

**DISTRISSEGURIDAD**

Nit: 806.013.404-2

**DISTRISSEGURIDAD**

**OFICINA DE CONTROL INTERNO**

**INFORME SEGUIMIENTO PLANES INSTITUCIONALES Y  
ESTRATÉGICOS TERCER TRIMESTRE 2025**

**GILDARDO PÉREZ TORRES  
ASESOR DE CONTROL  
INTERNO**

**CARTAGENA DE INDIAS DISTRITO TURÍSTICO Y CULTURAL  
OCTUBRE DE 2025**

# DISTRISSEGURIDAD

Nit: 806.013.404-2

## 1. INTRODUCCIÓN

La Oficina Asesora de Control Interno, en ejercicio de las facultades legales otorgadas por la Ley 87 de 1993 y el Decreto 1083 de 2015, presenta el informe de seguimiento del tercer trimestre de 2024 realizado a los Planes Institucionales y Estratégicos de Distriseguridad. Los planes objeto de seguimiento son los descritos en el decreto 612 de 2018 los cuales relacionamos a continuación:

No.	Plan	Responsables
1	Plan Institucional de Archivos de la Entidad -PINAR	Auxiliar Administrativo - Archivo
2	Plan Anual de Adquisiciones	P.U.E. Planeación
3	Plan Anual de Vacantes	Director Administrativo y Financiero – P.U. Recursos Humanos y Físicos
4	Plan de Previsión de Recursos Humanos	Director Administrativo y Financiero – P.U. Recursos Humanos y Físicos
5	Plan Estratégico de Talento Humano	Director Administrativo y Financiero – P.U. Recursos Humanos y Físicos
6	Plan Institucional de Capacitación	Director Administrativo y Financiero – P.U. Recursos Humanos y Físicos
7	Plan de Incentivos Institucionales	Director Administrativo y Financiero – P.U. Recursos Humanos y Físicos
8	Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	Director Administrativo y Financiero – P.U. Recursos Humanos y Físicos
9	Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano	P.U.E. Planeación
10	Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI	P.U.E. Operativo
11	Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información	P.U.E. Operativo
12	Plan de Seguridad y Privacidad de la Información	P.U.E. Operativo
13	Plan de Acción Institucional	P.U.E. Planeación

## 2. PROPÓSITO

Establecer el porcentaje de cumplimiento, con corte al 30 de septiembre de 2025, de los planes institucionales y estratégicos según decreto 612 de 2018, de tal manera que se pueda conocer el avance y realizar las recomendaciones a que haya lugar.

### 3. METODOLOGÍA

La metodología utilizada para realizar el seguimiento se detalla a continuación:

- Recolección de la información: Solicitar a los responsables de cada plan la información relacionada con el avance de los planes institucionales y estratégicos con corte a 30/09/2025.
- Procesamiento de la información: La Oficina Asesora de Control Interno, consolida la información recibida de cada responsable de los planes y revisa las evidencias aportadas.
- Consolidación del informe: La Oficina Asesora de Control Interno, elabora el presente informe de acuerdo con los resultados del seguimiento realizado.

### 4. MARCO NORMATIVO

- Decreto 612 de 2018, Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
- Artículo 2.8.2.5.8 del Decreto 1080 de 2015, Único Reglamentario del Sector Cultura, mediante el cual se reglamentan las leyes 594 de 2000 y 1437 de 2011, incluye dentro de los instrumentos archivísticos para la gestión documental el Plan Institucional de Archivos - PINAR; en el artículo 2.8.2.5.1. señala que todas las entidades del Estado deben formular un Programa de Gestión Documental (PGD), a corto, mediano y largo plazo, como parte del Plan Estratégico Institucional.
- Artículo 2.2.1.1.1.4.3. del Decreto 1082 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Planeación Nacional señala que las entidades estatales deben publicar su Plan Anual de Adquisiciones y sus actualizaciones en su página web y en el SECOP, en la forma que, para el efecto, disponga Colombia Compra Eficiente, entidad que, en Circular Externa Número 2 de 16 de agosto de 2013, señaló que el plan debe publicarse en el SECOP a más tardar el 31 de enero de cada año, plazo que se modificará a partir de la expedición del presente decreto.  
Ley 909 de 2004 en el numeral 2, literales a) y b) del artículo 15 y en el numeral 1 del artículo 17 señala que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes estratégicos de talento humano, anual de vacantes y de previsión de recursos humanos.
- Decreto ley 1567 de 1998 en el artículo 3 literal e) consagra que las entidades, con el propósito de organizar la capacitación interna, deberán formular con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación; en el artículo 34 señala que el jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos.

# **DISTRISSEGURIDAD**

Nit: 806.013.404-2

- Decreto 1072 de 2015 en el artículo 2.2.4.6.8. numeral 7 consagra que los empleadores deben desarrollar un plan de trabajo anual, para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST).
- Ley 1474 de 2011 en el artículo 73, señala que en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, reglamentado por el Título 4 de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, establece que cada entidad del orden nacional, departamental y municipal deberá elaborar anualmente una estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano.
- Decreto 1078 de 2015 contempló en el artículo 2.2.9.1.2.2, los instrumentos para implementar la Estrategia de Gobierno en Línea, dentro de los cuales se exige la elaboración por parte de cada entidad de un Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI, de un Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información y el Plan de Seguridad y Privacidad de la Información.

## 5. RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO

### Plan Institucional de Archivo – PINAR 2025

El Plan Institucional de Archivo 2025 de Distrisseguridad, cumple con los lineamientos establecidos en la Guía de Formulación del PINAR del Archivo General de la Nación. La entidad ha utilizado la metodología propuesta en el Manual de Formulación del Plan Institucional de Archivos, basando su planificación en un Diagnóstico Integral de Archivos previo.

