


	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b> EIG-FO-2 <b>Versión:</b> 06	 <b>Radicado:</b> 3-2026-000830 <b>Fecha:</b> 04-05-2026
	<b>INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO</b>	<b>Fecha de Emisión:</b> 15/05/2025	



## Auditoría Interna de cumplimiento Austeridad del Gasto Público, IV Trimestre 2025 (Informe Final)

### TABLA DE CONTENIDO

<b>1. DESCRIPCIÓN GENERAL .....</b>	<b>3</b>
1.1. <i>Criterios de Auditoría .....</i>	<i>4</i>
1.1.1. <b>De orden Nacional.....</b>	<b>4</b>
1.1.2. <b>De orden Distrital .....</b>	<b>4</b>
1.1.3. <b>De orden Interno.....</b>	<b>5</b>
1.2. <i>Metodología.....</i>	<i>5</i>
<b>2. LIMITACIONES.....</b>	<b>8</b>
<b>3. RESULTADOS DEL TRABAJO DE AUDITORÍA .....</b>	<b>8</b>
3.1 <i>Resultados del Cumplimiento del Plan de Austeridad en el Gasto Público SDMujer 2025 y Plan de Austeridad Distrital del Gasto 2025-2027.....</i>	<i>9</i>
3.1.1. <b>Cumplimiento (C): Meta de Gasto elegible (Capacitación) lograda.....</b>	<b>9</b>
3.1.2. <b>Cumplimiento (C): Seguimiento al Plan de Austeridad en el Gasto Público SDMujer y Plan de Austeridad Distrital 2025-2027 - IV Trimestre de 2025.....</b>	<b>9</b>
3.1.3. <b>Cumplimiento (C): Comunicación y publicación de los informes de Austeridad en el Gasto I y II Semestre de 2025 .....</b>	<b>11</b>
3.2 <i>Comportamiento de los Conceptos (Políticas Asociadas) a la Austeridad en el Gasto descritos en el Decreto Distrital 062 de 2024.....</i>	<i>12</i>
3.2.1 <b>Cumplimiento (C): Conceptos (Políticas Asociadas) presentes y ejecutadas. ....</b>	<b>12</b>
3.2.1.1    Artículo No 3: “Modificación de plantas de personal y estructuras administrativas”. ....	12
3.2.1.2    Artículo No 4: “Concursos públicos abiertos de méritos”.....	13
3.2.1.3    Artículo No 5: “Condiciones para contratar la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión”.....	13
3.2.1.4    Artículo No 6: “Reducción del gasto en contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión”.....	15
3.2.1.5    Artículo No 7: “Horas extras, dominicales y festivos”. ....	18
3.2.1.6    Artículo No 8: “Viáticos y gastos de viaje”. ....	19
3.2.1.7    Artículo No 9: “Compensación por Vacaciones”.....	19
3.2.1.8    Artículo No 10: “Bono Navideño”. ....	21
3.2.1.9    Artículo No 11: “Capacitación”.....	21
3.2.1.10    Artículo No 12: “Bienestar”. ....	23
3.2.1.11    Artículo No 13: “Eventos y Conmemoraciones”.....	25
3.2.1.12    Artículo No 14: “Fondos educativos”.....	26
3.2.1.13    Artículo No 15: “Telefonía”.....	26
3.2.1.14    Artículo No 16: “Vehículos Oficiales”.....	28
3.2.1.15    Artículo No 17: “Adquisición de vehículos y maquinaria”.....	31
3.2.1.16    Artículo No 18: “Fotocopiado, multicopiado e impresión”. ....	31
3.2.1.17    Artículo No 19: “Publicidad distrital”. ....	34
3.2.1.18    Artículo No 20: “Cajas Menores”.....	34
3.2.1.19    Artículo No 21: “Mantenimiento o reparación de bienes inmuebles o muebles”. ....	35

	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b> EIG-FO-2	 <b>Radicado: 3-2026-000830</b> Fecha: 04-05-2026
	<b>INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO</b>	<b>Versión:</b> 06  <b>Fecha de Emisión:</b> 15/05/2025	



3.2.1.20	Artículo No 22: “Suscripciones” .....	36
3.2.1.21	Artículo No 23: “Servicios Públicos” .....	37
3.2.1.22	Artículo No 27: “Acuerdos marco de precio” .....	39
3.2.1.23	Artículo No 29: “Manejo de Activos en desuso” .....	40
3.2.1.24	Artículo No 30: “Identificación de Cartera y movilización” .....	40
<b>3.2.2</b>	<b>Fortalezas (F): Conceptos (Políticas Asociadas) que demostraron acciones de austeridad destacadas .....</b>	<b>41</b>
3.2.2.1	Artículo No 11: “Capacitación” .....	41
3.2.2.2	Artículo No 12: “Bienestar” .....	41
3.2.2.3	Artículo No 15: “Telefonía” .....	43
3.2.2.4	Artículo No 16: “Vehículos Oficiales” .....	43
3.2.2.5	Artículo No 18: “Fotocopiado, multicopiado e impresión” .....	44
3.2.2.6	Artículo No. 23: “Servicios Públicos” .....	45
<b>3.2.3</b>	<b>Máximo periodos pendientes de disfrute de Vacaciones .....</b>	<b>45</b>
3.2.3.1	Respuesta del auditado: Dirección de Talento Humano .....	46
3.2.3.2	Análisis y dictamen de Oficina de Control Interno .....	47
<b>3.2.4</b>	<b>Oportunidad de Mejora (OM-01-GTH-2026): Incremento de Cantidad y Pago de Horas Extras 48</b>	
3.2.4.1	Respuesta del auditado: Dirección de Talento Humano .....	49
3.2.4.2	Análisis y dictamen de Oficina de Control Interno .....	50
<b>3.2.5</b>	<b>Fortalecimiento de la rotación de personal y planeación de actividades sujetas al reconocimiento de horas extras .....</b>	<b>51</b>
3.2.5.1	Respuesta del auditado: Dirección de Talento Humano .....	51
3.2.5.2	Análisis y dictamen de Oficina de Control Interno .....	51
<b>3.2.6</b>	<b>Oportunidad de Mejora (OM-03-Varios-2026): Inconsistencias y errores en la información suministrada de algunos Conceptos (Políticas Asociadas) referentes a Austeridad .....</b>	<b>52</b>
▪	Artículo No 23: “Servicios Públicos” .....	52
▪	Artículo No 7 “Horas extras, dominicales y festivos” .....	52
3.2.6.1	Análisis y dictamen de Oficina de Control Interno .....	53
<b>4.</b>	<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>53</b>
<b>5.</b>	<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>54</b>
<b>6.</b>	<b>PLAN DE MEJORAMIENTO .....</b>	<b>55</b>
6.1.	Resultados seguimiento Plan de Mejoramiento vigente .....	56
6.1.1.	Oportunidad de Mejora (OM-04-GA-2026): Inefectividad de Plan de Mejoramiento Interno. ...	57
<b>7.</b>	<b>ANEXOS .....</b>	<b>57</b>
<b>8.</b>	<b>FIRMAS .....</b>	<b>57</b>

	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN	Código: EIG-FO-2	 Radicado: <b>3-2026-000830</b> Fecha: 04-05-2026
	INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO	Versión: 06	
		Fecha de Emisión: 15/05/2025	

## 1. DESCRIPCIÓN GENERAL

<b>VIGENCIA</b>	Cuarto Trimestre de 2025
<b>TITULO DE LA AUDITORÍA</b>	Austeridad del Gasto Público, IV Trimestre 2025
<b>TIPO DE AUDITORÍA</b>	Cumplimiento
<b>UNIDAD (ES) AUDITADABLE(S)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Oficina Asesora de Planeación.</li> <li>▪ Oficina Asesora Jurídica.</li> <li>▪ Dirección Administrativa y Financiera.</li> <li>▪ Dirección de Contratación.</li> <li>▪ Dirección de Talento Humano.</li> <li>▪ Asesora de Comunicaciones.</li> </ul>
<b>RESPONSABLE (S)</b>	Jefas (es) y equipos de trabajo de las Oficinas Asesora de Planeación, Asesora Jurídica; y Directoras (es) y equipos de trabajo de Administrativa y Financiera, Contratación, Talento Humano, y Asesora de Comunicaciones.
<b>OBJETIVO</b>	Verificar el cumplimiento de las directrices en materia de austeridad del gasto público para el sector público colombiano.
<b>ALCANCE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplimiento del Plan de Austeridad en el Gasto SDMujer con corte al 31 de diciembre de 2025.</li> <li>▪ Avance y Cumplimiento de Metas e Indicadores de los conceptos/políticas asociadas al Plan de Austeridad en el Gasto Vigencia 2025.</li> <li>▪ Seguimiento al Plan de Austeridad Distrital del Gasto 2025- 2027.</li> <li>▪ Comportamiento de Gastos Objeto de Racionalización no incluidos en el Plan de Austeridad en el Gasto Vigencia 2025.</li> <li>▪ Seguimiento a los Planes de Mejoramiento Internos - Evaluación de Efectividad a 31 de enero de 2026.</li> </ul>
<b>PERIODO DE EJECUCIÓN</b>	Febrero – Abril de 2026
<b>EQUIPO AUDITOR<sup>1</sup></b>	Maryam Paola Herrera Morales (MPHM), Auditor Líder

<sup>1</sup> Escriba los nombres del Equipo Auditor, el acrónimo correspondiente, así como el rol a desempeñar (Auditor Líder, Auditor Interno, Observador, y/o Experto Técnico)

	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b> EIG-FO-2 <b>Versión:</b> 06	 <b>Radicado:</b> 3-2026-000830 <b>Fecha:</b> 04-05-2026
	<b>INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO</b>	<b>Fecha de Emisión:</b> 15/05/2025	



## 1.1. Criterios de Auditoría

### 1.1.1. De orden Nacional

- *“Medidas de Austeridad del Gasto Público”* del Decreto Único Reglamentario No. 1068 del 26 de mayo de 2015 *“Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Hacienda y Crédito Público”*, emitido por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

### 1.1.2. De orden Distrital

- Acuerdo 719 del 26 de septiembre de 2018 *“Por el cual se establecen lineamientos generales para promover medidas de Austeridad y transparencia del gasto público en las entidades del orden distrital y se dictan otras disposiciones”*, emitido por el Concejo de Bogotá D.C.
- Acuerdo 744 del 03 de septiembre de 2019 *“Por medio del cual se dictan los lineamientos para el uso de la marca ciudad “Bogotá” y se dictan otras disposiciones”*, emitido por el Concejo de Bogotá D.C.
- Directiva Distrital 001 del 24 de enero de 2020 *“Directrices para la Implementación del Banco de Hojas de Vida de Bogotá D.C. para la vinculación de personal mediante contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión en entidades y organismos Distritales”*, emitida por la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.
- Circular 051 del 03 de julio de 2020 *“Implementación Estrategia Talento, No Palanca Segundo Semestre vigencia 2020”*, emitida por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.
- Circular Conjunta Externa 004 del 14 de octubre de 2020 *“Lineamientos sobre el funcionamiento del Banco de Hojas de Vida de Bogotá D.C. “Talento No Palanca”*, emitido por la Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD.
- Circular Conjunta 002 del 26 de enero de 2021 *“Directrices sobre el funcionamiento del Banco de Hojas de Vida de Bogotá, D.C. “Talento No Palanca”*, emitida por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD.
- Circular Conjunta 006 del 10 de agosto de 2022 *“Directrices sobre el funcionamiento del Banco de Hojas de Vida de Bogotá, D.C. “Talento No Palanca”*, emitida por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD.
- Circular Conjunta 001 del 04 de enero de 2024 *“Directrices de austeridad del gasto público en materia de contratación”*, expedida por la Secretaría General, Secretaría Distrital de Hacienda, y Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá.
- Decreto 062 del 09 de febrero de 2024 *“Por el cual se ordena implementar medidas de austeridad y eficiencia del gasto público en las entidades y organismos de la administración distrital”*, emitida por la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C (derogado y compilado en el Decreto 645 del 22 de diciembre de 2025 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único del Sector Hacienda”* expedido por la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.
- Concepto Unificador No 01 del 13 de diciembre de 2024 *“Normas de Austeridad del Gasto Público en las Entidades y Organismos Distritales”*.
- Circular No 060 del 27 de diciembre de 2024 *“Lineamientos de prevención frente a la*

	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b> EIG-FO-2	 <b>Radicado:</b> 3-2026-000830 <b>Fecha:</b> 04-05-2026
	<b>INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO</b>	<b>Versión:</b> 06	



*configuración del contrato realidad, en relación con la celebración de contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión para la vigencia 2025”.*

- Circular Externa SDH-000002 del 10 de enero de 2025 *“Plan de Austeridad en el Gasto Distrital 2025 – 2027”.*
- Circular Externa No SDH-000009 del 31 de diciembre de 2025 *“Ratificación del compromiso de austeridad y optimización del gasto público para la vigencia 2026”*

### **1.1.3. De orden Interno**

- Resolución 0278 del 22 de junio de 2018 *“Por medio de la cual se adopta la Política de Eficiencia administrativa y cero papel de la Secretaría Distrital de la Mujer y se dictan otras disposiciones”*
- Circular 0018 del 03 de noviembre de 2022 *“Beneficios y recomendaciones sobre el servicio de monitoreo y control satelital (GPS) del parque automotor de la entidad”,* emitida por la Subsecretaria de Gestión Corporativa.
- Circular 0005 del 02 de febrero de 2023 *“Por la cual se fijan los costos de reproducción de los diferentes medios a través de los cuales se suministra información o documentos al público en la Secretaría Distrital de la Mujer”,* emitida por la Subsecretaria de Gestión Corporativa
- Circular 0008 del 23 de febrero de 2023 *“Implementación Política de Eficiencia Administrativa y “Cero papel” en la entidad”.*
- Circular 0010 del 10 de abril de 2024 *“Medidas a adoptar en todas las sedes de la Secretaría Distrital de la Mujer para contribuir en el ahorro de los recursos de agua y energía”,* emitida por la Subsecretaria de Gestión Corporativa.
- Resoluciones No. 0464 de 2024 *“Por medio de la cual se adopta la tabla de honorarios y equivalencias de la Secretaría Distrital de la Mujer para la celebración de Contratos de Prestación de Servicios Profesionales y de Apoyo a la Gestión y se establecen otras disposiciones”* emitida por la Secretaría Distrital de la Mujer.
- Resolución No. 0016 del 24 de enero de 2025 *“Por medio de la cual se modifica la Resolución No. 0464 del 19 de diciembre de 2024”,* emitida por la Secretaría Distrital de la Mujer.
- Circular 0015 del 22 de julio de 2025 *“Lineamientos para la administración del parque automotor de la Secretaría Distrital de la Mujer”,* emitida por la Subsecretaría de Gestión Corporativa
- Plan de Gestión para el uso eficiente y ahorro de papel (GD-PL-1) versión 2 del 30 de agosto de 2021
- Guía Creación y Ejecución de Planes de Mejoramiento en Aplicativo LUCHA código MI-GU-1 versión 3 de 2025.
- Procedimiento Mejora Continua código MI-PR-7 versión 3 de 2025.

### **1.2. Metodología**

	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b> EIG-FO-2	 <b>Radicado:</b> 3-2026-000830 <b>Fecha:</b> 04-05-2026
	<b>INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO</b>	<b>Versión:</b> 06	

El presente ejercicio auditor se realizó en el marco de las Normas Internacionales de Auditoría Interna emitidas por el Instituto de Auditores Internos, el “Estatuto de Auditoría para la Secretaría Distrital de la Mujer” y el “Código de Ética para el Ejercicio de Auditoría Interna” aprobados por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno de la Secretaría Distrital de la Mujer, así como los lineamientos establecidos para el Proceso Seguimiento, Evaluación y Control.



**Planeación del Seguimiento:** Tomando como base los criterios de seguimiento, la Oficina de Control Interno en aras de revisar el cumplimiento de los principales aspectos normativos consagrados en el Decreto Distrital 062 de 2024, así como los requisitos que deben cumplir cada una de las áreas en materia de austeridad del gasto, realizó Anunció Seguimiento Reglamentario – Seguimiento al Plan de Austeridad en el Gasto Público, IV Trimestre de 2025, mediante memorando N° 3-2026-000212 del 03 de febrero de 2026, donde se indicó las etapas y temáticas a tratar para el desarrollo del mismo.

En el marco del desarrollo del trabajo de auditoría, se realizaron solicitudes de información el día 03 de febrero de 2026 a las áreas concernientes así:

- Radicado N° 3-2026-000213, dirigido a la Oficina Asesora Jurídica
- Radicado N° 3-2026-000215, dirigido a la Dirección de Contratación
- Radicado N° 3-2026-000218, dirigido a la Asesora de Comunicaciones - Despacho
- Radicado N° 3-2026-000219, dirigido a la Dirección de Talento Humano
- Radicado N° 3-2026-000220, dirigido a la Oficina Asesor a de Planeación
- Radicado N° 3-2026-000223, dirigido a la Dirección Administrativa y Financiera

En el mismo sentido, las áreas involucradas, reportaron la información correspondiente a las medidas adoptadas en el ejercicio de cada una de sus competencias, así:

- Radicado N°3-2026-000247 del 05 de febrero de 2026, respuesta De Despacho – Asesora de Comunicaciones.
- Radicado N°3-2026-000302 del 10 de febrero de 2026, respuesta de la Oficina Asesora de Planeación.
- Radicado N°3-2026-000303 del 10 de febrero de 2026, respuesta de la Oficina Jurídica.
- Radicado N°3-2026-000327 del 16 de febrero de 2026, respuesta de la Dirección de Talento Humano.
- Radicado N°3-2026-000338 del 18 de febrero de 2026, respuesta de la Dirección Administrativa y Financiera.
- Radicado N°3-2026000429 del 02 de marzo de 2026, alcance de respuesta de la Dirección Administrativa y Financiera.
- Radicado N°3-2026-000578 del 24 de marzo de 2026, respuesta de la Dirección de Contratación.



	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b> EIG-FO-2 <b>Versión:</b> 06	 <b>Radicado:</b> 3-2026-000830 <b>Fecha:</b> 04-05-2026
	<b>INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO</b>	<b>Fecha de Emisión:</b> 15/05/2025	

**Desarrollo del Seguimiento:** Con el fin de realizar el presente seguimiento, a continuación, se sintetizan los principales aspectos de la metodología aplicada para el desarrollo y elaboración del presente informe:

- Cumplimiento del Plan de Austeridad Distrital del Gasto y Plan de Austeridad en el Gasto SDMujer 2025:** Resultados del cumplimiento al cierre de la vigencia 2025 del Plan de Austeridad en el Gasto con corte al 31 de diciembre de 2025 de la SDMujer y del Plan de Austeridad Distrital del Gasto 2025- 2027.
- Avance y Cumplimiento de Metas e Indicadores:** Análisis del progreso en el cumplimiento de las metas e indicadores asociados a los conceptos y políticas del Plan de Austeridad en el Gasto Público de la SDMujer, con corte al 31 de diciembre de 2025.
- Comportamiento de Gastos Objeto de Racionalización:** Examen del comportamiento de los gastos que, conforme a la normativa vigente, deben ser racionalizados durante el Cuarto Trimestre de 2025.
- Efectividad de Planes de Mejoramiento Internos:** Seguimiento a la efectividad de los Planes de Mejoramiento Internos formulados por las dependencias y/o procesos, derivados de auditorías previas sobre las Medidas de Austeridad en el Gasto Público, con corte al 28 de febrero de 2026. Para este fin, se solicita a las dependencias y/o procesos responsables cargar las evidencias de cumplimiento de estos planes en el aplicativo LUCHA, Módulo de Mejoramiento Continuo.
- Verificación de la información publicada en la página web institucional y documentos del Sistema Integrado de Gestión en el aplicativo LUCHA.

Como última etapa, con la información identificada y consolidada a lo largo del presente trabajo se construya el informe cuyas conclusiones se clasifican en fortalezas y debilidades; estas últimas que a su vez están compuestas por dos tipos así:

**Oportunidad de mejora:** Situación que podría convertirse en un futuro incumplimiento de un requisito que podría llegar a tener efectos sobre el cumplimiento de los objetivos, procesos, planes, programas o proyectos. Para el tratamiento de este tipo de hallazgo se pueden presentar 3 situaciones a partir del análisis que efectuó la dependencia por su grupo interno de trabajo: 1) Formulación de plan de mejoramiento cargado en el aplicativo “Lucha” conforme al procedimiento MI-PR-07, Versión 03; 2) Toma de acciones internas por parte de la dependencia, las cuales deberán ser comunicadas a la Oficina de Control Interno mediante Orfeo, y deberán quedar documentadas en la dependencia como soporte de la gestión y tratamiento efectuado; y 3) No tomar ninguna acción frente a la oportunidad de mejora, por lo cual, deberán dejar documentado e informar a la Oficina de Control Interno mediante Orfeo las razones por las cuales no se dará ningún tratamiento.

