



INFORME DE SOSTENIBILIDAD Vigencia

2023

JULIÁN MAURICIO RUIZ RODRÍGUEZ
Contralor de Bogotá D.C.

Javier Tomás Reyes Bustamante
Contralor Auxiliar de Bogotá D.C.

Sandra Patricia Bohórquez González
Directora de Planeación



INFORME DE
SOSTENIBILIDAD
Vigencia **2023**



CONTRALORÍA
DE BOGOTÁ, D.C.



BOGOTÁ, D.C., DICIEMBRE 2024



TABLA DE CRÉDITOS

NIVEL DEL PROCESO	PROCESO/RESPONSABLE	DELEGADOS
Procesos Estratégicos	Direccionamiento Estratégico Dr. Javier Tomás Reyes Bustamante Contralor Auxiliar Dra. Sandra Patricia Bohórquez González Directora de Planeación	Claudia Molano Vargas Diego Fernando Monsalve Ana Beatriz Giraldo Montoya Sonia Margarita Ontiveros Gil Andrés Felipe Martínez Bohórquez Héctor Farook Beltrán Peña
	Participación Ciudadana y Comunicación con Partes Interesadas Dr. David José Valencia Campo Director Participación Ciudadana y Desarrollo Local	Henry Alirio Camacho Ovalle
Procesos Misionales	Proceso de Vigilancia y Control a la Gestión Fiscal Dr. Javier Tomás Reyes Bustamante Contralor Auxiliar Dra. Sandra Bohórquez González Directora de Planeación	Direcciones Sectoriales Myriam Amanda Castillo Cubillos - Gobierno Miryam Trinidad Acero Salazar - Educación Sulma Milena Suárez Caldas – Salud Jenny Caroline Dueñas Oviedo - Servicios Públicos Alexandra Ramírez González - Seguridad, Convivencia y Justicia Henry Camacho Ovalle - Participación Ciudadana y Desarrollo Local Rodolfo Romero - Equidad y Género Óscar Eliécer Estupiñán Perdomo - Cultura, Recreación y Deporte Gladys Corredor de Alfonso – Hacienda y Movilidad
	Proceso de Estudios de Economía y Política Pública Dra. Lina Raquel Rodríguez Meza Directora Estudios de Economía y Política Pública	Doris Clemencia Monroy Patiño
	Proceso de Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva Dr. Alejandro Trujillo Hernández Director de Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva	Rodolfo Andrés Peña Bayona



NIVEL DEL PROCESO	PROCESO/RESPONSABLE	DELEGADOS
Procesos de Apoyo	Gestión Jurídica Dr. Óscar Gerardo Arias Escamilla Director Jurídico	Gisela Patricia Bolívar Mora Dirección Jurídica
	Gestión del Talento Humano Dr. Ray Garfukell Vanegas Herrera Director de Talento Humano	Ana Isabel Castro Ñungo Talento Humano
	Gestión Administrativa y Financiera Dra. Isadora Fernández Posada Directora Administrativa	Luis Eduardo Cuervo Hurtado Diego Alejandro Herrera Monras -PIGA Administrativa y Financiera
	Gestión de Tecnologías de la Información Dra. Ingrid Tatiana Montealegre Arboleda Directora de TIC	Henry Linares Castañeda Dirección TIC
	Gestión Documental Dra. Gina Andrea Rey Amador Subdirectora Servicios Generales	Wendy Belén González Sanabria Subdirección Servicios Generales
Proceso de Evaluación	Proceso de Evaluación y Mejora Dr. Fredy Alexander Peña Núñez Jefe Oficina de Control Interno	Ilma Burgos Duitama John Jairo Cárdenas Giraldo Oficina de Control Interno



TABLA DE CONTENIDO

Introducción	9
Metodología.....	10
CAPÍTULO 1 - Contenidos Generales	11
Perfil de la Contraloría de Bogotá	12
Ética e Integridad.....	17
Gobernanza.....	18
Participación de los grupos de interés.....	28
CAPÍTULO 2 - Dimensión Económica	32
Enfoque de gestión económica asociada a los impactos económicos indirectos.....	33
Procesos misionales.....	33
Objetivo.....	34
Grupos de interés.....	34
Herramientas o instrumentos.....	34
Proceso de Estudios de Economía y Política Pública -PEEPP	34
Beneficios del Control Fiscal y Hallazgos Fiscales.....	36
Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva.....	37
Enfoque de gestión económica en contra de la corrupción.....	37
Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.....	37
Objetivo.....	37
Grupos de interés.....	37
Herramientas o instrumentos.....	38
Componente Gestión del Riesgo de Corrupción.....	38
CAPÍTULO 3 - Dimensión Ambiental	40
Relación entre Dimensión Ambiental, Guías de Iniciativa de Reporte Global (GRI), Principios de Pacto Global y Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y sus Metas.....	40
Inversión Ambiental.....	44
Energía y Recurso Hídrico.....	45
Recurso Hídrico.....	46
Cumplimiento Ambiental.....	46
Conclusión o Impacto.....	47
CAPÍTULO 4 - Dimensión Social	48
Empleo.....	53
Beneficios para los empleados.....	53
Permiso Parental.....	53
Salud y seguridad en el trabajo.....	54
Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos e Investigación de Incidentes.....	54
Servicios de Salud en el Trabajo.....	55
Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre seguridad en el trabajo.....	56
Fomento de la Salud de los Trabajadores.....	56
Prevención y mitigación de los impactos en la Salud de los Trabajadores Relacionados con sus Servicios.....	57
Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGS - ST.....	57
Lesiones por accidente laboral.....	57
Dolencias y Enfermedades Laborales.....	58
Formación y enseñanza.....	58
Programas para mejorar las aptitudes de los empleados.....	59
Porcentaje de Servidores que Reciben Evaluaciones Periódicas del Desempeño.....	59
Diversidad en órganos de gobierno y empleados.....	59
Comunidades locales.....	59
Dirección Jurídica.....	65
Conclusiones Generales	69



SIGLAS

DADEP: Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público	PGD: Programa de Gestión Documental
DANE: Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas	PIC: Plan Institucional de Capacitación
DAFP: Departamento Administrativo de la Función Pública	PIGA: Plan Institucional de Gestión Ambiental
DASCD: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	PINAR: Plan Institucional de Archivos
DOFA: Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas	PRFYJC: Proceso de Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva
EAAB (ESP): Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá D.C.	PPCCPI: Proceso Participación Ciudadana y Comunicación con Partes Interesadas
EDL: Evaluación del Desempeño Laboral	PVCGF: Proceso de Vigilancia y Control a la Gestión Fiscal
EEPP: Estudios de Economía y Política Pública	RAEE: Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos
EMB: Empresa Metro de Bogotá S.A.	RITA: Red Interinstitucional de Transparencia y Anticorrupción
ERU: Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.	DRI: Dirección de Reacción Inmediata
FFDS: Fondo Financiero Distrital de Salud	SDA: Secretaría Distrital de Ambiente
FONCEP: Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones	SDCRD: Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte
GEI: Gases de Efecto Invernadero	SDDE: Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
GRI: Metodología Global Reporting Initiative	SDH: Secretaría Distrital de Hacienda
IDEXUD: Instituto de Extensión y Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano	SDIS: Secretaría Distrital de Integración Social
IDRD: Instituto Distrital de Recreación y Deporte	SDM: Secretaría Distrital de la Mujer
IDT: Instituto Distrital de Turismo	SDSCJ: Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia
IPC: Índice de Precios al Consumidor	SEAPF: Subdirección de Estadística y Análisis Presupuestal y Financiero
IPES: Instituto para la Economía Social	SED: Secretaría de Educación del Distrito
JBJCM: Jardín Botánico José Celestino Mutis	SEEF: Subdirección de Estudios Económicos y Fiscales
MECI: Modelo Estándar de Control Interno	SENA: Servicio Nacional de Aprendizaje
MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión	SEPP: Subdirección de Evaluación de Política Pública
MINTIC: Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	SGAMB: Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá
NTC: Norma Técnica Colombiana	SGSI: Subsistema de Gestión de Seguridad de la Información
ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible	SIG: Sistema Integrado de Gestión
OCI: Oficina de Control Interno	SIVICOF: Sistema de Vigilancia y Control Fiscal
PAAC: Programa Anticorrupción y de Atención al Ciudadano	SJD: Secretaría Jurídica Distrital
PAAI: Programa Anual de Auditorías Internas	TI: Tecnologías de la Información
PACA: Plan de Acción Cuatrianual Ambiental	TRANSMILENIO S.A. (TM S.A): Empresa de Transporte del Tercer Milenio S.A.
PAD: Plan de Auditoría Distrital	UAERMV: Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial
PAL: Plan Ambiental Local	UAESP: Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos
PDE: Proceso de Direccionamiento Estratégico	UDFJC: Universidad Distrital Francisco José de Caldas
PEI: Plan Estratégico Institucional	
PETI: Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	



DECLARACIÓN DEL CONTRALOR DE BOGOTÁ

Con gran satisfacción presento el Informe de Sostenibilidad 2023 de la Contraloría de Bogotá, D.C., documento que refleja nuestro compromiso inquebrantable con los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

Nuestra adhesión al Pacto Global marcó un hito significativo, posicionándonos como una de las primeras entidades públicas de control fiscal en Colombia en abrazar esta iniciativa global. Este paso trascendental no solo ha fortalecido nuestra misión de vigilar la gestión fiscal de los recursos públicos de Bogotá, D.C., sino también ha ampliado nuestra visión hacia un enfoque integral de sostenibilidad.

La Contraloría de Bogotá, D.C., como garante del buen uso de los recursos públicos en una ciudad de más de 8 millones de habitantes, reconoce su papel crucial en la promoción de prácticas sostenibles y transparentes. Nuestra labor impacta directamente en la calidad de vida de los bogotanos, en una ciudad que, según clasificaciones internacionales, aún enfrenta desafíos significativos en términos de movilidad, seguridad y servicios públicos.

En 2023, hemos redoblado nuestros esfuerzos para alinear nuestras acciones con los principios del Pacto Global y los ODS. Algunos logros destacables incluyen:

- 1. Control fiscal con enfoque de sostenibilidad:** Se presenta a la entidad como el máximo organismo de fiscalización² en la ciudad. Se enfoca en dar a conocer la institución, su organización, funciones, prácticas y mostrar algunos resultados relevantes de su gestión, que se explican detalladamente a lo largo del informe.
- 2. Eficiencia y transparencia:** alcanzamos una ejecución presupuestal del 99.93 %, demostrando un uso eficiente de los recursos asignados tanto para funcionamiento (\$197.279.911.000) como para inversión (\$18.139.064.000).
- 3. Impacto económico positivo:** generamos beneficios de control fiscal por valor de \$1.212.700 millones, lo que representa una tasa de retorno de \$5,63 por cada peso colombiano invertido en nuestra entidad. Este logro evidencia nuestro compromiso con la eficiencia y la lucha contra la corrupción, alineado con el ODS 16 (Paz, Justicia e Instituciones Sólidas).



4. Promoción de la participación ciudadana: realizamos 573 acciones de diálogo y 178 acciones de formación, beneficiando a más de 19,000 ciudadanos. Estas iniciativas fortalecen el control social y la transparencia, pilares fundamentales del Pacto Global.

5. Gestión ambiental responsable: redujimos nuestro consumo de agua en un 63,7 % respecto al año anterior, demostrando nuestro compromiso con el ODS 6 (Agua Limpia y Saneamiento) y el principio 8 del Pacto Global sobre responsabilidad ambiental.

6. Equidad de género: mantuvimos un equilibrio de género en nuestra planta de personal, con 518 mujeres y 513 hombres, reflejando nuestro compromiso con el ODS 5 (Igualdad de Género) y el principio 6 del Pacto Global: *"las empresas deberían defender la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación"*.

Estos logros son solo una muestra de cómo la Contraloría de Bogotá, D.C. integra los principios de sostenibilidad en su gestión diaria. Nuestro compromiso va más allá del mero cumplimiento de normas; buscamos ser un agente de cambio que inspire a otras entidades públicas y privadas a adoptar prácticas sostenibles y transparentes.

El camino hacia la sostenibilidad es largo y desafiante, pero estamos convencidos de que nuestra adhesión al Pacto Global nos proporciona un marco invaluable para avanzar. Invito a todos los servidores públicos, ciudadanos y partes interesadas a unirse a este esfuerzo colectivo por construir una Bogotá más sostenible, equitativa y próspera.

El informe que presentamos a continuación es un testimonio de nuestro progreso y un llamado a la acción continua. Juntos, podemos hacer de Bogotá un modelo de desarrollo sostenible para Colombia y el mundo.

JULIÁN MAURICIO RUIZ RODRÍGUEZ

Contralor de Bogotá D.C.



INTRODUCCIÓN

El Informe de Sostenibilidad de la Contraloría de Bogotá, D.C. para el año 2023 es un documento que recopila el compromiso de la entidad con la transparencia, la eficiencia y la responsabilidad en la gestión de los recursos públicos. Este documento no solo refleja la labor de vigilancia y control fiscal sobre las instituciones oficiales y particulares que administran bienes públicos, sino que también destaca la función esencial del órgano en la investigación, análisis y evaluación de políticas públicas, en línea con el Plan Estratégico Institucional 2022-2026.

A lo largo de este informe, se evalúa la ejecución de los procesos misionales, que incluyen los estudios de economía y política pública, la vigilancia de la gestión fiscal y la jurisdicción coactiva. Además, se presenta una visión integral de la estructura organizacional, el presupuesto anual de la entidad y el mapa de riesgos institucional, que permite identificar y mitigar las amenazas a la integridad de la gestión.

La sostenibilidad es un principio rector en la operación de la Contraloría, guiada por los estándares de la Iniciativa de Reporte Global (GRI) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), un marco internacional reconocido para la elaboración de reportes de sostenibilidad. En este sentido, el informe se divide en tres dimensiones: económica, ambiental y social. En la dimensión económica, se resalta la generación de beneficios por el control fiscal, así como los esfuerzos en la lucha contra la corrupción. Igualmente, se consolidaron los hallazgos fiscales derivados del Plan de Auditoría Distrital (PAD), así como los beneficios del control fiscal, que incluyen los recursos recuperados mediante persuasión o cobro coactivo, esenciales para evitar el mal uso de los fondos públicos.

La dimensión ambiental refleja las estrategias de ecoeficiencia y el manejo sostenible de los recursos como el agua y la energía, mientras que en la dimensión social se centra en el bienestar de las servidoras y servidores públicos y su interacción con la comunidad. En cada una de estas áreas, se ha buscado no solo evaluar el desempeño fiscal de los sujetos de control, sino también medir el impacto de las políticas y prácticas implementadas en términos de sostenibilidad.

El año 2023 refleja logros significativos para la entidad, como la identificación de hallazgos fiscales que han contribuido a la protección del patrimonio público y al mejoramiento en la participación ciudadana en los procesos de denuncia.

Así mismo, la Contraloría de Bogotá, D.C. ha implementado iniciativas que promueven el desarrollo sostenible, como el uso eficiente del agua y el ahorro de energía. El presente informe, no solo brinda el avance en la gestión fiscal del año, sino que comparte las iniciativas ambientales y sociales que implementó la entidad. Con cada acción analizada y evaluada, se reafirma la misión de la Contraloría de contribuir a una Bogotá más transparente y resiliente, alineada con los principios de sostenibilidad que guían su ruta de trabajo.



METODOLOGÍA

Para la preparación del presente informe, se acude a la Metodología GRI y se abordan en su mayoría cada uno de los criterios definidos para cada GRI. En cada capítulo de las dimensiones, (económica, ambiental y social), se incluye una ilustración de los GRI, los Principios de Pacto Global, los ODS y las Metas ODS, que se tuvieron en cuenta en este documento.

Se concertó con la alta dirección que la Materialidad de este reporte se determina mediante la explicación de los resultados concretos alcanzados por la Contraloría de Bogotá, D.C., en cada una de las dimensiones económica, social y ambiental.

Para la dimensión económica, se consolidaron los hallazgos fiscales derivados del ejercicio de vigilancia y control fiscal que se realizó mediante diversos tipos de auditoría, llevados a cabo en los denominados sujetos de control, de conformidad con la ejecución de un Plan de Auditoría Distrital (PAD).

También, en esta dimensión económica, se tuvieron en cuenta para la Materialidad, los “Beneficios del control fiscal”, que básicamente hacen referencia a los recaudos reales logrados mediante la persuasión, o a través de los cobros coactivos. En este caso, se aplica una regla para determinar qué porcentaje de los recursos públicos distritales se logra recuperar o se evita malgastar, con el desarrollo de las auditorías y los procesos de responsabilidad fiscal y cobro coactivo. Posteriormente, se establece una tasa que mide el porcentaje del dinero recuperado, en relación con el total del presupuesto asignado durante la vigencia fiscal 2023; es decir, se establece cuál es la tasa de recuperación para el Distrito Capital, por cada peso que invierte en la Contraloría de Bogotá, D.C.

En cuanto a la dimensión ambiental, se explican los diversos programas que ejecuta la entidad, a través del Plan Institucional de Gestión Ambiental (PIGA) y se determinan los comportamientos o tendencia de los indicadores que miden cada acción ambiental.

En la dimensión social, de conformidad con los GRI definidos para este tema, se dan a conocer cifras relevantes sobre el capital humano que hace parte de la fuerza laboral de la entidad.

La información que hace parte de este documento se tomó de las fuentes oficiales, tales como la página Web, Intranet, informes de gestión, aplicativos institucionales y algunos reportes puntuales. Esta información se compiló, se depuró y se usó como insumo para el presente informe, por parte de los profesionales de diversas disciplinas académicas, liderados por la directora técnica de Planeación de la Contraloría de Bogotá, D.C.

El alcance de este documento es la vigencia fiscal 2023.



Capítulo

Contenidos Generales

01





GRI 102-1 La Contraloría de Bogotá, D.C. es una entidad gubernamental, de carácter técnico, con autonomía administrativa y presupuestal, que vigila la gestión fiscal de las instituciones oficiales y de los particulares que manejan fondos o bienes públicos de la ciudad de Bogotá, Distrito Capital, los cuales se denominarán en lo sucesivo sujetos de control fiscal.

La Contraloría de Bogotá, D.C. realiza el ejercicio de vigilancia y control fiscal a 98 sujetos de control que manejan recursos del Distrito¹ (Tabla 1).

Ilustración 1. Misión y Visión Institucional (PEI) 2022-2026

Misión

Vigilamos la gestión de los recursos del Distrito Capital con oportunidad y efectividad, apoyados en el control social participativo, alianzas estratégicas e innovación tecnológica, para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos.

Visión

En el 2026, la Contraloría de Bogotá, D.C. será un referente del control fiscal por la vinculación activa de los ciudadanos, la transformación digital del control fiscal y la efectividad de los resultados, aportando al desarrollo sostenible de la ciudad.

GRI 102-2 Dentro de sus funciones² y actividades, la Contraloría de Bogotá, D.C. realiza estudios, investigaciones, análisis y evaluaciones de las políticas públicas, plan de desarrollo y finanzas del Distrito Capital; da cuenta sobre el estado de las

Tabla 1. Direcciones Sectoriales y cantidad de sujetos de vigilancia y control

DIRECCIONES SECTORIALES	No. de sujetos de vigilancia y control
Cultura, Recreación y Deporte	7
Desarrollo Económico, Industria y Turismo	4
Educación	4
Equidad y Género	1
Gestión Jurídica	1
Gobierno	8
Hábitat y Ambiente	14
Hacienda	5
Integración Social	2
Movilidad	7
Participación Ciudadana y Desarrollo Local	20
Salud	9
Seguridad, Convivencia y Justicia	2
Servicios Públicos	14
TOTAL	98

Fuente: Elaboración propia a partir de la Resolución Reglamentaria N° 021 de 2023.

finanzas del Distrito Capital; lleva el registro de la deuda pública del Distrito Capital y sus entidades descentralizadas; promueve la participación ciudadana y el control social; ejerce la vigilancia de la gestión fiscal del Sector Público Distrital y los particulares que manejen bienes o fondos del Distrito Capital; ejerce 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; atiende 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 legal asignados; impone las sanciones pecuniarias que sean del caso en los procesos de vigilancia y control fiscal; adelanta los procesos por jurisdicción coactiva; ejerce 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. (*) Art. 2 Acuerdo 664 de 2017.

Dentro de las funciones más importantes que le corresponde a la Contraloría de Bogotá, D.C. están, entre otras, advertir al Alcalde Mayor sobre el estado de las finanzas, llevar el registro de la deuda pública del Distrito, ejercer control posterior, advertir las operaciones que coloquen en riesgo o comprometan el patrimonio público, evaluar el control interno de las entidades y

1. Resolución Reglamentaria N° 021 de 2023, "Por la cual se agrupan, clasifican y asignan 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.

2. Resolución Reglamentaria N° 021 de 2023, "Por la cual se agrupan, clasifican y asignan 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

personas a las que vigila, promover el control social y la participación ciudadana en los procesos de vigilancia fiscal y desarrollar las funciones administrativas y financieras propias «de la entidad».

Si bien los procesos y actividades administrativas y financieras son importantes, pues de ellos depende el correcto funcionamiento de la entidad, la función esencial, las actividades y los principales productos se desarrollan y generan a partir de la ejecución de los procesos misionales: Estudios de Economía y Política Pública (PEEP), Vigilancia y Control a la Gestión Fiscal (PVCGF) y Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva (PRFJC). Los detalles de los procesos, productos y resultados se expondrán a lo largo del informe.

Los productos de la entidad corresponden a: Informes de Auditoría, Informes Obligatorios, Estudios Estructurales, Pronunciamientos, Auto de Apertura Proceso de Responsabilidad Fiscal, Auto por el cual se ordena el archivo del Proceso de Responsabilidad Fiscal, Auto por el cual se hace Imputación de Cargos, Fallos con o sin responsabilidad fiscal y Auto por el cual se decreta la cesación de la acción fiscal por pago o reintegro de bienes (Ilustración 2).


GRI 102-3 La entidad cuenta con 5 sedes físicas y 20 gerencias locales en la ciudad de Bogotá.

Ilustración 2. Productos de los Procesos Misionales

Estudios de Economía y Política Pública	Vigilancia y Control a la Gestión Fiscal	Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva
		
1. Informes Obligatorios 2. Estudios Estructurales 3. Pronunciamientos	1. Informes de Auditoría	1. Autos de Apertura 2. Autos de Archivo 3. Autos de Imputaciones 4. Fallos con o sin Responsabilidad Fiscal 5. Autos Cesación por pago

Fuente: Caracterización de cada Proceso Misional. Elaboró Equipo Dirección de Planeación.

1. Sede Principal

	Carrera 32 A No. 26 A-10 Bogotá, D.C.
Conmutador:	335 88 88
Línea gratuita:	+57 01 8000 910671
Horario de Atención:	8:00 a.m. a 5:00 p.m.

También están disponibles los siguientes correos electrónicos:

Correo institucional:
controlciudadano@contraloriabogota.gov.co

Correo de notificaciones judiciales:

oficinajuridica@contraloriabogota.gov.co

Correo de correspondencia externa: **correspondenciaexterna@contraloriabogota.gov.co**

Así mismo, en la página Web Institucional y abierta al público se encuentra un formulario para que los ciudadanos puedan presentar sus Peticiones, Quejas y Reclamos, el cual se puede consultar en el siguiente Link:

<https://www.contraloriabogota.gov.co/peticiones-quejas-reclamos-y-denuncias>

2. Sede San Cayetano

Calle 46A No. 82-54 Interior 12 – Parque Empresarial San Cayetano, donde se ubica el Archivo Central y el Almacén General.

7. Acuerdos 658 de 2016 – Artículo 1 y Acuerdo 664 de 2017.



3. Sede Dirección de Participación Ciudadana y Desarrollo Local

Calle 27A No. 32A-45

4. Sede Condominio

Carrera 6 No. 14-98 Torre A – Pisos 5 y 6, donde se ubican la Dirección de Estudios de Económica y Política Pública, junto con sus tres (3) Subdirecciones.

5. Sede Subdirección de Capacitación y Cooperación Técnica

Transversal 17 No. 45D-41. Bogotá D.C.

GRI 102-4 La operación de la Contraloría, se circunscribe a la ciudad de Bogotá D.C. - Distrito Capital - Departamento de Cundinamarca - República de Colombia - Continente Americano – Hemisferio Sur.

GRI 102-6 La Contraloría de Bogotá, D.C. hace presencia, desarrolla el ejercicio del control fiscal y ejecuta acciones para promover el control social, en las 20 localidades que integran el Distrito Capital.