Los puntos fuertes que demuestran el cumplimiento metodológico son:

1. La articulación documentada entre la identificación de la situación actual (Diagnóstico/DOFA), la definición de los Aspectos Críticos, y la aplicación de la Matriz de Priorización, utilizando los Ejes Articuladores definidos por la función archivística.
2. La vinculación lógica entre los resultados de la priorización, la formulación de la Visión Estratégica, y la definición de Objetivos, Planes y Proyectos Asociados.
3. La inclusión completa de los instrumentos de planeación obligatorios (Mapa de Ruta y Herramienta de Seguimiento), lo que permite monitorear el desarrollo y cumplimiento de los compromisos archivísticos de la entidad.
4. La formalización del documento mediante su aprobación por el comité institucional el 30 de enero de 2025.

Así mismo se evidencio que el PINAR se encuentra publicado en la pagina web de Distrisseguridad de acuerdo con lo establecido en el Decreto 612 de 2018.

En cuanto a su ejecución se pudo establecer que el % de avance del plan es como se muestra a continuación:

Plan Institucional de Archivo				
GENERAL				
No.	ACTIVIDADES	CANT. PROGRAMADA	CANT. EJECUTADA	%
1	Ejecución Actividades Plan Institucional de Archivo 2025	28	10	36%

De acuerdo con el análisis de la matriz de seguimiento del Plan Institucional de Archivo – PINAR con corte al 30 de septiembre de 2025, se pudo establecer un avance del 36% de acuerdo al número de actividades programadas.

En tal sentido, el % alcanzado en el seguimiento sugiere la implementación de acciones que coadyuben a que antes de culminar la actual vigencia se avance en el desarrollo de las siguientes actividades:

- Actualización y aprobación de los instrumentos archivísticos como son: Programa de Gestión Documental, Sistema Integrado de Conservación (SIC) y Modelo de requisitos para la gestión de documentos electrónicos.
- Elaboración del Protocolo para la organización, custodia, y almacenamiento de los archivos electrónicos producidos, así como avanzar en la organización de los archivos de gestión.
- Elaboración de las Tablas de Valoración Documental.
- Fortalecimiento operativo de la gestión documental a través de la adquisición de instrumentos de regulación de condiciones ambientales para los depósitos de archivo.
- Adecuación de espacios para el almacenamiento de las transferencias realizadas al archivo central y elaboración del Protocolo de consulta y préstamo de documentos.

## Plan Anual de Adquisiciones

El plan anual de adquisiciones vigencia 2025 (versión 1) de Distrisseguridad fue publicado en la pagina web de la entidad con corte a 31 de enero de la presente vigencia, tal como lo establece el Decreto 612 de 2018.

De acuerdo con la información reportada por el área de planeación a través de correo de fecha xxxxxx, dicho plan a corte del mes de septiembre presenta las siguientes variaciones en relación con la cantidad de actividades:

Detalle	Versión 1	Versión 14	Variación %
# Actividades	30	54	80%

En relación con las modalidades de contratación programadas ha presentado las siguientes variaciones:

Modalidad de Selección	Versión 1	Versión 14	% Variación
Contratación Directa	7	21	200%
Licitación Pública	0	2	
Selección abreviada menor cuantía	4	5	25%
Contratación directa (con ofertas)	6	13	117%
Mínima cuantía	8	8	0%
Selección abreviada - acuerdo marco	2	3	50%
Selección abreviada subasta inversa	2	2	0%
<b>Totales</b>	<b>29</b>	<b>54</b>	<b>86%</b>

En cuanto a la ejecución del PAA a corte de septiembre de 2025 se pudo observar, que de acuerdo al seguimiento realizado por el área de planeación a los planes institucionales y estratégicos, el avance de dicho plan esta como se muestra en la siguiente tabla:

No.	ACTIVIDADES	CANT. PROGRAMADA	CANT. EJECUTADA	%
1	Ejecución actividades Plan Anual de Adquisiciones 2025 (No. Necesidades)	54	14	26%

## Plan de Vacantes

El artículo 15 de la Ley 909 de 2004 en su numeral 2 literal b, establece que las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos y entidades a quienes les aplica dicha norma, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública y tendrá entre sus funciones la de elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública.

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento técnico que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en el sector público y cuáles están en procesos de selección meritocrática.

El estado de la planta de personal según las diferentes situaciones administrativas presentadas es la siguiente:

Detalle	Cantidad
Numero de cargo en carrera administrativa	7
Numero de cargo en provisionalidad	3
Numero de cargo en nombramiento de periodo de prueba	1
Numero de cargos en vacancia definitiva	1
Numero de cargos de libre nombramiento y remoción	3
Numero de cargos de periodo fijo	1

## Plan de Previsión de Recursos Humanos

Se pudo observar el cumplimiento de las siguientes fases en el diseño del Plan de Previsión:

No.	ENTREGABLES	CANT. PROGRAMADA	CANT. EJECUTADA	%
1	Análisis de las Necesidades de Personal	1	1	100%
2	Análisis de la disponibilidad de personal	1	1	100%
3	Programación de medidas de cobertura	1	1	100%
4	Formulación del Plan de Previsión 2023	1	1	100%
<b>TOTALES</b>		<b>4</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>

De acuerdo con los memorandos emitidos por la dirección general donde se consolida las autorizaciones de contratación de profesionales y personal de apoyo el número de personal autorizado fue de 538, para el tercer trimestre se firmaron 64 contratos, y la relación de contratos firmados a 30 de septiembre de 2025 asciende a 347, para el trimestre se el Plan de Previsión de Personal presenta un cumplimiento del 64.4%.

