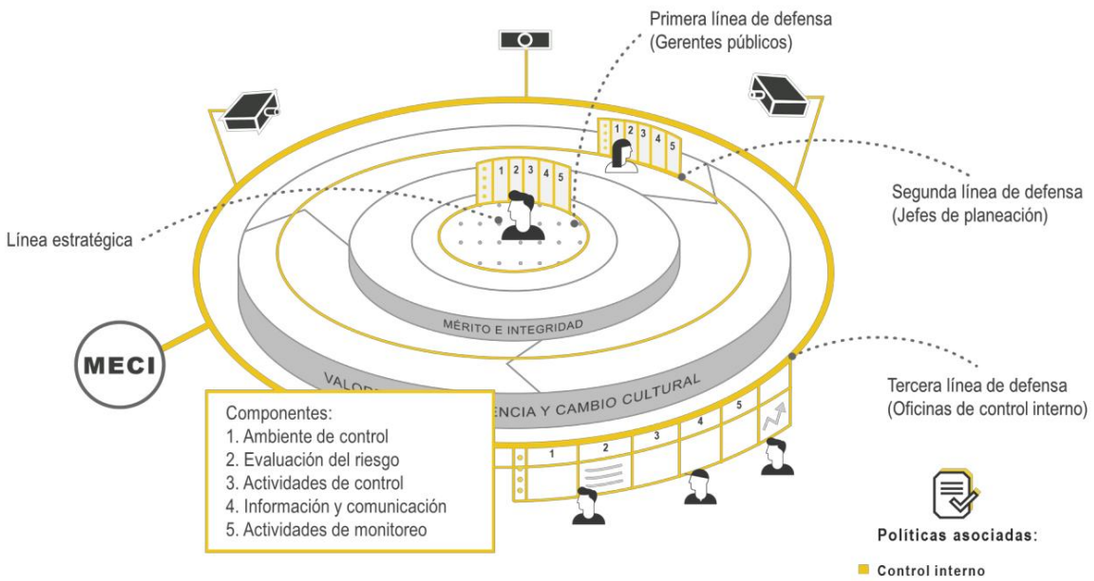
# INFORME DE EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

*Período evaluado: Segundo Semestre de 2019*

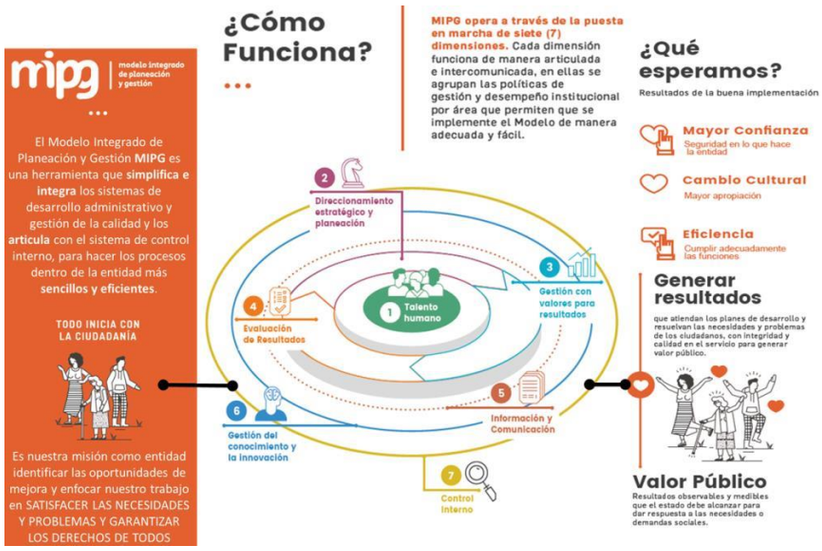
Dando alcance a lo estipulado en el Artículo156 del Decreto Ley 2106 de 2019 que modifica el Artículo 9° de la Ley 1474 de 2011 y el Articulo 14 de la Ley 87 de 1993: *"Reportes del responsable de control interno... El jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces deberá publicar cada seis (6) meses, en el sitio web de la entidad, un informe de evaluación independiente del estado del sistema de control interno... "*

Este informe se rinde de acuerdo a los lineamientos dados en el Decreto 1499 de 2017, mediante el cual el Concejo Municipal de Santiago de Cali inició el proceso de conocimiento, análisis, viabilidad de la adopción del modelo y socialización-MIPG y en la dimensión 7 del MECI actualizado que es proporcionar una estructura de control de la gestión que especifique los elementos necesarios para construir y fortalecer el Sistema de Control Interno, a través de un modelo que determine los parámetros necesarios (autogestión) para que las entidades establezcan acciones, políticas, métodos, procedimientos, mecanismos de prevención, verificación y evaluación en procura de su mejoramiento continuo (autorregulación), en la cual cada uno de los servidores de la entidad se constituyen en parte integral (autocontrol).




El MECI actualizado se basa en la estructura del modelo internacional formulado por el instituto internacional de auditores IIA, denominado COSO, dado que se busca la alineación con las mejores prácticas de control, por tal razón la estructura del MECI se compone de cinco componentes, a saber: (i) Ambiente de Control, (ii) administración del riesgo, (iii) actividades de control, (iv) información y comunicación y (v) actividades de monitoreo.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión que busca fortalecer la medición y desempeño de las Entidades Públicas, como se puede apreciar en la siguiente imagen.




## IMPLEMENTACIÓN DEL MIPG

### Institucionalidad

En lo concerniente a esta etapa, y de acuerdo con lo previsto en el Decreto 648 Y 1499 de 2017; la Corporación Concejo Municipal de Santiago de Cali ha emitido tres actos administrativos

1. **Resolución No. 21.2.22-060 del 22 de enero de 2018**, "Por medio de la cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG en el Honorable Concejo Municipal de Santiago de Cali".
2. **Resolución No. 21.2.22.173 del 20 de marzo de 2018**, "Por medio de la cual se crea el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, en el Honorable Concejo Municipal de Santiago de Cali".
3. **Resolución No. 21.2.22.578 del 27 de diciembre de 2018**, "Por medio de la cual se modifica la Resolución No 21.2.22-170 de marzo 14 de 2018 que creó el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, en el Honorable Concejo Municipal de Santiago de Cali en cumplimiento del decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017".

En el desarrollo de los comités institucionales anteriormente mencionados, en el periodo evaluado se realizaron actividades asociadas a:

***Comité Institucional de Gestión y Desempeño:*** En el periodo evaluado se llevaron a cabo cuatro (4) comités como se relaciona en la siguiente tabla:

| FECHA | DETALLE |
|---|---|
| Julio 30 de 2019 | Presentación y aprobación de Informes de Seguimiento al Plan de Acción 2°. Trimestre, Informe de Matriz de Riesgos, de Gestión de primer semestre de 2.019. Estado de Calidad para Auditoria de Seguimiento I. |

| | |
|---|---|
| Septiembre 25 de 2019 | Mejorar la medición de la Eficacia del Sistema de Gestión de Calidad. Indicadores |
| Septiembre 25 de 2019 | Mejorar la Matriz de Riesgos de Gestión para apuntar a riesgos de carácter estratégicos.<br>Revisar la Política de Riesgos. |
| Octubre 23 de 2019 | Mesa de Trabajo Plan de Mejoramiento de Dirección Estratégica.<br>Estructurar un plan de Implementación de MIPG.<br>Revisar el procedimiento de respuesta a derechos de petición.<br>Aprobar y publicar Plan Estratégico de Tecnologías de la Información.<br>Plan de Seguridad Digital.<br>Tratamiento de Riesgos privacidad de la información.<br>PINAR |

***Comité Institucional de Control Interno (CICI):*** En el periodo evaluado se llevó a cabo dos (2) comités como se relaciona en la siguiente tabla:

| FECHA | DETALLE |
|---|---|
| Julio 04 de 2019 | Ajuste al Programa Anual de Auditoria interna de gestión por parte del Jefe de Control Interno Socialización del Informe Auditoria Gubernamental con Enfoque Integral Modalidad Regular al Municipio de Santiago de Cali (Incluye Concejo Municipal) Vigencia 2018. |
| Agosto 06 de 2019 | Concertación Plan de Mejoramiento producto de la auditoria interna de calidad realizada a la oficina de archivo y correspondencia. |

