

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2022 – 2025

“CONTROL FISCAL MODERNO, TÉCNICO Y OPORTUNO”

PABLO ANDRÉS GARCÉS VÁSQUEZ
CONTRALOR DISTRITAL DE MEDELLÍN

CONTRALORÍA DISTRITAL DE MEDELLÍN

MEDELLÍN, MAYO 2022

ACTUALIZADO OCTUBRE 2025

DIRECTIVOS

Pablo Andrés Garcés Vásquez
Contralor

Jorge Alejandro Uribe Rodríguez
Subcontralor

Alejandra María Soto Santa
Secretaria General de Organismos de
Control

José Nicolás Arenas Henao
Jefe Oficina Asesora Jurídica

Juan Eduardo Cuadros Acosta
Jefe Oficina de Control Interno

Jesús Antonio Ramírez Gómez
Jefe Oficina Asesora de Planeación

Juliana Mesa Correa
Jefe Oficina Asesora de
Comunicaciones

Juan David Álvarez Jaramillo
Contralor Auxiliar de Responsabilidad
Fiscal y Jurisdicción Coactiva

Catalina Pérez Zabala
Contralora Auxiliar de Apoyo Técnico

Tilma María Navarro Ramírez
Directora Administrativa de Gestión del
Conocimiento, Capacitación e
Investigaciones

Luis Alberto Gallego Moná
Director Administrativo de Recursos
Físicos y Financieros

María Isabel Mejía Velásquez
Directora Administrativa de Talento
Humano

Carla Cristina Mejía Zapata
Contralora Auxiliar de Participación
Ciudadana

Diego Mauricio Echeverri Arango
Director Administrativo de Desarrollo
Tecnológico

CONTRALORES AUXILIARES DE AUDITORÍA FISCAL - CAAF

Juan Guillermo Areiza Zarate
CAAF Gestión Gubernamental y
Soporte Institucional

José David Soto López
CAAF Desarrollo Social con Enfoque
Poblacional

Jorge Hugo Elejalde López
CAAF Desarrollo Económico y
Planeación Territorial

Alejandro Hernández Jaramillo
CAAF Soporte Corporativo

María Eugenia Bedoya Ospina
CAAF Negocios Energía 1

Sorany Andrea Marín Marín
CAAF Negocios Agua y Saneamiento 1

Ronald Alejandro Sánchez Sánchez
CAAF Telecomunicaciones

Germán Builes Zuluaga
CAAF Negocios Energía 2

Carlos Fredy Carmona Ramírez
CAAF Negocios Agua y Saneamiento
2

Juan Sebastián Gómez Patiño
CAAF Servicios de Salud

Diego Alberto Rodríguez Agudelo
CAAF Cultura, Recreación y
Comunicación Pública

Andrea Quirama García
CAAF Movilidad y Servicios de
Transporte Público

Gloria Estella Zuluaga Ramírez
CAAF Seguridad, Convivencia y
Control Institucional

Edwin Gilberto Acevedo Duque
CAAF Infraestructura, Vivienda y
Desarrollo Urbano

Carlos Adolfo Rivillas Martínez
CAAF Sistema Educativo

John Fredy Peláez Correa
CAAF Gestión Ambiental y del Riesgo

TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN	6
1. MARCO CONSTITUCIONAL Y LEGAL	8
2. ENFOQUE METODOLÓGICO DEL PLAN	13
3. DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD	15
4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	21
4.1 MISIÓN	21
4.2 VISIÓN	21
4.3 POLÍTICA INTEGRADA DE GESTIÓN	21
4.4 VALORES DEL SERVIDOR PÚBLICO (CÓDIGO DE INTEGRIDAD)	22
4.5 ESLOGAN	23
4.6 LÍNEAS Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	23
4.7. MAPA ESTRATÉGICO CDM 2022-2025	24
5. CUADRO DE MANDO INTEGRAL	25
5.1 LÍNEA ESTRATÉGICA 4. VIGILANCIA Y CONTROL A LA GESTIÓN FISCAL	25
5.2 LÍNEA ESTRATÉGICA 3. EFECTIVA PARTICIPACIÓN CIUDADANA	28
5.3 LÍNEA ESTRATÉGICA 2. FORTALECIMIENTO TECNOLÓGICO E INSTITUCIONAL	30
5.4 LÍNEA ESTRATÉGICA 1. DESARROLLO CONTINUO DEL TALENTO HUMANO	34
6. RECURSOS DEL PLAN ESTRATÉGICO	36
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN	38

PRESENTACIÓN

El Plan Estratégico Institucional 2022 – 2025 “CONTROL FISCAL MODERNO, TÉCNICO Y OPORTUNO”, de la Contraloría Distrital de Medellín, como órgano de control dotado de autonomía administrativa y presupuestal, encargado de ejercer la vigilancia y el control de la gestión fiscal de la administración Distrital y de los particulares y entidades que manejen fondos o bienes públicos, es el resultado de una construcción colectiva de todas las dependencias de la entidad, lo que permite un conocimiento integral para establecer sus líneas y objetivos estratégicos, que conducen a desarrollar la misión y alcanzar la visión propuesta bajo el eslogan que nos va a caracterizar durante estos cuatro años de gestión.

En este sentido, el Plan Estratégico Institucional 2022-2025 se fundamenta en cuatro (4) Líneas Estratégicas: Desarrollo Continuo del Talento Humano, Fortalecimiento Tecnológico e Institucional, Efectiva Participación Ciudadana y la Vigilancia y Control a la Gestión Fiscal. Este es desarrollado a partir de siete (7) capítulos, así: el primero, contiene el Marco Constitucional, donde se relacionan las principales normas que rigen el funcionamiento de la entidad; el segundo, aborda el Enfoque Metodológico utilizado para el diseño del Plan; el tercero, presenta el Diagnóstico Estratégico de la Entidad, soportado en la matriz FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, y Amenazas); el cuarto, contiene el Direccionamiento Estratégico, es decir la misión, visión, código de integridad, el eslogan de nuestra entidad, la Política Integrada de Gestión, los objetivos y el Mapa Estratégico, bajo cuatro perspectivas a saber: i) Beneficios del control fiscal, ii) Comunidad y Partes interesadas, iii) Procesos, iv) Innovación, aprendizaje y conocimiento. El quinto capítulo lleva consigo el Cuadro de Mando

Integral, detallando los objetivos estratégicos, indicadores de gestión, estrategias, acciones y metas con su respectivo responsable, definidos para cada línea estratégica y perspectiva. En el sexto, se enuncian los recursos con los que cuenta la Contraloría Distrital de Medellín para la ejecución de este plan en los cuatro años de gestión y, en el séptimo y último capítulo, la forma en que se realizará el seguimiento y la evaluación de este Plan.

Así las cosas, este Plan Estratégico nos guiará estos cuatro años y propenderá por un control fiscal moderno, técnico y oportuno.



Pablo Andrés Garcés Vásquez
Contralor Distrital de Medellín

ELABORÓ: Oficina Asesora de Planeación
NOMBRE/APELLIDO: Jesús Antonio Ramírez Gómez

FIRMA:

REVISÓ: Oficina de Control Interno
NOMBRE/APELLIDO: Juan Eduardo Cuadros Acosta.

FIRMA:

Los aquí firmantes manifestamos que hemos leído y revisado toda la información que obra en el documento, la cual se encuentra ajustada a la ley, por lo que se presenta para firma del Contralor Distrital de Medellín.

1. MARCO CONSTITUCIONAL Y LEGAL

▪ DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES

Artículo 119 - La Contraloría General de la República tiene a su cargo la vigilancia de la gestión fiscal y el control de resultado de la administración.

Artículo 267 - La vigilancia y el control fiscal son una función pública que ejercerá la Contraloría General de la República, la cual vigila la gestión fiscal de la administración y de los particulares o entidades que manejen fondos o bienes públicos, en todos los niveles administrativos y respecto de todo tipo de recursos públicos.