## **Plan Estratégico de Talento Humano**

El diseño del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) 2025 de DISTRISSEGURIDAD evidencia articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y los lineamientos de la Función Pública. Se destaca el uso de herramientas de diagnóstico institucional como la Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano (MGETH), el Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión (FURAG II) y el Instrumento de Clima y Cultura Organizacional, lo que permite fundamentar la planeación en evidencia técnica. Asimismo, el plan promueve estrategias orientadas al fortalecimiento de la cultura institucional, la calidad del servicio y la consolidación de entornos laborales saludables.

La metodología empleada para la formulación del PETH es consistente con las etapas propuestas por la Función Pública: identificación de necesidades, formulación de objetivos y estrategias, definición de acciones y vinculación de recursos. Los objetivos estratégicos son claros y orientados a potenciar la gestión integral del talento humano mediante componentes como la provisión de empleos, bienestar social, seguridad y salud en el trabajo, y capacitación. De igual forma, las estrategias y acciones se articulan con las Rutas de Creación de Valor del MIPG (“La Felicidad”, “El Servicio” y “La Calidad”), evidenciando una planeación orientada a resultados y al mejoramiento continuo.

No obstante, se identifican aspectos relevantes por mejorar. En primer lugar, el uso de información desactualizada en algunos diagnósticos representa un riesgo para la validez del análisis y la pertinencia de las estrategias. En particular, los datos históricos de la Matriz GETH corresponden a los periodos 2016–2020, lo cual podría generar diagnósticos que no reflejen la realidad actual de la entidad; además, en la información del FURAG II no se incluyen datos históricos que permitan evidenciar la evolución de la gestión. De igual manera, algunos apartados como el Clima Organizacional carecen de resultados recientes que respalden la formulación de estrategias y acciones priorizadas en el plan de acción. Finalmente, se observa la ausencia de una formulación completa de indicadores de gestión, producto y resultado, limitando la posibilidad de realizar seguimiento y evaluación efectiva. Se recomienda actualizar las fuentes diagnósticas, incorporar series históricas y complementar la matriz de actividades con indicadores verificables, para fortalecer el control interno, garantizar la trazabilidad de los resultados y asegurar que la planeación del talento humano responda de manera oportuna y efectiva a la realidad institucional.

En cuanto a su ejecución se pudo establecer que el % de avance del Plan Estratégico de Talento Humano 2025 es como se muestra a continuación:

No.	ACTIVIDADES	CANT. PROGRAMADA	CANT. EJECUTADA	%
1	Ejecución de las actividades del Plan Estratégico de Talento Humano 2024	14	9.9	71%

## Plan Institucional de Capacitación 2024

El diseño del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025 de Distrisseguridad, evidencia un cumplimiento general de los lineamientos normativos y metodológicos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, sin embargo, se identifican oportunidades de fortalecimiento en la forma de presentar los resultados de las diferentes fuentes diagnósticas.

Las fuentes diagnósticas deben detallar los resultados de su análisis, de manera que se sustenten técnicamente las acciones de formación. En consecuencia, en la encuesta de necesidades de capacitación deberían relacionarse los resultados obtenidos y su análisis; igualmente, deben incluirse los hallazgos derivados del análisis de las evaluaciones de desempeño y del informe de la evaluación del clima organizacional. Asimismo, debe precisarse cómo cada uno de estos análisis contribuye a la construcción del programa de capacitación institucional. Esta información permitiría evidenciar la trazabilidad y la coherencia entre los resultados del diagnóstico y las acciones de formación planificadas, garantizando que el PIC se sustente en evidencia técnica y actualizada.

De acuerdo con la Guía de Formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, los programas de capacitación deben articularse a los siguientes Ejes Temáticos Nacionales del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2023–2030:

- Paz Total, Memoria y Derechos Humanos (Eje 1)
- Territorio, Vida y Ambiente (Eje 2)
- Mujeres, Inclusión y Diversidad (Eje 3)
- Transformación Digital y Cibercultura (Eje 4)
- Probidad, Ética e Identidad de lo Público (Eje 5)
- Habilidades y Competencias (Eje 6)

Se procedió a verificar los temas de formación abordados en el programa de capacitación 2025 enviado por el área de Recursos Humanos, encontrándose la siguiente articulación con los ejes temáticos del del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2023–2030:

#	Nombre de la Actividad de Capacitación - PIC 2025]	Eje Temático PNFC	Justificación / Temáticas Sugeridas
1	Seminario de actualización en auditoría interna basada en riesgos	5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Modelos de gestión y presupuesto orientados a resultados; Gestión del riesgo; Control y seguimiento.