***Comité Paritario y de Salud en el Trabajo:*** En el periodo evaluado, el comité se reunió en las siguientes fechas:

| FECHA REUNIÓN | DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD |
|---|---|
| 26 de febrero de 2019 | Presentación plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo. |
| 26 de marzo de 2019 | Informe de matriz de peligros del Concejo de Santiago de Cali. |
| 22 de mayo de 2019 | Tema caso de aves en techo segundo piso del Concejo de Cali. |
| 08 de agosto de 2019 | Revisión de tareas dejadas en comité anteriores. |
| 09 de septiembre de 2019 | Revisión de tareas dejadas en comité anteriores. |

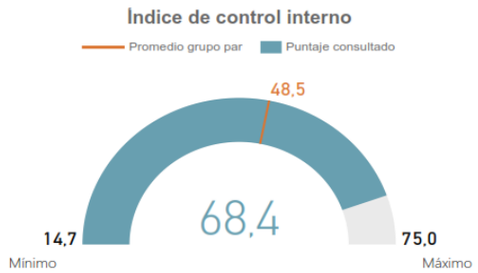
***Reuniones de la Comisión de Personal:*** En lo concerniente a las reuniones de la Comisión de Personal durante el periodo evaluado se han realizado las siguientes:

| FECHA | DETALLE |
|---|---|
| 23/08/2019 | Instalación Comisión de Personal |
| 26/08/2019 | Evaluación de Desempeño funcionarios de Carrera Administrativa |
| 30/09/2019 | Revisión Casos Ana Luisa Hernández y Nelson Ortega |

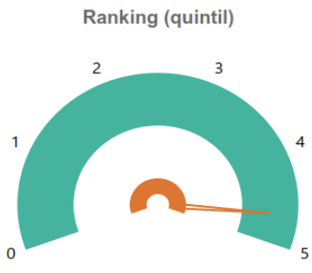
**Identificación de la línea base MIPG**

Para la vigencia 2019, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), efectuó una nueva medición a través del FURAG II consolidando en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del modelo, incluida la correspondiente al Control Interno, cuyos resultados fueron ya entregados por el micrositio MIPG y que presento el siguiente diagnóstico:

I. Resultados Generales

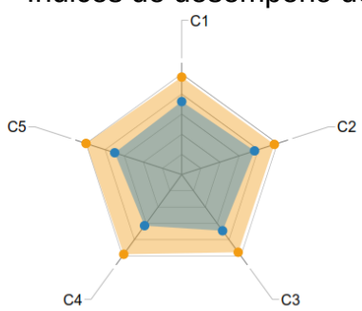



**Nota 1:** El promedio del grupo par sólo aparece para consultas por entidad.
**Nota 2:** Para las consultas por entidad el mínimo y máximo corresponden al puntaje mínimo y máximo del grupo par, para las demás consultas corresponden al puntaje mínimo y máximo general.




**Nota:** La información de este gráfico solamente es válida para consultas por entidad.

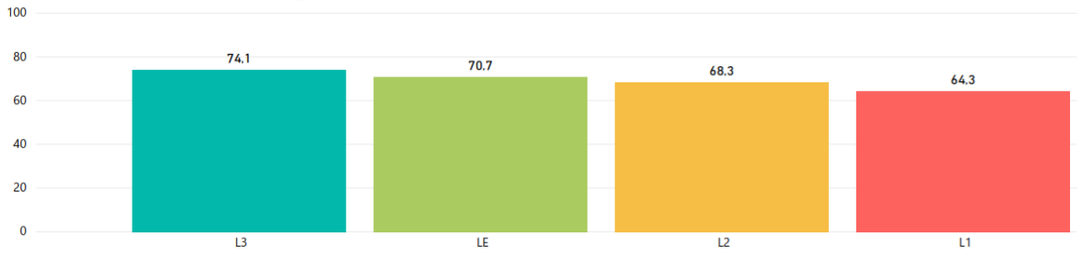
II. Índices de desempeño de los componentes del MECI




| Dimensión | Puntaje consultado | Puntaje máximo |
|---|---|---|
| C1: CONTROL INTERNO: Ambiente propicio para el ejercicio del control | 71,6 | 98,31 |
| C2: CONTROL INTERNO: Evaluación estratégica del riesgo | 75,1 | 95,50 |
| C3: CONTROL INTERNO: Actividades de control efectivas | 68,2 | 94,21 |
| C4: CONTROL INTERNO: Información y comunicación relevante y oportuna para el control | 62,0 | 96,82 |
| C5: CONTROL INTERNO: Actividades de monitoreo sistemáticas y orientadas a la mejora | 69,1 | 98,64 |

**Nota:** Para las consultas por entidad el puntaje máximo corresponde al puntaje máximo del grupo par, para las demás consultas corresponde al puntaje máximo general.

III. Índice de desempeño de las líneas de defensa




Nota: Los colores en este gráfico no representan un alto o bajo desempeño, sino un ranking de las líneas de defensa a partir de los puntajes de la consulta.

| Id índice | Descripción |
|---|---|
| LE | CONTROL INTERNO: Línea Estratégica |
| L1 | CONTROL INTERNO: Primera Línea de Defensa |
| L2 | CONTROL INTERNO: Segunda Línea de Defensa |
| L3 | CONTROL INTERNO: Tercera Línea de Defensa |

IV. Autoevaluación vs. Evaluación Independiente




I76: CONTROL INTERNO: Institucionalidad (esquema líneas de defensa) adecuada para la efectividad del control interno

Nota: El índice de evaluación independiente sólo aparece para aquellas entidades en las que el Jefe de Planeación diligenció el FURAG.

Cabe resaltar que para finales de la vigencia 2019 en el mes de diciembre, el Concejo Municipal de Santiago de Cali presento una nueva evaluación del FURAG II, para lo cual se anexa como evidencia el Certificado de la Recepción de la Información:

El servicio público es de todos | Función Pública

**CERTIFICADO DE RECEPCIÓN DE LA INFORMACIÓN**

La Dirección de Gestión y Desempeño Institucional del Departamento Administrativo de la Función Pública, certifica que la institución CONCEJO DE CALI, a través del usuario MECI2017JCI, diligenció el Formulario de Reporte de Avances de la Gestión - FURAG, correspondiente a la vigencia 2019 referente a las preguntas aplicadas en noviembre - diciembre de dicho año.

En constancia firma,

**MARIA DEL PILAR GARCÍA GONZÁLEZ**
Dirección de Gestión y Desempeño Institucional

Carrera 6 No. 12-62, Bogotá, D.C, Colombia * Teléfono: 7395657 * Fax: 7395657 *
Línea gratuita: 018000917770
Código postal: 111711. www.funcionpublica.gov.co * eva@funcionpublica.gov.co

mipg modelo integrado de planeación y gestión

**Autodiagnósticos**

En la vigencia 2018 se realizó la aplicación de trece (13) Herramientas de Autodiagnóstico, las cuales arrojaron los siguientes resultados:

| PROCESOS QUE APLICARON LAS HERRAMIENTAS DE AUTODIAGNÓSTICO | HERRAMIENTAS DE AUTODIAGNÓSTICO APLICADAS |
|---|---|
| Oficina de Talento Humano | Matriz de Autodiagnóstico Gestión de Talento Humano |
| Oficina de Talento Humano | Matriz de Autodiagnóstico Gestión Código de Integridad |
| Dirección Estratégica<br>Dirección Administrativa<br>Profesional de Planeación | Direccionamiento y Planeación |
| Dirección Estratégica | Plan Anticorrupción |
| Dirección Estratégica<br>Dirección Administrativa | Gestión Presupuestal |
| Informática y Telemática | Gobierno Digital |
| Oficina Jurídica | Defensa Jurídica |
| Dirección Estratégica<br>Comunicaciones y Relaciones Corporativas<br>Talento Humano<br>Control Interno | Servicio al Ciudadano |
| Dirección Estratégica<br>Secretaria General<br>Tramite a Proyectos de Acuerdo<br>Archivo y Correspondencia | Tramites |
| Dirección Estratégica<br>Comunicaciones y relaciones Corporativas<br>Secretaria General<br>Tramite a Proyectos de Acuerdo | Participación Ciudadana |
| Dirección Estratégica | Rendición de Cuentas |
| Dirección Administrativa<br>Profesional de Planeación | Seguimiento y evaluación |
| Oficina de Archivo y Correspondencia | Gestión Documental |
| Dirección Estratégica<br>Comunicaciones y Relaciones Corporativas<br>Informática y Telemática | Transparencia y Accesos a la Información |
| Todos los Procesos | Control Interno |

La oficina de Talento Humano realizó en la vigencia 2018 la aplicación de la herramienta de Autodiagnóstico “Gestión del Talento Humano”.