El control fiscal se ejercerá en forma posterior y selectiva, y además podrá ser preventivo y concomitante, según sea necesario para garantizar la defensa y protección del patrimonio público.

El control concomitante y preventivo tiene carácter excepcional, no vinculante, no implica coadministración, no versa sobre la conveniencia de las decisiones de los administradores de recursos públicos.

Artículo 268 - Se establecen las atribuciones del Contralor General de la República.

Artículo 272 – Se regula la competencia para la vigilancia de la gestión fiscal de los departamentos, distritos y municipios donde haya contralorías, así como el control en forma concurrente con la Contraloría General de la República. La ley regulará las competencias concurrentes entre contralorías y la prevalencia de la Contraloría General de la República.

Igualmente dispone el artículo anterior que la Auditoría General de la República realizará la certificación anual de las contralorías territoriales a partir de indicadores de gestión.

Acto Legislativo 04 de 2019 – Por medio del cual se reforma el régimen de control fiscal. Reformó los artículos 267, 268, 271, 272 y 274 de la Constitución Política.

▪ **NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS**

Ley 42 de 1993 - Sobre la organización del sistema de control fiscal financiero y los organismos que lo ejercen, modificada por el Decreto Ley 403 de 2020, “por el cual se dictan normas para la correcta implementación del Acto Legislativo 04 de 2019 y el fortalecimiento del control fiscal”.

Ley 80 de 1993 – “Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública”.

Ley 87 de 1993 – “Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones”.

Ley 99 de 1993 – “Por la cual se crea el Ministerio del Medio Ambiente, se reordena el Sector Público encargado de la gestión y conservación del medio ambiente y los recursos naturales renovables se organiza el Sistema Nacional Ambiental, SINA y se dictan otras disposiciones”.

Ley 134 de 1994 – “Por la cual se dictan normas sobre mecanismos de participación ciudadana”.

Ley 136 de 1994 – “Por la cual se dictan normas tendientes a modernizar la organización y el funcionamiento de los municipios”.

Ley 190 de 1995 – “Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la administración pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa”.

Ley 610 de 2000 – “Por la cual se establece el trámite de los procesos de responsabilidad fiscal de competencia de las contralorías”.

Ley 617 de 2000 – “Por la cual se reforma parcialmente la Ley 136 de 1994, el Decreto Extraordinario 1222 de 1986, se adiciona la Ley Orgánica de Presupuesto, el Decreto 1421 de 1993, se dictan otras normas tendientes a fortalecer la descentralización, y se dictan normas para la racionalización del gasto público nacional”

Ley 850 de 2003 – “Por medio de la cual se reglamentan las veedurías ciudadanas”.

Ley 909 de 2004 – “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.

Ley 1150 de 2007 – “Por medio de la cual se introducen medidas para la eficiencia y la transparencia en la Ley 80 de 1993 y se dictan otras disposiciones generales sobre la contratación con Recursos Públicos”.

Ley 1416 de 2010 – “Por medio de la cual se fortalece al ejercicio del control fiscal”.

Ley 1437 de 2011 – “Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”, modificada por la Ley 2195 de 2022, “Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones”

Ley 1474 de 2011 – “Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”.

Ley 1551 de 2012 – “Por la cual se dictan normas para modernizar la organización y el funcionamiento de los municipios”.

Decreto - Ley 019 de 2012 – “Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública”.

Ley 1712 de 2014 – “Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”.

Decreto 1078 de 2015 – “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones”.

Ley 1755 de 2015 – “Por medio de la cual se regula el derecho fundamental de petición y se sustituye un título del código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo”.

Ley 1757 de 2015 – “Por la cual se dictan disposiciones en materia de promoción y protección del derecho a la participación democrática”.

Decreto 1068 de 2015 – “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Hacienda y Crédito Público”.

Decreto 1069 de 2015 – “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Justicia y del Derecho”.

Decreto 1072 de 2015 – “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.

Decreto 1080 de 2015 – “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Cultura”, (El sistema nacional de archivos).

Decreto 1083 de 2015 – “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

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”.

Acuerdo Municipal 087 de 2018 – “Por el cual se modifica la Estructura Organizacional de la Contraloría General de Medellín y se señalan los objetivos y funciones de sus dependencias”.

Acuerdo Municipal 088 de 2018 – “Por el cual se establece la Planta de Personal de la Contraloría General de Medellín”.

Ley 1952 de 2019 – “Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”.

Decreto Ley 403 de 2020 – “Por el cual se dictan normas para la correcta implementación del Acto Legislativo 04 de 2019 y el fortalecimiento del control fiscal”.

Decreto 409 de 2020 – “Por el cual se crea el régimen de carrera especial de los servidores de las Contralorías Territoriales”.

Ley 2080 de 2021 – “Por medio de la cual se reforma el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo – Ley 1437 de 2011 - y se dictan otras disposiciones en materia de descongestión en los procesos que se tramitan ante la jurisdicción”.

Ley 2195 de 2022 – “Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones”.

Ley 2286 de 2023 -.”Por medio de la cual se dictan disposiciones para el Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín y se dictan otras disposiciones”.

2. ENFOQUE METODOLÓGICO DEL PLAN

El Plan Estratégico Institucional 2022 – 2025, se construye teniendo como punto de partida la Ley 1474 de 2011, que establece:

“Artículo 129. Planeación Estratégica en las Contralorías Territoriales. Cada Contraloría departamental, distrital o municipal elaborará su plan estratégico institucional para el período del respectivo Contralor, el cual deberá ser adoptado a más tardar dentro de los tres meses siguientes a su posesión.

La planeación estratégica de estas entidades se armonizará con las actividades que demanda la implantación del modelo estándar de control interno y el sistema de gestión de calidad en la gestión pública y tendrá en cuenta los siguientes criterios orientadores para la definición de los proyectos referentes a su actividad misional:

- a) Reconocimiento de la ciudadanía como principal destinataria de la gestión fiscal y como punto de partida y de llegada del ejercicio del control fiscal;
- b) Componente misional del plan estratégico en función de la formulación y ejecución del Plan de Desarrollo de la respectiva entidad territorial;
- c) Medición permanente de los resultados e impactos producidos por el ejercicio de la función de control fiscal;
- d) Énfasis en el alcance preventivo de la función fiscalizadora y su concreción en el fortalecimiento de los sistemas de control interno y en la formulación y ejecución de planes de mejoramiento por parte de los sujetos vigilados;
- e) Desarrollo y aplicación de metodologías que permitan el ejercicio inmediato del control posterior y *el uso responsable de la función de advertencia*;¹
- f) Complementación del ejercicio de la función fiscalizadora con las acciones de control social de los grupos de interés ciudadanos y con el apoyo directo a las actividades de control macro y micro mediante la realización de alianzas estratégicas.”

La formulación del plan parte de la construcción de la matriz FODA (Fortalezas Oportunidades, Debilidades y Amenazas) como herramienta de diagnóstico y análisis para la generación de directrices estratégicas, a partir de los factores internos y externos de la entidad, que sirvan para lograr el cumplimiento de los objetivos enmarcados en 4 líneas estratégicas como son:

¹ Disposición declarada inexecutable por la corte constitucional mediante sentencia C-103/2015

- ✓ Desarrollo Continuo del Talento Humano
- ✓ Fortalecimiento Tecnológico e Institucional
- ✓ Efectiva Participación Ciudadana
- ✓ Vigilancia y Control a la Gestión Fiscal

Se construye además el mapa estratégico, el cual es una representación gráfica que describe cómo la entidad puede crear valor a las entidades auditadas, a la ciudadanía y a sus servidores públicos, conectando los objetivos estratégicos mediante relaciones explícitas de causa-efecto y articulando dichos objetivos, con las líneas estratégicas que guían la formulación del Plan, y con las cuatro (4) perspectivas definidas bajo la metodología del Balanced Scorecard (BSC) o Cuadro de Mando Integral, utilizada para definir y hacer seguimiento a la estrategia de una organización, homologadas para la entidad acorde con su misión y naturaleza jurídica, a saber:

1. Beneficios del Control Fiscal
2. Comunidad y Partes Interesadas
3. Procesos
4. Innovación, Aprendizaje y Conocimiento

Se elabora también el (CMI) Cuadro de Mando Integral donde se relacionan los objetivos estratégicos, los indicadores de gestión para evaluar el logro de los objetivos, las estrategias que facilitarán realizar lo que se pretende lograr, las acciones a seguir, así como las metas para cada vigencia con sus respectivos responsables.

