

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011

Jefe Oficina Asesora de Control Interno:	EFIGENIA SUESCÚN VEGA	Período evaluado: Noviembre de 2016 a Febrero de 2017
		Fecha de elaboración: 13 de marzo de 2017

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011 y conforme al Decreto 943 de 2014, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP en el que se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno MECI 2014, la Contraloría General de Medellín presenta y publica el Informe Pormenorizado del Estado de control Interno entre julio y octubre de 2017, de acuerdo con la estructura de dicho modelo: módulo de planeación y gestión, módulo de evaluación y seguimiento y el eje transversal de información y comunicación.

MODULO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

Este módulo contiene los componentes de:

- ✓ Talento Humano
- ✓ Direccionamiento Estratégico
- ✓ Administración de Riesgos

Avances

Componente Talento Humano

Elemento: Acuerdos, Compromisos o Protocolos Éticos.

Durante el mes de diciembre de 2016, se aplicó la encuesta de percepción sobre compromisos éticos a 339 funcionarios, de los cuales respondieron 121, lo anterior, con el fin de evaluar para la vigencia 2016, el cumplimiento de los compromisos éticos definidos en la Resolución 198 de 2007, de conformidad con lo establecido en la Resolución 010 de 2009.

Los resultados de la encuesta sobre la percepción de la vivencia y aplicación de los principios y valores éticos de Transparencia, Responsabilidad, Participación, Respeto, Objetividad y Honestidad, fueron presentados al Comité de Ética y

Motivación, tal como consta en acta número 1 de reunión realizada el 03 de febrero de 2017. Las respuestas se describen a continuación:

Valor Ético	Resultados
TRANSPARENCIA	El 65% de los encuestados está muy de acuerdo en que la CGM entrega y da a conocer todos los actos administrativos, documentos y resultados de su gestión de manera oportuna, veraz y objetiva.
	El 46% no sabe si la CGM selecciona a los proveedores objetivamente y el 37% está muy de acuerdo.
	El 55% está muy de acuerdo en que la CGM publica periódicamente los contratos celebrados y el 27% no sabe.
	El 48% está muy de acuerdo en que la CGM aplica técnicamente el método de selectividad en la escogencia de las muestras para realizar las auditorias y el 22% está más de acuerdo que en desacuerdo.
RESPONSABILIDAD	El 77% está muy de acuerdo con que en la CGM, asumimos el hábito de entregar la información y los resultados con calidad y veracidad, y el 17% está más de acuerdo que en desacuerdo.
	El 81% está muy de acuerdo que estamos en constante aprendizaje y mejoramiento continuo y el 17% más de acuerdo que en desacuerdo.
	El 54% está muy de acuerdo en que socializamos todos los procedimientos, previa actualización de los mismos y el 21% está más de acuerdo que en desacuerdo.
	El 67% está muy de acuerdo que en la CGM planeamos y actualizamos el normograma mediante el COLA y el 14% está más de acuerdo que en desacuerdo.
	El 65% está muy de acuerdo que en la CGM orientamos a los clientes en forma oportuna y confiable, y el 19% está más de acuerdo que en desacuerdo.
	El 74% está muy de acuerdo que en la CGM brindamos capacitación oportuna y conducente para el desarrollo de habilidades y competencias a los funcionarios que permite la ley, y el 15% está más de acuerdo que en desacuerdo.
	El 76% está muy de acuerdo que en la CGM asumimos con seriedad las objeciones que los sujetos de control presentan ante los informes de auditoría, y el 12% está mas de acuerdo que en desacuerdo.
	El 70% está muy de acuerdo que en la CGM administramos con prudencia y reserva la información, y el 19% está más de acuerdo que en desacuerdo.
RESPONSABILIDAD	El 70% está muy de acuerdo que en la CGM damos cabal cumplimiento a la aplicación correcta de las metodologías de auditoria en el ejercicio fiscal, el 13% está más de acuerdo que en desacuerdo y el 10% no sabe.
	El 46% está muy de acuerdo que en la CGM damos cabal cumplimiento al horario laboral establecido para el cumplimiento del trabajo, el 31% está más de acuerdo que en desacuerdo y el 13% está muy en desacuerdo.
	El 58% está muy de acuerdo que en la CGM generamos hallazgos fiscales debidamente soportados y discutidos con los sujetos de control, 22% está más de acuerdo que en desacuerdo, y el 13% no sabe.
PARTICIPACIÓN	El 82% está muy de acuerdo que en la CGM, se fomenta la participación ciudadana en el desarrollo de nuestra Misión, Objetivo y Plan de acción.
	El 78% está muy de acuerdo que en la CGM se exalta públicamente las prácticas de