En la vigencia 2019 la oficina de Talento Humano ha iniciado con la construcción de los planes concernientes a la oficina de Talento Humano teniendo en cuenta las Guías proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), la Escuela Superior de Administración Pública, entre las cuales están:

- Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC de 2018
- Guía para la construcción de “Código de Integridad: antecedentes, construcción y propuestas para su implementación” de marzo de 218
- Guía de gestión estratégica del talento humano GETH de abril de 2018.
- Guía de Estímulos para los servidores públicos, Versión 1 de septiembre de 2018.

Cabe resaltar que las anteriores guías son derivadas de la gestión del talento humano como eje principal del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Con fecha de corte 30 de junio de 2019, la oficina de Talento Humano cuenta con Código de Integridad construido de conformidad con la Guía para la construcción de "Código de Integridad: antecedentes, construcción y propuestas para su implementación" considerando el alcance de la Corporación Concejo de Santiago de Cali, a la fecha del presente documento no se cuenta con No. De Acto administrativo dado que a la fecha se esperan instrucciones relacionadas con la modificación al Acuerdo 220 de 2007, entre las cuales se encuentra la actualización de la Visión de la corporación.

Adicional a lo anterior la secretaría general, tiene la línea base que corresponde a los autodiagnósticos de Trámites a Proyectos de Acuerdo y el de Participación Ciudadana, los cuales fueron trabajados durante el año 2018, por parte de la Secretaría General y aun así; deben ser ajustados en revisión, pues el Plan de Trabajo estructurado en el 2018 se adelantó en un porcentaje y hay que actualizarlo con miras a lo que falta del 2019 y en proyecto hacia el 2020. Sin embargo y dentro del análisis que se realizó se ha establecido, que debe hacerse una intervención transversal en los siguientes:

- Autodiagnóstico de Plan Anticorrupción
- Autodiagnóstico de Servicio al Ciudadano
- Autodiagnóstico de Trámites
- Autodiagnóstico de Rendición de Cuentas
- Autodiagnóstico de Gestión Documental
- Autodiagnóstico de Transparencia y Acceso a la Información

A la fecha no se ha definido un cronograma para atender estas revisiones, pero será material del Plan de Acción que el Ing. Fabio Ramírez Cardona – Asesor de Calidad y MIPG de la Corporación que se está construyendo.

De igual manera, se ha programado la revisión de los procedimientos propios con el propósito de actualizarlos y buscar la mejora continua. A cargo de la Secretaría General está la implementación de la Política de Planeación Institucional, la cual se encuentra en estudio de acuerdo con los lineamientos del Manual Operativo de MIPG.

A nivel institucional se ha comenzado con la caracterización de usuarios para la identificación de las variables que definirán los grupos de valor, y así mismo determinar las necesidades y requerimientos que se deben satisfacer.

Esta definición, nos llevará a determinar de manera integral un porcentaje de la Planeación Institucional, como base de la Planeación Estratégica del Cuatrienio 2020 – 2023. Respecto a la Oficina de Talento Humano, se está trabajando en la elaboración de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, Plan Estratégico de Talento Humano, del Código de Integridad; En el proceso de Archivo y correspondencia se revisó el Plan Institucional de Archivo –PINAR el cual está para ser aprobado; en Informática y Telemática se está avanzando en la construcción de la Política de Seguridad Digital, el Plan Estratégico de Telecomunicaciones e Informática PETI.
Con respecto a la oficina de Trámite a Proyectos de Acuerdo, esta no reporta insumo para el presente informe.

**Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción**

En aras de evidenciar el cumplimiento de las directrices impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y conforme a lo establecido en el Decreto 612 de 2018 en materia de planes institucionales y estratégicos, se relacionan los Planes y Programas Institucionales y su estado:

| PLAN | OBSERVACIÓN |
|---|---|
| Plan Institucional de Capacitación | Resolución No. 21.2.22.116. El Plan se encuentra Publicado en página Web Institucional http://www.concejodecali.gov.co/publicaciones.php?id=44509 |
| Plan Anual de Vacantes | El Plan se encuentra Publicado en página Web Institucional http://www.concejodecali.gov.co/publicaciones.php?id=44509 |
| Plan Estratégico de Talento Humano - PETH | El Plan Estratégico del talento Humano se encuentra en proceso de construcción. |
| Plan de Previsión de Recursos Humanos | El Plan se encuentra Publicado en página Web Institucional http://www.concejodecali.gov.co/publicaciones.php?id=44509 |
| Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo | El Plan se encuentra Publicado en página Web Institucional http://www.concejodecali.gov.co/publicaciones.php?id=44509 |
| Plan de Incentivos Institucionales | Resolución No. 21.2.22.117. Se debe mencionar que el Plan de Incentivos forma parte integral del Sistema de Estímulos de la Corporación. |

**Plan Institucional de Capacitaciones (PIC)**

El Plan Institucional de Capacitaciones permite desarrollar capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Dicho Plan fue adoptado para la vigencia 2019 a través de Resolución No. 21.2.22.116 de 14 de febrero de 2019, dicho plan contemplo las siguientes capacitaciones:

- Planeación Administrativa - Construcción y medición de indicadores
- Decreto 1273 de 2018
- Actualización conceptual y práctica en Contratación Estatal – SECOP II
- El contrato Estatal y su régimen de responsabilidad penal, fiscal y disciplinaria
- Responsabilidades derivados de la supervisión
- Tabas de Retención Documental
- Implementación MIPG
- Actualización Evaluación de Desempeño
- Ley 734 de 2002 (Ley 1952 de 2019)
- Ley 1474 de 2011 – Estatuto Anticorrupción
- Programa de Gestión Documental & PINAR

- Formación en construcción de instrumentos de gestión de a información: Registro de activos de la información, Índice de información clasificada y reservada, esquemas de publicación de la información.
- Capacitación en administración de riesgos con énfasis en controles (aplicando la nueva metodología proporcionada por el DAFP de octubre de 2018)
- Reformas en materia de seguridad social - Incapacidades para el sector público.
- Coaching
- Taller para la construcción de política de Gestión Estratégica del Talento Humano

Adicional a lo anterior, la oficina de Talento Humano alcanzó con éxito los siguientes logros:

- Capacitación e implementación del Acuerdo 618 de 2018 "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba"
- Capacitación e implementación del aplicativo "Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa – SEDEL".
- Formulación, presentación y socialización del Acto Administrativo No. 21.2.22.565 de 20 de noviembre de 2019, "Por medio del cual se establecen unas equivalencias de unos empleos de carrera administrativa", lo cual permitirá realizar una adecuada evaluación de Desempeño en el Aplicativo SEDEL.
- Solicitud de la actualización en Registro Público de Carrera Administrativa de las funcionarias: a) Ana Luisa Hernández, b) Miriam Esperanza Blandón.
- Instalación y sesiones bimestrales de la Comisión de Personal, donde se han tratado temas inherentes a los empleos de Carrera Administrativa.
- Formulación y Presentación del Concepto Técnico de viabilidad del Proyecto de Acuerdo "Por medio del cual otorgan facultades pro tempore a la Mesa Directiva del Concejo de Santiago de Cali, para modificar parcialmente el Acuerdo 220 de 2007".
- Puesta en conocimiento a la Comisión Nacional de Servicio Civil de la situación presentadas en seis (6) empleados de Carrera Administrativa que a la fecha no forman parte de la Planta Global de Cargos, dado que sus cargos fueron suprimidos ostentando fuero sindical, fue ordenado por un juez la re incorporación de estos empleados y a la fecha esta situación no se ha tenido lugar.

**Plan Anual de Vacantes**

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, trazar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano del Honorable Concejo Municipal de Santiago de Cali, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal.

