

 ALCALDIA DE SANTIAGO DE CALI CONTROL INTERNO A LA GESTIÓN	MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)	MCC001.02.03.P005.F003	
	INFORME DE AUDITORIA INTERNA DE SEGUIMIENTO AL PLAN DE MEJORAMIENTO SUSCRITO Y PRESENTADO A LA DIRECCIÓN DE CONTROL INTERNO	VERSION:	005

NOMBRE DE LA AUDITORIA:	Informe de seguimiento No. 10. A los planes de mejoramiento suscritos con el Departamento Administrativo de Control Interno para: - Auditoría No. 39 de evaluación a las políticas de desempeño institucional: 1. Gestión Estratégica del Talento Humano, 2. Integridad y 3. Gestión del Conocimiento y la Innovación. - Auditoría No. 40 de evaluación a la política de gestión presupuestal y eficiencia del gasto público y seguimiento al plan de mejoramiento de la Auditoría No. 27 de Evaluación a la Política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público.			FECHA DE ELABORACIÓN:	22/mar/2023
FECHA DEL INFORME DE LA AUDITORIA OBJETO DEL PLAN DE MEJORAMIENTO: 07/oct/2022					
PLAZO DE EJECUCIÓN DE LAS METAS DEL PLAN DE MEJORAMIENTO:		INICIO:	11/oct/2022	FINAL:	29/abr/2023
DATOS DEL AUDITOR					
DIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO:		Leidy Amparo Correa Erazo			
EQUIPO AUDITOR:	LÍDER:	José Alexander Figueroa Enriquez, Contratista			
	APOYO:	Mónica Tovar Rosas, Contratista Daniela Vásquez Erazo, Contratista			
MACROPROCESO:		CONTROL			
PROCESO:		CONTROL INTERNO A LA GESTIÓN			
SUBPROCESO:		EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO			
DEPENDENCIA:		DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CONTROL INTERNO			
DATOS DEL AUDITADO					
MACROPROCESO:		GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
PROCESO:		GESTIÓN Y DESARROLLO HUMANO			
SUBPROCESO:		ADMINISTRACIÓN DE PLANTA DE PERSONAL			
PROCEDIMIENTO:		N/A			
DEPENDENCIA:		DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL			
PERSONAL ENTREVISTADO:		Jenny Isabel Vera Galvis, Profesional Universitario - Daniel Jair Chacón Balcázar, Profesional Universitario - Johanni Castillo Rincón - Contratista.			
DATOS GENERALES DE LA AUDITORÍA					
OBJETIVO GENERAL:		Verificar el cumplimiento de las acciones definidas en los planes de mejoramiento suscritos con el Departamento Administrativo de Control Interno.			
PERIODO EVALUADO:		INICIO	11/oct/2022	FINALIZACIÓN	06/mar/2023
TÉRMINOS Y DEFINICIONES:	CONCLUSIÓN: Resultado de una auditoría, que proporciona el equipo auditor tras considerar los objetivos.				
	EFECTIVIDAD: Medida del impacto de la gestión tanto en el logro de los resultados planificados, como en el manejo de los recursos utilizados y disponibles.				
	ESTADO: Determina la escala de calificación de las acciones de mejoramiento, así:				
	INCONVENIENTE: Impedimento u obstáculo que hay en el desarrollo de la auditoría.				
	RECOMENDACIÓN: Sugerencia para corregir y/o mejorar debilidades en el proceso.				
CALIFICACIÓN DEL ESTADO DE LAS ACCIONES DE MEJORAMIENTO:	ESTADO		CALIFICACIÓN		
	Situación severamente crítica		0% - 13%		
	Notable debilidad		13,1% - 40%		
	Proceso en desarrollo con algunos vacíos y debilidades		40,1% - 70%		
	Proceso con avance significativo		70,1% - 99%		
	Excelente desempeño		99,1% - 120%		
	Excelente desempeño, con vacíos en su planificación		>120%		
CALIFICACIÓN DE LA EFECTIVIDAD DE LAS ACCIONES:	EFECTIVIDAD		CALIFICACIÓN		
	Efectivo		100%		
	Parcialmente efectivo		50%		
	No efectivo		0%		