Valor Ético	Resultados
	participación ciudadana en el ejercicio del Control Fiscal. El 66% está muy de acuerdo que en la CGM actuamos de forma prudente, mesurada y disciplinada, y el 29% está más de acuerdo que en desacuerdo. El 73% está muy de acuerdo que tratamos amablemente a los servidores públicos y particulares que controlamos, y el 22% está más de acuerdo que en desacuerdo.
OBJETIVIDAD	El 75% está muy de acuerdo que en la CGM tramitamos los procesos y actuaciones administrativas con sujeción a los términos legales establecidos, y el 15% está más de acuerdo que en desacuerdo. El 76% está muy de acuerdo que en la CGM aplicamos criterios técnicos de auditoria, mediante programas previamente aprobados, y el 12% está más de acuerdo que en desacuerdo. El 45% está muy de acuerdo que en la CGM capacitamos a los sujetos de control sobre las metodologías que aplicamos, el 22% está más de acuerdo que en desacuerdo, y el 21% no sabe. El 67% está muy de acuerdo que en la CGM aplicamos el control sin distingo de ninguna clase, y el 20% está más de acuerdo que en desacuerdo. El 75% está muy de acuerdo que en la CGM tramitamos los procesos de responsabilidad fiscal con sujeción a los términos procesales establecidos, y el 16% está más de acuerdo que en desacuerdo. El 54% está muy de acuerdo que en la CGM respetamos el debido proceso, el 11% está más de acuerdo que en desacuerdo y el 31% no sabe.
HONESTIDAD	El 79% está muy de acuerdo que en la CGM damos aplicación a los actos administrativos inherentes a nuestra organización, y el 16% está más de acuerdo que en desacuerdo. El 78% está muy de acuerdo que en la CGM tramitamos las solicitudes de todo tipo en el orden que se presentan, siempre y cuando sean de nuestra competencia, y el 21% no sabe. El 49% está muy de acuerdo que en la CGM expedimos las constancias de recibo a satisfacción de los bienes y servicios que la entidad contrata sólo cuando ello sea cierto y correcto, el 26% está mas de acuerdo que en desacuerdo y el 13% no sabe.

Elemento Desarrollo del Talento Humano.

Mediante Resolución 297 del 30 de diciembre de 2015, se aprobaron para la vigencia 2016, el Plan Gestión Talento Humano y el Plan Institucional de Capacitación, los cuales habían sido aprobados previamente en el Comité de Capacitación, tal como consta en acta 38 del 26 de noviembre de 2015.

Para la vigencia 2017, mediante resolución 405 del 15 de diciembre de 2016, se adoptó el Plan Gestión Talento Humano, los cuales fueron presentados y aprobados en reunión del Consejo de Dirección celebrada el 14 de diciembre de 2016, acta 12 y en el cual se incluye:

- ✓ El Plan Institucional de Capacitación, aprobado en Comité de Capacitación, el 29 de noviembre de 2016, acta 24 y para el cual se tiene destinado el 2% del valor total del presupuesto corporativo, equivalente a \$701.603.841.
- ✓ El Plan de Bienestar Social (PBS), aprobado por el Comité de Gestión Ética y Motivación el 28 de noviembre de 2016, acta 09, y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (PSST), aprobado por el Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo, el 1 de diciembre de 2016, acta 14; planes que cuentan con un presupuesto total de \$938.086.692 para su ejecución.

De acuerdo al informe de gestión de la Contraloría Auxiliar de Talento Humano al 31 de diciembre de 2016, durante la vigencia se tuvo los siguientes avances en este elemento:

✓ **Plan Institucional de Capacitación:**

El Plan Institucional de Formación y Capacitación contó para el 2016, con un presupuesto de seiscientos cincuenta y nueve millones doscientos setenta y cinco mil doscientos setenta y un pesos (\$659.275.271), los cuales fueron ejecutados al 100%; para esto, el Comité de Capacitación realizó 25 reuniones, en las cuales fue aprobada la contratación con 20 proveedores y 4 reconocimientos, y en total se realizaron 48 eventos, incluidas las inducciones y re inducciones.

Durante la vigencia 2016 se capacitaron en total 341 funcionarios; algunos de los cuales ya no están en la entidad. En total de los 339 servidores que conforman la planta de cargos, se capacitaron 336.

El Plan Táctico de Capacitación comprendió 13 numerales, de los cuales fueron abordados 12. El numeral 3 “capacitación al grupo de reacción inmediata”, no fue abordado, debido a que durante el 2016 este grupo no fue convocado y por ende no requirió capacitación ni actualización en temas específicos.