A la fecha del presente informe se evidencia las siguientes vacantes definitivas en la Corporación Concejo Municipal de Santiago de Cali, las cuales ya fueron reportadas al Departamento de Desarrollo Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional y este a su vez ante la Comisión Nacional de Servicio Civil.

**CONCEJO MUNICIPAL**
**VACANTES DEFINITIVAS A 30 DE DICIEMBRE DE 2019**

| No. | NIVEL | CODIGO | GRADO | CARGO | VACANTE | PROVISIONAL | ENCARGO | FUNCIONARIO QUE PROVEE EL CARGO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | ASISTENCIAL | 407 | 02 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | | | X | Milena Echeverry |
| 2 | TÉCNICO | 314 | 01 | TÉCNICO OPERATIVO | | X | | Jorge Aníbal Calvo |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | TÉCNICO | 367 | 01 | TÉCNICO ADMINSTRATIVO | | | X | Miryam Blandón |
| 4 | PROFESIONAL | 219 | 01 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | | X | | Clara Isabel Ledesma |
| 5 | PROFESIONAL | 219 | 01 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | | X | | Carolina Vargas Palomeque |

**Plan Estratégico de Talento Humano**

La Oficina de Talento Humano ha venido realizando acciones de mejora continua para lograr la construcción del Plan Estratégico del Talento 2020-2023, considerando fundamentalmente la "Guía de gestión estratégica del talento humano GETH" de abril de 2018, proporcionado por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Dicho Plan se encuentran en definición de detalles ya que es el único que enmarca el total de la Gestión del Talento Humano como eje principal del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual se encuentra reglamentado por el Decreto 1499 de 2017.

**Plan de Previsión de Recursos Humanos**

El Plan de Previsión de Recursos Humanos permite evidenciar el análisis de necesidades de personal de cada una de las áreas de la corporación frente a la planta actual provista tanto global como de los empleos de libre nombramiento y remoción, de esta manera se demuestra la insuficiencia de Personal en el Concejo de Santiago de Cali, y consecuentemente, la Corporación para cubrir sus necesidades de personal y lograr su óptimo funcionamiento, así como dar cumplimiento al número 1 del Artículo 2.1.1 del Decreto 734 de 2012 "se describe la necesidad que la entidad estatal pretende satisfacer con la contratación" en la vigencia 2019, la oficina de Talento Humano certifica la inexistencia del personal para contratar.

Durante la vigencia 2019, se realizó para cada expediente contractual las debidas "Certificaciones de Inexistencia", las cuales reposan dentro de los archivos de la Oficina Jurídica.

**Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo**

El concejo de Santiago de Cali se encuentra incluido en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Municipio, ya que como tiene el mismo NIT del Municipio de Santiago de Cali, ante el Sistema General de Seguridad Social Integral es parte de este Ente Territorial sin desconocer su autonomía administrativa.

Considerando lo anterior, la Oficina de Talento Humano logró realizar durante la vigencia 2019, adelantar las siguientes acciones que permitieron incrementar el nivel de implementación del sistema:

- Actualización Matriz de Peligros
- Formulación y Socialización del Plan de Mejoramiento producto de la Matriz de Peligros.
- Capacitación en Uso y Manejo de Extintores
- Aplicación de Evaluación de Factores Psicosociales
- Intervención producto de Evaluación de Factores Psicosociales
- Socialización de Cobertura Emermédica
- Aplicación de cuestionario de Variables Psicológicas a los conductores del Concejo Municipal
- Auto inspección de puestos de trabajo
- Socialización Plan de Emergencias
- Capacitación Primeros Auxilios
- Charla en Fases de la Evacuación

**Plan de Incentivos Institucionales**

El Plan de Incentivos se encuentra inmerso dentro del Sistema de Estímulos, el cual genera actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado.

Durante el inicio de la vigencia 2019, la oficina de Talento Humano obedeciendo a la “Guía de Estímulos para los servidores públicos, Versión 1” de Septiembre de 2018, se procedió a adoptar el Sistema de Estímulos a través de Resolución No. 21.2.22.117 de febrero 14 de 2019, *"Por Medio de la Cual se Adopta el Programa de Bienestar y Estímulos para los Servidores Públicos del Honorable Concejo Municipal de Santiago de Cali para el año 2019”,* Siendo este uno de los planes más atractivos e interesantes para los empleados del Concejo.

## AMBIENTE DE CONTROL

**Código de Integridad**

El código de Integridad busca que "Valores del Servicio Público – Código de Integridad", haga parte del engranaje de las entidades de la Rama Ejecutiva con la inclusión de éste en el componente de Política de Talento Humano, dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

El Concejo Municipal de Santiago de Cali, en aras de formalizar este instrumento para el uso y aplicabilidad en la Corporación, durante el mes de Febrero de 2019, dio inicio al estudio, análisis y articulación de la Guía para la construcción establecida por el DAFP “Código de Integridad: antecedentes, construcción y propuestas para su implementación”, logrando así al corte del 30 de junio de 2019 contar con un Código de Integridad construido de conformidad con la Guía para la construcción de “Código de Integridad: antecedentes, construcción y propuestas para su implementación” considerando el alcance de la Corporación Concejo Municipal de Santiago de Cali, a la fecha del presente documento no se cuenta con No. De Acto administrativo dado que a la fecha se esperan instrucciones relacionadas con la modificación al Acuerdo 220 de 2007, entre las cuales se encuentra la actualización de la Visión de la corporación.

**Inducción y Reinducción**

Los programas de inducción y reinducción, de acuerdo con lo señalado en el Decreto 1567 de 1998, se definen como: “procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo”.

La corporación Concejo Municipal de Santiago de Cali en aras de fortalecer el conocimiento de la función pública y de la entidad, el 11 de abril de 2019 llevó a cabo la jornada de inducción y Reinducción, donde se realizó una presentación y socialización de los procedimientos de cada una de las oficinas administrativas del Concejo Municipal de Santiago de Cali. Actividad a la cual se convocaron 123 empleado y un total de asistentes de 94, obteniendo una cobertura de 76.4% y una satisfacción en relación a los objetivos propuestos de 4.43 que significa un nivel “Sobresaliente”.

**SIGEP**

El SIGEP es un Sistema de Información y Gestión del Empleo Público al servicio de la administración pública y de los ciudadanos. Contiene información de carácter institucional tanto nacional como territorial, relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, manual de funciones, salarios, prestaciones, etc.; información con la cual se identifican las instituciones del Estado colombiano.

Igualmente, el sistema contiene información sobre el talento humano al servicio de las organizaciones públicas, en cuanto a datos de las hojas de vida, declaración de bienes y rentas y sobre los procesos propios de las áreas encargadas de administrar al personal vinculado a éstas.

A continuación se presenta el estado del personal de planta del corporativo con corte al 28 de febrero de 2019, en sus diferentes niveles y su estado de registro en el SIGEP I.

| NIVEL | TOTAL | TOTAL REGISTRADOS | TOTAL ACTUALIZADOS |
|---|---|---|---|
| Asesores | 2 | 2 | 0 |
| Asistencial | 72 | 72 | 2 |
| Directivo | 13 | 13 | 1 |
| Profesional | 9 | 9 | 0 |
| Técnico | 20 | 20 | 2 |

La oficina de Talento Humano del Concejo Municipal, realizó la verificación individual de cada funcionario para obtener un punto de partida y así proceder con la solicitud de actualización a cada funcionario.

En el periodo evaluado la oficina de Talento Humano del Concejo Municipal, solicitó a través de Circular informativa No. 21.1.4.1.068 de 02 de agosto de 2019, la actualización de la información obligatoria del Sistema de información y Gestión del Empleo Público.

De otro lado, es importante resaltar que, la Oficina de Talento Humano participó el día 02 de octubre de 2019 en “Inducción / Capacitación SIGEP II” a través de Departamento Administrativo de la Función Pública.

**Evaluación de Desempeño**

Es una herramienta de gestión que con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamente su desarrollo y permanencia en el servicio.