	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN	Código: EIG-FO-2	 Radicado: <b>3-2026-000830</b> Fecha: 04-05-2026
	INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO	Versión: 06	

**Incumplimiento:** En el proceso de verificación, se identifica que el proceso está incumpliendo con algún criterio normativo o interno, lo cual conlleva afectar el cumplimiento de sus objetivos. Para el tratamiento de este tipo de hallazgo, se debe efectuar el análisis de causas y cargue de plan de mejoramiento en el aplicativo “Lucha” conforme al procedimiento MI-PR-07, V.03.

## 2. LIMITACIONES



No se presentaron limitaciones en el desarrollo del ejercicio auditor.

## 3. RESULTADOS DEL TRABAJO DE AUDITORÍA

Resultados del análisis y verificación al estado y avance del Plan de Austeridad en el Gasto Público SDMujer 2025 y Plan de Austeridad Distrital del Gasto 2025-2027 y las dependencias responsables se presentan los siguientes hallazgos de auditoría:

**Tabla 1. Resultados de Auditoría**

Tipo de resultado	Cantidad	Referenciación	Proceso / Dependencia	Componente del MECI
Fortalezas	6	3.1.2	Gestión Talento Humano	C3. Actividades de Control. C4. Información y Comunicación
			Gestión Tecnológica	
			Gestión Administrativa	
Cumplimientos	4	3.1.1. <b>Cumplimiento (C):</b> Meta de Gasto elegible (Capacitación) lograda	Gestión Talento Humano	C3. Actividades de Control. C4. Actividades de Monitoreo
		3.1.2. <b>Cumplimiento (C):</b> Seguimiento al Plan de Austeridad en el Gasto Público SDMujer y Plan de Austeridad Distrital 2025-2027 - IV Trimestre de 2025.	Gestión Administrativa	C3. Actividades de Control. C4. Actividades de Monitoreo
			Gestión Talento Humano	
		3.1.3. <b>Cumplimiento (C):</b> Comunicación y publicación de los informes de Austeridad en el Gasto I y II Semestre de 2025	Gestión Administrativa	C4. información y Comunicación.
		3.2.1. <b>Cumplimiento (C):</b> Conceptos (Políticas Asociadas) presentes y ejecutadas.	Gestión Talento Humano	C3. Actividades de Control.
			Gestión Contractual	
			Direccionamiento Estratégico	
Gestión Administrativa				
3.2.4. <b>Oportunidad de Mejora (OM-01-GTH-2026):</b> Incremento de Cantidad y Pago de Horas Extras	3	Gestión Talento Humano	C3. Actividades de Control.	
				Comunicación Estratégica
			Gestión Tecnológica	

	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b> EIG-FO-2	 <b>Radicado:</b> 3-2026-000830 <b>Fecha:</b> 04-05-2026
	<b>INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO</b>	<b>Versión:</b> 06	
		<b>Fecha de Emisión:</b> 15/05/2025	

Tipo de resultado	Cantidad	Referenciación	Proceso / Dependencia	Componente del MECI
		<b>3.2.6. Oportunidad de Mejora (OM-03-Varios-2026):</b> Inconsistencias y errores en la información suministrada de algunos Conceptos (Políticas Asociadas) referentes a Austeridad. <b>*Servicios Públicos</b> <b>* Horas Extras, dominicales y festivos</b>	Gestión Administrativa  Gestión Talento Humano	C3. Actividades de Control. C4. información y Comunicación.
		<b>6.1.1. Oportunidad de Mejora (OM-04-GA-2026):</b> Inefectividad de Plan de Mejoramiento Interno.	Gestión Administrativa	C5. Actividades de Monitoreo.
<b>TOTAL:</b>	<b>13</b>			

A continuación, se detallan los resultados anteriormente descritos.

### **3.1 Resultados del Cumplimiento del Plan de Austeridad en el Gasto Público SDMujer 2025 y Plan de Austeridad Distrital del Gasto 2025-2027**

#### **3.1.1. Cumplimiento (C): Meta de Gasto elegible (Capacitación) lograda**

Respecto al concepto (Política Asociada) “**Capacitación**”, se evidenció el cumplimiento del indicador de austeridad propuesto en el Plan de Austeridad en el Gasto para la vigencia 2025, evidenciando una maximización y racionalización de los recursos, según tabla No. 2:



**Tabla 2. Resultados Plan de Austeridad en el Gasto SDMujer 2025**

Indicador de Gasto Elegible Plan de Austeridad en el Gasto Público SDMujer Vigencia 2025				
Gasto Elegible	Meta IA	Gasto 2024 (\$)	Gasto 2025 (\$)	Indicador Austeridad (IA) (%) Ahorro
Capacitación	2%	104.466.206,00	41.960.000,00	-59,83%

**Fuente.** Elaboración propia con información remitida por la DAF Memorando No. 3-2026-000338

De acuerdo con la Dirección de Talento Humano y la Dirección Administrativa y Financiera, “*para la vigencia 2025, se tiene un ahorro de 60% en este concepto, debido a que, en el marco del Plan Institucional de Capacitación se logró gestionar una la realización de un mayor porcentaje de actividades a costo cero, gracias a la articulación con otras dependencias y entidades, con el fin de que las mismas no generaran erogación presupuestal. Con lo anterior, se logró la misma cobertura en beneficio de las y los servidores de la Entidad*”.

#### **3.1.2. Cumplimiento (C): Seguimiento al Plan de Austeridad en el Gasto Público SDMujer y Plan de Austeridad Distrital 2025-2027 - IV Trimestre de 2025.**

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE LA MUJER	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b> EIG-FO-2	 <b>Radicado: 3-2026-000830</b> <b>Fecha: 04-05-2026</b>
	<b>INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO</b>	<b>Versión:</b> 06  <b>Fecha de Emisión:</b> 15/05/2025	

En la verificación de la comunicación remitida por la Dirección de Talento Humano (Memorando No. 3-2026-000327), respecto al cumplimiento del Plan de Austeridad en el Gasto IV trimestre de 2025 para la SDMujer, la dependencia manifestó:

- Para el cuarto trimestre de la vigencia 2025, se tiene un ahorro de 25,15% por este concepto frente a la vigencia anterior, debido a que, en el marco del Plan Institucional de Capacitación se logró gestionar la realización de un mayor porcentaje de actividades a costo cero, gracias a la articulación con otras dependencias y entidades, con el fin de que las mismas no generaran erogación presupuestal.

**Tabla 3. Seguimiento IV Trimestre 2025 – Gasto Elegible “Capacitación”**

Seguimiento IV Trimestre 2025 - Gasto Elegible "Capacitación"			
Gasto Elegible	Gasto IV Trim 2024 (\$)	Gasto IV Trim 2025 (\$)	Indicador Austeridad (IA) (%) Ahorro
Capacitación	56.066.206,00	41.960.000,00	-25,16%

**Fuente.** Elaboración propia con información remitida por la DTH Memorando No. 3-2026-000327



- Respecto a los gastos no elegibles, la dependencia indicó “(...) *Para los demás conceptos de gasto no se estableció meta de ahorro, sin embargo, se realiza su seguimiento así identificar acciones que permitan ejecutar de manera eficiente los recursos de la entidad*”.

Lo anterior, se pudo comprobar en el seguimiento del IV Trimestre reportado por la dependencia en el formato GA-FO-62 “Formulación y Seguimiento Plan de Austeridad en el Gasto”, herramienta de la Secretaría Distrital de Hacienda y adaptada al Sistema Integrado de Gestión de la SDMujer.

**Imagen 1. Seguimiento IV Trimestre 2025 – Otros Gastos No Elegibles**

GESTIÓN ADMINISTRATIVA														
FORMULACIÓN Y SEGUIMIENTO PLAN DE AUSTRIDAD EN EL GASTO														
CONCEPTO	Posiciones Presupuestales (Funcionarios o eventuales)	¿Gasto elegible?	Dependencia responsable de la información	Funcionario o contratado de la dependencia responsable	Fuente de la información	Variable a utilizar como medida de austeridad	Medidas aplicadas (descripción cualitativa)	Seguimiento IV Trimestre						
								VALOR (\$) GASTOS 2024	VALOR (\$) GASTOS 2025	Variación relativa	Variación absoluta			
Circular externa 002 de 2025 de la Secretaría Distrital de Hacienda	No aplica	No aplica	Oficina Asesora de Planeación (municipal)	Michael David Gil Yessera Quevedo	BOGOTÁ	Certificado de Disponibilidad Presupuestal de ahorro generados	No aplica. No se reportan actividades para este trimestre	No aplica. No se reportan actividades para este trimestre	No aplica. No se reportan actividades para este trimestre	No aplica. No se reportan actividades para este trimestre				
Servicios de personal	SI	No	Dirección de Contratación	Diego David Prieto Luna	Reporte número de contratos suscritos (condicp)	Cantidad (número) de contratos suscritos (CONDICP)	Según el reporte de SIEGAP con corte 31 de diciembre de 2025 se han suscrito 1.025 contratos por valor de \$10.302 millones, a 2024 se suscribieron 1.734 por valor de \$50.880 millones con el mismo corte del reporte. Es importante señalar que el número de contratos reportados para las vigencias 2024 y 2025, puede variar por ajustes administrativos dentro de la estructura del proceso de administración presupuestal. En este contexto, se suscribieron contratos hasta la realización de los proyectos contemplados en el Plan de Desarrollo del anterior gobierno, y posteriormente se adelantaron nuevas contrataciones asociadas a los nuevos proyectos de inversión definidos en el actual Plan de Desarrollo. Esta situación refleja el crecimiento en el número total de contratos registrados. Cabe destacar que, conforme al Circular Externa N° 0005 de 2025 de la Secretaría Distrital de Hacienda, se establece una excepción al Plan de Austeridad para la suscripción de contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión relacionados con el objetivo estratégico “Bogotá avanza en seguridad”, específicamente en el programa “Cero tolerancia a las violencias contra las mujeres y personas LGBTIQ+ en general”. En este marco, la entidad participa mediante los proyectos de inversión 021C, 022C y 023C. El cumplimiento de esta excepción, la entidad reportará en los siguientes trimestres la referencia expresa a la Circular Externa 0005 del 17 de julio de 2025, lo cual permitirá el cumplimiento de 22 contratos, cuyo valor total asciende a \$ 1.864.500.000. Este monto no se incluye en el balance de las medidas de austeridad 2024-2025.	\$ 2.140.022.911,00	\$ 2.889.621.873,00	\$ 749.598.962	35%			
Artículo 7° - Horas extras, dominicales y festivos.	0011010100102	No	Dirección de Talento Humano	Diego Pérez- Oscar David Muñoz	Perno	Valor reconocido por concepto de horas extras.	Incrementó en razón a las necesidades del servicio presentadas por las Directivas para atender a las diferentes eventos.	\$ 8.031.958,00	\$ 8.247.161,00	\$ 1.215.963	15%			
Artículo 8° - Viáticos y gastos de viaje.	No aplica	No	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica				
Artículo 9° - Compensación por vacaciones.	0011010100102	No	Dirección de Talento Humano	Diego Pérez- Oscar David Muñoz	Resolución de liquidación de prestaciones sociales con ocasión de retiro	Valor reconocido por concepto de sueldo de vacaciones en las resoluciones de liquidación de prestaciones sociales	La disminución de gastos en compensación por vacaciones se encuentra directamente asociada a la menor cantidad de retiros de las y los directivos durante el segundo semestre de 2025 en comparación con igual periodo de 2024, así como a la planificación de las vacaciones de la vigencia.	\$ 20.647.582,00	\$ 97.920.041,00	\$ 68.272.459	230%			

**Fuente.** Memorando No. 3-2026-000429 de la DAF

	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b> EIG-FO-2 <b>Versión:</b> 06	 <b>Radicado:</b> 3-2026-000830 <b>Fecha:</b> 04-05-2026
	<b>INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO</b>	<b>Fecha de Emisión:</b> 15/05/2025	

### 3.1.3. **Cumplimiento (C): Comunicación y publicación de los informes de Austeridad en el Gasto I y II Semestre de 2025**



En la verificación de la información remitida por la Dirección Administrativa y Financiera, mediante memorando No. 3-2026-000429 del 02 de marzo de 2026 y con soportes documentales validados en el sistema de gestión documental Orfeo, se evidenció:

- Se remitieron los informes de Austeridad en el Gasto del I y II Semestre de 2025, así como, el informe anual de la vigencia de la SDMujer al Concejo de Bogotá D.C., en cumplimiento de lo establecido en el artículo 5 del Acuerdo Distrital 719 de 2018 y el párrafo 10 del considerando del Decreto Distrital No. 062 de 2024 (derogado y compilado en el Decreto 645 del 2025), mediante los siguientes memorandos:
  - Informe I Semestre de 2025: Memorando No. 1-2025-013099 del 21 de agosto de 2025, remitido por servicio de mensajería especializada 4-72 el 29 de agosto de 2025 y confirmación de recibido por la entidad receptora el 01 de septiembre de 2025.
  - Informe II Semestre y Anual de 2025: Memorando No. 1-2026-002262 del 23 de febrero de 2026. Remitido por correo institucional y confirmación de recibido por la entidad receptora el 27 de febrero de 2026.
  
- En cuanto a la publicidad de los informes sobre medidas de austeridad en el gasto de la vigencia 2025 en la página web de la SDMujer, en concordancia con lo establecido en el artículo 2 del Acuerdo 719 de 2018 y el artículo 25 del Decreto Distrital No. 062 de 2024 (derogado y compilado en el Decreto 645 del 2025), se observó su publicación oportuna, brindando acceso y disponibilidad a la ciudadanía.


**Imagen 2. Publicación Informe I Semestre de 2025 – Medidas de Austeridad del gasto**



**Fuente.** Captura de pantalla de la página Web de la SDMujer, ver enlace: <https://www.sdmujer.gov.co/ley-de-transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica/planeacion/plan-de-accion/plan-de-austeridad-del-gasto>

	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b> EIG-FO-2 <b>Versión:</b> 06	 <b>Radicado:</b> 3-2026-000830 <b>Fecha:</b> 04-05-2026
	<b>INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO</b>	<b>Fecha de Emisión:</b> 15/05/2025	

**Imagen 3.** Publicación Informe II Semestre de 2025 y Anual Vigencia 2025 – Medidas de Austeridad del gasto



**Fuente.** Captura de pantalla de la página Web de la SDMujer, ver enlace: <https://www.sdmujer.gov.co/ley-de-transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica/planeacion/plan-de-accion/plan-de-austeridad-del-gasto>

### **3.2 Comportamiento de los Conceptos (Políticas Asociadas) a la Austeridad en el Gasto descritos en el Decreto Distrital 062 de 2024<sup>2</sup>.**

#### **3.2.1 Cumplimiento (C): Conceptos (Políticas Asociadas) presentes y ejecutadas.**

##### **Medidas de Austeridad “Capítulo I”.**

#### **3.2.1.1 Artículo No 3: “Modificación de plantas de personal y estructuras administrativas”.**



En cumplimiento de lo establecido en el Artículo 3 del Decreto 062 de 2024, la Dirección de Talento Humano manifiesta “(...) mediante Decreto No. 357 del 21 de octubre de 2024<sup>3</sup>, se modificó la estructura organizacional de la Secretaría Distrital de la Mujer y, mediante Decreto No. 358 de la misma fecha, se modificó la planta de empleos de la Entidad. (...).

*Dicha modificación se realizó a costo cero (\$0) dado que, aunque supuso la supresión de la Oficina Asesora Jurídica perteneciente al nivel Asesor y la creación de la Oficina Jurídica, perteneciente al Nivel Directivo, (...), ambos empleos tienen la misma asignación básica, lo que no implicó mayor erogación de gasto por concepto de la creación de un empleo de mayor jerarquía de la ya existente.*

*De igual forma, en la vigencia 2025, no se tuvo rubro asociado a este concepto, por lo cual no se presenta variación entre las dos vigencias, ya que no se efectuaron gastos en este concepto”.*

<sup>2</sup> Derogado por el Decreto Distrital 645 de 2025

<sup>3</sup> Derogado por el Decreto Distrital 643 de 2025

	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b> EIG-FO-2 <b>Versión:</b> 06	 <b>Radicado:</b> 3-2026-000830 <b>Fecha:</b> 04-05-2026
	<b>INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO</b>	<b>Fecha de Emisión:</b> 15/05/2025	

### 3.2.1.2 Artículo No 4: “Concursos públicos abiertos de méritos”.

En cumplimiento de lo establecido en el Artículo 4 del Decreto 062 de 2024, la Dirección de Talento Humano manifiesta “(...). la Secretaría Distrital de la Mujer, desde la vigencia 2023 participó en la planeación del concurso de méritos Distrito Capital 6, (...) Secretaría Distrital de la Mujer – Proceso de Selección No. 2557 de 2023 – Distrito Capital 6”, se están ofertando un total de NOVENTA Y CINCO (95) vacantes definitivas.

En consecuencia, le correspondía a la Secretaría Distrital de la Mujer el deber legal de asumir un total de TRESCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO MILONES QUINIENTOS ONCE MIL QUINIENTOS PESOS M/CTE (\$354.511.500), a razón de TRES MILLONES SETECIENTOS TREINTA Y UN MIL SETECIENTOS PESOS M/CTE (\$3.731.700), por cada vacante ofertada, de las cuales se pagó lo correspondiente a 90 vacantes en el primer semestre de 2024, según lo dispuesto por la CNSC en las respectivas resoluciones de recaudo. Durante el segundo semestre de 2024, se realizó un pago por las cinco vacantes restantes así:

**Imagen 4.** Costo 5 vacantes Concurso de Méritos Distrito Capital 6 – II Semestre de 2024.

Resolución Recaudo CNSC	Resolución ordena el pago	No. de vacantes	Vr pagado	Fecha de pago
Resolución CNSC No. 14114 del 30 de julio de 2024	Resolución Secretaría Distrital de la Mujer No. 0328 del 2 de septiembre de 2024	5 vacantes	18.658.500	12 de septiembre de 2024

Fuente. Memorando No. 3-2026-000327 de la DTH



Con los pagos referidos, la Secretaría Distrital de la Mujer “quedó al día con el pago de los costos preliminares que le corresponde asumir por las vacantes ofertadas en el Proceso de Selección Distrito Capital 6”, (...). Por lo anterior, en la vigencia 2025 no se efectuó ningún pago asociado al Proceso de Selección Distrito Capital 6”.

### 3.2.1.3 Artículo No 5: “Condiciones para contratar la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión”.

En atención a lo dispuesto en el Artículo 5 del Decreto 062 de 2024, la Dirección de Contratación comunicó, mediante Memorando No. 3-2026-000578 del 24 de marzo de 2026 que, “(...) da cumplimiento a la normatividad vigente relacionada con la celebración de contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, particularmente lo establecido en el Decreto Nacional 1068 de 2015, artículo 2.8.4.4.5, así como en las demás leyes y decretos que regulan esta modalidad contractual. Asimismo, se observa lo dispuesto en el Manual de Contratación de la Entidad y en las directrices señaladas en la Directiva 001 del 24 de enero de 2020, orientadas al fortalecimiento de una política institucional de austeridad, eficiencia, economía y efectividad.

En este marco, la Dirección de Contratación implementa controles, parámetros y mecanismos que garantizan el cumplimiento de dichas disposiciones. Entre ellos se destacan:

- **Verificación de idoneidad:** Se revisa que los contratistas cumplan con los requisitos de experiencia, formación y capacidades necesarias para ejecutar el objeto contractual.

	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b> EIG-FO-2	 <b>Radicado:</b> 3-2026-000830 <b>Fecha:</b> 04-05-2026
	<b>INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO</b>	<b>Versión:</b> 06	
		<b>Fecha de Emisión:</b> 15/05/2025	

- **Aplicación de procedimientos internos:** A través de listas de chequeo, formatos y procedimientos establecidos, se valida que la información consignada en los estudios previos y en el expediente contractual cumpla con los lineamientos normativos aplicables.
- **Cumplimiento de políticas de austeridad:** La gestión contractual se orienta a satisfacer necesidades reales de la Entidad evitando gastos innecesarios y promoviendo el uso racional de los recursos públicos.

Como resultado, la Dirección de Contratación fortalece la eficiencia y la economía en los procesos, garantizando además la trazabilidad y transparencia mediante la utilización de la plataforma transaccional SECOP II, donde se incorpora íntegramente la información del expediente contractual”.

Con el fin de validar el cumplimiento efectivo del Artículo 5 del Decreto 062 de 2024, se determinó y revisó una muestra de 10 contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión vigentes durante el cuarto trimestre de 2025, del total de 58 reportados por la Dirección de Contratación.

