía- vigencia 2018

SEDES	CONSUMO DE ENERGÍA	TOTAL USUARIOS	CONSUMO PER CÁPITA ANUAL
Principal	298.940kw	43.178 personas	6.92 Kw/persona
San Cayetano			
Condominio			
Capacitación			
Pensionados			

La información tomó como referente el histórico de consumo que se elabora trimestralmente por parte del equipo PIGA, el cual se conforma con la consulta de las bases de datos de la empresa de vigilancia (visitantes) y el análisis del consumo global de Energía (facturación CODENSA) vigencia 2018. En este informe se toma la población recurrente que tiene cada sede y la población flotante que ingresa a cada una de ellas. No obstante, no se tiene un registro de consumo de los grupos de auditoría presentes en cada una de los sujetos de control.

3.3. GRI 303 Agua y efluentes en la Contraloría de Bogotá, D.C.

Eficiencia Hídrica. Preservar el recurso hídrico es una tarea que asumió la Contraloría de Bogotá con gran responsabilidad. **Nuestra estrategia de sostenibilidad hídrica se enfoca en el uso eficiente y ahorro del recurso mediante estrategias que permitan un consumo racional, el control sobre las pérdidas y desperdicios, la generación de nuevos sistemas de reutilización y ahorro del agua, a fin de garantizar el uso eficiente del mismo.** La entidad mediante el programa de uso eficiente del agua involucró actividades educativas y la implementación de nuevas tecnologías para el ahorro y uso eficiente del recurso hídrico buscando siempre su optimización y uso.

Balance Eficiencia Hídrica

El programa de eficiencia hídrica contribuye a la reducción del consumo del recurso hídrico en la entidad. En este marco se ejecutaron las siguientes acciones:

- Implementación de nuevas tecnologías ahorradoras de agua.
- Charlas, capacitaciones y sensibilizaciones en uso eficiente y ahorro del recurso hídrico a todos los funcionarios de la entidad
- Verificación y revisión del estado del sistema ahorrador de todas las redes hidráulicas e hidrosanitarias de la entidad y sus sedes.

Seguidamente, se muestra el consumo de agua en la entidad.

Cuadro No 20. Comportamiento de Consumo Agua- vigencia 2018

SEDES	CONSUMO DE AGUA	TOTAL USUARIOS	CONSUMO PER CÁPITA ANUAL
Principal	3268M	43.178	0.075M ³
San Cayetano			
Condominio			
Capacitación			
Pensionados			

La información está basada en el histórico de consumo que se desarrolla trimestralmente por parte del equipo PIGA, el cual se construye mediante la consulta a las bases de datos de la empresa de vigilancia (visitantes) y el análisis del consumo global de Acueducto (facturación EAAB-ESP) vigencia 2018. En este informe se toma la población recurrente que tiene cada sede y la población flotante que ingresa a cada una de ellas. No obstante, no se tiene un registro de consumo de los grupos de auditoría presentes en cada una de los sujetos de control.

3.4. GRI 307: Cumplimiento Ambiental de la Contraloría de Bogotá, D.C

La Entidad diseñó el Plan Institucional de Gestión Ambiental - PIGA, que es el instrumento de planeación que parte del cumplimiento normativo ambiental de la institución, cuyo propósito consiste en brindar información y argumentos necesarios para el planteamiento de acciones de gestión ambiental que garanticen

primordialmente el cumplimiento de sus deberes ambientales, establecidos en el Decreto 456 de 2008 de la Alcaldía Mayor de Bogotá y en la Resolución 6416 de 2011 de la Secretaría Distrital de Ambiente, dentro del cual se encuentran incluidos seis programas ambientales cuya ejecución, vigilancia y seguimiento son responsabilidad del Gestor Ambiental de la Entidad, esto es, la Directora de la Dirección Administrativa y Financiera.

Dentro de las metas logradas a 2018 se destacan:

- La puesta en marcha de una campaña educativa trimestral para sensibilizar y socializar a los funcionarios en aspectos relacionados con la reducción de cargas contaminantes al agua, uso eficiente y consumo racional del recurso hídrico en las sedes de la Contraloría de Bogotá, D.C.
- La revisión una vez al año de la operatividad del procedimiento para el control y seguimiento del consumo del agua de manera articulada con el SIG.
- La verificación trimestral del uso y buen funcionamiento del sistema ahorrador e inspección a las redes hidráulicas de las sedes de la Entidad, a fin de evitar posibles pérdidas o desperdicios y garantizar su normal funcionamiento
- El análisis semestral del historial de consumos de agua de las sedes de la Entidad valorando el grado de cumplimiento anual del indicador.
- El diseño del sistema de reutilización y ahorro de agua en las sedes de la Entidad basado en la implementación de nuevas tecnologías.
- El desarrollo de campañas trimestrales de sensibilización y socialización dirigidas a los funcionarios de la Entidad en temas relacionados con el uso eficiente y consumo racional de energía eléctrica y combustibles, así como con la generación de Gases Efecto Invernadero - GEI, propiciando cambio de hábitos (uso de escaleras, manejo de iluminación, computadores y demás aparatos eléctricos y electrónicos) para racionalizar los consumos en las sedes de la Entidad.
- Campañas trimestrales de sensibilización y promoción de la gestión integral de residuos sólidos para su aprovechamiento y disposición final con el fin de concientizar a los funcionarios sobre la disminución de los riesgos ocasionados a la salud y al ambiente.
- Supervisión a los espacios de almacenamiento temporal de residuos sólidos garantizando el cumplimiento de requisitos ambientales aplicables. De igual manera, a los puntos ecológicos dispuestos en las sedes de la Entidad para verificar la ubicación y el correcto uso por parte de funcionarios y visitantes de las sedes de la Contraloría de Bogotá, D.C.

- Campaña trimestral de sensibilización y socialización dirigida a los funcionarios de la Entidad sobre aspectos relacionados con el uso eficiente, ahorro y reciclaje de papel.
- Jornada trimestral de sensibilización y socialización dirigida a los funcionarios de la Entidad sobre aspectos relacionados con el consumo sostenible y responsable de materiales, compras públicas verdes, criterios ambientales para las compras y gestión contractual, fortalecimiento de la cadena de suministro que genera valor agregado a la Entidad y la minimización de impactos ambientales significativos considerando el ciclo de vida de los productos.
- Inspecciones anuales a los contratos celebrados por la Entidad junto con la Subdirección de Contratación para verificar la aplicación de criterios ambientales que fortalezcan la cadena de suministro, minimicen impactos ambientales significativos desde la extracción de la materia prima hasta su disposición final priorizando la exclusión o limitación de sustancias químicas nocivas para la salud humana y el equilibrio ambiental; la garantía de duración, separabilidad y piezas de recambio para los bienes o productos que son adquiridos, así como el fomento a productos de origen orgánico, provenientes de agro redes y el desuso de los empaquetados en exceso.
- Jornadas trimestrales de sensibilización y socialización sobre medios de transporte limpio y uso compartido de vehículos, ecoconducción, mitigación de contaminantes atmosféricos e implicaciones ambientales por el uso de vehículos automotores. Igualmente, se llevaron a cabo actividades para motivar la reforestación, re-naturalización, aumento de la cobertura vegetal y acciones de adaptación al cambio climático.
- Control y seguimiento anual a certificaciones de gases del parque automotor de la Entidad para su efectivo cumplimiento.
- Ejecución de actividades trimestrales de comunicación y divulgación de la Política Ambiental Institucional en las sedes de la Contraloría de Bogotá D.C.
- Revisión y actualización semestral de la matriz de normatividad ambiental, con su consecuente seguimiento.
- Organización y ejecución de una actividad ambiental que involucra a las familias de los funcionarios, sujetos de control, usuarios y/o ciudadanos con el cumplimiento de los objetivos ambientales institucionales y el compromiso social y ambiental de la Entidad.





Capítulo 4

DIMENSIÓN SOCIAL

"En este capítulo se reporta la información en relación al desarrollo integral de los funcionarios a fin de garantizar sus derechos..."

Estrategia social

La dimensión social guarda una estrecha sinergia con el recurso humano, dimensionado como el principal activo con el cual cuenta una entidad para llevar a cabo su misión institucional. Luego, la Contraloría de Bogotá D.C., promueve el desarrollo integral de los funcionarios a fin de garantizar sus derechos en el marco de los valores del servicio público, para con ello responder a las demandas de la ciudadanía. Bajo esa lógica de desarrollo integral, en este enfoque de gestión se combinan contenidos de varios temas materiales relativos a: empleo, relación empleado - entidad, salud y seguridad en el trabajo, formación y enseñanza, derechos humanos, diversidad e igualdad de oportunidades, libertad de asociación y negociación colectiva, mecanismos de control social para abrir y facilitar procesos de comunicación con la ciudadanía. Finalmente, aquí también se muestra cómo la entidad busca prevenir daños antijurídicos, mediante procesos de toma de decisiones ceñidos al marco legal, para con ello garantizar su consistencia ante cualquier tipo de control judicial.

La dimensión social es una de las que más sinergias logran irradiar con respecto a los principios de Pacto Global y Objetivos de Desarrollo Sostenible. A continuación, se muestran las sinergias.

Cuadro No 21. Correlación Dimensión Social con GRI, ODS y Principios del Pacto Global

GRI	PRINCIPIO PACTO GLOBAL	ODS OBJETIVO	ODS META
GRI 401 Empleo	 6	  	4.4, 5.5, 8.5, 8.8
GRI 402 Nuestros trabajadores	 3, 4, 5 y 6		8.8 y 8.b
GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo	 3, 4, 5 y 6		8.8 y 8.b
GRI 404 Formación y enseñanza	 6		4.3
GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades	 4, 5 y 6	    	4.7, 5.1, 5.5
GRI 407 Libertad de asociación y negociación colectiva	 3		8.8
GRI 412 Evaluación de los derechos humanos	 1 y 2	  	4.7, 10.3, 16.10, 16.a, 16.b, 16.6
GRI 413 Comunidades locales	 10	 	16.5, 16.6, 17.17
GRI 419 Cumplimiento socioeconómico	 10		16.5, 16.6

4. GRI 103 Enfoque de gestión

La dimensión social abarca los objetivos de sostenibilidad en relación con la Ética y los Derechos Humanos, el Talento Humano y el Relacionamento con el Estado, y en ese contexto, en la Contraloría de Bogotá, D.C., la dimensión social de la sostenibilidad se relaciona con el impacto de las actividades desarrolladas por el recurso humano de la entidad en los sistemas sociales en los que opera.

En ese sentido, en la Contraloría de Bogotá D.C., la dimensión social incluye las prácticas laborales y el trabajo digno, por lo tanto, el recurso humano es el factor primordial de éxito, que facilita la gestión y el logro de los objetivos y resultados.

Considerando lo anterior, en este enfoque de gestión se combinan contenidos de varios temas materiales relativos a empleo, relación empleado - entidad, salud y seguridad en el trabajo, formación y enseñanza, diversidad e igualdad de oportunidades y libertad de asociación y negociación colectiva.

La materialidad permite identificar tanto aquellos asuntos que son relevantes para la gestión de la entidad como las expectativas de las partes interesadas, para poder responder a los elementos propios de las dimensiones ambiental, social y económica.

De tal forma, la identificación de aquellos asuntos que son de alto valor agregado para el desempeño de la entidad se realizó incluyendo las partes interesadas, que a su vez arrojan diferentes actores que generan información para clasificar los asuntos de interés que son significativos en el contexto donde opera la entidad y entre quienes se cuentan:

- Los empleados públicos vinculados a la Contraloría de Bogotá, D.C. y las organizaciones sindicales, como grupos de interés internos, y
- El Concejo de Bogotá, la ciudadanía, los órganos de control y las entidades reguladoras de la función pública, como grupos de interés externo.

De esta manera, los asuntos de interés se priorizaron desde la perspectiva de la relevancia tanto para la entidad como para sus partes interesadas, ocupando el recurso humano un lugar preponderante en la dimensión social. Así, para la Contraloría el recurso humano es el activo más importante de la entidad y para el cual se gestiona un desarrollo integral que garantiza sus derechos en el marco de los valores del servicio público, para con ello responder a las demandas de la ciudadanía.

La Contraloría de Bogotá, D.C., en cumplimiento de la misión institucional, establece líneas de acción y estrategias que se propone adelantar en el corto y mediano plazo, a través del Plan Estratégico Institucional - PEI.

El componente estratégico del PEI contiene el marco de referencia que orienta a la Entidad hacia el cumplimiento de su misión y objetivos institucionales, en procura de alcanzar la visión que la arroja. Este horizonte se ve reflejado en el diseño e implementación de objetivos y estrategias, las cuales señalan el camino hacia la

103-1

103-2



gestión excelente, buscando trazar un mapa de la organización, que señale los pasos para alcanzar la visión de la entidad.

El Plan Estratégico Institucional, PEI 2016-2020, denominado “Una Contraloría aliada con Bogotá”, se elaboró con base en la Propuesta Programática y el Diagnóstico Institucional y en él se definen cinco Objetivos Corporativos y 19 Estrategias, constituyéndose en la columna vertebral de las actuaciones de la entidad a través de los procesos que la conforman y que se verán reflejados en indicadores y en el Plan de Acción, con el objeto de generar mejores productos y fortalecer la atención al ciudadano.[1]

Por su parte, el Plan de Acción materializa los objetivos y estrategias del PEI 2016-2020, y en él se registran las actividades y proyección de resultados a través de indicadores, que permiten visualizar los parámetros de la planeación en relación con los responsables, ejecutores, recursos, fechas programadas de inicio y terminación, metas e indicadores de gestión y los rangos de calificación, entre otros.

El Plan de Acción contiene la programación anual para asegurar la real y efectiva ejecución del Plan Estratégico Institucional, y es una herramienta que permite a cada dependencia determinar actividades estratégicas e indicadores efectivos para medir la gestión de la Entidad en términos de eficacia, eficiencia y efectividad, las cuales deben ser concordantes con las metas e indicadores de cada uno de los procesos del Sistema Integrado de Gestión - SIG y de los objetivos corporativos.

El PEI 2016-2020, estableció para el proceso de Gestión del Talento Humano el objetivo corporativo No.4, y las estrategias 4.1, 4.2, 4.3 y 4.4, y las definió así:

Cuadro No 22. Actividades Plan de Acción 2018 - PEI del Proceso de Gestión de Talento Humano

OBJETIVO CORPORATIVO	ESTRATEGIA
4. Fortalecer la capacidad institucional para optimizar el manejo de los recursos físicos, financieros y de talento humano.	<p>4.1 Lograr mayor efectividad en la administración del talento humano de la entidad (perfiles vs. planificación institucional).</p> <p>El talento humano de la Contraloría de Bogotá, D.C., es el activo más importante de la institución; su experiencia, su conocimiento, su profesionalismo y su compromiso con la defensa de lo público, serán la herramienta estratégica más importante en el logro de los objetivos del Plan Estratégico; fortalecer e incentivar las competencias laborales de los funcionarios será el compromiso, en aras de optimizar la administración del talento humano de la entidad.</p>
	<p>4.2 Mejorar las competencias laborales de los funcionarios, para lograr mayor eficiencia institucional.</p> <p>Estimular al recurso humano con la capacitación y formación orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios. Implica, mejorar los conocimientos, competencias, habilidades y aptitudes de los servidores públicos de la Contraloría de Bogotá, D. C.</p>
	<p>4.3 Propiciar condiciones laborales, familiares y sociales adecuadas, para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios.</p> <p>Realizar programas de bienestar social tendientes a dar respuesta a las necesidades de la institución como apoyo al cumplimiento de la misión y la visión de la entidad, pero también dar respuesta al servidor público dentro del contexto laboral, familiar y social, propiciando un buen ambiente de trabajo y motivación, para que asuma los retos de cambio organizacional, laboral, político y cultural de la organización.</p> <p>Se deben tomar las medidas necesarias a nivel institucional que conlleven al cumplimiento del diseño y desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como, fortalecer la cultura y el clima organizacional.</p> <p>Se debe fomentar la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral.</p>
	<p>4.4 Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que genere sentido de pertenencia y compromiso institucional.</p> <p>Desarrollar programas, encaminados a generar sentido de pertenencia y al reconocimiento del potencial de cada servidor como práctica de buena gerencia de talento humano, favoreciendo la integración de todos los miembros de la organización, para lograr su participación y trabajo en equipo en pro de la consecución del propósito de la Contraloría como es la protección del patrimonio público.</p> <p>Conservar y mejorar las acciones comunicativas para fomentar la fluidez y efectividad de los procesos, el buen clima organizacional, el compromiso y el sentido de pertenencia, fundamentada en el derecho inalienable de todos los funcionarios a expresarse y a ser informados de manera adecuada sobre los asuntos de la entidad.</p>

103-1

103-2

Para la vigencia 2018, el Proceso de Gestión del Talento Humano contribuyó al cumplimiento de las estrategias del PEI 2016-2020, con ocho (8) actividades en el Plan de Acción y estableció ocho (8) indicadores de eficacia.