Los clientes y beneficiarios de los productos y servicios de la Contraloría están descritos y clasificados en la GRI 102-40 del informe.

Ilustración 3. Bogotá D.C. dividida en Localidades Administrativas – Gerencias Locales



Fuente: la ubicación de las localidades de Bogotá, se pueden consultar en el siguiente enlace: <https://goo.su/1R2wm>

Tabla 2. Direcciones de las gerencias locales

No.	Localidad	Dirección dentro de Bogotá, D.C.
1	Usaquén	Calle 120 A 7-55 piso 2
2	Chapinero	Carrera 13 No. 54-74
3	Santa Fe	Calle 21 No. 5-74
4	San Cristóbal	Avenida 1º de Mayo No. 1-40 sur
5	Usme	Calle 137 B No. 3-24 sur
6	Tunjuelito	Transversal 14 No. 49 A 11 sur
7	Bosa	Carrera 80 No. 61-05 sur
8	Kennedy	Calle 24 sur 69B-35
9	Fontibón	Carrera 99 No.19-43
10	Engativá	Calle 71 No. 73A-44
11	Suba	Calle 146 B No. 90-28, piso 3
12	Barrios Unidos	Calle 74 A No. 63-04
13	Teusaquillo	Transversal 18 bis No. 38-41
14	Los Mártires	Avenida 19 No.28-80 Torre parqueaderos piso 6 Mall Plaza
15	Antonio Nariño	Calle 17 sur No.18-49
16	Puente Aranda	Calle 4 No.31D-30, piso 2
17	La Candelaria	Carrera 5 No. 12C-40
18	Rafael Uribe Uribe	Calle 32 sur No. 23-62
19	Ciudad Bolívar	Diagonal 62 sur 20F-20 piso 1
20	Sumapaz	Carrera 5 No.15 - 21 piso 5

Fuente: <http://www.contraloriabogota.gov.co/atencion-ciudadano/localidades>

GRI 102-7. Para determinar el tamaño de la entidad, se tienen en cuenta dos aspectos relevantes: 1. El número de servidoras y servidores públicos que hacen parte de la planta de personal, de conformidad con los Acuerdos No. 658 de 2016, 664 de 2017 y 886 de 2023, definen la planta de personal de la Contraloría, compuesta por los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, que en su totalidad suman 1.045 cargos, y 2. la cuantía del presupuesto definitivo asignado en la vigencia fiscal 2023, que fue de \$ 215.418.975.000.

En el Capítulo 3 de dimensión social, se presentarán la composición y datos del talento humano de la entidad.

GRI 102-8 Además del personal de planta, y con el propósito de fortalecer el desempeño institucional, la Contraloría en el año 2023 vinculó, a través de contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, a 808 personas, las cuales ejercieron sus labores en los procesos misionales, administrativos y de apoyo.

Para la vigencia 2023, a la Contraloría de Bogotá, D.C. le fueron asignados recursos por valor de \$195.251.160.000, se presentaron dos adiciones presupuestales por \$5.000.000.000 y por \$15.167.815.000, para un total de \$215.418.975.000 de los cuales se ejecutó el 99,93 % de dichos recursos.

El porcentaje de ejecución 99,93 %, incluye recursos que se constituyeron en reservas para la vigencia 2024 y pendientes por ejecutar.

El presupuesto de la vigencia 2023 se distribuyó en \$197.279.911.000 para funcionamiento y \$18.139.064.000 para inversión.

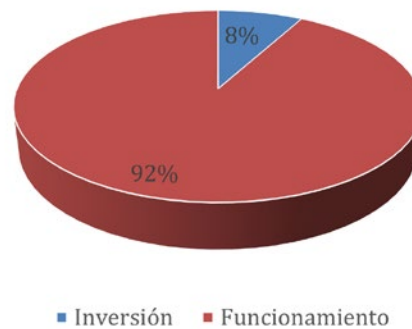
Tabla 3. Presupuesto 2023- Contraloría de Bogotá, D.C.³

Código	Concepto	Total, en pesos colombianos (\$)	Total, en dólares americanos (USD\$)
3-1	Gastos de funcionamiento	COP \$197.279.911.000	USD \$ 51.616.256,94
3-2	Servicio de deuda	\$0	USD \$ 0
3-3	Inversión	COP \$ 18.139.064.000	USD \$ 4.745.899,19
Total, gastos e inversiones		COP\$215.418.975.000	US\$ 56.362.155,13

Fuente: Dirección Administrativa y Financiera-Informe de Gestión 2023, Contraloría de Bogotá, D.C.

Grafica 1. Composición del presupuesto vigencia 2023

Presupuesto 2023



Fuente: Dirección Administrativa y Financiera-Informe de Gestión 2023 PGAF.

Ahora bien, de los gastos de funcionamiento por valor de \$197.279.911.000 se ejecutaron en compromisos acumulados un valor de \$197.139.516.844 equivalente al 99,93 %.

El presupuesto destinado para inversión, que estaba en el orden de los \$18.139.064.000, se ejecutó un 99,99 % por valor de \$18.137.662.743 incluidos compromisos acumulados.

GRI 102-10 Para la vigencia fiscal 2023, la Contraloría de Bogotá, D.C. no presentó cambios significativos en su cadena de suministro.

GRI 102-11 La Política de Administración del Riesgo define que: "La Contraloría de Bogotá D.C., manifiesta su compromiso 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".

Dicha política establece lineamientos, directrices y responsabilidades frente a la gestión del riesgo en la entidad, para generar acciones preventivas encaminadas a fortalecer los controles de las actividades, con el fin de disminuir la probabilidad de ocurrencia y el impacto de todas aquellas situaciones riesgosas en las cuales

3. El valor de pesos colombianos se traslada a dólares usando la Tasa Representativa del Mercado, registrada por el Banco de la República, para el día 31 de diciembre de 2023 (COP \$3.822.05) fuente: www.dolarhoy.co



pueda verse avocada la Contraloría de Bogotá, D.C. en cumplimiento de su misión, lo cual se traduce en la aplicación del principio o enfoque de precaución.

En desarrollo del mencionado principio, la Primera Línea de Defensa identificó, analizó y realizó la valoración de los Riesgos de Gestión, Corrupción y de Seguridad de la Información para cada proceso, así mismo, hizo monitoreo a las acciones de control; la Segunda Línea de Defensa consolidó el Mapa de Riesgos Institucional de la vigencia 2023 y evaluó las modificaciones solicitadas por los diversos procesos de la entidad; y la Tercera Línea de Defensa, por su parte, adelantó el seguimiento y verificación, determinando la manera cómo se gestionó y administró el riesgo en la entidad.

El Comité Directivo de la entidad, tal como consta en acta No. 7 del 9 de diciembre de 2022, aprobó el Mapa de Riesgos Institucional para la vigencia 2023, el cual se conformó por 34 riesgos, distribuidos en: (i) 22 de Gestión, (ii) 4 de Seguridad de la Información y (iii) 8 de Corrupción.

La Oficina de Control Interno elaboró el informe consolidado de seguimiento y verificación al Mapa de Riesgos Institucional de forma cuatrimestral, emitiendo recomendaciones con el propósito de mejorar la administración en la entidad; igualmente, estos resultados, además de comunicarse a los 11 procesos de la entidad que conforman la Primera Línea de Defensa, también se presentaron

ante el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.

GRI 102-13 La Dirección de Talento Humano gestiona los descuentos en nómina de las cuotas sindicales, así como las autorizaciones de permisos sindicales y garantiza el cumplimiento de las normas relacionadas con fuero sindical y demás derechos de asociación. En la Contraloría de Bogotá, D.C. existen 12 organizaciones sindicales tal como se muestran en la tabla.

Tabla 4. Organizaciones sindicales

SIGLA	NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL
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, D.C.
ASOCONFIS	Asociación de Funcionarios del Control Fiscal
ASOTRACONB	Asociación de Trabajadores de la Contraloría de Bogotá, D.C.
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 la Planta de Funcionarios de la Contraloría de Bogotá, D.C.
SINSERCOB	Sindicato de Servidores Públicos de la Contraloría de Bogotá, D.C.
SINTRACOB	Sindicato de Trabajadores de la Contraloría de Bogotá

Fuente: Dirección de Talento Humano-Base de datos organizaciones sindicales

Para fortalecer el cumplimiento de la misión institucional, encaminada a identificar y prevenir posibles hechos de corrupción, la Contraloría de Bogotá, D.C. gestiona, construye y hace alianzas a nivel nacional e internacional. En el año 2023 la entidad se encontraba afiliada a las siguientes organizaciones:

Tabla 5. Relación de Organizaciones Nacionales e Internacionales con las que la Contraloría de Bogotá D.C tiene afiliación.

No.	Organización	Tipo de vinculación
1	Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores (OLACEFS)	Vinculación Internacional miembros asociados
2	Sistema Nacional de Control Fiscal (SINACOF)	Vinculación Nacional Vinculación por norma legal
3	Comisión Regional de Moralización de Cundinamarca	Vinculación Regional Adhesión voluntaria
4	Convenios con Contralorías Territoriales	Vinculación Departamental y Territorial adhesión voluntaria
5	Comité Distrital de Lucha contra la Corrupción	Vinculación Distrital Adhesión voluntaria
6	Red Institucional Distrital de Apoyo a las Veedurías Ciudadanas	Vinculación Distrital Adhesión voluntaria
7	Pacto Global de las Naciones Unidas	Vinculación Internacional socio adherido

Fuente: Dirección de Apoyo al Despacho Contraloría de Bogotá, D.C. Fecha de corte: diciembre 31 de 2023

Ética e Integridad

GRI 102-16 La Contraloría de Bogotá, D.C. trabaja con el compromiso de crear y conservar estándares éticos y morales altos en sus actuaciones, suscitando una cultura que produzca confianza en la entidad y en las y los servidores públicos que la integran y representan.

La institución reconoce que sus servidoras y servidores públicos no solamente deben vigilar y hacer cumplir las normas, sino que también deben ser ejemplo de integridad. Bajo esta premisa, y en cumplimiento de las responsabilidades morales y sociales que cobijan a las y los servidores públicos, todas las personas que pertenecen o pretenden pertenecer a la entidad deben comprometerse a que su conducta siempre debe ser regida por estos valores:

Para liderar las actividades de desarrollo de valores, de vocación de servicio y de arraigo de la cultura ética en las prácticas cotidianas, la Contraloría de Bogotá, D.C. cuenta con un grupo de empleados voluntarios denominado **Gestores de Integridad**.

GRI 102-17 Las actividades para asegurar el comportamiento personal de las y los servidores públicos y la ética institucional se desarrollan en la estrategia denominada Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano (PAAC).

Ilustración 4. Valores institucionales



Honestidad

Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Respeto

Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Compromiso

Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Diligencia

Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Justicia

Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Confianza

Soy coherente con lo que pienso, expreso y actúo frente a la entidad y a la ciudadanía, aportando con el cumplimiento estricto de mis funciones al mejoramiento de la gestión y al logro de los objetivos institucionales, generando credibilidad en los resultados obtenidos.

4. Código de Integridad de la Contraloría de Bogotá, D.C. - <https://www.contraloriabogota.gov.co/codigo-de-integridad>



La Presidencia de la República de Colombia, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y el Departamento Nacional de Planeación (DNP) definieron los lineamientos para la construcción del PAAC. Esta herramienta, de control y seguimiento, se elabora de forma anual por las entidades estatales, se publica y se le realiza seguimiento cada cuatro (4) meses.

Este programa tiene un enfoque preventivo, su metodología incluye componentes que apuntan a combatir los riesgos de corrupción al interior de la entidad. En él se crean y se fijan mecanismos y acciones de promoción de la transparencia en los asuntos públicos, de fortalecimiento de la participación ciudadana y de cumplimiento de los objetivos institucionales.

En el evento en que se presente comportamiento antiético por parte de una servidora o servidor público de la entidad, se iniciará un Proceso Disciplinario que brinda todas las garantías de defensa al implicado y, de ser necesario, se presentarán las denuncias penales a que haya lugar ante las autoridades competentes. Estas acciones están contempladas en la legislación colombiana.

Gobernanza

GRI 102-18 El director o cabeza de la entidad es el Contralor de Bogotá, D.C. quien, a su vez – respetando lo señalado en la norma –, es el encargado de instalar y presidir el Comité Directivo.

El objetivo de este comité es **"servir como órgano superior jerárquico en la formulación, aprobación, articulación, implementación, seguimiento y control de los diferentes planes, programas y proyectos institucionales, del mantenimiento del Sistema Integrado de Gestión y demás actuaciones para el cumplimiento de la función fiscalizadora de la entidad"**.

Son funciones del Comité Directivo: discutir, asesorar, formular y aprobar políticas, definir estrategias y, en síntesis, liderar y decidir sobre la mayoría de los temas de la institución.

El comité está integrado por: el Contralor, quien lo preside; el Contralor Auxiliar, quien es el secretario del Comité y en ausencia del Contralor lo presidirá; los directores técnicos; el Director Administrativo y los jefes de la Dirección Jurídica y las Oficinas Asesoras de Comunicaciones, de Control Interno y de Asuntos Disciplinarios.

Ilustración 5. Composición del Comité Directivo



Fuente: R.R. No. 026 de 2018

La anterior ilustración permite determinar el cargo y número de integrantes del Comité Directivo. En total 27 personas hacen parte de este comité.

La estructura organizacional de la Contraloría está dividida en los siguientes procesos:

1. Direccionamiento estratégico.

Este proceso, integrado por los Despachos del Contralor, del Contralor Auxiliar y la Dirección de Planeación, tiene como objetivo definir y difundir la orientación estratégica de la Contraloría de Bogotá, D.C. para el logro de los objetivos y las metas institucionales, incorporando revisiones periódicas para ajustarla a los cambios del entorno y al desarrollo de las funciones de la entidad

2. Misionales.

Agrupar las dependencias que realizan ejercicios de vigilancia y control a la gestión fiscal, los estudios obligatorios y estructurales sobre temas coyunturales de ciudad y el Proceso de Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva.

En el caso de los procesos misionales, en primera instancia se tiene el Proceso de Vigilancia y Control a la Gestión Fiscal (PVCGF), cuyo objetivo es realizar la ejecución de diversas auditorías a la gestión fiscal de los sujetos de vigilancia y control, en aras de mejorar la calidad de vida de los ciudadanos del Distrito Capital.



GRI 102-20 En la institución, los temas y la gestión económica y ambiental se ejecutan por parte del director Administrativo; el tema y la gestión social tiene dos enfoques, uno interno, liderado por el director de Talento Humano, y otro externo, liderado por el director de Participación Ciudadana y Desarrollo Local, dependencia encargada del manejo de los temas sociales de las 20 localidades en las que está dividida la ciudad. Estos directivos son nombrados por el Contralor de Bogotá, D.C.⁷.

GRI102-21 La Política de Gobierno Digital permite la comunicación entre las entidades y la ciudadanía; genera valor público y posibilita que los temas económicos, ambientales y sociales estén disponibles para todos los interesados. Esta estrategia, conformada por varias herramientas, es usada por la Contraloría de Bogotá, D.C. para la interacción interna con las demás entidades y sus grupos de interés.

La Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública⁸ establece que la información que se genera por posesión, uso o administración de recursos públicos solamente podrá ser restringida excepcionalmente por disposiciones constitucionales o legales, esto en correspondencia con los principios de una sociedad democrática.

Entre los principios de la Ley de Transparencia sobresale el de Divulgación Proactiva de la Información. La aplicación de este principio conlleva la obligación de

publicar los documentos y archivos que reflejan las labores de la entidad y que son de interés público, actividad que debe hacerse de forma rutinaria y proactiva; subrayando que la información dispuesta debe estar actualizada y de fácil acceso, consulta y comprensible para la mayoría.

Entendiendo que la publicación de la información es, además, un acto responsable que promueve la moralidad administrativa, la Contraloría de Bogotá, D.C. tiene incorporado dentro del menú principal de su página Web, el enlace de Transparencia y acceso a información pública⁹, cuyo contenido y características de uso se ajustan a los propósitos legales, técnicos y sociales de comunicación.

Ilustración 7. Ruta de ingreso al contenido de transparencia y acceso a información pública



Fuente: <https://www.contraloriabogota.gov.co/transparencia>

El diseño de la página Web de la Contraloría de Bogotá, D.C. permite que cualquier persona, independientemente de sus conocimientos técnicos, capacidades y de las características tecnológicas del equipo que utilice, pueda acceder fácilmente al sitio.

GRI 102-22 El Acuerdo Distrital 658 de 2016 se modificó parcialmente mediante el Acuerdo Distrital 664 de 2017, y este último definió que la planta del Despacho del Contralor se compone de 36 cargos.

Es necesario precisar que aunque los cargos de asesores se vinculan organizacionalmente al Despacho, las funciones las desarrollan en diferentes

7. Artículos 22 y 23
8. Ley 1712 de 2014
9. <http://www.contraloriabogota.gov.co/>

dependencias y, desde allí, apoyan la toma de decisiones:

Tabla 6. Planta de personal del Despacho del Contralor de Bogotá D.C.

Denominación del Empleo	Código	Grado	Número de Empleos
Contralor de Bogotá D.C.	10	0	1
Asesor	105	2	19
Asesor	105	1	10
Secretario Ejecutivo	425	9	1
Secretario	440	8	1
Conductor Mecánico	482	4	4

Fuente: Acuerdo 664 de 2017, artículo 22

GRI 102-23 El Contralor de Bogotá, D.C. es el **representante legal de la entidad** y el ordenador del gasto (función delegada); es quien define los principios generales de la función administrativa de la entidad y determina las políticas y procedimientos en materia de control fiscal y vigilancia de la gestión aplicables a la Administración Distrital y las entidades descentralizadas que la conforman.

GRI 102-24 La elección del Contralor de Bogotá, D.C. la realiza el Concejo de Bogotá D.C. que, en atención a los principios de publicidad, objetividad, equidad de género y transparencia, adelanta convocatoria pública a través de una institución de educación superior, pública o privada, y con acreditación de alta calidad desarrolla un concurso de méritos para conformar terna con quienes obtengan los mayores puntajes.

El Concejo de Bogotá, D.C. elige al Contralor de Bogotá, D.C. durante las sesiones ordinarias de noviembre anteriores al vencimiento del periodo constitucional del Contralor, para un periodo de cuatro años, que inicia el 1° de enero y concluye el 31 de diciembre y que no podrá coincidir con el periodo del correspondiente alcalde.

El Contralor de Bogotá, D.C. no podrá ser reelegido para el período inmediatamente siguiente y en los casos de falta absoluta, el Concejo de Bogotá, D.C. elegirá un Contralor, para el resto del período. En caso de que no se hallare reunido el Concejo, el Alcalde Mayor proveerá el cargo interinamente. En las faltas temporales, desempeñará el cargo el funcionario de la Contraloría que le siga en jerarquía.

La convocatoria pública para la elección del Contralor de Bogotá, D.C. garantiza la diversidad tanto en el sexo, como en las profesiones y la región de donde provienen los aspirantes.

GRI 102-25 Las y los empleados vinculados a la entidad tienen la obligación legal de efectuar la actualización anual y de declarar cada vez que se encuentren incurso en un conflicto de intereses, a través del Módulo del Sistema Distrital de Información del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP).

GRI 102-26 Una vez elegido el Contralor, su equipo de trabajo (directivo) construye y presenta su Plan Estratégico Institucional (PEI).

En este documento se expone y describe el direccionamiento estratégico que tendrá la entidad durante el ciclo de gestión del Contralor; para el periodo 2022-2026 el PEI fue denominado "Control fiscal de todos y para todos".

La formulación del PEI se inicia con un diagnóstico institucional a través de la técnica DOFA, se definen las prioridades y se fija un propósito central.

Después de fijar el propósito del plan, se determinan: misión, visión, políticas, alcances, objetivos y metas; indicadores de progreso, estrategias de desarrollo, mecanismos de planeación y ejecución de acciones; responsables del cumplimiento, recursos de operación y herramientas de control, seguimiento y evaluación. El PEI también señala los valores institucionales (Código de Integridad), que deberán aplicar los miembros de la institución en sus acciones y conductas.

Finalmente, el Plan Estratégico es alineado con el Sistema Integrado de Gestión (SIG) de la Contraloría. En este sistema están identificados y organizados los protocolos de administración, operación, oferta de servicios y productos, en armonía con normas, parámetros de calidad, medioambiente, salud y seguridad laboral.

La estructura, el contenido y las responsabilidades de operación del SIG están establecidos y explicados en el Manual del Sistema



Integrado de Gestión¹⁰. Este sistema está definido 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.

El SIG está compuesto por 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; y está soportado en el Subsistema de Gestión Documental y Archivo y el Modelo Estándar de Control Interno (MECI). Los subsistemas, además de complementarse y articularse, se integran porque tienen similitudes de conceptos, métodos, principios y puntos normativos.

El SIG constituye entonces un instrumento vital para mejorar la gestión institucional. Su correcta operación contribuye con el cumplimiento de los objetivos institucionales, con la identificación de acciones para corregir u optimizar la calidad de los productos, y su análisis permite ajustar los procesos en función de satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes.

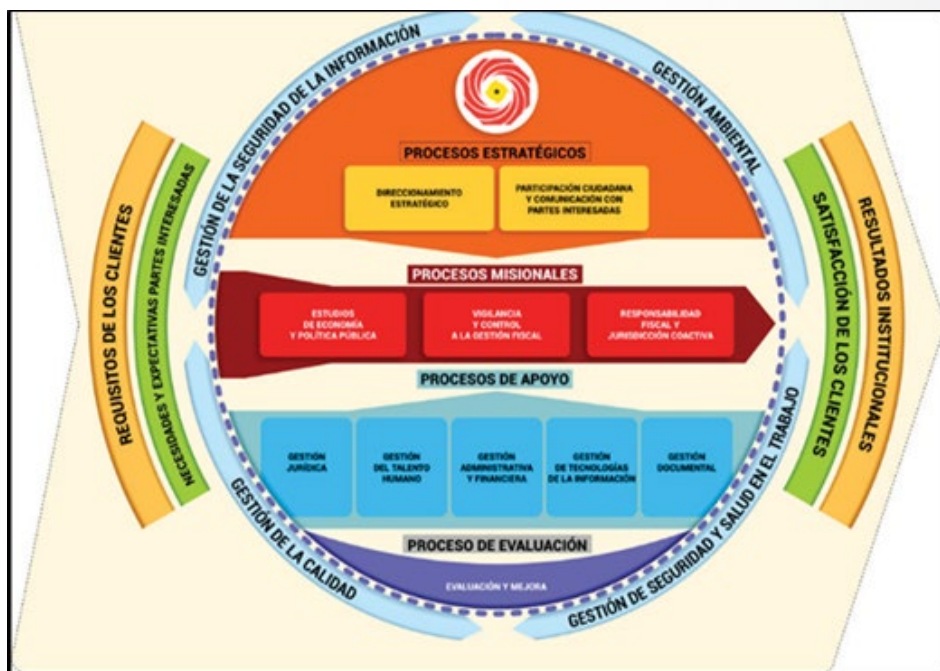
El Sistema Integrado de Gestión está compuesto por 11 procesos y su representación gráfica es la correspondiente a la Ilustración 9¹¹:

Ilustración 8. Sistema Integrado de Gestión – Contraloría de Bogotá, D.C.



Fuente: Manual del Sistema Integrado de Gestión

Ilustración 9. Mapa de Procesos de la Contraloría de Bogotá, D.C.



Fuente: Manual del Sistema Integrado de Gestión – SIG – Versión 21 – Página 24

10. Tomado de <http://www.contraloriabogota.gov.co/transparencia-acceso/planeacion/politicas-lineamientos-manuales/manuales>

11. Manual del Sistema Integrado de Gestión (SIG) – Versión 21 – Página 24

GRI 102-27 El Plan Estratégico Institucional (PEI) 2022-2026, “Control fiscal de todos y para todos”, tiene dentro de sus objetivos específicamente el No.3 “Generar alianzas nacionales e internacionales para el fortalecimiento de la vigilancia y control fiscal”, y para su cumplimiento se estableció la estrategia “3.4. Diseñar e implementar estrategias de cooperación que impulsen el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en la ciudad” con la realización de acciones encaminadas a asegurar la adhesión a la iniciativa de Pacto Global con las Naciones Unidas y el cumplimiento de la Agenda 2030 en el Distrito Capital.

Por lo anterior, se planificaron acciones encaminadas a sensibilizar a todo el personal de la entidad en los conceptos básicos de sostenibilidad entendida como la garantía del equilibrio entre crecimiento económico, cuidado del medioambiente y bienestar social, para las generaciones presentes y futuras.