Los resultados de la “Evaluación de la Capacitación”; con la cual se busca conocer la percepción de los asistentes frente al curso, los conferencistas, la logística y el apoyo general, en términos generales estuvieron entre el rango “Bueno” y “Excelente”; así mismo, la calificación dada por los jefes a la pregunta de: Si la Capacitación que recibió el funcionario le permitió actualizar los conocimientos, el 53% la califica como Excelente y a la pregunta de: Si la Capacitación recibida por el funcionario, ha servido para mejorar sus habilidades laborales y la calidad de sus productos, el 47% respondió como Excelente.

Mediante Resolución 143 del 05 de mayo de 2016, se reglamentó el Centro de Investigación, Estudios y Análisis – CIEA – de la Contraloría General de Medellín, el cual tiene como objetivo general desarrollar la estrategia de investigación, estudios y análisis que contribuyan a la función constitucional, los procesos misionales y de apoyo de la Entidad; obteniéndose como resultado a 31 de Diciembre de 2016, de **seis anteproyectos** ya enviados con memorando de asignación y un anteproyecto a realizarse con la Universidad Nacional. Adicionalmente, durante 2016, en relación con los convenios:

- ✓ Se mantiene convenio marco de Cooperación con la Corporación Universitaria Americana, para el acompañamiento, fortalecimiento y asesoría al Centro de Investigación, Estudios y Análisis –CIEA de la Contraloría General de Medellín y se celebró convenio específico para asuntos relativos a la investigación científica
- ✓ Se suscribió convenio Interadministrativo de Cooperación con la Contraloría de Montería.
- ✓ Se celebró Convenio para prácticas de estudiantes universitarios con la Universidad Luis Amigó, con el Politécnico Jaime Isaza Cadavid y con la Universidad Cooperativa de Colombia.
- ✓ Se celebraron dos convenio con la Universidad EAFIT uno para el fortalecimiento del Centro de Investigación CIEA y un convenio Interbibliotecario Centro de Documentación, para prestar servicios a todos los funcionarios de la entidad.
- ✓ Se celebró Convenio Interadministrativo con la Universidad Nacional, para el fortalecimiento de capacitaciones de la entidad y fortalecimiento del Centro de Investigación CIEA.
- ✓ **Plan Táctico de Bienestar Social;** entre las actividades realizadas a la fecha se encuentran las siguientes:

El Plan Táctico de Bienestar Social contó para la vigencia 2016, con un presupuesto de novecientos cinco millones doscientos cincuenta y cuatro mil pesos (\$905.254.000), el cual fue ejecutado al 100%.

El plan táctico de Bienestar Social ofrece programas recreativos, culturales, deportivos y de educación no formal a los empleados y su grupo familiar, con el fin de favorecer el desarrollo integral, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; de igual modo busca contribuir a elevar los niveles de satisfacción y eficiencia de manera que se fomente un adecuado clima organizacional.

Para la vigencia 2016, la ejecución de dichos programas aparece descrita a continuación:

Programa	Detalle	Número de Participantes	Número de veces al año
Aros y Lentes	Reconocimiento para compra de aros y lentes	78	6
Auxilio por enfermedades catastróficas	Auxilio a una funcionaria por enfermedad catastrófica	1	1
Aprovechamiento del Tiempo Libre	Diferentes actividades recreativas, deportivas, lúdicas, de formación artística, entre otras.	134	7
Préstamo por Calamidad y urgencias familiares	Se realizaron 4 préstamos por calamidad, tres directamente para funcionarios y uno para atender la calamidad de un miembro del grupo familiar de un funcionario.	4	4
Estímulo Educativo para hijos de los empleados	Se realizaron convocatorias para estímulo educativo para hijos de los funcionarios, en julio y noviembre.	148	2
Estímulo al mejor empleado público	Incentivos no pecuniarios a los mejores empleados de carrera en cada nivel	3	1
Estímulo al mejor equipo de trabajo	Incentivo para el equipo de trabajo que aporte a través de sus habilidades a la consecución de un resultado concreto en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales	3	1
Apoyo logístico	Elección Comité de deportes; se formaliza con Resolución 328 del 24 de agosto de 2016.	286	1
	Elección del Comité de convivencia laboral	292	1
	Reunión y capacitación de directivos: abril, noviembre y diciembre	90	3
	Día del servidor público	284	1
Integración funcionarios y aprovechamiento del tiempo libre	Secretarías	60	1
	Madres	150	1
	Padres	120	1
	Conductores	20	1
	Tardes de Hobbies	40	2
	Amor y amistad "Amigo conSentido"	84	1
	Halloween	130	1
Integración funcionarios y su grupo familiar	Camping Familiar	70	1
	Estadía en Balandú	80	1