A continuación se presentan los resultados obtenidos en la evaluación anualizada correspondiente a la vigencia 2018, la cual fue realizada conforme a los lineamientos impartidos por el acuerdo 565 de 2016 emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil y adoptado por la Corporación Concejo Municipal de Santiago de Cali mediante Resolución No. 21.2.22-500 del 08 de Noviembre de 2016 “Por medio de la cual se adopta el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba”.

| NOMBRE | CARGO | PUNTAJE EVALUACIÓN | NIVEL |
|---|---|---|---|
| MYRIAM ESPERANZA BLANDÓN CORTÉS | Técnico Administrativo | 100 | SOBRESALIENTE |
| NELSON ORTEGA MARTINEZ | Operario | 100 | SOBRESALIENTE |
| STELLA ROSARIO DE ORTEGA | Auxiliar de Servicios Generales | 100 | SOBRESALIENTE |
| ANA LUISA HERNANDEZ | Técnico Administrativo | 100 | SOBRESALIENTE |
| MILENA ECHEVERRY GAVIRIA | Auxiliar Administrativo II | 99 | SOBRESALIENTE |
| RICARDO ANTONIO LONDOÑO MISAS | Conductor Mecánico | 99 | SOBRESALIENTE |
| SEGUNDO ARIEL BASTIDAS MONTENEGRO | Auxiliar de Contabilidad | 97,50 | SOBRESALIENTE |
| PAOLA ANDREA ARROYO CHICAIZA | Auxiliar Administrativo II | 97 | SOBRESALIENTE |
| OSCAR FERNANDO RAMIREZ LUGO | Técnico Operativo | 97 | SOBRESALIENTE |
| MARIA VICTORIA GIRÓN CAICEDO | Secretaria Transcriptora | 67 | SATISFACTORIO |

Para el periodo evaluado, la oficina de Talento Humano mediante Circular Informativa No. 21.1.4.1.065 invitó al personal a la capacitación “Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba” dictado en las instalaciones del Club de Ejecutivos los días 29 y 30 de julio de 2019, a fin de capacitar al personal en los cambios normativos relacionados con el asunto.

Adicional a lo anterior, la oficina de Talento Humano emite Circular Informativa No. 21.1.4.1.071 del 08 de agosto de 2019, donde el Concejo Municipal en cumplimiento del Acuerdo 20181000006176 del 10 de octubre de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, asigna de manera formal los roles a desempeñar en el Aplicativo “Evaluación del Desempeño Laboral EDL-APP” la cual está disponible en el Link http://edl.cnsc.gov.co/#/login y se recuerda el plazo máximo para realizar la evaluación parcial correspondiente al primer semestre de la vigencia 2019 y que debe ser diligenciada en la plataforma máximo al 23 de agosto de 2019.

**Ejecución Presupuestal**

La ejecución al corte del 31 de diciembre de 2019 alcanzó un 98,27% distribuido como se presenta a continuación:

| DESCRIPCIÓN | PTO EJECUTADO | % EJECUCIÓN | OBSERVACIONES |
|---|---|---|---|
| Servicios Personales Asociados a la Nomina | $ 7.462.006.298 | 99,57% | Ester rubro corresponde al pago de nómina y seguridad social de los funcionarios administrativos de planta y unidades de apoyo. |
| Honorarios | $ 4.731.539.160 | 99,44% | Este rubro corresponde a los contratos de las unidades de apoyo normativo y a los contratos del personal de apoyo de las áreas administrativas. |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Remuneración de Servicios Técnicos | $ 3.419.318.846 | 99,40% | Este rubro corresponde a los contratos de las unidades de apoyo normativo y a los contratos del personal de apoyo de las áreas administrativas. |
| Gastos Generales | $ 1.354.662.864 | 96,13% | Este rubro corresponde al aforo del cumplimiento del acuerdo colectivo y la contratación de plan de medios, mantenimiento de aires acondicionados y caja menor. |
| Honorarios Concejales | $ 1.824.538.872 | 90,29% | Este porcentaje corresponde al pago de los honorarios de los concejales de Cali, por plenarias asistidas. |
| **TOTAL** | **$ 18.792.066.040** | **98,27%** | |

**ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO**

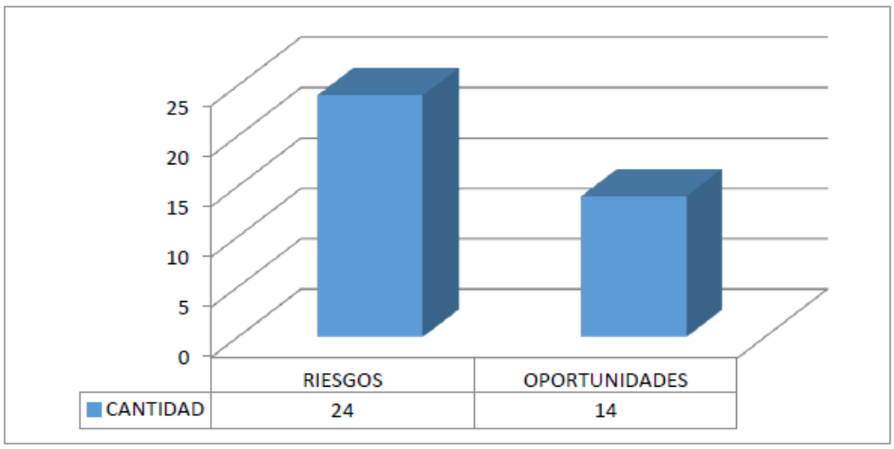
La Corporación Concejo Municipal de Santiago de Cali cuenta con una política de administración de riesgos socializada y aprobada el 09 de junio de 2017 mediante acto administrativo Resolución No. 21.2.22.354 “Por medio del cual se adopta la política de administración de riesgos para la Corporación Concejo de Santiago de Cali” y socializada a través de la página institucional www.concejodecali.gov.co link de Normatividad Resoluciones Ítem 9 Resolución 354 publicada Octubre11/2017.link www.concejodecali.gov.co/descargar.php?idFile=16659, y que a la fecha del presente seguimiento no ha sufrido cambios al respecto.

Adicional a la política de administración de riesgos, se cuenta con un “procedimiento administración de riesgos de gestión institucionales” Código 21.1.23.2.16.306 Versión 4. La metodología de administración de riesgos es parte integral del Acto administrativo por medio del cual se adoptó la Política de Administración de Riesgos del Corporativo.

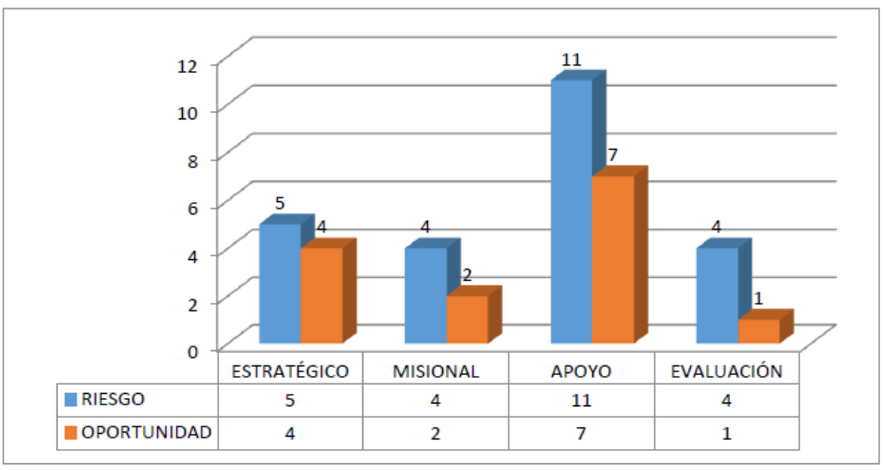
La Corporación realizó el día 10 de Abril de 2019 capacitación en “Guía para la Administración del Riesgo y el Diseño de Controles en Entidades Públicas”; documento emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) dirigido a los líderes de procesos y todo el personal administrativo de la corporación incluido el personal de las Unidades de Apoyo Normativo de los Concejales.

La Matriz de Riesgos y Oportunidades que correspondiente a la vigencia 2019, fue aprobada en comité de Gestión y Desempeño del día 21 de junio de 2019, en la cual se identificaron veintitrés (24) Riesgos y trece (14) oportunidades, relacionados de la siguiente manera por su tipo:

**Riesgos y Oportunidades Identificados:**




**Distribución de Riesgos y Oportunidades por Procesos:**




Cabe resaltar que la mayor concentración de Riesgos y Oportunidades se encuentra agrupada en los procesos de apoyo.