Cabe resaltar que las acciones del Plan de Acción de la vigencia 2018, fueron ejecutadas con un Grado de Cumplimiento del 100% y un Rango de Calificación SATISFACTORIO.

GRI 401- Empleo

La Contraloría de Bogotá, D.C., entiende el empleo como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado²².

En ese sentido, **la Contraloría de Bogotá, D.C., orienta el ingreso de los empleados públicos garantizando el principio del mérito en la provisión de los empleos, así como un ingreso en armonía con las prioridades estratégicas de la entidad.** La Contraloría de Bogotá, D.C, realiza permanentes acciones de formación con el fin de contar con empleados públicos calificados y competentes que contribuyan de forma significativa en el logro de su misión institucional.

Ahora bien, la planta de personal de la Contraloría está conformada por 1.045 empleos, tal como lo establece el Concejo de Bogotá D.C. mediante Acuerdo.

Ingresos

La Contraloría de Bogotá, D.C, desarrolla prácticas laborales alineadas con el marco normativo que regula el ingreso de personal a la carrera administrativa en la entidad, en estricto seguimiento de los parámetros que rigen el territorio nacional.

De esta manera, la carrera administrativa entendida como un sistema técnico de administración de personal, sustentado en el mérito para ingresar, permanecer y ascender en los cargos públicos, garantiza el derecho de los ciudadanos de acceder al desempeño de empleos públicos y lograr la eficiencia y transparencia de la gestión pública. Igualmente, la carrera administrativa es el principio rector del proceso de selección de personal para la incorporación a la carrera o la promoción dentro de ella, bajo la administración y vigilancia de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Esta es la regla general y la provisión definitiva de estos empleos se realiza a través de un nombramiento en período de prueba, una vez el aspirante ha superado un concurso de méritos adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil. De manera transitoria, el empleo puede proveerse mediante nombramiento provisional, mientras

²². Congreso de la República de Colombia. 2004. Ley 909 de 2004 "Por el cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones". Artículo 19.

se adelanta el respectivo concurso o el empleo se encuentra temporalmente vacante. Así las cosas, el ingreso se formaliza a través del acto de nombramiento con su consecuente posesión, y en cumplimiento de los requisitos, funciones, jornada laboral, remuneración y prestaciones, situaciones administrativas, evaluación de desempeño, bienestar, estímulos, capacitación, causales de retiro y responsabilidad disciplinaria que se encuentran determinados en el Manual de Funciones y en la ley.

En ese contexto, la Contraloría de Bogotá, D.C., vinculó a la entidad durante el año 2018, a setenta y ocho (78) nuevos empleados, lo que equivale al 7.5% del total de la planta.

Esas nuevas vinculaciones se clasifican como se presenta en el siguiente cuadro y gráficas:

Cuadro No 23. Porcentaje de vinculación de empleados vigencia 2018 - clasificados por edad y sexo

EDAD	SEXO		%
	FEMENINO	MASCULINO	
Menores 30 años	9	8	1.6
Entre 30 y 50 años	21	22	4.1
Mayores 50 años	8	10	1.7
Totales	38	40	7.5

Gráfica No 4. Cantidad de empleados vinculados en la vigencia 2018 - clasificados por sexo y edad



Cabe resaltar que la vinculación de nuevos empleados públicos se realiza fundamentalmente por la necesidad de garantizar la prestación del servicio. Para el caso de cargos de libre nombramiento y remoción, la provisión y retiro se efectúan en virtud de la facultad discrecional del nominador para proveerlos. También puede ocurrir que dicha vinculación tenga origen en vacancias temporales o definitivas, que se generan por separación temporal de las funciones del cargo por parte del titular (licencias, vacaciones, comisiones, etc.), o por retiro producto del disfrute de pensión o de posesión en cargos de carrera en otras entidades del estado.

Rotación de Personal

La Contraloría de Bogotá, D.C., establece relaciones de largo plazo con sus empleados y en este sentido organiza planes de beneficios, bienestar, formación y desarrollo que propenden por reducir la tasa de retiros voluntarios de la organización. No obstante, durante el periodo objeto de análisis (2018), se presentaron 64 retiros los cuales obedecieron a la terminación de situaciones administrativas que generaron las vacancias temporales, o al retiro por disfrute de pensión o por posesión en cargos de carrera en otras entidades del Estado y, finalmente, por decisión propia.

Para calcular el Índice de Rotación de Personal – IRP, se utilizó la siguiente fórmula:

$$IRP = ((I + R)/2) \times 100 / (TE + TFP)/2$$

Dónde:

I: Ingresos

R: Retiros

TE: Trabajadores Existentes

TFP: Trabajadores al Final del Periodo

$$IRP = ((78 + 64)/2) \times 100 / (1027 + 1022)/2 = 6.93\%$$

Lo anterior, indica que un 6.93% de la planta de personal se retiró de la entidad, lo que equivale a 64 personas que se pueden clasificar así:

Cuadro No 24. Porcentaje de retiro de empleados vigencia 2018 - clasificados por edad y sexo

EDAD	SEXO		%
	FEMENINO	MASCULINO	
Menores 30 años	1	0	0.11
Entre 30 y 50 años	11	18	3.14
Mayores 50 años	16	18	3.68
Totales	28	36	6.93

Gráfica No 5. Cantidad de empleados retirados en la vigencia 2018 - clasificados por sexo y edad



Permiso parental

En consideración a la normatividad vigente, tanto madres como padres cuentan con licencias remuneradas por el nacimiento de sus hijos.

Durante el año 2018 solamente una empleada pública se benefició con la licencia por maternidad, equivalente a dieciocho (18) semanas de descanso, las cuales son remuneradas con el salario que se devengue al momento de iniciar a disfrutar de la licencia.

GRI 402: Nuestros Empleados Públicos²³

La Contraloría de Bogotá, D.C., como entidad pública del orden territorial se encuentra sujeta a las disposiciones nacionales vigentes, que rigen las relaciones entre empleados y entidad. Por lo tanto, existen plazos ya establecidos, para regular las relaciones con los empleados, como por ejemplo, el periodo de prueba para las personas que ingresan a la entidad o las que han superado el concurso de méritos para otra entidad estatal, caso en el cual el empleado cuenta con seis (6) meses para decidir si se queda en la entidad o regresa al cargo de la Contraloría.

De otra parte, en la relación con las organizaciones sindicales, se estableció un Comité de Diálogo y Concertación Laboral de la Contraloría de Bogotá, D.C., como instancia de análisis de los temas laborales, de bienestar social, estímulos e incentivos y seguridad social, integrado por representantes de la Administración y por cada uno de los sindicatos existentes. Este Comité sesiona ordinariamente cada trimestre y extraordinariamente cuando lo convoque el Contralor o los sindicatos.

La información sobre el Proceso de Gestión Administrativa y Financiera, en punto a la contratación de la Contraloría de Bogotá, D.C., alude a la relación contractual de la entidad con una persona jurídica o natural, a fin de realizar actividades para el cumplimiento del objeto misional y el adecuado funcionamiento administrativo. Para llevar a cabo una gestión contractual, la entidad hace uso del Plan de Adquisiciones, Plan Anticorrupción y el Plan de Acción.

La entidad mediante la implementación del proceso de gestión contractual se propone adquirir bienes y servicios, con la aplicación de procedimientos de contratación ágiles y en estricta observancia de la normatividad vigente. Así, el proceso de gestión contractual apunta a mantener la eficiencia en la prestación de los servicios por parte de la Contraloría de Bogotá, D.C., con proyección en las dimensiones Misional y de Funcionamiento Administrativo. Vale recalcar que en el marco del proceso de gestión contractual, el Plan Anual de Adquisiciones se ejecuta en el Plan Estratégico, enmarcado en el objetivo corporativo que pretende fortalecer la capacidad institucional, optimizando los recursos hacia un control fiscal objetivo.

²³ Adaptación del GRI 402 relación trabajador - entidad para la Contraloría de Bogotá, D.C.

103-1

103-2

La importancia de la gestión contractual radica en cumplir a cabalidad con los objetivos que se plantea la entidad. Para esto, la Subdirección de Contratación de la Contraloría de Bogotá, D.C., trabaja con base en las funciones determinadas para la dependencia en los Acuerdos 658 de 2016 y 664 del 2017, suscritos por el Concejo de Bogotá.

Así, los resultados del enfoque de gestión de conformidad con el Plan Anual de Adquisiciones de la unidad ejecutora 01 Contraloría de Bogotá D.C., corresponde a una ejecución del 99.42% de las sumas destinadas a la gestión contractual, porcentaje representado en \$ 20.974.394.068 a 31 de diciembre de 2018, frente a una proyección estimada en \$21.097.088.986.

El impacto social que genera la Contraloría de Bogotá, D.C. al incluir este modelo de contratación, regido por la Ley 1150 de 2007, hace referencia a la labor misional de fortalecer la vigilancia y control a la gestión fiscal desde los resultados y el impacto del Plan Estratégico Institucional 2016-2020 denominado una "Contraloría aliada con Bogotá".

Para la realización de esta gestión contractual se implementó la plataforma de SIGECON, la cual es una base de consulta de contratos y sus etapas contractuales. Igualmente, se actualizaron las bases de datos con respecto a la plataforma de contratación SECOP II con la directriz de Colombia Compra Eficiente y se publicaron en esta plataforma. Finalmente, se actualizó el manual de Contratación y procedimiento.

Diversidad de oportunidades

Durante la vigencia 2018 la Contraloría de Bogotá, D.C. celebró 403 contratos de prestación de servicios. De ese número de contratos el 38% corresponde al género femenino y el 62% al masculino. También categorizamos el tema por edades, 16% de los contratistas son menores de 30 años, 56% de los contratistas oscilan entre 30 y 50 años de edad y el 28% son mayores de 50 años.

Se realizó el porcentaje por categoría laboral y objeto contractual dando como resultado que el 12% de los contratistas de prestación servicios tienen como objeto contractual "Apoyo a la Gestión", y el 88% tienen como objeto la prestación de "Servicios Profesionales".

Cuadro No 25. Porcentaje de participación contratista de prestación de servicios clasificados por categoría laboral - vigencia 2018

CATEGORÍA LABORAL DE LOS CONTRATISTAS	PORCENTAJE DE CONTRATISTAS
Asesores	2%
Profesional	86%
Técnico	1%
Asistencial	11%

La ratio base de la remuneración salarial correspondiente a los contratistas de la Contraloría de Bogotá, D.C., frente a la clasificación por género y cada categoría laboral es la siguiente: para las mujeres contratadas para prestar servicios profesionales el promedio corresponde a 7.313 salarios mínimos mensuales legales vigentes, para las mujeres contratadas con objeto contractual de apoyo a la gestión el número de salarios mínimos legales mensuales vigentes es de 2.838. Así mismo, frente a la remuneración por género masculino, en el caso de hombres contratados para la prestación de servicios profesionales el promedio es de 8.141 salario mínimo mensual legal vigente y para hombres con objeto contractual en apoyo a la gestión es de 2.48 salarios mínimos mensuales legales vigentes. (Las cifras están expresadas en número de veces sobre el SMLVM²⁴(\$ 781,242) Vigencia 2018).

GRI 403. Salud y seguridad en el trabajo

La seguridad y salud en el trabajo de la Contraloría de Bogotá, D.C., está incluida dentro de los lineamientos de la alta dirección y fue adoptada como un subsistema bajo los lineamientos del Sistema Integrado de Gestión - SIG. El Subsistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG SST, está basado en el ciclo PHVA (Planificar-Hacer-Verificar-Actuar), y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

El SG-SST aplica a todas las actividades de la Contraloría de Bogotá, D.C., en todas sus sedes físicas, a todos sus funcionarios, incluidos los que se encuentran adelantando auditorías en las sedes de los sujetos de control fiscal, proveedores y contratistas. Inicia con la acción de evaluación del grado de implementación y desarrollo del mismo SST, y termina con el cálculo y análisis de los indicadores de impacto que permitan verificar la eficacia de todas las acciones conducentes a la prevención y control de los riesgos laborales.

Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo

La Contraloría de Bogotá, D.C., declara su compromiso con la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, por medio de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual se encuentra suscrita por el representante legal, se revisa anualmente y se encuentra difundida y accesible para todos los niveles de la organización.

La entidad estableció un Normograma para identificar la legislación nacional vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, y se define y evalúa su cumplimiento periódicamente. Cabe anotar que en la legislación colombiana se cuenta con extensa

24. Sigla de Salario Mínimo Legal Vigente Mensual en Colombia.

legislación en la materia. Al respecto, se mencionan los principales y más recientes requerimientos legales a los cuales obedece la implementación del SG-SST:

- Ley 1562 del 11 de julio de 2012, por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
- Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, Capítulo 6 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, expedido por el Ministerio del Trabajo.
- Resolución 312 del 13 de febrero de 2019, por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo tiene alcance sobre todos los centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas.

Para el diseño, implementación y seguimiento del Sistema de Gestión SST la entidad cuenta en su planta de personal con profesionales de diferentes disciplinas y con especialización en SST asignados a la Subdirección de Bienestar Social. La entidad realiza contratación de profesionales de salud especialistas en SST por prestación de servicios (médicos y enfermera jefe). Igualmente, la Contraloría de Bogotá, D.C., cuenta con el apoyo de profesionales de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).

La mejora continua del SG-SST se realiza por medio del seguimiento y evaluaciones periódicas de los indicadores de gestión de SST, de las revisiones realizadas anualmente por la alta dirección, de la Administradora de Riesgos Laborales, las auditorías internas y los planes de mejoramiento generados por las inspecciones de seguridad. Asimismo, mediante el seguimiento a la implementación de los controles definidos en las matrices de identificación de peligros, las investigaciones de los incidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, las recomendaciones del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, la participación de los trabajadores frente al SG-SST, los simulacros de emergencia y el resultado de los programas de gestión del riesgo.

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

La entidad cuenta con el procedimiento para la identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles, en el cual se define la Guía Técnica Colombiana GTC-45 de 2010 como metodología para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. La identificación de peligros y evaluación de riesgos y definición de controles, tiene alcance sobre todos los procesos, todos los centros de trabajo, las actividades rutinarias y no rutinarias internas o externas y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación. El levantamiento de la información es realizado por profesionales especialistas en SST, lo cual garantiza la calidad de la información obtenida y que la determinación de los controles apunte a eliminar los peligros y minimizar los riesgos.

103-1

103-2

103-3

Las medidas de prevención y control se adoptan con base en el análisis de pertinencia, teniendo en cuenta el siguiente esquema de jerarquización:

1. Eliminación del peligro/riesgo
2. Sustitución
3. Controles de Ingeniería
4. Controles Administrativos
5. Equipos y elementos de protección personal y colectivo

El Proceso de Talento Humano tiene establecido un cronograma de inspecciones periódicas a todas las sedes de la entidad en las cuales participan los miembros del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, los miembros de las brigadas de emergencia y los miembros del equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Subdirección de Bienestar Social. El seguimiento a los controles (acciones correctiva o de mejora) para mitigar los peligros identificados en dichas inspecciones se registra en la matriz de seguimiento a los hallazgos de las inspecciones y se realiza seguimiento periódico al cumplimiento de los mismos.

Teniendo en cuenta que por la misión de la entidad se requiere que algunos servidores desarrollen sus labores en las instalaciones de los sujetos de control, se realizan inspecciones de seguridad en dichas entidades con el fin de identificar los peligros a los cuales se encuentran expuestos los servidores de la Contraloría de Bogotá, D.C y se procede a gestionar los controles necesarios.

La identificación de peligros y evaluación de los riesgos se desarrolla con la participación y compromiso de todos los niveles de la entidad, es documentada en la matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles y actualizada de manera anual o cada vez que ocurre un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico, cuando se presentan cambios en los procesos o en las instalaciones.

De forma permanente los servidores realizan identificación de condiciones subestándar, por medio del autorreporte de condiciones de salud y trabajo, así como del reporte de incidentes (cuasi accidentes), los cuales se encuentran disponibles en la Intranet. Se realiza la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de los cambios internos y externos adoptando medidas de prevención y control antes de su implementación, esto se realiza con el apoyo del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo; el desarrollo de la actividad se encuentra definido en el procedimiento para la identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles.

La investigación de los accidentes de trabajo (incidentes) e incidentes (cuasi accidentes) está definido en el Procedimiento para la atención, reporte e investigación de incidentes y accidentes de trabajo. Las investigaciones tanto de los accidentes de trabajo como de los incidentes son realizadas por un equipo investigador que está integrado por el jefe inmediato o supervisor del servidor accidentado o del área donde ocurrió el evento, un representante del COPASST y por el responsable del SG-SST.

Cuando el accidente se considera grave o produce la muerte, en la investigación participa un profesional con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo, así como el personal encargado del diseño de normas, procesos y/o mantenimiento, según sea el caso. El registro de la investigación realizada contempla las medidas de intervención (acciones correctivas o de mejora) a aplicar para evitar la ocurrencia de eventos similares. De acuerdo al plan de acción, se realiza seguimiento periódico a dichas acciones para verificar su cumplimiento.