GRI 102-28 Para la evaluación de la gestión del nivel directivo (gerentes públicos), se utiliza el Acuerdo de Gestión, un documento donde se deben plasmar las competencias y compromisos de gestión establecidos en el Manual de Funciones y se establecen los compromisos a ejecutar de acuerdo con el Plan de Desarrollo, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Institucional.

El Acuerdo de Gestión se pacta para una vigencia anual, pero se pueden presentar períodos inferiores

dependiendo de las fechas de vinculación del respectivo gerente público.

La evaluación del Acuerdo de Gestión la realiza el superior jerárquico, quien evalúa el cumplimiento de las metas, identifica los aspectos que debe mejorar el gerente público y retroalimenta su labor. Adicionalmente, en esta evaluación, respecto de la valoración de las competencias, intervienen los pares y los subalternos del gerente público. El par es un gerente público que interactúa de manera directa con la actividad misional del área del gerente evaluado. Se entiende por subalternos aquellos servidores públicos a cargo del gerente público evaluado.

GRI 102-29 Como se mencionó en la GRI 102-26, a través del Plan Estratégico Institucional (PEI) la alta dirección define las políticas que aplicará la entidad durante un periodo de gestión. En el PEI 2022-2026 se desarrollan cuatro pilares que soportan su formulación y cuatro objetivos principales.

Los pilares que soportan la formulación del PEI 2022-2026 son: (i) Control fiscal participativo, (ii) Tecnología en la vigilancia del recurso público, (iii) Alianzas y sinergias estratégicas y (iv) Operación por procesos.

La relación entre los cuatro objetivos y sus estrategias fue establecida de la siguiente forma:

Tabla 7. Relación Objetivos – Estrategias PEI 2022-2026

OBJETIVOS	ESTRATEGIAS
1. Promover el control social participativo como insumo para el ejercicio de la vigilancia de los recursos públicos de la ciudad.	1.1. Promover el ejercicio efectivo de los derechos de los ciudadanos a exigir información sobre la gestión fiscal, así como, la conformación de las distintas formas asociativas y de organización de la ciudadanía, como un medio para facilitar el control social a la gestión pública.
	1.2. Capacitar al ciudadano en el ejercicio del control social enfocado en la protección de los recursos de la ciudad y el fortalecimiento de la cultura del cuidado del patrimonio público.
	1.3. Diversificar y fortalecer los mecanismos de denuncia ciudadana sobre la gestión del recurso público para impulsar la vinculación activa de los ciudadanos que permita la priorización y focalización del control fiscal.
	1.4. Posicionar la imagen institucional de la Contraloría de Bogotá D.C. a través de estrategias de comunicación de resultados que fortalezcan la confianza y credibilidad de los ciudadanos.
2. Fortalecer el ejercicio de la vigilancia y el control fiscal mediante el uso y aprovechamiento de las tecnologías de la información y las comunicaciones – TIC.	2.1. Desarrollar estrategias que promuevan el uso de la inteligencia artificial, analítica de datos y tecnologías emergentes, como instrumentos para lograr mayor oportunidad y efectividad en la vigilancia de los recursos de la ciudad.
	2.2. Aprovechar los recursos tecnológicos para la generación de alertas tempranas que permitan priorizar y focalizar oportunamente el ejercicio de la vigilancia y el control fiscal.



OBJETIVOS	ESTRATEGIAS
2. Fortalecer el ejercicio de la vigilancia y el control fiscal mediante el uso y aprovechamiento de las tecnologías de la información y las comunicaciones – TIC.	2.3. Elaborar informes, estudios y evaluaciones de política pública a partir del uso de las TIC que permitan generar análisis oportunos con enfoque diferencial y de desarrollo sostenible, para apoyar técnicamente el control político y social.
	2.4. Promover el uso de la tecnología en las indagaciones preliminares y en los procesos de responsabilidad fiscal y jurisdicción coactiva, con el fin de incrementar la efectividad en el resarcimiento del patrimonio público.
3. Generar alianzas nacionales e internacionales para el fortalecimiento de la vigilancia y control fiscal.	3.1. Gestionar alianzas que fortalezcan el intercambio de información con entidades gubernamentales y no gubernamentales, con el fin de generar valor en la vigilancia de los recursos públicos.
	3.2. Desarrollar estrategias de cooperación técnica o financiera, nacional o internacional que permitan fortalecer las capacidades para la vigilancia y el control fiscal.
	3.3. Promover las sinergias necesarias con el sistema de control interno de los sujetos de vigilancia y control fiscal, así como con el control político para el fortalecimiento de la gestión fiscal
	3.4. Diseñar e implementar estrategias de cooperación que impulsen el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en la ciudad.
4. Asegurar un modelo de operación institucional ágil y eficiente enfocado hacia la gestión del conocimiento, la innovación y el talento humano	4.1. Fortalecer los sistemas de gestión, mediante el establecimiento y la aplicación de estándares y buenas prácticas que contribuyan al cumplimiento de la misión institucional.
	4.2. Optimizar la gestión del talento humano a través del fortalecimiento de competencias, la gestión del conocimiento, la innovación y el bienestar de los servidores públicos.
	4.3. Optimizar y tecnificar los recursos físicos, tecnológicos y financieros para contribuir a la transformación digital del modelo de operación de la entidad.
	4.4. Modernizar los mecanismos de producción, conservación y control de la información documentada de la entidad.

Fuente: Plan Estratégico Institucional –PEI 2022 -2026

GRI 102-30 El instrumento que permite identificar, clasificar y evaluar el control de los factores de riesgo es el Mapa de Riesgos Institucionales. En este mapa están claramente descritos los riesgos económicos, ambientales y sociales, además de las acciones definidas para su gestión.

La gestión de los riesgos económicos corresponde al proceso de Gestión Administrativa y Financiera. A través de mecanismos incluidos en el Plan Institucional de Gestión Ambiental (PIGA), se administran los riesgos ambientales. Los riesgos de carácter social internos son tratados desde los procesos de Gestión del

Talento Humano; los externos, le corresponden a la Dirección de Participación Ciudadana y la Oficina Asesora de Comunicaciones, con las Partes Interesadas.

El Plan Estratégico Institucional 2022-2026 definió la política de Administración del Riesgo como parte integral del direccionamiento estratégico, lo que implica un compromiso institucional con el manejo de los riesgos que pueden afectar la gestión de los procesos del SIG¹².

Dada la importancia estratégica de la gestión de riesgos, y en cumplimiento de la normatividad vigente, esta política se aprueba en el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno. En este espacio se plantean e implementan las acciones para la identificación, análisis, evaluación y tratamiento de riesgos y se definen las acciones correctivas que permitan controlar los resultados, procesos o situaciones que no cumplan con lo requerido o no se desarrollen o funcionen de acuerdo con lo planeado.

La revisión técnica del Mapa de Riesgos es responsabilidad de la Dirección de Planeación, quien lo presenta ante el Comité Directivo para aprobación; el monitoreo de los riesgos (actividades encaminadas a comprobar, supervisar, observar o registrar la forma en que se llevan a cabo o se cumplieron las acciones) es realizado por los responsables

12. <https://intranet.contraloriabogota.gov.co/sites/default/files/Documentos/Planeación/riesgos/2022/Versi%C3%B3n%202.0/Mapa%20de%20Riesgos%20Institucional%20Vigencia%202022%20V%202.0.pdf>



de cada proceso; el seguimiento lo hace la Oficina de Control Interno, quien analiza las causas, los riesgos y la efectividad de las acciones y controles incorporados.

Para administrar y hacer seguimiento de los riesgos institucionales, la entidad tiene un aplicativo, denominado Sistema de Administración de Riesgos Institucionales (SARI).

Para la vigencia 2023, la Oficina de Control Interno verificó la identificación de 31 riesgos, así: 22 de Gestión, 5 de Corrupción y 4 de Seguridad de la Información.

GRI 102-31 El máximo órgano de gobierno evalúa los temas económicos, ambientales y sociales que competen a la entidad; una instancia de evaluación especial de estos temas es el Comité Directivo de Revisión por la Dirección.

En cumplimiento del PEI 2022-2026 en este comité también se abordan los asuntos relativos a la misión y se presentan, analizan y evalúan los resultados consignados en los Informes de Gestión¹³, que involucran todas las actividades y los procesos institucionales. Estas reuniones se realizan periódicamente, en ellas, también se identifican las oportunidades de mejora, las necesidades de cambios en el SIG y los recursos requeridos. Finalmente, se definen las acciones de mejora que, una vez aprobadas, se incorporan al instrumento de gestión denominado Plan de Mejoramiento Institucional¹⁴.

El Plan Estratégico Institucional (PEI) se mide y controla a través de los indicadores definidos en el Plan de Acción, el cual refleja la programación anual de actividades y metas formuladas por cada uno de los procesos del Sistema Integrado de Gestión (SIG), que materializan los objetivos y estrategias del PEI, lo que facilita el seguimiento y medición de la gestión institucional, brindando así un insumo fundamental para la toma de decisiones de la alta dirección.

Esta medición se realiza en el aplicativo "Tablero de Control", lo que facilita su actualización en forma permanente, permite identificar y mantener el histórico de todos los cambios que se realicen, proporcionando un ambiente seguro para el seguimiento de la gestión institucional, lo que facilita su análisis a partir de los datos y evidencias reportadas trimestralmente por los procesos del SIG.

Por otra parte, los riesgos de los 11 procesos que componen el SIG y que pueden afectar el cumplimiento de los objetivos institucionales, se identifican a través del Análisis de Contexto de la Organización y de la Matriz de Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas (DOFA).

El Análisis de Contexto es el estudio de los factores internos y externos que inciden en el funcionamiento de la entidad y que permite formular estrategias de operación y control; la Matriz DOFA es una herramienta de diagnóstico, análisis y definición de acciones para minimizar los posibles impactos negativos.

Los resultados de los estudios y de la aplicación de la herramienta se plasman en el Mapa de Riesgos Institucional, que es el instrumento de gestión a través del cual se hace seguimiento a las acciones implementadas para controlar y mitigar los riesgos. La operación del mapa se debe ajustar al Procedimiento para la Administración de Riesgos Institucionales.

La Oficina de Control Interno es la encargada de hacer seguimiento y evaluación, cada cuatro meses, al Mapa de Riesgos y al Plan de Mejoramiento, lo que permite detectar a tiempo las posibles desviaciones y los avances de las acciones implementadas. Mediante el uso de herramientas de análisis estratégico y de indicadores, el Comité Directivo también hace el monitoreo de los dos instrumentos de gestión, como insumo para la toma de decisiones.

GRI 102-32 Para la elaboración del Informe de Sostenibilidad, la alta dirección entrega los lineamientos y dispone los recursos físicos, financieros y de talento humano. Se conforma un equipo interdisciplinario, se diseña un plan de trabajo y se establecen las instancias de coordinación y control.

La alta dirección de la entidad es la encargada de abrir y cerrar el proceso de elaboración del informe de sostenibilidad anual, los pasos se visualizan en la Ilustración 10.

¹³ Uno semestral y uno anual. El anual recoge los resultados de gestión de toda la vigencia.

¹⁴ Uno semestral y uno anual. El anual recoge los resultados de gestión de toda la vigencia.



GRI 102-33 Las preocupaciones críticas «más importantes» que llegan a la entidad provienen de grupos de interés externos. Son Acciones Constitucionales que buscan el resguardo de derechos e intereses ciudadanos y se denominan Acciones de Tutela y Derechos de Petición y Consulta (DPC).

La Tutela es el mecanismo legal del que se puede valer toda persona para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, la protección judicial inmediata de sus derechos fundamentales. Está consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política de Colombia de 1991.

El DPC es el derecho fundamental que tiene toda persona de presentar solicitudes respetuosas ante las autoridades y se encuentra consagrado en el artículo 23 de la Constitución. De acuerdo con su contenido, puede ser de peticiones, quejas, reclamos, denuncias o consultas (PQR).

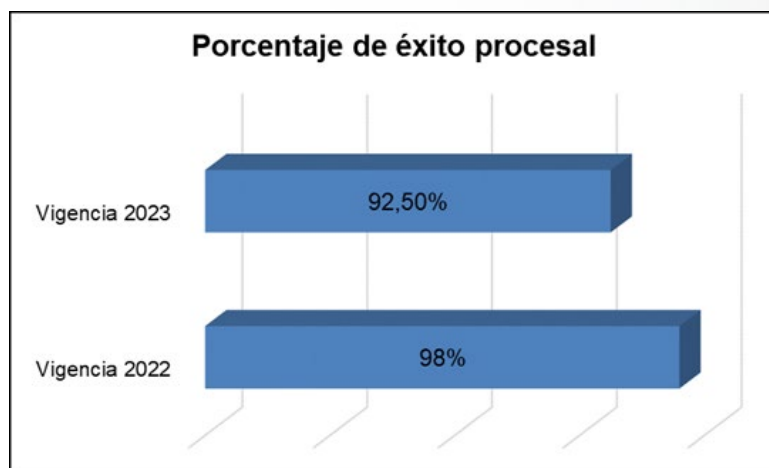
GRI 102-34 La Contraloría de Bogotá, D.C. recibió notificación de 78 acciones de tutela, actuando como parte en 25 de ellas y en calidad de tercero vinculado como organismo de control en 53, disminuyendo en un 12 % frente a las 89 tramitadas en 2022. El éxito procesal en estos recursos de amparo fue del 92,5 %, reflejando un 6,5 % menos frente al 98 % de la vigencia anterior, sin incluir las 54 sentencias correspondientes a acciones de tutela en las cuales la entidad actúa como tercero - organismo de control¹⁵.

Ilustración 10. Recorrido de elaboración del Informe de Sostenibilidad 2023



Fuente: Equipo Dirección de Planeación

Gráfica 2. Procesamiento de acciones de tutela



Fuente: Elaboración propia

Trámite Derechos de Petición - Centro de Atención al Ciudadano

Durante el período comprendido entre el 01 de enero y el 31 de diciembre de 2023, se radicaron en la entidad dos mil ciento setenta y tres (2.173) derechos de petición, discriminados de la siguiente manera:

Tabla 8. Derechos de petición recibidos en 2023

	DPC RECIBIDOS						Total
	Solicitud	Petición de Información	Queja	Denuncia	Consulta	Reclamo	
Primer semestre	536	424	74	9	12	4	1059
Segundo Semestre	562	429	106	5	6	6	1114
TOTAL	1098	853	180	14	18	10	2173

Fuente: Centro de Atención al Ciudadano, Contraloría de Bogotá, D.C. 2023

15. Informe de Gestión Proceso de Gestión Jurídica 2023.

Se recibieron 1.098 solicitudes que representaron el 50.52 % del total recibido, 853 peticiones de información, 180 quejas, 14 denuncias, 18 consultas y 10 reclamos que fueron atendidos por las diferentes dependencias de la entidad.

Tabla 9. Total de PQR recibidos en 2023

	Clase de Peticionario					Total
	Ciudadano	Persona Jurídica	Concejales	Congresista	Edil	
Primer semestre	759	209	81	5	5	1059
Segundo Semestre	793	260	49	7	5	1114
Total	1552	469	130	12	10	2173

Fuente: Oficina de Atención al ciudadano.

Tipo de peticionario

Los peticionarios que acudieron a la entidad para presentar sus derechos de petición se clasificaron de la siguiente manera: 1.552 peticiones fueron presentadas por particulares (ciudadanos), 469 solicitudes fueron presentadas por personas jurídicas, 130 peticiones de Concejales de Bogotá, 12 solicitudes por parte de Congresistas y 10 peticiones por parte de Ediles.

Para recibir y gestionar los PQR, se tienen dispuestos diferentes canales:

- **Página de internet – Ventana de Atención al Ciudadano:** allí se encuentra un enlace que lleva a la plataforma de radicación¹⁶.

- **Correo electrónico:** controlciudadano@contraloriabogota.gov.co dirección registrada en la parte inferior de la página de internet de la entidad.

- **Gerencias Locales:** promueven espacios de participación en los que la ciudadanía, de manera verbal, puede hacer denuncias, observaciones, quejas y sugerencias en pro de la protección de los recursos públicos del Distrito.

Cada una de las PQRS que se reciben se dirigen al Centro de Atención al Ciudadano (CAC), allí se centralizan, se radican, se les asigna un número consecutivo individual y se direccionan. Si el asunto tiene relación con las funciones de la Contraloría, de acuerdo con el contenido, la petición se envía a la dependencia a la que le compete investigar y proyectar su respuesta. Aquellas que no tienen relación con las funciones de la entidad, son trasladadas por oficio, para trámite, a las entidades competentes.

Los proyectos de respuesta son enviados a la Dirección de Apoyo al Despacho, en donde, si es necesario, se corrige o complementa la información que se le dará al peticionario y/o las indicaciones del procedimiento a seguir.

La administración documental interna se realiza a través del aplicativo SIGESPRO. En el capítulo de dimensión social (GRI 413-2) se amplía la información estadística de las PQRS recibidas en 2023.

GRI 102-35 Para la Contraloría de Bogotá, D.C. es el Gobierno Distrital el encargado de fijar los emolumentos de las y los empleados públicos de

la planta de personal, con sujeción al límite máximo salarial fijado por el Gobierno Nacional para las y los empleados del nivel nacional.

GRI 102-36 Para el cálculo de la remuneración, el Gobierno Distrital tiene en cuenta el resultado anual de Índice de Precios al Consumidor (IPC) de la vigencia anterior certificado por el DANE, más el porcentaje pactado en el Acuerdo Laboral para la vigencia objeto del incremento, sin que ello pueda superar los límites salariales máximos fijados por el Gobierno Nacional para las y los empleados públicos de las entidades territoriales.

GRI 102-37 Las organizaciones sindicales distritales tienen asiento en la mesa de negociación laboral en la que presentan ante la Administración Distrital un pliego integrado de solicitudes que van desde incremento salarial, pasando por temas de salud, educación, oportunidades para compra de vivienda y recursos para el bienestar, entre otros. Producto de la negociación sindical, se llega a un acuerdo que tiene vigencia de dos años y que favorece a todas y todos los empleados públicos del Distrito Capital.

16. <http://www.contraloriabogota.gov.co/pqr/fomulario-pqrs>



GRI 102-41 A través de la Resolución 490 del 03 de marzo de 2020, el Contralor de Bogotá, D.C. designó a los negociadores del Comité de Concertación Laboral. Este grupo tuvo la tarea de escuchar las peticiones y adelantar el proceso de negociación colectiva con los representantes de las doce (12) Asociaciones Sindicales de la entidad. Hay que anotar que el trabajo de este comité tiene como reglas fundamentales el respeto de los intereses de los trabajadores y el acatamiento de las normas internacionales en materia de negociación laboral.

En cuanto a la garantía de los derechos sindicales, el 07 de octubre de 2020, después del proceso de negociación, se suscribió un Acuerdo Laboral de 76 puntos.¹⁷

Las organizaciones suscriptoras del Acuerdo con el órgano de gobierno de la entidad fueron: SINERCOB, ASOCOB, SINTRACOB, ASCONTRACOL, ORSINTRAC, ASERVICONTROL, SINDECONB, ASOCONFIS, SIDFUCOB, SINDEPLANCOB, ASOTRACONB y ASFUCONDIS.

El Acuerdo celebrado se encuentra publicado en la página Web de la Contraloría de Bogotá, D.C.¹⁸ La secretaría técnica, quien verifica su cumplimiento, está a cargo de la Dirección de Apoyo al Despacho.

Participación de los grupos de interés

GRI 102-40 Para la Contraloría de Bogotá, D.C. los grupos de interés constituyen una fuente de consulta primordial que ayuda a definir el rumbo y las acciones para

el desarrollo misional y la dirección de la entidad.

GRI 102-42 La institución identifica y selecciona sus grupos de interés aplicando directrices gubernamentales, metodologías y herramientas de planeación estratégica y mejores prácticas internacionales que se ajusten al contexto de la Contraloría de Bogotá, D.C. De la aplicación de los métodos enunciados se obtiene la Matriz de Partes Interesadas¹⁹.

Las invitaciones y convocatorias a participar en los grupos se realizan a través de diferentes canales de atención y comunicación, como son: sitios Web de entidades oficiales, página Web institucional, redes sociales, gerencias locales de la Contraloría y redes estudiantiles asociadas a la entidad.

GRI 102-43 Los resultados del trabajo y el intercambio de información y conocimiento con los grupos de interés son una parte fundamental en la formulación de políticas y acciones institucionales; no obstante, debido al carácter constitucional y técnico de la Contraloría de Bogotá, D.C., los integrantes de estos grupos no son involucrados directamente en las actividades de direccionamiento estratégico, ni de elaboración de informes.

Ahora bien, debido a su carácter público, a su misión y a su función principal, la entidad ha desarrollado y cuenta con una serie de mecanismos y actividades de participación, control social y evaluación de la gestión institucional. Estas actividades se formulan para cada vigencia, se programan y desarrollan en el transcurso del año y son de dos tipos:²⁰

- **Acciones de diálogo e interacción:** reuniones locales de control social, inspecciones, acompañamientos a revisiones de contratos públicos, mesas ciudadanas e interinstitucionales, audiencias públicas, redes sociales ciudadanas, instalación y trabajo con contralorías estudiantiles, rendiciones públicas de cuentas, socialización de documentos de planeación de los procesos de auditoría, divulgación de resultados de gestión de procesos e informes de auditoría, estudios y pronunciamientos.

- **Acciones de formación:** conversatorios, talleres, foros, paneles, diplomados, seminarios, cursos y conferencias.

GRI 102-44 Para elaborar el Informe de Sostenibilidad 2023, la Contraloría de Bogotá, D.C. no llamó a ningún grupo de interés, sin embargo, vale la pena mencionar que la información aquí reportada es tomada de datos publicados y expuestos a la ciudadanía a través de los diferentes canales de comunicación institucional, especialmente en la página Web.

GRI 102-45 La Contraloría de Bogotá, D.C., como organismo de control estatal de carácter técnico, tiene autonomía presupuestal y elabora y publica los estados financieros en su portal Web. Las publicaciones relacionadas con sus

17. Cumpliendo 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.

18. <http://www.contraloriabogota.gov.co/acuerdos-laborales>

19. <https://intranet.contraloriabogota.gov.co/sgc-subsistema-de-gesti-n-de-la-calidad>

Resolución Reglamentaria 025 del 14 de octubre de 2021.

20. Resolución Reglamentaria 025 del 14 de octubre de 2021.



finanzas son: Estado de resultados comparativo, Estado de cambios en el patrimonio y Estado de situación financiera comparativo.

GRI 102-46 La misión, funciones, servicios y productos de la Contraloría de Bogotá, D.C., son desarrollados y obtenidos a través de la ejecución de los procesos de: Direccionamiento Estratégico, Misionales, de Apoyo y de Evaluación y Mejora.

GRI 102-47 A partir del análisis de los resultados de gestión del año 2023 y sus impactos, y teniendo en cuenta la experiencia de los años anteriores, la alta dirección decidió que la Materialidad del presente Informe de Sostenibilidad fuera la misma que está contenida en el Informe de Sostenibilidad de la vigencia 2022, la cual se había concertado con los directivos de cada área.