Programa	Detalle	Número de Participantes	Número de veces al año
	Ruta Lechera	35	1
	Ruta Silletera	58	1
	Ruta Jericó	49	1
	Integración fin de año	350	1
Programa de pre pensionados	Preparación para el retiro laboral	25	4
Capacitación informal y aprovechamiento del tiempo libre para los funcionarios	Curso comida saludable durante la semana SST	21	1
	Clases manualidades navideñas	15	6
	Clases de gastronomía	56	10
Juegos fiscales	Entrenamiento y participación en los 10° Juegos Fiscales	70	1
Asesorías psicológicas para el funcionario y su grupo familiar	Profesionales especializados en diferentes dimensiones del ser humano	15	Por solicitud
Taller para padres	Taller de padres con hijos preadolescentes y adolescentes	18	9
Encuentro de parejas	Encuentro de parejas	60	2
Retiro Espiritual	Retiro Espiritual	18	1
Liga de Natación de Antioquia	Convenio empresarial con la Liga de Natación de Antioquia	55	1
Acondicionamiento físico Bodytech	Convenio empresarial con el Bodytech	347	1
Tiqueteras	Tiqueteras ingreso a parques Comfama y Comfenalco	270	1
	Tiqueteras piscina	1	5
Matriculas empresariales	Caja de compensación Comfama	131	2
Recreación y aprovechamiento del tiempo libre para los hijos de los funcionarios	Vacaciones creativas y recreativas en junio y octubre	89	2
Quinquenios	Entrega de reconocimientos por quinquenios	51	51
Programas culturales	Pases de Cine	184	1

- ✓ **Programa de vivienda:** Durante la vigencia 2016, para dar cumplimiento al Acuerdo 029 de 2014 del Concejo de Medellín, la Contraloría General de Medellín realizó la respectiva convocatoria, y de los 40 funcionarios seleccionados, a 15 de ellos se les desembolsó el crédito de vivienda, por un monto total de \$1.422.474.213
- ✓ **Programas para preparar a los prepensionados para el retiro del servicio:** La Contraloría General de Medellín realizó un programa de cuatro sesiones con 25 funcionarios, los cuales estuvieron muy receptivos en los encuentros, generando conciencia sobre la importancia de proyectar desde el presente ideas claras y realizables que permitan su adaptación y felicidad.
- ✓ **Programa de Incentivos;** mediante Resolución 402 del 14 de diciembre de 2016, se reconoce al mejor equipo de trabajo de la Contraloría General de Medellín, integrado por los funcionarios Gloria Patricia Serrano Restrepo, Profesional Especializado; Juan Guillermo Palacio Roldán, Profesional Universitario 2 y Gabriel Jaime Puerta Cardenas, Profesional Universitario 2, que desarrollaron el tema de: “CONTENIDOS DIGITALES PARA APRENDER HACIENDO”

Para la vigencia 2017, mediante Resolución 018 del 27 de enero de 2017, se reglamenta el plan de incentivos para los empleados de la Contraloría General de Medellín y por Resolución 020 del 27 de enero de 2017, se adopta el plan de incentivos para los empleados de la Contraloría General de Medellín, que se otorga durante la vigencia 2017.

- ✓ **Plan Táctico de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST,** durante la vigencia 2016, el presupuesto fue de ochenta y ocho millones de pesos (\$88.000.000) el cual fue ejecutado al 100%; así mismo, las actividades programadas en el plan se realizaron, dando cumplimiento al cronograma definido y aportando a la consecución del objetivo que es proteger la vida, salud y seguridad de los funcionarios propios y contratistas a través de la promoción de una cultura de prevención de riesgos.