Finalmente, se definen los recursos con los que se desarrollará el Plan en los cuatro años siguientes, así como la forma en que se hará el seguimiento y la evaluación del mismo.

3. DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD

Para realizar el diagnóstico estratégico se utilizó como herramienta la matriz FODA, la cual consta de dos partes, una interna y otra externa. La parte interna, tiene que ver con las fortalezas y las debilidades de la entidad sobre las cuales se tiene algún grado de control; y la parte externa, que mira las oportunidades que ofrece el mercado y las amenazas que se debe enfrentar en el contexto externo.

Fortalezas: Son las características internas de la entidad que permitan impulsarla y poder cumplir las metas planteadas.

Oportunidades: Se refiere a los acontecimientos o características externas que puedan ser utilizadas a favor para garantizar el crecimiento de la entidad.

Debilidades: Se refiere a los aspectos internos que de una u otra manera no permitan el crecimiento de la entidad o que frenan el cumplimiento de los objetivos planteados.

Amenazas: Son los acontecimientos externos en la mayoría de las veces incontrolables por el representante legal y servidores públicos de la entidad.

La matriz FODA, fue construida a partir de la información suministrada por las dependencias de la entidad, y permitió formular estrategias para aprovechar sus fortalezas, prevenir el efecto de sus debilidades, utilizar a tiempo sus oportunidades y anticiparse al efecto de las amenazas, las cuales a continuación se detallan:

FORTALEZAS
1. Sistema Integrado de Gestión (Calidad, SST, Documental, Ambiental, Antisoborno) articulado con el Sistema de Control Interno, con certificación ISO 9001:2015 desde el año 2000 y en ISO 37001 desde el año 2023. (SIG)
2. Buen clima laboral fortalecido por el Programa de Bienestar Laboral y de Estímulos. (SIG)
3. Estabilidad laboral por la carrera especial de las contralorías territoriales y salarios competitivos en el mercado laboral. (SIG)
4. Instalaciones y espacios físicos adecuados para el desarrollo de las funciones. (SST)
5. Efectividad de la defensa judicial evidenciada en el bajo porcentaje de pérdida de procesos y de condenas al ente de control. (Calidad)
6. Comités asesores por temáticas que facilitan la toma de decisiones y mejora de la entidad. (SIG)
7. Se cuenta con un centro de documentación en control fiscal y un área para gestionar el conocimiento y promover la investigación. (SIG)
8. Acercamiento con la comunidad mediante los diferentes mecanismos de participación ciudadana. (SIG)
9. La entidad goza de legitimidad en la conciencia colectiva de la ciudad construida a partir de 70 años de existencia. (SIG)
10. Buen desempeño histórico en integridad (Antisoborno)
11. Reforzamiento del despliegue del código de integridad a través de gestores de integridad (Antisoborno)
12. Liderazgo interinstitucional a través del ejercicio de la presidencia de la Comisión Regional de Moralización por el Contralor de la entidad desde el 2020. (Antisoborno)
13. Ejecución de pedagogía fiscal a los sujetos de control. (Antisoborno)
14. Sistema Institucional de Gestión Ambiental. (Ambiental - Calidad - Antisoborno)
15. Formación archivística necesaria para liderar la aplicabilidad de sus instrumentos en los diferentes archivos de la Entidad, logrando la normalización en los procesos y fortaleciendo la cultura en el tema. (Documental)
16. Se cuenta con el Plan Institucional de Gestión Ambiental (PIGA), incluye programas y proyectos de mitigación y adaptación al cambio climático. (Ambiental - Calidad - Antisoborno)
17. La incorporación de indicadores ambientales y de temas de ciudad relacionados con cambio climático, en el Informe Estado de los Recursos Naturales y del Ambiente Distrito de Medellín. (Ambiental - Calidad - Antisoborno)

OPORTUNIDADES
1. Las entidades líderes de las políticas de gestión y desempeño institucional brindan acompañamiento a la entidad para la implementación de éstas. (SIG)
2. Posibilidad de realizar alianzas estratégicas con universidades, organizaciones internacionales y nacionales y suscripción a portales para el fortalecimiento institucional. (Puede incluir investigación sobre integridad, corrupción, soborno). (SIG) *
3. Articulación con el Sistema Nacional de Control Fiscal SINACOF, que permite la planeación, armonización, unificación y estandarización del ejercicio de la vigilancia y control fiscal. (Calidad) *
4. Acceso a las redes para la lucha contra la corrupción (CRM, veedurías ciudadanas, juntas administradoras locales, juntas de acción comunal), disposición de la comunidad para participar en el control social y disponibilidad de espacios públicos para desarrollar programas de promoción y de sensibilización Antisoborno. (SIG) *
5. Aprovechamiento de las recomendaciones dadas por las partes interesadas para el mejoramiento de la gestión de la entidad. (SIG) *
6. Disponibilidad de redes sociales, canales de comunicación y medios alternativos con la comunidad. (SIG) *
7. Posibilidad de utilización de tecnologías disponibles y sistemas de información, que permitan una articulación e interacción en tiempo real para la consulta de datos y cifras. (SIG). *
8. Posibilidad de uso de estándares internacionales para la gestión Antisoborno (ISO 37001). *
9. Participación en temas ambientales a través de capacitaciones y convenios con entidades especialistas en el tema. (Ambiental) *
10. Fortalecimiento de los sistemas de información, en la que se automatizan procesos que aportan en la recuperación y conservación de la información. (Documental) *
11. Apoyo y asesoría de la ARL; contratos de apoyo al SG-SST para el desarrollo de las actividades SST en la Entidad. (SST) *
12. Aprovechar la política nacional de cambio climático y la norma que establece las directrices para la gestión del cambio climático en Colombia. (Ambiental - Calidad - Antisoborno) *

* Aprovechadas y programadas acciones en el PEI

DEBILIDADES
1. Carencia de plataformas tecnológicas (Hardware-Software) adecuadas para el ejercicio de la vigilancia y el control a la gestión fiscal y poco aprovechamiento de los sistemas de información. (Calidad)
2. Recursos insuficientes para llevar a cabo una transformación digital en la entidad en aras de la optimización de los procesos y para la actualización y puesta en marcha del Plan de Emergencias de la CDM. (SIG y SST)
3. Carencia de estudio técnico de cargas de trabajo y de perfiles requeridos para los cargos, como soporte a la distribución de la planta de personal; el nombramiento y reubicación de los servidores. (SIG)
4. Falencias en el entrenamiento en el puesto de trabajo para desarrollar las funciones específicas del cargo, por parte de servidores nuevos o reubicados o cuando se adoptan nuevas metodologías o herramientas. (SIG)
5. Desarticulación entre algunas dependencias de la entidad que deben llevar a cabo procedimientos o actividades en conjunto y falta de comunicación asertiva por parte de los servidores. (SIG)
6. Difusión y divulgación incipiente de la política Antisoborno y mecanismos de gestión de integridad. (Antisoborno)
7. Los canales de atención de inquietudes y denuncias requieren mayor difusión y mejoramiento para evitar obstáculos en la recepción de inquietudes o denuncias. (SIG)
8. Poca cultura ambiental por parte de los servidores públicos para la disposición de los desechos y del uso adecuado de los elementos dispuestos para esto. (Ambiental)
9. Falta de compromiso en algunos servidores público para apoyar algunos procesos archivísticos, generando inadecuadas prácticas que van desde la planeación hasta la custodia de los documentos de archivo. (Documental)
10. Cambios en el equipo de trabajo de seguridad y salud en el trabajo, lo cual dificulta el correcto desarrollo de sus actividades en los tiempos previstos. (SST)
11. Falta de conciencia de los servidores frente a las consecuencias del cambio climático. (Ambiental - Calidad - Antisoborno)