RESULTADOS DE LA AUDITORIA					
Teniendo en cuenta las directrices impartidas a través de la Circular No. 4123.010.22.2.1020.000110 del 08/feb/2023, "Lineamientos para realización de seguimientos a planes de mejoramiento suscritos con entes externos de control y con el Departamento Administrativo de Control Interno, así como, a otros requerimientos e informes de ley, literal 1, inciso 1.7, b- cuando el tiempo transcurrido para el cumplimiento de la acción suscrita sea menor al 80% del tiempo fijado, se calificará cumplimiento, pero no se calificará efectividad", por lo anterior, para el caso de la acción No. 3, solo se evaluó el cumplimiento de la acción y la efectividad no fue evaluada, dado a que a la fecha de este seguimiento la acción se encontraba en el 70% frente al tiempo de ejecución.					
INCONVENIENTES PRESENTADOS					
No aplica.					
CONCLUSIONES					
De acuerdo con las tres (3) acciones establecidas en el plan de mejoramiento resultado de la Auditoría No. 39 de evaluación a las políticas de desempeño institucional: 1. Gestión Estratégica del Talento Humano, 2. Integridad y 3. Gestión del Conocimiento y la Innovación y según los plazos de ejecución de las metas, el promedio del porcentaje de avance físico respecto al cumplimiento es del 47%, situación que se describe a continuación:					
Acciones Abiertas			2		
Acciones Cerradas			1		
Frente al tiempo de ejecución, el plan de mejoramiento debería ir en un porcentaje de avance planificado respecto al tiempo de evaluación promedio del 77% y se observa en un porcentaje de avance físico respecto al cumplimiento promedio del 47%, lo cual representa un incumplimiento en los plazos de ejecución de las acciones, dado que su porcentaje de avance físico respecto al tiempo de evaluación promedio ha progresado en un 59% con respecto al 100% que debería estar a la fecha.					
Frente a la efectividad de las acciones de mejoramiento, el plan de mejoramiento se observa en un 50%.					
La subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano, fortaleció el subproceso de capacitación y estímulos llevando a cabo la verificación y evaluación del impacto de la aplicación del conocimiento generado a través de las capacitaciones desarrolladas en el Plan Institucional de Capacitaciones-Vigencia 2022.					
Las acciones No. 2 y 3 se encuentran en estado de notable debilidad, observándose una baja ejecución de las actividades y metas establecidas, lo que no ha permitido subsanar los hallazgos.					
En la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano persiste la debilidad frente a la articulación entre los elementos de la infraestructura de Integridad Institucional y la consolidación de mecanismos de orientación y control.					
No se observó que se hubiera documentado las buenas prácticas de la Política de Gestión Ética en la Entidad por parte de la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano.					
No se pudo observar la articulación entre el líder de la política de Gestión del conocimiento, Departamento Administrativo de Planeación y el Departamento Administrativo de tecnologías de la información y las comunicaciones, que permita una creación de estrategias y lineamientos para los análisis descriptivos, predictivos, y prospectivos de los resultados de la gestión institucional, para la toma de decisiones enfocado a la mejora continua.					