Servicios de salud en el trabajo

La Contraloría de Bogotá, D.C. cuenta con servicio médico de Seguridad y Salud en el Trabajo conformado por profesionales especialistas en Seguridad y Salud en el Trabajo y con licencia vigente. En rigor con lo establecido por la legislación colombiana, la Contraloría cuenta con el siguiente personal:

Empleados de planta: dos ((2) psicólogos especialistas en seguridad y salud en el trabajo

Contratistas: dos (2) médicos especialistas en Salud Ocupacional y una (1) enfermera jefe especialista en Salud Ocupacional. Adicionalmente, la entidad cuenta con la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), la cual proporciona un médico fisioterapeuta y psicóloga especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo. La entidad realiza contratación con instituciones prestadoras de servicios de salud acreditadas por la Secretaría de Salud Distrital para la realización de exámenes paraclínicos que se requieran en el desarrollo de las evaluaciones médicas ocupacionales.

Se cuenta con el servicio de área protegida por medio del contratista EMI, quien presta el servicio de medicina de urgencias y traslado en ambulancia cuando se requiere. El consultorio médico se encuentra ubicado en las instalaciones de la sede principal de la entidad con atención en horarios laborales. Cuando se llevan a cabo jornadas deportivas (Olimpiadas institucionales), se realiza el traslado del médico laboral y de la enfermera jefe de la entidad para prestar la atención que se requiera durante la ejecución del evento. Adicionalmente, la ARL presta apoyo con un médico y dos (2) fisioterapeutas especialistas en SST.

En caso de requerir atención médica por accidente de trabajo, los servidores cuentan con el servicio médico de la ARL las 24 horas, los 7 días de la semana.

Los profesionales (fisioterapeuta, enfermera, psicólogos) se desplazan a la entidad en la cual se encuentran ubicados servidores de la Contraloría de Bogotá, D.C. para realizar actividades contempladas en los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica y los Programas del proceso de Medicina Preventiva y del Trabajo.

El Proceso de Talento Humano cuenta con indicadores de impacto para evaluar la eficacia de las actividades realizadas en el marco de los programas de prevención y

promoción de la salud y de medicina preventiva y del trabajo: prevalencia e incidencia de la enfermedad laboral y ausentismo por causa médica.

La información que hace parte de la Historia Clínica Ocupacional es mantenida bajo la custodia por el personal de salud que practica las evaluaciones médicas ocupacionales y es de carácter confidencial, por lo tanto ninguna persona ajena a los servicios de salud de la entidad tiene acceso a dicha documentación.

Lo anterior, en aras de garantizar que los datos personales de salud de los trabajadores y la información relacionada con su participación en cualquier servicio o programa no se usen para favorecer o no a los empleados, en ese contexto, la Contraloría de Bogotá, D.C. reconoce la importancia de la protección de los activos de Información que soportan los procesos de la Entidad, por ello se encuentra comprometida con la implementación de medidas para asegurar su confidencialidad, integridad, disponibilidad y privacidad, para lo cual adopta políticas, procedimientos, lineamientos y asigna responsabilidades para la adecuada gestión de la seguridad de la información.

Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo

En el documento "Programa de comunicación, participación y consulta" se establecen los mecanismos para promover la consulta y la participación de los servidores en todos los niveles y funciones aplicables en el desarrollo, así como la planificación, la implementación, la evaluación del desempeño y las acciones para la mejora del SG-SST.

Dicho documento proporciona el acceso oportuno a la información clara, comprensible y pertinente sobre el SG-SST. En el evento que los grupos de interés soliciten información sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la entidad puede disponer de cualquiera de los medios institucionales como: intranet, respuesta vía email, COPASST, memorando, entre otros.

La difusión de los mecanismos de participación, como el de consulta, se realiza por diferentes canales de comunicación, entre los cuales se pueden citar:

- Intranet y medios dispuestos por la Oficina Asesora de Comunicaciones y por la Dirección de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
- Cartillas
- Encuestas
- Concursos
- Memorandos
- Entrevistas durante las inspecciones para la identificación de peligros
- Correo electrónico
- Reporte de condiciones inseguras y actos inseguros
- Votación para elegir a sus representantes a los comités de SST y de convivencia entre otros.

Un aspecto fundamental en este proceso sobre consulta y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo lo constituye el apoyo de la Alta Dirección, a la gestión de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo y el de Convivencia, en cuanto a la información de las gestiones realizadas y la promoción de la participación de los funcionarios. Todos los funcionarios pueden participar de los temas tratados en el Comité Paritario de SST, ya sea como miembros de este, a través de sus representantes o participando como invitado a las reuniones, si es su interés hacerlo.

Toda la información enviada a los trabajadores para promover tanto la participación como la consulta es elaborada en lenguaje claro, con palabras sencillas y fáciles de entender, sin utilizar términos técnicos. A las encuestas se le realiza prueba Beta, para verificar el fácil entendimiento de todas las partes interesadas.

Se cuenta con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), el cual está compuesto cuatro (4) representantes de los trabajadores y cuatro (4) representantes del empleador con sus respectivos suplentes.

Los representantes del empleador son nombrados directamente por el empleador y los trabajadores eligen los suyos mediante votación libre. El empleador designa al presidente del Comité de los representantes que él designa y el Comité en pleno elegirá al secretario de entre la totalidad de sus miembros.

El COPASST se reúne mensualmente durante el horario de trabajo y disponen de por lo menos cuatro (4) horas semanales dentro de la jornada normal de trabajo para el funcionamiento del Comité.

El Comité de Convivencia Laboral está conformado por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. El empleador designa directamente a sus representantes y los trabajadores eligen los suyos a través de votación secreta que representa la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los servidores, y mediante escrutinio público.

En el acuerdo sindical se tienen contemplados los siguientes temas:

- *"La Administración, se compromete a centralizar todo lo relacionado con dotaciones de calzado y vestido de labor, elementos de protección personal, para que sean gestionados directamente por la Dirección Administrativa y Financiera, para que el Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo adscrito a la Subdirección de Bienestar Social solo quede con la función de verificación y seguimiento al suministro y uso adecuado."*
- *"La Administración se compromete a establecer y dotar una sala de descanso para los servidores públicos vinculados, para propiciar los procesos de rehabilitación, readaptación y el relax según los estados de ánimo y de salud integral. Así mismo implementar las Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1823 de enero 04 de 2017 y la Resolución Reglamentaria No. 2423 del 08 de junio de 2018 del Ministerio de Salud."*

• *“La Administración se compromete a solicitar a los sujetos de control fiscal, espacios de trabajo adecuados (ubicación, logística, mobiliario y equipos) para que los equipos auditores puedan ejecutar la función misional de la entidad en óptimas condiciones. Este punto está contemplado dentro del acuerdo anterior y se seguirá con las acciones contempladas por SST.”*

• *“En cuanto a las dotaciones es importante que se instaure una reglamentación interna para el uso obligatorio de las mismas tanto para los servidores que ocupan el cargo de Auxiliares de Servicios Generales y que están cumpliendo con esas funciones, así como los del Almacén General y el Área de Mantenimiento para su protección y evitar accidentes de trabajo. Es relevante que las necesidades para la adquisición de estos elementos de protección, sean avaladas en sus especificaciones técnicas y de calidad por la ARL-POSITIVA y el Grupo Técnico de Salud y Seguridad en el Trabajo.”*

Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo

La entidad implementa anualmente un plan de capacitación en SST, el cual tiene las siguientes fuentes de información, para identificar las necesidades de formación:

- Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y determinación de controles
- Diagnóstico de condiciones de salud
- Perfil sociodemográfico de la población
- Resultado de los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica
- Resultado de los Programas de Promoción de la Salud
- Evaluaciones higiénicas
- Sugerencias del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Investigaciones de accidentes e incidentes de trabajo
- Simulacros de emergencia realizados
- Requerimientos legales, entre otros.

El plan de capacitación cuenta con un cronograma, en el cual se relacionan las diferentes temáticas a desarrollar en la vigencia anual respectiva, y en el que se definen las fechas y frecuencias de ejecución, así como la población objeto de cada una de las actividades formativas de acuerdo con las necesidades identificadas. Con el apoyo de la ARL se determinan los perfiles y el nivel de competencia que deben tener los formadores que realizan dichas actividades.

El diseño de los cursos de formación se realiza por parte de los profesionales especializados en cada temática definiendo las competencias que se quieren desarrollar para cada tema. Todos los cursos de formación impartidos a los servidores de la entidad son gratuitos y se realizan en horas laborales. Se cuenta con indicadores de cumplimiento y cobertura de las actividades formativas y todas las actividades formativas se realizan en idioma español.

Fomento de la salud de los trabajadores

La entidad a través de programas de salud busca mantener el bienestar de manera integral de los empleados y su grupo familiar, para ello, tiene estructurado un equipo de Salud Integral para la ejecución de programas de promoción de la salud, prevención de la enfermedad y de accidentes, tanto laboral como de origen común.

Los comités de seguridad y salud operan en la sede principal y existe un equipo especializado que cuida y vela por la salud de los empleados atendiendo el panorama de riesgos asociados al quehacer de la entidad.

Se cuenta con representantes de la Administradora de Riesgos Laborales –ARL– fisioterapeuta y psicóloga, esta última especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, que atienden las situaciones que puedan presentarse, con el fin de monitorear el bienestar físico y psicológico de los empleados.

Existen las mediciones de Riesgos Psicosocial, instrumento con el cual se hace seguimiento a los programas y se valida el cierre de los hallazgos encontrados, para planear las acciones que sean necesarias.

Por último, la entidad cuenta con la Brigada de Emergencias, conformada por un equipo de personas capacitadas y entrenadas para desarrollar en todas las sedes e instalaciones diferentes acciones para fortalecer la gestión sobre esquemas de prevención y atención de emergencias.

Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la entidad se estructura como un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y los principios del ciclo PHVA, incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo

En la Contraloría de Bogotá, D.C. la cobertura del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es del 100% de la población, dado que el sistema tiene alcance sobre todos los centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación.

Así mismo, el 100% de los trabajadores están representados en el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), Comité que tiene como propósito

promover y vigilar el cumplimiento de las normas y reglamentos que la Contraloría de Bogotá D.C., tiene estipulados en materia de salud ocupacional.

Adicionalmente, dentro del proceso de contratación se cuenta con el procedimiento para la gestión contractual y el Manual de Contratación, donde se establecen las directrices para verificar el cumplimiento de los estándares mínimos en SST para la evaluación y selección de las empresas contratistas que desarrollan labores en las instalaciones de la entidad.

Lesiones por accidente laboral

Las lesiones por accidente laboral se calculan teniendo en cuenta que el número de horas hombre trabajadas por los empleados de la entidad durante la respectiva vigencia. Para el 2018 corresponde a 1.959.995, por lo cual las tasas se han calculado por cada 1.000.000 de horas trabajadas y pueden presentarse con los siguientes indicadores:

Cuadro No 26. Indicadores relacionados con accidentes laborales, Contraloría de Bogotá, D.C. - CB, vigencia 2018:

NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA	DATOS DEL INDICADOR	RESULTADO VIGENCIA 2018	OBSERVACIONES
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral *1.000.000 /Número de horas trabajadas	0*1.000.000 /1.959.995	0	Durante la vigencia 2018, en la Contraloría de Bogotá, D.C., no hubo fallecimientos por accidentes laborales.
Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)* 1.000.000 / Número de horas trabajadas	1 * 1.000.000/ 1959995	0,51	El número de accidentes laborales con grandes consecuencias se tiene en cuenta de acuerdo con lo definido en la Resolución 1401 de 2007 para accidentes graves.
Tasa de lesiones por accidente laboral registrables	Número de lesiones por accidente laboral registrables * 1.000.000 /Número de horas trabajadas	59 * 1.000.000 /1.959.995	30.1	Durante la vigencia 2018, en la Contraloría de Bogotá, D.C. se presentó un accidente en las escaleras. Durante la vigencia 2018, en la Contraloría de Bogotá, D.C., se presentaron 59 lesiones por accidente laboral, siendo los principales tipos de lesiones el golpe o contusión con 50 casos, seguido de heridas y lesiones múltiples con nueve (9) casos.

Cabe resaltar, que los peligros laborales que presentan un riesgo de lesión por accidente laboral con grandes consecuencias se determinan mediante las inspecciones planeadas de seguridad, la identificación de condiciones inseguras por parte de los servidores y mediante el autoreporte de condiciones de salud y trabajo

Medidas tomadas o proyectadas para eliminar peligros laborales y minimizar riesgos mediante la jerarquía de control

- Programa de Prevención de Caídas, enfatizando en las caídas a nivel, con carácter permanente, con mecanismos de seguimiento e indicadores que permitan evaluar tanto su desempeño, como su impacto.
- Programa de medicina deportiva con énfasis en prevención de lesiones deportivas.
- Programa de Inspecciones planeadas a instalaciones locativas, cuyos resultados estén sistematizados e instrumentalizados, para facilitar el aprovechamiento de las condiciones subestándar identificadas y garantizar su direccionamiento y gestión hacia las áreas que les compete la intervención y el apoyo.

Los trabajadores en misión de la empresa de vigilancia que no son empleados, cuyo lugar de trabajo está en las instalaciones de la entidad se excluyen de este análisis, debido a la rotación permanente de dichos trabajadores. Dentro del proceso de contratación se verifica el cumplimiento de los estándares mínimos en SST para la evaluación y selección de la empresa de vigilancia proponente.

Dolencias y enfermedades laborales

Las enfermedades de origen laboral calificadas por la Administradora de Riesgos Laborales se investigan para determinar las causas e identificar los controles pertinentes para prevenir su ocurrencia.

El talento humano en las organizaciones es considerado como un activo intangible que genera un valor diferenciador en el cumplimiento de la misión institucional, por ello los procesos de capacitación y de desarrollo de competencias son herramientas esenciales en la transformación organizacional. En ese entendido, la Contraloría de Bogotá, D.C. prioriza el fortalecimiento de las competencias y habilidades de sus servidores, desarrollando su potencial a través del procesos de aprendizaje organizacional que empoderen el ejercicio del control fiscal, satisfaciendo las necesidades y expectativas de la ciudadanía. Con este propósito y en cumplimiento del marco normativo y de los procedimientos establecidos para los procesos de capacitación, se formula el Plan Institucional de Capacitación - PIC, carta de navegación en el proceso de planeación y organización de actividades de formación que elevan el logro individual y grupal en la Contraloría de Bogotá, D.C.

GRI 404. Formación y enseñanza

Atendiendo lo establecido en el ODS 4, la Contraloría de Bogotá, D.C., ha promovido oportunidades de aprendizaje y formación inclusiva, equitativa y de calidad, a través del Plan Institucional de Capacitación-PIC.

En efecto, dado que los procesos de capacitación y de desarrollo de competencias son herramientas esenciales en la transformación organizacional, la Contraloría de Bogotá, D.C. prioriza el fortalecimiento de las competencias y habilidades de sus servidores, desarrollando su potencial a través del procesos de aprendizaje organizacional que empoderen el ejercicio del control fiscal para satisfacer las necesidades y expectativas de la ciudadanía.

Con este propósito y en cumplimiento del marco normativo y de los procedimientos establecidos para los procesos de capacitación, se formula **el Plan Institucional de Capacitación - PIC, carta de navegación en el proceso de planeación y organización de actividades de formación para elevar el logro individual y grupal en la Entidad.**

En ese contexto para la vigencia 2018, se planearon 100 capacitaciones y se impartieron al final de la vigencia 110, debido a que no solo se cumple con lo planeado sino que también de acuerdo con las necesidades del servicio se programan acciones de formación.

Media de horas de formación al año por empleado

Para 2018 el promedio de horas de formación al año por empleado fue de 1.53 horas, las cuales discriminadas por género se pueden presentar así:

Gráfica No 6. Cantidad de horas de capacitación vigencia 2018 - clasificados por sexo



De acuerdo con los niveles jerárquicos (naturaleza de las funciones), de la administración pública, el promedio de horas de capacitación fue:

Gráfica No 7. Cantidad de horas de capacitación vigencia 2018 - clasificados por nivel jerárquico



Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición Durante la vigencia 2018, la capacitación en la Contraloría de Bogotá, D.C. giró alrededor de los siguientes ejes temáticos, ver gráfica:

Gráfica No 8. Ejes Temáticos de Capacitación - vigencia 2018



El impacto de la capacitación durante la vigencia 2018, se puede resumir gráficamente así:

Gráfica No 9. Impacto de la capacitación por cantidad de cursos y funcionarios capacitados - vigencia 2018.



Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional

103-1

La evaluación del desempeño laboral se puede definir como una herramienta de gestión que, con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenta su desarrollo y permanencia en el servicio.