**Tabla 4. Muestra Contratos IV Trimestre 2025**

Ítem	No. Proceso SECOP	Dependencia
1	CD-PS-1023-2025	Dirección de Enfoque Diferencial
2	CD-PS-1025-2025	Dirección del Sistema de Cuidado
3	CD-PS-1027-2025	Dirección de Territorialización de Derechos y Participación
4	CD-PS-1029-2025.	Dirección de Gestión del Conocimiento
5	CD-PS-1036-2025	Dirección Administrativa y Financiera
6	CD-PS-1043-2025	Oficina Asesora de Planeación
7	CD-PS-1044-2025	Oficina Asesora Jurídica
8	CD-PS-1049-2025	Dirección de Talento Humano
9	CD-PS-1053-2025	Oficina Asesora de Planeación
10	CD-PS-1064-2025	Subsecretaría de Fortalecimiento de Capacidades y Oportunidades



**Fuente.** Elaboración propia con información reportada por la Dirección de Contratación

El análisis se orientó a validar los siguientes aspectos clave:

- ✓ Que no exista duplicidad en los objetos contractuales suscritos, salvo en los casos en que se cuente con la autorización expresa del jefe de la entidad.
- ✓ Que el valor mensual pactado no exceda la remuneración total mensual del jefe de la entidad.
- ✓ Que, en los casos excepcionales donde se contrate personal altamente calificado, exista una justificación técnica que respalde dicha condición y se respeten los topes legales establecidos.

De la verificación efectuada se obtuvieron los siguientes cumplimientos:

- ✓ **No se evidenció duplicidad en los objetos contractuales:** Del análisis realizado a los 10 contratos seleccionados, no se evidenciaron casos en los que se presentara duplicidad de objetos contractuales con otros contratos vigentes en el mismo periodo. Cada contrato

	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b> EIG-FO-2 <b>Versión:</b> 06	 <b>Radicado:</b> 3-2026-000830 <b>Fecha:</b> 04-05-2026
	<b>INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO</b>	<b>Fecha de Emisión:</b> 15/05/2025	

revisado contempla funciones y actividades diferenciadas, lo que da cuenta de un adecuado control institucional en la asignación de roles y evita la contratación simultánea sin la debida justificación.

- ✓ **No se excedió la remuneración mensual del jefe de la entidad:** En ninguno de los contratos evaluados se superó el valor mensual equivalente a la remuneración total del jefe de la entidad. Este cumplimiento refleja una gestión responsable en la definición de los honorarios pactados, conforme a los principios de proporcionalidad y eficiencia del gasto público.

**Tabla 5. Muestra Contratos IV Trimestre 2025 – Valor Mensual**



No. Proceso SECOP	Valor Mensual Pactado	Cumplimiento (✓/✗)
CD-PS-1023-2025	6.000.000,00	✓
CD-PS-1025-2025	7.648.780,00	✓
CD-PS-1027-2025	8.000.000,00	✓
CD-PS-1029-2025	8.000.000,00	✓
CD-PS-1036-2025	5.100.000,00	✓
CD-PS-1043-2025	12.100.000,00	✓
CD-PS-1044-2025	8.500.000,00	✓
CD-PS-1049-2025	6.941.061,00	✓
CD-PS-1053-2025	7.000.000,00	✓
CD-PS-1063-2025	7.075.000,00	✓

**Fuente.** Elaboración propia con información reportada por la Dirección de Contratación

### 3.2.1.4 Artículo No 6: “Reducción del gasto en contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión”.

Con relación a las medidas adoptadas en relación con la reducción del gasto en CPS profesionales y de apoyo a la gestión financiados por proyectos de inversión y el impacto de estas, la Dirección de Contratación manifiesta “(...). En este sentido, la Dirección de Contratación recomendó a supervisores, colaboradores de contratos, jefes y jefas de oficinas asesoras, así como a las subsecretarías y direcciones, consultar los diferentes perfiles y hojas de vida de los aspirantes —de acuerdo con sus necesidades y metas misionales— a través del Banco de Proveedores del Distrito, disponible en el siguiente enlace: <https://bancoproveedores.serviciocivil.gov.co/index.html>

Esta recomendación fue formalizada mediante la Circular No. 0011 del 21 de mayo de 2025, en atención a lo dispuesto en la Circular Externa No. 09 del 31 de marzo de 2025 emitida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD). Estos lineamientos contribuyen a la reducción del gasto en contratos de prestación de servicios al promover procesos de selección más eficientes, transparentes y ajustados a la normatividad vigente”.

	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b> EIG-FO-2 <b>Versión:</b> 06	 <b>Radicado:</b> 3-2026-000830 <b>Fecha:</b> 04-05-2026
	<b>INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO</b>	<b>Fecha de Emisión:</b> 15/05/2025	

En coherencia con lo expresado por la Dirección de Contratación, la evaluación del cumplimiento de este artículo se enfocará en identificar prácticas que demuestren la optimización del gasto y el uso racional de la contratación por prestación de servicios, alineadas con las metas y necesidades misionales de la Entidad.

✓ **Análisis de la contratación ejecutada.**

Para verificar la ejecución contractual del cuarto trimestre de 2025 y el consolidado anual, se consolidó información proveniente de SIDEAP y los reportes de la Dirección de Contratación de la Secretaría Distrital de la Mujer.

Del análisis se evidenció que:

- ✓ 58 contratos de Prestación de Servicios Profesionales y de Apoyo a la gestión fueron suscritos durante el IV Trimestre de 2025, acorde a la Dirección de Contratación, sin embargo, en SIDEAP, se evidencian 56 contratos.
- ✓ De la totalidad de contratos suscritos reportados por la Dirección de Contratación en el IV Trimestre de 2025, dos (2) contaban con fecha de inicio en 2026 (CPS 1094 y 1136).
- ✓ Del total de contratos suscritos, 52 corresponde a Servicios Profesionales y 6 a Servicios de apoyo a la gestión.
- ✓ Como resultado del comparativo del IV Trimestre 2025-2024 y consolidado anual 2025-2024, se observó una disminución en la cantidad de contratos suscritos, más no en el valor de estos, lo cual obedece a los máximos incrementos establecidos en la Circular Externa SDH-000002 del 10 de enero de 2025 “Plan de Austeridad en el Gasto Distrital 2025 – 2027, para la vigencia 2025 a los contratos de prestación de servicios y la Circular Externa N0. SDH-00008 del 17/07/2025.

**Tabla 6.** Comparativo IV Trimestre de 2025-2024 CPS Profesionales y de apoyo a la gestión – Personas Naturales



Vigencia	Cantidad	Valor Total CPS \$
IV Trimestre 2024	75	1.130.757.229,00
IV Trimestre 2025	58	1.908.545.901,00
<b>Variación IV Trimestre \$ y Q</b>	<b>-17</b>	<b>777.788.672,00</b>
<b>Variación IV Trimestre %</b>	<b>-22,67%</b>	<b>68,78%</b>

Fuente. Elaboración propia con información reportada por la D. Contratación

**Tabla 7.** Comparativo 2025-2024 CPS Profesionales y de apoyo a la gestión – Personas Naturales SIDEAP

Vigencia	Cantidad	Valor Total CPS \$
2024	1737	55.568.041.226,00
2025	1025	63.932.493.304,00
<b>Variación Anual \$ y Q</b>	<b>-712</b>	<b>8.364.452.078,00</b>
<b>Variación Anual %</b>	<b>-40,99%</b>	<b>15,05%</b>

Fuente. Elaboración propia con información reportada por la D. Contratación

	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b> EIG-FO-2	 <b>Radicado:</b> 3-2026-000830 <b>Fecha:</b> 04-05-2026
		<b>Versión:</b> 06	
<b>INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO</b>	<b>Fecha de Emisión:</b> 15/05/2025		

✓ **Cumplimiento Contratación de CPS respecto al límite autorizado de crecimiento aprobada por la Subcomisión de Calidad del Gasto**

De acuerdo con el oficio emitido por la SDH 2025EE48817501 del 18 de julio de 2025, “ la Subcomisión de Calidad del Gasto luego del análisis técnico, jurídico y presupuestal, aprobó la solicitud de excepción para la Secretaría Distrital de la Mujer, hasta por un valor total de **\$63.435.720.906 para contratos de prestación de servicios y apoyo a la gestión correspondiente a un incremento del 14,16% frente a los recursos ejecutados por este concepto en el año 2024 a gastos de funcionamiento e inversión requeridos por esa entidad así:** (negrilla fuera de texto).

**Imagen 5.** Aprobación solicitud de excepción a medidas de austeridad

Vigencia	Suma de Valor Total Contratos	Variación
2024*	55.568.041.226	
Valor con incremento del 5,2% IPC causado	58.457.579.370	5,20%
Solicitud de incremento adicional	4.978.141.536	
<b>2025</b>	<b>63.435.720.906</b>	<b>14,16%</b>



Fuente. Oficio 2025EE48817501 de la SDH.

De igual manera, mediante la Circular Externa SDH-000008 del 17 de julio de 2025, se comunicó a las entidades que conforman el presupuesto del Distrito Capital, que podrían exceptuar de la aplicabilidad del Plan de Austeridad a los contratos por prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión que tuviesen como objeto ejecutar acciones orientadas a la seguridad, diálogo y convivencia ciudadana.

Es así, que para la vigencia 2025, la SDMujer, suscribió un total de 1.025 CPS por valor de \$ 63.932.493.304,00, de los cuales 22, tienen como objeto ejecutar las acciones excluidas en la Circular Externa SDH-000008 de 2025, y cuyo valor ascendió a \$ 1.004.929.000,00. Con base en estos resultados no se quebrantó el límite autorizado de crecimiento aprobado por la Subcomisión de Calidad del Gasto.

CPS PN* Vigencia 2024 SIDEAP (Valor A)	55.568.041.226,00
Incremento IPC 2024 5,2% (Valor B)	2.889.538.144,00
Oficio SDN 2025EE48817501 - 17/7/2025 Máximo Incremento aprobado (14,16%) (Valor B)	4.978.141.536,00
<b>Máximo Incremento CPS Vigencia 2025 (A+B) = (C)</b>	<b>63.435.720.906,00</b>
CPS PN* Vigencia 2025 SIDEAP (Valor D)	63.932.493.304,00
<b>Comparación Incremento Estimado (C) versus CPS PN Vigencia 2025 (D)</b>	<b>- 496.772.398,00</b> <b>-0,78%</b>
Circular Externa SDH-000008- 18/07/2025 Exclusión CPS (Valor E)	1.004.929.000,00
<b>Nuevo Valor CPS PN* Vigencia 2025 (D-E)</b>	<b>62.927.564.304,00</b>
<b>Comparación Incremento Estimado (C) versus CPS PN Vigencia 2025 (D)</b>	<b>508.156.602,00</b> <b>0,81%</b>

Fuente. Información reportada por la Dirección de Contratación

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE LA MUJER	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN	Código: EIG-FO-2 Versión: 06	 Radicado: <b>3-2026-000830</b> Fecha: 04-05-2026
	INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 15/05/2025	

### 3.2.1.5 **Artículo No 7: “Horas extras, dominicales y festivos”.**

En cumplimiento de lo establecido en el Artículo 7 del Decreto 062 de 2024 y en el Artículo 14 del Decreto Nacional 1498 de 2022, se efectuó una revisión de los pagos realizados por concepto de horas extras, dominicales y festivos durante el cuarto trimestre de la vigencia 2025, con el fin de validar su necesidad, legalidad y razonabilidad en el marco de la austeridad del gasto.

✓ **Existencia de acto administrativo para autorizar el pago de horas extras.**

Se verificó que la Dirección de Talento Humano expidió los actos administrativos necesarios para regular el pago de horas extras, mediante las resoluciones No. 0369 del 17 de octubre de 2025, No. 0443 del 18 de noviembre de 2025, y No. 0478 del 15 de diciembre de 2025. En dichos actos se identifican los funcionarios autorizados y se justifica la necesidad puntual del servicio, en concordancia con lo establecido en el artículo 7 del Decreto 062 de 2024.

**Tabla 8. Resoluciones Pago Horas Extras IV Trimestre de 2025**

No. Resolución	Fecha	Valor
0369	17/10/2025	3.243.462,00
0443	18/11/2025	3.135.555,00
0478	15/12/2025	2.868.134,00

Fuente. Elaboración propia con información extraída de las resoluciones expedidas por la Dirección de Talento Humano



✓ **Soporte en necesidades reales e imprescindibles.**

Del análisis de las resoluciones No. 0369 del 17 de octubre de 2025, No. 0443 del 18 de noviembre de 2025, y No. 0478 del 15 de diciembre de 2025, se evidenció que las autorizaciones de horas extras estuvieron respaldadas por situaciones excepcionales que requerían atención prioritaria, fuera del horario laboral ordinario.

En este sentido, se concluye que las autorizaciones emitidas durante el periodo evaluado cumplen con el principio de necesidad real e imprescindible exigido por el artículo 7 del Decreto 062 de 2024, respondiendo a requerimientos institucionales específicos sin constituirse en una práctica generalizada.

✓ **Reconocimiento de horas extras únicamente a personal autorizado.**

Del análisis de los registros de horas extras autorizadas durante el cuarto trimestre de 2025, se verificó que la totalidad de los funcionarios beneficiarios pertenece al nivel técnico (código 480, grado 15), en concordancia con lo establecido en el Artículo 14 del Decreto 1498 de 2022. Esta situación limita el pago de horas extras y trabajo ocasional en días dominicales y festivos exclusivamente a empleados de los niveles técnico y asistencial. Así mismo, no se identificaron pagos por este

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE LA MUJER	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN	Código: EIG-FO-2 Versión: 06	 Radicado: <b>3-2026-000830</b> Fecha: 04-05-2026
	INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 15/05/2025	

concepto a personal de niveles profesional, asesor o directivo. Esta verificación garantiza que el beneficio se haya concedido únicamente a quienes están autorizados por ley, respetando los límites de elegibilidad establecidos y evitando así posibles desviaciones en la ejecución del gasto por este concepto.

En consecuencia, se concluye que la Entidad dio cumplimiento a la normatividad, asegurando que el reconocimiento de horas extras se mantuviera dentro del marco legal previsto para el tipo de personal autorizado.

✓ **No se superó el tope del 50% de la asignación mensual.**

Se revisaron los valores liquidados por concepto de horas extras durante el cuarto trimestre de 2025, con base en las resoluciones expedidas por la Dirección de Talento Humano. Ninguno de los funcionarios beneficiarios recibió pagos que excedieran el 50% de su asignación básica mensual, conforme a lo establecido en el artículo 14 del Decreto 1498 de 2022.

Este control demuestra una correcta aplicación de los topes legales y evidencia una adecuada gestión del recurso público, alineada con los principios de proporcionalidad y legalidad en la compensación de servicios extraordinarios.

**Tabla 9. Horas Extras Mensuales Pagadas por Servidor.**



Cédula	Remuneración Básica Mensual	Valor Pagado Horas Extras x Mes			Tope 50% Asignación Básica Mensual \$1,501,313,5
		Octubre	Noviembre	Diciembre	
79.458.xxx	3.002.627,00	1.416.864,00	982.109,00	1.265.169,00	✓
79.545.xxx	3.002.627,00	398.786,00	214.249,00	372.201,00	✓
1.136.881.xxx	3.002.627,00	1.427.812,00	1.337.107,00	1.163.518,00	✓
79.208.xxx	3.002.627,00	0,00	602.090,00	67.246,00	✓

Fuente. Elaboración propia con información extraída de las resoluciones expedidas por la Dirección de Talento Humano

**3.2.1.6 Artículo No 8: “Viáticos y gastos de viaje”.**

En atención a lo dispuesto en el Artículo 8 del Decreto 062 de 2024, la Dirección de Talento Humano comunicó, mediante Memorando No. 3-2026-000327 del 16 de febrero de 2026 “(...) para el cuarto trimestre de las vigencias 2024 y 2025 y consolidado 2025, no se adelantaron comisiones con erogación presupuestal a cargo de la Entidad”.

**3.2.1.7 Artículo No 9: “Compensación por Vacaciones”.**

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE LA MUJER	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN	Código: EIG-FO-2 Versión: 06	 Radicado: <b>3-2026-000830</b> Fecha: 04-05-2026
	INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 15/05/2025	

En cumplimiento de lo establecido en el Artículo 9 del Decreto 062 de 2024 y en el Artículo 20 del Decreto Nacional 1045 de 1978, se efectuó una revisión de los pagos realizados por concepto de compensación por vacaciones durante el cuarto trimestre de la vigencia 2025, con el fin de validar su legalidad y razonabilidad en el marco de la austeridad del gasto, acorde a lo manifestado por la Dirección de Talento Humano mediante memorando No. 3-2026-000327 del 16 de febrero de 2026:

✓ **Existencia de acto administrativo para autorizar el pago de prestaciones sociales (vacaciones) por retiro definitivo.**

Se verificó que la Dirección de Talento Humano expidió los actos administrativos necesarios para legalizar el pago de compensación por vacaciones debido a retiro definitivo, mediante Resoluciones, en las cuales se determinan las(os) servidoras(es) a las (os) cuales es aplicable este reconocimiento, en concordancia con lo establecido en el artículo 9 del Decreto 062 de 2024.



**Tabla 10.** Resoluciones Pagos Compensación por Vacaciones IV Trimestre de 2025

No. Resolución	Fecha	Periodos Liquidados	No. Resolución		
			Sueldo Vac.	Prima Vac.	Bon. Recreación
0357	10/10/2025	2	11.763.616,00	9.126.943,00	747.844,00
0358	10/10/2025	1	8.051.358,00	5.750.970,00	355.123,00
0383	27/10/2025	2	30.845.609,00	21.471.869,00	1.314.486,00
0386	10/10/2025	1	8.986.622,00	6.127.242,00	403.410,00
0387	10/10/2025	1	3.829.883,00	2.717.674,00	323.476,00
0426	6/11/2025	1	5.589.794,00	3.811.223,00	353.610,00
0427	6/11/2025	1	7.029.038,00	4.792.526,00	413.622,00
0428	6/11/2025	1	5.685.542,00	3.876.506,00	323.142,00
0429	6/11/2025	2	5.958.338,00	3.951.319,00	464.235,00
0431	6/11/2025	1	7.404.123,00	5.048.266,00	427.829,00
0461	27/11/2025	1	2.776.118,00	2.069.470,00	251.768,00

Fuente. Elaboración propia con información extraída de las resoluciones expedidas por la Dirección de Talento Humano

✓ **Reconocimiento de compensación por vacaciones únicamente por retiro definitivo.**

Del análisis de las resoluciones emitidas durante el cuarto trimestre de 2025, se verificó que las mismas se originan con base en las comunicaciones formales de las servidoras donde informan la renuncia definitiva a su cargo en la SDMujer, en concordancia con lo establecido en el literal b del

	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b> EIG-FO-2	 <b>Radicado:</b> 3-2026-000830 <b>Fecha:</b> 04-05-2026
	<b>INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO</b>	<b>Versión:</b> 06	

Artículo 20 del Decreto 1045 de 1978, con lo cual se garantiza la aplicabilidad en las situaciones establecidas normativamente y mitigando con ello posibles desviaciones en la ejecución del gasto por este concepto.

**3.2.1.8 Artículo No 10: “Bono Navideño”.**

En cumplimiento del artículo 10 del Decreto 062 de 2024, la Dirección de Talento Humano, indicó que “ (...), en la vigencia 2025 en virtud del Acuerdo No. 66 del acuerdo colectivo suscrito con las organizaciones sindicales en sus siglas SINTRAMUNICIPALES, SINTRADISTRITALES y SUNET, y conforme lo establecido en el Plan de Bienestar 2025, la Secretaría Distrital de la Mujer se comprometió a realizar la entrega de un bono navideño por cada hija o hijo de las y los servidores públicos que al 31 de diciembre de 2025 fuese menor de 13 años, así como a las hijas e hijos mayores de 14 años y menores de 18 años que se encontraran en condición de discapacidad y que adicionalmente, dependieran económicamente de sus padres.

En consecuencia, de manera inicial se realizó la identificación de las y los beneficiarios de este bono, lo que arrojó un total de sesenta (60), número de bonos establecidos dentro del contrato suscrito con la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR para la vigencia 2025, los cuales fueron solicitados y suministrados para su posterior entrega, sin embargo, se precisa que al momento de realizar la entrega de estos bonos en el mes de diciembre de 2025, algunas de las y los funcionarios identificados como beneficiarios, ya se habían desvinculado de la Entidad, situación que generó la entrega definitiva de cincuenta y seis (56) bonos quedando los cuatro (4) bonos restantes bajo la custodia de la Dirección de Talento Humano, cada bono tuvo un valor de CIENTO CINCUENTA MIL PESOS M/CTE (\$150.000).