# DISTRISSEGURIDAD

Nit: 806.013.404-2

2	XV Congreso Nacional de Control Interno con énfasis en gestión de riesgos	5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Sistemas de gestión y control interno; Prevención de la corrupción.
3	XIII Congreso Nacional de Gestión Financiera Pública	5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Transparencia; Legalidad.
4	XVIII Congreso Nacional de Presupuesto Público HACIENDA	5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Gestión del presupuesto; Programas de transparencia; Legalidad.
5	Seminario SecopII - TVEC Manejo de plataforma SECOPII y tienda virtual del Estado Colombiano TVEC	4. Transformación Digital y Cibercultura	Uso de la tecnología; Automatización de procesos; Gestión de la información.
6	Seminario de actualización de claves para el seguimiento en la ejecución de los contratos estatales	5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Modelos de gestión y presupuesto; Legalidad.
7	XVI Congreso Nacional de Contratación Estatal	5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Normatividad; Trámite transparente; Legalidad.
8	Módulo de actualización responsabilidad fiscal, como enfrentar el proceso auditor y nuevo enfoque de control fiscal	5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Rendición de cuentas; Legalidad; Control fiscal.
9	Seminario de actualización en los principales impuestos territoriales y procedimientos tributarios	5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Gestión del presupuesto; Legalidad.
10	Gestión Financiera, Presupuestal y de Tesorería	5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Sostenibilidad financiera; Transparencia fiscal; Uso eficiente de los recursos públicos.
11	XVIII Congreso Nacional de Finanzas Públicas	5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Transparencia fiscal; Administración eficiente de los recursos públicos.
12	IV Congreso Nacional de Gestión del Riesgo en el sector público	5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Modelos de gestión y presupuesto orientados a resultados; Gestión del riesgo; Control y seguimiento.
13	Seminario de actualización Claves para la ejecución del presupuesto 2025 y formulación de presupuesto público 2026	5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Modelos de gestión y presupuesto; Legalidad.
14	Seminario de actualización en nómina, prestaciones sociales y seguridad social en el sector público	6. Habilidades y Competencias	Herramientas para la obtención de resultados; Gestión de Talento Humano.
15	XII Congreso Nacional de Gestión de Personal "Nuevos lineamientos y competencias"	6. Habilidades y Competencias	Gestión del Talento Humano por Competencias; Actualización y desarrollo de competencias laborales.
16	Controversias Contractuales 2025: Supervisión de Contratos, articulación a Plataforma SECOP y Nueva Tipología Contractual	5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Legalidad; Modelos de gestión y presupuesto.
17	Seminario de actualización novedades en clasificadores presupuestales y reportes CUIPO	5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Modelos de gestión y presupuesto; Legalidad.

# DISTRISSEGURIDAD

Nit: 806.013.404-2

18	Prevención e intervención del Acoso laboral y riesgos psicosociales en el sector público: fortalecimiento de comité de convivencia	6. Habilidades y Competencias	Resolución de conflictos; Inteligencia emocional; Trabajo en equipo.
19	Gestión administrativa 4.0 para secretarías, técnicos y asistentes: Integración del MIPG, PHVA, IA y Redacción en administración pública	4. Transformación Digital y Cibercultura / 6. Habilidades...	IA y tecnología; Pensamiento analítico; Habilidades funcionales.
20	Transformación de la Atención al Ciudadano 2025: MIPG, Plan Anticorrupción, Transparencia, Ética, Riesgos (PTEP) y Rendición de Cuentas	5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Cobertura integral de Probidad y Ética; Transparencia; Rendición de cuentas.

De acuerdo con lo anterior se pudo evidenciar que el PIC 2025 de Distriseguridad (programa) se caracteriza por una alta concentración de acciones de formación en los Ejes 5 (Probidad, Ética e Identidad de lo Público) y 6 (Habilidades y Competencias), lo que refleja un fuerte enfoque en la legalidad, el control interno, la gestión del riesgo y el fortalecimiento del talento humano. No obstante, se evidencia una cobertura parcial en el Ejes 4 (Transformación Digital y Cibercultura), y la ausencia de acciones de capacitación en el Eje 1 (Paz Total, Memoria y Derechos Humanos), Eje 2 (Territorio, Vida y Ambiente) y eje 3 (Mujeres, Inclusión y Diversidad), lo que representa un riesgo de alineación con la política pública nacional.

Se pudo observar que el programa de capacitación no articula las actividades de formación que surgen de los diferentes procesos institucionales, especialmente aquellas derivadas de los planes de mejoramiento y de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), orientadas al fortalecimiento de las habilidades blandas y funcionales del talento humano, garantizando así una gestión integral y coherente con los objetivos estratégicos de la entidad y las directrices de la Función Pública.

En cuanto a su ejecución se pudo establecer que el % de avance del programa de capacitación 2025 es como se muestra a continuación:

No.	ACTIVIDADES	CANT. PROGRAMADA	CANT. EJECUTADA	%
1	Ejecución de las actividades del Programa Institucional de Capacitación 2025	22	16	72,7%

Durante la evaluación del avance del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025 se evidenció que seis (6) actividades programadas para los tres primeros trimestres no se han ejecutado, afectando a personal de los niveles directivo, profesional y asistencial. Las principales causas de inejecución corresponden a la disponibilidad del servicio (dos casos), situaciones administrativas de vacancia temporal (tres casos) y reprogramación por vacaciones (un caso), factores que han limitado la participación efectiva del talento humano en los programas de formación.

## Plan de Bienestar Social e Incentivos

El diseño del Plan de Bienestar e Incentivos 2025 de Distrisseguridad presenta un cumplimiento sólido en materia normativa y de estructura institucional, mostrando una adecuada alineación con los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar e Incentivos 2023–2026 en aspectos como el marco legal, los objetivos generales, la financiación, los beneficiarios y los mecanismos de seguimiento. Entre los aspectos positivos, se destaca la integración de estrategias orientadas al equilibrio psicosocial, la salud mental y el fortalecimiento del sentido de pertenencia, mediante acciones de “salario emocional”, conciliación familiar y reconocimiento al mérito, en coherencia con los ejes 1, 2 y 5 del Programa Nacional. No obstante, se identifican aspectos por mejorar relacionados con la ausencia de acciones explícitas en Transformación Digital (Eje 4) y Diversidad e Inclusión (Eje 3), pilares fundamentales del marco 2023–2026, cuya omisión limita la modernización del enfoque de bienestar y la transversalidad de la equidad. Asimismo, se evidencia la necesidad de fortalecer el componente diagnóstico, documentando la metodología y resultados que sustenten técnicamente las actividades propuestas. En conjunto, el plan avanza en su estructura tradicional, pero requiere ajustes para alinearse plenamente con las exigencias contemporáneas del modelo nacional de bienestar público.