En ese contexto, la Contraloría de Bogotá, D.C. evalúa periódicamente a los empleados vinculados a la entidad y con base en los resultados se definen temas de capacitación y se implementan planes de mejoramiento para las personas en las que se identifican falencias de conocimiento.

Durante la vigencia objeto de este informe, 996 de los 1.045 empleados fueron evaluados, haciendo claridad que de acuerdo con la normatividad vigente, los empleados vinculados como asesores, no son objeto de evaluación del desempeño, por la naturaleza de las funciones que desempeñan. El siguiente gráfico muestra el número de empleados por género y por nivel que fueron evaluados durante 2018.

Gráfica No 10. Evaluación del Desempeño por sexo - vigencia 2018



103-1

GRI 405. Diversidad e igualdad de oportunidades

En lo que atañe al Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, el Estado Colombiano ha logrado importantes avances en las últimas décadas, garantizando la participación laboral sin discriminación por razón de género, origen, raza o nivel socioeconómico y cerrando la brecha salarial a través de normas de obligatorio cumplimiento en las entidades públicas.

Es así como, los procesos de selección de personal, a través de concurso de méritos, han garantizado el ingreso de empleados públicos a las entidades estatales sin caer en distinciones por razones de sexo, raza, origen, religión, condición de discapacidad, opinión política o filosófica y están enmarcados en los valores y principios organizacionales.

Adicionalmente, desde el año 2000, con la expedición de la Ley 581, también denominada Ley de Cuotas, se reglamentó la participación de la mujer en los niveles decisorios de las entidades públicas, entendiéndose con ello los cargos con atribuciones de dirección y mando en la formulación, planeación, coordinación, ejecución y control de las acciones y políticas del Estado.

En consideración a la igualdad de oportunidades en el ingreso a la función pública, la Contraloría de Bogotá, D.C. respetuosa de los principios constitucionales y legales, acata este objetivo y lo implementa en todas las actuaciones relativas a sus empleados, lo que se puede evidenciar así:

Diversidad en órganos de gobierno y empleados

En la Contraloría de Bogotá, D.C. 125 empleos de la planta de personal, esto es el 8.36% de los cargos pertenecen al nivel directivo, la discriminación por género y por edad se muestran a continuación:

Gráfica No 11. Cantidad de Directivos de la Contraloría de Bogotá, D.C., por género y edad - vigencia 2018



Otro indicador para este GRI en la entidad es el número de personas asignadas a las áreas misionales versus las áreas de apoyo. Es de resaltar que una de las políticas de la entidad en esa materia es que al menos el 70% del personal debe trabajar en las áreas misionales, dado que el control fiscal es el fin último de la entidad y, con ello, se garantiza el cumplimiento de la misionalidad institucional. A 31 de diciembre de 2018, la composición por procesos en la Contraloría de Bogotá, D.C. era la siguiente:

Gráfica No 12. Cantidad de empleados de la CB por Áreas - vigencia 2018



La distribución por grupo de edad y por género se puede graficar así:

Gráfica No 13. Cantidad de empleados de la CB asignados a Procesos de Apoyo (305) por género y rango de edad - vigencia 2018



Gráfica No 14. Cantidad de empleados de la CB asignados a Procesos de Misionales (722) por género y rango de edad - vigencia 2018



Por otra parte, en la administración pública la planta de personal se encuentra clasificada de acuerdo con la naturaleza de las funciones en niveles jerárquicos, y para el caso particular de la Contraloría de Bogotá, D.C. esta es la distribución:

Gráfica No 15. Cantidad de empleados de la CB por nivel jerárquico - vigencia 2018

DISTRIBUCIÓN EMPLEADOS NIVELES



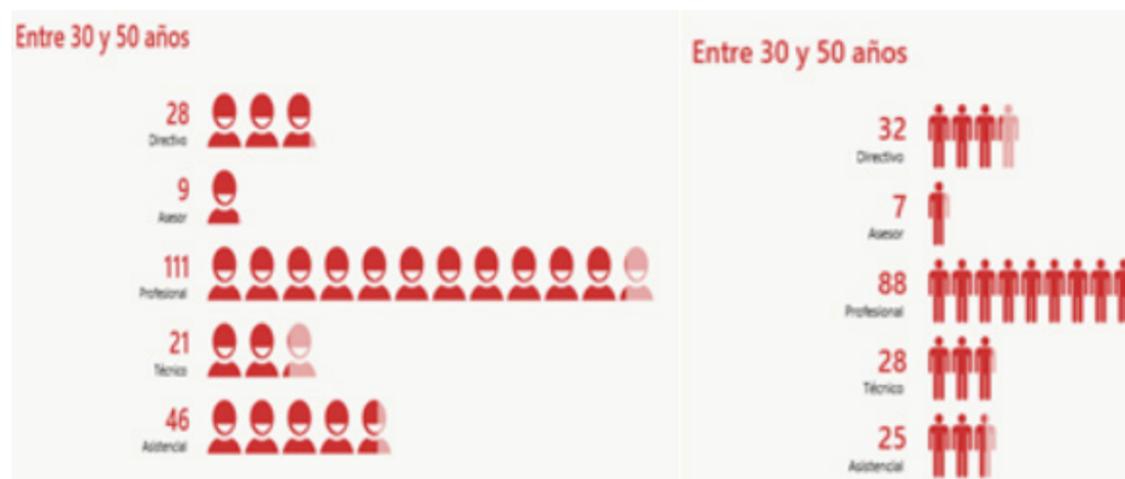
Cuadro No 27. Personal de planta discriminado por género, edad y nivel

Nivel	MUJERES			HOMBRES		
	Menores 30 años	Entre 30 Y 50 años	Mayores 50 años	Menores 30 años	Entre 30 Y 50 años	Mayores 50 años
Directivo	1	28	19	1	32	44
Asesor	0	9	7	0	7	8
Profesional	14	111	191	11	88	198
Técnico	4	21	17	9	28	23
Asistencial	4	46	44	8	25	29
Totales	23	215	278	29	180	302

Gráfica No 16. Personal de planta discriminado género, nivel y edad menores a 30 años



Gráfica No 17. Personal de planta discriminado género, nivel y edad entre 30 y 50 años



Gráfica No 18. Personal de planta discriminado género, nivel y edad mayores a 50 años



Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres

Los salarios de la entidad se establecen anualmente por decreto de la Alcaldía de Bogotá D.C., en el mismo acto administrativo se identifican los empleos por la denominación en el respectivo nivel y por un grado que indica la asignación básica mensual, dentro de una escala progresiva según la responsabilidad y complejidad inherentes al ejercicio de las funciones. Por ende, no interesa el sexo de la persona que está ocupando el cargo, la remuneración básica es la misma y solo varía dependiendo la naturaleza de las funciones que se desempeñen.²⁵

GRI 407. Libertad de asociación y negociación colectiva

Para garantizar el derecho de Libre Asociación, la Entidad expidió la Resolución Reglamentaria No. 035 de 2015, mediante la cual se reglamentaron los permisos de las organizaciones sindicales a las que se encuentran afiliados los servidores públicos de la Contraloría de Bogotá, D.C. con el fin de que las organizaciones sindicales puedan solicitar mejores beneficios para los trabajadores sindicalizados y ejercer sus derechos con autonomía y libertad.

En cuanto a la negociación colectiva, la Contraloría de Bogotá, D.C. y las organizaciones sindicales suscribieron el Acuerdo Laboral a partir del 06/09/2016 y hasta el 31 enero de año 2019, bajo los siguientes términos:

En cumplimiento de lo previsto en los artículos 5 y siguientes del Decreto 160 de 2014, compilados en los artículos 2.2.2.4.1 y siguientes del Decreto 1072 de 2015, las organizaciones sindicales SINSERCOB, ASCONTRACOL, ORSINTRAC, ASERVICONTROL, SINDECONB, ASOCONFIS, SIDFUCOB, SINDEPLANCOB, ASOCOB y

103-1

25. Ley 909 de 2004, Artículo 19



407-1

ASFUCONDIS, presentaron ante la Contraloría de Bogotá, D.C., el Pliego de Solicitudes Unificado, vigencia 2016, el cual fue aprobado por cada una de sus asambleas generales y donde se eligieron a los negociadores por las organizaciones sindicales.

Por su parte la Contraloría de Bogotá, D.C., mediante Resolución No. 1255 del 29 de marzo de 2016 designó a los negociadores de la entidad, con lo cual se integró la Comisión Negociadora que adelantó el proceso de negociación colectiva, conforme a lo reglado en los Convenios 151 de 1978 y 154 de 1981 de la Organización Internacional del Trabajo- OIT, la Constitución Política de Colombia, las Leyes 411 de 1997 y 524 de 1999, el Decreto 160 de 2014 compilado por el Decreto 1072 de 2015.

El proceso se adelantó en un ambiente de mutuo respeto, en el cual la actual administración de la Contraloría de Bogotá, D.C., reafirmó su compromiso de garantizar a todos sus funcionarios y a las organizaciones sindicales, el ejercicio del derecho de asociación colectiva, la autonomía sindical, de los derechos y garantías contenidas en los artículos 53 y 55 de la Constitución Política de Colombia, los convenios internacionales ratificados por Colombia en la materia, las Leyes 411 de 1997 y 524 de 1999 y todos los demás consagrados en el ordenamiento jurídico.

Los temas consensuados se agruparon en ejes temáticos como: ajuste Mapa de Procesos, ajuste a procedimientos del Sistema Integrado de Gestión, reforma administrativa y de la planta de personal, unificación de cargos e igualdad salarial, política de gestión humana, prima técnica, manual de funciones, flexibilización jornada laboral, caja de compensación familiar, comité deportivo, sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, teletrabajo, capacitación, entre otros.

Las discusiones, debates y acuerdos surgidos durante el proceso de negociación colectiva, se ven reflejados en las correspondientes actas de cada sesión, las cuales se convierten en punto de partida para realizar el seguimiento al cumplimiento del

Acuerdo Laboral 2016-2018, el cual lo integran 32 compromisos, de los cuales 28 se cumplieron a cabalidad, alcanzando un cumplimiento del 88%, el 12% que corresponde a 4 compromisos que no se llevaron a cabo por factores externos, sin embargo fueron retomados en el Acuerdo Laboral 2019.

En cumplimiento al derecho de libre asociación, la Entidad expidió la Resolución Reglamentaria No. 035 de 2015, mediante la cual se reguló lo relacionado con los permisos de los servidores públicos de la Contraloría de Bogotá, D.C., afiliados a una organización sindical, permitiendo a las organizaciones sindicales cumplir la misión que le es propia de representar y defender los intereses comunes de sus afiliados. Asimismo, la Contraloría de Bogotá, D.C., es una entidad respetuosa del derecho de asociación y libertad sindical, conforme a los lineamientos constitucionales y legales. En esa medida, todas sus actuaciones se enmarcan en los principios y disposiciones que regulan la materia. Bajo esa lógica se gestionan las solicitudes y temáticas de interés de las organizaciones sindicales que coexisten al interior de la organización, incluyendo las relacionadas con pliegos de peticiones.

Durante el mes de diciembre de 2016 culminaron las negociaciones del pliego unificado de peticiones con diez (10) de las (13) trece organizaciones sindicales coexistentes en la entidad para esa época, logrando la firma de un Acuerdo Laboral con una vigencia de dos (2) años, desde el 1º de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2018.

Dentro del acuerdo laboral, se incluyen aspectos relacionados con la modernización institucional y el proceso auditor, la adopción de las políticas de Gestión Humana y Bienestar Social, la carrera administrativa fiscal, la capacitación a través del campus virtual, y las garantías sindicales entre otros.

Cabe resaltar que la Dirección de Talento Humano atiende y gestiona las solicitudes de descuento de cuotas sindicales, permisos y garantías sindicales correspondientes. De otra parte, asegura el cumplimiento de las normas relacionadas con fuero sindical y demás derechos atinentes al derecho de asociación. De igual forma, garantiza el acompañamiento permanente a todas las áreas de la entidad para la adecuada gestión de los derechos sindicales de sus trabajadores y de los sindicatos que los representan.

Con corte a diciembre 31 de 2018, la Contraloría de Bogotá, D.C., registró trece organizaciones sindicales, a saber:

Cuadro No 28. Organizaciones Sindicales de la CB - vigencia 2018

SIGLA	NOMBRE
ASCONTRACOL	Asociación Nacional de Empleados de las Contralorías de Colombia
ASERVICONTROL	Asociación de Servidores Públicos del Control Fiscal de la Contraloría de Bogotá, D.C.
ASFUCONDIS	Asociación de Funcionarios de la Contraloría de Bogotá, D.C.
ASOCOB	Asociación de Servidores Públicos de la Contraloría de Bogotá
ASOCONFIS	Asociación de Funcionarios del Control Fiscal
ASOPROVICONBO	Asociación de Provisionales de la Contraloría de Bogotá, D.C.
ASOTRACONB	Asociación de Trabajadores de la Contraloría de Bogotá
ORSINTRAC	Organización Sindical de Trabajadores de la Contraloría de Bogotá, D.C.
SIDFUCOB	Sindicato Distrital de Funcionarios de la Contraloría de Bogotá, D.C.
SINDECONB	Sindicato de Empleados de la Contraloría de Bogotá, D.C.
SINDEPLANCOB	Sindicato de Planta de la Contraloría de Bogotá
SINSERCOB	Sindicato de Servidores Públicos de la Contraloría de Bogotá D.C.
SINTRACOB	Sindicato de Trabajadores de la Contraloría de Bogotá

En 2018, en la Contraloría de Bogotá, D.C., 411 empleados de la entidad, esto es el 39.3% de los empleados de la planta de personal, se encontraban afiliados a alguna de las anteriores organizaciones sindicales. Para el mismo año y de acuerdo con las disposiciones legales que regulan la materia, el Acuerdo Laboral vigente se aplicaba al 100% del total de empleados públicos de la entidad.

4.7. GRI 412- Evaluación de los derechos humanos

Como quiera que la Contraloría de Bogotá, D.C., conforma la estructura de la Administración Pública del Estado Colombiano, el cual es parte y por tanto está obligado a cumplir instrumentos internacionales en materia de derechos humanos que conforman el bloque de constitucionalidad vigente, no escapa a los procesos misionales y de apoyo de la Organización, considerar en sus actuaciones el respeto por los derechos humanos a fin de garantizar la consistencia y coherencia de sus decisiones ante instancias jurisdiccionales.

En ese sentido, los actos administrativos que se profieran habrán de garantizar la protección de los derechos a la vida, el trabajo, la salud, la asistencia médica y el bienestar, la seguridad social, los cuidados especiales por maternidad, la fundación de sindicatos y la sindicalización para la defensa de los intereses de los servidores públicos y el acceso a las funciones públicas, consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos²⁶, y/o en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales²⁷ y en la Constitución Política, de manera que se respeten las mínimas garantías y que cuando se interpongan demandas o recursos tendientes a buscar el amparo contra actos que violen derechos fundamentales reconocidos por la Constitución o la ley, las decisiones de la Entidad, permanezcan incólumes.

De otra parte, se incluye como criterio orientador del ejercicio fiscalizador de la Entidad y de la satisfacción de las necesidades del ciudadano, la Declaración sobre el derecho y el deber de los individuos, los grupos y las instituciones de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales universalmente reconocidos, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1998, en la cual se menciona que el Estado está obligado a promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales, entre ellos: “denunciar las acciones y omisiones que se estimen violatorias de esos derechos” y presentar críticas y propuestas ante las entidades gubernamentales.²⁸

La Contraloría de Bogotá, D.C. como organismo de carácter técnico encargado de vigilar la gestión fiscal de la Administración Distrital, asume el compromiso de incluir en su agenda la adopción de medidas que conlleven el cumplimiento de objetivos de desarrollo sostenible, en particular, la construcción de instituciones responsables y eficaces, tal como lo expresa su misión, en aras del mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos del Distrito Capital.

Por tal razón, sus trámites y procedimientos se apegan a los postulados del debido proceso y el derecho a la defensa, con fundamento en la Carta Política y demás herramientas del Derecho Internacional que se encuentran en el mismo rango de jerarquía normativa, pilares fundamentales de aplicación transversal a todas las actuaciones institucionales y con impactos multidimensionales, en pro de aunar esfuerzos para asegurar, por parte del Estado Colombiano, el cumplimiento de los instrumentos internacionales vinculantes y la disminución de consecuencias económicas o sociales para la población del Distrito Capital.

26. Naciones Unidas. 2019. La Declaración Universal de Derechos Humanos. Disponible en: <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>, recuperado agosto 1 de 2019.

27. Naciones Unidas. 2019. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Disponible en: <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>, recuperado agosto 1 de 2019.

28. UN Office of the High Commissioner for Human Rights. 2003. Colombia: La importancia de la protección y defensa de los defensores de los derechos humanos. Disponible en: <https://reliefweb.int/report/colombia/colombia-la-importancia-de-la-proteccion-y-defensa-de-los-defensores-de-los-derechos>, recuperado el 2 de julio de 2019

En ejercicio de los derechos humanos, es posible que se presenten contra la Entidad demandas que se fundamenten fáctica y jurídicamente en presuntas vulneraciones de derechos constitucionales y legales, en algunas ocasiones con trascendencia a derechos humanos.