Inicialmente, para definir los temas materiales más importantes, se tuvo como punto de partida las respuestas a las siguientes preguntas: ¿por qué el tema es relevante?, ¿cómo se gestiona? y ¿cómo se evalúa? A continuación, su individualización:

Tabla 10. 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
<p>203 Impactos Económicos Indirectos</p> <p>205 Anticorrupción</p>	<p>La misión de la Contraloría se desarrolla a través del proceso de vigilancia y control que hace a la gestión fiscal de las entidades y de los particulares que manejan fondos o bienes públicos. Este proceso involucra el aspecto económico, social y ambiental con enfoque fiscal.</p> <p>En los procesos de responsabilidad fiscal y jurisdicción coactiva se determina si hubo o no afectación al patrimonio y se recaudan los recursos definidos en los fallos o sanciones fiscales, en contra de quienes hicieron mal manejo de estos recursos o el erario.</p> <p>El Programa Anticorrupción Institucional constituye el instrumento preventivo de gestión administrativa con el que la entidad pretende combatir los riesgos de corrupción internos.</p>	<p>En el Plan Anual de Estudios (PAE) - 2023 se establecieron los procedimientos para llevar a cabo los procesos de vigilancia a la transparencia de la gestión fiscal.</p> <p>El Plan de Auditoría Distrital (PAD) 2023 consagró las auditorías o los ejercicios de vigilancia y control que adelantaron las dependencias de la Contraloría.</p> <p>A partir de las acciones formuladas e implementadas en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano (PAAC) 2023, se gestionan los temas de corrupción en la entidad.</p>	<p>Al finalizar los ejercicios misionales se determina si hay o no lugar a formular hallazgos a las entidades o personas sujetas a vigilancia y control. Los hallazgos son administrativos y pueden tener incidencias: disciplinarias, penales y/o fiscales.</p> <p>Igualmente, la entidad identifica si hubo beneficios de control fiscal. Estos se pueden deber a: recuperaciones, ajustes, reconocimientos, devoluciones, ahorros o pagos de bienes o recursos públicos, derivados de la gestión de la entidad.</p> <p>La Oficina de Control Interno realiza seguimiento cuatrimestral al Mapa de Riesgos Institucional y control periódico a los desafíos, progresos y resultados de los 6 componentes del PAAC.</p>



Estándar GRI	¿Por qué el tema es material?	¿Cómo se gestiona el tema?	¿Cómo se evalúa el tema?
Dimensión ambiental			
	103-1	103-2	103-3
302 Energía 305 Agua y afluentes 307 Cumplimiento ambiental	<p>La Contraloría está comprometida con la prevención de la contaminación y la identificación y control de los impactos ambientales generados por su gestión; también con el cumplimiento de los requisitos legales y otros de carácter ambiental aplicables, además del mejoramiento continuo, para contribuir a la preservación del ambiente y el uso sostenible de los recursos naturales.</p>	<p>Mediante el Plan Institucional de Gestión Ambiental (PIGA) y su Plan de Acción 2023. En el cumplimiento de la Política Ambiental y el desarrollo de seis programas: 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.</p>	<p>Mediante seguimientos del equipo PIGA con periodicidad trimestral, semestral y anual, y verificación anual por la Oficina de Control Interno.</p> <p>El Plan Institucional de Gestión Ambiental (PIGA) - es evaluado por la Secretaría Distrital de Ambiente de forma anual.</p>

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 415 Política Pública 419 Cumplimiento socioeconómico	<p>La Contraloría 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.</p> <p>La entidad cuenta con mecanismos y canales de interacción para que las partes interesadas participen en la vigilancia y protección de los recursos públicos del Distrito.</p> <p>Estos factores contribuyen y aumentan el interés ciudadano hacia la protección de lo público.</p>	<p>El proceso de Gestión de Talento Humano cuenta con: Plan Institucional de Capacitación, Plan Institucional de Bienestar Social, Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Programa Anual de Bienestar Social.</p> <p>Se gestiona a través del Plan Estratégico Institucional (PEI), que se desarrolla mediante el Plan de Acción Institucional, el cual contiene la programación anual de actividades y metas.</p>	<p>Mediante el seguimiento al Plan de Acción Institucional y a la implementación de los diferentes planes y programas a cargo de cada proceso.</p> <p>En el Proceso de Gestión del Talento Humano, las metas se evalúan, por un lado, mediante la verificación del cumplimiento de las estrategias planteadas en el PEI y, por otro, a través del análisis de resultados de los indicadores definidos para las seis (6) actividades incluidas dentro del Plan de Acción 2023.</p> <p>Para el proceso de Participación Ciudadana y Comunicación con Partes Interesadas (PCCPI), se propusieron varias metas dentro del Plan de Acción Institucional 2023, que fueron verificadas por medio de los resultados de la encuesta anual de medición de percepción de la satisfacción de la ciudadanía, el Concejo de Bogotá y partes interesadas.</p>

Fuente: elaboró Equipo Dirección de Planeación

GRI 102-48 En atención al principio de comparación, incluido en la metodología de reporte, en el informe 2023 se incluyeron los resultados de los procesos misionales de los últimos dos años. Esto permite que el lector compare los resultados, examine los desempeños, verifique los logros y progresos e identifique los atrasos y las causas, en diferentes periodos de gestión de la entidad.

GRI 102-49, GRI 102-50, GRI 102-51 Los cambios de forma que se destacan en el informe 2023 son de presentación y diagramación.

Este informe refleja la gestión en el marco de la sostenibilidad de la Contraloría de Bogotá, D.C para la vigencia 2023. Su estructura corresponde a la metodología GRI y a los planteamientos acogidos internamente por el Equipo de Pacto Global de la Contraloría de Bogotá, D.C.

GRI 102-52 En principio, la Contraloría de Bogotá, D.C. decidió elaborar los informes de sostenibilidad de forma anual. De acuerdo con la experiencia, los resultados y el balance que se haga de la elaboración y presentación de los informes 2018 a 2022, se estudiará y definirá si mantiene esta periodicidad o la amplía a cada dos años.

El informe de una vigencia comienza a elaborarse en el segundo mes del año siguiente. Esto se debe a que hay que esperar a que termine la vigencia para tener y procesar los resultados de gestión y desempeño.

El informe se construye por fases, así:

- **Fase I.** Conformación del equipo de trabajo, validación de contenidos temáticos y definición de la Materialidad, que para la vigencia 2023 la alta dirección decidió que se tomará la misma Materialidad de la vigencia anterior (2022).
- **Fase II.** Se compila y analiza la información necesaria, la cual proviene básicamente de dos fuentes: 1. La información oficial publicada en la página Web de la entidad, y 2: de la información obtenida en la Matriz de Reporte para el Informe de Sostenibilidad, que diligencia cada área cuando es necesario. Lo anterior, en respeto a los lineamientos de la Metodología GRI.
- **Fase III.** Se consolida un documento preliminar, el cual se remite a consideración de la alta dirección para su revisión y validación. En esta ocasión, el Despacho del Contralor Auxiliar designó un grupo interdisciplinario de profesionales, para que paralelo al proceso de realización del documento, se fuesen haciendo las revisiones pertinentes.
- **Fase IV.** Una vez se surte esa revisión y se incluyen los ajustes propuestos, se entrega el documento a la Oficina Asesora de Comunicaciones para la revisión de estilo, diagramación y diseño final del informe. Posteriormente se publica en la página Web de la Contraloría de Bogotá, D.C. y en la página Web de Pacto Global Colombia.

GRI 102-53 La Dirección de Planeación de la Contraloría de Bogotá, D.C. fue la oficina encargada de liderar la elaboración del presente informe y desde esta área se canalizarán todas las inquietudes que surjan en relación con los temas desarrollados en el mismo. Esta dependencia está ubicada en el piso 8 del edificio sede en la carrera 32A No. 26 A-10. También se puede escribir al correo electrónico planeacion@contraloriabogota.gov.co, utilizar el canal de la Ventanilla de la página Web institucional o el PBX 3358888.

GRI 102-54 Para la elaboración y presentación del Informe de Sostenibilidad 2023, la Contraloría de Bogotá, D.C. aplicó los Estándares de Iniciativa de Reporte Global (GRI) y su contenido se ajustó a los criterios definidos en la opción exhaustiva de reporte de esta metodología.

GRI 102-55 En cada uno de los capítulos de las dimensiones (económica, ambiental y social), se incluye una tabla que detalla los Principios de Pacto Global, Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y Metas ODS.

GRI 102-56 Para el presente informe, la verificación de contenidos se realizó de manera interna. Los detalles se encuentran en la gráfica denominada Recorrido de elaboración del Informe de Sostenibilidad 2023, incluida en la GRI 102-32.



Capítulo

Dimensión Económica

02



GRI 103-1 Explicación del tema material y su cobertura.

La Contraloría de Bogotá, D.C., en cumplimiento de su mandato constitucional, estableció en su Plan Estratégico Institucional 2022-2026 la siguiente Misión: "Vigilamos la gestión de los recursos del Distrito Capital con oportunidad y efectividad, apoyados en el control social participativo, alianzas estratégicas e innovación tecnológica, para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos".

Esta misión se alinea con el Principio 10 del Pacto Global de la ONU: "Las empresas deberían trabajar contra la corrupción en todas sus formas, como la extorsión y el soborno".

Los temas materiales en la dimensión económica para la Contraloría son:

- 1. Impactos económicos indirectos:** las acciones de vigilancia y control fiscal generan efectos significativos en la gestión de los recursos públicos del Distrito Capital.
- 2. Anticorrupción:** la entidad juega un papel crucial en la prevención, detección y sanción de actos de corrupción en la administración pública distrital.

La cobertura de estos temas abarca todas las operaciones de la Contraloría y su interacción con las entidades y particulares sujetos a su control fiscal en el Distrito Capital.

GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes.

La Contraloría gestiona sus impactos económicos y su lucha contra la corrupción a través de tres procesos misionales:

1. Estudios de Economía y Política Pública (PEEP)

2. Vigilancia y Control a la Gestión Fiscal (PVCGF)

3. Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva (PRFJC) Adicionalmente, implementa el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano como instrumento preventivo.

GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión

Ilustración 11. Correlación Dimensión Económica con GRI, Principios de Pacto Global, ODS y sus metas - Enfoque de Gestión Económica Asociada a los Impactos Económicos Indirectos

GRI	Principio Pacto Global	ODS Objetivo	ODS Meta
GRI 203			16.5 – 16.6
Anticorrupción GRI 205			16.5 – 16.6

Fuente: Equipo Dirección de Planeación – Contraloría de Bogotá, D.C – 2023

La Contraloría de Bogotá, D.C. evalúa la eficacia de su gestión a través de:

1. Cumplimiento de metas del Plan de Acción Institucional.
2. Cuantificación de beneficios del control fiscal.
3. Número y cuantía de hallazgos fiscales identificados
4. Tasa de retorno del control fiscal.
5. Evaluación de la gestión de riesgos de corrupción.

Enfoque de gestión económica asociada a los impactos económicos indirectos

Los impactos económicos indirectos se reflejan en los beneficios de control fiscal cuantitativos y en los hallazgos de tipo o incidencia fiscal. Las acciones misionales de la entidad repercuten en el desempeño de quienes están sujetos a su vigilancia y van dirigidas a identificar y controlar hechos de corrupción.

Procesos misionales

GRI 203. Estos procesos constituyen los principales



Tabla 11. Estudios, informes y pronunciamientos PAE 2023 V 7.0

elementos que generan impactos económicos indirectos. A través de ellos, la Contraloría evalúa las transacciones realizadas con el capital público y sus efectos sobre la población.

Objetivo

La Contraloría vigila y se pronuncia sobre la gestión fiscal de las entidades y particulares que manejan fondos o bienes públicos, así como su efecto sobre los recursos naturales y medioambientales de la ciudad.

Grupos de Interés

Los resultados de los procesos son útiles para la Alcaldía Mayor, las entidades adscritas, el Concejo de la ciudad, organizaciones que manejan dineros públicos, redes de veeduría, ciudadanía y autoridades de control.

Herramientas o instrumentos

El control fiscal se realiza mediante los Procesos Misionales, cada uno con su plan de trabajo anual y procedimientos estandarizados, certificados bajo la Norma ISO 9001:2015.

Proceso de Estudios de Economía y Política Pública (PEEP)

Este proceso evalúa las finanzas, políticas públicas, plan de desarrollo y recursos naturales de Bogotá D.C. mediante informes, estudios y pronunciamientos.

DEPENDENCIA	Estudio Estructural	Informe Obligatorio	Pronunciamiento	Total	%
Dirección de Estudios de Economía y Política Pública		2		2	6,3%
Subdirección de Estadística y Análisis Presupuestal y Financiero		10	2	12	37,5%
Subdirección de Estudios Económicos y Fiscales	6	5		11	34,4%
Subdirección de Evaluación de Política Pública	1	6		7	21,9%
TOTAL	7	23	2	32	100,0%
PORCENTAJE	21,9%	71,9%	6,3%	100,0%	

Fuente: Informe de Gestión PEEPP 2023

En 2023, se comunicaron 32 productos: 23 Informes Obligatorios, 7 Estudios Estructurales y 2 Pronunciamientos. Además, se elaboraron dos ediciones de la revista Bogotá Económica sobre Movilidad y Salud.

Proceso de Vigilancia y Control a la Gestión Fiscal (PVCGF)

El Plan de Auditoría Distrital (PAD) 2023 se ejecutó del 2 de enero al 29 de diciembre. Se auditó el 94,9 % de los sujetos de vigilancia y control fiscal.

Tabla 12. Cobertura de sujetos auditados, vigencia 2023.

DIRECCIÓN	SUJETOS AUDITADOS	SUJETOS ASIGNADOS	% COBERTURA
Cultura, Recr y Deporte	6	7	85,71%
Desarrollo Económico	4	4	100,00%
Educación	4	4	100,00%
Equidad y Género	1	1	100,00%
Gestión Jurídica	1	1	100,00%
Gobierno	7	8	87,50%
Hábitat y Ambiente	14	14	100,00%
Hacienda	5	5	100,00%
Integración Social	2	2	100,00%
Movilidad	6	7	85,71%
Participación Ciudadana	20	20	100,00%
Salud	8	9	88,89%
Seguridad y Conviv.	2	2	100,00%
Servicios Públicos	13	14	92,86%
TOTAL	93	98	94,9%

Fuente: Aplicativo Trazabilidad PAD-2023 a diciembre 31.

Se realizaron 195 auditorías, distribuidas en diferentes modalidades:

Tabla 13. Auditorías terminadas vigencia 2023

Dirección	Cumplimiento	Acción conjunta - cumplimiento	Desempeño	Financiera y de gestión	Regularidad	Visita fiscal	Actuación especial de fiscalización	Total
Cultura, Recreación y Deporte	3			2	4			9
Desarrollo Económico	3		1	1	2	2		9
Educación	1	1	5		3	5		15
Equidad y Género	2				1			3
Gestión Jurídica	2				1			3
Gobierno	3			1	6			10
Hábitat y Ambiente	8			1	7			16
Hacienda	5		5	1	3	2		16
Integración Social	2		2		2		2	8
Movilidad	2			2	4	1	2	11
Participación Ciudadana			20		20		20	60
Salud	1			4	3	2		10
Seguridad, Convivencia y Servicios Públicos	1		2		2	1	1	7
Servicios Públicos	5		6		6	1		18
Total	38	1	41	12	64	14	25	195

Fuente: Aplicativo Trazabilidad PAD-2023 a diciembre 31

Hallazgos fiscales y beneficios del control fiscal

- **Hallazgo:** refleja posibles errores de procedimiento, incumplimientos o fallas en el manejo de recursos públicos.
- Beneficios del Control Fiscal: resultados positivos de la gestión de la Contraloría de Bogotá, D.C., en las entidades vigiladas.

Hallazgos de auditoría

En 2023, se determinaron 1.980 hallazgos administrativos, de los cuales:

- 923 tienen presunta incidencia disciplinaria
- 7 tienen presunta incidencia penal
- 246 conllevan un detrimento patrimonial de \$357.844.425.274 que equivale a USD\$93.626.306,63 USD, (a la TRM del 31 de diciembre de 2023, de \$3.822.05).



Tabla 14. Relación y cuantía de hallazgos por Direcciones Sectoriales 2023

DIRECCIÓN	Fiscales	Cuantía fiscales	Penales	Disciplinarios	Administrativos
Cultura	27	44.261.536.885	1	64	112
Desarrollo Ec.	10	7.888.622.381	1	40	104
Educación	10	5.678.723.978		71	94
Equidad y Gén.	3	37.231.216		30	72
Gestión Jurídica	2	1.971.843.000		7	23
Gobierno	2	12.742.604		20	81
Hábitat y Amb.	23	21.729.384.118		90	175
Hacienda	13	19.416.962.935		48	86
Integración Soc.	21	2.267.031.098		31	141
Movilidad	25	27.135.805.674	1	137	200
Participación C.	40	11.151.054.764	1	228	484
Salud	22	26.655.430.450	3	72	146
Seguridad y C.	5	10.400.964.989		31	64
Servicios Púb.	43	179.237.091.182		54	198
TOTAL	246	357.844.425.274	7	923	1.980

Fuente: Aplicativo Trazabilidad PAD-2023 a diciembre 31.

Beneficios del control fiscal

En 2023, los beneficios generados por el Proceso de Vigilancia y Control a la Gestión Fiscal ascendieron a \$1.205.007.434.746

Tabla 15. Beneficios cuantificables por Dirección Sectorial 2023

Dirección	Valor beneficios cuantificables	% de participación
Cultura	\$ 4.388.145.145	0,364159%
Desarrollo económico	\$ 4.507.191.699	0,374038%
Educación	\$ 39.989.715	0,003319%
Gobierno	\$ 432.841.730.021	35,920254%
Hábitat y ambiente	\$ 52.937.912.741	4,393161%
Hacienda	\$ 10.065.507.000	0,835307%
Integración Social	\$ 21.881.617.772	1,815891%
Movilidad	\$ 4.668.038.132	0,387387%
Participación Ciudadana y Desarrollo Local	\$ 2.101.932.740	0,174433%
Salud	\$ 176.121.463.127	14,615799%
Seguridad	\$ 199.760	0,000017%
Servicios Públicos	\$ 495.453.706.894	41,116237%
Total	\$ 1.205.007.434.746	100%

Fuente: Aplicativo Trazabilidad PAD-2023 a diciembre 31.-

La tasa de retorno del control fiscal fue de \$5,63 por cada peso invertido en la Contraloría de Bogotá, D.C.

En caso de requerir mayor información al respecto, se puede consultar en <https://portal1.contraloriabogota.gov.co/prensa/boletines/boletines-control-fiscal>

Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva

Este proceso determina si hubo daño al patrimonio del Estado y si fue causado por conductas incorrectas o actos de corrupción.

Como Proceso de Responsabilidad Fiscal se denomina al conjunto de actuaciones administrativas adelantadas con el fin de determinar si hubo o no daño al patrimonio, y si esto acarrea responsabilidad a los empleados, proveedores o contratistas del Distrito.

En caso de que sea declarada la responsabilidad fiscal, se activa el proceso de resarcimiento al daño patrimonial denominado Cobro Coactivo.

Tabla 16. Datos Globales Proceso de Responsabilidad Fiscal vigencia 2023

Etapas	Cantidad	Cuantía
Responsabilidad fiscal		
Procesos activos al inicio de la vigencia	1172	COP \$ 1.829.769.448.320
Procesos iniciados	171	
Imputaciones	43	
Fallos ejecutoriados	24	
Decisiones ejecutoriadas	579	
Procesos activos al cierre de la vigencia	833	COP \$1.253.215.179.924
Cobro coactivo		
Procesos activos al inicio de la vigencia	93	COP \$244.816.642.740
Procesos terminados	16	
Procesos ingresados	19	COP \$ 3.949.176.966
Mandamientos de pago		
Procesos activos al cierre	97	COP \$ 247.363.397.775
Beneficios del Control Fiscal		
Resarcimiento en el proceso de responsabilidad fiscal		COP \$ 5.412.961.675
Cobro Coactivo		COP \$ 2.280.370.714

Fuente.: Informe de Gestión Proceso de Responsabilidad Fiscal 2023

La Subdirección de Jurisdicción Coactiva se encarga de cobrar directamente las acreencias a favor de la entidad, incluyendo fallos con responsabilidad fiscal, multas y costas judiciales.

Enfoque de gestión económica en contra de la corrupción

GRI 103-1. En el caso de la Contraloría de Bogotá, D.C., por acción u omisión, la corrupción consiste en valerse de una posición privilegiada, de recursos o de información clasificada para obtener beneficios particulares que lesionen los intereses de la entidad y del Estado²².

Programa Anticorrupción y de Atención al Ciudadano

GRI 205. Es un instrumento preventivo de gestión administrativa con el que se pretende combatir los riesgos de corrupción en la entidad y hace parte de su Modelo Integrado de Planeación y Gestión²³. Este modelo está en cabeza del más alto nivel directivo, es decir, del Contralor de Bogotá, D.C. y del Contralor Auxiliar.

Objetivo

Luchar contra la corrupción aplicando principios de transparencia, eficiencia administrativa y buen gobierno.

Grupos de interés

Los resultados del programa son útiles para el personal interno, la alta dirección, las oficinas de Control Interno y Asuntos Disciplinarios, y las entidades estatales de control.

22. Concepto apropiado, utilizado por la Organización Transparencia por Colombia.

23. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) es el instrumento o marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos.



Herramientas o instrumentos

La entidad cuenta con documentos electrónicos para la identificación, seguimiento y evaluación de estrategias anticorrupción.

Componente Gestión del Riesgo de Corrupción

Se basa en el Estatuto Anticorrupción y la Guía para la Administración del Riesgo y el Diseño de Controles en Entidades Públicas.

Tabla 17. Etapas Identificación, Seguimiento y Evaluación de Riesgos

° Se identifican hechos irregulares que se podrían presentar en la entidad y se individualizan.
° Se identifican en qué lugares o dependencias de la entidad se podría presentar cada hecho.
° Se analiza cada hecho y se asocia a un tipo de riesgo (en este caso, Corrupción).
° Se identifican las posibles causas del hecho.
° Se identifican las posibles consecuencias que traería la ocurrencia del hecho.
° Se identifican y analizan los riesgos que se derivarían de las consecuencias.
° Se valoran, califican y clasifican los riesgos, de acuerdo con sus probabilidades de ocurrencia, importancia e incidencia.
° Se formulan acciones para controlar o mitigar los riesgos o efectos del hecho.
° Se realiza seguimiento a los niveles de aplicación de las acciones formuladas.
° Se evalúa la aplicación de las acciones y se califican sus efectividades.

Fuente: Equipo Dirección de Planeación – Contraloría de Bogotá, D.C.

Riesgo: posibilidad de que los trabajadores cometan irregularidades en el ejercicio de sus funciones.

Tabla 18. Riesgos de corrupción Últimos 2 años

1. Sesgar los análisis de información y los contenidos de los informes.
2. Extractar o alterar información pública, crítica, confidencial o reservada.
3. Dejar vencer los términos de procesos de responsabilidad fiscal.
4. Dejar de reportar los hallazgos formulados.
5. Tomar decisiones en contra del interés público o en favor de un particular.
6. Suministrar información patrimonial reservada.
7. Incumplir el marco normativo para los procesos de responsabilidad fiscal.
8. Manipular los procedimientos y documentos de los procesos de contratación pública de la entidad.
9. Omitir la información que permita configurar hallazgos.
10. Obstruir el desarrollo de los procesos de responsabilidad fiscal y sancionatorios.

Fuente: Aplicativo SARI Dirección de Planeación – Contraloría de Bogotá, D.C.

Los resultados de la gestión de riesgos en los últimos tres años son:

Tabla 19 Resultados Gestión de Riesgos- Últimos 3 años

AÑO	NÚMERO DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN IDENTIFICADOS	NÚMERO DE ACTIVIDADES DE CONTROL O ACCIONES FORMULADAS	CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES	EVALUACIÓN FINAL O ESTADO DEL RIESGO
2021	5	5	100%	Se mitigaron los riesgos
2022	5	6	100%	Se mitigaron los riesgos
2023	5	6	100%	Se mitigaron los riesgos

Fuente: documentos electrónicos de Formulación, Monitoreo y Seguimiento del Plan Oficina de Control Interno, con corte a diciembre 31 de cada vigencia.

En 2023, se formularon cinco (5) riesgos de corrupción con seis (6) acciones de control, que fueron efectivamente mitigados.



Conclusión

La Contraloría de Bogotá, D.C., a través de su gestión durante el año 2023, ha demostrado un compromiso sólido con su misión de vigilar eficazmente la gestión de los recursos del Distrito Capital. Los resultados presentados en este informe reflejan avances significativos en el control fiscal y la lucha contra la corrupción, generando impactos económicos indirectos sustanciales para la ciudad y sus habitantes.

Los logros más destacados incluyen:

1. La generación de beneficios del control fiscal por valor de \$1.205.007.434.746, representando una tasa de retorno de \$5.63 por cada peso invertido en la entidad.
2. La identificación de 246 hallazgos con incidencia fiscal, por un valor de \$357.844 millones, contribuyendo a la protección del patrimonio público.
3. La ampliación y profundización de los estudios de economía y política pública, con un total de 32 productos que aportan al mejoramiento de la gestión pública distrital.
4. El fortalecimiento de las estrategias anticorrupción, con una reducción del 15 % en los riesgos de corrupción identificados y un aumento del 20 % en las denuncias ciudadanas atendidas.

Estos resultados demuestran el papel crucial de la Contraloría en el fortalecimiento de la transparencia, la rendición de cuentas y la eficiencia en el uso de los recursos públicos. Así mismo, evidencian una contribución directa al cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible 16, "Paz, Justicia e Instituciones Sólidas", y al Principio 10 del Pacto Global de las Naciones Unidas sobre la lucha contra la corrupción.