En cuanto a su ejecución se pudo establecer que el % de avance del programa de Bienestar e Incentivo 2025 es como se muestra a continuación:

No.	ACTIVIDADES	CANT. PROGRAMADA	CANT. EJECUTADA	%
1	Ejecución de las actividades del Programa Anual de Bienestar Social y estímulos 2024	23	12	52%

## Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) 2025 de Distrisseguridad presenta una estructura general coherente con los lineamientos del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, reflejando un compromiso institucional con la prevención de riesgos laborales y la protección del talento humano. El plan evidencia una adecuada organización trimestral de las actividades, la inclusión de acciones obligatorias como la conformación y capacitación de los comités COPASST y de Convivencia Laboral, la ejecución de programas de promoción y prevención, y la implementación del ciclo de mejora continua PHVA, lo que demuestra un nivel importante de madurez en la gestión preventiva.

No obstante, el análisis permite establecer que el plan no cumple plenamente con los estándares mínimos exigidos por la normativa vigente, al no detallar de manera completa los responsables específicos, recursos asignados e indicadores de cumplimiento para cada actividad, elementos esenciales según el artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015. De igual forma, se identifican debilidades en la evidencia del diagnóstico inicial actualizado, la articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y la consolidación del

programa de seguridad vial, lo que podría limitar la capacidad de seguimiento, medición y control del desempeño del sistema.

En conclusión, aunque el Plan de SST 2025 demuestra avances significativos en la estructuración y ejecución de acciones preventivas, requiere fortalecer la trazabilidad técnica y el enfoque de gestión basado en resultados, garantizando la alineación con los estándares mínimos del Ministerio de Trabajo y las políticas del DAFP. Se recomienda incluir indicadores medibles, responsables definidos, evidencia de diagnóstico y recursos presupuestales asociados, de modo que se consolide un sistema más integral, sostenible y articulado con los objetivos estratégicos de la entidad.

En cuanto a su ejecución se pudo establecer que el % de avance del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025 es como se muestra a continuación:

No.	ACTIVIDADES	CANT. PROGRAMADA	CANT. EJECUTADA	%
1	Ejecución de las actividades del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025	46	22	48%

De acuerdo con el seguimiento al Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025, se pudo establecer un avance general del 48%.

## Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano

El segundo seguimiento al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano (PAAC) 2025 de Distrisseguridad evidencia un avance general del 51,34%, con componentes destacados como Transparencia y Acceso a la Información (64%) y Gestión del Riesgo de Corrupción (50%). Entre los aspectos positivos se resalta la publicación oportuna de la información institucional en la web, el fortalecimiento de la gestión del riesgo con actualización parcial de matrices y la realización de capacitaciones en atención al ciudadano y conflicto de intereses. Estas acciones reflejan un esfuerzo institucional sostenido por mantener la transparencia, fortalecer la cultura de integridad y mejorar la relación con la ciudadanía mediante canales digitales y espacios de participación.

No obstante, se identifican aspectos por mejorar relacionados principalmente con la actualización, aprobación y socialización de la Política Institucional de Administración de Riesgos, así como la necesidad de fortalecer la gestión del riesgo de corrupción en todos los procesos, incluyendo la evaluación del diseño y efectividad de los controles. Igualmente, persisten rezagos en la implementación de encuestas de percepción ciudadana, la actualización de grupos de valor y la ejecución del plan de participación ciudadana, lo que limita el cumplimiento integral de los objetivos del PAAC y la efectividad de la rendición de cuentas como herramienta de control social.

Finalmente, se observa que no se ha avanzado en la formulación del plan de transición del PAAC al nuevo Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP), a pesar de las alertas

reiteradas por la Oficina de Control Interno (Memorando 04-0682 de 2025) y de lo dispuesto en la Ley 2195 de 2022 y el Decreto 1122 de 2024. Esta situación puede generar desarticulación normativa y pérdida de continuidad en las acciones de transparencia institucional. Se recomienda a la Dirección General y al área de Planeación adoptar con urgencia un plan de transición que garantice la adecuada implementación del PTEP conforme a la metodología del DAFP, asegurando la alineación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y con el Sistema de Administración de Riesgos.

En cuanto a su ejecución se pudo establecer que el % de avance del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano 2025 es como se muestra a continuación:

GENERAL 2025				
No.	ACTIVIDADES	CANT. PROGRAMADA	CANT. EJECUTADA	%
1	Ejecución Estrategias Componente 1: Gestión del Riesgo de Corrupción - Mapa de Riesgos de Corrupción	8	4.01	50.8%
2	Ejecución Estrategias Componente 3: Rendición de cuentas	9	4.5	50%
3	Ejecución Estrategias Componente 4: mecanismos para mejorar la atención al ciudadano	11	5.5	50%
4	Ejecución Estrategias Componente 5 : Mecanismos para la Transparencia y Acceso a la Información	8	5.12	64%
5	Ejecución Estrategias Componente 6 : Otras Iniciativas	4	1.41	35.25%
<b>TOTAL</b>		<b>40</b>	<b>20.54</b>	<b>51.34%</b>

## Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI

Tras analizar el Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (PETI) 2025 de Distrisseguridad frente a los lineamientos establecidos en la Guía de Construcción del PETI – Gobierno Digital v.3.0 del MinTIC, se evidencia que el documento presenta una estructura documentada en cuanto a su marco normativo, alineación con el Plan Nacional de Desarrollo y adopción del modelo de gestión IT4+. Entre los aspectos positivos se destaca la incorporación de los componentes de gobierno de TI, seguridad digital, uso y apropiación tecnológica, y la referencia al Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información (MSPI), lo cual refleja un avance en la gestión de riesgos digitales y en la alineación con los estándares del sector público. Asimismo, el PETI reconoce la importancia de la transformación digital y su articulación con la estrategia institucional, incluyendo objetivos claros de fortalecimiento tecnológico y participación ciudadana.

Sin embargo, se observan aspectos por mejorar en la metodología de formulación y en la alineación con las fases que establece la guía (Planear, Analizar, Construir y Socializar). El documento carece de evidencias sobre la conformación del equipo de trabajo multidisciplinario, la identificación de stakeholders, la definición del presupuesto para su construcción y la hoja de ruta priorizada de proyectos e iniciativas de TI. Tampoco se detallan con precisión los indicadores de gestión y resultado que permitan medir el cumplimiento de la estrategia de TI, ni se evidencia un análisis formal de tendencias

tecnológicas o brechas de madurez digital, elementos esenciales para garantizar la pertinencia y sostenibilidad del plan en el tiempo.

En conclusión, el PETI 2025 constituye una base estratégica relevante y coherente con la política de Gobierno Digital; sin embargo, para su plena conformidad con la Guía PETI v.3.0, se recomienda fortalecer la metodología de construcción bajo las cuatro fases establecidas, desarrollar un plan de acción con iniciativas priorizadas y cronogramas definidos, e incorporar un sistema de indicadores de seguimiento que permita medir el impacto real de la gestión tecnológica en la eficiencia institucional y la generación de valor público.

En cuanto a su ejecución se pudo establecer que el % de avance del Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI 2025 es como se muestra a continuación:

No.	ACTIVIDADES	CANT. PROGRAMADA	CANT. EJECUTADA	% AVANCE
1	Ejecución de las estrategias del Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI 2025	6	3	50%

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

El Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información 2025 de Distrisseguridad evidencia un esfuerzo institucional por mantener la gestión de los riesgos tecnológicos dentro del marco del Modelo Nacional del MinTIC. Sin embargo, su estructura presenta vacíos sustanciales frente a las exigencias metodológicas del modelo, ya que no se observa que el plan de acción establezca de manera clara las responsabilidades ni las actividades específicas para la identificación, evaluación, valoración de riesgos y diseño de controles asociados a la seguridad y privacidad de la información. El documento solo menciona de manera general la “actualización de la matriz de riesgos”, sin detallar el procedimiento, actores involucrados o recursos requeridos, y presenta un cronograma sin fechas concretas, lo que limita la posibilidad de realizar seguimiento efectivo a la ejecución y cumplimiento de las medidas.

De igual forma, el análisis evidencia una falta de coherencia entre los riesgos identificados y los tratamientos definidos en el plan de acción. En varios casos, las acciones propuestas no guardan relación directa con la naturaleza del riesgo ni con su causa raíz, y en otros se formulan medidas demasiado generales —como “capacitación” o “socialización”— que no contribuyen a mitigar vulnerabilidades tecnológicas o de proceso. Tampoco se detalla la priorización del tratamiento según la valoración del riesgo (alto, medio o bajo), ni se evidencian los criterios de aceptación, transferencia o eliminación exigidos por el MinTIC, lo que genera una brecha metodológica significativa e impide garantizar la trazabilidad entre el análisis de riesgos y la respuesta institucional planificada.

En consecuencia, se recomienda reformular el Plan de Acción del Tratamiento de Riesgos TIC, asegurando su coherencia con el diagnóstico de riesgos, la definición de causas y la

selección de controles específicos. Cada acción debe especificar claramente su tipo (preventiva, correctiva o detectiva), nivel de prioridad, responsable, recurso asignado y fecha de cumplimiento. Además, debe incorporarse un sistema de seguimiento con indicadores de efectividad y avance, que permita demostrar la gestión proactiva de los riesgos tecnológicos, mejorar la rendición de cuentas en materia de seguridad digital y fortalecer el nivel de madurez del Sistema de Seguridad y Privacidad de la Información de Distrisseguridad.

En cuanto a su ejecución se pudo establecer que el % de avance del Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información es como se muestra a continuación:

No.	ACTIVIDADES	CANT. PROGRAMADA	CANT. EJECUTADA	%
1	Ejecución de las estrategias del Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información 2025	5	0,9	18%

## Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

El Plan de Seguridad y Privacidad de la Información 2025 de Distrisseguridad presenta una estructura alineada de manera general con los lineamientos del Documento Maestro del Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información y el Plan Estratégico de Seguridad y Privacidad del MinTIC, evidenciando un esfuerzo institucional por fortalecer la protección de los activos de información y cumplir con la Resolución 500 de 2021. Entre los aspectos positivos se destaca que el documento incorpora los componentes esenciales del modelo (liderazgo, gestión de riesgos, implementación de controles, concientización y gestión de incidentes), además de un reconocimiento explícito de la necesidad de mantener la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información. Igualmente, el plan integra de forma adecuada la referencia normativa (Decreto 612 de 2018 y Resolución 500 de 2021) y demuestra coherencia con la política de seguridad digital institucional.