La política de prevención del daño antijurídico va de la mano con la garantía de un actuar institucional que acoja la protección de los derechos humanos y el respeto por la normatividad en todos sus ámbitos y jerarquías.

4.8. GRI 413 El control social

El proceso de Participación Ciudadana y Comunicación con Partes Interesadas tiene como objetivo establecer un enlace permanente con los clientes Concejo, Ciudadanía y partes interesadas de la entidad, promoviendo la participación ciudadana y el ejercicio del control social, como insumos para el control fiscal y difundiendo el posicionamiento de la imagen institucional de la Contraloría de Bogotá, D.C. Así mismo, tiene la responsabilidad de divulgar los resultados del ejercicio del control fiscal y coordinar la rendición pública de cuentas de la Entidad.

El control social a lo público es el derecho y el deber de los ciudadanos a participar de manera individual o a través de sus organizaciones, redes sociales e instituciones, en la vigilancia de la gestión pública y sus resultados, art. 60 Ley 1757 de 2015.

En tal sentido, se expresa a continuación el marco legal mediante el cual se desarrollan las actuaciones que determinan el quehacer cotidiano de la Dirección de Participación Ciudadana y Desarrollo Local. Las principales normas en este sentido se listan a continuación:



Cuadro No 29. Marco Legal - Dirección de Participación Ciudadana de la CB - vigencia 2018 Comunidades Locales

NORMA	FECHA	DESCRIPCIÓN
Constitución Política de Colombia	7-jul-91	En particular los Artículos 2, 3, 20, 23, 74, 95, 103 y 270.
Ley Estatutaria 1757	6-jul-15	Por la cual se dictan disposiciones en materia de promoción y protección del derecho a la participación democrática. Art. 41 y 48 al 57.
Ley 134	31-may-94	Por la cual se dictan normas sobre mecanismos de participación ciudadana.
Ley 136	2-jun-94	Por la cual se dictan normas tendientes a modernizar la organización y el funcionamiento de los municipios. Art. 141
Ley 472	5-ago-98	Por la cual se desarrolla el Art. 88 de la Constitución Política de Colombia en relación con el ejercicio de las acciones populares y de grupo y se dictan otras disposiciones.
Ley 489	29-dic-98	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las Entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 33 a 36 del Art. 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
Ley 850	18-nov-03	Por medio de la cual se reglamentan las veedurías ciudadanas.
Ley 962	8-jul-05	Por la cual se dictan disposiciones sobre racionalización de trámites y procedimientos administrativos de los organismos y entidades del Estado y de los particulares que ejercen funciones públicas o prestan servicios públicos. Art. 3, 7, y 8
Ley 1437	18-ene-11	Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Art. 3, 5, 7 y 8
Ley 1474	12-jul-11	Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública. Art. 73, 74, 76 a 78.
Ley 1712	6-mar-14	Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
Decreto Ley 1421	21-jul-93	Por el cual se dicta el régimen especial para el Distrito Capital de Santafé de Bogotá" En particular los Artículos 6 y 60.
Decreto 28	10-ene-08	Por medio del cual se define la estrategia de monitoreo, seguimiento y control integral al gasto que se realice con recursos del Sistema General de Participaciones. Art. 17, 18,19, 20.
Decreto 2641	17-dic-12	Por el cual se reglamentan los artículos 73 y 76 de la Ley 1474 de 2011. Art. 1º
Acuerdo 658	21-dic-16	Por el cual se dictan normas sobre organización y funcionamiento de la Contraloría de Bogotá, D.C., se modifica su estructura orgánica e interna, se fijan funciones de sus dependencias, se modifica su planta de personal y se dictan otras disposiciones.
Acuerdo 664	28-mar-17	Por el cual se modifica parcialmente el acuerdo 658 del 21 de diciembre de 2016, se dictan normas sobre organización y funcionamiento de la Contraloría de Bogotá, D.C., se modifica su estructura orgánica e interna, se fijan funciones de sus dependencias, se modifica su planta de personal y se dictan otras disposiciones.
Resolución Reglamentaria 020	6-abr-18	Por la cual se agrupan, clasifican y asignan por sectores, los sujetos de vigilancia y control fiscal a las Direcciones Sectoriales de Fiscalización de la Contraloría de Bogotá D.C. y se dictan otras disposiciones.
Resolución Reglamentaria 041	13-nov-18	Por la cual se adopta la nueva versión del Procedimiento para la Promoción del Control Social y el Ejercicio de Rendición de Cuentas del Proceso Participación Ciudadana y Comunicación con Partes Interesadas.

De acuerdo con el Plan de Acción 2018 de la Contraloría de Bogotá, D.C. el porcentaje de acciones con programas de participación de las comunidades locales, evaluación de impactos y/o programas de desarrollo, incluidos aplican:

- Cuando se realizan acciones con participación de la comunidad local.
- Cuando se desarrollan planes de participación en función del mapeo de los grupos de interés.
- Cuando se realizan comités y procesos de consulta con las comunidades locales, que incluyan a grupos vulnerables.
- Durante la vigencia en cumplimiento del plan de acción anual, el proyecto de inversión y el Plan Anticorrupción del proceso.

Acciones de diálogo con la ciudadanía

En el marco de la Estrategia 2.1 “Fortalecer los mecanismos de control social e instrumentos de **interacción** para mejorar el ejercicio del control social y la percepción de los clientes (ciudadanía y concejo) respecto a la Contraloría” del Plan Estratégico 2019 “Una Contraloría aliada con Bogotá” se han ejecutado 359 Acciones de diálogo con la comunidad con una asistencia de 9.175 ciudadanos, discriminados así:

Cuadro No 30. Acciones de Diálogo con la ciudadanía - vigencia 2018

ACCIONES DE DIÁLOGO REALIZADAS	TOTAL ACTIVIDADES	TOTAL ASISTENTES
1.1. Reunión Local de Control Social	85	3202
1.10. Socialización de los documentos de la planeación del Proceso Auditor	3	2301
1.11. Divulgación de resultados de gestión del proceso auditor (control fiscal micro) y de los informes, estudios y/o pronunciamientos (control fiscal macro)	8	2066
1.2. Inspección a terreno	86	1071
1.3. Acompañamiento a revisión de contratos	7	237
1.4. Mesas (ciudadanas, interinstitucional, temáticas, seguimiento y otros)	134	110
1.6. Audiencias Públicas	7	96
1.7. Redes sociales ciudadanas	1	46
1.8. Elección e interacción con las Contralorías Estudiantiles	28	46
TOTAL	359	9175

103-1

En el marco de la Estrategia 2.2 “Formar ciudadanos en temas relacionados con la gestión y el control fiscal, para recibir insumos de calidad relacionados con las problemáticas y soluciones en el marco del control fiscal.” se han ejecutado 54 acciones de formación con la asistencia de 3.342 ciudadanos, discriminados así

Cuadro No 31. Acciones de Formación a ciudadanos - vigencia 2018

ACCIONES DE FORMACIÓN REALIZADAS	TOTAL ACTIVIDADES	TOTAL ASISTENTES
2.1. Conversatorios	5	1.915
2.2. Talleres	40	1.077
2.3. Foros	6	154
2.7. Curso	1	136
2.8. Conferencias	2	60
TOTAL	54	3.342

En total se logró atender con las acciones de diálogo y las acciones de formación a 12.517 ciudadanos.

Resultados vigencias 2018 y 2019 a mayo 31

En el período comprendido entre el 1 de abril de 2018 y el 30 de mayo de 2019, le fue asignada a la Dirección de Participación Ciudadana y Desarrollo Local, la responsabilidad directa de tramitar 110 derechos de petición y de apoyar la gestión de 36, los que quedaron tramitados en su totalidad.

Igualmente, se realizó de forma permanente el seguimiento al trámite de la totalidad de los derechos de petición asignados a las Gerencias Locales, que incluidos los propios, ascendió a 296.

4.10. GRI 419 - Cumplimiento socioeconómico

La normatividad vigente indica que corresponde a la Contraloría de Bogotá, D.C., representarse a sí misma en los procesos judiciales originados en su propia actividad. Así mismo, debe establecer y desarrollar una política de prevención del daño antijurídico y defensa de los intereses litigiosos de la Entidad, la cual se constituye en una herramienta para solucionar los problemas administrativos identificados como posibles causas de conflicto judicial y evitar o disminuir el número de eventuales actos que generen daño antijurídico y se materialicen en sentencias condenatorias.

Los grupos de interés involucrados y en quienes puede recaer el impacto (positivo o negativo) de las sentencias, están compuestos por: servidores o ex servidores de la Entidad, servidores y ex servidores de la Administración Pública del Distrito, contratistas, peticionarios, la Secretaría de Hacienda y la ciudadanía capitalina.

Las expectativas están dirigidas a que, en la Contraloría de Bogotá, D.C. se actúe bajo los preceptos constitucionales y legales y los principios de la Administración Pública y se eviten actuaciones u omisiones que generen responsabilidad patrimonial y condenas judiciales con obligaciones monetarias o no monetarias (de hacer).

La actuación de los apoderados en la representación judicial es de medio y no de resultado.

La Contraloría de Bogotá, D.C., gestiona la prevención del daño antijurídico y la defensa de los intereses litigiosos, a través del Proceso Gestión Jurídica, encargado de realizar la representación judicial y extrajudicial de la Entidad y de proponer acciones para evitar daño antijurídico, incluida la vulneración de derechos humanos a los grupos de interés.

Las estrategias de prevención del daño antijurídico y de fortalecer la defensa judicial hacen parte del ciclo de defensa jurídica toda vez que la revisión y legalidad de las actuaciones administrativas de manera previa hace que los actos administrativos soporten un control de legalidad por parte de las autoridades jurisdiccionales y que se eviten o reduzcan eventuales actos que generen daño antijurídico y conlleven sentencias condenatorias.

Es así como, los cambios de jurisprudencia, el sentido de los fallos y la reiteración en temas de demandas contra la Entidad, conllevan la formulación de acciones para prevenir futuras actuaciones que puedan acarrear condenas con obligaciones de hacer o pagar.

Así las cosas, la política de prevención del daño se concreta en la determinación de riesgos antijurídicos dentro del mapa de riesgos institucional, por cada uno de los procesos del sistema integrado de gestión y en la fijación de acciones para mitigar o controlar la problemática generadora del daño antijurídico, reducir el impacto de condenas y mantener o aumentar el nivel de éxito procesal en las sentencias a cargo de la Entidad.

Los actores en la formulación, cumplimiento y seguimiento de la política de prevención del daño antijurídico encuentran su rol y responsabilidad en el siguiente panorama:

- La Oficina Asesora Jurídica conoce el contenido temático y argumentativo de las demandas y reclamaciones en contra de la Entidad y ejerce la representación de la misma.
- Las diferentes dependencias institucionales prestan el apoyo técnico para la defensa de la Entidad y según su misionalidad y funcionamiento, plantean estrategias para evitar que por acción u omisión se genere un daño antijurídico y demandas y/o condenas en contra de la misma y las gestionan a través de la administración de riesgos, donde se prevén correcciones o mejoras frente a las causas de litigiosidad.
- Por su parte, el Comité de Conciliación tiene entre otras la responsabilidad de formular

103-3

y ejecutar esas políticas, con base en la información suministrada por la Oficina Asesora Jurídica y el seguimiento a las actividades desarrolladas por las dependencias involucradas en la toma de decisiones que puedan ocasionar demandas.

- Resulta importante la participación de las áreas Administrativa, Financiera y de Talento Humano para proveer los recursos económicos y de personal, necesarios para el cumplimiento de las acciones previstas en el mapa de riesgos.
- Finalmente, corresponde a la Oficina de Control Interno verificar que los procesos del Sistema Integrado de Gestión, evalúen las políticas fijadas por el Comité de Conciliación, fijen actividades de mitigación y las ejecuten, así como, la efectividad de las medidas adoptadas.

La Contraloría de Bogotá, D.C., evalúa el enfoque de gestión de la representación judicial y extrajudicial de la Entidad, a través de las actividades e indicadores incluidos en el Plan de Acción anual y el seguimiento a la política de prevención del daño antijurídico y defensa de los intereses litigiosos de la Entidad cuyas acciones se traducen en el seguimiento y verificación al mapa de riesgos institucional.

Indicadores del cumplimiento socioeconómico

La Contraloría de Bogotá, D.C., no identificó durante la vigencia 2018 sentencias condenatorias, multas o sanciones administrativas con valor monetario significativo, por incumplimiento de leyes o normas en el ámbito social y económico, como tampoco que involucren directamente protección de derechos humanos.

En el año 2018, de las 81 sentencias proferidas 77 fueron favorables y 4 desfavorables, de las cuales sólo una de ellas conllevó realizar una erogación económica a título de devolución de retención en la fuente efectuada, por valor no representativo, en las otras tres se generaron obligaciones de hacer (no monetarias) relacionadas con archivar procesos de responsabilidad fiscal y asumir la competencia para auditar a un sujeto de control.

El éxito procesal cualitativo, en el sentido del valor de las pretensiones de los procesos que finalizaron con fallo a favor, en proporción al valor total de las pretensiones de los procesos fallados en el periodo, indica la eficiencia de la representación jurídica. Se propone la aplicación de indicadores como:

Número de sentencias desfavorables a la Entidad con erogación económica 1* 100 = 1,2%

Número total de sentencias en procesos de la Entidad = 81

Número de sentencias desfavorables a la Entidad con obligaciones no monetarias $3 * 100 = 3.7\%$

Número total de sentencias en procesos de la Entidad = 81

Es decir, que el 1.2% de las sentencias proferidas, representó erogación económica para la Entidad.

Esto es, el 3.7% de las sentencias proferidas implicaron una obligación no monetaria para la Entidad.

De esta manera se observa que, en la Contraloría de Bogotá, D.C., durante el año 2018 no se presentaron sentencias condenatorias o sanciones administrativas no monetarias significativas.

En el año 2018 la litigiosidad de la Entidad aumentó en 39 acciones de tutela, referentes a procesos de responsabilidad fiscal, derechos de petición y vinculación efectuada por los despachos judiciales en calidad de Órgano de Control Fiscal y en 11 procesos contenciosos administrativos, contractuales y laborales, cerrando la vigencia con un total de 114 trámites judiciales en curso.

La información muestra un contingente judicial de \$328.692.250.807, de los cuales \$307.940.861.086 corresponden a medios de control de nulidad y restablecimiento del derecho, \$12.215.963.266 a acciones de reparación directa y \$6.383.598.740 al trámite de liquidación forzosa, para mencionar los más representativos por cuantía de las pretensiones. Adicionalmente, se tramitan acciones de repetición por \$1.169.407.794. Se destaca la intervención de la Entidad en procesos penales, en representación



Capítulo 5

DIMENSIÓN INSTITUCIONAL

“La dimensión institucional tiene como meta el mantenimiento equilibrado en el largo plazo de las funciones y actividades de la entidad, de modo que contribuya y soporte el desarrollo de las dimensiones económica, social y ambiental. En ese marco, la definición material del Capítulo 5 “Dimensión institucional” se construye mediante los resultados de dos líneas: El ejercicio del proceso de evaluación y mejora y del proceso de Gestión de la Tecnología de la información y la comunicación, que buscan ayudar a implementar estrategias que mejoren la eficiencia y eficacia de las actividades propias de la entidad”.

de las víctimas e incidentes de reparación integral, en aras de la transparencia y los fines de verdad, justicia, garantía de no repetición y reparación del daño subjetivo, así como, para propender por la recuperación de los dineros para el resarcimiento del erario por los daños producto de conductas sancionables penalmente, en 2018 se logró la recuperación de recursos para el Distrito Capital, en cuantía de \$9.378.720.332. Adicionalmente, la Contraloría de Bogotá, D.C., tramitó en 2018, un total de 14 solicitudes de conciliación prejudicial, elevadas como prerrequisito para el inicio de medio de control jurisdiccional, sin que durante la vigencia se haya conciliado controversia alguna mediante este mecanismo alternativo de solución de conflictos.

5.1. Gestión de la tecnología de la información y la comunicación

Enfoque de gestión

La Contraloría de Bogotá, D.C., identificó el tema de gestión de las tecnologías de la información, porque responde a diversos compromisos relacionados con iniciativas de direccionamiento estratégico de la Entidad, aunque no estén clasificados como temas materiales dentro de Metodología Estándares GRI.