Por otra parte, al realizar el comparativo de la vigencia 2025 y 2024, se evidenció una disminución en el costo, a causa de la disminución de los beneficiarios de los bonos, que pasaron de la vigencia 2024 de 66 bonos a 60 bonos en 2025.

**Imagen 6.** Variación en el costo de bonos navideños vigencia 2025 y 2024.



Variación entre el valor destinado para bono navideño en II Semestre de 2025 versus II Semestre de 2024					
Concepto	Unidad de medida	Cantidad Semestre IV 2024	Cantidad Semestre IV 2025	Variación absoluta	Variación relativa
Bono Navideño	Pesos (\$)	\$ 10.406.700*	\$10.061.936*	- \$ 344.764	- 3%

\* Incluye 10% de gastos de administración cobrados por el contratista por tratarse de bonos de otros establecimientos, más el valor del IVA

Fuente. Información remitida por la DTH.

**3.2.1.9 Artículo No 11: “Capacitación”.**

En el Decreto 062 de 2024, el concepto de Capacitación busca establecer directrices que permitan definir el Plan Institucional de Capacitación (PIC), y que este, considere e integre la oferta transversal

	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b> EIG-FO-2 <b>Versión:</b> 06	 <b>Radicado:</b> 3-2026-000830 <b>Fecha:</b> 04-05-2026
	<b>INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO</b>	<b>Fecha de Emisión:</b> 15/05/2025	

de otros entes públicos, en especial la del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, con el propósito de optimizar los recursos y ahorro de costos.

En este sentido, se realizó la verificación del cumplimiento de estas disposiciones por parte de la Secretaría Distrital de la Mujer, con corte al cuarto trimestre de 2025, obteniendo los siguientes resultados:

✓ **Uso de medios virtuales y buenas prácticas de austeridad en el desarrollo de las capacitaciones.**

Durante la revisión del Plan Institucional de Capacitación (PIC) correspondiente al cuarto trimestre de 2025, se evidenció que la Secretaría Distrital de la Mujer desarrolló sus actividades formativas exclusivamente a través de plataformas virtuales como Microsoft TEAMS.

Lo anterior, se pudo evidenciar en los soportes remitidos por la Dirección de Talento Humano, donde se confirmó la priorización del uso de herramientas TIC en los procesos formativos. De igual manera, no se identificaron erogaciones asociadas a estos procesos formativos, ni consumo de materiales reutilizables o reciclables, sino que su desarrollo se efectuó en la virtualidad. Lo que, en consecuencia, permite evidenciar el cumplimiento a los lineamientos previstos en el Artículo 11 del Decreto 062 de 2024, promoviendo el uso racional de los recursos públicos, el ahorro de costos y la eficiencia en la ejecución del proceso formativo institucional.



✓ **Análisis de la ejecución presupuestal del Plan Institucional de Formación y Capacitación (PIC).**

Durante la revisión del comportamiento presupuestal asociado al Plan Institucional de Formación y Capacitación (PIC), se evidenció una tendencia a la disminución de los recursos ejecutados entre las vigencias 2024 y 2025. En 2024, el valor ejecutado ascendió a \$104.466.206 M/CTE, mientras que en 2025 disminuyó a \$41.960.000 M/CTE, lo que representó una reducción absoluta de \$62.506.206 y una variación relativa del -59,83 %. Para la vigencia 2026, se cuenta con un presupuesto aprobado de \$45.000.000 M/CTE, lo cual indica una continuidad en el enfoque de racionalización del gasto en capacitación, en concordancia con los principios de austeridad y eficiencia establecidos en el Decreto 062 de 2024.

**Tabla 11. Presupuesto y ejecución del Plan Institucional de Capacitación – Vigencias 2024 a 2026.**

Vigencia	Valor Ejecutado/asignado (\$)	Variación absoluta frente al año anterior (\$)	Variación relativa (%)
2024	104.466.206,00	--	
2025	41.960.000,00	- 62.506.206,00	-59,83%
2026	45.000.000,00	3.040.000,00	7,24%

**Fuente.** Elaboración propia con información extraída del PIC Vigencia 2024, 2025, 2026.

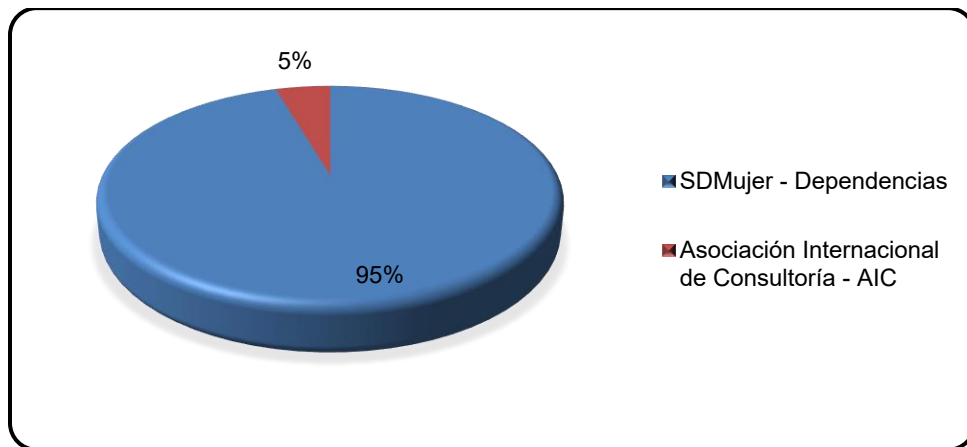
	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b> EIG-FO-2 <b>Versión:</b> 06	 <b>Radicado:</b> 3-2026-000830 <b>Fecha:</b> 04-05-2026
	<b>INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO</b>	<b>Fecha de Emisión:</b> 15/05/2025	

No obstante, será importante para la vigencia 2026 que la Entidad garantice que los criterios utilizados para establecer estos recursos no comprometan la calidad ni la pertinencia de los procesos formativos. En este sentido, es fundamental que las acciones de capacitación continúen respondiendo a las necesidades reales de fortalecimiento institucional, al cierre de brechas de competencias y a las prioridades estratégicas definidas en el Plan de Desarrollo Distrital.

- ✓ **Cero erogaciones en el desarrollo de la mayoría de las capacitaciones al personal de la SDMujer.**

Se observó que para el IV trimestre de 2025, se realizaron 22 capacitaciones, de las cuales 21 no generaron costo para la entidad, al ser realizadas por las diferentes dependencias de la SDMujer.

**Gráfico 1.** Participación de Entidades en Capacitaciones IV Trimestre de 2025



Fuente. Elaboración propia con Información reportada por la Dirección de Talento Humano



Como se puede evidenciar en el gráfico anterior, el 95% de las capacitaciones realizadas en la SDMujer fueron ejecutadas por las dependencias internas.

- ✓ **Disminución en el costo de capacitaciones IV Trimestre de 2025 - 2024**

Se observó que para el IV trimestre de 2025, se realizaron veintidós (22) capacitaciones, de las cuales, una (1) fue ejecutada por la Asociación Internacional de Consultoría – AIC con un costo de \$41.960.000,00, lo cual respecto al mismo periodo de la vigencia 2024 (\$56.066.206,00), representa una disminución del 25,16%.

### 3.2.1.10 Artículo No 12: “Bienestar”.

En el Decreto 062 de 2024, el concepto de Bienestar busca promover la participación de los servidores públicos en actividades de bienestar, para lo cual, determina lineamientos que coadyuvan

	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b> EIG-FO-2	 <b>Radicado:</b> 3-2026-000830 <b>Fecha:</b> 04-05-2026
	<b>INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO</b>	<b>Versión:</b> 06	

a definir y establecer el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos (PIB), con el propósito de coordinar con otras entidades y organismos distritales actividades similares para lograr la optimización de recursos y ahorro de costos, evitando la duplicidad.

Es así, que se realizó la verificación del cumplimiento de estas disposiciones por parte de la Secretaría Distrital de la Mujer, con corte al cuarto trimestre de 2025, obteniendo los siguientes resultados:

- ✓ **Cero erogaciones en el desarrollo de actividades de bienestar al personal de la SDMujer.**

Se observó que para el IV trimestre de 2025, se realizaron 17 actividades de bienestar presenciales y virtuales, de las cuales ocho (8) no generaron costo para la entidad, al ser realizadas por la Dirección de Talento Humano y por otras entidades y terceros externos, con los cuales se logró su participación.



**Tabla 12.** Participación de Entidades/ Empresas en Actividades de Bienestar IV Trimestre 2025

Ítem	Actividades	Proveedor
1	Feria de Emprendimientos	SDMujer - DTH
2	Feria de Servicios de Salud Visual	Óptica Bogotá
3	Asesoría Presencial COMPENSAR - Sede Central	Compensar
4	Halloween Sede Central	SDMujer - DTH
5	Caminata - Humedal de Techo	Secretaría Distrital de Ambiente - SDA
6	Feria de Servicios	Compensar Cooperativa de Profesores de la Universidad Nacional de Colombia Davivienda Grupo Coomeva
7	Asesoría Presencial COMPENSAR - Sede Central	Compensar
8	Compartir navideño	SDMujer - DTH

**Fuente.** Elaboración propia con Información reportada por la Dirección de Talento Humano

- ✓ **Promoción Actividades de Bienestar ofertadas por el DASCD a Servidoras y Servidores de la SDMujer.**

De acuerdo con lo manifestado por la Dirección de Talento Humano, se evidenció que la SDMujer participó en dos (2) actividades organizadas por el DASCD (X Gala Distrital de Reconocimiento “Bogotá Confía en su Talento” – 2025 y XI Juegos Deportivos Distritales “Bogotá pulsa tu ritmo” - 2025). De igual manera, se han venido realizando divulgaciones de las ofertas de servicios del DASCD y del Programa Servimos del DAFP.

	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b> EIG-FO-2 <b>Versión:</b> 06	 <b>Radicado:</b> 3-2026-000830 <b>Fecha:</b> 04-05-2026
	<b>INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO</b>	<b>Fecha de Emisión:</b> 15/05/2025	

**Imagen 7. Invitación Gala de Reconocimiento – SDMujer 2025**





Fuente. Información reportada por la Dirección de Talento Humano

### 3.2.1.11 Artículo No 13: “Eventos y Conmemoraciones”.

Con relación a este punto, la Dirección de Talento Humano manifiesta que “(...), desde su gestión y presupuesto asignado, para el periodo del IV Trimestre de 2024 y 2025 y consolidado 2025, no llevó a cabo recepciones, fiestas, agasajos o conmemoraciones”

Por otra parte, la Dirección Administrativa y Financiera, indica en su memorando No 3-2026-000338 del 18 de febrero de 2026 “(...), **los eventos son promovidos por las direcciones misionales y oficinas asesoras, en el marco de su gestión institucional y de los servicios a la ciudadanía, con el fin de dar cumplimiento a las metas y objetivos de la entidad. Para tal propósito, se desarrollan actividades en torno a fechas emblemáticas relacionadas con los derechos de diversos grupos poblacionales de mujeres. Entre ellas se destacan: el Día Internacional de la Mujer, el Día Internacional de la Mujer Indígena, la conmemoración del Día del Pueblo Gitano, el Día de la Mujer Afrolatina y Afrocaribeña, el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, el Día Distrital contra el Femicidio, el Día Internacional de la Mujer Rural y el Día Internacional de la Memoria Transexual, entre otras. Estas actividades se han realizado bajo criterios de austeridad eficiencia y racionalización del gasto, a través de los contratos de Operador Logístico No. 982-2025, celebrado con la sociedad comisionista Mercado y Bolsa S.A., que inicio el 31/07/2025, con fecha de terminación 31/03/2026 y contrato No. 1040 de 2024, con la empresa Quinta Generación SAS, ejecutado entre el 21/08/2024 y el 31/12/2024, cuyos objetos están directamente relacionados con la ejecución de actividades dirigidas a la ciudadanía, como se ha descrito anteriormente.**

	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b> EIG-FO-2	 <b>Radicado:</b> 3-2026-000830 <b>Fecha:</b> 04-05-2026
	<b>INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO</b>	<b>Versión:</b> 06	

*En consecuencia, para la vigencia 2025 la entidad no dispuso dentro de su presupuesto recursos destinados a recepciones, fiestas, conmemoraciones o condecoraciones vinculadas a gastos de personal que incluyan servicios o suministros de alimentos, conforme a lo establecido en el artículo 13 del Decreto 062 de 2024, hoy derogado y compilado en el artículo 344 del Decreto 645 de 2025. Se exceptúan únicamente aquellas actividades definidas en el programa de bienestar e incentivos para las y los servidores públicos.” (negrilla fuera de texto).*

### **3.2.1.12 Artículo No 14: “Fondos educativos”.**

La Dirección de Talento Humano mediante memorando No. 3-2026-000327 del 16 de febrero de 2026 manifiesta que *“La Secretaría Distrital de la Mujer no contó con un presupuesto asignado a Fondos Educativos para el IV trimestre de 2025. Así mismo, se precisa que para el IV trimestre de la vigencia 2024 tampoco se contempló presupuesto para tal fin.”*

### **Administración de Servicios “Capítulo II”.**

### **3.2.1.13 Artículo No 15: “Telefonía”.**



Desde el Decreto 062 de 2024 se emiten lineamientos respecto a la adquisición y renovación de equipos de comunicación y planes de telefonía móvil, internet y datos, con excepción de aquellos destinados para la prestación del servicio de atención al ciudadano, seguridad, actividades (...), así como la toma de medidas de control de estos servicios, con el fin de garantizar un uso eficiente, racional y austero de estos.

En el marco de este lineamiento, la Oficina Asesora de Planeación, mediante memorando correo electrónico remitido el día 10 de febrero de 2026 manifestó: “

- ✓ *Para garantizar el servicio de Telefonía Fija y Móvil, e Internet, durante los periodos comprendidos entre cuarto (IV) trimestre de las vigencias 2024 y toda la vigencia del 2025, la Secretaría celebró dos contratos interadministrativos con la Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá – ETB (Contratos 963-2024 y 1061-2025) cuyo objeto es Suministrar los servicios integrados de comunicaciones convergentes que requiera la Secretaría Distrital de la Mujer.*

El contrato Interadministrativo No. 963 de 2024 con la Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá S, A, ESP, fue objeto de prorrogas y adiciones así:

- ❖ Otro Si No 2 – Prorrogar el plazo de ejecución del Contrato Interadministrativo No. 963 de 2024 hasta el 31 de mayo de 2025
- ❖ Otro Si No. 3 – Prorrogar el plazo de ejecución del Contrato Interadministrativo No. 963 de 2024 en dos (2) meses hasta el 31 de julio de 2025.
- ❖ Otro Si No. 4 - Prorrogar el plazo de ejecución del Contrato Interadministrativo No. 963 de 2024 en dos (2) meses hasta el 30 de septiembre de 2025 y adicionar la suma de \$208.356.317,00

	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN	Código: EIG-FO-2	 Radicado: <b>3-2026-000830</b> Fecha: 04-05-2026
		Versión: 06	
INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 15/05/2025		

- ❖ Otro Si No. 5 - Prorrogar el plazo de ejecución del Contrato Interadministrativo No. 963 de 2024 en un (1) mes hasta el 31 de octubre de 2025 y adicionar la suma de \$86.984.239,00

El contrato Interadministrativo No. 1061 de 2025 con la Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá S, A, ESP, dio inicio el 1 de noviembre de 2025, y tiene como fecha máxima de ejecución el 31 de octubre de 2026.

- ✓ *Bajo estos contratos no se adquirieron equipos celulares ni teléfonos. No obstante, dentro del servicio prestado se contó con 90 planes de internet móvil que incluían los equipos en opción de préstamo por el proveedor durante la ejecución del contrato, 140 planes de celular sin equipos y 1 troncal SIP con 50 DD.*
- ✓ Los planes contratados y el costo de estos servicios fueron:
  - Planes de Datos móviles 50 GB EN 4G- incluye MIFI
  - Planes de Telefonía Móvil ilimitada + 50 GB en 4G.

**Tabla 13.** Costo del Servicio de Telefonía Fija y Movil Contratos 963-2024 y 1061-2025

Concepto	Valor Mensual	
	Contrato 963-2024	Contrato 1061-2025
Planes de Internet Móviles	17.753.019,00	17.328.410,00
Planes de telefonía celular	9.414.985,00	9.643.917,00
Troncal SIP	2.485.779,00	2.615.039,00

**Fuente.** Elaboración propia con Información reportada por la Oficina Asesora de Planeación

En cuanto a los servicios de internet, el costo de los planes mensuales se distribuía así:



**Tabla 14.** Costo del Servicio de Internet Contratos 963-2024 y 1061-2025

Concepto	Valor Mensual	
	Contrato 963-2024	Contrato 1061-2025
Internet Principal	5.854.774,00	6.159.222,00
Canales de Internet Dedicado	41.748.356,00	3.992.610,00
Internet Satelital	17.753.019,00	2.464.201,00

**Fuente.** Elaboración propia con Información reportada por la Oficina Asesora de Planeación

- ✓ En lo relacionado con la asignación de equipos celulares, la Dirección Administrativa y Financiera, indicó que para el IV trimestre de 2025, los equipos celulares y MIFI se han asignado así:

**Tabla 15.** Asignación de Equipos celulares y MIFI IV Trimestre de 2025

	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b> EIG-FO-2 <b>Versión:</b> 06	 <b>Radicado:</b> 3-2026-000830 <b>Fecha:</b> 04-05-2026
	<b>INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO</b>	<b>Fecha de Emisión:</b> 15/05/2025	

Dependencia	Cantidad de Equipos Asignados	
	Celulares	MIFI
Dirección de Contratación	0	1
Dirección de Eliminación de las Violencias contra las Mujeres	25	9
Dirección de Enfoque Diferencial	2	
Dirección de Gestión Administrativa y Financiera	10	16
Dirección de Gestión del Conocimiento	17	1
Dirección de Territorialización de Derechos y Participación	44	2
Dirección del Sistema de Cuidado	2	16
Secretaría de Fortalecimiento de Capacidades y Oportunidades	0	51
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>96</b>

Fuente. Elaboración propia con Información reportada por la DAF

### 3.2.1.14 Artículo No 16: “Vehículos Oficiales”.



En atención a lo establecido en el Artículo 16 del Decreto 062 de 2024, se adelantó la verificación de las condiciones bajo las cuales se autoriza, asigna y controla el uso de vehículos oficiales o contratados con recursos de la Entidad. Esta disposición establece que dichos vehículos deben ser asignados exclusivamente a servidores públicos del nivel directivo y que su uso debe estar sujeto a estrictos mecanismos de control, incluyendo sistemas de monitoreo, límites geográficos de circulación, topes mensuales de combustible y autorización previa para salidas fuera del perímetro del Distrito Capital. Asimismo, se contempla que el mantenimiento del parque automotor debe programarse anualmente con base en históricos y bajo criterios de eficiencia presupuestal.

En este contexto, se revisaron los procedimientos, registros administrativos y mecanismos de seguimiento adoptados por la Secretaría Distrital de la Mujer para verificar el cumplimiento a estas especificaciones y se identificaron los siguientes resultados:

✓ **Asignación de vehículos exclusivamente a personal del nivel directivo.**

De acuerdo con la información reportada por la Dirección Administrativa, durante la vigencia evaluada se realizó la asignación de vehículos oficiales únicamente a servidores públicos que ocupan cargos del nivel directivo, específicamente a las siguientes dependencias.

**Imagen 8.** Asignación Parque Automotor IV trimestre 2025

	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b> EIG-FO-2 <b>Versión:</b> 06	 <b>Radicado:</b> 3-2026-000830 <b>Fecha:</b> 04-05-2026
	<b>INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO</b>	<b>Fecha de Emisión:</b> 15/05/2025	

<b>Dependencia</b>	<b>Placa</b>
Secretaría de Despacho	ODT009
Subsecretaría de Gestión Corporativa	ODT010
Subsecretaría del Cuidado y Políticas de Igualdad	ODT011
Subsecretaría de Fortalecimiento Capacidades y Oportunidades	OCK818

**Fuente.** Información reportada por la DAF

Sin embargo, la Dirección Administrativa y Financiera indica “(...) para el vehículo de placa ODT 010, según el diagnóstico realizado por la empresa V-car SAS evidenció la existencia de fallas estructurales y operativas de alta consideración que afectaban simultáneamente el motor, la suspensión, la transmisión y el sistema de frenos del vehículo. Así las cosas, la supervisión del contrato solicitó a la empresa V-cars SAS la emisión de un Informe Técnico Detallado. (...) concluyó que la ejecución de los mantenimientos correctivos y preventivos resultaba económicamente inviable, dado que los costos proyectados superaban el valor comercial vigente del vehículo. Con base en este dictamen, y tras obtener el Concepto Técnico para Baja del Vehículo por parte de la mencionada empresa, se procedió a la desmovilización definitiva de la unidad ODT010, (...), por esta razón no se evidencian consumos de combustible para este vehículo en el trimestre reportado.”