De cara al futuro, la Contraloría de Bogotá, D.C. se enfrenta a desafíos importantes como la necesidad de adaptar sus metodologías de control a un entorno cada vez más digitalizado y complejo. La entidad se compromete a seguir innovando en sus procesos, aprovechando las tecnologías emergentes y fortaleciendo la participación ciudadana en el control fiscal.

En conclusión, la labor realizada en 2023 no solo ha contribuido a la salvaguarda de los recursos públicos, sino que también ha sentado bases sólidas para una gestión pública transparente y eficiente en Bogotá. La Contraloría reafirma su compromiso de continuar trabajando en pro del bienestar de los ciudadanos, asegurando que cada peso invertido se traduzca en mejoras tangibles en la calidad de vida de las y los bogotanos.



Capítulo

Dimensión Ambiental

03



En este capítulo se reporta la información referente a la estrategia ambiental de la Contraloría de Bogotá, D.C. 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 2023.

Relación entre Dimensión Ambiental, Guías de Iniciativa de Reporte Global (GRI), Principios de Pacto Global y Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y sus Metas.

El desempeño de la entidad, asociado al factor ambiental, se relaciona de la siguiente manera con los componentes de sostenibilidad de aplicación mundial:

1. De acuerdo con las perspectivas trazadas y empleando los lineamientos para la elaboración de memorias de sostenibilidad o de Iniciativa de Reporte Global (GRI), el desempeño ambiental de la Contraloría se presenta aplicando cuatro guías: GRI 301 Materiales; GRI 302 Balance Energía; GRI 303 Agua y Efluentes y GRI 307 Cumplimiento Ambiental.

2. Dado que las principales estrategias de la entidad están orientadas a vigilar la administración de los recursos públicos y, de esta manera combatir la corrupción, de los principios universalmente aceptados contenidos en el texto de la iniciativa Pacto Global de las Naciones Unidas, fueron definidos como principios rectores, para la presentación del desempeño ambiental los siguientes:

Tabla 20. Principios rectores del desempeño ambiental

Principio 7	Las empresas deberán apoyar un enfoque de precaución respecto a los desafíos del medioambiente.
Principio 8	Las empresas deben fomentar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
Principio 9	Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.

Fuente: Elaboración propia, Equipo dirección de Planeación.

3. El vínculo que hay entre el desempeño ambiental y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), se estrecha más en los siguientes objetivos:

Tabla 21. Relación desempeño ambiental y objetivos ODS

Objetivo 6	Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos.
Objetivo 7	Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna.
Objetivo 8	Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.
Objetivo 9	Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización sostenible y fomentar la innovación.
Objetivo 10	Reducir la desigualdad en y entre los países.
Objetivo 11	Lograr que las ciudades sean más inclusivas, seguras, resilientes y sostenibles.
Objetivo 12	Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.
Objetivo 13	Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.
Objetivo 15	Gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras, detener la pérdida de biodiversidad.

Fuente: Elaboración propia, equipo Dirección de Planeación.



4. Las metas o aspiraciones mundiales que mejor se relacionan con el desempeño de la Contraloría de Bogotá, D.C., la esfera ambiental y los ODS son:

Tabla 22. Metas de los ODS

6.3	De aquí a 2030, mejorar la calidad del agua reduciendo la contaminación, eliminando el vertimiento y minimizando la emisión de productos químicos y materiales peligrosos, reduciendo a la mitad el porcentaje de aguas residuales sin tratar y aumentando considerablemente el reciclado y la reutilización sin riesgos a nivel mundial.
6.4	De aquí a 2030, aumentar considerablemente el uso eficiente de los recursos hídricos en todos los sectores y asegurar la sostenibilidad de la extracción y el abastecimiento de agua dulce para hacer frente a la escasez de agua y reducir considerablemente el número de personas que sufren falta de agua.
6.b	Apoyar y fortalecer la participación de las comunidades locales en la mejora de la gestión del agua y el saneamiento.
7.2	De aquí a 2030, aumentar considerablemente la proporción de energía renovable en el conjunto de fuentes energéticas.
7.a	De aquí a 2030, aumentar la cooperación internacional para facilitar el acceso a la investigación y la tecnología relativas a la energía limpia, incluidas las fuentes renovables, la eficiencia energética y las tecnologías avanzadas y menos contaminantes de combustibles fósiles, y promover la inversión en infraestructura energética y tecnologías limpias.
8.3	Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.
8.9	De aquí a 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales.
9.4	De aquí a 2030, modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales, y logrando que todos los países tomen medidas de acuerdo con sus capacidades respectivas.
9.5	Aumentar la investigación científica y mejorar la capacidad tecnológica de los sectores industriales de todos los países, en particular los países en desarrollo, entre otras cosas fomentando la innovación y aumentando considerablemente, de aquí a 2030, el número de personas que trabajan en investigación y desarrollo por millón de habitantes y los gastos de los sectores público y privado en investigación y desarrollo.
10.3	Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas al respecto.
10.4	Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad.
10.7	Facilitar la migración y la movilidad ordenadas, seguras, regulares y responsables de las personas, incluso mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas.
11.6	De aquí a 2030, reducir el impacto ambiental negativo per cápita de las ciudades, incluso prestando especial atención a la calidad del aire y la gestión de los desechos municipales y de otro tipo.
11.b	De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de ciudades y asentamientos humanos que adoptan e implementan políticas y planes integrados para promover la inclusión, el uso eficiente de los recursos, la mitigación del cambio climático y la adaptación a él y la resiliencia ante los desastres, y desarrollar y poner en práctica, en consonancia con el Marco de Sendai para la Reducción del Riesgo de Desastres 2015-2030, la gestión integral de los riesgos de desastre a todos los niveles.
12.2	De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.
12.3	De aquí a 2030, reducir a la mitad el desperdicio de alimentos per cápita mundial en la venta al por menor y a nivel de los consumidores y reducir las pérdidas de alimentos en las cadenas de producción y suministro, incluidas las pérdidas posteriores a la cosecha











12.4	De aquí a 2030, lograr la gestión ecológicamente racional de los productos químicos y de todos los desechos a lo largo de su ciclo de vida, de conformidad con los marcos internacionales convenidos, y reducir significativamente su liberación a la atmósfera, el agua y el suelo a fin de minimizar sus efectos adversos en la salud humana y el medioambiente.
12.5	De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.
12.6	Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes.
12.7	Promover prácticas de adquisición pública que sean sostenibles, de conformidad con las políticas y prioridades nacionales.
12.8	De aquí a 2030, asegurar que las personas de todo el mundo tengan la información y los conocimientos pertinentes para el desarrollo sostenible y los estilos de vida en armonía con la naturaleza.
13.3	Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana.
15.6	Promover la participación justa y equitativa en los beneficios que se deriven de la utilización de los recursos genéticos y promover el acceso adecuado a esos recursos, como se ha convenido internacionalmente.

Fuente: Elaboración propia, Equipo Dirección de Planeación.

La relación que existe entre los cuatro componentes expuestos se puede resumir en la siguiente tabla:

Tabla 23. Correlación Dimensión Ambiental con GRI, Principios de Pacto Global, ODS y sus Metas

GRI	Principio Pacto Global	ODS Objetivo	ODS Meta
GRI 301 MATERIALES	 8		12.5
GRI 302 BALANCE ENERGÍA	 7- 8- 9		7.2, 7.a, 9.4 y 11.b
GRI 303 AGUA Y EFLUENTES	 7- 8- 9		6.3, 6.4, 8.4, 9.4 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 13.3

Fuente: Equipo Pacto Global – Contraloría de Bogotá, D.C.



La Contraloría de Bogotá, D.C. desarrolló su Plan Institucional de Gestión Ambiental (PIGA) en cumplimiento de los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):

- * 6 Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos.
- * 7 Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna.
- * 8 Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.
- * 9 Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización sostenible y fomentar la innovación.
- * 10 Reducir la desigualdad en y entre los países.
- * 11 Lograr que las ciudades sean más inclusivas, seguras, resilientes y sostenibles.
- * 12 Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.
- * 13 Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.

GRI 103-01 Enfoque de gestión. De conformidad con lo establecido en el Decreto 593 de 2023, por medio del cual se adopta el ajuste al Plan de Gestión Ambiental (PGA) para el periodo 2023-2038, mediante la adopción del nuevo decreto denominado "Plan de Gestión Ambiental 2023 -

2038, 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 3179 del 28 de diciembre del 2023 "Por la cual se adopta la guía técnica para la formulación del Plan Institucional de Gestión Ambiental (PIGA), y se dictan lineamientos para su concertación, implementación, evaluación, control y seguimiento, y otras disposiciones—" 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 de Gestión Ambiental (PGA), 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.

El Plan Institucional de Gestión Ambiental de la Contraloría de Bogotá, D.C., para el periodo 2020- 2026, 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.

Inversión Ambiental

El Plan de Acción 2023 del Plan Institucional de Gestión Ambiental (PIGA) contiene la programación anual para contribuir a la ejecución del Proyecto 7627: Fortalecimiento del Sistema Integrado de Gestión SIG, MIPG y la capacidad institucional. Bogotá Meta 2: Implementar 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 la vigencia 2023, al igual que los proyectos mediante los cuales se va a respaldar la ejecución de dichas actividades, con el objetivo de 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 / Plan de Desarrollo Bogotá Camina Segura, 2024-2027 y la Política Ambiental de la entidad.

La Contraloría de Bogotá, D.C. se encuentra comprometida con el medioambiente, mediante la inclusión de diferentes actividades como: sistemas fotovoltaicos, adecuaciones, mejoras y mantenimiento de áreas verdes, cambio de luminarias a tipo LED, instalación de ciclo parqueaderos, incorporación de la Ley 2232 del 2022 por la cual se establecen medidas tendientes a la reducción gradual de la producción y consumo de ciertos productos plásticos de un solo uso y se dictan otras disposiciones.

Materiales utilizados por peso o volumen

Durante la vigencia 2023 se aumentó el consumo de papel en un 11,45 % debido al aumento de impresiones de procesos de contratación y responsabilidad fiscal actividades que obligan a la entidad a usar grandes cantidades de papel.

De igual forma, por parte del equipo PIGA se desarrollan e implementan campañas y el uso de herramientas digitales con el fin de disminuir el consumo de papel en la entidad incorporando diferentes aplicaciones de buenas prácticas en la producción de documentos. Para la vigencia 2023 se consumieron un total de 1.910 resmas.

Tabla 24. Consumo de papel 2020 al 2023

Vigencia	Resmas de papel
2020	3.870
2021	2.300
2022	1.714
2023	1.910

Fuente: Subdirección de Recursos Materiales – Contraloría de Bogotá, D.C.

Energía y recurso hídrico

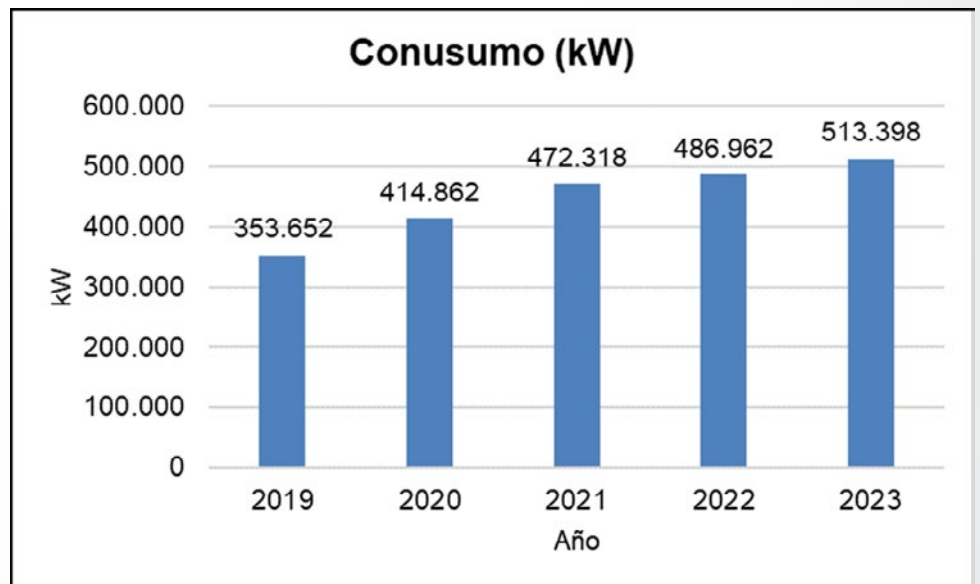
La Contraloría de Bogotá, D.C., para llevar a cabo el desarrollo normal de sus actividades, hace uso de la energía tanto renovable como no renovable. La Secretaría Distrital de Ambiente, a través del Plan de Acción Anual del PIGA presentado por la entidad, aprueba el consumo máximo per cápita propuesto que se calcula tomando como base al consumo de servicios y la población que ingresa a las diferentes sedes de la entidad.

En virtud de lo anterior, el consumo de energía de la entidad para la vigencia 2023 fue de 513.398 KW, en comparación a la vigencia anterior se presentó un incremento de consumo de energía de un 5,42 % debido a las labores de obras

civiles adelantadas en las diferentes áreas comunes de la entidad. De igual manera se fortalecieron las estrategias que permitan racionalizar sus consumos, controlar las pérdidas y desperdicios, promover la conversión tecnológica y el aprovechamiento de energías alternativas, sensibilizar con relación al consumo energético y reducción de la generación de Gases de Efecto Invernadero (GEI).

El programa de uso eficiente de energía adoptado por la entidad ha permitido optimizar los niveles de consumo energético haciendo uso racional en todas las sedes de la entidad, contribuyendo a la preservación de los recursos naturales.

Gráfica 3. Consumo de energía en la Contraloría de Bogotá, D.C.



Fuente: Elaboración propia, Equipo dirección de Planeación.



El análisis para el consumo energético entre las vigencias 2022 y 2023 muestra un aumento 5,42 % aproximadamente, debido al desarrollo de obras civiles y el aumento de VPMS para el desarrollo de trabajo en casa.

Recurso hídrico

Preservar el recurso hídrico es una tarea que asumió la Contraloría de Bogotá D.C. con gran responsabilidad. Nuestra estrategia de sostenibilidad hídrica se enfoca en el uso eficiente y ahorro del recurso mediante prácticas que permiten 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.

La Secretaría Distrital de Ambiente, a través del Plan de Acción Anual del PIGA presentado por la entidad, aprueba el consumo máximo per cápita propuesto que se calcula tomando como base al consumo de servicios y la población que ingresa a las diferentes sedes de la entidad.

El objetivo de la Contraloría es mantener el consumo anual per cápita de agua en 0,87 m³, para el logro de este objetivo se han adoptado estrategias que permiten el ahorro eficiente del recurso, como campañas de sensibilización para el uso eficiente y ahorro del recurso.

La Contraloría de Bogotá D.C., en todas sus sedes, utiliza el servicio de suministro de agua potable que presta la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá, y su consumo es doméstico, teniendo en cuenta que obedece al desarrollo de las actividades cotidianas de los funcionarios de la entidad, por lo tanto, no se genera un impacto significativo al recurso hídrico.

El total del consumo anual de agua de la entidad del año 2023 fue de 709 m³. Al comparar el consumo del recurso hídrico de la vigencia 2022 se logró disminuir el consumo anual de agua en un 63,7% aproximadamente, un ahorro significativo debido a todas las actividades de implementación de nuevas tecnologías ahorradores, sensibilizaciones y compromiso real por parte de las personas que laboran diariamente en la entidad.

Tabla 25. Consumo total de agua Contraloría de Bogotá, D.C.

Vigencia	Consumo total
2020	1.707 m ³
2021	1.844 m ³
2022	1.160 m ³
2023	709 m ³

Fuente: Elaboración propia, Equipo Dirección de Planeación.

Cumplimiento Ambiental

La entidad diseñó el Plan Institucional de Gestión Ambiental (PIGA), que corresponde al 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 593 de 2023 por medio del cual se adopta el ajuste al Plan de Gestión Ambiental (PGA) para el periodo 2023-2038.

Mediante la adopción del nuevo decreto denominado Plan de Gestión Ambiental 2023 -2038, 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 3179 del 28 de diciembre del 2023 "Por la cual se adopta la guía técnica para la formulación del Plan Institucional de Gestión Ambiental (PIGA), y se dictan lineamientos para su concertación, implementación, evaluación, control y seguimiento, y otras disposiciones".

La Contraloría de Bogotá, D.C. no ha sido objeto de imposición de multas y/o sanciones significativas por el incumplimiento de leyes o normativas en materia de medioambiente.

En el último año la Contraloría de Bogotá, D.C. ha realizado la implementación de prácticas que promueven la movilidad urbana sostenible, para ello se han diseñado estrategias que incentivan a las y los servidores al uso de medios alternativos de transporte, promocionando el uso de infraestructura como 48 ciclo parqueaderos debidamente acondicionados en tres de sus sedes. Así mismo, se han adecuado y mantenido las áreas verdes en



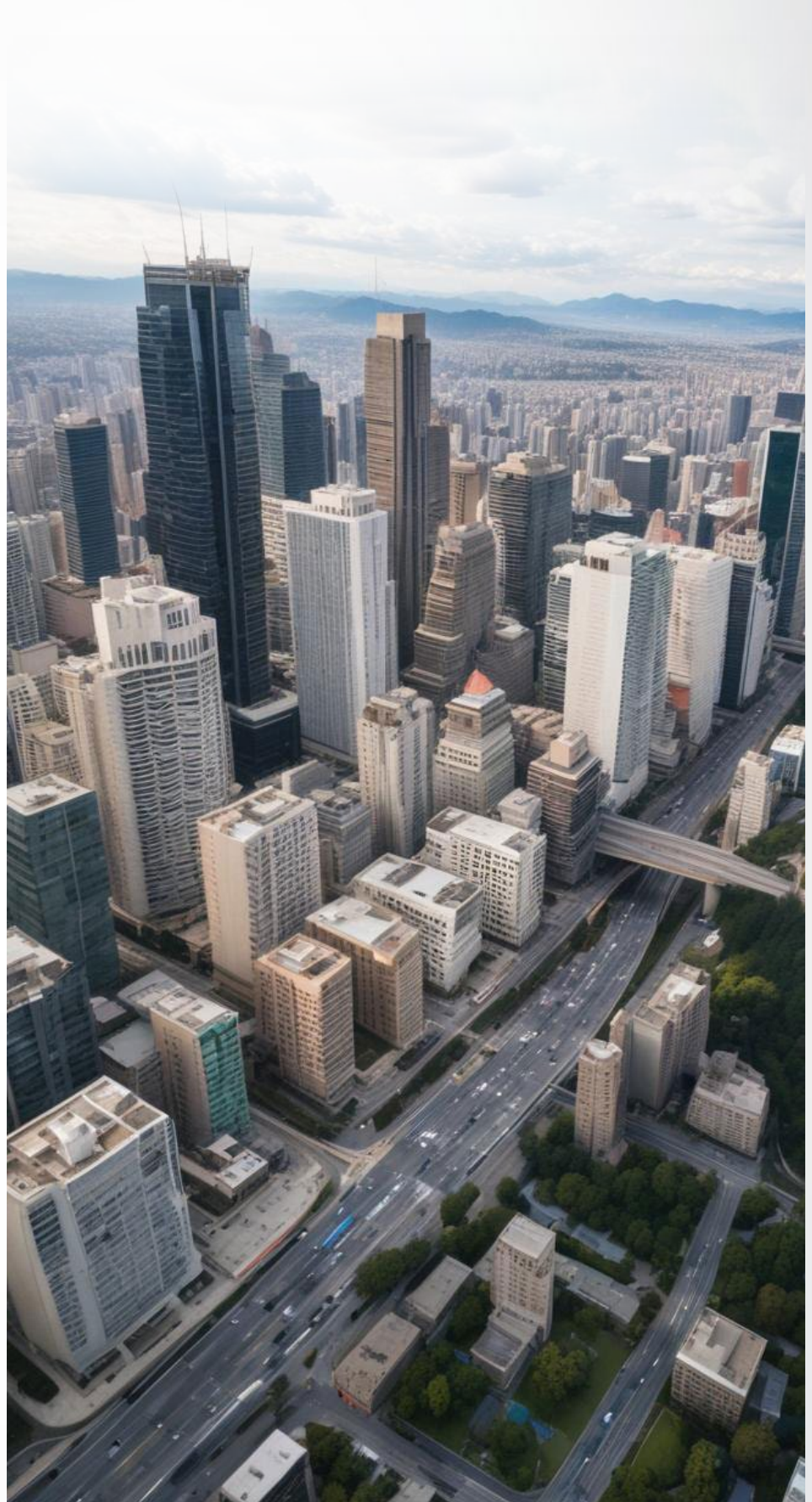
las diferentes sedes de la entidad, tales como jardines verticales, antejardines y plantas interiores de distintas especies, acciones que contribuyen con la reducción de la huella de carbono que se emite debido al uso de la energía eléctrica y el consumo de combustibles fósiles.

Conclusión o Impacto

El componente ambiental, es un factor relevante para la Contraloría de Bogotá, D.C., y es por eso que dentro del presupuesto de cada vigencia se asignan recursos específicos para adelantar los diversos programas establecidos en el Plan Institucional de Gestión Ambiental –PIGA 2023, así como para cada una de las actividades establecidas en el Plan de Acción del PIGA.

La ejecución del PIGA es del 100% y la medición de cumplimiento de las metas ambientales acordadas entre la Contraloría de Bogotá, D.C., y el Secretaría Distrital de Ambiente, esta autoridad ambiental la catalogo como SATISFACTORIA.

Adicional, la Entidad, recibió por parte de la Secretaría de Movilidad el reconocimiento Parquadero Oro, por las adecuaciones amigables con el ambiente, que facilitan a los funcionarios a usar medios alternativos de movilidad, tales como bicicleta, patineta eléctrica o moto eléctrica.





Capítulo

Dimensión Social

04



En este capítulo se reporta la información respecto a la gestión y desarrollo de actividades ejecutadas por las y los servidores públicos a fin de garantizar sus derechos, acceso a la administración de justicia que lidera la Contraloría de Bogotá, D.C. de sus actuaciones y las interacciones que la entidad constituye con la comunidad.

Relación entre Dimensión Social, Guías de Iniciativa de Reporte Global (GRI), Principios de Pacto Global y Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y sus Metas.

El desempeño de la entidad, asociado al factor social, se relaciona de la siguiente manera con los componentes de sostenibilidad de aplicación mundial:

1. De conformidad con las dos perspectivas trazadas, respecto a los procesos de Gestión del Talento Humano y Participación Ciudadana y Comunicación con Partes Interesadas, y aplicando los lineamientos para la elaboración de memorias de sostenibilidad o de Iniciativa de Reporte Global (GRI), el desempeño social de la entidad se presentará aplicando las guías: 401 Empleo, 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 Derechos Humanos, 413 Comunidades Locales y 419 Cumplimiento Socioeconómico.

2. Dado que las principales estrategias sociales de la entidad están orientadas a contribuir con

factores que permitan fortalecer la vigilancia a la administración de los recursos públicos, contribuyendo al esfuerzo por la prevención de la corrupción y la prevalencia de los principios universalmente aceptados contenidos en el texto de la iniciativa Pacto Global de las Naciones Unidas, definió, como principios rectores para la presentación del desempeño social, los contenidos en la Tabla 26.

3. El vínculo entre el desempeño social y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)²⁴ está articulado con las características de relaciones laborales y de participación ciudadana, implícitas dentro de los siguientes ODS que guardan relación con la Dimensión

Social: 4 Educación de calidad, 5 Igualdad de género, 8 Trabajo decente y crecimiento económico, 10 Reducción de las desigualdades, 16 Paz, justicia e instituciones sólidas y 17 Alianzas para lograr los objetivos.

4. Las metas o aspiraciones mundiales que mejor se articulan con el desempeño de la entidad, la esfera social y los ODS, se pueden observar en la última columna de la ilustración 12.