La gestión de las tecnologías de la información, de conformidad con las funciones establecidas en el artículo 40 del Acuerdo 658 de 2016, en la Contraloría de Bogotá, D.C, se lideran a través de la Dirección de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, dependencia que se encarga de diseñar y proponer la política de uso de aplicación de tecnologías, estrategias y herramientas para el mejoramiento continuo de los procesos de la Contraloría de Bogotá, D.C., determinado por el cumplimiento de los requisitos aplicables a su naturaleza jurídica, así como, los establecidos por los entes rectores, como es el caso del Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

En tal sentido, en el Plan Estratégico Institucional -PEI 2016-2020 "Una Contraloría aliada con Bogotá", se estableció el Objetivo corporativo No. 5 "Estar a la vanguardia de las tecnologías de la información y las comunicaciones - TIC, que potencialicen los procesos y fortalezcan el ejercicio de control fiscal", el cual se operativiza mediante las siguientes estrategias: 1) Fortalecer la infraestructura tecnológica y de la información a los nuevos avances, para cumplir de manera efectiva la misión institucional; 2) Proteger la información institucional, buscando mantener la confidencialidad, la disponibilidad, integridad y seguridad de los datos y 3) Desarrollar la estrategia de gobierno en línea, para que la gestión institucional sea más eficiente, transparente y participativa.

Los temas materiales o de gestión se sustentan con los resultados obtenidos por el Proceso Gestión de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – PG TIC, durante la vigencia 2018 y su contribución al cumplimiento de la misión institucional y al Plan Estratégico Institucional, cuya cobertura se refleja internamente en el apoyo tecnológico dado a las diferentes dependencias de la entidad, contribuyendo a que éstas, cumplan con la gestión de vigilancia y control fiscal como insumo para el control político de la gestión administrativa de los recursos y bienes del Distrito Capital.

La declaración del propósito del enfoque de gestión está determinado fundamentalmente por el cumplimiento de las necesidades y expectativas de las partes interesadas, la normatividad legal vigente, de acuerdo a los requisitos exigidos en el marco de la Política de Gobierno Digital, expedida mediante Decreto No. 1008 de 2018 y los lineamientos del Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información del Ministerio de la Información y las Comunicaciones. Lo anterior, bajo los estándares internacionales y nacionales de la Norma Técnica Colombiana NTC-ISO/IEC 27001:2013, articulada con el Sistema Integrado de Gestión (SIG) de la entidad, certificado con la Norma Técnica de Calidad NTC-ISO 9001:2015.

La política general de Seguridad de la Información se establece así: "La Contraloría de Bogotá D.C. reconoce la importancia de la protección de los activos de Información que soportan los procesos de la Entidad, por ello se encuentra comprometida con la implementación de medidas para asegurar su confidencialidad, integridad, disponibilidad y privacidad de acuerdo con las normas legales vigentes, para lo cual, adopta políticas, procedimientos, lineamientos y asigna responsabilidades para la adecuada gestión de la seguridad de la información"[1]. En la citada política se encuentran definidos los lineamientos y normas que la desarrollan y que permiten coadyuvar al cumplimiento de los objetivos planteados en el subsistema.

Las acciones para su cumplimiento se establecen en los diferentes planes del Proceso PG TI, siendo los principales el Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (PETI) y el Plan de Acción del mismo, en el marco de la ejecución del Proyecto de Inversión No.1194 - Fortalecimiento de la infraestructura de tecnología de la Contraloría de Bogotá, D.C.

El Plan Estratégico de Tecnologías de la Información lo conformaron siete (7) proyectos, así:

- PY-TI 01 Implementación del Subsistema de Gestión de Seguridad de la Información.
- PY-TI 02 Aplicación del Modelo de Referencia de Arquitectura Empresarial de MINTIC en la Contraloría de Bogotá, D.C.
- PY-TI 03 Diseño e Implementación de la Política de Gobierno Digital.
- PY-TI 04 Diseño y desarrollo de sistemas de información que apoyen el desarrollo de las actividades.
- PY-TI 05 Desarrollo de Gobierno y Estrategia de Tecnologías de la Información.
- PY-TI 06 Desarrollo de la estrategia de uso y apropiación.
- PY-TI 07 Fortalecimiento de la Infraestructura y servicios tecnológicos que presta la Dirección de Tecnologías de la Información.

Los contenidos temáticos se evalúan a través de indicadores que miden el cumplimiento de las actividades y metas establecidas en el Plan de Acción del Proceso de Gestión de Tecnologías de la Información durante la vigencia 2018, a las cuales se les realiza seguimiento interno de manera trimestral, y su gestión se consolida en un Informe de Gestión semestral con los siguientes resultados relevantes:

103-1

103-2

103-3

1. Implementar y/o actualizar 10 soluciones tecnológicas (hardware y/o software) que permitan mejorar la gestión de los procesos y la generación de servicios y productos con mayor calidad y oportunidad en la Entidad.

La Entidad logró durante la vigencia 2018, un alcance del 100% de la meta programada, lo que se evidencia en la implementación de las 10 soluciones programadas para el fortalecimiento y mantenimiento de la plataforma tecnológica de la entidad en los componentes de hardware, software y conectividad, como son, desarrollo y adquisición de aplicativos de apoyo a la gestión de diferentes dependencias, la actualización de licenciamiento de software, adquisición de soluciones para el fortalecimiento de la capacidad de procesamiento, almacenamiento y seguridad del centro de datos, la adquisición de equipos para usuario final, el soporte y mantenimiento de aplicativos y la provisión de servicios de conectividad para todas las sede, estas soluciones son:

- Implementación del Sistema de Información de Gestión Contractual - SIGECON- para el control y administración de los procesos contractuales que adelanta la Entidad.
- Implementación de la mesa de servicios de la entidad, soportado en la herramienta ARANDA.
- Implementación del Sistema de Información para el Control de Equipos Informáticos - SICEINFO-, cuyo objetivo es realizar el control y almacenamiento de la información de los equipos de cómputo y periféricos de la Entidad.
- Actualización del Firewall para el control de acceso a la red de la entidad.
- Adquisición de servidores y software de virtualización.
- Fortalecimiento y actualización de la solución de backup (discos y licencia de software).
- Actualización del software antivirus y de análisis de vulnerabilidades.
- Mantenimiento y soporte del Sistema de Gestión Documental - SIGESPRO y el Sistema de Vigilancia y Control a la Gestión Fiscal - SIVICOF.
- Adquisición computadores, impresoras y scanner.
- Servicios de conectividad para todas las sedes de la Entidad.

Cuadro No 32. Indicador de actividad 1 del Proceso de Gestión de Tecnologías de la Información durante la vigencia 2018

ACTIVIDAD	INDICADOR
Implementar y/o actualizar 10 soluciones tecnológicas (hardware y/o software) que permitan mejorar la gestión de los procesos y la generación de servicios y productos con mayor calidad y oportunidad en la Entidad.	Nivel de cumplimiento en la implementación y/o actualización de
	Soluciones tecnológicas.
	Meta: 100%
	Fecha límite de ejecución: 31 de diciembre 2018
	Resultado ejecución en la vigencia: 100%

Fuente: Plan de Acción del Proceso de Gestión de Tecnologías de la información durante la vigencia 2018

2. Revisar y actualizar la Fase de Planificación de SGSI de la CB, conforme a lo establecido en la Nueva Política de Gobierno Digital, definida mediante el Decreto 1008 de 2018.

La Entidad, logró durante la vigencia 2018, el 100% de la meta programada, ubicando el indicador en un rango satisfactorio, dado que se desarrollaron las 9 actividades contempladas en el plan de trabajo establecido por la Dirección de Tecnologías de la Información conforme a las siguientes actividades:

- Actualización del instrumento de evaluación del Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información – MSPI.
- Autodiagnóstico de seguridad y privacidad de la información en la gestión de Política de Gobierno Digital.
- Valoración de los indicadores de cumplimiento del habilitador del Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información – MSPI.
- Revisión del cumplimiento de la fase de planificación según la guía Ministerio de la Información y las Comunicaciones – MINTIC.
- Revisión de la incorporación de Sistema de Gestión de Seguridad de la Información.
- Seguimiento del plan de tratamiento de riesgos y control operacional aprobado con alcance a proceso de gestión de tecnologías.
- Revisión de procedimientos Seguridad de la información.
- Armonización del Mapa de riesgos con la metodología del Departamento Administrativo de la Función Pública - Riesgos de seguridad digital y
- Plan de seguridad de la información.

Cuadro No 33. Indicador de actividad 2 del Proceso de Gestión de Tecnologías de la Información durante la vigencia 2018

ACTIVIDAD	INDICADOR
Revisar y actualizar la Fase de Planificación de SGSI de la CB, conforme a lo establecido en la Nueva Política de Gobierno Digital, definida mediante el Decreto 1008 de 2018	Nivel de avance en las actividades programadas en el
	Plan de Trabajo establecido para revisar y actualizar la Fase de planificación de SGSI, teniendo en cuenta el nuevo alcance.
	Meta: 100%
	Fecha límite de ejecución: 31 de diciembre 2018
	Resultado ejecución en la vigencia: 100%

Fuente: Plan de Acción del Proceso de Gestión de Tecnologías de la información durante la vigencia 2018

3. Ejecutar el plan de trabajo definido por la Dirección de TIC orientado a Implementación de la Política de Gobierno Digital en los componentes TIC para el Estado y TIC para la Sociedad y el eje transversal de Arquitectura, de conformidad con lo definido en el Decreto 1008 de 2018.

Durante el primer semestre de la vigencia 2018, esta actividad se orientó al desarrollo de actividades para tres de los cuatro ejes definidos por el decreto 1078 de 2015 TIC PARA SERVICIOS, TIC PARA LA GESTIÓN Y TIC PARA GOBIERNO ABIERTO, actividades

que fueron registradas en el plan de trabajo y cumplidas en su totalidad, alcanzando el 100% de ejecución del plan.

Posteriormente, en junio de 2018 con la expedición del Decreto 1008, se realizaron modificaciones a la Estrategia de Gobierno en Línea pasando ahora a la Política de Gobierno Digital con dos ejes temáticos TIC PARA LA SOCIEDAD y TIC PARA EL ESTADO, situación que llevó a la revisión de su plan de trabajo para determinar las actividades que se deben continuar y ajustarlas a los nuevos ejes temáticos, concluyendo que los tres EJES TEMÁTICOS de la Estrategia de Gobierno en Línea se encuentran inmersos en los nuevos EJES TEMÁTICOS de la Política de Gobierno Digital, por lo que se continuó con el desarrollo y ejecución de las actividades.

Cuadro No 34. Indicador de actividad 3 del Proceso de Gestión de Tecnologías de la información durante la vigencia 2018

Actividad	Indicador
Ejecutar el plan de trabajo definido por la Dirección de TIC orientado a Implementación de la Política de Gobierno Digital en los componentes TIC para el Estado y TIC para la Sociedad y el eje transversal de Arquitectura, de conformidad con lo definido en el Decreto 1008 de 2018.	Nivel de cumplimiento en la Implementación de la Estrategia de Gobierno Digital en la CB.
	Meta: 100%
	Fecha límite de ejecución: 31 de diciembre 2018
	Resultado ejecución en la vigencia: 100%

Fuente: Plan de Acción del Proceso de Gestión de Tecnologías de la información durante la vigencia 2018

4. Atender los requerimientos efectuados por los usuarios de las dependencias de la entidad y sujetos de control cuando aplique, en lo referente a sistemas de información y equipos informáticos.

La Entidad, durante la vigencia 2018, logró el 100% de la meta programada; esta actividad, se orientó a la atención de las 4.870 solicitudes de soporte recibidas.

Cuadro No 35. Indicador de actividad 4 del Proceso de Gestión de Tecnologías de la Información durante la vigencia 2018

Actividad	Indicador
Atender los requerimientos efectuados por los usuarios de las dependencias de la entidad y sujetos de control cuando aplique, en lo referente a sistemas de información y equipos informáticos.	Nivel de cumplimiento en la atención de los requerimientos presentados por los usuarios de las dependencias de la entidad y sujetos de control cuando aplique, en lo referente a sistemas de información y equipos informáticos.
	Meta: 80%
	Fecha límite de ejecución: 31 de diciembre 2018
	Resultado ejecución en la vigencia: 112%

Fuente: Plan de Acción del Proceso de Gestión de Tecnologías de la información durante la vigencia 2018

Otros resultados de la Evaluación del enfoque de gestión

Proyectos de Inversión: se cuenta con el Proyecto de Inversión No.1194-Fortalecimiento de la infraestructura de tecnologías de la información y las comunicaciones de la Contraloría de Bogotá, D.C, mediante el cual se financian las actividades que garantizan la actualización y el mantenimiento de la plataforma tecnológica de la entidad, así como de los sistemas de información. Para la vigencia 2018, el total de los recursos de inversión asignados fue de \$3.275 millones de pesos, de los cuales a diciembre 31 del 2018 se ejecutaron al 99,6%.

Estrategia Cero Papel: es la iniciativa que adopta la Contraloría de Bogotá, D.C., la cual busca el uso apropiado y óptimo de las herramientas tecnológicas para llevar a reducir en un gran porcentaje el uso de papel, mediante la sustitución de los documentos en físico por soportes y medios electrónicos. Lo anterior, para promover el sentido de responsabilidad con el medio ambiente y el desarrollo sostenible del país, por ello, la Contraloría de Bogotá, D.C., desarrolló campañas de tipo cultural para la reducción del uso de papel, que basa gran parte de su estrategia en una eficiente gestión documental a través del uso de la tecnología.

Portal WEB – Intranet - publicaciones: se dispone de un portal web institucional optimizado, como medio de acceso a la información de la gestión pública de la Contraloría de Bogotá, D.C., de acuerdo con lo establecido en el Estatuto Anticorrupción y la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, con lo cual, además se promueve la participación ciudadana.

A través del portal, se disponen canales para la presentación de quejas y reclamos en relación con omisiones o acciones del sujeto obligado, además cuenta con funcionalidades como portal para niños y factores de accesibilidad y usabilidad para facilitar la navegación a la ciudadanía en general.

Kioskos digitales de consulta ciudadana: se cuentan con dos (2) dispositivos que prestan el servicio de consulta de los procesos de responsabilidad fiscal, adelantados por la Dirección de Responsabilidad Fiscal, los cuales se encuentran ubicados en el primer piso del edificio principal donde funciona la entidad, con el fin de facilitar la accesibilidad a la consulta de la información por parte de la ciudadanía.

Teletrabajo: es una práctica que busca motivar a los trabajadores, dinamizar la realización de sus quehaceres diarios, reducir costos fijos y variables, sin importar su lugar de residencia o de actividad, reducir el impacto medio ambiental y en general aprovechar todos los beneficios que las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones han puesto al servicio de la humanidad. Estrategia que fue habilitada en 2018 y consolidada en el 2019. En este sentido, se reconoce a las TIC como el medio facilitador de acceso a la tecnología para esta nueva forma de trabajar, la cual, entre otros aspectos, busca el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.

5.2. Evaluación de la Gestión del Riesgo

Como quiera que el riesgo es la posibilidad de que suceda algún evento que tendrá impacto sobre el cumplimiento de los objetivos, la Contraloría de Bogotá, D.C., ha involucrado a la gestión institucional, la identificación y la implementación de acciones de control sobre todos los riesgos que pueden llegar a afectar la consecución de las metas y objetivos institucionales y por ende incidir en el cumplimiento de la misión y visión del ente público. De tal forma que desde la alta dirección se han emitido lineamientos para el tratamiento, manejo y seguimiento a los riesgos para los 11 procesos de la entidad, desde la definición de la Política de Administración del Riesgo a la implementación del Procedimiento para Elaborar el Mapa de Riesgos Institucional.

En aplicación del procedimiento aludido, los 11 procesos de la Entidad identificaron riesgos de las tipologías: Estratégico, Imagen, Corrupción, Antijurídico, Tecnología, Cumplimiento, Financiero, Operativo y Otros Riesgos, para fortalecer la prevención en el marco de las políticas públicas en materia de transparencia y lucha contra corrupción. En los riesgos detectados y de acuerdo a la verificación cuatrimestral realizada por la Oficina de Control Interno se denota mayor representatividad en el de corrupción para la vigencia 2018.

Por la relevancia que se da en la Entidad a la gestión y manejo del riesgo no se presentan limitaciones particulares a la cobertura, en razón que cada proceso ha dado estricta aplicación al procedimiento adoptado.

El enfoque de gestión del riesgo se establece desde la Política de Administración del Riesgo que fue aprobada por la Alta Dirección en el Plan Estratégico Institucional 2016-2020 y señala *“La Contraloría de Bogotá D.C., asume la Administración del Riesgo como parte integral del Direccionamiento Estratégico, lo que implica un compromiso institucional con la identificación, análisis y valoración de los riesgos que pueden afectar la gestión de los procesos del Sistema Integrado de Gestión - SIG, con miras a controlar sus efectos sobre el cumplimiento de la misión, a través de las acciones implementadas”*.

Así mismo, en Acta del Comité Directivo No. 05 del 05/12/2017 se aprobó el Mapa de Riesgos Institucional para la vigencia 2018, donde se identificaron riesgos para los 11 procesos de la Entidad que incluye las respectivas acciones y responsabilidades para su manejo y control.