De igual manera, se evidenció que, desde la Subsecretaría de Gestión Corporativa, se suscribió la Circular interna No. 00015 de 2025, que actualiza la circular No. 009 del 11 de abril de 2022 “Lineamientos para la administración del parque automotor de la Secretaría Distrital de la Mujer”.

✓ **No se identificaron movilizaciones fuera del perímetro del Distrito Capital.**

Durante la revisión de las planillas de control del servicio de transporte interno correspondientes al cuarto trimestre de 2025, específicamente para los vehículos identificados con placas ODT011, ODT009, OCK818 se verificaron los trayectos realizados con base en los registros consignados por los conductores y validados por los funcionarios responsables.

Del análisis se concluyó que todas las rutas iniciaron en la Sede Central de la Secretaría Distrital de la Mujer y se dirigieron hacia diferentes puntos dentro del perímetro urbano de Bogotá D.C. Ninguno de los desplazamientos registrados correspondió a zonas por fuera del Distrito Capital. En ese sentido, no se evidenciaron salidas intermunicipales ni movilizaciones que requirieran autorización previa por parte del nivel directivo, tal como lo exige el Artículo 16 del Decreto 062 de 2024.

Lo anterior demuestra el cumplimiento de la entidad frente a las restricciones geográficas

	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b> EIG-FO-2	 <b>Radicado:</b> 3-2026-000830 <b>Fecha:</b> 04-05-2026
	<b>INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO</b>	<b>Versión:</b> 06	

establecidas para el uso de vehículos oficiales y refuerza el compromiso institucional con el principio de austeridad y control sobre los recursos logísticos.

✓ **Implementación de mecanismos tecnológicos para el monitoreo de la ubicación de los vehículos de la Entidad.**

Durante la verificación realizada, se evidenció que la Secretaría Distrital de la Mujer ha implementado mecanismos tecnológicos orientados al control de la ubicación y trazabilidad del parque automotor institucional.

Es así que la dependencia manifiesta “(...), un sistema de monitoreo y control satelital. Para tal fin, en el IV trimestre de 2025, se contó con el contrato No. 1005-2025, cuyo objeto es “Contratar el servicio de monitoreo y control satelital (GPS) para el parque automotor de la entidad”, con fecha de inicio 04 de septiembre de 2025 vigente hasta el 31 de enero de 2026”

De igual manera, se realizó cotejo de facturas de venta pagadas correspondientes al IV Trimestre de 2025, observándose el costo mensualizado del servicio prestado.

**Imagen 9. Pagos Nefox SAS IV trimestre 2025**

Contrato 1005-2025	VALOR	PERIODO FACTURADO	FECHA DE PAGO
PAGO NO. 1	\$ 270.240,00	1-30 de septiembre	24/10/2025
PAGO NO. 2	\$ 233.600,00	1- 31 de octubre	18/11/2025
PAGO NO. 3	\$ 233.600,00	1-30 de noviembre	19/12/2025
<b>TOTAL PAGADO IV TRIMESTRE</b>	<b>\$ 737.440,00</b>		

Fuente. Información reportada por la DAF



✓ **Vigencia del Seguro Obligatorio de Accidentes de Tránsito (SOAT).**

Durante la verificación realizada, se evidenció que los vehículos oficiales asignados a la Secretaría Distrital de la Mujer cuentan con el Seguro Obligatorio de Accidentes de Tránsito (SOAT) vigente, expedido por la Aseguradora Solidaria de Colombia.

Los certificados revisados corresponden a los siguientes vehículos:

**Tabla 16. Vigencia de las Pólizas SOAT – Vehículos de la SDMujer.**

Placa	Número de Póliza	Aseguradora	Fecha de Expedición	Fecha de Vencimiento	Estado
ODT009	9800015885	Solidaria de Colombia	22/05/2025	21/01/2027	Vigente

	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b> EIG-FO-2 <b>Versión:</b> 06	 <b>Radicado:</b> 3-2026-000830 <b>Fecha:</b> 04-05-2026
	<b>INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO</b>	<b>Fecha de Emisión:</b> 15/05/2025	

Placa	Número de Póliza	Aseguradora	Fecha de Expedición	Fecha de Vencimiento	Estado
ODT010	9800015887	Solidaria de Colombia	22/05/2025	19/01/2027	Vigente
ODT011	9800015888	Solidaria de Colombia	22/05/2025	19/01/2027	Vigente
OCK818	9800015889	Solidaria de Colombia	22/05/2025	1/09/2026	Vigente

**Fuente.** Elaboración propia con Información extraída de los soportes pólizas SOAT remitidos por la DAF

El aseguramiento demuestra el cumplimiento de la normatividad vigente en materia de seguridad vial y protección de los ocupantes, garantizando la cobertura ante cualquier eventualidad derivada de la operación del parque automotor institucional. Asimismo, evidencia una gestión adecuada del riesgo asociado al uso de los vehículos oficiales.

### **3.2.1.15 Artículo No 17: “Adquisición de vehículos y maquinaria”.**



En cumplimiento de lo establecido en el Artículo 17 del Decreto 062 de 2024, la Dirección Administrativa y Financiera manifestó *“Durante el IV trimestre de 2025, no se suscribieron contratos para la adquisición de maquinaria ni para la adquisición de vehículos. Adicionalmente, y teniendo en cuenta las políticas en materia de austeridad, en cumplimiento del Decreto 062 de 2024, hoy compilado en el Decreto 645 de 2025, la Entidad no contempló realizar la compra de equipos de maquinaria con cargo al presupuesto aprobado para la vigencia 2025.”*

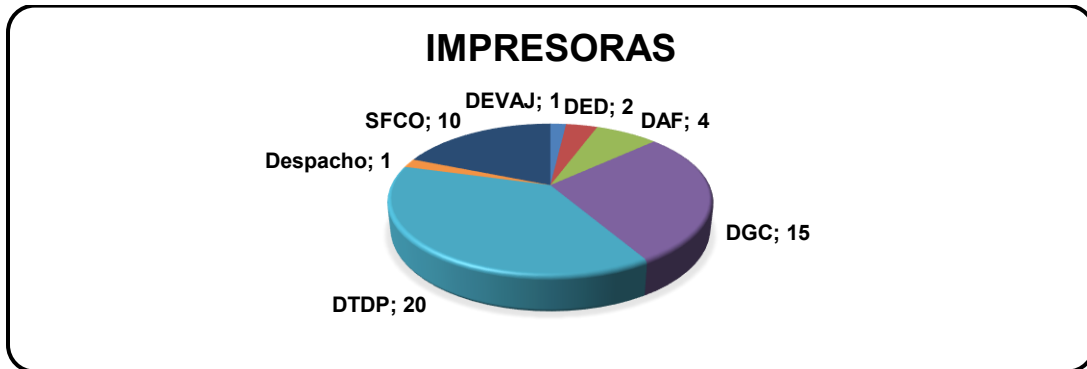
Es importante indicar, que esta misma normativa observa respecto a la adquisición de vehículos que presten el servicio de transporte a servidores públicos del nivel directivo, será necesario contar con la expedición de viabilidad presupuestal, solo, en caso de reposición por obsolescencia justificada que demuestren conveniencia y ahorro, sin sobrepasar 200 SMMLV.

### **3.2.1.16 Artículo No 18: “Fotocopiado, multicopiado e impresión”.**

En atención a lo dispuesto en el Artículo 18 del Decreto 062 de 2024, la Dirección Administrativa y Financiera comunicó, mediante Memorando No. 3-2026-000338 del 18/02/2026 que la SDMujer cuenta con 53 impresoras, así:

**Gráfico 2.** Impresoras x Dependencia 2025

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE LA MUJER	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b> EIG-FO-2	 <b>Radicado:</b> 3-2026-000830 <b>Fecha:</b> 04-05-2026
	<b>INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO</b>	<b>Versión:</b> 06	
		<b>Fecha de Emisión:</b> 15/05/2025	



**Fuente.** Elaboración propia con información reportada por la DAF

En relación con el uso del servicio de impresión y escaneo efectuado desde las impresoras de la Sede Central, se observó que la Dirección Administrativa y Financiera fue la dependencia con mayor consumo de recursos. Esto debido a que dicha dependencia lidera el proceso de Gestión Documental, responsable de la disposición y conservación de la información gestionada por la Entidad.

**Tabla No. 17.** Consumo de impresiones y escaneos IV Trimestre 2025

Dependencias	Conceptos IV Trimestre 2025	
	Impresión B/N	Escaneos B/N
Despacho	0	0
SGC	20	2
DAF	212	446
DTDP	108	5
OCDI	10	0
SCPI	0	0
OAP	16	2



**Fuente.** Elaboración propia con información reportada por la Dirección Administrativa y Financiera

✓ **Consumo de Impresiones y escaneos controlados**

La Entidad, realiza seguimientos mensuales a cada una de las impresoras de la Sede Central, constatando los usos y saldos restantes a los servicios de impresión y escaneo, acorde a los cupos asignados a los funcionarios, mecanismo de control implementado con el apoyo del proceso de Gestión Tecnológica, quienes incorporan en cada impresora permisos para cada usuario y el límite de uso.

✓ **Aplicabilidad Política “Cero papel”.**

Por otra parte, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 18, donde impulsan que las entidades distritales utilicen medios digitales y mecanismos tecnológicos que garanticen el uso racional de los servicios de fotocopiado, multicopiado e impresión, así como, de la Política “Cero Papel”, la Entidad

	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b> EIG-FO-2	 <b>Radicado:</b> 3-2026-000830 <b>Fecha:</b> 04-05-2026
	<b>INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO</b>	<b>Versión:</b> 06	
		<b>Fecha de Emisión:</b> 15/05/2025	

tramitó y gestionó a través del Sistema de Gestión Documental ORFEO las siguientes comunicaciones oficiales:

**Tabla 18. Radicados de Entrada.**

Canal de recepción	Octubre	Noviembre	Diciembre	Total
Ventanilla física	33	29	40	102
Ventanilla virtual	211	136	186	533
Correo electrónico	1441	1408	1385	4234
<b>Total</b>	<b>1685</b>	<b>1573</b>	<b>1611</b>	<b>4869</b>

**Fuente.** Información reportada por la Dirección Administrativa y Financiera

**Tabla 19. Radicados de Salida.**

Canal de salida	Octubre	Noviembre	Diciembre	Total
Correo electrónico simple	163	233	31	427
Correo electrónico certificado CEC	967	1086	1018	3071
Oficios físicos	107	60	32	199
<b>Total</b>	<b>1237</b>	<b>1379</b>	<b>1081</b>	<b>3697</b>

**Fuente.** Información reportada por la Dirección Administrativa y Financiera



*Se observa así que, tan sólo un 2% de los radicados de entrada y un 5% de los radicados de salida fueron realizados en medio físico, disminuyendo así el uso de papel en la entidad.*

✓ **Consumo Insumos Fotocopiado “Toners y Resmas de Papel”.**

Respecto al consumo de insumos para el servicio de fotocopiado, multicopiado e impresiones, la Dirección Administrativa y Financiera, manifiesta que para el periodo de evaluación fueron solicitados por las dependencias Toners y Papelería (Resmas).

**Tabla 20. Salidas de Almacén – Toners Y Resmas de Papel**

C. Egreso	Cantidad Toner /Papel Resma	Cantidad	Vr. Unitario	Sede
202583	Toner 60F4HOO	1	1.285.000,00	DED
202595	Papel Bond 75G Carta Caja x 10 Resmas	40	190.400,00	DTDP
202595	Papel Bond 75G Carta Caja x 10 Resmas	40	154.700,00	DTDP
202596	Papel Bond 75G Carta Caja x 10 Resmas	14	154.700,00	DSC
202596	Papel Bond 75G Carta Caja x 10 Resmas	4	190.400,00	DSC

	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b> EIG-FO-2	 <b>Radicado:</b> 3-2026-00830 <b>Fecha:</b> 04-05-2026
	<b>INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO</b>	<b>Versión:</b> 06  <b>Fecha de Emisión:</b> 15/05/2025	

C. Egreso	Cantidad Toner /Papel Resma	Cantidad	Vr. Unitario	Sede
202597	Papel Bond 75G Carta Caja x 10 Resmas	3	154.700,00	DED
202598	Papel Bond 75G Carta Caja x 10 Resmas	2	154.700,00	DAF
202599	Papel Bond 75G Carta Caja x 10 Resmas	5	154.700,00	DTH
2025100	Papel Bond 75G Carta Caja x 10 Resmas	1	154.700,00	OCDI
2025101	Papel Bond 75G Carta Caja x 10 Resmas	1	154.700,00	DAF

**Fuente.** Elaboración propia con información reportada por la Dirección Administrativa y Financiera

### ✓ **Uso racional de Insumos Fotocopiado, multicopiado e impresiones**

Para el periodo de evaluación, la Dirección Administrativa y Financiera remite la factura No. FE-721 del 24/12/2025 de la empresa DISTRI CONSUMOS SAS, correspondiente al contrato de compraventa No. 1076 de 2025, mediante la cual se compraron diversos insumos de papelería, entre estas cajas de resmas (tamaño carta - 66 y oficio – 46) por valor de \$18.968.600,00, los cuales fueron ingresados al almacén con el Comprobante de Ingreso No. 202588 del 24/12/2025.

### ✓ **Gastos por impresión especializada**



Desde la Dirección Administrativa y Financiera, informan que para el IV Trimestre de 2025, no se evidenciaron gastos de impresión especializada.

#### **3.2.1.17 Artículo No 19: “Publicidad distrital”.**

Desde la Dirección Administrativa y Financiera manifiesta *“Desde la Dirección Administrativa y Financiera no se realizaron gastos asociados a impresión especializada. Por otra parte, se comparte la información entregada por el equipo de la asesora de comunicaciones del despacho: Durante el IV trimestre de 2025 se suscribió el contrato No. 1067-2025, cuyo objeto es “Prestar el servicio de producción e impresión de piezas gráficas y artículos para la divulgación de información pedagógica y campañas institucionales de la Secretaría Distrital de la Mujer”, el cual dio inicio el 12 de noviembre de 2025 y cuyo proveedor es Strategy S.A.S. A través de este contrato se realiza la divulgación de información asociada al cumplimiento de las funciones misionales de la Entidad, mediante la producción e impresión de piezas comunicativas de carácter institucional.*

En la revisión del contrato, se pudo determinar que el valor del contrato fue por \$121.483.557,00 y con plazo de ejecución hasta el 31 de diciembre de 2025.

#### **3.2.1.18 Artículo No 20: “Cajas Menores”.**

	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b> EIG-FO-2	 <b>Radicado:</b> 3-2026-000830 <b>Fecha:</b> 04-05-2026
	<b>INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO</b>	<b>Versión:</b> 06	

Mediante memorando No. 3-2026-000338, la Dirección Administrativa y Financiera manifiesta “(...) *la Secretaría Distrital de la Mujer no cuenta con caja menor*”

**3.2.1.19 Artículo No 21: “Mantenimiento o reparación de bienes inmuebles o muebles”.**

En cumplimiento de lo establecido en el Artículo 21 del Decreto 062 de 2024, se efectuó una revisión de los contratos de mantenimiento o reparación suscritos en la Entidad para los bienes inmuebles o muebles, y como en observancia de esta normativa, se propende por reducir los gastos ocasionados por este concepto, con el fin de gestionar de manera eficiencia y efectiva los recursos disponibles en pro de la mejora en la prestación de los servicios a la ciudadanía.

De la verificación efectuada se obtuvieron los siguientes cumplimientos:

- ✓ **No celebración de contratos para mejoras útiles o suntuarias**

La SDMujer, durante el IV trimestre de 2025, no celebró contratos orientados a mejoras suntuarias, para embellecimientos, ornamentaciones o instalaciones con fines exclusivamente estéticos.

- ✓ **Contratos de mejoras para el funcionamiento, conservación y utilización de bienes inmuebles**

De acuerdo con la información reportada por la Dirección Administrativa, durante la vigencia evaluada se continuo con la ejecución de los contratos suscritos en la vigencia 2025, detallados a continuación:



- *Para el desarrollo de los mantenimientos por uso y desgaste natural de los inmuebles a cargo de la entidad, se ha contado con el apoyo de operarios de mantenimiento de tiempo completo, vinculados a través de los contratos suscritos para la prestación del servicio integral de aseo y cafetería para las sedes de la entidad, así:*

**Tabla 21. Contratos de Operarios de Mantenimiento 2025**

Proveedor / Contratista	Contrato No	Valor \$	Objeto	Periodo de Ejecución
Unión Temporal Serviaseamos	930-2025	958.633.341,24	Prestar el servicio integral de aseo y cafetería para las instalaciones de la Secretaría Distrital de la Mujer	12/05/2025 - 7/01/2026

**Fuente.** Elaboración propia con Información reportada por la DAF

- *Igualmente, durante la vigencia 2025 se suscribieron contratos de mantenimiento y ferretería, necesarios para garantizar el normal funcionamiento de la entidad y garantizar la correcta prestación de los servicios en sus diferentes sedes, así:*

	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b> EIG-FO-2 <b>Versión:</b> 06	 <b>Radicado:</b> 3-2026-000830 <b>Fecha:</b> 04-05-2026
	<b>INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO</b>	<b>Fecha de Emisión:</b> 15/05/2025	

**Tabla 22.** *Contratos de Mantenimiento y Ferrería 2025*

Proveedor / Contratista	Contrato No	Valor \$	Objeto	Periodo de Ejecución
RH-Arquitectura & C S.A.S	1084-2025	39.826.000,00	Prestación del servicio de mantenimiento preventivo, correctivo y adecuaciones menores en los bienes inmuebles o instalaciones de la Secretaría Distrital de la Mujer	1/12/2025 - 28/02/2026
Comercializadora Electrocon S.A.S	1062-2025	33.457.000,00	Suministro de elementos de ferretería para la Secretaría Distrital de la Mujer	4/11/2025 - 30/04/2026

Fuente. Elaboración propia con Información reportada por la DAF

✓ **No egresos de gastos por trabajos materiales sobre bienes inmuebles para mantener estructura física**

La Entidad no cuenta con sedes propias, por lo que se cuenta con arrendamientos de inmuebles donde se prestan los servicios, contando con 22 sedes (20 CIOM por cada localidad, 1 sede central y 1 sede Casa de Todas). Por lo tanto, al ser bienes objeto de arrendamiento, son los arrendadores quienes se encargan de realizar aquellos mantenimientos que sean de intervención a la infraestructura, en cumplimiento de las obligaciones contractuales establecidas.

✓ **Actividades de mantenimiento y reparaciones a bienes muebles**

Durante el IV trimestre de 2025, la entidad no suscribió contratos de suministro, mantenimiento o reparación de bienes muebles.



✓ **Adquisición de bienes inmuebles o muebles**

Por otra parte, en el IV trimestre de 2025, la entidad no suscribió contratos de adquisición de bienes inmuebles o muebles.

**3.2.1.20 Artículo No 22: “Suscripciones”.**

En cumplimiento de lo establecido en el Artículo 22 del Decreto 062 de 2024, referente a la suscripción a bases de datos electrónicas, periódicos o revistas especializadas desde la Dirección Administrativa y Financiera indican “(...), la Secretaría de la Mujer durante el IV trimestre de 2025 no contó con suscripciones a bases de datos electrónicas, periódicos o revistas especializadas”.

De igual manera, desde la Asesora de Despacho – Comunicaciones manifiestan “(...), desde la Oficina de Comunicaciones, no se han adelantado procesos contractuales, ni se han suscrito contratos u órdenes de compra para suscripciones a periódicos o revistas especializadas durante las vigencias 2024 y 2025.”