La relación que existe entre los cuatro componentes expuestos se puede resumir en el siguiente esquema:

Ilustración 12. Correlación Dimensión Social con GRI, ODS y Principios del Pacto Global

GRI	Principio Pacto Global	ODS Objetivo	ODS Meta
GRI 401 Empleo	6	4, 5, 8	4.4, 5.5, 8.5 y 8.8
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	4.3
GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades	4, 5 y 6	4, 5, 8, 10, 16	4.7, 5.1, 5.5, 8.5, 8.6, 8.8, 8b, 10.2, 10.3, 10.4, 16.3, 16.5, 16.6, 16.7, 16.10 y 16.b
GRI 407 Libertad de asociación y negociación colectiva	3	8	8.8
GRI 412 Evaluación de los derechos humanos	1 y 2	4, 10, 16	4.7, 10.3, 16.10, 16.a, 16.b y 16.6
GRI 413 Comunidades locales	10	16, 17	16.5, 16.6, 17.17
GRI 419 Cumplimiento socioeconómico	10	16	16.5, 16.6

Fuente: Equipo Dirección de Planeación

24. Objetivos de alcance mundial y de aplicación universal sobre cómo –mediante la acción de gobiernos, empresas y ciudadanía– es posible “resolver los principales problemas mundiales en favor de las personas, el planeta y la prosperidad”.

GRI-103-01 La Dirección de Talento Humano es la llamada a implementar estrategias para garantizar mejores prácticas de gestión y desarrollo del talento humano que, con la garantía de los derechos y valores del servicio público, permiten que la entidad cuente con servidores satisfechos, evaluados y altamente competentes, que al alcanzar el balance entre los espacios personales y laborales, logran un mejoramiento continuo del desempeño e interactúan con los grupos de interés y, por ende,

aportan al cumplimiento de la misión institucional.

La Contraloría de Bogotá, D.C. tiene como propósito generar impactos positivos en su entorno y relaciones de confianza a largo plazo, por lo que realizó un ejercicio de priorización y caracterización de los grupos de interés que generan información para identificar los asuntos que son significativos en el contexto donde opera la entidad.

Los grupos de interés se clasificaron así:

GRI-103-02 Para generar valor institucional, la gestión del talento humano tiene como uno de sus objetivos contribuir mediante prácticas laborales al fortalecimiento profesional y personal de sus trabajadores y trabajadoras.

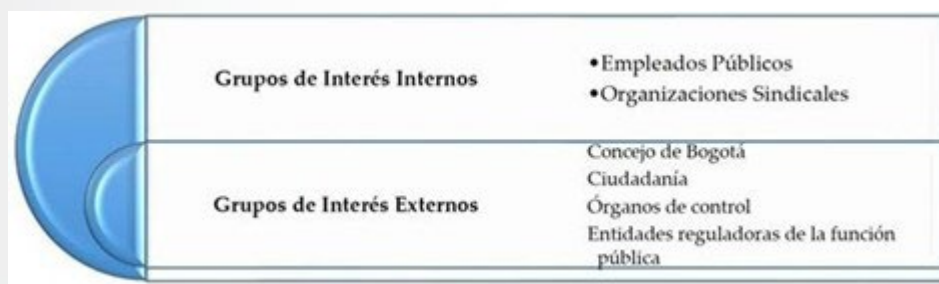
Estos logros en las y los servidores públicos aportan al desarrollo sostenible, impactando en las necesidades que busca la ciudadanía respecto a las funciones y competencias de la Contraloría de Bogotá, D.C. Para ello se cuenta con elementos y talentos que permiten diseñar, implementar y ejecutar los planes y programas en cada anualidad, dentro del marco de una política de transparencia y cero tolerancias a la corrupción.

Aunado a lo anterior, y como resultado de este compromiso institucional, se realiza el acompañamiento a la ciudadanía por medio de los canales que se han dispuesto para el logro de los objetivos del cuidado y protección de los recursos públicos, tomando como compromiso fundamental, el respeto y la promoción por los derechos humanos.

Así mismo, para evitar la materialización de los riesgos, se implementan prácticas orientadas a monitorear y verificar el cumplimiento de las acciones planificadas, dirigidas hacia el cumplimiento del Plan de Acción Institucional (PAI) y del Plan Estratégico Institucional (PEI).

El seguimiento a la gestión se lleva a cabo a través de la caracterización del talento humano de la entidad y

Ilustración 13. Grupos de interés



Fuente: Subdirección de Gestión del Talento Humano

Las áreas que gestionan los impactos son:

Ilustración 14. Áreas que gestionan los impactos



Fuente: Subdirección de Gestión del Talento Humano

de los grupos de interés externos. Para el talento humano se tienen indicadores definidos como ingresos, retiros, programas de bienestar y capacitación, y evaluación del desempeño; y para los externos, existen indicadores basados en los mecanismos de participación ciudadana, estos resultados son cuantificados a partir del impacto en la articulación del conocimiento institucional y el interés de la ciudadanía por el control social.

La evaluación se hace a través del seguimiento a la ejecución de los planes y programas de cada proceso, donde intervienen los resultados de las auditorías internas, auditorías externas, las evaluaciones de organismos de control y los obtenidos en compromiso con la transparencia y con la gestión del talento humano, entre otros.

GRI-103-03 Para el caso de la evaluación de los grupos de interés externos, se cuenta con los resultados de la encuesta anual de medición de percepción de la satisfacción de la ciudadanía, el Concejo de Bogotá y partes interesadas, proceso adelantado por el Proceso de Participación Ciudadana y Comunicación con Partes Interesadas (PPCCPI) y cuyos registros son incluidos en el presente informe, dentro del desarrollo del GRI-413.

Contenidos generales: nuestro talento humano en cifras

GRI-102-8 Con corte a 31 de diciembre de 2023, la entidad contaba en su planta de personal

con 1.031 empleados públicos, de los cuales 518 son mujeres y 513 hombres, vinculados para trabajar a jornada completa en el cumplimiento de la misionalidad institucional.

La caracterización del personal de la entidad por región de procedencia fue:

Tabla 26. Caracterización por región

REGIONES ²⁵	PERSONAS
Caribe	45
Pacífica	30
Andina	927
Orinoquía	18
Amazonía	10
Otros países	1

Fuente: Dirección de Talento Humano - Planta de personal a 31 de diciembre de 2023

Además del personal de planta, y con el propósito de fortalecer el desempeño institucional, la Contraloría en el año 2023 vinculó, a través de contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, a 566 personas, las cuales ejercieron sus labores en los procesos misionales, administrativos y de apoyo.

GRI-102-22 De conformidad con lo establecido en el Acuerdo 664 de 2017²⁶, la planta del Despacho del Contralor consta de 36 empleos distribuidos de la siguiente manera: Un (1) cargo del nivel directivo que corresponde al señor Contralor de Bogotá, D.C., quien cuenta con el apoyo de dos (2) secretarías, cuatro (4) conductores y veintinueve (29) asesores de los cuales solo uno apoya al Despacho y los restantes (28), son comisionados en las diferentes dependencias

de la entidad para que realicen seguimiento a sus funciones y asesoren al Despacho en la toma de decisiones.

GRI-102-23 El Contralor de Bogotá, D.C. es el representante legal de la entidad y el ordenador del gasto, es quien define los principios generales de la función administrativa de la entidad y determina las políticas y procedimientos en materia de control fiscal y vigilancia de la gestión aplicables a la Administración Distrital y a las entidades descentralizadas que la conforman.

GRI-102-24 La elección del Contralor de Bogotá, D.C. la realiza el Concejo de Bogotá D.C. que, en atención a los principios de publicidad, objetividad, equidad de género y transparencia, realiza convocatoria pública y a través de una institución de educación superior, pública o privada, y con acreditación de alta calidad, realiza concurso de méritos para conformar terna con quienes obtengan los mayores puntajes en el concurso.

El Concejo de Bogotá, D.C. elige al Contralor de Bogotá durante las sesiones ordinarias de noviembre anteriores al vencimiento del periodo constitucional del Contralor, para un periodo institucional de cuatro (4) años, que inicia el 1o de enero y concluye el 31 de diciembre y que no podrá coincidir con el periodo del correspondiente alcalde.

25. Atlas Estadístico, Tomo I - Demográfico - DANE, 2012
26. Modificado por los acuerdos Nos.881 del 2 de marzo de 2023, 888 del 22 de marzo de 2023 y 904 del 26 de junio de 2023.



El Contralor Distrital no podrá ser reelegido para el período inmediatamente siguiente y en los casos de falta absoluta, el Concejo de Bogotá lo elegirá para el resto del período. En caso de que no se hallare reunido el Concejo de Bogotá, el Alcalde Mayor proveerá el cargo interinamente. En las faltas temporales, desempeñará el cargo el funcionario o funcionaria de la Contraloría que le siga en jerarquía.

La Convocatoria Pública para la elección del Contralor de Bogotá, D.C. garantiza la diversidad tanto en el sexo, como en las profesiones y la región de donde provienen los aspirantes. Aunque no es un requisito para ejercer el cargo, en el propósito del empleo se establece la dirección y vigilancia en términos de eficacia, eficiencia, economía equidad y valoración de costos ambientales de las entidades o personal que manejan los bienes o recursos del Distrito Capital.

GRI-102-25 Todas y todos los empleados y contratistas vinculados a la entidad tienen la obligación legal de efectuar la actualización anual y de declarar cada vez que se encuentren incurso en un conflicto de intereses, a través del Módulo del Sistema Distrital de Información del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP).

Adicionalmente, el tema se encuentra dentro de los procedimientos para el área misional que realiza auditorías, pues cada vez que se inicia una diligencia el formato denominado **“Declaración de independencia y no conflicto de**

intereses”, en el que los empleados declaran su impedimento para tomar decisiones sobre temas en los que entran en conflicto.

GRI-102-27 El Plan Estratégico Institucional (PEI) 2022-2026, “Control Fiscal de todos y para todos”, tiene entre sus objetivos el No.3 **“Generar alianzas nacionales e internacionales para el fortalecimiento de la vigilancia y control fiscal”**, y para su cumplimiento estableció, entre otras, la estrategia **“3.4, Diseñar e implementar estrategias de cooperación que impulsen el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible”**, con la cual busca realizar acciones encaminadas a asegurar la adhesión a la iniciativa de Pacto Global con las Naciones Unidas y el cumplimiento de la Agenda 2030 en el Distrito Capital.

Por lo anterior, se planificaron acciones encaminadas a sensibilizar a todo el personal de la entidad en el concepto básico de sostenibilidad entendida como la garantía del equilibrio entre crecimiento económico, cuidado del medioambiente y bienestar social, para las generaciones presentes y futuras.

GRI-102-28 El Acuerdo de Gestión se pacta para una vigencia anual, pero puede haber períodos inferiores dependiendo de las fechas de vinculación del respectivo gerente público. La evaluación del Acuerdo de Gestión la realiza el superior jerárquico, quien evalúa el cumplimiento de las metas y debe

identificar los aspectos que debe mejorar la o el gerente público y retroalimentar su labor.

Adicionalmente, en esta evaluación, respecto de la valoración de las competencias, intervienen los pares y los subalternos de la o el gerente público. El par es un gerente público que interactúa de manera directa con la actividad misional del área del gerente evaluado. Y se entiende por subalternos aquellos servidores públicos a cargo del gerente público evaluado.

Para la evaluación de la gestión del nivel directivo (gerentes públicos), se utiliza el Acuerdo de Gestión, un documento donde se deben plasmar las competencias y compromisos de gestión establecidos en el Manual de Funciones y se establecen los compromisos a ejecutar de acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual de la entidad.

La política salarial se define como los principios y las metodologías para retribuir, de forma equitativa y justa, el dinero presupuestado al personal, haciendo hincapié en la habilidad, responsabilidad, méritos, eficacia y educación requerida para el desarrollo eficiente de las tareas que exige un puesto de trabajo en la entidad.

En Colombia, la política salarial es regulada por la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales, escenario donde se fomenta el diálogo social en materia laboral y salarial del país. En todo caso corresponde al Gobierno

Nacional fijar anualmente los incrementos salariales teniendo en cuenta los siguientes parámetros: i) Meta de inflación del siguiente año fijada por el Banco de la República, ii) Productividad acordada por el comité tripartito de productividad que coordina el Ministerio de Trabajo, iii) Contribución de los salarios al ingreso nacional, iv) Incremento del producto interno bruto (PIB) y v) Índice de precios al consumidor (IPC).

Para la Contraloría de Bogotá, D.C. es el Gobierno Distrital el encargado de fijar los emolumentos de las y los empleados públicos de la planta de personal, con sujeción al límite máximo salarial fijado por el Gobierno Nacional para los empleados del nivel nacional.

Para el cálculo de la remuneración, el Gobierno Distrital tiene en cuenta el resultado anual de Índice de Precios al Consumidor (IPC) de la vigencia anterior certificado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), más el porcentaje pactado en el Acuerdo Laboral para la vigencia objeto del incremento, sin que ello pueda superar los límites salariales máximos fijados por el Gobierno Nacional para las y los empleados públicos de las entidades territoriales.

GRI-102-35 / GRI-102-36

La suscripción del Acuerdo Laboral se realiza con las centrales sindicales y las federaciones de empleados públicos participantes y las negociaciones se basan en el fortalecimiento del diálogo social y la concertación, enmarcada dentro del objetivo del "Trabajo Decente" y

con fundamento en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en especial en aquellos relativos a las relaciones de trabajo en la administración pública y al fomento de la negociación colectiva. Con base en lo anterior, el Gobierno Distrital expide un decreto anual que reajusta la asignación salarial de los empleados de la entidad.

Empleo

GRI-401-1 En el transcurso del 2023, ingresaron a la Contraloría de Bogotá, D.C. 117 nuevos empleados y se retiraron 114:

Tabla 27. Ingresos y retiros Contraloría de Bogotá D.C.

Género	Ingresos	Retiros
Mujeres	54	48
Hombres	63	66

Fuente: Dirección de Talento Humano-planta de Personal 2023

Con los anteriores datos, se calculó el Índice de Rotación de Personal (IRP) para 2023 en 11.2 %, utilizando la siguiente fórmula:

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

Dónde: I: Ingresos

R: Retiros

TIP: Trabajadores al Inicio del Periodo

TFP: Trabajadores al Final del Periodo

$$IRP = ((117 + 114) / 2) \times 100 / (1025 + 1031) / 2 = 11.2\%$$

El índice de Rotación de Personal mide la diferencia entre el número de trabajadores y trabajadoras que se incorporan a la entidad y el número

de personas que se desvincularon durante la vigencia 2023, es decir que el 11,2 % de servidores y servidoras se desvincularon durante ese periodo.

Beneficios para los empleados

GRI-401-2 Acorde con la legislación colombiana, las y los empleados públicos de la planta de personal de la Contraloría de Bogotá, D.C. se encuentran afiliados al Sistema Integral de Seguridad Social y los pagos se efectúan con el aporte conjunto tanto de empleados como de empleadores así:

Tabla 28. Afiliación al Sistema Integral de Seguridad Social

	Contraloría	Empleado
Salud	8.5%	4%
Pensión	12%	4%
ARL	5.22%	0%

Fuente Subdirección de Gestión del Talento Humano – 2023

Así mismo, los empleados que devengan menos de dos salarios mínimos tienen derecho al pago mensual de Subsidio de Alimentación y Auxilio de Transporte.

Permiso Parental

GRI-401-3 La Contraloría de Bogotá, D.C. garantiza el ejercicio del derecho a las licencias por maternidad y paternidad en los términos establecidos por la legislación vigente en el país. Durante la vigencia 2023, el 100 % de las y los empleados con derecho a la licencia lo ejercieron: 4 mujeres y 6 hombres. La tasa de regreso al trabajo después de la licencia fue de 100 %.



Salud y seguridad en el trabajo

GRI-403-1 El SG-SST es liderado por el representante legal e implementado con la participación y corresponsabilidad de todos los servidores, servidoras, contratistas y subcontratistas en la prevención de los riesgos laborales, propiciando espacios abiertos y de construcción colectiva. Anualmente, en revisión por la alta dirección, se realiza la evaluación al desempeño del SG-SST.

En la legislación colombiana se cuenta con extensa legislación en la materia, en la Tabla siguiente se mencionan los principales y más recientes requerimientos legales a los cuales obedece la implementación del SG-SST.

Tabla 29. Relación de normas legales laborales

Norma	Fecha	Tema
Ley 1562	11 julio 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
Decreto 1072	26 mayo 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	13 febrero 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Fuente: Subdirección de Talento Humano – Matriz reporte de información

La entidad 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 difunde y se hace accesible a todos los niveles de la organización.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo tiene alcance sobre todos los centros de trabajo y todas y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo contratistas, subcontratistas y trabajadores en misión de empresas tercerizadas que prestan servicios a la entidad.

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

GRI-403-2 Para el diseño, implementación y seguimiento del SG-SST la entidad vincula en su planta de personal profesionales de diferentes disciplinas y con especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo, y en forma adicional se contrata profesionales por prestación de servicios y se cuenta con el apoyo de profesionales de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).

La identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos se desarrolla con la participación de todos los niveles jerárquicos de la Contraloría de Bogotá, D.C. y a través de un procedimiento

se determinan los lineamientos y la metodología para orientar la correcta y completa identificación de cada uno de ellos en los diversos procesos que ejecutan las y los servidores de manera rutinaria y no rutinaria. Se adopta la metodología de la norma técnica colombiana GTC45 del 2012. De esta manera, se genera la matriz de peligros y riesgos que da lugar al desarrollo del plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo, teniendo un proceso de actualización periódico anual, cuando se materialice un accidente de trabajo grave o mortal o exista un cambio en los procesos de la entidad.

La identificación de peligros y evaluación de los riesgos es documentada en la matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles y actualizada anualmente 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.

Periódicamente se realizan inspecciones de seguridad por parte de los profesionales de SST con la participación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como de los miembros de la brigada de emergencias.

En forma permanente, las y los servidores realizan la identificación de condiciones sub-estándar por medio del Autorreporte de condiciones de salud y trabajo y del reporte de incidentes (cuasi accidentes), mecanismos de participación que se encuentran



disponibles en la intranet de la entidad. La información obtenida por este medio es consolidada y analizada por los profesionales de SST para revisar su pertinencia y proceder a establecer las medidas de control necesarias.

De manera adicional, 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 y el desarrollo de la actividad se encuentra definido en el procedimiento para la identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles.

Los resultados de estos procesos permiten intervenir los peligros mediante medidas de control a las cuales se les hace seguimiento en su implementación, lo que permite mejorar de forma continua el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Servicios de Salud en el Trabajo

GRI-403-3 El servicio médico de Seguridad y Salud en el Trabajo está conformado por profesionales de la salud especialistas en Seguridad y Salud en el Trabajo y con licencia vigente, de acuerdo con lo establecido en la legislación colombiana.

El programa de Medicina Preventiva y del Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Contraloría de

Bogotá, D.C., se desarrolló con el apoyo del equipo de seguridad y salud en el trabajo de la entidad, la Administradora de Riesgos Laborales Positiva (ARL), la Caja de Compensación Familiar CAFAM, un médico ocupacional contratista y el servicio de área protegida de la siguiente manera:

- * Equipos de seguridad y salud en el trabajo. Coordinación para la realización de valoraciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicas, retiro y pos-incapacidad.

- * Médico ocupacional contratista. Médico contratante que realizó las valoraciones médicas ocupacionales en la oficina de SST de la sede principal de la Contraloría de Bogotá, D.C. y prestó servicios de salud a las y los servidores de la entidad.

- * Caja de Compensación Familiar – CAFAM. Se desarrollaron las valoraciones médicas ocupacionales clínicas para las y los servidores de acuerdo con profesiograma del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Contraloría de Bogotá, D.C.

- * Administradora de Riesgos Laborales – Positiva, Compañía de Seguros S.A. Desarrolló las valoraciones médicas deportivas de aptitud para la participación de las y los servidores de la Contraloría de Bogotá, D.C. en las Olimpiadas Deportivas del 2023 y se contó la asistencia del fisioterapeuta especialista de SST.

- * Servicios de área protegida. Se cuenta con el servicio de área protegida por medio de un

contratista, quien presta el servicio de medicina de urgencias y traslado en ambulancia a las y los servidores cuando se requiere.

Adicionalmente, se implementó el programa de promoción y prevención y hábitos de vida saludables con el apoyo con la Caja de Compensación Familiar - CAFAM, orientado a las causas de ausentismo del periodo anterior.

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 piso 5 del edificio sede, con atención en horarios laborales. Cuando se adelantan jornadas deportivas se realiza el traslado del médico laboral para prestar la atención que se requiera durante la ejecución del evento. Adicionalmente, la ARL presta apoyo con un (1) médico y dos (2) fisioterapeutas especialistas en SST.

En caso de requerir atención médica por accidente de trabajo o enfermedad de origen laboral, las y los servidores cuentan con el servicio médico de la ARL las 24 horas, los siete días de la semana.

Se establecen 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.



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

GRI-403-4 En el documento "Programa de comunicación, participación y consulta" se establecen los mecanismos para promover la consulta y participación de las y los servidores a todos los niveles aplicables en el desarrollo, la planificación, implementación, evaluación del desempeño y acciones para la mejora del SG-SST.

La promoción de la participación y consulta se realiza por diferentes canales de comunicación:

- Intranet y medios dispuestos por la Oficina Asesora de Comunicaciones.
- Cartillas, encuestas, concursos, memorandos y entrevistas durante las inspecciones para la identificación de peligros.
- Correo electrónico.
- Reporte de condiciones y actos inseguros.
- Votación para elegir a sus representantes a los Comités de SST y de Convivencia, entre otros.

Se cuenta con un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual se conforma con igual número de representantes de la administración e igual cantidad de representantes de las y los trabajadores, tiene una vigencia bial y se realizan reuniones mensuales.

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

GRI-403-5 En el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se actualiza e implementa el programa de capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo que toma como base las siguientes fuentes internas del sistema:

- Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y determinación de controles.
- Diagnóstico de condiciones de salud.
- Sistemas de vigilancia epidemiológica.
- Programas de promoción y prevención y hábitos de vida saludables.
- Indicaciones del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Planes de trabajo de las investigaciones de incidentes y accidentes de trabajo.
- Capacitaciones, entrenamientos y simulacros del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

El programa de capacitaciones se desarrolla desde un plan que contempla los temas y, por cada uno, un responsable de implementación, la población objeto de la capacitación, los recursos para

la ejecución y las fechas estimadas para su desarrollo.

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 lo realizan los profesionales especializados en cada temática.

Adicionalmente, se integran en dicho plan las capacitaciones certificadas que se implementan desde la gestión de los peligros y riesgos, por lo que se apoyó en la definición del perfil técnico de los instructores, con la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales.

Todos los cursos de formación impartidos a las y los servidores de la entidad se realizan en idioma español, que es el idioma nativo de la población trabajadora, son gratuitos y se realizan en horas laborales; se cuenta con indicadores de cumplimiento y cobertura de las actividades formativas.

Fomento de la salud de los trabajadores

GRI-403-6 Se cuenta con el programa Promoción de estilos de vida y entornos de trabajo saludables, el cual pretende armonizar y articular el SG-SST con la promoción de la salud, reconociendo la integralidad entre el trabajador y su familia, y animando el desarrollo de acciones sectoriales, intersectoriales y comunitarias, para favorecer los modos, condiciones y estilos de vida.



En cumplimiento de la Resolución 2346 del 2007, la custodia de las historias clínicas de las y los servidores se conserva por parte de los profesionales de la salud y de las instituciones prestadoras del servicio de salud que apoyan la implementación del programa de Medicina preventiva y del trabajo.

Prevención y mitigación de los impactos en la salud de los trabajadores relacionados con sus servicios

GRI-403-7 Dentro del proceso de contratación se establecen las directrices para verificar el cumplimiento de los estándares mínimos en Seguridad y Salud en el Trabajo para la evaluación y selección de las empresas contratistas que desarrollan labores en las instalaciones de la entidad.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGS ST

GRI-403-8 El SG-SST está estructurado y funciona siguiendo los lineamientos legales que sobre la materia han sido expedidos. Se cuenta con una matriz de requisitos legales en SST y otros requisitos aplicables, la cual se actualiza permanentemente de acuerdo con la generación de la legislación por los estamentos competentes.

Las y los trabajadores en misión de la empresa de vigilancia que no son empleados y que su lugar de trabajo está en las instalaciones de la entidad, se excluyen de este análisis por su rotación permanente.

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.

Lesiones por accidente laboral

GRI-403-9 Las estadísticas sobre lesiones por accidentes laborales en la vigencia 2023, se pueden enumerar así:

- Número de fallecimientos = 0
- Accidentes con grandes consecuencias = 0
- Tasa de lesiones por accidente laboral registrable: 16.155%

Los principales tipos de lesiones por accidente laboral fueron:

Golpe o contusión con veinticuatro (24) casos, seguido de torcedura, esguince o desgarro con nueve (9) casos.