Dentro de su rol de evaluación y seguimiento a la gestión del riesgo, la Oficina de Control Interno en el Programa Anual de Auditorías Internas (PAAI) 2018, tiene como objetivo *“Evaluar y verificar el avance de la identificación, análisis y valoración de riesgos por procesos, mapa de riesgos, política de Administración de Riesgos y Plan de Manejo de Riesgos por procesos. Así como el cumplimiento de las acciones propuestas para mitigar los riesgos de la entidad”*; con un cubrimiento de los 11 proceso del SIG la Entidad y la elaboración del informe consolidado de riesgos institucional.

103-1

103-2

Lo anterior se enmarca dentro de la Agenda 2030, en el Objetivo 16 *Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuenta, en las metas No. 16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas y 16.6 Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuenta. En términos de Pacto Global está relacionado con el Principio No. 10. Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.*

Los procesos de la Entidad realizan monitoreo y revisión a las acciones implementadas para mantener controlado el riesgo; actividades que son reportadas cuatrimestralmente a la Oficina de Control Interno, para su posterior seguimiento y verificación, de tal forma que una vez evaluadas las acciones adelantadas por el responsable del proceso se determina la eficacia de la acción implementada con el fin de establecer si el riesgo se mitiga, continúa abierto o se materializa.

Por su parte, las modificaciones en los riesgos identificados, tienen lugar a partir del monitoreo realizado por el proceso y las recomendaciones presentadas por la Oficina de Control Interno en los seguimientos y evaluaciones efectuados, acudiendo en las situaciones a que hubo lugar a ello al Procedimiento para Mantener la Información Documentada del SIG, justificándose la necesidad de las modificaciones requeridas por el proceso solicitante y la respectiva aprobación por parte del Proceso de Direccionamiento Estratégico.

De acuerdo con los lineamientos de la Alta Dirección la Oficina de Control Interno realizó los seguimientos cuatrimestrales al Mapa de Riesgos Institucional de la vigencia 2018 atendiendo a lo reglamentado en la Circular No. 11 de 2016 referente a la periodicidad para el reporte de información para evaluar el avance de la gestión institucional.

El nivel de avance en la ejecución de las verificaciones al Mapa de Riesgos por proceso fue del 100% en relación a planeado en el PAAI 2018 ubicándolo en un nivel satisfactorio; en la medida que los 11 procesos que conforman el modelo de operación de la Entidad fueron objeto de tres (3) seguimientos cuatrimestrales, los cuales dieron lugar a la elaboración de tres (3) informes consolidados de verificación y seguimiento.

Al final de la vigencia 2018 y una vez evaluados los riesgos por parte de la Oficina de Control Interno; 3 riesgos quedaron abiertos en temas relacionados con la baja ejecución del Proyecto de Inversión 1194 de TICs y la extracción o alteración de información considerada pública, crítica, confidencial o de reserva en el Proceso de Gestión de Tecnologías de la Información y la posible pérdida de información tanto física como electrónica del Proceso de Gestión Documental; de otra parte, se materializó 1 riesgo en el Proceso de Gestión Administrativa y Financiera y 35 riesgos fueron cerrados.

103-3

TABLA DE CUADROS Y GRÁFICAS

CAPÍTULO 1. CONTENIDOS GENERALES

Cuadro No 1. *Actividades, productos y servicios de la Contraloría de Bogotá, D.C.*

Cuadro No 2. *Clasificación de Mujeres Empleadas Públicas por edad.*

Cuadro No 3. *Clasificación de Hombres Empleados Públicos por edad.*

Cuadro No 4. *Líneas de acción de la Contraloría de Bogotá D.C.*

Cuadro No 5. *Caracterización Ciudadanía.*

Cuadro No 6. *Caracterización del Concejo de Bogotá, D.C.*

Cuadro No 7. *Productos del proceso de Vigilancia y Control a la Gestión Fiscal vigencia 2018.*

Cuadro No 8. *Hallazgos de auditoría 2018.*

Cuadro No 9. *Productos del Proceso de Responsabilidad fiscal vigencia 2018.*

Cuadro No 10. *Productos del Proceso de Estudios de Economía y Política Pública vigencia 2018.*

Cuadro No 11. *Afiliación o asociación de la Contraloría de Bogotá, D.C a organizaciones internacionales, nacionales y territoriales.*

Cuadro No 12. *Planta de personal del Despacho del Contralor.*

Cuadro No 13. *Versiones expedidas 2018.*

Cuadro No. 14. *Definición de contenidos y cobertura de la materialidad.*

Gráficas

Gráfica No 1. *Cantidad de Partes Interesadas de la Contraloría de Bogotá, D.C. vigencia 2018.*

Gráfica No 2. *Organigrama Contraloría de Bogotá, D.C.*

Gráfica No 3. *Nivel de éxito procesal de la Contraloría de Bogotá, D.C.*

CAPÍTULO 2. DIMENSIÓN ECONÓMICA

Cuadro No 15. *Correlación Dimensión Económica con GRI, ODS y principios de Pacto Global.*

Cuadro No 16. *Riesgos de Corrupción - Contraloría de Bogotá, vigencia 2018.*

CAPÍTULO 3. DIMENSIÓN AMBIENTAL

Cuadro 17. *Correlación Dimensión Ambiental con GRI, ODS y Principios de Pacto Global.*

Cuadro 18. *Proyecto de Inversión 1195 - Fortalecimiento del Sistema Integrado de Gestión y de la Capacidad Institucional.*

Cuadro 19. *Comportamiento de Consumo Energía- vigencia 2018.*

Cuadro 20. *Comportamiento de Consumo Agua- vigencia 2018.*

CAPÍTULO 4. DIMENSIÓN SOCIAL

Cuadro No 21. *Correlación Dimensión Social con GRI, ODS y Principios del Pacto Global.*

Cuadro No 22. *Actividades Plan de Acción 2018 - PEI del Proceso de gestión de Talento Humano.*

Cuadro No. 23. *Porcentaje de vinculación de empleados vigencia 2018 - clasificados por edad y sexo.*

Cuadro No 24. *Porcentaje de retiro de empleados vigencia 2018 - clasificados por edad y sexo.*

Cuadro No 25. *Porcentaje de participación contratista de prestación de servicios clasificados por categoría laboral - vigencia 2018.*

Cuadro No 26. *Indicadores relacionados con accidentes laborales, Contraloría de Bogotá, D.C. - CB, vigencia 2018.*

Cuadro No 27. *Personal de planta discriminado por género, edad y nivel.*

Cuadro No 28. *Organizaciones Sindicales de la CB - vigencia 2018.*

Cuadro No 29. *Marco Legal - Dirección de Participación Ciudadana de la CB - vigencia 2018.*

Cuadro No 30. *Acciones de Diálogo con la ciudadanía - vigencia 2018.*

Cuadro No 31. *Acciones de Formación a ciudadanos - vigencia 2018.*

Gráficas

Gráfica No 4. *Cantidad de empleados vinculados en la vigencia 2018 - clasificados por sexo y edad.*

Gráfica No 5. *Cantidad de empleados retirados en la vigencia 2018 - clasificados por sexo y edad.*

Gráfica No 6. *Cantidad de horas de capacitación vigencia 2018 - clasificados por sexo.*

Gráfica No 7. *Cantidad de horas de capacitación vigencia 2018 - clasificados por nivel jerárquico.*

Gráfica No 8. *Ejes Temáticos de Capacitación - vigencia 2018.*

Gráfica No 9. *Impacto de la Capacitación por cantidad de cursos y funcionarios capacitados - vigencia 2018.*

Gráfica No 10. *Evaluación del Desempeño por sexo - vigencia 2018.*

Gráfica No 11. *Cantidad de Directivos de la Contraloría de Bogotá, D.C., por género y edad - vigencia 2018.*

Gráfica No 12. *Cantidad de empleados de la CB por Áreas - vigencia 2018.*

Gráfica No 13. *Cantidad de empleados de la CB asignados a Procesos de Apoyo (305) por género y rango de edad - vigencia 2018.*

Gráfica No 14. *Cantidad de empleados de la CB asignados a Procesos de Misionales (722) por género y rango de edad - vigencia 2018.*

Gráfica No 15. *Cantidad de empleados de la CB por nivel jerárquico - vigencia 2018.*

Gráfica No 16. *Personal de planta discriminado género, nivel y edad menores de 30 años.*

Gráfica No 17. *Personal de planta discriminado género, nivel y edad entre 30 y 50 años.*

Gráfica No 18. *Personal de planta discriminado género, nivel y edad mayores a 50 años.*

Capítulo 5 DIMENSIÓN INSTITUCIONAL

Cuadro No 32. *Indicador de actividad 1 del Proceso de Gestión de Tecnologías de la información durante la vigencia 2018.*

Cuadro No 33. *Indicador de actividad 2 del Proceso de Gestión de Tecnologías de la información durante la vigencia 2018.*

Cuadro No 34. *Indicador de actividad 3 del Proceso de Gestión de Tecnologías de la información durante la vigencia 2018.*

Cuadro No 35. *Indicador de actividad 4 del Proceso de Gestión de Tecnologías de la información durante la vigencia 2018.*

INDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándares GRI	Contenido	Página/Respuesta	PG	ODS
GRI 102: Contenidos Generales 1. Perfil de la Organización	102-1 Nombre de la organización	P.9		
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	P.10	10	16
	102-3 Ubicación de la sede	P.11		
	102-4 Ubicación de las operaciones	P.11		
	102-5 Propiedad y forma jurídica	P.9	10	16
	102-6 Mercados servidos	P.12	10	16
	102-7 Tamaño de la organización	P.13	6	8
	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	P.59	6	8
	102-9 Cadena de Suministro	P.15	10	16
	102-10 Cambios Significativos	No se registran cambios significativos		
	102-11 Principio de Precaución	P.20	10	16
	102-12 Iniciativas externas	P.20		
	102-13 Afiliación a asociados	P.21		
GRI 102: Contenidos Generales 1.2 Estrategia y cadena de valor	102-14 Declaración de altos ejecutivos	P.5; 22		
	102-15 Impactos, riesgos y oportunidades principales	P.22/ En cada capítulo del informe se analizan en específico estos elementos para cada dimensión en particular.	10	16
GRI 102: Contenidos Generales 1.3 Ética e integridad	102-16 Valores principios, estándares y normas de conducta	P. 23	10	16
	102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	P.23		16
GRI 102: Contenidos Generales 1.4 Gobernanza	102-18 Estructura de gobernanza	P. 24	10	16
	102-19 Delegación de Facultades	P.24	10	16
	102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	P.25		16
	102-21 Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	P.26		16
	102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	P.26		16
	102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno	P.24		
	102-24 Nominación del máximo órgano de gobierno	P.27		
	102-25 Conflictos de intereses	P.28		

GRI 102: Contenidos Generales 1.4 Gobernanza	102-18 Estructura de gobernanza	P. 24	10	16
	102-19 Delegación de Facultades	P.24	10	16
	102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	P.25		16
	102-21 Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	P.26		16
	102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	P.26		16
	102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno	P.24		
	102-24 Nominación del máximo órgano de gobierno	P.27		
	102-25 Conflictos de intereses	P.28		
	102-26 Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia	P.28		
	102-27 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	P.28		
	102-28 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	P. 28		
	102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	P.29	10	16
	102-30 Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	P.29		
	102-31 Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	P.29	10	16
	102-32 Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	P.29	10	16
	102-33 Comunicación de preocupaciones críticas	P.30	10	16
	102-34 Naturaleza y número total de preocupaciones críticas	P.30	10	16
	102-39 Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual	P.31	10	16
GRI 102: Contenidos Generales 1.5 Participación de los grupos de interés	102-40 Lista de grupos de interés	P.12; 31	10	16
	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	P.31	10	16
	102-42 Identificación de grupos de interés	P.31	10	16
	102-43 Enfoque para la participación de grupos de interés	P.32	10	16
	102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	P.32	10	16
GRI 102: Contenidos Generales 1.6 Prácticas para la elaboración de informes	102-46 Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	P.33	10	16
	102-47 Lista de temas materiales	P.33	10	16
	102-50 Período objeto del informe	P.34		
	102-51 Fecha del último informe	P.34		
	102-53 Punto de contacto para preguntar sobre el informe	P.34		
	102-54 Declaración de elaboración de informe de conformidad con estándares GRI	P.34		
	102-55 Índice de contenidos GRI	P. 106		

DIMENSIÓN ECONOMICA				
Estándar GRI	Contenidos	Página/Respuesta	PG	ODS
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y sus coberturas	P.33; 36	10	16.5-16.6
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	P.33; 36		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	P.33; 36		
GRI 205: Anti-corrupción	205-1 Operaciones evaluadas para el riesgo relacionados con la corrupción	P.42	10	16.5-16.6
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	P.44		
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	P.44		

DIMENSIÓN AMBIENTAL				
Estándar GRI	Contenidos	Página/Respuesta	PG	ODS
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y sus coberturas	P.33; 47; 49; 50	7, 8 y 9	
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	P.33;47		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	P.33		
GRI 302: Energía	302-1 Consumo energético dentro de la organización	P. 49	7, 8 y 9	7, 9 y 11
	302-2 Consumo energético fuera de la organización			
	302-3 Intensidad energética			
	302-4 Reducción del consumo energético			
	302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios			
GRI 303: Agua y efluentes	303-1 Interacción del agua como recurso compartido	P.50	7, 8 y 9	6 y 12
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua			
	303-5 Consumo de agua			
GRI 307: Cumplimiento ambiental	307-1 Incumplimiento de la legislación y normatividad ambiental	P.50	7, 8 y 9	6, 8, 10, 11, 12 y 15

DIMENSIÓN SOCIAL				
Estándar GRI	Contenidos	Página/ repuesta	PG	ODS
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y sus coberturas	P.33; 56; 59; 62; 64; 74; 77; 81; 86; 89		
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	P. 33; 56; 59; 62; 64		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	P.33, 65; 91		
GRI 401: Empleo	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	P.59	6	4, 5 y 8
	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales			
	401-3 Permiso parental			
402 GRI: Relaciones trabajador -empresa	402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	P.62	3, 4, 5 y 6	8
403 GRI: Salud y seguridad en el trabajo	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	P. 64	3,4,5 y 6	8
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	P.65		
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	P.67		
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	P.68		
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	P.70		
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores			
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales	P. 71		
	403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo			
	403-9 Lesiones por accidente laboral	P. 72		
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	P.73		
GRI 404: Formación y enseñanza	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	P.74	6	4
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	P.75		
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	P.77	4,5 y 6	4 y 5
	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	P.81		
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva	407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	P.83	3	8
GRI 412: Evaluación de derechos Humanos	412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	P.84	1y 2	4, 10 y 16
	412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre los derechos humanos			
	412-3 Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos			
GRI 413: Comunidades locales	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	P.86	10	16 y 17
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos-reales y potenciales- en las comunidades			
GRI 419: Cumplimiento socio-económico	419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	P.89	10	16

DIMENSIÓN INSTITUCIONAL				
ESTANDAR GRI	CONTENIDO	Página/ respuesta	PG	ODS
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y sus coberturas	P.33; 94; 100	9	16
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	P.33; 94; 100		
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	P. 95; 101		

El índice de contenidos GRI especifica todos los estándares GRI utilizados y enumera todos los contenidos incluidos en el informe.



INFORME DE SOSTENIBILIDAD CONTRALORÍA DE BOGOTÁ, D.C

VIGENCIA 2018

"Una Contraloría aliada con el PACTO GLOBAL"



1) CONTENIDOS GENERALES

GRI 102 denominado "Contenidos generales", aborda la información y el perfil de nuestra entidad así como, nuestras prácticas de sostenibilidad

2) DIMENSIÓN ECONÓMICA

Se podrá conocer las dimensiones que alcanza nuestro plan **Anticorrupción Institucional**, como una política transversal que irradia nuestra razón de ser como entidad.

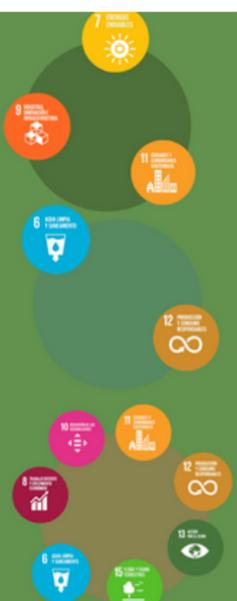
GRI 205 ANTICORRUPCIÓN



GRI 302 BALANCE ENERGÍA

GRI 303 AGUA Y EFLUENTES

GRI 307 CUMPLIMIENTO AMBIENTAL



3) DIMENSIÓN AMBIENTAL

Se reporta información referente a nuestra estrategia ambiental y las líneas temáticas de gestión integral del recurso hídrico, cambio climático y proyectos productivos. Asimismo, la información sobre ecoeficiencia e inversiones ambientales en 2018

4) DIMENSIÓN SOCIAL

Se reporta la información en relación al desarrollo integral de los funcionarios a fin de garantizar sus derechos



5) DIMENSIÓN INSTITUCIONAL

Tiene como meta el mantenimiento equilibrado en el largo plazo de las funciones y actividades de nuestra entidad, de modo que contribuya y soporte el desarrollo de las dimensiones económica, social y ambiental.