	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b> EIG-FO-2 <b>Versión:</b> 06	 <b>Radicado:</b> 3-2026-000830 <b>Fecha:</b> 04-05-2026
	<b>INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO</b>	<b>Fecha de Emisión:</b> 15/05/2025	

**3.2.1.21 Artículo No 23: “Servicios Públicos”.**

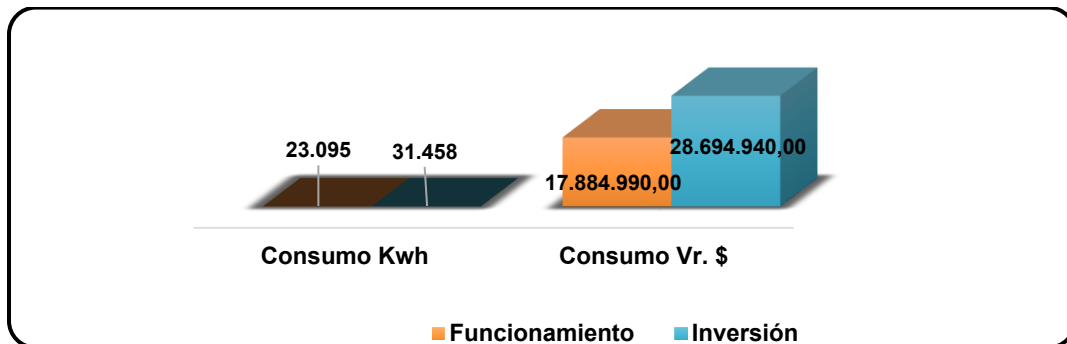
Acorde con el Decreto 062 de 2024, las entidades buscaran hacer un uso racional de los recursos naturales y económicos disponibles, para lo cual mediante campañas de sensibilización promueven el uso eficiente y el ahorro en el consumo de servicios públicos como el agua, la energía eléctrica y la gestión integral de los residuos.

En este contexto, se verificaron los servicios de energía, agua y aseo, así como las campañas de sensibilización que se han realizado en el marco del PIGA en la promoción del uso eficiente de estos recursos, concluyendo:

- ✓ **Seguimiento al consumo y gasto de los servicios de energía, aseo y agua.**

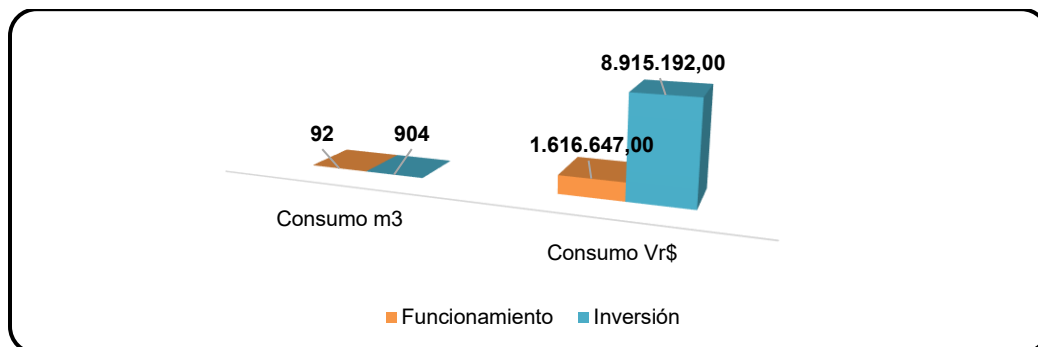
Por parte de la Entidad se constató, que se realizó el seguimiento al consumo y gastos de los servicios públicos de las diferentes sedes, lo que permitió identificar los gastos aplicables a los rubros de funcionamiento y de inversión.

**Gráfico 3.** Distribución consumo y costo Servicio Energía IV Trimestre 2025





Fuente. Elaboración propia con Información remitida por la DAF

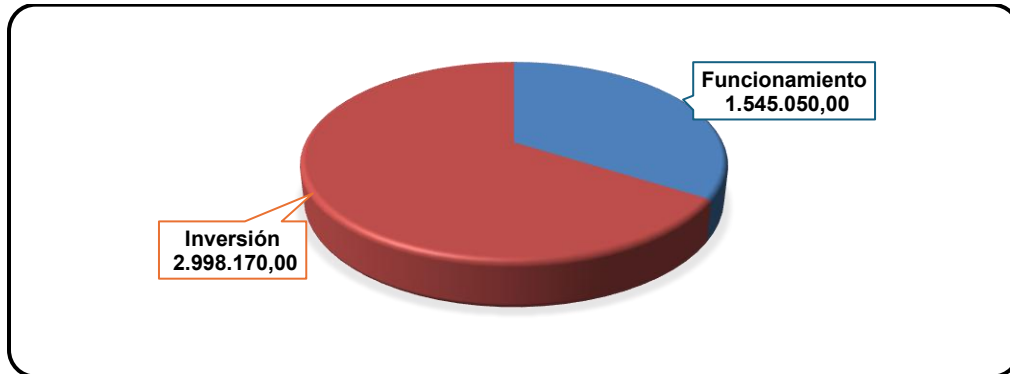
**Gráfico 4.** Distribución consumo y costo Servicio de Agua IV Trimestre 2025



Fuente. Elaboración propia con Información remitida por la DAF

	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b> EIG-FO-2	 <b>Radicado:</b> 3-2026-000830 <b>Fecha:</b> 04-05-2026
	<b>INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO</b>	<b>Versión:</b> 06	

**Gráfico 5.** Distribución costo Servicio de Aseo IV Trimestre 2025





**Fuente.** Elaboración propia con Información remitida por la DAF

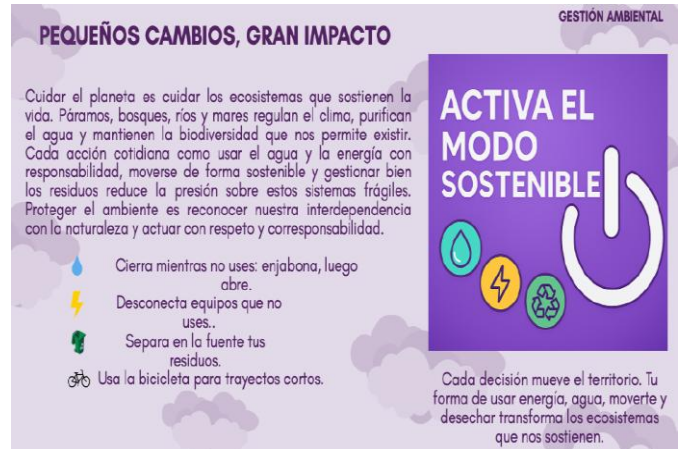
Como se puede observar en los consumos de los servicios públicos de la entidad, el gasto por el rubro de funcionamiento es menor, sin embargo, hay que tener en cuenta que la sede central se encuentra en un edificio amigable ambientalmente, así como, el consumo por el rubro de inversión se ha visto impactado por las reubicaciones de varias de las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres – CIOM’s, a espacios más amplios.

✓ **Campañas de Sensibilización uso eficiente y ahorro de los servicios públicos.**

En lo concerniente a las campañas de socialización y sensibilización en el uso eficiente y ahorro de consumo de los servicios, esta oficina pudo evidenciar que durante el IV trimestre de 2025, se realizaron campañas, mediante la difusión de contenidos a través de canales internos de la SDMujer, con el propósito de incentivar y propender a las (os) servidoras (es) al uso racional y ahorro de los recursos con los que cuenta la Entidad. Ahora bien, estas campañas son realizadas por la OAP, en el marco del Plan Institucional de Gestión Ambiental, quienes en el transcurso del IV trimestre de 2025, lideraron una campaña institucional orientada a consolidar la cultura de sostenibilidad al interior de la Entidad. Dicha campaña contempló ejes temáticos vinculados con la eficiencia energética, el reciclaje, la labor de los recicladores y la preservación del recurso hídrico

**Imagen 10.** Campañas de sensibilización uso eficiente servicios públicos

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE LA MUJER	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b> EIG-FO-2	 <b>Radicado:</b> 3-2026-000830 <b>Fecha:</b> 04-05-2026
	<b>INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO</b>	<b>Versión:</b> 06	



Fuente. Boletinas de Noviembre y Diciembre de 2025

### Medidas de Eficiencia del Gasto Público Distrital “Titulo III”.

#### **3.2.1.22 Artículo No 27: “Acuerdos marco de precio”.**



- La Secretaría Distrital de la Mujer fundamenta su gestión contractual en el cumplimiento de los lineamientos de austeridad del gasto público, mediante la adopción de herramientas de agregación de demanda de Colombia Compra Eficiente. La utilización obligatoria de la plataforma SECOP II y la Tienda Virtual del Estado Colombiano actúa como mecanismo de control para garantizar la transparencia y la optimización de recursos presupuestales.

Esta estrategia permite la obtención de precios competitivos y la reducción de costos administrativos, alineándose con los principios de economía y planeación exigidos por las Leyes 80 de 1993 y 1150 de 2007. La implementación de Acuerdos Marco de Precios se consolida como la principal medida para asegurar el uso racional de los recursos y el cumplimiento de las metas de ahorro institucional, evitando la dispersión del gasto en adquisiciones individuales.

- En la verificación de los soportes enviados por la Dirección de Contratación, se pudo evidenciar que para el IV Trimestre de 2025, se suscribieron diez (10) Órdenes de Compra para la adquisición de bienes y servicios.

**Tabla 23. Órdenes de Compra IV Trimestre de 2025**

No. Contrato	No. Proceso SECOP	Contratista	Vr. Total con Adiciones
912	O.C. 144241	BMIND S.A.S.	350.218.637,00
930	O.C. 145687	Unión Temporal Serviaseamos	958.633.342,00

	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b> EIG-FO-2	 <b>Radicado: 3-2026-000830</b> <b>Fecha: 04-05-2026</b>
	<b>INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO</b>	<b>Versión:</b> 06  <b>Fecha de Emisión:</b> 15/05/2025	

No. Contrato	No. Proceso SECOP	Contratista	Vr. Total con Adiciones
936	O.C. 145991	Consortio IAD Dinámico Softwareone	2.254.485.575,00
1087	O.C. 156454	Proveer Institucional S.A.S.	9.968.444,00
1088	O.C. 156456	Polyflex y/o Jaime Beltrán Uribe	5.519.700,00
1089	O.C. 156457	Drogueria X S.A.S.	10.200.000,00
1090	O.C. 156453	Polyflex y/o Jaime Beltrán Uribe	10.924.200,00
1091	O.C. 156455	Proveer Institucional S.A.S.	3.328.895,00
1092	O.C. 156510	Corban Computadores S.A.S.	44.240.000,00
1143	O.C. 159246	UT Catalogo de Software ARCGIS de ESRI	47.609.088,00

Fuente. Información reportada por la Dirección de Contratación



### **3.2.1.23      *Artículo No 29: “Manejo de Activos en desuso”.***

De acuerdo con lo indicado por la Dirección Administrativa y Financiera, y en articulación con el presente articulado, en la vigencia 2025, la Secretaría Distrital de la Mujer no cuenta con existencia de bienes inmuebles en su inventario para la vigencia 2025, concentrando su gestión en la depuración de activos muebles y de control mediante las Resoluciones 0471 de 2024 (22 bienes activos y 430 de control) y 0499 de 2025 (bienes servibles no utilizables e intangibles). Esta gestión se ejecutó a través del Contrato 564-2025 para venta por martillo y el Acuerdo de Corresponsabilidad 939-2025 para disposición final ambiental, garantizando la trazabilidad contable y administrativa bajo la normativa distrital vigente con proyección de cierre de trámites para la vigencia 2026.

### **3.2.1.24      *Artículo No 30: “Identificación de Cartera y movilización”.***

De acuerdo con lo manifestado por la Dirección Administrativa y Financiera, la Secretaría Distrital de la Mujer informó que, tras un análisis técnico y normativo de sus saldos de cartera realizado en articulación con las áreas competentes, se determinó la inexistencia de deudas que cumplieran con los criterios para integrar la cartera de movilización definida en el derogado artículo 30 del Decreto 062 de 2024 (actualmente bajo el Decreto Único Sectorial 645 de 2025). Dicha conclusión, confirma la ausencia de casos de morosidad bajo estas características, fue formalizada ante la Secretaría Distrital de Hacienda mediante el Memorando No. 1-2025-002311 del 10 de febrero de 2025, garantizando así el cumplimiento de los reportes de ley previos a la transición normativa.

Por otra parte, la Oficina Jurídica manifestó con relación al seguimiento a obligaciones judiciales, pagos de conciliaciones judiciales, transacciones y las soluciones alternativas de conflictos lo siguiente:

	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b> EIG-FO-2 <b>Versión:</b> 06	 <b>Radicado:</b> 3-2026-000830 <b>Fecha:</b> 04-05-2026
	<b>INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO</b>	<b>Fecha de Emisión:</b> 15/05/2025	

- En la vigencia 2025, se profirió por parte del Tribunal Administrativo de Cundinamarca Sección Segunda – Subsección “C”, sentencia condenatoria de segunda instancia dentro del radicado 11001-33-42-067-2024-00130-01, la cual fue informada en el marco del Comité de Conciliación efectuado en diciembre de 2025 y a la vez, se remitió reporte a la Subsecretaría de Gestión Corporativa, en cumplimiento de su función como ordenadora del gasto.
- Por otro lado, en lo relacionado a este pago, la entidad ha venido adelantando las gestiones correspondientes, conforme a lo discutido en el Comité de Conciliación en sesión de la vigencia 2026

### 3.2.2 Fortalezas (F): Conceptos (Políticas Asociadas) que demostraron acciones de austeridad destacadas.

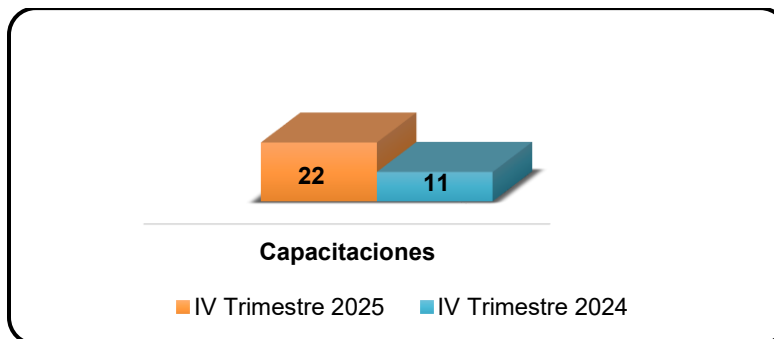
#### Medidas de Austeridad “Capítulo I”.

##### 3.2.2.1 Artículo No 11: “Capacitación”.

##### **Incremento de capacitaciones IV trimestre de 2025 vs 2024**

Respecto al comparativo correspondiente al IV trimestre de 2025 y 2024, se evidenció que para la vigencia 2025, se realizaron 22 capacitaciones frente a las 11 realizadas en la vigencia 2024, lo que evidencia un incremento del 50%.

**Gráfico 6.** Comparativo Capacitaciones IV Trimestre 2025 - 2024





*Fuente.* Elaboración propia con información reportada por la Dirección de Talento Humano

##### 3.2.2.2 Artículo No 12: “Bienestar”.

- ✓ **Análisis de la ejecución presupuestal del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos (PIB).**

En la verificación y análisis de la información relacionada con la programación presupuestal asociada al Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos (PIB), se evidenció una tendencia a la disminución de los recursos ejecutados entre las vigencias 2024 y 2025. En 2024, el valor ejecutado

	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b> EIG-FO-2 <b>Versión:</b> 06	 <b>Radicado:</b> 3-2026-000830 <b>Fecha:</b> 04-05-2026
	<b>INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO</b>	<b>Fecha de Emisión:</b> 15/05/2025	

ascendió a \$378.051.956,00 M/CTE, mientras que en 2025 se ejecutó \$338.867.339,00 M/CTE, lo que representa una disminución absoluta de \$39.184.617,00 y variación relativa de -10.36%. Para la vigencia 2026, se cuenta con un presupuesto aprobado de \$408.981.000,00, lo cual denota que se viene presentando un incremento del gasto en PIB, el cual se justifica en el cumplimiento del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral del Distrito Capital, y en el Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026, suscrito por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

Así mismo, el PIB 2026, responde a un diagnóstico realizado a partir de la siguiente fuente de información: Resultados de la Encuesta virtual “ENCUESTA DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES Y PREFERENCIAS PARA EL PLAN DE BIENESTAR 2026”, en cumplimiento con lo previsto en el procedimiento interno GTH-PR-22, el cual busca brindar nuevas estrategias que permitan mejorar las condiciones de la vida personal, familiar y laboral de todas las servidoras y los servidores públicos de la Secretaría Distrital de la Mujer y con el propósito de incrementar el bienestar, la felicidad y el sentido de pertenencia, promoviendo espacios de interacción y esparcimiento para ellas, ellos y sus familias, buscando contribuir al mejoramiento de las condiciones laborales para el cumplimiento de nuestra misionalidad a través del fortalecimiento del sentido de pertenencia de todas y todos<sup>4</sup>.

**Tabla 24. Presupuesto y ejecución del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos – Vigencias 2024 a 2026**

Vigencia	Valor ejecutado/asignado (\$)	Variación absoluta frente al año anterior (\$)	Variación relativa (%)
2024	378.051.956,00	----	
2025	338.867.339,00	- 39.184.617,00	-10,36%
2026	408.981.000,00	70.113.661,00	20,69%



Fuente: Elaboración propia con información extraída del PIB Vigencia 2024, 2025, 2026

En cuanto al comparativo del periodo IV Trimestre de 2025 y 2024, se observó un leve incremento al pasar de ejecutar en 2024 \$204.361.441,00 a \$210.171.278,00 en la vigencia 2025.

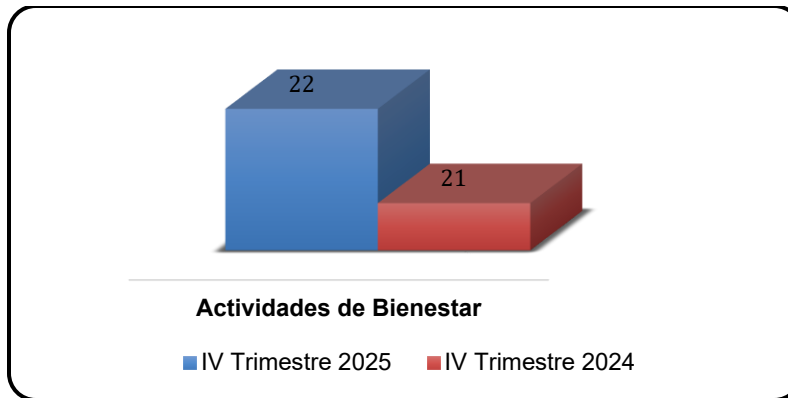
#### **Incremento de actividades de bienestar IV trimestre de 2025 vs 2024**

Respecto al comparativo correspondiente al IV trimestre de 2025 y 2024, se evidenció que para la vigencia 2025, se realizaron 22 actividades de bienestar frente a las 21 realizadas en la vigencia 2024, lo que evidencia un incremento del 4.76%.

<sup>4</sup> Programa de Bienestar Social e Incentivos 2026 SDMujer <https://www.sdmujer.gov.co/sites/default/files/2026-01/documentos/7.%20PROGRAMA%20DE%20BIENESTAR%20SOCIAL%20E%20INCENTIVOS%202026%20%281%29.pdf>

	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b> EIG-FO-2 <b>Versión:</b> 06	 <b>Radicado:</b> 3-2026-000830 <b>Fecha:</b> 04-05-2026
	<b>INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO</b>	<b>Fecha de Emisión:</b> 15/05/2025	

**Gráfico 6. Comparativo Actividades de Bienestar IV Trimestre 2025 - 2024**



*Fuente.* Elaboración propia con información reportada por la Dirección de Talento Humano

**Administración de Servicios “Capítulo II”.**

**3.2.2.3 Artículo No 15: “Telefonía”.**

En lo referente a las medidas de control para telefonía e internet, la Entidad ha establecido lo siguientes:



- Medidas de Control para telefonía fija en cuanto a llamadas internacionales, nacionales y a teléfonos celulares: *“Actualmente, las extensiones de la entidad no tienen salida a números nacionales, internacionales ni celulares”*
- Medidas de Control, bloqueo o niveles de acceso para el servicio de Internet en las Instalaciones físicas de la Entidad: *“Actualmente, los niveles de acceso a Internet están controlados por el firewall perimetral de la entidad, con excepción de los canales de los Centros de Inclusión Digital, los cuales se conectan directamente a Internet para facilitar los cursos que se imparten en esas sedes.”*

**3.2.2.4 Artículo No 16: “Vehículos Oficiales”.**

- De acuerdo con los soportes aportados por la Dirección Administrativa y Financiera, respecto al consumo de combustible de los vehículos de la SDMujer, se evidenció que estos presentaron para el IV Trimestre de 2025 una disminución en el consumo y costo respecto al mismo periodo de 2024, originado por la desmovilización definitiva de la unidad ODT010.