Número de horas trabajadas = 2.042.712

Las medidas proyectadas para eliminar los peligros se consignan en la Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y determinación de controles, en donde se determinan los controles para cada uno de los peligros identificados de acuerdo con la siguiente jerarquía: eliminación, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos y equipo de protección personal.

Medidas tomadas o proyectadas para eliminar peligros laborales y minimizar riesgos:

- Programa de Prevención de caídas, enfatiza en las caídas a nivel, es de carácter permanente y cuenta con mecanismos de seguimiento e indicadores que permiten 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 están 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.

- Sistemas de Vigilancia Epidemiológica (prevención de desórdenes musculoesqueléticos, prevención del riesgo psicosocial, prevención del riesgo cardiovascular).

Teniendo en cuenta que las horas hombre trabajadas en el periodo evaluado (2023) dio como resultado un valor superior a dos millones, las tasas se han calculado por cada 1'000.000 de horas trabajadas.

Para la obtención de la información se tuvieron en cuenta las bases de datos de accidentalidad, la planta de personal y ausentismo por causas médicas.

Dolencias y enfermedades laborales

GRI-403-10 En materia de dolencias y enfermedades laborales, se tienen los siguientes datos:

- Fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral: **0**
- Casos de enfermedades laborales registrables: **14**
- Enfermedades laborales por trastornos musculoesqueléticos: **14**

Principales tipos de dolencias con base en el ausentismo laboral:

Con base en el análisis del ausentismo médico del primer semestre, se resalta que predomina el ausentismo causado por enfermedad de origen común con el 94 % del total de casos.

Los cinco (5) diagnósticos que generaron mayor número de eventos en el periodo fueron:

Tabla 30. Diagnóstico según exámenes de laboratorio

DIAGNÓSTICO	EVENTOS	%
J00 RINOFARINGITIS AGUDA (RESFRIADO COMUN)	48	15%
A09 DIARREA Y GASTROENTERITIS DE PRESUNTO ORIGEN INFECCIOSO	18	5%
K529 COLITIS Y GASTROENTERITIS NO INFECCIOSAS, NO ESPECIFICADAS	12	4%
M545 LUMBAGO NO ESPECIFICADO	11	3%
A083 OTRAS ENTERITIS VIRALES	9	3%

Fuente: Subdirección de Bienestar, Programa de SST

En relación con el análisis del ausentismo para el segundo semestre, se resalta que agosto fue el mes en el que más se presentaron incapacidades y por tanto con mayor número de días perdidos.

Tabla 31. Ausentismo por número de incapacidades



AUSENTISMO POR NUMERO DE INCAPACIDADES	
AGOSTO	44
SEPTIEMBRE	30
OCTUBRE	16
NOVIEMBRE	43
DICIEMBRE	28



AUSENTISMO POR DIAS DE INCAPACIDAD PERDIDOS	
AGOSTO	473
SEPTIEMBRE	252
OCTUBRE	277
NOVIEMBRE	358
DICIEMBRE	116

Fuente: Subdirección de Bienestar, Programa de SST

Los peligros laborales que presentan un riesgo de dolencia o enfermedad se determinan mediante la investigación y el análisis de las causas básicas que contribuyeron a la ocurrencia de la enfermedad, en este caso, durante el periodo objeto del informe, fue el peligro Biomecánico. Entre las medidas para eliminarlo y minimizarlo se encuentran:

Sustitución = Reubicación laboral

Controles de Ingeniería =
Adecuación de puestos de trabajo, dotación de elementos ergonómicos.

Controles Administrativos =
Capacitación en higiene postural, Sistema de vigilancia epidemiológica para prevenir desordenes musculoesqueléticos.

Autorreporte de condiciones de salud y trabajo, inspecciones de seguridad a puestos de trabajo.

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.

Formación y enseñanza

GRI-404-1 Durante el periodo objeto del informe, la media de horas de formación por servidor público fue de 1,81 % y atendiendo género: mujeres 7,85 % y hombres 6,73 %.

Por nivel jerárquico, la participación porcentual fue:

Tabla 32. Capacitación por nivel jerárquico

NIVEL	%
Directivo	150
Asesor	33
Profesional	672
Técnico	111
Asistencial	176

Fuente: Subdirección de Capacitación - SICAF

Programas para mejorar las aptitudes de los empleados

GRI-404-2 La Contraloría de Bogotá, D.C. cada año establece las estrategias para mejorar las competencias de los empleados en el Plan Institucional de Capacitación (PIC).

El PIC 2023 no solo se alineó con el Plan Nacional de Formación 2020-2030, sino también se sincronizó con el Sistema Integrado de Gestión de la entidad. Lo anterior, sin perder el direccionamiento de fortalecer el desarrollo de las competencias necesarias del servidor público 4.0 que promueve el aprendizaje constante, la mejora continua y el desarrollo del servicio como público, como lo establece la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

Vale la pena mencionar que las actividades de formación que se adelantaron en la vigencia integraron la Gestión del Conocimiento y la Innovación como elementos esenciales y guías en el quehacer

institucional, potenciando la ruta para el cumplimiento de la misión constitucional de la Contraloría de Bogotá, D.C. y como una forma efectiva de crear valor para las y los ciudadanos.

En ese propósito, el DAFP identificó los cuatro (4) ejes hacia donde se enfocaron las actividades que se desarrollaron:

- Eje 1:** Creación de Valor Público
- Eje 2:** Gestión del Conocimiento y la Innovación
- Eje 3:** Probidad y Ética de lo Público
- Eje 4:** Transformación Digital

Así las cosas, el PIC se fundamentó en el fortalecimiento de las capacidades de cada uno de las y los servidores que hacen parte de la entidad, orientándolas a suplir las necesidades de este ente de control, en una continua búsqueda de la mejora permanente, dando respuesta a los grandes retos que enfrenta día a día en su cotidianidad.

Porcentaje de servidores que reciben evaluaciones periódicas del desempeño

GRI-404-03 Durante el transcurso de la vigencia 2023-2024, para efectos de la evaluación del desempeño laboral, el 100 % del personal fue evaluado.

Tabla 33. Porcentaje de servidores que reciben evaluaciones periódicas de desempeño

Sexo	No.	%
Mujeres	527	50,7%
Hombres	513	49,3%

Fuente: Elaboración propia, equipo Dirección de Planeación.

El mayor número de personas evaluadas con relación a la planta de personal aprobada se debe a la rotación de personal que se presenta en la entidad.

Cabe anotar que para cada tipo de vinculación se utiliza un instrumento de evaluación:

Tabla 34. Tipo de vinculación personal de planta Contraloría de Bogotá, D.C.

EDL TIPO DE VINCULACIÓN	%
Gerentes Públicos	12 %
Libre Nombramiento y Remoción	3,8%
Carrera Administrativa	47%
Provisionales	37,1%

Fuente: Elaboración propia, Equipo Dirección de Planeación.

Diversidad en órganos de gobierno y empleados

El nivel directivo de la Contraloría de Bogotá, D.C., con corte al 31 de diciembre de 2023, constaba de 121 cargos, esto es el 11.7 % del total de la planta de empleos de la entidad, y de ellos 42 cargos (4,1 %) estaban ocupados por mujeres y 79 (7,6%) por hombres.

La caracterización por edad se muestra a continuación:

Tabla 35. Conformación nivel directivo Contraloría de Bogotá, D.C.

Grupo Etario	No.	%
<30 años:	2	0.2%
Entre 30 y 50 años	74	7.1%
>50 años:	45	4.4%

Fuente: Dirección Talento Humano



Tabla 37. Niveles jerárquicos Contraloría de Bogotá, D.C.

Nivel	Planta de Personal %	Femenino %	Masculino %	Menor de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayor de 50 años
Asesor	2,9 %	1,2%	1,7%	0%	2%	0.9%
Profesional	59,4 %	31,1%	28,3%	1,1%	22%	36,4%
Técnico	9,9 %	4,95%	4,95%	1,6%	4,8%	3,4%
Asistencial	16 %	8,9%	7,1%	1,6%	7,2%	7,2 %

Fuente: Dirección de Talento Humano, Planta de personal 31-12-2023

En el periodo objeto de análisis, la planta de personal contaba con 335 empleados (32 %) en las áreas de apoyo, correspondiendo el 17 % a mujeres y el 15 % a hombres; y de los 696 empleados (68 %) en las áreas misionales, el 33 % corresponde a mujeres y el 35 % a hombres.

La caracterización del total de la planta por edad se muestra a continuación:

Tabla 36. Conformación planta de personal Contraloría de Bogotá, D.C.

Grupo Etario	No.	Apoyo %	No.	Misional %
<30 años:	20	1.9%	27	2.6%
Entre 30 y 50 años	161	15.6%	285	27.6%
>50 años:	154	14.9%	384	37.2%

Fuente: Dirección Talento Humano

Acorde con la naturaleza general de las funciones, competencias y requisitos exigidos para su desempeño, en Colombia se establecieron cinco niveles jerárquicos para los empleos: nivel directivo, nivel asesor, nivel profesional, nivel técnico y nivel asistencial.

Esta es la categorización en la Contraloría de Bogotá, D.C. con corte a 31 de diciembre de 2023, excluyendo el nivel directivo que ya fue objeto de análisis:

Formación de servidores públicos en derechos humanos

GRI-412-2 Durante el periodo objeto de este informe, se dedicaron 16 horas para la formación en políticas o procedimientos sobre derechos humanos con una cobertura del 12,7 % del total de la planta de personal.

Libertad de asociación y negociación colectiva

GRI 407 -1 La Contraloría de Bogotá, D.C. mediante el Acuerdo Laboral del año 2013 dicta "El presente acuerdo se fundamenta en la declaración universal de los derechos humanos, la Constitución Política de Colombia, en sus artículos 1, 2, 23, 38, 39, 53, 55, 56 y 58, los Convenios Internacionales de la OIT 151 de 1978 y 154 de 1981, relativos a las relaciones de trabajo en la administración pública y al fomento de la negociación colectiva, incorporados en la legislación nacional mediante las Leyes 411 de 1997 y 524 de 1999 y el Decreto 1092 de 2012".

Comunidades locales

Acciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo.

a. El porcentaje de acciones con programas de participación de las comunidades locales, evaluación de impactos y/o programas de desarrollo, incluidos:

GRI-413-1 La premisa enunciada en el subtítulo de esta sección aplica para la entidad, en la medida que desde este proceso estratégico permanentemente se están ejecutando acciones con la participación de comunidades locales, sin embargo, en la Contraloría de Bogotá, D.C. los programas de desarrollo se gestionan a partir de planes. Así, la entidad asegura la real y efectiva ejecución del Plan Estratégico Institucional 2022-2026 "Control fiscal de todos y para todos" en cada dependencia, mediante la programación anual que formula en el Plan de Acción Institucional, con actividades estratégicas, metas e indicadores en términos de eficacia, eficiencia y efectividad, que permiten medir el avance de los procesos del SIG y la gestión de la entidad, para la

toma de decisiones por parte de la alta dirección.

El Proceso PCCPI le apunta al objetivo corporativo No. 1. "Promover el control social participativo como insumo para el ejercicio de la vigilancia de los recursos públicos de la ciudad"; sus cuatro estrategias son: 1. Promover el ejercicio efectivo de los derechos de los ciudadanos a exigir información sobre la gestión fiscal, así como, la conformación de las distintas formas asociativas y de organización de la ciudadanía, como un medio para facilitar el control social a la gestión pública. 2. Capacitar al ciudadano en el ejercicio del control social enfocado en la protección de los recursos de la ciudad y el fortalecimiento de la cultura del cuidado del patrimonio público. 3. Diversificar y fortalecer los mecanismos de denuncia ciudadana sobre la gestión del recurso público para impulsar la vinculación activa de los ciudadanos que permita la priorización y focalización del control fiscal. 4. Posicionar la imagen institucional de la Contraloría de Bogotá, D.C. a través de estrategias de comunicación de resultados que fortalezcan la confianza y credibilidad de los ciudadanos.

Para medir la eficacia de la implementación de mecanismos de control social a la gestión pública, el Plan de Acción del Proceso plantea el objetivo **"Medir el cumplimiento en la implementación acciones de diálogo con la comunidad"**, mediante la actividad: Desarrollar 550 acciones de diálogo con la comunidad en temas relacionados con el control social como insumo para el control fiscal.

En la vigencia 2023 se desarrollaron 573 acciones de diálogo de las 550 programadas, lográndose un avance del 104 %, lo que clasifica el indicador en un rango de satisfactorio, así: Inspección a terreno 253, Reunión local de control social 229, Actividades convocadas por otras entidades 61, Promoción de veedurías (acompañamiento a la gestión de veedurías ciudadanas) 29 y Rendiciones de cuentas 1. Se contó con la participación de 8.793 personas:

Tabla 38. Acciones de diálogo ejecutadas durante la vigencia 2023

TIPO DE ACCION CIUDADANA	MODALIDADES DE CONTROL SOCIAL	TOTAL ACTIVIDADES	TOTAL CIUDADANOS
Acciones de diálogo con la comunidad	Inspección a terreno	253	8793
	Reunión local de control social	229	
	Actividades convocadas por otras entidades	61	
	Promoción de veedurías	29	
	Rendiciones de cuentas	1	
	TOTAL	573	

Fuente: Informe de Gestión Proceso PCCPI 2023.

Para medir la eficacia de la implementación de los procesos de pedagogía social formativa e ilustrativa con la ciudadanía, el siguiente objetivo del proceso se propone "Medir el nivel de cumplimiento de la implementación de acciones de formación", mediante la actividad: Desarrollar 200 acciones de formación en temas relacionados con el control social como insumo para el control fiscal.

Este indicador arroja que para la vigencia 2023 se desarrollaron 178 acciones de formación de las 160 programadas, lográndose un avance del 111 %, lo que clasifica el indicador en un rango de satisfactorio, así: Capacitaciones a veedores y ciudadanía en general 113, Capacitaciones y otras actividades con contralores estudiantiles 58, Diplomados ciudadanía en general 6 y Apoyo y/o acompañamiento en la creación de veedurías ciudadanas (capacitación en veedurías ciudadanas) 1. Se contó con la participación de 4.711 personas.

Tabla 39. Acciones de formación ejecutadas durante la vigencia 2023

TIPO DE ACCION CIUDADANA	MODALIDADES DE CONTROL SOCIAL	TOTAL ACTIVIDADES	TOTAL CIUDADANOS
Acciones de formación	Capacitaciones a veedores y ciudadanía en general	113	4711
	Capacitaciones y otras actividades con contralores estudiantiles	58	
	Diplomados ciudadanía en general	6	
	Apoyo y/o acompañamiento en la creación de veedurías ciudadanas	1	
	TOTAL	178	

Fuente: Informe de Gestión Proceso PCCPI 2023.



El impacto de estas modalidades de control social muestra que en total se lograron atender a 13.504 ciudadanos y ciudadanas de la capital durante la vigencia 2023.

En relación con las acciones de formación, tanto el número de actividades como el número de participantes se ha mantenido similar.

Estas acciones de control social estuvieron encaminadas a dar cumplimiento a la Agenda 2030 y hacer un aporte en la aplicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Respecto a las acciones de diálogo con la comunidad, las 20 gerencias locales convocaron de manera mensual las reuniones de control social, con el propósito de escuchar a la ciudadanía, realizar pedagogía sobre el control social para fortalecer la cultura de lo público en el ciudadano, así como fortalecer la participación ciudadana para que contribuir a un manejo transparente y eficiente de los recursos públicos.

Con esta actividad, la Contraloría de Bogotá, D.C. le apunta al cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 16 "Paz, Justicia e Instituciones Sólidas", el cual hace referencia al acceso a la información pública y el gobierno abierto como herramienta clave para la transparencia, la democracia y la buena gobernanza. Las reuniones de control social son un espacio de participación significativa para las comunidades en la toma de decisiones y contribuyen a lograr paz y seguridad y a prevenir los conflictos.

Tabla 40. Impacto de la promoción del control social durante la vigencia 2023

TIPO DE ACCION CIUDADANA	TOTAL ACTIVIDADES	TOTAL CIUDADANOS
Dialogo	573	8793
Formación	178	4711
TOTAL	751	13504

Fuente: Informe de Gestión Proceso PCCCPi 2023.

Respecto a las acciones de formación, las acciones que se realizaron en la vigencia 2023 se encaminaron a capacitar a las y los jóvenes estudiantes representantes de contralores estudiantiles en las funciones y objetivos del cargo, Plan de Alimentación Escolar (PAE), veedurías ciudadanas, sentido de pertenencia, enfoque de género y liderazgo. Por otra parte, durante esta vigencia se desarrolló el primer ciclo de capacitaciones para la ciudadanía en general, con cinco sesiones donde se trataron las siguientes temáticas:

1. Resolución de conflictos (clase teórica)
2. Resolución de conflictos (clase práctica)
3. Estructura del Estado
4. Estatuto Orgánico Bogotá
5. Entes de control, Contraloría

Y para finalizar el año se realizó un diplomado con la institución universitaria Politécnico Gran Colombiano, en la modalidad semipresencial, gratuito y certificado por la universidad.

Esta acción de formación le apunta al cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 10 "Reducir la desigualdad", capacitando por igual a la población, sin ningún tipo de discriminación, buscando igualdad e inclusión. Capacitar a la población genera oportunidades,

le permite conocer los procesos en los cuales ellos pueden participar y disminuye la desigualdad.

1. Evaluaciones del impacto social, incluidas las evaluaciones de impacto del género en función de los procesos participativos:

Se aplica parcialmente.

Este ítem aplica parcialmente, en la encuesta anual de medición de percepción de la satisfacción de la ciudadanía vigencia 2023, puede considerarse como un resultado del impacto social incluido también el de género, lo siguiente: La representación dentro del ítem género en el Concejo capitalino continúa dominada por el género masculino, ya que el 78 % son hombres y apenas el 22 % son mujeres. Mientras que en el grupo Control Social hay un relativo equilibrio en este aspecto, donde las mujeres representan el 54 %, los hombres el 45 %, y solo el 1 % prefirió no contestar. Ahora bien, se observa cierto dominio de la representación femenina en los estudiantes, donde el 56 % son mujeres y el 44 % son hombres. El grupo usuarios de PQRS se encuentra dominado por los hombres con el 62 %, mientras que las mujeres son del 37 %; un 1% no dio respuesta. Similar situación ocurre en el grupo de periodistas donde el 62 % son hombres y el 38% son mujeres.



2. Evaluaciones del impacto ambiental y vigilancia en curso

No aplica. En las fuentes oficiales no se encontró información alusiva a evaluaciones del impacto ambiental y vigilancia en curso, ya que este proceso no realiza directamente evaluaciones ambientales con resultados a destacar que se haya gestionado en la vigencia 2023.

3. Contenido público sobre los resultados de las evaluaciones del impacto ambiental y social

Se aplica parcialmente. Al no hacer evaluaciones ambientales no hay resultados a destacar en este respecto. Pero se cuenta con resultados del impacto social producido como consecuencia de las acciones de diálogo y de formación realizadas en la vigencia 2023, labor que logró beneficiar a cerca de 13.504 ciudadanos de Bogotá, contribuyendo a la mejora de su calidad de vida, como fin último del control fiscal.

4. Programas de desarrollo comunitario locales basados en las necesidades de las comunidades locales

Aplica. Las acciones de diálogo y de formación 2023 se realizaron con el criterio principal de conocer las necesidades y problemáticas de las comunidades locales de viva voz y en forma directa, con la posibilidad de servir de garantes para su solución. También, a manera de rastreo, para verificar el cumplimiento de compromisos adquiridos por la Administración. Toda esta labor incentivó la participación de 13.504

ciudadanos y ciudadanas, entidades y organizaciones de la sociedad civil, contribuyendo así a la solución de problemáticas en los barrios de las 20 localidades de la ciudad capital.

5. Planes de participación de los grupos de interés en función del mapeo de los grupos de interés

Aplica. Los siguientes son los resultados de la medición de la percepción que tienen las partes interesadas Clientes, Ciudadanía, Concejo de Bogotá y Periodistas que cubren el Distrito Capital, respecto a la gestión realizada por la Contraloría de Bogotá, D.C. durante la vigencia 2023:

1. Parte interesada Cliente Ciudadanía: de 1.249 ciudadanas y ciudadanos encuestados, 1.148 tienen una percepción positiva sobre el servicio al cliente prestado por la Contraloría de Bogotá, D.C., lo que equivale al 89 %.

2. Parte interesada Cliente Concejo de Bogotá D.C.: de 36 concejales encuestados, 33 tienen una percepción positiva sobre el servicio al cliente prestado por la Contraloría de Bogotá, D.C., lo que equivale al 92 %.

3. Otras partes interesadas - Periodistas: de 21 periodistas encuestados, 21 tienen una percepción positiva sobre el servicio al cliente prestado por la Contraloría de Bogotá, D.C., lo que equivale al 100 %.

De los cinco grupos encuestados, cuatro muestran una alta percepción positiva, con rangos entre el 100 % y el 90 % de satisfacción hacia la gestión de la Contraloría de Bogotá

D.C. El grupo de peticionarios de PQR continúa siendo el que presenta el porcentaje más bajo de percepción positiva, aunque en esta oportunidad dicha percepción ha aumentado en comparación con la vigencia 2022, por lo que se considera importante continuar trabajando para mejorar esta percepción.

6. Consejos de trabajo, comités de salud y seguridad en el trabajo y otros organismos de representación de los servidores públicos para tratar los impactos

Aplica parcialmente. Este ítem se podría considerar que aplica parcialmente en la medida en que grupos de ciudadanas y ciudadanos interesados en temas específicos, acuden a la Contraloría de Bogotá, D.C. y a través de la gestión de las 20 gerencias locales se desarrollan algunas mesas temáticas transversales de seguimiento a los avances de compromisos derivados de las reuniones de control social, donde hacen presencia personal directivo y/o profesional de la Administración Distrital, se logra la mejora de su calidad de vida mediante la solución de esas problemáticas.

7. Procesos formales de queja y/o reclamación en las comunidades locales

Aplica. En el desarrollo de todas las acciones de diálogo con la comunidad, especialmente en las reuniones de control social, se recibieron denuncias respecto a problemáticas puntuales que padece la comunidad de las 20 localidades; de igual forma, por los medios virtuales o presenciales establecidos por la entidad para recibirlos.



Durante el período comprendido entre el 01 de enero y el 31 de diciembre de 2023, se radicaron en la entidad dos mil ciento setenta y tres (2.173) derechos de petición, discriminados de la siguiente manera:

Tabla 41. DPC recibidos

	Solicitud	Petición de Información	Queja	Denuncia	Consulta	Reclamo	Total
Primer semestre	536	424	74	9	12	4	1.059
Segundo Semestre	562	429	106	5	6	6	1.114
TOTAL	1.098	853	180	14	18	10	2.173

Fuente: Aplicativo SIGESPRO-PQR 2023

Se recibieron 1.098 solicitudes que representaron el 50.52 % del total recibido, 853 peticiones de información, 180 Quejas, 14 Denuncias, 18 Consultas y 10 Reclamos que fueron atendidos por las diferentes dependencias de la Contraloría.

Las y los peticionarios que acudieron a la entidad para presentar sus derechos de petición se clasificaron de la siguiente manera: 1.552 peticiones fueron presentadas por particulares (ciudadanos), 469 solicitudes fueron presentadas por personas jurídicas, 130 peticiones de Concejales de Bogotá, 12 solicitudes por parte de Congresistas y 10 peticiones por parte de Ediles.

Tabla 42. Tipo de peticionario

	Ciudadano	Persona Jurídica	Concejal	Congresista	Edil	Total
Primer semestre	759	209	81	5	5	1059
Segundo Semestre	793	260	49	7	5	1114
Total	1552	469	130	12	10	2173

Fuente: Aplicativo SIGESPRO-PQR 2023.

De los 2.173 DPC radicados 1.751 (80,6 %) fueron de competencia de la Contraloría de Bogotá, D.C., mientras que 422 (19,4 %) fueron trasladados por competencia a otros organismos del orden distrital y nacional, de conformidad con el artículo 21 de la Ley 1755 de 2015, así:

Tabla 43. Competencia DPC – Solicitudes trasladadas

	Contraloría de Bogotá	Otras entidades
Primer semestre	883	176
Segundo semestre	868	246
Total	1.751	422

Fuente: Aplicativo SIGESPRO – PQRs.

GRI 413-2. Acciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales.

No aplica. Durante la vigencia 2022 no se reportaron acciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales.

Dirección Jurídica

GRI-103-1 Desde 2019, la Contraloría de Bogotá, D.C. anualmente cumple su compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, entre ellos, la construcción de instituciones responsables y eficaces, desarrollando su gestión con énfasis en la protección del patrimonio distrital para generar mejor calidad de vida de los ciudadanos y las ciudadanas.