CONTENIDOS GENERALES

INFORME DE SOSTENIBILIDAD
CONTRALORÍA DE BOGOTÁ 2018



1.1 PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

Se presenta la razón de ser de nuestra entidad, las actividades, productos y servicios

Descripción de las 5 sedes de atención y los 20 espacios físicos de atención a la ciudadanía, ubicados en las diferentes localidades administrativas de Bogotá

Desarrollamos nuestra misión y objetivos a través de once (11) procesos, clasificados en:

PROCESOS ESTRATÉGICOS
PROCESOS MISIONALES
PROCESOS DE APOYO
PROCESOS DE EVALUACIÓN

Los tipos de clientes y beneficiarios que se han identificaron son **12 grupos de interés que están siendo impactados por la gestión de la entidad**, según el análisis de la matriz de caracterización de partes interesadas 2018



1.2 ESTRATEGIA Y CADENA DE VALOR

Tenemos la tarea de movilizar la responsabilidad colectiva en su defensa, así como el cumplimiento del PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2016-2020 que vincula de manera adecuada a la sociedad civil en la tarea del control fiscal e interés colectivo .



1.3 ÉTICA E INTEGRIDAD



Valores que guían nuestro accionar como servidores públicos: **HONESTIDAD, RESPETO, DILIGENCIA COMPROMISO, JUSTICIA**

Trabajamos bajo la premisa de responsabilidad social y del compromiso por mantener altos estándares éticos y morales en todas nuestras actuaciones,



1.4 GOBERNANZA

En esta sección se muestran los criterios para nuestra organización, la estructura interna, el organigrama, las responsabilidades que se asumen a nivel directivo, así como la forma de consultar y comunicarse con los diferentes grupos de interés.

Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales.



1.5 PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS



En esta sección se presentan las bases para definir los grupos de interés, determinado por el PEI, asimismo, se describe la actualización y el enfoque de participación de los mismos.

SE PRESENTA COBERTURA DE MATERIALIDAD DESDE EL ENFOQUE DE GESTIÓN (gri 103) en la dimensión económica, ambiental y social.

DIMENSIÓN ECONÓMICA

INFORME DE SOSTENIBILIDAD
CONTRALORÍA DE BOGOTÁ 2018

#UNA
CONTRALORÍA
ALIADA CON
EL PACTO
GLOBAL



GRI	Principio Pacto Global	ODS Objetivo	ODS Meta
GRI 205- ANTICORRUPCIÓN			16.5-16.6

Esta dimensión tiene estrecha relación con el principio 10 del Pacto Global, el cual consagra **“las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno”**

GRI 205 ANTICORRUPCIÓN

El Plan anticorrupción se considera como una iniciativa de buenas prácticas, que persigue atacar riesgos o amenazas de corrupción. Es una estrategia institucional en cabeza del despacho del Contralor Auxiliar.



CONFORMADO POR:

- 1-Riesgos de Corrupción - Mapa de Riesgos de Corrupción,
- 2-Rendición de cuentas,
- 3-Atención al Ciudadano,
- 4-Mecanismos para Promover la Transparencia y el Acceso a la Información,
- 5-iniciativas Adicionales.

EL PLAN ANTICORRUPCIÓN ES EVALUADO PERIÓDICAMENTE POR EL PROCESO DE EVALUACIÓN Y MEJORA.



En la vigencia 2018 hubo seguimientos cuatrimestrales al Mapa de Riesgos Institucional.

Los responsables de los 11 procesos de la Contraloría de Bogotá D.C., monitorearon los riesgos que fueron identificados para la vigencia 2018 en cada proceso, mediante el procedimiento para elaborar el Mapa de Riesgos Institucional



SE ALCANZÓ UN CUMPLIMIENTO DEL 100% EN LA REALIZACIÓN DE LAS VERIFICACIONES EFECTUADAS A LOS MAPAS DE RIESGOS DE LA ENTIDAD.



Durante la vigencia 2018, se identificaron **9 riesgos** relacionados con la corrupción



Para la vigencia 2018 no se registraron casos de corrupción a causa de acciones y omisiones cometidas por sus funcionarios.

DIMENSIÓN SOCIAL

INFORME DE SOSTENIBILIDAD
CONTRALORÍA DE BOGOTÁ 2018



GRI 401 Empleo	6	4 EDUCACIÓN CALIDAD, 5 EQUIDAD GÉNERO, 8 ECONOMÍA	4.4, 5.5, 8.5, 8.8
GRI 402 Nuestros trabajadores	3, 4, 5 y 6	8	8.8 y 8.b
GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo	3, 4, 5 y 6	8	8.8 y 8.b
GRI 404 Formación y enseñanza	6	4 EDUCACIÓN CALIDAD	4.3
GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades	4, 5 y 6	4 EDUCACIÓN CALIDAD, 5 EQUIDAD GÉNERO, 8 ECONOMÍA, 10 INCLUSIÓN SOCIAL, 16 EL PACTO GLOBAL	4.7, 5.1, 5.5
GRI 407 Libertad de asociación y negociación colectiva	3	8	8.8
GRI 412 Evaluación de los derechos humanos	1 y 2	4 EDUCACIÓN CALIDAD, 10 INCLUSIÓN SOCIAL, 16 EL PACTO GLOBAL	4.7, 10.3, 16.10, 16.a, 16.b, 16.6
GRI 413 Comunidades locales	10	16 EL PACTO GLOBAL, 17 COMUNIDADES LOCALES	16.5, 16.6, 17.17
GRI 419 Cumplimiento socioeconómico	10	16 EL PACTO GLOBAL	16.5, 16.6

ESTRATEGIA SOCIAL

Guardamos una estrecha sinergia con el recurso humano, dimensionado como el principal activo con el cual cuenta una entidad para llevar a cabo su misión institucional

LA DIMENSIÓN SOCIAL ES UNA DE LAS QUE MÁS SINERGIAS LOGRAN IRRADIAR CON RESPECTO A LOS PRINCIPIOS DE PACTO GLOBAL Y OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE.

GRI 401-Empleo

Orientamos el ingreso de los empleados públicos garantizando el principio del mérito en la provisión de los empleos, así como la armonía con las prioridades estratégicas de la entidad.

VINCULACIONES SEXO MASCULINO



VINCULACIONES SEXO FEMENINO



En cuanto a la relación empleados y entidad, nos encontramos sujetos a las disposiciones nacionales.



GRI 402-Nuestros Empleados Públicos

En la relación con las organizaciones sindicales, se estableció un Comité de Diálogo y Concertación Laboral; como instancia de análisis de los temas laborales y bienestar social.

Durante la vigencia **2018**, se celebraron **403** contratos de prestación de servicios. De ese número de contratos el **38%** corresponde al género femenino y el **62%** al masculino. El **12%** tiene como objeto contractual "Apoyo a la Gestión", y el **88%** tienen como objeto "servicios profesionales"



Nuestra entidad mediante la implementación del proceso de gestión contractual se propuso adquirir bienes y servicios de contratación ágiles y en estricta observancia de la normatividad vigente. Asimismo, se implementó la plataforma de **SIGECON**

GRI 403-Salud y seguridad en el trabajo

El subsistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo-SG se aplica a todas las actividades, en todas sus sedes físicas y a todos sus funcionarios. Contamos con: Sistema de identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes. Servicios de salud en el trabajo, entre otros.



GRI 404. Formación y enseñanza

Atendiendo a lo establecido en el ODS 4, promovemos oportunidades de aprendizaje y formación inclusiva, y equitativa y de calidad, a través del Plan Institucional de Capacitación-PIC

Para la vigencia **2018**, se planearon **100** capacitaciones y se impartieron al final de la vigencia **110**, en promedio al año por empleado fue por **1.53 horas**.

110 TOTAL CURSOS

1,046 FUNCIONARIOS CAPACITADOS

5,766 CUPOS ASISTENCIA

GRI 405. Diversidad e igualdad de oportunidades

Articulados con el **ODS 5 y la ley 581**, en consideración a la igualdad de oportunidades en el ingreso a la función pública, como entidad somos respetuosos de estos objetivos lo que se evidencia en:
El 8.36% de los cargos pertenecen a nivel directivo, la discriminación por género es la siguiente:



77 hombres
62 %



48 mujeres
38 %

305 
Áreas de Apoyo

722 
Áreas Misionales

1,027 
Total Empleados

El número de personas asignadas a las áreas misionales versus las áreas de apoyo. Una de nuestras políticas es que al menos el **70%** del personal debe trabajar en las áreas misionales, dado que el control fiscal es el fin último de la entidad y, con ello, se garantiza el cumplimiento de la misionalidad institucional.

GRI 405. Libertad de asociación y negociación colectiva



En 2018, registramos 13 organizaciones sindicales, donde el **39,3% (411)** empleados de planta de la entidad se encontraban afiliados. Somos una entidad respetuosa del derecho de asociación y libertad sindical, conforme a los lineamientos constitucionales y legales.

Firmamos un Acuerdo Laboral con una vigencia de dos (2) años, desde el 1° de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2018, incluye aspectos relacionados con:



Modernización institucional y el proceso auditor, la adopción de las políticas de Gestión Humana y Bienestar Social, la carrera administrativa fiscal, la capacitación a través del campus virtual, y las garantías sindicales, entre otros.



GRI 412. Evaluación de los derechos humanos

Consideramos en nuestras actuaciones el respeto de los derechos humanos a fin de garantizar la consistencia y coherencia de sus decisiones ante instancias jurisdiccionales

GARANTIZA LO ESTABLECIDO:

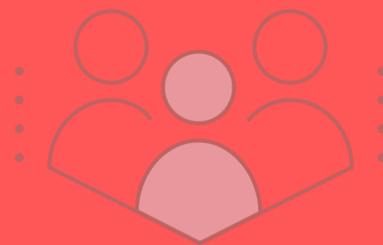
Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en la Constitución Política



La Política de prevención del daño antijurídico va de la mano con la garantía de un actuar institucional que acoja la protección de los derechos humanos y el respeto por la normatividad en todos sus ámbitos y jerarquías.

GRI 412. El Control Social

Promoción de la participación ciudadana y el ejercicio del Control Social, se realiza por el proceso de Participación Ciudadana, Comunicación con Partes Interesadas, **objetivo**



Es establecer enlace con los clientes: Concejo, Ciudadanía y partes interesadas de la entidad.



Ejecutando:

359 Acciones de diálogo con la comunidad con una asistencia de **9.175** ciudadanos
54 acciones de formación con la asistencia de **3.342** ciudadanos
En total se logró atender con estas acciones a **12.517** ciudadanos



GRI 419-CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO

81 sentencias proferidas **77** fueron favorables y **4** desfavorables, donde el **1.2%** de las sentencias proferidas, representó erogación económica para la Entidad.

La información muestra un contingente judicial de **\$328.692.250.807**

Pretensiones (más representativos):

Medios de control de nulidad y restablecimiento del derecho,
\$307.940.861.086

Acciones de reparación directa
\$12.215.963.266 y

Trámite de liquidación forzosa
\$6.383.598.740

Acciones de repetición por
\$1.169.407.794.

DIMENSIÓN AMBIENTAL

INFORME DE SOSTENIBILIDAD
CONTRALORÍA DE BOGOTÁ 2018



GRI	Principio Pacto Global	ODS Objetivo	ODS Meta
GRI 302 BALANCE ENERGÍA	 7- 8- 9		7.2, 7.a, 9.4, 9.5 y 11.6
GRI 303 AGUA Y EFLUENTES	 7- 8- 9		6.3, 6.4, 12.2, 12.3, 12.4 y 12.6
GRI 307 CUMPLIMIENTO AMBIENTAL	 7- 8- 9		6.b; 8.3;8.9;10.3;10.4; 10.7;11b;12.7;12.8 y 15.6

GRI 302 ENERGÍA

El programa de eficiencia energética contribuye a la reducción del consumo de energía eléctrica en nuestra organización. En este marco se ejecutaron las siguientes acciones:

- (i) Cambio del sistema a iluminación en todas las sedes de la entidad.
- (ii) implementación del sistema fotovoltaico en las sedes de parcelación y San Cayetano de la entidad.

Durante las vigencias 2017-2018 se fortaleció la implementación de la política ambiental de la entidad, la cual tiene como objetivo el ahorro de energía, a fin de preservar los recursos naturales, buscando reducir el consumo de energía en todas nuestras sedes



El consumo de energía total para todos los usuarios (43.178) fue de 298.940 KW, lo que nos arrojó un consumo anual per cápita de 6-92 kw por persona.

GRI 303- AGUA Y EFLUENTES

El programa de eficiencia hídrica contribuye a la reducción del consumo del recurso hídrico en la entidad. En este marco se ejecutaron las siguientes acciones:

Implementación de nuevas tecnologías ahorradoras de agua.



Charlas, capacitaciones y sensibilizaciones en uso eficiente y ahorro del recurso hídrico a todos los funcionarios de nuestra entidad

El consumo total de agua para la vigencia 2018 de las cinco (5) sedes fue de **3.268** metros cúbicos para un total de **43.178** usuarios. Es decir, un consumo per cápita anual de **0.075** M3.



EL Plan Institucional de Gestión Ambiental (PIGA) es el instrumento de planeación que parte del cumplimiento normativo ambiental, cuyo propósito consiste en brindar información y argumentos necesarios para el planteamiento de acciones de gestión ambiental

GRI 307- CUMPLIMIENTO AMBIENTAL



Garantiza el cumplimiento de los deberes ambientales establecidos en el Decreto 456 de 2008 de la Alcaldía de Bogotá, y el la Resolución 6414 de 2011 de la Secretaria Distrital de Ambiente.

Cuya ejecución, vigilancia y seguimiento son responsabilidad del Gestor Ambiental de nuestra Entidad.

DIMENSIÓN INSTITUCIONAL

INFORME DE SOSTENIBILIDAD
CONTRALORÍA DE BOGOTÁ 2018



GESTIÓN DE LA TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN

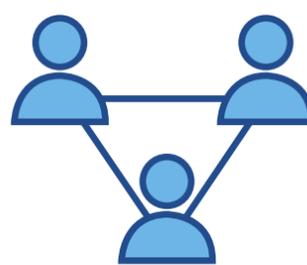


La gestión de las tecnologías de la información, de conformidad con las funciones establecidas en el artículo 40 del Acuerdo 658 de 2016, se lideran a través de la Dirección de Tecnologías de la Información.



Plan Estratégico Institucional -PEI 2016-2020 “Una Contraloría Aliada con Bogotá”, se estableció el Objetivo corporativo No. 5 “Estar a la vanguardia de las tecnologías de la información y las comunicaciones - TIC, que potencialicen los procesos y fortalezcan el ejercicio de control fiscal”, el cual se operativiza mediante las siguientes estrategias:

- 1) Fortalecer la infraestructura tecnológica y de la información a los nuevos avances.
- 2) Proteger la información institucional, buscando mantener la confidencialidad, la disponibilidad, integridad y seguridad de los datos
- 3) Desarrollar la estrategia de gobierno en línea, para que la gestión institucional sea más eficiente, transparente y participativa.



Las acciones para su cumplimiento se establecen en los diferentes planes del **Proceso PGTI:**
La Entidad logró durante la vigencia 2018, un alcance del 100% de la meta programada.

Además, se avanzó considerablemente en otros asuntos como: Proyecto de inversión estrategia cero papel, portal Web- intranet – publicaciones, kioscos digitales de consulta ciudadana y teletrabajo

EVALUCIÓN DE LA GESTIÓN DEL RIESGO

Los 11 procesos de nuestra Entidad identificaron riesgos de las tipologías: Estratégico, Imagen, Corrupción, Antijurídico, Tecnología, Cumplimiento, Financiero, Operativo y Otros Riesgos, para fortalecer la prevención en el marco de las políticas públicas en materia de transparencia y lucha contra corrupción.



PRINCIPALES IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES

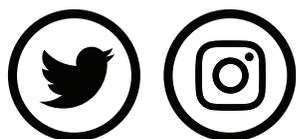
En términos de impacto: Corrupción con un **23%**, riesgo operativo con un **20%**, el riesgo antijurídico en un **18%**, el riesgo estratégico en un **13%** y el riesgo de tecnología en el **10%**, por su parte, los riesgos financieros, de imagen y de cumplimiento son los de menor representatividad.

Tres riesgos quedaron abiertos en temas relacionados con la baja ejecución del Proyecto de Inversión 1194 de TICs:

La extracción o alteración de información considerada pública, crítica, confidencial o de reserva en el Proceso de Gestión de Tecnologías de la Información, y la posible pérdida de información tanto física como electrónica del Proceso de Gestión Documental; de otra parte se materializó 1 riesgo en el Proceso de Gestión Administrativa y Financiera; 35 riesgos fueron cerrados

#UNA
CONTRALORÍA
ALIADA CON
EL PACTO
GLOBAL

SÍGUENOS EN



@Contraloriabta



Contraloría de Bogotá