



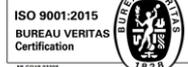
**CONCEJO**  
SANTIAGO DE CALI

## FICHA TÉCNICA DE INDICADORES DE GESTIÓN

**CÓDIGO:**  
21.1.23.3.19.126

**VERSIÓN:** 05

**FECHA DE APROBACIÓN:**  
01-02-2019



### DEFINICIÓN DEL INDICADOR

#### NOMBRE DEL INDICADOR

Consolidación y Socialización del Código de Integridad

#### OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fortalecer la revisión, ajuste e implementación de todo el Modelo Integral de Planeación y Gestión – MIPG. De acuerdo a los direccionamientos dados por el Departamento Administrativo de la Función Pública

#### OBJETIVO DE CALIDAD

Mejorar continuamente la conveniencia, adecuación y eficacia del Sistema de Gestión de Calidad, teniendo en cuenta para ello los Ejes Transversales: Enfoque por Procesos, Ciclo PHVA y Pensamiento Basado en Riesgos e Información Documentada.

#### OBJETIVO DEL INDICADOR

Promover el desarrollo de estrategias orientadas al cambio cultural que permitan mejorar la confianza y percepción de los ciudadanos.

#### TIPO DE INDICADOR

Eficacia

#### LINEA BASE

100%

#### META OBJETIVO DEL PROGRAMA DE GOBIERNO

##### META

100%

##### PLAZO DE CUMPLIMIENTO

30/12/2020

##### VIGENCIA DE CUMPLIMIENTO

2020

### INFORMACIÓN PARA LA MEDICIÓN DEL INDICADOR

UNIDAD DE MEDIDA	FRECUENCIA	META VIGENCIA	RESPONSABLE MEDICIÓN	RESPONSABLE ANÁLISIS	ACTORES INTERESADOS EN EL RESULTADO
Porcentaje	Cuatrimstral	100%	Equipo Oficina Talento Humano	Jefe Oficina de Talento Humano	Funcionarios del Concejo Municipal de Santiago de Cali

#### DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR

Consolidar el Código de Integridad como aspecto fundamental en los funcionarios del Concejo Distrital, asumiéndolo como herramienta necesaria en la cultura organizacional.

#### ACTIVIDADES DE EJECUCIÓN

- Mesas de trabajo para la revisar la normatividad concerniente.
- Revisar los lineamientos actuales por la Corporación
- Construcción, adopción y socialización del Código de Integridad.
- Construcción y entrega de elementos que permitan su progresiva apropiación

#### FÓRMULA DE CÁLCULO

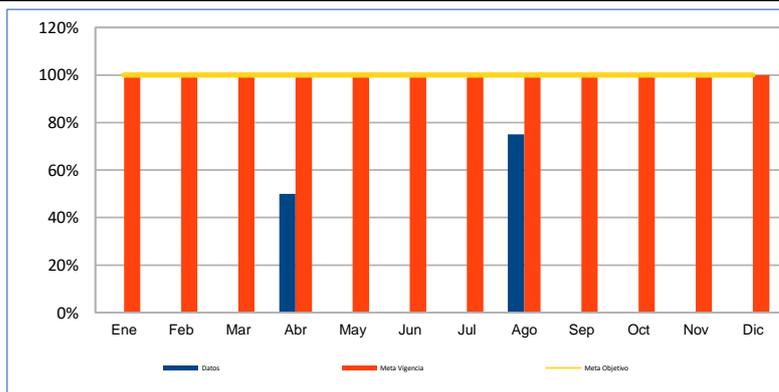
$$V = ( \text{Acciones Ejecutadas} / \text{Total de Acciones planeadas} ) * 100$$

### COMPORTAMIENTO INDICADOR

Meses	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Dato Numerador	0	0	0	2	0	0	0	3	0	0	0	0
Dato Denominador	0	0	0	4	0	0	0	4	0	0	0	0

### MEDICIÓN

Periodo	Datos	Meta Vigencia	Meta Objetivo
Ene	0%	100%	100%
Feb	0%	100%	100%
Mar	0%	100%	100%
Abr	50%	100%	100%
May	0%	100%	100%
Jun	0%	100%	100%
Jul	0%	100%	100%
Ago	75%	100%	100%
Sep	0%	100%	100%
Oct	0%	100%	100%
Nov	0%	100%	100%
Dic	0%	100%	100%



### Análisis/Interpretación de Resultados del Indicador:

A la fecha del presente seguimiento se ha dado cumplimiento de las dos primeras actividades planteadas:

- Se realizó mesa de trabajo con el profesional designado para la Oficina de Talento Humano, con el objetivo de hacer la revisión de la normatividad vigente en materia de Código de Integridad que abarcó: i) Búsqueda "Código de Ética" de su momento, ii) Decreto 1499 de 2017 y Manuales Operativos MIPG y en especial Primera Dimensión del Talento Humano.
- Una vez revisados los archivos de la Oficina de Talento Humano se evidenció que a la fecha se cuenta con "Código de Ética y Buen Gobierno" adoptado a través de Resolución No. 21.2.22-680 de 18 de diciembre de 2018 y que una vez revisada la Metodología proporcionada por el Departamento Administrativo de la Función Pública se hace necesario realizar su actualización. De otro lado, se evidenció que en la vigencia 2019, hubo avances de la metodología recomendada por el DAFP (no adopción)
- En el entendido que el Código de Integridad fue diseñado, documentado y formalizado con sus herramientas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Concejo Distrital de Santiago de Cali se encuentra en proceso de "adopción" y las mesas de trabajo para la construcción de un Plan para gestionar lo relacionado con "Conflicto de Intereses" como parte de la Política de Integridad.

### Observaciones:

Aunque la frecuencia del presente Indicador es cuatrimestral, el presente seguimiento se realiza con corte a 30 de Julio de 2020 por petición del área responsable de la Planeación Estratégica de la Corporación.

Requiere Acción Correctiva, Preventiva o de Mejora:

NO:

SI

Nota(s):