A la fecha del presente informe, cabe mencionar que el Concejo Municipal cuenta con una matriz de riesgos y oportunidades diseñada con base a la metodología implementada por la corporación, identificando la zona de riesgo inherente y que en algunos casos se detectó debilidad en la evaluación de la zona de riesgo residual es decir posterior a los controles.

Para efectos del presente informe, la Matriz de Riesgos no ha presentado cambios. Se tiene programado según los resultados de la visita de seguimiento de Bureau Veritas, efectuar una mejora a los riesgos con el propósito que los riesgos identificados apunten a riesgos estratégicos.

**ACTIVIDADES DE CONTROL**

**Actividad Misional**

En la vigencia 2019 se realizaron:

Total plenarias realizadas desde enero a diciembre 27 de 2019: 189

- Plenarias ordinarias realizadas: 149
- Plenarias extraordinarias: 40
  - Plenarias realizadas para Control Político: 54 (en donde se estudiaron 61 proposiciones)
  - Plenarias para aprobación de acuerdos: 8
  - Cabildo Abierto (1)
  - Rendición de cuenta (1)
  - Respuesta del Cabildo Abierto (1)
  - Acto protocolario 3 de julio
  - Plenarias para instalación, condecoración, aprobación de actas y proposiciones y varios = 83
- Proyectos de Acuerdo Presentados: 28
  - Presentados por el Alcalde: 23
  - Presentados por H.C.: 5
- Proyectos Archivados: 15 (097, 099, 102,103, 107, 108, 109, 110 y 112, 115, 116, 117, 119,121 y 122)
- Proyectos de Acuerdo aprobados en segundo debate: 12 (Acuerdos)
  - P.A. 095= Acuerdo 0458
  - P.A. 096= Acuerdo 0459,
  - P.A. 098= Acuerdo 0461
  - P.A. 100 = Acuerdo 0460
  - P.A. 101= Acuerdo 0464
  - P.A. 106 = Acuerdo 0463
  - P.A. 111= Acuerdo 0462
  - P.A. 113 = Acuerdo 0465
  - P.A. 104=Acuerdo 0466
  - P.A 1114= Acuerdo 0467
  - P.A. 120=Acuerdo 0468
  - P.A. 118= Acuerdo 0469
- Proposiciones presentadas: 136
- Proposiciones programadas para control político: 89
- Proposiciones realizadas: 61

Funcionarios citados: DAGMA, Gestión del Riesgo, Seguridad y Justicia, EMCALI EICE ESP, Cuerpo de Bomberos, Desarrollo territorial, Gestión Jurídica, Hacienda, Planeación, Desarrollo Económico, SIJIN, Bienestar Social, Educación, Salud, Vivienda, UESPM, Cultura, Paz y Cultura Ciudadana, Turismo, Deportes, Plan Jarillón, Contralor, Personero, Asociación Nacional de alumbrado Público, SIMTRAEMCALI, Infraestructura, Policía Metropolitana, ICBF, Tecnología de la Información, CVC, Gestión Bienes y Servicios, Hospital Isaías Duarte Cancino, Salud Departamental, Acueducto y Alcantarillado, Movilidad, Cali Distrito Especial, Metrocali, Gerente Liquidadora de EMSIRVA, Contratación, Directora de Asocapitales, Credivalores, Crediservicios S.A., Superintendencia Bancaria, Sociedad Científica, Fundación y Sociedad Civil, Procuradora Ambiental y Agraria, EMRU, JAC, JAL Comuna 3.

**Clima Organizacional**

La última medición del clima organizacional fue realizada en julio de 2018, donde los resultados obtenidos fueron los siguientes:

| RESUMEN GENERAL ENCUESTA AMBIENTE ORGANIZACIONAL VIGENCIA 2018 | |
|---|---|
| PUESTO DE TRABAJO Y AMBIENTE DE TRABAJO | 3,7 |
| AMBIENTE DE TRABAJO | 3,9 |
| INICIATIVA | 4,1 |
| MOTIVACION | 4,0 |
| COMUNICACIÓN | 4,1 |
| INTERACCION CON JEFE INMEDIATO | 4,3 |
| OPORTUNIDADES DE PROGRESO | 4,2 |
| PERTENENCIA | 4,3 |
| PARTICIPACIÓN | 4,3 |
| **TOTAL** | **4,1** |

La oficina de Talento Humano del Concejo Municipal de Santiago de Cali, se encuentra realizando las gestiones necesarias para lograr un convenio con la Universidad Santiago de Cali, a fin de adelantar la medición e intervención del clima laboral en el Concejo Municipal para la presente vigencia. A la fecha del presente seguimiento el convenio se encuentra para revisión y firma de las partes.

**Contratos y Convenios**

Durante los meses de julio a diciembre de 2019 se elaboraron 353 contratos de prestación de servicios persona natural, 14 contratos persona jurídica y 0 contratos interadministrativos, para un total de 367 contratos.

Se remitieron a la Dirección Administrativa y Financiera 1417 cuentas con sus respectivos soportes para cobro de los contratistas.

**PQRS**

La oficina de Control Interno realizo la evaluación al trámite de las peticiones de la comunidad a la Corporación Concejo Municipal de Cali del periodo 01 de enero a 30 de junio de 2019 obteniendo los siguientes resultados:

Mediante el control a las PQRS implementado por la corporación Concejo Municipal de Santiago de Cali al corte del 30 de junio de 2019 se tramitaron setenta y dos (72) solicitudes realizadas por la ciudadanía y partes interesadas discriminadas de la siguiente manera:

| Detalle en las respuestas a las PQRS | P | Q | R | S |
|---|---|---|---|---|
| En proceso de respuesta | 7 | 1 | 0 | 0 |
| Oportuno | 53 | 4 | 0 | 0 |
| Tarde | 5 | 0 | 0 | 0 |
| Información incompleta | 2 | 0 | 0 | 0 |
| **TOTAL** | **67** | **5** | **0** | **0** |

La anterior tabla describe la oportunidad en la respuesta a los derechos de petición, además de la calidad de la información suministrada para el caso de “Información Incompleta” en el cuadro de control. Se puede evidenciar cinco (5) peticiones

respondidas por fuera de los términos pactados en el cuadro de control y ocho (8) entre peticiones y quejas que a la fecha del corte del seguimiento se encuentran en proceso de respuesta.

En la siguiente tabla se presenta la distribución de las peticiones, quejas, reclamos y sugerencias del periodo 01 de enero a 30 de junio de 2019 presentados a través de la ventanilla Única del Concejo Municipal,- la página institucional y el contáctenos, obteniendo como resultado la siguiente información:

| DETALLE | P | Q | R | S |
|---|---|---|---|---|
| POR VENTANILLA UNICA Y BUZON DE SUGERENCIAS | 67 | 1 | 0 | 0 |
| PAGINA INSTITUCIONAL Y CONTACTENOS | 0 | 4 | 0 | 0 |
| **TOTAL** | **67** | **5** | **0** | **0** |
| **PARTICIPACION** | **93%** | **7%** | **0%** | **0%** |

El cuadro anterior evidencia claramente que el mecanismo de atención a las PQRS más empleado por la ciudadanía es la ventanilla única con un 93% de la participación, demostrando así la importancia de implementar el buzón de sugerencias en la corporación.

Cabe mencionar que teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el informe de seguimiento a las PQRS correspondiente al primer semestre de 2019, se evidencio que el radicado No. 1277 del 05 de junio de 2019 según Formato “Derechos de petición y Consultas” cód. 21.1.23.3.10.162, no presenta fecha de respuesta y que al corte de dicha evaluación ya debía haberse respondido al peticionario es decir al 28 de junio de 2019.

Sin embargo, la gran mayoría de los requerimientos por parte de la ciudadanía en temas de derechos de petición, quejas y reclamos hacia la corporación no eran de su competencia, por lo que el concejo de Santiago de Cali realizó los traslados a las entidades competentes, como lo fueron a la Secretaría de Infraestructura, Secretaria de Deporte Recreación, Secretaria de Seguridad y Justicia, Gerencia de Acueducto y Alcantarillado EMCALI EICE ESP, Secretaría de Educación Municipal, Departamento Administrativo de Gestión del Medio Ambiente, entre otros.