**Tabla 25. Comparativo Consumo y Costo Combustible IV Trimestre de 2025 y 2024**

Placa Vehículos	IV Trimestre 2024		IV Trimestre 2025		% Ahorro	
	GI	Costo \$	GI	Costo \$	GI	Costo \$
OCK818	83,31	2.790.510,00	102,07	1.650.515,07	22,52%	-40,85%

	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b> EIG-FO-2	 <b>Radicado:</b> 3-2026-000830 <b>Fecha:</b> 04-05-2026
	<b>INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO</b>	<b>Versión:</b> 06	

Placa Vehículos	IV Trimestre 2024		IV Trimestre 2025		% Ahorro	
	GI	Costo \$	GI	Costo \$	GI	Costo \$
ODT009	95,78	3.284.138,00	131,86	2.135.581,80	37,66%	-34,97%
ODT010	99,12	2.743.756,00	0,00	0,00	-100,00%	-100,00%
ODT011	94,82	2.433.744,00	123,49	1.998.027,79	30,24%	-17,90%
<b>Total</b>	<b>373,03</b>	<b>11.252.148,00</b>	<b>357,42</b>	<b>5.784.124,66</b>		

Fuente. Elaboración propia con información reportada por la DAF

- Respecto a los gastos por concepto de mantenimiento del parque automotor, se evidenció que se cuenta con un contrato suscrito (899-2025) con la empresa V-CARS SAS, cuyo objeto es *“Contratar el servicio de mantenimiento preventivo y correctivo para los vehículos, que hacen parte del parque automotor de la Secretaría Distrital de la Mujer, incluido el suministro de repuestos originales nuevos, lubricantes y mano de obra”*.

Este contrato fue suscrito el 20 de marzo de 2025, con una vigencia desde el 07 de abril de 2025 hasta el 31 de diciembre del 2025, el cual se prorrogó hasta el 31 de marzo de 2026, mediante otrosí No. 2 suscrito el 30 de diciembre de 2025.

Es así, que la dependencia comunica que los valores de los mantenimientos realizados en el IV Trimestre de 2025 fueron:

**Imagen 11.** Costos de los mantenimientos realizados en el IV Trimestre de 2025.

Placa del vehículo	Valor mantenimiento
ODT 009	\$ 4.446.875,00
ODT011	\$ 2.427.459,00
<b>TOTAL IV TRIMESTRE (OCTUBRE-DICIEMBRE 2025)</b>	<b>\$ 6.874.334,00</b>



Fuente. Información reportada por la DAF

Lo anterior, evidencia el cumplimiento del párrafo del artículo 16, que expresa *“Párrafo. El mantenimiento del parque automotor se adelantará de acuerdo con el plan programado para el año, a partir de los históricos de esta actividad y buscando economía en su ejecución”*.

### 3.2.2.5 Artículo No 18: *“Fotocopiado, multicopiado e impresión”*.

De acuerdo con los soportes aportados por la Dirección Administrativa y Financiera, se observó que desde la SDMujer implementó estrategias que permitieron reducir el uso de papel y mejorar la gestión documental, mediante el fomento y fortalecimiento del uso de tecnologías digitales, para lo cual han venido adoptando:

- ❖ Utilizar carpetas compartidas virtuales.
- ❖ Utilizar el correo electrónico institucional como el canal oficial de comunicación de la entidad, y salvo que sea estrictamente necesario, no imprimir las comunicaciones internas.
- ❖ Al momento de fotocopiar o imprimir un documento, se deben utilizar ambas caras de la hoja.
- ❖ Se debe evitar generar múltiples ejemplares de un mismo documento en papel.

	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b> EIG-FO-2	 <b>Radicado:</b> 3-2026-000830 <b>Fecha:</b> 04-05-2026
	<b>INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO</b>	<b>Versión:</b> 06	

- ❖ Siempre se deben preferir los medios electrónicos para compartir la información institucional.

Esto ha permitido que se de uso racional a los recursos para estos servicios, y a propender por el uso de medios tecnológicos digitales, así como, empezar y continuar con el desarrollo de sistemas que logren la interoperabilidad de la información y con ello tener una mayor eficiencia y economía administrativa.

### 3.2.2.6 Artículo No. 23: “Servicios Públicos”

- ✓ Se evidenció que la entidad cuenta con un Plan Institucional de Gestión Ambiental – PIGA 2024 - 2028, y en cuyo marco se realizan actividades de socialización y sensibilización en el uso eficiente y ahorro en el consumo de los servicios públicos.
- ✓ La Dirección Administrativa y Financiera indica *“Desde la Dirección Administrativa y Financiera, se implementan diferentes acciones para el ahorro de consumos públicos, entre las cuales está el seguimiento a los consumos de las diferentes sedes, generando alertas cuando se evidencian consumos inusuales y la atención a fugas y/o derrames que generen el aumento en el consumo de agua, además se utilizan en las actividades de mantenimiento luminarias de bajo consumo energético e implementos ahorradores para el suministro de agua.”*

En la validación de los soportes anexos a esta respuesta se observaron correos de alerta generados en el periodo objeto de evaluación, así como, se evidenció una muestra de las mesas de ayuda generadas con relación a fugas de agua e instalación de luminarias, las cuales evidencian las acciones implementadas.



### 3.2.3 Máximo periodos pendientes de disfrute de Vacaciones

De acuerdo con la información reportada por la Dirección de Talento Humano, respecto a las (os) servidoras (es) que cuenten con más de dos (2) periodos pendientes de disfrute, esta indicó que al corte de la vigencia 2025, tres (3) funcionarias, tenían más de dos (2) periodos de vacaciones pendientes”, con lo cual se incumple lo establecido en el artículo 13 del Decreto Ley 1045 del 17 de junio de 1978<sup>5</sup>.

**Tabla 26.** Periodos Pendientes de Disfrute - Más de 2 Periodos

Dependencia	Cargo
Despacho	Secretaria de Despacho
Dirección de Territorialización de Derechos y Participación	Directora Técnica

<sup>5</sup> **Artículo 13°.-** De la acumulación de vacaciones. Solo se podrán acumular vacaciones hasta por dos años, siempre que ello obedezca a aplazamiento por necesidad del servicio

	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b> EIG-FO-2 <b>Versión:</b> 06	 <b>Radicado:</b> 3-2026-000830 <b>Fecha:</b> 04-05-2026
	<b>INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO</b>	<b>Fecha de Emisión:</b> 15/05/2025	

Dependencia	Cargo
Dirección de Eliminación de las Violencias contra las Mujeres y Acceso a la Justicia	Directora Técnica

Fuente. Elaboración propia con información de la Dirección de Talento Humano

Por último, si bien es cierto que se pueden acumular máximo dos (2) períodos pendientes de disfrute de vacaciones, la misma norma establece que “(...), el trabajador gozara anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables”. (subrayado fuera de texto).

Sobre este tema del descanso, la Corte Constitucional, en su sentencia C-598 de 1997 ratificó:

**“Las vacaciones constituyen un derecho del que gozan todos los trabajadores, como quiera que el reposo es una condición mínima que ofrece la posibilidad de que el empleado renueve la fuerza y la dedicación para el desarrollo de sus actividades. Las vacaciones no son entonces un sobre sueldo sino un derecho a un descanso remunerado. Por ello, la compensación en dinero de las vacaciones está prohibida, salvo en los casos taxativamente señalados en la ley, puesto que la finalidad es que el trabajador efectivamente descanse. Una de las situaciones de excepción es en caso de que los trabajadores se desvinculen del servicio, y no hayan gozado de su derecho al descanso remunerado, pueden recibir una indemnización monetaria.”** (Subrayado fuera de texto)<sup>6</sup>.

### 3.2.3.1 Respuesta del auditado: Dirección de Talento Humano

De acuerdo con el Memorando No. 3-2026-000748 del 22/04/2026 recibido mediante Orfeo interpuesto por la Dirección de Talento Humano, se enuncia lo siguiente como réplica:



*“(...), es necesario precisar que la situación descrita en el informe no se presenta en los tres casos referidos, razón por la cual se realizan las siguientes aclaraciones:*

*Para los casos correspondientes a la Secretaria de Despacho y a la Directora de la Dirección de Territorialización de Derechos y Participación, el incumplimiento se desvirtúa, considerando que la observación consignada en el informe tuvo origen en una **imprecisión en la transcripción y consolidación de la información reportada**, que no reflejó las decisiones administrativas ya adoptadas.*

*Respecto de la Secretaria de Despacho Laura Marcela Tami Leal, mediante el Decreto 211 del 20 de mayo de 2025 se concedieron vacaciones del 15 de agosto de 2025, correspondientes al período comprendido entre el 12 de enero de 2024 y el 11 de enero de 2025. En consecuencia, se acredita a través del decreto (anexo 1) que la servidora no cuenta con períodos pendientes de disfrute, desvirtuándose lo señalado en el informe.*

*En relación con la Directora de la Dirección de Territorialización de Derechos y Participación Gladys Marcela Enciso, a través de la Resolución 303 de 2026 (anexo 2) se concedió el disfrute de vacaciones por el período comprendido entre el 11 de enero de 2023 y el 10 de enero de 2024. Con*

<sup>6</sup> Concepto 71441 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública

	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b> EIG-FO-2	 <b>Radicado:</b> 3-2026-000830 <b>Fecha:</b> 04-05-2026
	<b>INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO</b>	<b>Versión:</b> 06	

ello, se confirma que la funcionaria mantiene hasta dos (2) períodos pendientes de disfrute, sin exceder el límite previsto en la normatividad vigente.

Por su parte, en lo concerniente a la Directora de la Dirección de Eliminación de las Violencias contra las Mujeres y Acceso a la Justicia Alexandra Quintero Benavides, la Entidad adelantó las gestiones administrativas correspondientes para la normalización de dicha situación.

En ese sentido, se adjunta solicitud de programación de vacaciones del 3 al 25 de agosto de 2026 (anexo 3), correspondientes al período causado entre el 4 de febrero de 2023 y el 3 de febrero de 2024, lo cual permitirá que la servidora quede con máximo dos (2) períodos pendientes de disfrute.



En consecuencia, se concluye que el incumplimiento se desvirtúa considerando que la Entidad actuó oportunamente para corregir la situación identificada, evidenciándose gestión administrativa y control sobre el derecho al descanso (**negrilla y subrayado fuera de texto**).

### 3.2.3.2 Análisis y dictamen de Oficina de Control Interno

En atención a la réplica presentada por la Dirección de Talento Humano, recibida mediante el Memorando No. 3-2026-000748 del 22 de abril de 2026, esta Oficina procedió con la verificación pertinente y el análisis de lo expuesto en relación con el Incumplimiento (I-01-GTH-2026):

- Se constató la existencia de los actos administrativos mediante los cuales se concedieron vacaciones a la Secretaría de Despacho y a la Directora de Territorialización de Derechos y Participación, con lo cual se evidenció que las servidoras no cuentan con más de 2 períodos de vacaciones pendientes de disfrute. No obstante, es importante indicar que la Resolución que concede las vacaciones a la Directora de Territorialización de Derechos y Participación, fue emitida el 15 de abril de 2026, fecha posterior a la remisión de la respuesta de la Dirección de Talento Humano, así como, al ejercicio auditable efectuado.
- Respecto a la Directora de Eliminación de las Violencias contra las Mujeres y Acceso a la Justicia, el proceso anexa la programación de vacaciones del 3 al 25 de agosto de 2026, correspondiente al período 2023-2024, el formato GTH-FO-38 “Reporte Situaciones Administrativas” de fecha 20 de marzo de 2026. No obstante, el soporte que da cuenta de dicha programación fue posterior a la fecha de emisión de la respuesta por parte de la Dirección de Talento Humano.

Por todo lo anterior, se acepta la réplica emitida por el proceso configurándose un beneficio de auditoría, no obstante, el hecho de aceptar que el incumplimiento se generó a raíz de “ (...) **una imprecisión en la transcripción y consolidación de la información reportada**, que no reflejó las decisiones administrativas ya adoptadas”, y que las mismas fueron aplicadas posterior a la respuesta remitida el 16 de febrero de 2026 con radicado No. 3-2026-000327, se procede a **eliminar el incumplimiento, pero se configura una oportunidad de mejora**, que se **incluye en el numeral 3.1.6. “Oportunidad de Mejora (OM-03-GA-2026)** Inconsistencias y errores en la información suministrada de algunos Conceptos (Políticas Asociadas) referentes a Austeridad, como **condición 2**, quedando el código de la Oportunidad de Mejora (**OM-03-Varios-2026**) (**negrilla y subrayado fuera de texto**).

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE LA MUJER	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b> EIG-FO-2 <b>Versión:</b> 06	 <b>Radicado:</b> 3-2026-000830 <b>Fecha:</b> 04-05-2026
	<b>INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO</b>	<b>Fecha de Emisión:</b> 15/05/2025	

### 3.2.4 Oportunidad de Mejora (OM-01-GTH-2026): Incremento de Cantidad y Pago de Horas Extras

**Condición 1:** Tras el análisis de los pagos por horas extras del cuarto trimestre de 2025, se registró un desembolso de \$10.972.498 (564 horas), formalizado mediante las resoluciones No. 0369, 443 y 478 de la Dirección de Talento Humano. Al contrastar esta cifra con los \$8.031.168 reportados en el mismo periodo de 2024, se observa un incremento del 37% en el gasto.

Si bien este aumento puede atribuirse parcialmente a la dinámica operativa y al ajuste salarial anual (IPC), la magnitud del incremento evidencia que la Entidad presenta una oportunidad para fortalecer los mecanismos de control, programación y racionalización del trabajo suplementario. La tendencia actual podría comprometer la eficiencia del gasto establecidas en el Plan de Austeridad Distrital de la vigencia.

**Condición 2:** Tras el análisis de las Resoluciones No. 0369 (17 de octubre), No. 0443 (18 de noviembre) y No. 0478 (15 de diciembre) de 2025, se observó:



- En lo relacionado con la distribución y asignación de trabajo suplementario a los conductores, se observó que en la réplica indican 401 horas extras para el periodo de evaluación, sin embargo, al revisar la información remitida con el memorando No. 3-2026-000327, el total de horas corresponde a 564 horas extras.
- Se evidencia que dos (2) conductores cuentan con más de 200 horas asignadas, en contraparte de los otros que oscilan entre 62 y 29,5 horas, lo que denota que la distribución no es homogénea, como lo indica la réplica.

DETALLE DE HORAS EXTRAS IV TRIMESTRE 2025						
Nombres y apellidos del Servidor	Cargo	Área	Remuneración básica mensual	Total de horas extras y trabajo suplementario	No. de días de compensatorio	Valor pagado
JACK WILBER RODRIGUEZ VASQUEZ	Conductor, Código 480 Grado 15	DAF	3.002.627	29,5	0	\$ 711.590
JHONATAN ALFONSO ARDILA	Conductor, Código 480 Grado 15	DAF	3.002.627	268,5	0	\$ 5.076.509
FERNANDO ALONSO OLAYA	Conductor, Código 480 Grado 15	DAF	3.002.627	62	0	\$ 1.091.619
YEIDHER JAVIER ALDANA PEREA	Conductor, Código 480 Grado 15	DAF	3.002.627	204	0	\$ 4.092.781
<b>TOTAL, PAGADO HORAS EXTRAS EN EL CUARTO TRIMESTRE 2025</b>						<b>\$10.972.498</b>

Fuente: Dirección de Talento Humano de la Secretaría Distrital de la Mujer

### Crterios

- Circular Externa SDH-000002 del 10 de enero de 2025 “Plan de Austeridad en el Gasto Distrital 2025 – 2027”.
- Artículo 7 del Decreto 062 del 09 de febrero de 2024 “Por el cual se ordena implementar medidas de austeridad y eficiencia del gasto público en las entidades y organismos de la administración distrital”, emitida por la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C (derogado y compilado en el Decreto 645 del 22 de diciembre de 2025 “Por medio del cual se expide el Decreto Único del Sector Hacienda” expedido por la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C

	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b> EIG-FO-2 <b>Versión:</b> 06	 <b>Radicado:</b> 3-2026-000830 <b>Fecha:</b> 04-05-2026
	<b>INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO</b>	<b>Fecha de Emisión:</b> 15/05/2025	

## Causas

- Picos de trabajo no previstos, debido a cierres de vigencia que no fueron mitigados con redistribución de cargas de trabajo, sin embargo, será importante realizar el análisis de causas correspondiente, que les permita identificar la causa raíz.

## Consecuencias

- Riesgo de Salud Laboral, lo que puede generar fatiga crónica en el personal, aumentando el ausentismo o accidentes de trabajo.

### 3.2.4.1 Respuesta del auditado: Dirección de Talento Humano



De acuerdo con el Memorando No. 3-2026-000748 del 22/04/2026 recibido mediante Orfeo interpuesto por la Dirección de Talento Humano, se enuncia lo siguiente como réplica:

“(…), nos permitimos aclarar lo siguiente:

- ✓ (…) *no se evidencia un posible riesgo de desfinanciación de otras necesidades de la Entidad, en la medida en que el pago de horas extras representa un porcentaje marginal dentro del total de la nómina, oscilando entre el 0,12% y el 0,18%. Este comportamiento evidencia un impacto presupuestal irrisorio, que de ninguna manera compromete la ejecución de otros rubros ni la atención de obligaciones misionales y de funcionamiento.*

Mes	Nómina	Horas Extras	% Horas Extras
Enero	\$1.462.557.846	\$1.724.946	0,12%
Febrero	\$1.331.536.006	\$1.681.971	0,13%
Marzo	\$1.484.049.558	\$2.235.582	0,15%
Abril	\$1.463.792.627	\$2.690.728	0,18%

- ✓ *Sobre el presunto incumplimiento de metas de austeridad, se aclara que el Plan de Austeridad contempla lineamientos generales orientados a la racionalización del gasto, pero no establece metas cuantitativas específicas ni topes formales relacionados con la disminución de horas extras. En consecuencia, la variación registrada en el periodo evaluado no configura, un incumplimiento de metas de austeridad, toda vez que no existe un indicador normativo específico que haya sido superado.*
- ✓ *Frente a la observación sobre un posible riesgo de salud laboral por la asignación de horas extras a conductores durante el último trimestre de 2025, se aclara que, las horas extras reconocidas corresponden a un total acumulado de 401 horas distribuidas entre cuatro (4) conductores, lo que equivale en promedio a 33,4 horas extras mensuales por conductor, evidenciando que en ningún caso se trata de una sobrecarga de la jornada laboral individual, sino de una asignación asociada a necesidades del servicio, debidamente autorizada por la*

	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b> EIG-FO-2	 <b>Radicado:</b> 3-2026-000830 <b>Fecha:</b> 04-05-2026
	<b>INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO</b>	<b>Versión:</b> 06	

*normativa.*

- ✓ *Finalmente, frente a una posible ineficiencia administrativa por el reconocimiento de horas extras, la Entidad precisa que, tratándose de conductores, en especial los asignados a despachos directivos, el trabajo suplementario responde a la naturaleza del cargo y a las necesidades del servicio. De acuerdo con el Concepto 175361 de 2022 del Departamento Administrativo de la Función Pública (anexo 4), las horas extras en estos cargos se generan desde el momento en que el conductor debe estar a disposición del directivo hasta la finalización del servicio, lo cual obedece a agendas variables y desplazamientos propios del cargo, cumplimiento de agendas y compromisos y no a deficiencias de planeación administrativa, encontrándose su reconocimiento ajustado a la normativa vigente.*

### **3.2.4.2 Análisis y dictamen de Oficina de Control Interno**

En atención a la réplica presentada por la Dirección de Talento Humano, recibida mediante el Memorando No. 3-2026-000748 del 22 de abril de 2026, esta Oficina procedió con la verificación pertinente y el análisis de lo expuesto en relación con la Oportunidad de Mejora (OM-01-GTH-2026):



- Como primera medida, la condición de la oportunidad de mejora evidenciada esta direccionada a la observancia de un incremento del 37% del costo pagado en el IV Trimestre de 2025 respecto al mismo periodo de 2024.

Ahora bien, se indica en la condición, que esta situación puede ser atribuida en parte a la dinámica operativa y ajuste salarial anual (IPC), sin embargo, no exonera a la Entidad a continuar fortaleciendo el seguimiento, control y racionalización de estos trabajos suplementarios, con el propósito de mitigar las posibles implicaciones o consecuencias que pudiesen presentarse.

Es así que, frente a estas posibles consecuencias, el proceso manifiesta que no se configuran las mismas, en virtud de:

- ✓ *Al ser un porcentaje marginal dentro del total de la nómina (0.12% y el 0,18%), no compromete la ejecución de otros rubros ni la atención de obligaciones misionales y de funcionamiento.*
- ✓ *El Plan de Austeridad no establece metas cuantitativas específicas ni topes formales relacionados con la disminución de horas extras, por lo cual, no existe un indicador normativo específico que haya sido superado.*
- ✓ *No se evidencia sobrecarga laboral, dado que el total acumulado (401 H.E), se encuentran distribuidas entre los 4 conductores, promediando 33,4 horas extras mensuales por conductor.*
- ✓ *No se configuran deficiencias de planeación administrativa, en vista que el trabajo suplementario responde a la naturaleza del cargo y necesidades del servicio.*

Por lo anterior, se procedió a validar cada una de las aclaraciones emitidas por el proceso, de lo cual se concluye la aceptación de la réplica respecto a las consecuencias 1, 2 y 4, y resultado de esto, la eliminación de las mismas en la Oportunidad de Mejora, no obstante, en el análisis efectuado desde

	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b> EIG-FO-2	 <b>Radicado:</b> 3-2026-000830 <b>Fecha:</b> 04-05-2026
	<b>INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO</b>	<b>Versión:</b> 06	

esta oficina, se observó que, en lo relacionado con la asignación de horas extras, se evidencia mayor carga de trabajo suplementario en dos (2) de los cuatro (4), conductores, por lo cual se incluye una segunda condición.