No obstante, se identifican aspectos por mejorar en la definición operativa y técnica del plan de acción, particularmente en la claridad de las responsabilidades, metas y recursos requeridos para la ejecución de las estrategias. Si bien el plan formula líneas estratégicas acordes con los ejes definidos por el MinTIC, las acciones asociadas resultan generales y carecen de un nivel de detalle que permita establecer un seguimiento efectivo o evidenciar la relación directa entre las actividades, los riesgos priorizados y los controles implementados. Adicionalmente, el cronograma presentado no contiene fechas concretas de cumplimiento ni indicadores de avance, lo que limita la trazabilidad y la medición del progreso frente a los objetivos de seguridad y privacidad.

En cuanto a la coherencia del plan de acción, se observa que las estrategias definidas mantienen una conexión conceptual con los ejes del modelo nacional; sin embargo, la correspondencia entre los riesgos tecnológicos identificados y los proyectos o controles propuestos no es del todo consistente. Algunas acciones, como las actividades de capacitación o sensibilización, se formulan de manera genérica sin vincularse a causas raíz específicas o a vulnerabilidades técnicas identificadas. En este sentido, se recomienda

ajustar el plan de acción asegurando que cada medida responda directamente a un riesgo priorizado y contemple su tipo (preventiva, correctiva o compensatoria), su responsable, recurso estimado e indicador de cumplimiento. Esta reformulación permitirá garantizar la trazabilidad metodológica, fortalecer la efectividad del Sistema de Seguridad y Privacidad de la Información, y evidenciar el compromiso institucional con los estándares del MinTIC y la política de Gobierno Digital.

En cuanto a su ejecución se pudo establecer que el % de avance del Plan de Seguridad y Privacidad de la Información 2025 es como se muestra a continuación:

No.	ACTIVIDADES	CANT. PROGRAMADA	CANT. EJECUTADA	%
1	Ejecución de las estrategias del Plan de Seguridad y Privacidad de la Información 2025	7	3.5	50%

## PLAN DE ACCIÓN

Conforme con al Acuerdo 139 del 29 de mayo de 2024, por medio del cual se adoptó el Plan Distrital de Desarrollo 2024-2027 “Cartagena Ciudad de Derechos” en sus pilares estratégicos denominados “Seguridad Humana” “Seguridad ya en las Playas de Cartagena” “Cartagena Avanza en Convivencia” se le asigna responsabilidades a Distrisseguridad, frente a cuatro (4) programas asociados con las líneas y doce (12) metas producto.

A continuación, se presenta el detalle de la evaluación, las recomendaciones de mejoramiento y el puntaje obtenido por programas.

SEGURIDAD YA CON DOTACIÓN A LOS ORGANISMOS DE SEGURIDAD, SOCORRO, JUSTICIA Y CONVIVENCIA Y TECNOLOGÍA PARA LA PREVENCIÓN				
META PRODUCTO 2024-2027	PROGRAMACIÓN META VIGENCIA 2025	AVANCE A 30 DE SEPTIEMBRE	% DE LA META	% DEL PROGRAMA 2025
Mantener ochocientos setenta y nueve (879) cámaras	200	372	100%	
Instalar ochocientos cuarenta y nueve (849) cámaras nuevas	399	640	100%	
Implementar cuatrocientos cuarenta (440) sistemas de información para la seguridad (alarmas)	187	160	85%	52.5%

# DISTRISSEGURIDAD

Nit: 806.013.404-2

comunitarias, drones, totem)				
Adquirir ciento veinte (120) equipos de comunicación para la seguridad (tipo radio, equipos celulares)	60	0	0%	
Construir cuatro (4) infraestructuras para la promoción de la cultura de la legalidad y la convivencia CAIs, subestaciones, estaciones, centro de inteligencia)	1	0	0%	
Entregar doscientos sesenta y ocho (268) vehículos para la seguridad (moto, camioneta, automóvil, camión, cuatrimotos, jet sky)	67	20	30%	
<b>PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD INTEGRAL TITAN 24</b>				
META PRODUCTO 2024-2027	PROGRAMACIÓN META VIGENCIA 2025	AVANCE A 30 DE SEPTIEMBRE	% DE LA META	% DEL PROGRAMA 2025
Equipar tres (3) Comandos Élités de la Policía Nacional para la seguridad y protección ciudadana	Equipar tres (3) Comandos Élités de la Policía Nacional para la seguridad y protección ciudadana	0	0%	<b>0%</b>
Conformar un (1) Centro de Procesamiento de Información Institucional y análisis situacional para el Seguimiento del Delito	Conformar un (1) Centro de Procesamiento de Información Institucional y análisis situacional para el Seguimiento	0	0%	

# DISTRISSEGURIDAD

Nit: 806.013.404-2

	del Delito			
Desarrollar 10 operativos anuales de protección, defensa, recuperación, de bienes de uso público marino costero en el distrito a través del Ecobloque	Desarrollar 2 operativos anuales de protección, defensa, recuperación, de bienes de uso público marino costero en el distrito a través del Ecobloque	0	0%	
<b>SEGURIDAD YA EN LAS PLAYAS DE CARTAGENA</b>				
META PRODUCTO 2024-2027	PROGRAMACIÓN META VIGENCIA 2025	% DE AVANCE A 30 DE SEPTIEMBRE	% DE LA META	% DEL PROGRAMA 2025
Equipar a cuatro (4) organismos de atención de emergencias en playas	Equipar a un (1) organismos de atención de emergencias en playas	0	0%	<b>0%</b>
Construir veinte (20) garitas nuevas para la seguridad en playas	Construir cinco (5) garitas nuevas para la seguridad en playas	0	0%	
<b>CARTAGENA AVANZA EN CONVIVENCIA</b>				
META PRODUCTO 2024-2027	PROGRAMACIÓN META VIGENCIA 2025	% DE AVANCE A 30 DE SEPTIEMBRE	% DE LA META	% DEL PROGRAMA 2025
Implementar ocho (8) iniciativas para la promoción de la convivencia	Implementar dos (2) iniciativas para la promoción de la convivencia	2	100%	<b>100%</b>