De acuerdo a lo anterior, los temas trasladados a otras entidades del estado fueron los siguientes “Solicita se le dé respuesta a la problemática o inviabilidad de EMCALI y sus componentes según los estados Financieros”, “Solicita el recarpeteo o bacheo  Carrera 18 No 73-31 barrio Andrés Sanín esta es una queja repetitiva, ya hemos solicitado ayuda al concejo dos veces”, “Solicita se acelere los juegos deportivos y que sería mejor iniciaran en Enero, ahora dicen que marzo y nada todavía , espero Coldeportes salga con algo bueno y que sirva”, “Solicita la comunidad del Barrio el Lido y de la Comuna 19 que está afectada por el ruido inclemente de la Carpa la 50”, “Solicita arreglo de fuga de agua barrio las orquídeas “, entre otros temas del interés de la comunidad.

Es de resaltar, que el Concejo de Santiago de Cali hace su mejor esfuerzo en busca de satisfacer a los grupos de valor, procurando atender de manera oportuna sus necesidades, creando de esta manera canales de comunicación apropiados a través de los cuales se transmite la información promoviendo la transparencia en la gestión y la integridad de los servidores públicos.

**Procesos Disciplinarios**

En ejercicio dela potestad disciplinaria se tramitaron los siguientes procesos disciplinarios contra los servidores públicos del Concejo Municipal de Cali, por Ley 734 de 2002:

| | |
|---|---|
| Indagaciones Preliminares trabajadas en la vigencia 2019, aperturadas en la vigencia 2018 | 4 |
| Indagaciones Preliminares aperturadas en la vigencia 2019. | 6 |
| Indagaciones Preliminares en trámite aperturadas en la vigencia 2019 | 3 |
| Indagaciones Preliminares Archivadas durante la vigencia 2019 | 5 |
| Procesos emitidos por competencia a otra entidad. | 2 |
| Procesos en trámite | 3 |
| TOTAL PROCESOS TRAMITADOS DURANTE LA VIGENCIA 2019 | 10 |

**INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN**

El Concejo Municipal de Santiago de Cali dispone de un proceso cuyo objeto es de asesorar a la Corporación en el manejo adecuado, fidedigno y oportuno de la Comunicación a nivel interno y externo, generando confianza, eficiencia, eficacia y conciencia de la misma hacia las Partes Interesadas de la entidad, imagen corporativa y sus relaciones institucionales y protocolarios, con el propósito de mostrar gestión de la corporación. Los lineamientos que se disponen en materia de comunicaciones, son transversales a toda la entidad.

A continuación se presenta una descripción de los medios de comunicación tanto interna como externa, a los cuales da uso la corporación y que fueron empleados en el periodo evaluado:

| ACTIVIDAD | FECHA | DESCRIPCIÓN |
|---|---|---|
| **Servicio de Noticias.** | 1/07/2019 a 31/12/2019 | Se remite diariamente los comunicados informativos del Concejo por correo corporativo, y de las noticias generadas por la entidad y sobre temas de interés para la institución publicadas en otros medios. |
| **Piezas audiovisuales.** | 1/07/2019 a 31/12/2019 | Plantillas informativas correspondientes a las comisiones, plenaria y agenda institucional de la corporación. |
| **Comunicados informativos** | 1/07/2019 a 31/12/2019 | Identificación, clasificación, construcción y divulgación de los comunicados informativos generados por las comisiones, plenarias y agenda institucional a través de los medios de comunicación (Radio, prensa y TV), Portal y redes sociales. |
| **Transmisiones de las Comisiones, Plenarias Facebook live.** | 1/07/2019 a 31/12/2019 | Transmisiones de las Comisiones y Plenarias por Facebook Live. |

La comunicación interna responde a la necesidad de difundir y trasmitir información institucional al interior de la entidad, así como contar con servidores públicos informados de manera clara y oportuna sobre los aspectos institucionales a que haya lugar. A continuación se detallan los siguientes aspectos que fortalecen la comunicación interna de la Corporación Concejo Municipal de Santiago de Cali:

- Servicio de Noticias
- Piezas audiovisuales

En el siguiente cuadro se precisa la cantidad de elementos informativos, cursados por los diferentes medios informativos descritos en el párrafo anterior, relacionando la cantidad de eventos y los temas tratados:

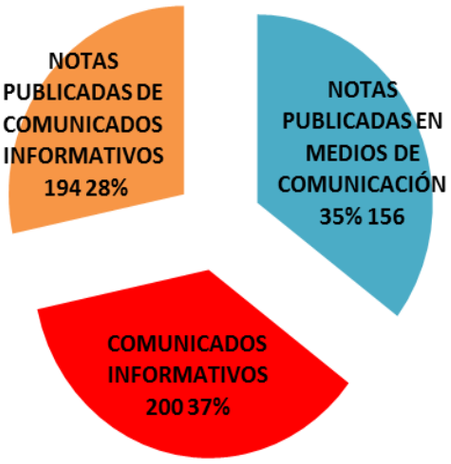
**Comunicación Interna cuatrimestre jul a dic de 2019**

| MEDIO INFORMATIVO | CANTIDAD | TEMAS RELACIONADOS |
|---|---|---|
| **Servicio de Noticias.** | 144 | ✓ Política de deporte.<br>✓ Política LGTBI.<br>✓ Política de Juventud.<br>✓ Política de desarrollo económico.<br>✓ Política de seguridad alimentaria.<br>✓ Cali destino turístico.<br>✓ Cali Distrito.<br>✓ Gualas y camperos.<br>✓ MIO.<br>✓ Rio Pance.<br>✓ Parrillero hombre.<br>✓ Plazas de mercado.<br>✓ Movilidad.<br>✓ Exenciones tributarias.<br>✓ Zonas de parqueo en el peñón.<br>✓ Ciudad Paraíso. |
| **Piezas audiovisuales** | 101 | ✓ Plantillas informativas proyectadas en comisiones, plenarias y agenda institucional, con el uso de la imagen corporativa. |

Por otra parte, a nivel de comunicación externa como mecanismo estratégico y transversal a la estructura de la corporación, para el cumplimiento al principio constitucional de publicidad y transparencia, que tiene como propósito contactar, difundir y transmitir información de calidad a sus grupos de valor, la entidad ha venido haciendo uso de los medios como los Comunicados informativos.

En el siguiente cuadro se precisa la cantidad de elementos informativos, cursados por los diferentes medios informativos descritos en el párrafo anterior, relacionando la cantidad de eventos y los temas tratados:

**Comunicación Externa cuatrimestre jul a dic de 2019**






## Concejo autorizó ingreso de festival del Cuy en agenda cultural y creo Comisión Legal para la Mujer

Dic. 10-2019

Concejales de Cali aprobaron en segundo debate dos proyectos de acuerdo, el primero, que involucra el Festival del Cuy en la agenda cultural del Munic...



## Balance y rendición de cuentas Intentamos construir en medio de la diferencia Fernando Tamayo Presidente del Concejo

Dic. 09-2019

En la mañana de este lunes se realizó la segunda rendición de cuentas del Concejo de Cali año 2019, que comprendió además un compendio de lo realizado...

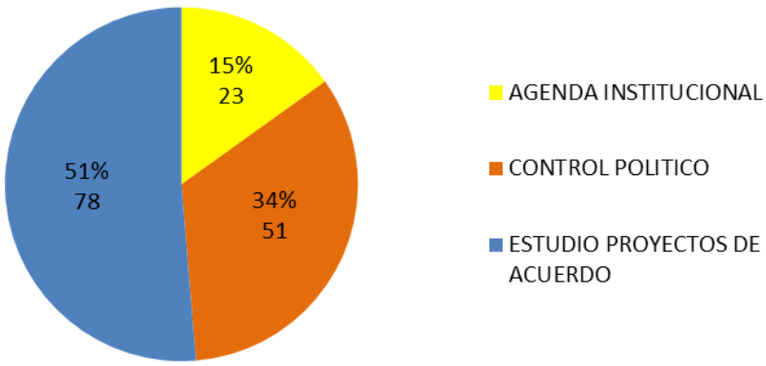


## Comisión de Presupuesto cerró estudio a dos proyectos de acuerdo, sobretasa ambiental y reformas al estatuto tributario local

Dic. 07-2019

Concejales de la Comisión de Presupuesto cerraron estudio al proyecto de acuerdo No. 120 por medio del cual se establece el porcentaje legal del Impue...