AMENAZAS
1. Cambios normativos que afectan el funcionamiento de las contralorías territoriales. (SIG)
2. Hechos de corrupción por parte de los sujetos de control, entidades (incluyendo proveedores) o servidores públicos que afectan la imagen y credibilidad de los órganos de control. (SIG)
3. Exposición a Riesgo Público del personal que labora en el edificio Miguel de Aguinaga por la proliferación de venteros ambulantes, habitantes de la calle, drogadictos, prostitución, robos, atracos y agresiones físicas, en su entorno. (SST)
4. Fallas en los procesos para definir la reglamentación de la carrera especial de las contralorías territoriales, así como los mecanismos efectivos y oportunos para cubrir las vacantes por mérito. (SIG)
5. Aumento de ataques cibernéticos poniendo en riesgo la información de la entidad. (SIG)
6. Certificación anual por parte de la Auditoría General de la República ya que, en virtud de ésta, la Contraloría General de la República podría intervenir administrativamente a las Contralorías Territoriales. (SIG)
7. Ambiente adverso para la existencia y permanencia de las contralorías municipales en los diferentes sectores políticos. (SIG)
8. Exposición de la CDM a soborno y corrupción por acciones de los servidores de los sujetos de control, de personas naturales o jurídicas implicadas en procesos de responsabilidad fiscal, de proveedores, servidores de entidades relacionadas y otros ciudadanos. (Antisoborno)
9. Ubicación de la sede principal de la entidad en el punto de más alta contaminación ambiental de la ciudad de Medellín. (Ambiental).
10. Pérdida o daño de la información por eventos catastróficos. (Documental).
11. Sanciones, demandas y costos adicionales por incumplimiento de requisitos legales. (SIG)
12. Los efectos del cambio climático que impactan la salud de los servidores y los recursos de la entidad. (SIG)

ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES

1. Fortalecer la vigilancia y control a la gestión fiscal.
2. Generar conciencia a las partes interesadas sobre el ejercicio de la gestión fiscal y sus consecuencias.
3. Articular con el SINACOF el mejoramiento de las metodologías para la vigilancia y el control a la gestión fiscal.
4. Fortalecer el proceso de evaluación de las políticas públicas.
5. Promover la participación ciudadana para el ejercicio del control social.
6. Desarrollar acciones de transparencia y lucha contra la corrupción.
7. Fortalecer el Talento Humano de la Entidad.

8. Garantizar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
9. Fortalecer la gestión del conocimiento.
10. Modernización tecnológica y Gobierno Digital.
11. Mejorar el (SIG) Sistema Integrado de Gestión articulado con el (SCI) Sistema de Control Interno.
12. Concitar al (CNC) Consejo Nacional de Contralores iniciativas de interés de las Contralorías.
13. Satisfacer las necesidades de bienes y servicios de la Entidad.
14. Comunicación efectiva con las partes interesadas.
15. Empoderamiento de la metodología de certificación de las Contralorías.

4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

4.1 MISIÓN

Vigilar y controlar la gestión fiscal del Distrito de Medellín y demás entidades del orden territorial, de acuerdo con los principios, sistemas y procedimientos establecidos por la Constitución y la ley; enfatizando en la tecnificación, oportunidad, efecto disuasivo y la efectiva participación ciudadana, apoyándose en el talento humano como eje central de la gestión y la utilización de tecnologías de la información y la comunicación.

4.2 VISIÓN

En el año 2025, la Contraloría Distrital de Medellín será una entidad reconocida no solo por su contribución en la defensa y protección del patrimonio público Distrital, sino también por ser moderna, técnica y oportuna, potenciando el control social y generando mayor conciencia en los sujetos auditados sobre sus responsabilidades; con un alto índice de desempeño integral en la vigilancia y control de la gestión fiscal; con un talento humano idóneo y apropiado del conocimiento, con plenas garantías laborales y dotada tecnológicamente.

4.3 POLÍTICA INTEGRADA DE GESTIÓN

La Contraloría Distrital de Medellín – CDM, ejerce la vigilancia y control fiscal fundamentada en los principios establecidos para tal fin, promoviendo el ejercicio efectivo del control social, buscando la satisfacción de sus partes interesadas, mediante la atención de sus necesidades y expectativas; cumpliendo los requisitos legales, los reglamentarios, los aplicables al Sistema Integrado de Gestión, las políticas nacionales de mitigación y adaptación al cambio climático y en especial las relacionadas con el deber del Estado de prevenir y controlar los factores de deterioro ambiental.

Por esto se compromete a:

- Realizar su gestión con un enfoque de procesos utilizando el ciclo P-H-V-A (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) con una visión global basada en riesgos y

con un talento humano competente y ético que contribuya con la mejora continua y la innovación del Sistema Integrado de Gestión.

- Promover y mantener el bienestar físico, mental y social de todos los servidores de la Entidad, así como también, la creación de hábitos, comportamientos y conductas seguras en la vía, independientemente del rol que asuman como actor vial. Además, identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos en cada uno de sus centros de trabajo y establecer los respectivos controles, con el fin de evitar y minimizar los accidentes de trabajo, enfermedades laborales, o lesiones personales que puedan surgir en cada uno de ellos.
- Destinar los recursos necesarios a nivel económico, tecnológico y del talento humano, con el fin de proteger la Seguridad y la Salud de todo el personal que labora en la Entidad.
- Desarrollar sus actividades atendiendo las regulaciones ambientales y afianzando la cultura ambiental entre los servidores públicos, sirviendo de ejemplo a los entes auditados y a la comunidad en general.
- Cumplir con los lineamientos para la administración documental en cualquier soporte físico y electrónico, apoyados en las metodologías definidas por el Archivo General de la Nación para normalizar la producción de información desde su creación, uso, mantenimiento, retención, acceso y preservación, garantizando en todo momento la integridad, autenticidad y veracidad de la información, bajo parámetros técnicos de organización, trámite, gestión, conservación y disposición final, con fundamento en los principios archivísticos.
- Prohibir el soborno y combatir cualquier práctica relacionada con el soborno (Ver Política Antisoborno).

4.4 VALORES DEL SERVIDOR PÚBLICO (CÓDIGO DE INTEGRIDAD)

- Honestidad.
- Respeto.
- Compromiso.
- Diligencia.
- Justicia.
- Transparencia.
- Eficiencia.
- Objetividad.
- Participación.