En conclusión, **se mantiene la Oportunidad de Mejora** con la eliminación de 3 de las posibles consecuencias, en los mismos términos que se emitió en el informe preliminar.

### **3.2.5 Fortalecimiento de la rotación de personal y planeación de actividades sujetas al reconocimiento de horas extras**

**Condición:** Tras el análisis de las Resoluciones No. 0369 (17 de octubre), No. 0443 (18 de noviembre) y No. 0478 (15 de diciembre) de 2025, se observó la asignación reiterativa de horas extras a los mismos funcionarios (Jhonatan Ardila y Yeidher Aldana) durante tres periodos consecutivos. Aunque las actividades responden a necesidades operativas y cumplen los topes legales, la recurrencia en los mismos nombres desvirtúa el carácter excepcional del recurso, pudiendo interpretarse como una práctica sistemática o permanente.

#### **3.2.5.1 Respuesta del auditado: Dirección de Talento Humano**



De acuerdo con el Memorando No. 3-2026-000748 del 22/04/2026 recibido mediante Orfeo interpuesto por la Dirección de Talento Humano, se enuncia lo siguiente como réplica:

*“En relación con la asignación reiterada de horas extras a los funcionarios Jhonatan Ardila y Yeidher Aldana durante el cuarto trimestre de 2025, la Entidad precisa que dicha situación no desvirtúa el carácter excepcional del trabajo suplementario. Las horas extras reconocidas obedecieron a necesidades específicas del servicio, fueron autorizadas mediante los actos administrativos correspondientes y se mantuvieron dentro de los topes legales establecidos, en cumplimiento de los criterios previstos en la normativa vigente. La recurrencia en los mismos funcionarios se explica por la naturaleza de sus funciones”.*

#### **3.2.5.2 Análisis y dictamen de Oficina de Control Interno**

En atención a la réplica presentada por la Dirección de Talento Humano, recibida mediante el Memorando No. 3-2026-000748 del 22 de abril de 2026, esta Oficina procedió con la verificación pertinente y el análisis de lo expuesto en relación con la Oportunidad de Mejora (OM-02-GTH-2026):

En virtud de la justificación emitida por el proceso, esta Oficina procede a aceptar la misma y **eliminar la Oportunidad de Mejora (OM-02-GTH-2026)**. De otra parte, al encontrar que la Oportunidad de Mejora esta relacionada con la Oportunidad de Mejora OM-01-GTH-2026, **se incluye como condición 2** (numeral 3.1.4) en esta, con lo cual refuerza la Oportunidad de Mejora evidenciada.

	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b> EIG-FO-2 <b>Versión:</b> 06	 <b>Radicado:</b> 3-2026-000830 <b>Fecha:</b> 04-05-2026
	<b>INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO</b>	<b>Fecha de Emisión:</b> 15/05/2025	

**3.2.6 Oportunidad de Mejora (OM-03-Varios-2026): Inconsistencias y errores en la información suministrada de algunos Conceptos (Políticas Asociadas) referentes a Austeridad.**

- **Artículo No 23: “Servicios Públicos”.**

**Condición 1:** La Dirección Administrativa y Financiera, mediante memorando No. 3-2026-000338, y en respuesta al literal a del numeral 5 “*Relación detallada de los servicios públicos (energía, acueducto y aseo), donde se pueda observar el consumo y costo mes a mes por sedes, así como adjuntar copia de las facturas y/o recibos (IV trimestre de 2025)*”, manifiesta “*Para el IV trimestre de 2025, se realizaron giros por valor de cincuenta y nueve millones ochocientos sesenta y dos mil doscientos sesenta y nueve pesos M/CTE (\$59.862.269) por concepto de servicios públicos de las diferentes sedes de la entidad, así:*”

**Imagen 12.** Valores pagados por servicios públicos IV Trimestre de 2025

<b>EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS</b>	<b>PAGOS (\$) II SEMESTRE 2025</b>
EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ E.S.P.	\$ 8.739.119
ENEL COLOMBIA SA ESP	\$ 46.579.930
SERVICIO DE ASEO (LIME S A E S P; BOGOTÁ LIMPIA S.A.S. E.S.P; CIUDAD LIMPIA BOGOTÁ S A E S P y PROMOAMBIENTAL DISTRITO S A S ESP)	\$ 4.543.220
<b>Total general</b>	<b>\$ 59.862.269</b>

Fuente. Información reportada por la DAF.



Sin embargo, al cotejar la información del archivo de excel adjunto denominado “*REPORTE\_AUSTERIDAD\_SERVICIOS\_PUBLICOS\_2025.xlsx*” y las facturas anexas, se pudo evidenciar que en el concepto de gasto de empresa de acueducto y alcantarillado de Bogotá E.S.P, el valor indicado de \$8.739.119,00, difiere del valor reportado en el archivo de excel, así como, en las facturas anexas, siendo el valor correcto el indicado en el numeral 3.2.1.21.

- **Artículo No 7 “Horas extras, dominicales y festivos”.**

**Condición 2:** La Dirección de Talento Humano, mediante memorando No. 3-2026-000327, en respuesta al literal b del numeral 4 “**Compensación por Vacaciones**”, indicó que al corte de la vigencia 2025, tres (3) funcionarias, tenían más de dos (2) periodos de vacaciones pendientes”, con lo cual se incumpliría lo establecido en el artículo 13 del Decreto Ley 1045 del 17 de junio de 1978<sup>7</sup>.

Sin embargo, en la réplica remitida mediante memorando No. 3-2026-000748, el proceso manifiesta “(...) considerando que la observación consignada en el informe tuvo origen en **una imprecisión en la transcripción y consolidación de la información reportada**, que no reflejó las decisiones administrativas ya adoptadas”. (negrilla y subrayado fuera de texto). Lo anterior, conlleva a que esta

<sup>7</sup> **Artículo 13°.-** De la acumulación de vacaciones. Solo se podrán acumular vacaciones hasta por dos años, siempre que ello obedezca a aplazamiento por necesidad del servicio

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE LA MUJER	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN	Código: EIG-FO-2 Versión: 06	 Radicado: <b>3-2026-000830</b> Fecha: 04-05-2026
	INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO	Fecha de Emisión: 15/05/2025	

Oficina emitiera una conclusión errada frente al resultado de la acumulación de vacaciones y periodos de disfrute pendientes (mayor a 2).

#### Criterios:

- Artículo 151 del Decreto 403 de 2020 *“Deber de entrega de información para el ejercicio de las funciones de la unidad u oficina de control interno. Los servidores responsables de la información requerida por la unidad u oficina de control interno deberán facilitar el acceso y el suministro de información **confiable** y oportuna para el debido ejercicio de sus funciones, salvo las excepciones establecidas en la ley.”* (negrilla fuera de texto).

#### Causas:

- Falta de atención a solicitudes de información y correspondiente entrega de soportes.

#### Consecuencias:

- Presentación de informes con información incompleta para clientes internos y/o entes de control que pueden afectar otros procesos y/o generar investigaciones, sanciones y/o multas}
- Dificultades en el ejercicio de la evaluación independiente

#### 3.2.6.1 **Análisis y dictamen de Oficina de Control Interno**



En virtud de la réplica remitida por el proceso **se mantiene la Oportunidad de Mejora**, realizando la siguiente inclusión y ajuste:

- Se modifica el código de la Oportunidad de Mejora de OM-03-GA-2026 a OM-03-Varios-2026
- Se incluye la condición 2, la cual se genera del Incumplimiento (I-01-GTH-2026), que fue eliminado en el numeral 3.1.3.

## 4. CONCLUSIONES

El presente trabajo de auditoría interna, centrado en el Plan de Austeridad del Gasto durante el cuarto trimestre de 2025 y su proyección cuatrienal, conforme a la Política de Austeridad del Gasto, ha permitido determinar lo siguiente:

**4.1. Cumplimiento de las directrices en materia de austeridad del gasto público:** La entidad cumple de manera general con las directrices de austeridad nacionales y distritales, logrando una ejecución racional de los recursos y la publicación oportuna de los informes de seguimiento. Sin embargo, se identificaron hallazgos específicos de incumplimiento en la gestión de contratación y talento humano que requieren acciones correctivas.

	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b> EIG-FO-2	 <b>Radicado:</b> 3-2026-000830 <b>Fecha:</b> 04-05-2026
	<b>INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO</b>	<b>Versión:</b> 06	

**4.2. Austeridad en Gasto Elegible (Capacitación):** La Secretaría logró una reducción del 59,83% en el gasto de capacitación durante la vigencia 2025, superando la meta de ahorro gracias a la priorización de actividades virtuales a "costo cero" y alianzas con otras entidades.

**4.3. Gestión de Contratación de Servicios (CPS):** Se observó una disminución del 41,16% en la cantidad de contratos suscritos respecto al año anterior.

**4.4. Administración de Personal y Prestaciones:** El reconocimiento de horas extras se mantuvo dentro de los límites legales (menos del 50% de la asignación básica). En contraste, se identificaron inconsistencias y errores en el reporte de información sobre Vacaciones Pendientes de Disfrute (Oportunidad de Mejora OM-03-Varios-2026).

**4.5. Eficiencia en el Uso de Recursos (Servicios y Bienes):** La implementación de la política "Cero Papel" es efectiva, logrando que el 98% de las comunicaciones externas sean digitales. En contraste, se identificaron inconsistencias y errores en el reporte de información sobre el consumo de servicios públicos (Oportunidad de Mejora OM-03-Varios-2026).

**4.6. Control de Activos y Logística:** Se garantiza el control del parque automotor mediante sistemas GPS y asignación exclusiva al nivel directivo, cumpliendo con la restricción de movilidad dentro del perímetro urbano de Bogotá.



En resumen, la auditoría interna ha permitido constatar que la Secretaría Distrital de la Mujer ha demostrado un compromiso con la implementación de las normas de austeridad del gasto, logrando resultados positivos en varias áreas. Sin embargo, se han identificado tres (3) oportunidades de mejora relevantes.

Por todo lo anterior, es imperativo que la Entidad dé atención a esta oportunidad con el propósito de contribuir al cumplimiento de las metas de austeridad y consolide los principios de la gestión fiscal en su cometido público. Para lo cual es perentorio, continuar con la ejecución de planes de mejora que permitan subsanar las debilidades identificadas y contar con soportes claros y coherentes que demuestren la observancia de las medidas establecidas en el Decreto 062 de 2024 para futuros periodos.

## 5. RECOMENDACIONES

En virtud de los hallazgos y conclusiones de la presente auditoría, se formulan las siguientes recomendaciones a la Secretaría Distrital de la Mujer, con el propósito de fortalecer su gestión y asegurar el cumplimiento de la normativa aplicable en materia de austeridad y eficiencia del gasto público:

**5.1. En relación con la compensación por vacaciones:** Exhortamos a la Dirección de Talento

	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b> EIG-FO-2 <b>Versión:</b> 06	 <b>Radicado:</b> 3-2026-000830 <b>Fecha:</b> 04-05-2026
	<b>INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO</b>	<b>Fecha de Emisión:</b> 15/05/2025	

Humano:

- Diseñar y ejecutar un plan de vacaciones inmediato para los servidores que presentan acumulación de periodos superior al límite legal, priorizando a quienes están próximos a vencer el término de disfrute.
- Implementar alertas tempranas en el sistema de Talento Humano que notifiquen a los jefes de dependencia y al servidor, con seis meses de antelación, cuando se esté llegando al límite máximo de periodos pendientes.

**5.2. En relación con la calidad y coherencia de la información institucional:** Planteamos a todas las dependencias involucradas en el suministro de información:

- Fortalecer los procesos de doble verificación o un segundo filtro interno que asegure la coherencia, exactitud y completitud de la información (en términos de cantidades, periodos y valores) antes de ser remitida a la Oficina de Control Interno y a otros entes de control, con el propósito de garantizar la veracidad de los datos y facilitar el ejercicio de la evaluación independiente y la emisión de conclusiones.



**5.3. En relación con las horas extras:** Exhortamos a la Dirección de Talento Humano:

- Fortalecer la programación de actividades críticas que requieren trabajo fuera de la jornada ordinaria, implementando turnos rotativos que minimicen la necesidad de horas extras y garanticen el descanso de los funcionarios del nivel técnico y asistencial.

## 6. PLAN DE MEJORAMIENTO

La Oficina Asesora de Planeación junto con el apoyo y trabajo conjunto con la Oficina de Control Interno, estableció el procedimiento interno “Mejora Continua (MI-PR-7, V03)” con el objetivo de definir la metodología para la identificación, análisis y eliminación de las causas de no conformidades, incumplimientos, observaciones y oportunidades de mejora identificadas en los ejercicios de autoevaluación, evaluación, inspección, vigilancia, auditorías internas y externas, que evalúen la gestión de los procesos de la Secretaría Distrital de la Mujer, mediante la formulación, ejecución y seguimiento de planes de mejoramiento, con el fin de evitar que las causas se vuelvan a presentar, garantizando la mejora continua del Sistema de Gestión.

En razón a lo anterior, a partir de la vigencia 2025, la segunda línea (Oficina Asesora de Planeación) será la encargada de determinar la eficacia (cumplimiento) de las acciones de planes de mejora internos, mientras la tercera línea (Oficina de Control Interno) estará encargada de realizar la validación de la eficacia y evaluación de la efectividad de las acciones de los Planes de Mejoramiento para eliminar la causa (s) que originó los hallazgos.

	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b> EIG-FO-2	 <b>Radicado:</b> 3-2026-00830 <b>Fecha:</b> 04-05-2026
	<b>INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO</b>	<b>Versión:</b> 06	

Dado lo anterior con relación al informe de “Austeridad en el Gasto Público” se evidenció que actualmente se cuenta con diez (10) acciones de mejora, las cuales fueron objeto de evaluación de eficacia por la Oficina Asesora de Planeación, declarando el cierre de ocho (8) de estas antes del 31 de diciembre de 2025. Estas acciones fueron objeto de evaluación de efectividad por parte de la Oficina de Control Interno en el presente informe.

**Tabla 27.** Acciones de mejora pendientes de evaluación de efectividad

Ítem	Fuente de Auditoría	ID Aplicativo LUCHA	Observaciones
1	AC Austeridad del Gasto Público, I Trimestre 2025 PAA 2025	1607	Pendiente efectividad
2	AC Austeridad en el Gasto Público, II Trimestre 2025	1635	Pendiente efectividad

**Fuente.** Elaboración propia de acuerdo con información obtenida del aplicativo “Lucha”, módulo mejoramiento continuo.

### 6.1. Resultados seguimiento Plan de Mejoramiento vigente.

De acuerdo con la funcionalidad del aplicativo LUCHA en el módulo de mejoramiento y como parte del presente seguimiento realizado a los planes de mejoramiento internos, se realizó evaluación de la efectividad de las acciones de mejora cerradas, con el propósito de verificar que las ejecuciones de dichas acciones fueron conducentes a mejorar la gestión de los procesos después de su cumplimiento. En ese sentido, se procedió a validar la efectividad de 8 acciones de mejora como se evidencia a continuación.



**Tabla 28.** Evaluación de Efectividad de Acciones de mejora

Ítem	Fuente de Auditoría	ID Aplicativo LUCHA	Observaciones
1	Informe Austeridad en el Gasto I Trimestre 2024 PAA 2024	1445,1447, 1453	Efectiva
2	AC Austeridad del Gasto Público, IV Trimestre 2024 PAA 2025	1536, 1538, 1539, 1540	Efectiva
4	AC Austeridad del Gasto Público, I Trimestre 2025 PAA 2025	1608	Inefectiva

**Fuente.** Elaboración propia de acuerdo con información obtenida del aplicativo “Lucha”, módulo mejoramiento continuo

**Nota:** El detalle del seguimiento realizado a cada una de las acciones se muestra en el Anexo 1 del presente informe.

De las 8 acciones de mejora evaluadas en términos de efectividad, se identificó que el 87, 5% (7 acciones) fueron efectivas, dado que las acciones implementadas contribuyeron a evitar que las causas raíz de los hallazgos se materialicen nuevamente, por otro lado, el 12,5% restante (1 acción) fue calificada como inefectiva, si bien se dio cumplimiento de la acción formulada, se identificó que persiste la deficiencia identificada en el hallazgo u oportunidad de mejora.

	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b> EIG-FO-2	 <b>Radicado:</b> 3-2026-000830 <b>Fecha:</b> 04-05-2026
	<b>INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO</b>	<b>Versión:</b> 06	

### 6.1.1. Oportunidad de Mejora (OM-04-GA-2026): Inefectividad de Plan de Mejoramiento Interno.

**Condición:** Se observó que la Acción ID 1608, si bien se cumplió con la actividad propuesta, en la verificación del informe de auditoría de seguimiento a las medidas de Austeridad del Gasto Público del II Trimestre de 2025, se evidenció que la debilidad identificada se manifiesta de manera reiterativa (OM-01-GA-2025).

Lo anterior, permite inferir que la problemática y causa raíz generadora del hallazgo persiste, por lo cual se considera que la acción de mejora fue inefectiva para mitigar su materialización.

**Criterio:** Manual del Sistema Integrado de Gestión (SIG) y la Guía para la Administración del Riesgo y el diseño de controles en entidades públicas – Versión 7. Estos documentos establecen que toda acción correctiva debe ser eficaz para eliminar la causa del hallazgo, evitando su recurrencia. Además, el numeral 10.3 del Manual SIG, que indica que las acciones deben ser verificadas y controladas en función de su efectividad.



**Causa:** La recurrencia de los hallazgos sugiere un seguimiento insuficiente a la implementación de las acciones correctivas, así como la ausencia de criterios objetivos y robustos para validar el impacto real y la efectividad de dichas acciones frente a los hallazgos originales. La entidad deberá realizar un análisis de causa raíz para determinar los factores subyacentes que impiden la eliminación definitiva de estas debilidades.

**Consecuencia:** La persistencia de fallas en los componentes operativos del proceso no solo disminuye la capacidad de respuesta institucional y mantiene el riesgo de reiteración de hallazgos, sino que también puede afectar negativamente la imagen institucional y la confianza de los usuarios en la efectividad del control interno y la gestión pública de la entidad.

## 7. ANEXOS

CONTENIDO	PRESENTACIÓN	NOMBRE DE ARCHIVO
Resultados Evaluación de efectividad a Planes de Mejoramiento Internos corte 28 Febrero 2026	Texto en formato XLSX, Documento Electrónico	Anexo 1. Evaluac_Efectividad_PM Austeridad 28-02-2026.xlsx

## 8. FIRMAS

	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b> EIG-FO-2	 <b>Radicado:</b> 3-2026-00830 <b>Fecha:</b> 04-05-2026
	<b>INFORME DE AUDITORÍA / SEGUIMIENTO</b>	<b>Versión:</b> 06	

Elaboró

Revisó y Aprobó

ORIGINAL FIRMADO

ORIGINAL FIRMADO

**Maryam Paola Herrera Morales**  
**Auditor (a) Interno**

**Diana Carolina Peralta Delgadillo**  
**Jefe (a) de Oficina**

**Notas finales:**

- La naturaleza de la labor de auditoría interna ejecutada por la Oficina de Control Interno, al estar supeditada al cumplimiento del Plan Anual de Auditorías Internas, se encuentra limitada por restricciones de tiempo y alcance, razón por la que procedimientos más detallados podrían develar asuntos no abordados en la ejecución de esta actividad.
- La evidencia recopilada para propósitos de la evaluación efectuada versa en información suministrada por (dependencias proveedoras de información durante la auditoría interna), a través de solicitudes y consultas realizadas por la Oficina de Control Interno. Nuestro alcance no pretende corroborar la precisión de la información y su origen.
- Las “Oportunidades de Mejora” y “Recomendaciones” será importante que sean analizadas, y se incentiva su tratamiento a través de los planes de mejoramiento en virtud de la posible materialización de un riesgo y la mejora continua.
- La respuesta ante las situaciones observadas por la Oficina de Control Interno es discrecional de la Administración de la Entidad.
- La comunicación interna remisoría del presente resultado de trabajo de auditoría interna se constituirá como el informe ejecutivo e incluirá como mínimo el resumen del resultado, las recomendaciones y la solicitud del plan de mejoramiento.