Divulgación de los comunicados informativos a través del Portal Oficial y medios de comunicación




| | |
|---|---|
| Agenda Institucional | 23 |
| Control Político | 51 |
| Estudio Proyectos de Acuerdo | 78 |

La revista Cali Bajo Control, emitió el balance de gestión del cuatrienio 2016-2019 del Concejo de Cali, en el cual informa las políticas relevantes que el Concejo aprobó en sesiones plenarias, fortaleciendo de esta manera la participación ciudadana y la inclusión de la ciudad y rendición de cuentas de los cuatro años como informe de gestión realizado por la corporación.




El Proceso de Comunicaciones y Relaciones Corporativas realizó durante el segundo semestre 11 videos informativos Cali Bajo Control tv, 02 transmisiones en vivo por Facebook live y 98 news paper informativos, como herramientas de comunicación interna y externa para informar a la comunidad acerca de las labores realizadas por los concejales. Relacionadas con el control político a la gestión del Alcalde y los Secretarios, a través del seguimiento a la ejecución presupuestal y los planes de desarrollo.

**Informe de Redes Sociales**

| | |
|---|---|
| *Total de Seguidores en Fanpage* | *8.350* |
| *Nuevos Seguidores* | *755* |
| *Nuevos Me gusta* | *1.638* |

Comparando con el segundo semestre del 2019 el aumento de seguidores de Facebook son 651 nuevos seguidores y me gusta de nuevos seguidores 1,638



| | |
|---|---|
| *Total de Seguidores* | *11.684* |
| *Nuevos Seguidores* | *1.211* |

## ACTIVIDADES DE MONITOREO

A continuación, se relacionan las acciones permanentes de monitoreo y supervisión efectuadas, que permiten valorar la efectividad del Control Interno de la entidad; la eficiencia, la eficacia y efectividad de los procesos; el nivel de ejecución de los planes y programas; y finalmente los resultados de la gestión, para detectar las desviaciones frente a las metas planificadas, y generar las recomendaciones para las acciones de mejoramiento de la entidad:

### Evaluación Independiente

En el desarrollo del Programa Anual de Auditorías Internas de Gestión, la oficina de Control Interno presentó los siguientes informes:

a. Seguimiento al Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano segundo cuatrimestre 2019.
b. Informe de Austeridad y Eficiencia en el Gasto segundo y tercer trimestre 2019.
c. Informe de Seguimiento a las PQRS primes semestre de 2019.

### Planes de Mejoramiento

***AGEI 2018***

Con respecto al Informe de la Auditoria Gubernamental con Enfoque Integral modalidad regular al municipio de Santiago de Cali (incluye concejo municipal) vigencia 2018, se suscribió Plan de Mejoramiento el 11 de julio de 2019 ante la Contraloría General de Santiago de Cali el cual corresponde a dos (2) Hallazgos uno de tipo Administrativo No. 58 y el otro No. 75 que viene del AGEI 2017 el cual quedo abierto.

***Requerimiento 569-2018 V.U.13984***

Con respecto al Plan de Mejoramiento en mención, se informa que se presentó seguimiento ante la Contraloría General de Santiago de Cali el día 08 de julio de 2019, presentando un porcentaje de avance de un 100%, dando cierre definitivo al hallazgo administrativo.

***Requerimiento 783-2018 V.U.18996***

Con respecto al Plan de Mejoramiento en mención, se informa que se presentó seguimiento ante la Contraloría General de Santiago de Cali el día 04 de julio de 2019, presentando un porcentaje de avance de un 50%. Cabe mencionar que el plazo para su ejecución está para el 31 de diciembre de la presente vigencia y que su cierre se verá reflejado en el siguiente informe pormenorizado.

***Auditorías Internas de Gestión 2019***

Con respecto a los planes de mejoramiento producto de la Auditoria Interna de Gestión Vigencia 2019, el estado de estos con corte al 31 de diciembre de 2019 se encuentra de la siguiente manera:

| PROCESO | AM | NC | TOTAL HALLAZGOS | PORCENTAJE DE AVANCE |
|---|---|---|---|---|
| Dirección Estratégica | 3 | 2 | 5 | 64% |
| Comunicaciones y Relaciones Corporativas | 0 | 0 | 0 | 100% |
| Control Político | 3 | 0 | 3 | 73% |
| Tramite a Proyectos de Acuerdo | 2 | 0 | 2 | 20% |
| Dirección Administrativa | 0 | 0 | 0 | 100% |
| Talento Humano | 1 | 1 | 2 | 0% |
| Archivo y Correspondencia | 3 | 1 | 4 | 0% |
| Recurso Físico | 2 | 0 | 2 | 100% |
| Jurídica | 2 | 0 | 2 | 75% |
| Informática y Telemática | 3 | 1 | 4 | 20% |
| Control Interno | 1 | 0 | 1 | 70% |
| Control Interno Disciplinario | 1 | 0 | 1 | 80% |
| **TOTAL** | **21** | **5** | **26** | **59%** |

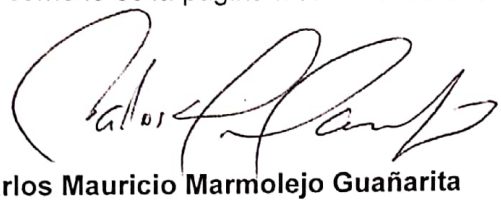
Se puede apreciar que existen algunos procesos con 0% de ejecución en Plan de Mejoramiento debido a que para el corte recientemente se habían suscrito los planes de mejoramiento y que aun disponen de tiempo para ser ejecutadas las acciones. Los totales variaran y se verán reflejados para el próximo informe pormenorizado.

## RECOMENDACIONES GENERALES

1. Se recomienda tomar acción oportuna frente a los compromisos adquiridos tanto en los planes de mejoramiento institucionales como de entes externos, que permitan la mejora continua y el fortalecimiento del sistema del control interno de la corporación.
2. Se recomienda establecer para el Concejo Municipal de Santiago de Cali, controles formalizados en el SGC que permitan el monitoreo permanente y oportuno de las tutelas radicadas hacia la corporación y que a su vez contribuyan a dar respuestas oportunas hacia las partes interesadas y/o grupos de valor.
3. Con base en los nuevos lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), se recomienda fortalecer y articular a las nuevas disposiciones la política, metodologías e instrumentos implementados por la corporación para la administración del riesgo, además de su apropiación por parte de los líderes de proceso para su debida aplicación.
4. Se recomienda a la corporación, seguir fortaleciendo y aunando esfuerzos en pro del proceso de implementación del nuevo modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG según Decreto 1499 de 2017, establecer Planes de Acción basados en los resultados obtenidos en el FURAG II realizado en la presente vigencia, ya que dicho resultado establece la línea base para la implementación del modelo en la Corporación Concejo Municipal de Santiago de Cali.
5. Se recomienda que la corporación tome medidas urgentes y que realice los estudios técnicos necesarios a la arquitectura institucional que lleve a la actualización del acuerdo 220 de 2007 que ajuste la planta de cargos en general

a las necesidades de la corporación basado en los principios de economía y eficiencia.

6. Se recomienda fortalecer los mecanismos para el debido registro y actualización de la información de las hojas de vida en la plataforma SIGEP como lo establece el Artículo 227 del Decreto 0019 de 2012.
7. A la fecha del presente informe el buzón de sugerencias no se encuentra operando dentro de los mecanismos de atención a PQRS, es importante revisar las posibilidades para que sea implementado y articulado dentro del procedimiento atención de peticiones, quejas, reclamos y sugerencias. Lo anterior teniendo como referencia que los ciudadanos emplean más los mecanismos presenciales como lo es la ventanilla única.
8. Por otro lado es recomendable que las fechas límite de respuesta las PQRS sean tenidas en cuenta siempre para el control del trámite, a fin de que los peticionarios obtengan una atención oportuna, y para finalizar se recomienda fortalecer estrategias que estimulen el uso de los mecanismos electrónicos como lo es la página institucional en el link PQRS.



**Carlos Mauricio Marmolejo Guañarita**
Jefe de oficina de Control Interno



Scanned by CamScanner