4.5 ESLOGAN

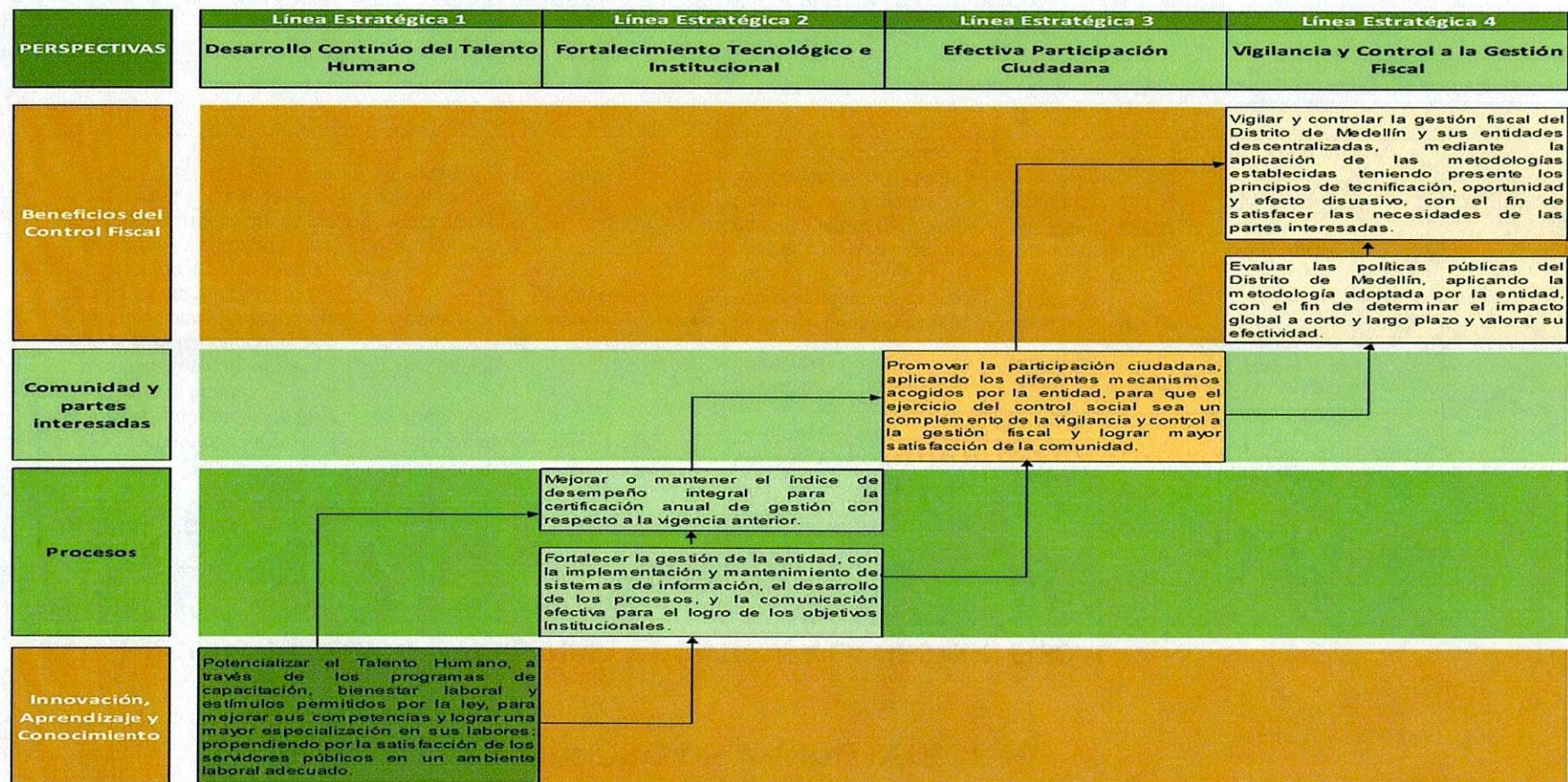
“CONTROL FISCAL MODERNO, TÉCNICO Y OPORTUNO” Es el lema que identifica la filosofía de la Contraloría Distrital de Medellín en el período 2022 – 2025, el cual está fundamentado en el cumplimiento de la misión de la entidad, construido con la participación de todos sus servidores públicos. Los calificativos de moderno, técnico y oportuno, denotan el compromiso con el quehacer institucional, con el uso eficiente de las capacidades tecnológicas y que las acciones se lleven a cabo en el momento y circunstancias debidas y pertinentes para cumplir su cometido.

4.6 LÍNEAS Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Línea Estratégica 1 Desarrollo Continuo del Talento Humano	Línea Estratégica 2 Fortalecimiento Tecnológico e Institucional	Línea Estratégica 3 Efectiva Participación Ciudadana	Línea Estratégica 4 Vigilancia y Control a la Gestión Fiscal
Objetivos Estratégicos			
Potencializar el Talento Humano, a través de los programas de capacitación, bienestar laboral y estímulos permitidos por la ley, para mejorar sus competencias y lograr una mayor especialización en sus labores; propendiendo por la satisfacción de los servidores públicos en un ambiente laboral adecuado.	Fortalecer la gestión de la entidad, con la implementación y mantenimiento de sistemas de información, el desarrollo de los procesos, y la comunicación efectiva para el logro de los objetivos Institucionales.	Promover la participación ciudadana, aplicando los diferentes mecanismos acogidos por la entidad, para que el ejercicio del control social sea un complemento de la vigilancia y control a la gestión fiscal y lograr mayor satisfacción de la comunidad.	Vigilar y controlar la gestión fiscal del Distrito de Medellín y sus entidades descentralizadas, mediante la aplicación de las metodologías establecidas teniendo presente los principios de tecnificación, oportunidad y efecto disuasivo, con el fin de satisfacer las necesidades de las partes interesadas.
	Mejorar o mantener el índice de desempeño integral para la certificación anual de gestión con respecto a la vigencia anterior.		Evaluar las políticas públicas del Distrito de Medellín, aplicando la metodología adoptada por la entidad, con el fin de determinar el impacto global a corto y largo plazo y valorar su efectividad.

En el Plan Estratégico Institucional se definieron cuatro (4) perspectivas y (4) líneas estratégicas como ejes fundamentales de esta gestión, seis (6) objetivos estratégicos, veintidós (22) indicadores de gestión, quince (15) estrategias, cuarenta y cuatro (44) acciones y cincuenta y un metas (51).

4.7. MAPA ESTRATÉGICO CDM 2022-2025



5. CUADRO DE MANDO INTEGRAL

5.1 LÍNEA ESTRATÉGICA 4. VIGILANCIA Y CONTROL A LA GESTIÓN FISCAL

LÍNEA ESTRATÉGICA 4. VIGILANCIA Y CONTROL A LA GESTIÓN FISCAL					
PERSPECTIVA: BENEFICIOS DEL CONTROL FISCAL					
OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADOR	ESTRATEGIA	ACCIONES	METAS	RESPONSABLES
1. Vigilar y controlar la gestión fiscal del Distrito de Medellín y sus entidades descentralizadas, mediante la aplicación de las metodologías establecidas, teniendo presente los principios de tecnificación, oportunidad y efecto disuasivo, con el fin de satisfacer las necesidades de las partes interesadas.	1. Cumplimiento en términos de las auditorías.	1. Fortalecer la vigilancia y control a la gestión fiscal.	1. Ejecutar el Plan de Vigilancia y Control Fiscal Territorial – PVCFT.	2022-2025: 100% de cumplimiento (cantidad y términos) del PVCFT.	Subcontraloría CAAF. y
	2. Prescripción.		2. Auditar el presupuesto ambiental.	2022-2025: 60% en cada vigencia.	Subcontraloría CAAF. y
	3. Caducidad.		3. Presentar los hallazgos con presuntas incidencias fiscales en debida forma, para que no den lugar a la devolución por parte de la Contraloría Auxiliar de Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva.	2022-2025: 80% de los hallazgos trasladados que no sean devueltos por la Contraloría Auxiliar de Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva.	Subcontraloría CAAF. y
	4. Cumplimiento capacitación con enfoque disuasivo.				