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI CONTROL INTERNO A LA GESTIÓN	MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)		MCCO01.02.03.P005.F003	
	INFORME DE AUDITORIA INTERNA DE SEGUIMIENTO AL PLAN DE MEJORAMIENTO SUSCRITO Y PRESENTADO A LA DIRECCIÓN DE CONTROL INTERNO		VERSIÓN	005

NOMBRE DE LA AUDITORIA:		Informe de seguimiento No. 10. A los planes de mejoramiento suscritos con el Departamento Administrativo de Control Interno para: - Auditoría No. 39 de evaluación a las políticas de desempeño institucional: 1. Gestión Estratégica del Talento Humano, 2. Integridad y 3. Gestión del Conocimiento y la Innovación. - Auditoría No. 40 de evaluación a la política de gestión presupuestal y eficiencia del gasto público y seguimiento al plan de mejoramiento de la Auditoría No. 27 de Evaluación a la Política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público.					FECHA DE ELABORACIÓN:		22/mar/2023
NOMBRE DEL PROCESO (Macroproceso / Proceso / Subproceso y/o procedimiento)	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DE MEJORAMIENTO	INICIO EJECUCIÓN DD/MM/A	FINAL DE EJECUCIÓN DD/MM/A	PORCENTAJE DE AVANCE PLANIFICADO RESPECTO AL TIEMPO DE EVALUACIÓN	PORCENTAJE DE AVANCE FÍSICO RESPECTO AL CUMPLIMIENTO	PORCENTAJE DE AVANCE FÍSICO RESPECTO AL TIEMPO DE EVALUACIÓN	ESTADO DE LA ACCIÓN DE MEJORAMIENTO	CALIFICACIÓN DE LA EFECTIVIDAD DE LA ACCIÓN	SUSTENTACIÓN DE LA CALIFICACIÓN DE LA ACCIÓN
Gestión y Desarrollo Humano	1. Seleccionar una muestra de los servidores que asistieron a los programas de capacitación aprobados en el PIC, que se ejecutan con recursos del proyecto de inversión, para solicitar evidencias del cumplimiento del compromiso adquirido a través del formato denominado "ACTA DE COMPROMISO CON LA CAPACITACIÓN MATI02.06.04.P002.F003", en cuanto a la divulgación y aplicación del conocimiento adquirido.	11/oct/2022	10/abr/2023	81%	100%	124%	Excelente desempeño, con vacíos en su planificación	100%	<p>En el Departamento Administrativo de Desarrollo en Innovación Institucional, para el cumplimiento de la acción No.1, referente al Plan de Capacitación-PIC, se evidenció lo siguiente:</p> <p>Con respecto al cumplimiento de la acción, se verificó que el organismo realizó la selección de una muestra de los servidores públicos que asistieron a los programas de capacitación aprobados por el PIC, que el organismo aplicó y divulgó el conocimiento adquirido, por medio del formato denominado Acta de Compromiso con la Capacitación MATI02.06.04.P002.F003. Dentro de la muestra seleccionada se tiene que quince (15) personas que se presentaron al seminario en oratoria y argumentación jurídica, con el objetivo de contribuir a la implementación de los procesos y acciones de mejora en general en la dependencia a la cual están adscritos, además de divulgarlo y ponerlo en práctica, cada acta fue firmada por cada uno de los servidores a los 25 días del mes de noviembre de 2022. Adicional a esto, se evidenciaron los radicados No.20234137040003034, 20234137040002964, 202341370400003054, 202341370400002974, 202341370400002984, 20234137040002994, 202341370400002944, 202341370400003064, 20234137040003004, con fecha 24/ene/2023, y 202341370400003484 con fecha del 26/ene/2023, en el cual se verificó las personas que recibieron esas capacitaciones por parte de su organismo, también se cotejó que realizaron los seguimientos a las acciones emprendidas por parte de los empleados que cursaron los diferentes diplomados, seminarios, cursos, talleres y que cada servidor asume la responsabilidad adquirida en los programas ejecutados a través del Plan Institucional de Capacitaciones 2022, que se encuentra consignada en el formato Acta de Compromiso Con la Capacitación.</p> <p>De otra parte, se verificó el informe denominado informe de resultados, Plan institucional de Capacitación-PIC 2022, con fecha del 31 de diciembre 2022, el cual tiene como objetivo formar y cualificar a los servidores públicos en el desarrollo de competencias laborales requeridas para el cumplimiento de sus funciones. En este informe se comprobó los programas brindados para capacitaciones, para el último trimestre a través del proyecto de inversión se contrataron con las universidades Santiago de Cali y Udelc, a través de comunicación oficial se realizó la convocatoria a los diferentes organismos que realizaron las solicitudes por medio del Diagnóstico de Necesidades. En este informe se evidenció como se divulgó y se aplicó el conocimiento adquirido, ya que se les solicitó a los organismos el reporte al Subproceso Capacitación y Estímulos de los conocimientos adquiridos a través de las capacitaciones que desarrollan con sus propios recursos o gestiones.</p> <p>Para la efectividad, se verificó la respuesta de medición del impacto, en donde presentan las evidencias al impacto que ha tenido el plan institucional de capacitación 2022, mediante los siguientes radicados: Radicado No.20234160500009034, con fecha del 28/feb/2023, Radicado No.202341610500009994, con fecha de 31/mar/2023, Radicado No.202341120600000374, con fecha de 7/feb/2023 y Radicado No.202341460100002134 con fecha 16/feb/2023.</p> <p>Lo anterior descrito, son evidencias que subsanan los aspectos a fortalecer frente a la inclusión de los avances positivos a las problemáticas y necesidades a resolver identificadas por cada uno de los organismos en el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional, donde se logra identificar la divulgación y retroalimentación del conocimiento adquirido por el personal capacitado que contribuye al mejoramiento de la prestación de los servicios y productos que ofrece la entidad.</p> <p>Por lo anterior, la acción se encontró con un avance físico en cumplimiento del 100%, con estado de acción/ meta, excelente desempeño, con vacíos en su planificación con 100% de efectividad frente a la situación/ hallazgo.</p>