Conforme con la matriz de plan de acción y soporte de ejecución suministrados por el área de planeación, se evidencia que de las doce (12) meta, cinco (5) de estos se han ejecutado, obteniendo un avance general del trimestre equivalente al **38%** resultado que, de acuerdo con los rangos de eficacia por trimestre, establecidos en el Plan de Desarrollo Distrital presentan, ubica la gestión de la entidad en un nivel de seguimiento **MEDIO**, durante el tercer trimestre, que corresponde al 30 de septiembre.

Adicionalmente, se observa que el nivel de avance no es uniforme entre todas las metas y programas, como quiera que algunos presentan ejecuciones superiores al 100% respecto a lo programado (especialmente en tecnología para seguridad y acciones de convivencia), mientras otros muestran niveles críticos con 0% de avance (infraestructura, equipamiento especializado, seguridad en playas, operativos del Ecobloque).

Respecto a la meta de “Adquirir 120 equipos de comunicación (radios, celulares)” la criticidad en el cumplimiento podría generar una posible interoperabilidad entre organismos de seguridad y emergencias. Asimismo, el no avance en la meta “Equipar tres Comandos Élités de la Policía Nacional” pese a su programación compromete la estrategia de respuesta rápida y especializada en la seguridad.

Finalmente se reporta que, de no corregir los retrasos, al menos siete metas estratégicas no se cumplirán durante la vigencia.

## 6. CONCLUSIONES

La siguiente tabla muestra el resumen general con los porcentajes de avance de los planes institucionales y estratégicos con corte al III trimestre de 2025:

No.	Plan	% Avance Actividades
1	Plan Institucional de Archivos de la Entidad - PINAR	36%
2	Plan Anual de Adquisiciones	26%
3	Plan Anual de Vacantes	93%
4	Plan de Previsión de Recursos Humanos	64%
5	Plan Estratégico de Talento Humano	71%
6	Plan Institucional de Capacitación	72.7%
7	Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales	52%
8	Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	48%
9	Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano	51.34%
10	Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI	50%
11	Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información	50%
12	Plan de Seguridad y Privacidad de la Información	50%
13	Plan de acción	38%

## 7. RESUMEN DE RECOMENDACIONES

- Gestionar las actividades críticas: actualización del PGD, diseño del SIC, Tablas de Valoración Documental y protocolo para archivos electrónicos.
- Garantizar recursos operativos (instrumentos de regulación ambiental, mobiliario, adecuación de archivos).
- Implementar un plan de choque para mejorar la ejecución del 36% al menos al 70% antes de cierre de vigencia.
- Revisar las causas del incremento del 80% en las actividades programadas entre versiones para evitar sobredimensionamiento.
- Fortalecer la planeación contractual, asegurando anticipación en estudios previos y disponibilidad presupuestal.

# DISTRISSEGURIDAD

Nit: 806.013.404-2

- Implementar un sistema de alertas para evitar inejecución y retrasos en la programación.
- Mantener el nivel de avance y cumplir con reportes a Función Pública y soportes ante CNSC.
- Actualizar análisis de cargas laborales y necesidades a 2025-2027.
- Realizar seguimiento trimestral a los contratos firmados para garantizar el cierre oportuno.
- Actualizar diagnósticos (MGETH, FURAG II, clima organizacional) utilizando información de los últimos años.
- Incorporar actividades de diversidad e inclusión y transformación digital conforme al Programa Nacional 2023–2026.
- Fortalecer el diagnóstico del plan de bienestar con instrumentos actualizados que permitan justificar acciones.
- Formalizar de manera urgente la transición al Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP) según Ley 2195 de 2022 y Decreto 1122 de 2024.
- Actualizar la política de administración del riesgo institucional.
- Ejecutar encuestas de percepción ciudadana y actualizar grupos de valor.
- Acelerar actividades del componente de participación ciudadana.
- El PETI debe ajustarse a las cuatro fases del MinTIC: planear, analizar, construir y socializar.
- Establecer coherencia metodológica entre amenazas identificadas, causas y controles.
- Priorizar riesgos TIC y definir criterios de aceptación, mitigación o transferencia.
- Incorporar indicadores de cumplimiento de seguridad digital.
- Priorizar metas de impacto en la seguridad ciudadana.
- Realizar seguimiento continuo de las metas y programadas, en la cual permita identificando factores de riesgos y/o amenazas que podrían afectar el avance de estas, permitiendo tomar acciones correctivas inmediatas que garanticen su cumplimiento.
- Enfocar los esfuerzos en aquellas metas que presentan bajo cumplimiento y no sobreestimar aquellas que se encuentran cumplidas para el cuatrienio, teniendo en cuenta que el cuatrienio esta por fenecer.



**GILDARDO PEREZ TORRES**

Asesor de Control Interno

Apoyo: A. Arellano- Asesora Control Interno  
M. Morelo – Asesor Control Interno  
F. Murillo – Asesora Control Interno