5. Satisfacción de sujetos de control.		4. Enfocar los resultados de las auditorias en los beneficios del control fiscal.	2022: 50% de sujetos y puntos auditados con Beneficio Cualitativo. 2023: 70% de sujetos y puntos auditados con Beneficio Cualitativo. 2024-2025: Número de los beneficios cualificables > Número de sujetos y puntos auditados en la vigencia fiscal.	Subcontraloría y CAAF.
		5. Culminar los procesos con auto de apertura de las vigencias 2017 - 2018 - 2019 - 2020 y 2021.	2022-2025: 100% de los procesos.	CA de Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva.
		6. Impulsar oportunamente los procesos de responsabilidad fiscal y de Jurisdicción coactiva.	2022-2025: 100% de los procesos en trámite.	CA Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva.
		7. Emitir líneas jurídicas para unificar criterios y acciones a seguir por parte de las CAAF y CARF y JC.	2022-2025: 5 líneas jurídicas jurídicos por año.	Oficina Asesora Jurídica.
	2. Generar conciencia a las partes interesadas sobre el ejercicio de la gestión fiscal y sus consecuencias	8. Realizar pedagogía fiscal a los sujetos de control, para una gestión más eficiente en el adecuado manejo de los recursos públicos. (Efecto Disuasivo).	2022:2025: 100% de los sujetos de control capacitados en los 4 años. (Gestores fiscales).	Subcontraloría.

			9. Retroalimentar la vigilancia y el control fiscal, teniendo en cuenta las observaciones y sugerencias de los sujetos y puntos vigilados en las encuestas de satisfacción. (O)	2023-2025: Decisiones frente a la medición de satisfacción, consignadas en Acta de Comité Técnico.	Subcontraloría y CAAF.
			3. Articular con el SINACOF el mejoramiento de las metodologías para la vigilancia y el control a la gestión fiscal.	2022-2023: una (1) propuesta por cada vigencia.	Subcontraloría.
2. Evaluar las políticas públicas del Distrito de Medellín, aplicando la metodología adoptada por la entidad, con el fin de determinar el impacto global a corto y largo plazo y valorar su efectividad.	6. Políticas públicas evaluadas.	4. Fortalecer el proceso de evaluación de las políticas públicas.	11. Implementar el observatorio de políticas públicas vigentes en el Distrito de Medellín.	2022: Crear y reglamentar observatorio de políticas públicas.	Dirección Gestión del Conocimiento, Capacitación e Investigaciones. Subcontraloría.
			12. Evaluación de las políticas públicas priorizadas.	2022: Metodología de evaluación revisada y articulada GAT. 2022-2025: Evaluar nueve (9) Políticas Públicas durante el cuatrienio.	Dirección Gestión del Conocimiento, Capacitación e Investigaciones. Subcontraloría.

(O)= Oportunidad

5.2 LÍNEA ESTRATÉGICA 3. EFECTIVA PARTICIPACIÓN CIUDADANA

LÍNEA ESTRATÉGICA 3. EFECTIVA PARTICIPACIÓN CIUDADANA					
PERSPECTIVA: COMUNIDAD Y PARTES INTERESADAS					
OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADOR	ESTRATEGIA	ACCIONES	METAS	RESPONSABLES
3. Promover la participación ciudadana, aplicando los diferentes mecanismos acogidos por la entidad, para que el ejercicio del control social sea un complemento de la vigilancia y control a la gestión fiscal y lograr mayor satisfacción de la comunidad.	7. Participación Ciudadana. 8. Eventos de promoción de la participación ciudadana. 9. Satisfacción a la comunidad.	5. Promover la participación ciudadana para el ejercicio del control social.	13. Trabajo conjunto con la Secretaría de Educación en lo relacionado con los Contralores Estudiantiles acorde con la normativa vigente. (O)	2022: Convenio de formalización operatividad mesa escolar. 2022-2025: Formación y acompañamientos en cada vigencia.	CA Participación Ciudadana.
			14. Realizar escuelas de capacitación con las partes interesadas mediante encuentros de ciudad. (O)	2022: 10 eventos. 2023-2024: 7 eventos. 2025: 9 eventos 2022: 610 participantes. 2023: 700 participantes. 2024-2025: 500 participantes.	CA Participación Ciudadana. Oficina Asesora de Comunicaciones
			15. Implementar la academia virtual de control fiscal.	2022: 1 capacitación virtual. 2023-2025: 2 capacitaciones virtuales por año.	CA Participación Ciudadana. Dirección de Desarrollo Tecnológico.

			16. Interactuar con las veedurías ciudadanas para promover el control social como complemento de la vigilancia y control de la gestión fiscal. (O)	2022: 7 eventos. 2023-2025: 10 eventos por cada año.	CA Participación Ciudadana.
		6. Desarrollar acciones de transparencia y lucha contra la corrupción.	17. Ejecutar el Plan de Anticorrupción y de Atención al Ciudadano - PAAC y realizar la transición e implementación al programa de transparencia y ética pública (O)	2022-2024: 100% de cumplimiento del PAAC. 2025: Programa formulado	Todas las dependencias. Oficina Asesora de Planeación
			18. Realizar alianzas con Corporaciones y/o, otras Entidades Estatales para conformación de veedurías especializadas para formulación y presupuestación de políticas públicas.	2023-2024: 1 Alianza en cada vigencia.	CA Participación Ciudadana.

(O)= Oportunidad

5.3 LÍNEA ESTRATÉGICA 2. FORTALECIMIENTO TECNOLÓGICO E INSTITUCIONAL

LÍNEA ESTRATÉGICA 2. FORTALECIMIENTO TECNOLÓGICO E INSTITUCIONAL					
PERSPECTIVA: PROCESOS					
OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADOR	ESTRATEGIA	ACCIONES	METAS	RESPONSABLES
4. Fortalecer la gestión de la entidad, con la implementación y mantenimiento de sistemas de información, el desarrollo de los procesos, y la comunicación efectiva para el logro de los objetivos Institucionales.	10. Sistemas de información viabilizados.	7. Modernización tecnológica y Gobierno Digital.	19. Viabilizar los sistemas de información para la gestión institucional.	2022 Estudio de viabilidad realizado.	Subcontraloría. CA. Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva. Dirección de Desarrollo Tecnológico. Secretaría General. Dirección de Recursos Físicos y Financieros.
	11. Central de información implementada.				
	12. Desempeño del SIG.		20. Implementar la central de información de los observatorios de políticas públicas, contratación y participación ciudadana, y dar soporte a la tecnología implementada.	2023 100% Implementado la central de información y con soporte.	Dirección de Desarrollo Tecnológico. Subcontraloría. Contraloría Auxiliar Apoyo Técnico. Contraloría Auxiliar de Participación Ciudadana.
	13. Efectividad del SCI.				
	14. Eficacia de las acciones (Auditorías Internas y externa).		21. Elaborar el Instrumento de Identificación de la Línea Base de Seguridad basada en la norma NTC/ISO/IEC 27001:2013 del Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información del Ministerio TIC, como insumo para	2022-2025: 100% Instrumento elaborado	Dirección de Desarrollo Tecnológico. Secretaría General. Oficina Asesora de Planeación. Todas las Dependencias.
	15. Satisfacción de la comunicación interna.				
	16. Satisfacción de la				

	comunicación externa.		definir las necesidades del sistema de seguridad de la información de la Contraloría Distrital de Medellín.		
			22. Ejecutar el PETI. (O)	2022-2025: 100% cumplimiento del Plan.	Dirección de Desarrollo Tecnológico.
			23. Implementar siete (7) lineamientos del Modelo de Arquitectura Empresarial (MAE) y veintinueve (29) lineamientos del Modelo de Gestión y Gobierno de TI (MGGTI).	2022-2025: 100% cumplimiento de la implementación.	Dirección de Desarrollo Tecnológico.
	8. Mejorar el sistema Integrado de gestión articulado con el SCI.		24. Ejecutar el PINAR. (O)	2022-2025: 100% cumplimiento del Plan.	Secretaría General.
			25. Ejecutar el PIGA. (O)	2022-2025: 100% cumplimiento del Plan.	Secretaría General. CAAF Gestión Ambiental y del Riesgo
			26. Mantener la conformidad del SIG.	2022: Auditoría de seguimiento Icontec. 2024 y 2025: Auditoría de seguimiento certificaciones Sistemas de Gestión de la calidad ISO 9001 y de Antisoborno ISO 37001	Oficina Asesora de Planeación.