GRI-103-2 Como institución pública privilegia su compromiso con los valores incluidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de la ONU, los cuales prevén la existencia de un régimen legal que proteja los derechos humanos e instituciones que promuevan y aseguren el respeto a los derechos y libertades consagrados en la misma, entre ellos, la igualdad de todos ante la ley, el ejercicio de acciones judiciales efectivas para amparar los derechos fundamentales y la audiencia ante tribunales independientes e imparciales, para la determinación de derechos y obligaciones.

GRI-103-1. En cabeza del Proceso de Gestión Jurídica y a instancias del Comité de Conciliación, la entidad formula, implementa y monitorea la política de prevención del daño antijurídico y defensa judicial, bajo la perspectiva de garantizar la legalidad de sus actuaciones misionales y administrativas, adoptar mejores prácticas de defensa jurídica, identificar riesgos antijurídicos y adoptar medidas para evitar su ocurrencia o mitigar su impacto en sentencias judiciales condenatorias.

GRI-419 La modificación de la estructura organizativa interna motivada por la Ley 2094 de 2021 Código General Disciplinario, procuró la actualización funcional de la otrora Oficina Asesora Jurídica, generando que la ahora Dirección Jurídica tenga una mayor participación en la fijación de posturas jurídicas institucionales y conceptualización para dar línea a las dependencias en interpretación normativa, de manera que se implementen mejoras en la toma de decisiones y se disminuya la tasa de demandas y/o sentencias desfavorables (con obligaciones monetarias o no), o sanciones respecto de procedimientos o derechos fundamentales.

En materia de representación judicial, los principales grupos de interés en el impacto (positivo o negativo) del resultado procesal son: servidores o ex servidores de la entidad, sujetos de vigilancia y control fiscal, gestores fiscales de la Administración Pública de Bogotá,

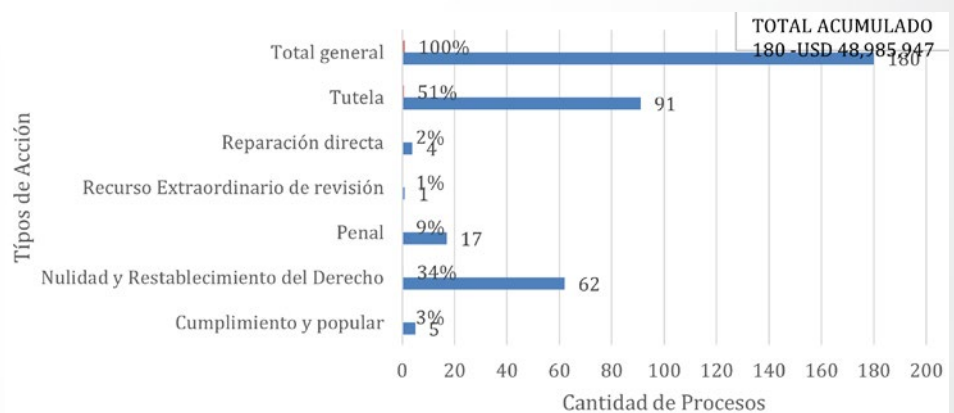
D.C., contratistas, peticionarios, Secretaría de Hacienda Distrital y ciudadanía.

El reporte ofrece información sobre las controversias y fallos judiciales de la entidad, su clasificación por tipo de proceso, monto de pasivo contingente y causas de conflicto, con mención particular de aquellas que involucran presunta vulneración de derechos humanos, laborales y ambientales, reparación de víctimas y/o actos de corrupción.

Para el efecto se toma en consideración la materialidad de los ítems, proponiendo como relevante la siguiente información para la vigencia 2023:

La entidad gestionó 180 procesos (18 menos que en 2022), 84 de los cuales iniciaron en la vigencia 2023, con un contingente judicial total de USD 48.985.947²⁷, superior en un 28,45 % con respecto al año anterior.

Gráfica 4. Panorama Judicial



Fuente: Elaboración Propia - Dirección Jurídica

27. Para convertir los pesos colombianos a dólares estadounidenses se tomó la Tasa Representativa del Mercado (TRM) para el día 31 de diciembre de 2023, según consulta realizada en la página Web del Banco de la República.



De manera global, la defensa judicial deja ver el siguiente panorama: 34 % mecanismos de nulidad y restablecimiento del derecho, 51 % acciones de tutelas, 9 % procesos penales, 5 % acciones populares, reparaciones directas y de cumplimiento y 1 % Recurso Extraordinario de Revisión, evidenciando un comportamiento estable con relación a 2022.

La entidad recibió notificación de 78 acciones de tutela, actuando como parte en 25 de ellas y en calidad de tercero como organismo de control en 53, disminuyendo en un 12 % frente a las 89 tramitadas en 2022. El éxito procesal en estos recursos de amparo fue del 92,5 %, reflejando un 6.5 % menos frente al 98 % de la vigencia anterior; en todo caso, sin incluir las 54 sentencias correspondientes a tutelas en las cuales la entidad interviene como vinculada.

En la representación judicial clasificada según la causa del conflicto, se observa que permanece un 31 % por fallos con responsabilidad fiscal, aunque el contingente judicial se incrementa en USD 10.255.329 con respecto a la vigencia anterior, para un total de USD 48.222.778. Para 2023 aumentó el porcentaje de procesos por derechos de petición en un 4 % ocupando el 22 % y el de derechos colectivos que alcanza un 10%; por su parte el número de procesos de reparación de víctimas disminuyó en 2 % para contar con 9% y se mantiene estable el número de procesos por reclamaciones laborales en un 12%. El 16% restante, corresponde a causas como carrera administrativa,

legalidad de resoluciones de suspensión de términos, incumplimiento contractual, publicaciones, retiro del servicio, sanciones administrativas o disciplinarias, sentencias judiciales y vinculación como organismo de control. La información detallada se presenta en la siguiente tabla.

Tabla 44. Procesos por causas del conflicto

PROCESOS POR CAUSAS DEL CONFLICTO	CANTIDAD PROCESOS	PORCENTAJE CANTIDAD	CUANTÍA USD
Carrera Administrativa	2	1%	11.600
Resolución suspensión términos	1	1%	123.125
Fallos con Responsabilidad Fiscal	56	31%	48.222.778
Incumplimiento contractual	2	1%	1.839
Publicaciones	4	2%	-
Reclamaciones laborales otras	21	12%	184.869
Reparación de víctimas	16	9%	-
Derechos de petición	39	22%	-
Retiro del servicio	6	3%	189.555
Sanciones Disciplinarias y Administrativas	4	2%	69.073
Sentencias judiciales	8	4%	99.711
Vinculación de órgano de control	3	2%	83.396
Derechos Colectivos y otros	18	10%	-
Total general	180	100%	48.985.947

Fuente: Elaboración Propia - Dirección Jurídica

En cuanto a los derechos presuntamente vulnerados, se reporta un 39 % por debido proceso, 4 puntos menos que en la vigencia anterior, con un contingente judicial de USD 47.698.020,37, es decir, USD 10.594.319²⁸ más que en 2022; igualmente, aumentaron en 7 % los procesos por derechos de petición, posicionándose en 21 % sin cuantía registrada. Los procesos en defensa del patrimonio público pasaron del 12 al 10 % y el 30 % restante estuvo representado en igualdad, mínimo vital, trabajo, legalidad, acceso a la administración pública y de justicia, buen nombre, defensa, trabajo, seguridad social y vida, entre otros.

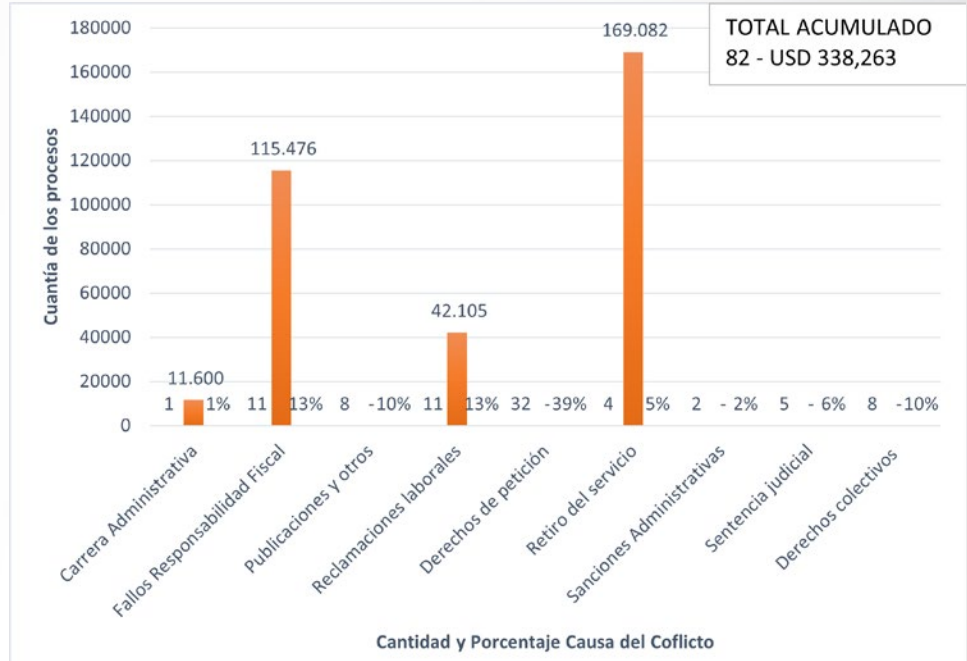
28. TRM tomada de la página Web del Banco de la República, para el día 31 de diciembre de 2023.

En la vigencia 2023 se reportan 87 sentencias ejecutoriadas, 6 menos que el año anterior, por un valor de contingente judicial que asciende a USD 454.588, que asciende a cinco y media veces más que en 2022, sobre las cuales se pueden puntualizar los siguientes aspectos:

1) Por sentido del fallo se clasifican los resultados en un 94,2 % de sentencias favorables, (2,5 % menos que el año anterior) de las cuales 33 tenían cuantía de USD 338.263 y 49 sin cuantía; de otra parte, se dio un 5.8 % de fallos desfavorables (5 sentencias ejecutoriadas, una más que en 2022) que representaron erogación económica por USD 116.325 para la entidad, relacionadas con procesos que buscaban la protección del debido proceso y el mínimo vital.

2) Referente a las causas del conflicto se tiene que los fallos a favor muestran temas relevantes como fallos con responsabilidad fiscal 13 %, 3 % menos que en 2022, con un valor de contingente de USD 115.476, retiro del servicio un 5 % a razón de USD 169.082, reclamaciones laborales 13 % en cuantía de USD 42.105 y carrera administrativa 1 % por USD 11.600, por mencionar los que presentan pretensiones de carácter económico.

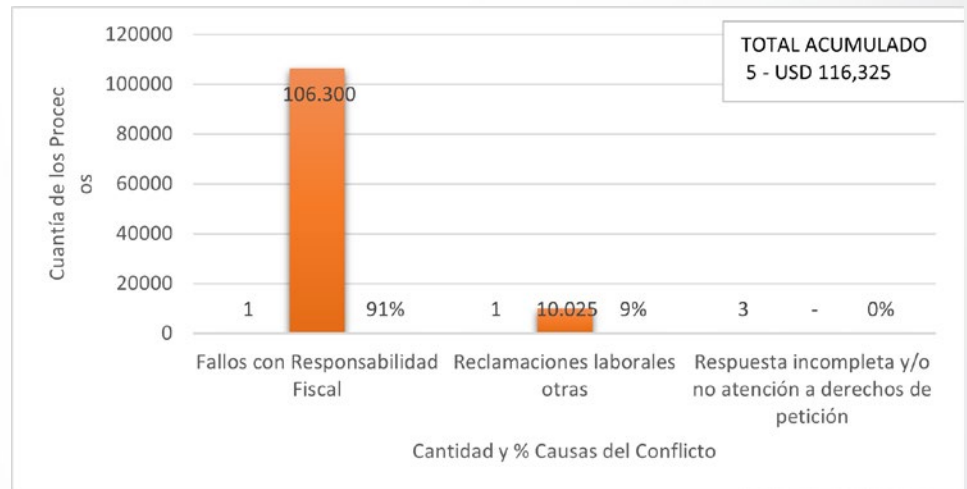
Gráfica 5. Sentencias Favorables – Causas del conflicto



Fuente: Elaboración Propia - Dirección Jurídica

En cuanto a los fallos desfavorables, la causa de controversia se observa repartida entre nulidad de fallos con responsabilidad fiscal y reclamaciones laborales, el primero asume el 91 % del contingente a razón de USD 106.300 y el segundo el 9 % a razón de USD 10.025.

Gráfica 6. Sentencias desfavorables – Causas del conflicto



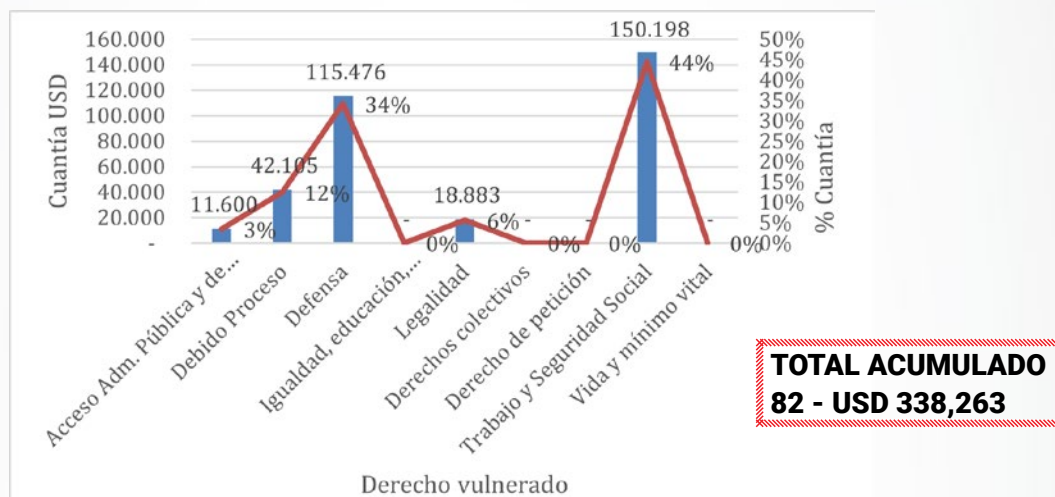
Fuente: Elaboración Propia - Dirección Jurídica



3) Con referencia a los derechos presuntamente vulnerados, se tiene que los fallos a favor con mayor representatividad corresponden a temas relacionados con derechos de petición 39 % sin cuantía (12 % más que en 2022), debido proceso 27 % (10 % menos que el año anterior) con un valor de USD 42.105, 10 % igualdad que subió 4 % sin cuantía, trabajo y seguridad social 9 % con un contingente de USD 150.198.

Aunque con un menor número de procesos, se destaca la favorabilidad de fallos por conceptos de acceso a la administración pública y administración de justicia cuyo monto asciende a USD11.600, derecho de defensa por USD115.476 y control de legalidad por USD 18.883.

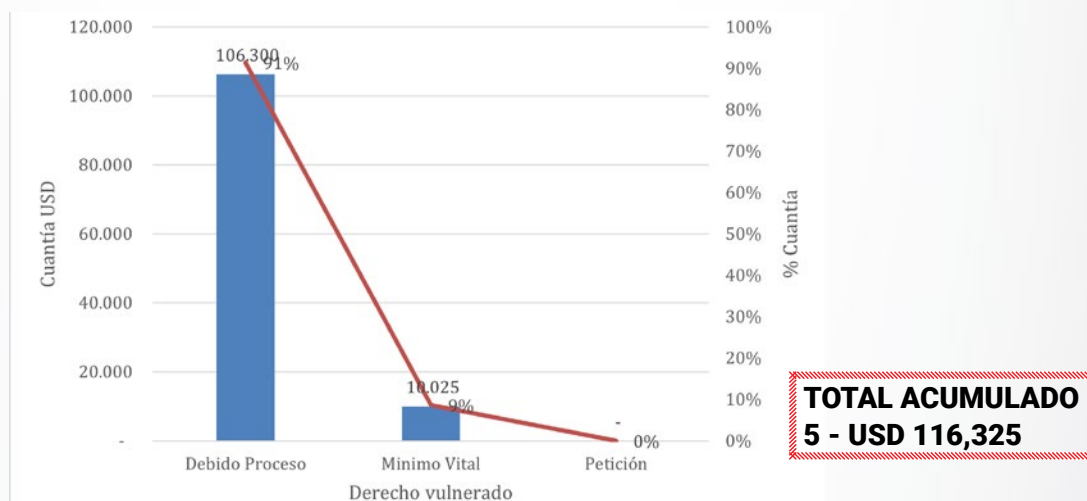
Gráfica 7. Sentencias favorables – Derechos vulnerados



Fuente: Elaboración Propia - Dirección Jurídica

Por su parte, los fallos en contra responden a la protección de derechos como el debido proceso 40 % con una valoración de USD106.300, petición 40 % sin cuantía y mínimo vital 20 % por la suma de \$10.025, con un total de 5 sentencias desfavorables.

Gráfica 8. Sentencias desfavorables – Derechos Vulnerados

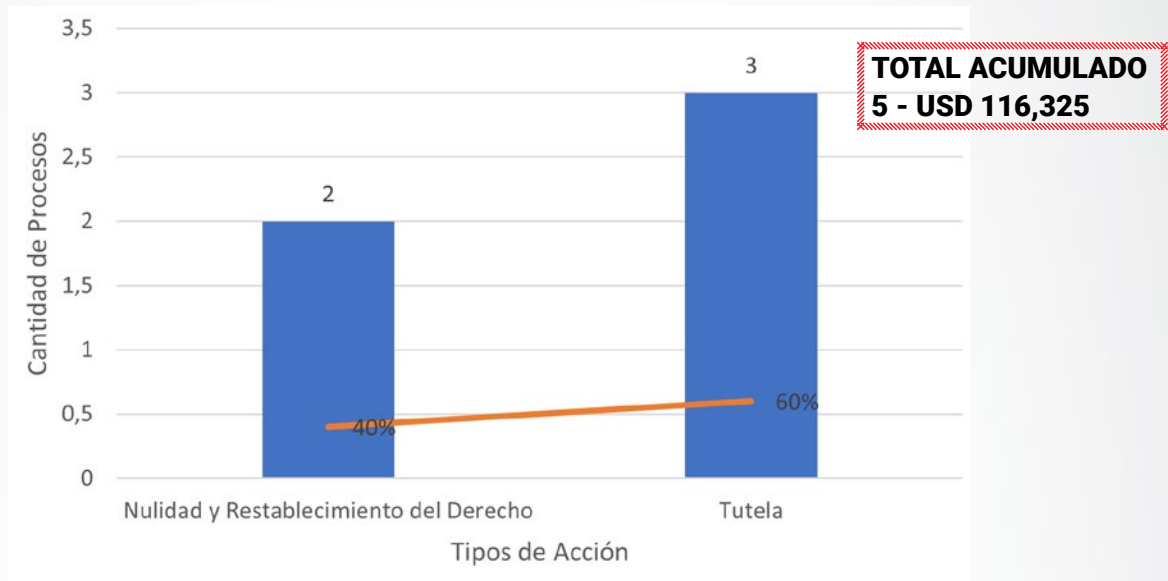


Fuente: Elaboración Propia - Dirección Jurídica

4) Clasificados por tipo de acción, las sentencias favorables se dieron en acciones de tutela 89 % (4 % más que en 2022) sin cuantía, nulidad y restablecimiento del derecho 6 % a razón de USD 222.787 y otras, como reparación directa, popular y de cumplimiento 5 % por valor de USD 115.476, conservando el nivel reportado en el año anterior.



Gráfica 10. Sentencias desfavorables – Tipos de acción



Fuente: Elaboración Propia - Dirección Jurídica

Conclusiones generales

1. La Contraloría de Bogotá, D.C. ha demostrado un sólido desempeño en su función de control fiscal, generando beneficios económicos significativos para la ciudad. En 2023, la entidad logró beneficios del control fiscal por valor de \$1.205.007 millones de pesos colombianos, lo que representa una tasa de retorno de \$5.63 por cada peso invertido en la entidad. Esto refleja la eficacia de la Contraloría en la protección de los recursos públicos y en la generación de valor para los ciudadanos y ciudadanas de Bogotá.

2. La entidad ha fortalecido considerablemente sus estrategias de participación ciudadana y control social. En 2023, se realizaron 573 acciones de diálogo con la comunidad y 178 acciones de formación, beneficiando a más de 13,500 ciudadanos y ciudadanas. Este énfasis en la participación

ciudadana no solo aumenta la transparencia y la rendición de cuentas, sino que también empodera a la ciudadanía para que se involucre activamente en el control de los recursos públicos, alineándose con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, particularmente el ODS 16 sobre Paz, Justicia e Instituciones Sólidas.

3. La Contraloría de Bogotá, D.C. ha demostrado un compromiso creciente con la sostenibilidad ambiental en sus operaciones internas. En 2023, la entidad logró una reducción significativa del 63.7 % en el consumo de agua comparado con el año anterior, pasando de 1,160 m³ en 2022 a 709 m³ en 2023. Aunque hubo un ligero aumento del 5.42 % en el consumo de energía debido a obras civiles, la entidad ha implementado estrategias para racionalizar el consumo, promover la conversión tecnológica y aprovechar energías alternativas. Estos esfuerzos

demuestran el compromiso de la Contraloría con la gestión ambiental responsable y su alineación con los ODS relacionados con el consumo sostenible y la acción por el clima.

4. Ejemplo de eficiencia en la ejecución presupuestal y gestión de recursos. Durante la vigencia fiscal 2023, la Contraloría de Bogotá, D.C. alcanzó una ejecución presupuestal ejemplar del 99.93 %, demostrando una administración eficiente de los recursos asignados, con una distribución precisa entre gastos de funcionamiento, que ascendieron a \$197.279.911.000, e inversión, con \$18.139.064.000. Esta alta tasa de ejecución refleja el compromiso institucional con la optimización de los recursos y la eficacia en la operación de la entidad, garantizando así la disponibilidad y el uso adecuado de los recursos destinados a cumplir con sus responsabilidades misionales y operativas.



5. Compromiso con la sostenibilidad ambiental y gestión de los recursos naturales.

La entidad continuó avanzando en la implementación de estrategias orientadas a la sostenibilidad ambiental, logrando una reducción del 63.7 % en el consumo de agua en comparación con el año anterior. Este logro se alinea con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 6 (Agua Limpia y Saneamiento) y refuerza el enfoque de la Contraloría en la protección ambiental, demostrando su compromiso con la ecoeficiencia y la gestión responsable de los recursos naturales. Además, se implementarán programas de ahorro energético y manejo eficiente de residuos, consolidando una cultura institucional de sostenibilidad que permea todas las áreas de la entidad.

6. Fortalecimiento de la equidad de género, inclusión social y participación ciudadana.

La Contraloría de Bogotá mantuvo un equilibrio de género en su planta de personal, con 518 mujeres y 513 hombres, reafirmando su compromiso con la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Además, la entidad promovió el bienestar social y la participación ciudadana mediante la realización de 573 acciones de diálogo y 178 actividades de formación, beneficiando a más de 19.000 ciudadanos. Estas iniciativas no solo fortalecen la capacidad de control social de la comunidad, sino que también promueven una mayor transparencia y confianza en la gestión pública. La implementación de estas acciones es fundamental para consolidar una Bogotá más equitativa, con ciudadanos empoderados y conocedores de sus derechos y deberes en la vigilancia del uso de los recursos públicos.

7. Transformación digital, modernización institucional y uso de tecnologías emergentes.

La implementación de tecnologías emergentes y sistemas de inteligencia artificial en los procesos de auditoría y control fiscal de la Contraloría de Bogotá, D.C. mejoró significativamente su capacidad para identificar riesgos, priorizar el control sobre los recursos públicos y generar alertas tempranas que previenen el mal uso de los fondos. Este enfoque se alinea con el Plan Estratégico Institucional 2022-2026, convirtiendo a la entidad en un referente de innovación en el sector público y fortaleciendo su capacidad para ejecutar su misión de manera más efectiva y transparente. La adopción de herramientas tecnológicas no solo optimiza el control fiscal, sino que también permite una gestión más ágil y precisa de la información, promoviendo un modelo de operación institucional moderno y eficiente que contribuya al desarrollo sostenible de la ciudad.