NOMBRE DE LA AUDITORIA:		Informe de seguimiento No. 10. A los planes de mejoramiento suscritos con el Departamento Administrativo de Control Interno para: - Auditoría No. 39 de evaluación a las políticas de desempeño institucional: 1. Gestión Estratégica del Talento Humano, 2. Integridad y 3. Gestión del Conocimiento y la Innovación. - Auditoría No. 40 de evaluación a la política de gestión presupuestal y eficiencia del gasto público y seguimiento al plan de mejoramiento de la Auditoría No. 27 de Evaluación a la Política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público.					FECHA DE ELABORACIÓN:		22/mar/2023
Gestión y Desarrollo Humano	2. Realizar mesa de trabajo con los organismos que hacen parte de la infraestructura de integridad institucional	11/oct/2022	10/abr/2023	81%	20%	25%	Notable debilidad	0%	<p>En el Departamento Administrativo de Desarrollo en Innovación Institucional, para el cumplimiento de la acción No.2, referente a la Política de Integridad, se evidenció como electrónico del 10/mar/2023. Asunto: Invitación: Reunión articulación gestión ética vie 24 de mar de 2023 11am - 12pm, a través del cual se realizó la invitación a la mesa de trabajo a los organismos que hacen parte de la infraestructura de integridad institucional.</p> <p>Frente a la efectividad no se evidenció la articulación de los elementos de la infraestructura de Integridad Institucional y la consolidación de mecanismos de orientación y control. Así mismo, no se observó la evaluación de resultados de la implementación del Código de Integridad y no se cuenta con el instrumento que permita documentar las Buenas Prácticas de la Política de Gestión Ética en la Entidad.</p> <p>Por lo anterior, la acción se encontró con un avance físico en cumplimiento del 20%, con estado de acción/ meta, notable debilidad, con 0% de efectividad frente a la situación/ hallazgo. Acción abierta en cumplimiento y abierta efectividad, vigente en el tiempo de ejecución hasta el 10 de abril 2023.</p>
Planeación Institucion al	3. Desarrollar procesos de articulación con DATIC y PLANEACIÓN en pro del desarrollo de la Analítica institucional, que evidencien la creación de estrategias para la implementación de análisis descriptivos, predictivos, y/o prospectivos de los resultados de la gestion de la entidad.	01/nov/2022	29/abr/2023	70%	20%	25%	Notable debilidad	N/A	<p>En el Departamento Administrativo de Desarrollo en Innovación Institucional, para el cumplimiento de la acción No.3, frente a la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, se evidencio lo siguiente:</p> <p>Acta No.4137.040.21 484 con fecha del 16/dic/2022. Objetivo: Realizar escuela INNOVA presentar los productos de investigación sobre temas de la gestión del conocimiento. Diagnóstico de: Observatorios de la Alcaldía, necesidades de investigación y estado de la analítica institucional. En esta reunión se explicó cómo se ha desarrollado la gestión del conocimiento a partir del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG), de la sexta dimensión. Para dicha implementación hay cuatro fases que son: generación y producción, herramientas de uso y apropiación, analítica institucional y cultura de compartir. Así mismo, se mencionó que en el año 2021, se empezó la implementación a la gestión del conocimiento, para el año 2022 tuvo un gran avance en la política en la Alcaldía de Cali. Posteriormente, se presentó cada uno de los logros que ha tenido cada uno de los ejes de planeación estratégica.</p> <p>Sin embargo, sólo se evidenció una reunión en la cual el Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional presentó los avances en las actividades que ha desarrollado para la implementación en cada fase. Por lo anterior, no se evidenciaron otras actividades que con lleven al cumplimiento de la acción, como tampoco se observó la Estrategia de articulación e implementación realizada con acciones de fortalecimiento institucional, para la generación de análisis descriptivos, predictivos, y/o prospectivos, con el fin de determinar el grado de avance y cumplimiento de las diferentes políticas de la entidad que apoyan la toma de decisiones basados en evidencias.</p> <p>El auditado manifestó que no cuenta con el recurso humano para llevar a cabo la ejecución y así mismo, subsanar la causa raíz del hallazgo.</p> <p>Por lo anterior, la acción se encontró con un avance físico en cumplimiento del 20%, con estado de acción/ meta, notable debilidad. Acción abierta en cumplimiento, vigente en el tiempo de ejecución hasta el 29 de abril 2023.</p>
CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE MEJORAMIENTO:				77%	47%	59%	Proceso en desarrollo con algunos vacíos y debilidades	50%	
RECOMENDACIONES									
Continuar con el fortalecimiento frente a la evaluación del impacto de las capacitaciones en los servidores públicos de la entidad.									
Ejecutar actividades que le permitan a la entidad lograr la articulación con los organismos competentes frente a la infraestructura de integridad institucional y determinar sus responsables.									