				2023: Auditoría de recertificación Icontec.	
			27. Ejecutar el Plan Anual de Auditorías Internas.	2022-2025: 100% cumplimiento del Plan.	Oficina de Control Interno.
			28. Realizar y fortalecer las relaciones con organismos nacionales e internacionales en temas institucionales.	2022-2025: Realizar seguimiento a convenios existentes. 2022-2025: Gestionar y firmar convenios.	Contraloría Auxiliar Apoyo Técnico.
			29. Rediseño Institucional de la CGM	2022: Presentación proyectos de acuerdo modificación estructura organizacional y planta de cargos.	Contraloría Auxiliar Apoyo Técnico.
			30. Implementar y certificar el Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS) bajo los requisitos de la norma internacional ISO 37001:2016. (O)	2023: SGAS Implementado (hitos función AS, riesgos, inquietudes, protección contra represalias, investigación)	Oficina Asesora de Planeación.

				2023: SGAS Certificado.	
		9. Concitar al Consejo Nacional de Contralores iniciativas de interés de las Contralorías.	31. Realizar proyectos o propuestas para el beneficio de las Contraloría Territoriales.	2022-2023: Propuestas Fortalecimiento Financiero.	Oficina Asesora Jurídica.
		10. Satisfacer las necesidades de bienes y servicios de la Entidad.	32. Ejecutar el Plan Anual de Adquisiciones.	2022-2025: 100% cumplimiento del plan.	Secretaría General.
		11. Comunicación efectiva con las partes interesadas.	33. Ejecutar el Plan de Comunicación. (O)	2022-2025: 100% cumplimiento del plan.	Oficina Asesora de Comunicaciones.
5. Mejorar o mantener el índice de desempeño integral para la certificación anual de gestión con respecto a la vigencia anterior.	17. Indicador de desempeño Integral (Resultado informe certificación AGR)	12. Empoderamiento de la metodología de certificación de las Contralorías.	34. Celebrar capacitación, desarrollada por la Auditoría General de la Republica, sobre la metodología para la evaluación de certificación a las Contralorías Territoriales.	2022: 100% de los directivos responsables de los indicadores de gestión de la evaluación de certificación a las Contralorías Territoriales capacitados.	Oficina de Control Interno.
			35. Realizar análisis de los resultados obtenidos en cada trimestre con las áreas involucradas; y realizar acciones de mejora.	2022-2025: Evaluación Informe recibido al menos 2 por año.	Oficina de Control Interno. Dependencias responsables de indicadores.

(O)= Oportunidad

5.4 LÍNEA ESTRATÉGICA 1. DESARROLLO CONTINUO DEL TALENTO HUMANO

LÍNEA ESTRATÉGICA 1. DESARROLLO CONTINUO DEL TALENTO HUMANO					
PERSPECTIVA: INNOVACIÓN, APRENDIZAJE Y CONOCIMIENTO					
OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADOR	ESTRATEGIA	ACCIONES	METAS	RESPONSABLES
6. Potencializar el Talento Humano, a través de los programas de capacitación, bienestar laboral y estímulos permitidos por la ley, para mejorar sus competencias y lograr una mayor especialización en sus labores; propendiendo por la satisfacción de los servidores públicos en un ambiente laboral adecuado.	18. Clima laboral.	13. Fortalecer el Talento Humano.	36. Ejecutar el Plan Estratégico de Talento Humano y Plan Institucional de Capacitación	2022-2025: 100% cumplimiento Plan Estratégico de Talento Humano y Plan Institucional de Capacitación.	Dirección de Talento Humano. Dirección Gestión del Conocimiento, Capacitación e Investigaciones.
	19. Evaluación del desempeño laboral.		37. Revisar y actualizar el procedimiento para la inducción - Reinducción y Entrenamiento en el puesto de trabajo e implementar las actividades del Entrenamiento en el puesto de trabajo de acuerdo al procedimiento actualizado.	2022: Procedimientos mejorados.	Dirección de Talento Humano.
	20. Satisfacción Servidores Públicos.			2022: Video corporativo de inducción.	
	21. Cumplimiento PIC.			2023-2025: Implementación entrenamiento en el puesto de trabajo.	Dirección Gestión del Conocimiento, Capacitación e Investigaciones.
	22. Cumplimiento Plan Bienestar laboral y estímulos.		38. Garantizar la carrera administrativa especial a los servidores públicos de la Entidad.	2022-2025: 100% implementada la carrera administrativa especial de las contralorías territoriales.	Dirección de Talento Humano.

		14. Garantizar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.	39. Interactuar con los órganos competentes para minimizar el riesgo público.	2022-2025: Adelantar una gestión en cada vigencia.	Secretaría General. Dirección de Talento Humano.
			40. Ejecutar el Plan de SST. (O)	2022-2025: 100% cumplimiento del Plan.	Dirección de Talento Humano.
			41. Ejecutar el Plan Estratégico de Seguridad Vial.	2022-2025: 100% cumplimiento del Plan.	Dirección de Talento Humano. Secretaría General.
		15. Fortalecer la gestión del conocimiento.	42. Aplicar acciones y herramientas organizativas para la gestión del conocimiento.	2022-2024: 4 acciones por vigencia. 2025: 3 acciones.	Dirección Gestión del Conocimiento, Capacitación e Investigaciones.
			43. Establecer el foro del jurista.	2022-2024: 2 foros por año.	Oficina Asesora Jurídica.
			44. Realizar Congreso Internacional de Control Fiscal y Gobernanza.	2023: Un congreso en la vigencia	Contraloría Auxiliar Apoyo Técnico.

(O)= Oportunidad

6. RECURSOS DEL PLAN ESTRATÉGICO

Los recursos son todos aquellos elementos requeridos para lograr los objetivos estratégicos propuestos en el Plan, como son: el talento humano, los físicos, tecnológicos y financieros.

Cuadro 1. Planta de personal Contraloría Distrital de Medellín

	No. de Cargos de planta	No. Cargos Transitorios	No. Total de cargos	Dependencia y Denominación del Cargo	Código	Grado	Nivel
PLANTA ESTRUCTURAL				DESPACHO DEL CONTRALOR			
	1	0	1	CONTRALOR	010	05	Directivo
	1	0	1	SUBCONTRALOR	025	04	Directivo
	1	0	1	SECRETARIO GENERAL DE ORGANISMOS DE CONTROL	073	04	Directivo
	1	0	1	CONTRALOR AUXILIAR	035	03	Directivo
	1	0	1	JEFE DE OFICINA	006	02	Directivo
	1	0	1	JEFE DE OFICINA ASESORA DE JURÍDICA	115	02	Asesor
	1	0	1	JEFE DE OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	115	02	Asesor
	2	0	2	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	009	01	Directivo
	2	0	2	CONTRALOR AUXILIAR	035	01	Directivo
	1	0	1	JEFE DE OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	115	01	Asesor
				SUBCONTRALORÍA			
	16	0	16	CONTRALOR AUXILIAR	035	01	Directivo
				SECRETARÍA GENERAL			
	2	0	2	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	009	01	Directivo
				DIRECCION DE RECURSOS FISICOS Y FINANCIEROS			
	1	0	1	TESORERO GENERAL	201	02	Profesional
PLANTA GLOBAL	4	0	4	LÍDER DE PROYECTO	208	04	Profesional
	12	0	12	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	03	Profesional
	75	0	75	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	02	Profesional
	41	0	41	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01	Profesional
	119	1	120	TECNICO OPERATIVO	314	01	Técnico
	7	0	7	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	03	Asistencia
	29	0	29	SECRETARIO	440	03	Asistencia
	8	0	8	CONDUCTOR	480	02	Asistencia
	7	0	7	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	02	Asistencia
	3	0	3	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	01	Asistencia
	336	1	337	TOTAL			