 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI CONTROL INTERNO A LA GESTIÓN	MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG) INFORME DE AUDITORIA INTERNA DE SEGUIMIENTO AL PLAN DE MEJORAMIENTO SUSCRITO Y PRESENTADO A LA DIRECCIÓN DE CONTROL INTERNO	MCCO01.02.03.P005.F003	
		VERSIÓN	005

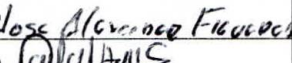
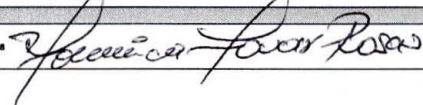
NOMBRE DE LA AUDITORIA: Informe de seguimiento No. 10. A los planes de mejoramiento suscritos con el Departamento Administrativo de Control Interno para: - Auditoría No. 39 de evaluación a las políticas de desempeño institucional: 1. Gestión Estratégica del Talento Humano, 2. Integridad y 3. Gestión del Conocimiento y la Innovación. - Auditoría No. 40 de evaluación a la política de gestión presupuestal y eficiencia del gasto público y seguimiento al plan de mejoramiento de la Auditoría No. 27 de Evaluación a la Política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público.	FECHA DE ELABORACIÓN:	22/mar/2023

Teniendo en cuenta que el plazo de las acciones No.2 y 3, vence el 10 y 29 de abril 2023 respectivamente, se hace necesario implementar mecanismos que permitan culminarlas con eficacia y efectividad para subsanar los hallazgos encontrados.

Lograr por parte de la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano, la articulación de los organismos en pro del desarrollo de la analítica institucional, que evidencien la creación de estrategias para la implementación de los análisis descriptivos, predictivos y/o prospectivos, dentro de los parámetros que permitan determinar el grado de avance de las políticas a cargo de la Entidad.

Verificar cuando sea necesario, que al suscribir acciones de mejoramiento éstas sean acordes a su complejidad, plazo de ejecución se cuenten con los recursos necesarios, para poder llevar a cabo su cumplimiento en el tiempo estipulado. Así como, realizar seguimientos periódicos por parte del líder del proceso al cumplimiento de dichas acciones.


 LEIDY AMPARO CORREA ERAZO
 Director Departamento Administrativo

EQUIPO AUDITOR			
Nombre del Auditor Líder: JOSÉ ALEXANDER FIGUEROA ENRIQUEZ	Firma 	Nombre del Auditor de Apoyo: MÓNICA TOVAR ROSAS	Firma 
Nombre del Auditor de Apoyo: DANIELA VÁSQUEZ ERAZO	Firma 