Fuente: Acuerdo 088 de 2018, actualizado a la fecha con las novedades administrativas en los cargos transitorios

Cuadro 2. Presupuesto aprobado 2022 y proyectado del 2023 al 2025

PRESUPUESTO CGM VIGENCIAS 2022 – 2025					
Proyección de Recursos (En pesos)					
Concepto	2022	2023	2024	2025	Total Recursos
Funcionamiento - Ingresos	\$ 41.658.521.861	\$ 43.533.155.345	\$ 45.492.147.335	\$ 47.539.293.965	\$ 178.223.118.506
Cuotas Entidades Fiscalizadas.	\$ 41.658.521.861	\$ 43.533.155.345	\$ 45.492.147.335	\$ 47.539.293.965	\$ 178.223.118.506
Funcionamiento - Gastos	\$ 41.658.521.861	\$ 43.533.155.345	\$ 45.492.147.335	\$ 47.539.293.965	\$ 178.223.118.506
Gastos de Personal.	\$ 34.904.438.002	\$ 36.475.137.712	\$ 38.116.518.909	\$ 39.831.762.260	\$ 149.327.856.883
Adquisición de Bienes y Servicios.	\$ 5.513.516.853	\$ 5.761.625.111	\$ 6.020.898.241	\$ 6.291.838.662	\$ 23.587.878.868
Transferencias Corrientes.	\$ 1.000.004	\$ 1.045.004	\$ 1.092.029	\$ 1.141.171	\$ 4.278.208
Adquisición de Activos Financieros.	\$ 1.002.000.000	\$ 1.047.090.000	\$ 1.094.209.050	\$ 1.143.448.457	\$ 4.286.747.507
Disminución de Pasivos.	\$ 183.750.001	\$ 192.018.751	\$ 200.659.595	\$ 209.689.277	\$ 786.117.623
Gastos por Tributos, Multas, Sanciones.	\$ 53.817.001	\$ 56.238.766	\$ 58.769.511	\$ 61.414.138	\$ 230.239.416

Fuente: Dirección de Recursos Físicos y Financieros. Para los años 2023 al 2025 con la Proyección del Marco Fiscal del Mediano Plazo 4,50%

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Con el propósito de facilitar el seguimiento y evaluación de los resultados logrados en cada vigencia, acorde con lo establecido en el (PEI) Plan Estratégico Institucional 2022-2025 “Control Fiscal Moderno, Técnico y Oportuno”, se cuenta con el (CMI) Cuadro de Mando Integral que enuncia para cada objetivo estratégico los indicadores de gestión, las estrategias, las acciones, metas y sus respectivos responsables.

Cada una de las dependencias responsables de la ejecución de las acciones y metas definidas en el Plan, deberá realizar seguimiento trimestral en su correspondiente plan de acción, determinando su avance o cumplimiento a través de los indicadores de cumplimiento allí establecidos; así mismo, anualmente deberán realizar autoevaluación de la gestión realizada, y medir acorde con la frecuencia establecida los indicadores de gestión asociados a los objetivos estratégicos.

La Oficina Asesora de Planeación consolidará trimestralmente los seguimientos y anualmente las autoevaluaciones realizadas por las dependencias, y dará a conocer al Consejo de Dirección, los avances o cumplimientos logrados con el propósito de servir como insumo para la toma de decisiones, que conlleve a redireccionar o corregir de forma oportuna el cumplimiento del Plan a través de acciones concretas.

Política de modificación del Plan Estratégico Institucional 2022 – 2025 “Control Fiscal Moderno, Técnico y Oportuno”.

El Plan será susceptible a modificaciones conforme a los cambios de las condiciones del entorno interno y externo. Las solicitudes se harán a la Oficina Asesora de Planeación, de forma anticipada a su ejecución, con su justificación y el visto bueno del Contralor.

La medición de los indicadores de gestión, deberá ser cargada por el responsable de su medición en el aplicativo Isolución para facilitar al Consejo de Dirección la toma de decisiones con respecto a los resultados alcanzados. Las mediciones de los indicadores estarán asociadas con el valor real (resultado obtenido de la medición), meta y tolerancia superior e inferior que constituirán los rangos de aceptación definidos para cada uno de estos. La señalización (semáforo) muestra si el indicador se encuentra por encima, por debajo o entre los rangos de tolerancia definidos, teniendo en cuenta la tendencia que se haya establecido en la creación del indicador (Positiva, Negativa, Ninguna).

El cuadro de mando integral del Plan Estratégico Institucional 2022–2025 “**Control Fiscal Moderno, Técnico y Oportuno**”, contendrá los siguientes indicadores:

Cuadro 3. Cuadro de Mando Integral - Indicadores

PERSPECTIVA	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADOR	PESO	META 2022	META 2023	META 2024	META 2025
Control Fiscal	1. Vigilar y controlar la gestión fiscal del Distrito de Medellín y sus entidades descentralizadas, mediante la aplicación de las metodologías establecidas, teniendo presente los principios de tecnificación, oportunidad y efecto disuasivo, con el fin de satisfacer las necesidades de las partes interesadas.	Cumplimiento en términos de las auditorías	5	100	100	100	100
		Prescripción	5	0	0	0	0
		Caducidad	5	0	0	0	0
		Cumplimiento capacitación con enfoque disuasivo	10	100	100	100	100
		Satisfacción de sujetos de control	3	90	90	90	90
	2. Evaluar las políticas públicas del Distrito de Medellín, aplicando la metodología adoptada por la entidad, con el fin de determinar el impacto global a corto y largo plazo y valorar su efectividad.	Políticas publicas evaluadas	3	100	100	100	100
Comunidad y partes interesadas	3. Promover la participación ciudadana, aplicando los diferentes mecanismos acogidos por la entidad, para que el ejercicio del control social sea complemento del control fiscal y lograr mayor satisfacción de la comunidad.	Participación Ciudadana	3	100	100	100	100
		Eventos de promoción de la participación ciudadana	10	100	100	100	100
		Satisfacción a la comunidad	3	90	90	90	90
Procesos	4. Fortalecer la gestión de la entidad, con la implementación y mantenimiento de sistemas de información, el desarrollo de los procesos, y la comunicación efectiva para el logro de los objetivos Institucionales.	Sistemas de información viabilizados	3	100	0	0	0
		Central de información implementada	7	0	100	0	0
		Desempeño del SIG	2	75	77	79	81
		Efectividad del SCI	2	90	90	90	90
		Eficacia de las acciones (Auditorías Internas y externa)	2	90	90	90	90
		Satisfacción de la comunicación interna	3	90	90	90	90
		Satisfacción de la comunicación externa	3	85	85	85	85
	5. Mejorar o mantener el índice de desempeño integral para la certificación anual de gestión con respecto a la vigencia anterior.	Indicador de desempeño Integral (Resultado informe certificación AGR)	10	82	Año anterior	Año anterior	Año anterior
Innovación, Aprendizaje y Conocimiento	6. Potencializar el Talento Humano, a través de los programas de capacitación, bienestar laboral y estímulos permitidos por la ley, para mejorar sus competencias y lograr una mayor especialización en sus labores; propendiendo por la satisfacción de los servidores públicos en un ambiente laboral adecuado.	Clima laboral	5	80	NA	80	NA
		Evaluación del desempeño laboral	2	95	95	95	95
		Satisfacción Servidores Públicos	2	90	90	90	90
		Cumplimiento PIC	2	100	100	100	100
		Cumplimiento Plan Bienestar laboral y estímulos	10	100	100	100	100
4	6	22	100				