A continuación, se describen algunos logros y avances en la ejecución del plan:

- Fortalecimiento del grupo de brigadistas, con capacitación en temas como: formación contra incendio, primeros auxilios, búsqueda y rescate, entrenamiento a campo abierto

- Capacitación al COPASST a través de la ARL POSITIVA en temas, como: inspecciones de seguridad y Plan de trabajo y cronograma de actividades COPASST
 - Análisis de Riesgo por Oficio (ARO) a solicitud de la EPS Sura con el fin de calificar origen de enfermedad profesional (síndrome túnel carpiano bilateral).
 - Recorrido de inspección con la ARL Positiva para identificación de la necesidad de evaluación ambiental de ruido y discomfort térmico.
 - Se elabora documento de Vigilancia Epidemiológica Ocupacional de Desordenes Musculo Esqueléticos (DME).
 - Realización de 8 reuniones de preparación para simulacro de evacuación con los Brigadistas, y 3 reuniones con el Comité de Emergencia del edificio Miguel de Aguinaga y el 24 de noviembre se realiza el simulacro en todo el edificio; con su posterior evaluación con la presencia del Departamento Administrativo de Gestión del Riesgo de Desastres (DAGRD).
 - Durante el mes de noviembre y parte de diciembre se realizaron las encuestas para Evaluación del Riesgo Psicosocial, alcanzando a evaluarse a 238 funcionarios entre directivos, profesionales, técnicos operativos y de servicios generales.
- ✓ **Formulación y ejecución del Plan para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST;** el 01 de diciembre de 2016 se recibió informe de la ARL Positiva, en el cual se plantea: “Se evidencia un optimo cumplimiento de las actividades establecidas en los diferentes programas: Estructura empresarial 84,91%, preparación y atención de emergencia 82,61%; De prevención y protección colectiva individual 66,67%; Investigación de incidentes, accidentes de trabajo 65,22%. En cuanto a gestión para el control de incidentes y accidentes de trabajo 84,42%; gestión en la prevención de enfermedades profesionales 100%.”

A continuación, se describen los logros y avances en la ejecución del plan:

- Se ajustó el programa de vigilancia epidemiológica para prevención de Desórdenes Músculo Esqueléticos DME, propuesto por la A.R.L.

- Se documentaron los procedimientos operativos normalizados sobre: Amenaza de bomba, Sismo, Incendio, Amenaza Tecnológica y Asonada.
 - Se cuenta con el documento sobre Sistema de comunicación y trabajo en equipo con las entidades de prevención de desastres locales o regionales y el plan de ayuda mutua.
 - Se recibió el documento de apoyo de comunicación, participación y consulta, y el documento de apoyo sobre gestión del cambio.
 - Se recibió procedimiento para manejo de Elementos de Protección Personal (EPP), Matriz de EPP y Estandarización de EPP para los auditores que visitan obras.
 - Se cuenta con el procedimiento documentado para inspecciones de seguridad, Formato de lista de verificación y Formato de informe de inspecciones.
- ✓ **Evaluación del desempeño**, en relación con este tema; la Contraloría General de Medellín realiza la evaluación y el seguimiento al desempeño laboral de sus funcionarios tanto de carrera como provisionales conforme con el Acuerdo 137 de 2010 de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

La evaluación del desempeño laboral y comportamental de los empleados de carrera, se realiza teniendo en cuenta la reglamentación establecida en los Acuerdos 137 y 138 de 2010, al igual que la Resolución 078 de 2015, contentiva de los factores para acceder al nivel sobresaliente y para los empleados provisionales se realiza según lo indicado en la Resolución 247 de 2012 de la Contraloría General de Medellín

En cumplimiento de la normativa legal aplicable, al 31 de enero de 2017, se realizó la Evaluación del Desempeño a los funcionarios de la Contraloría General de Medellín; resultados que una vez consolidados serán presentados a la Señora Contralora.

Mediante Resolución 039 del 22 de febrero de 2017, la Contraloría General de Medellín adopta el Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016 de la Comisión Nacional de Servicio Civil, a través del cual modificó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos inscritos en carrera administrativa y en periodo de prueba que se venía rigiendo por los Acuerdos 137 y 138 de 2010, y por Resolución 040 del 22 de febrero de 2017,

se establece el procedimiento para la Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios provisionales de la Contraloría General de Medellín.

Evaluación del clima organizacional; durante 2016 se realizó la medición del clima organizacional con la firma Espiral, en convenio con la caja de compensación familiar Comfenalco. La encuesta fue contestada por 288 funcionarios, lo que equivale a una muestra significativa del 85% y se obtuvieron los siguientes resultados

Dimensión	Favorabilidad
Balance y Bienestar	91,73%
Liderazgo	84,37%
Desarrollo integral de personas	74,95%
Compensación	86,59%
Claridad estratégica	88,08%
Disponibilidad de recursos	86,32%
Interacciones sociales	86,80%
Toma de decisiones	77,02%
Comunicación	79,02%
Gestión del cambio	60,85%

Componente Direccionamiento Estratégico.

Elemento Planes, programas y proyectos.

Mediante Resolución 297 del 30 de diciembre de 2015 y 405 del 15 de diciembre de 2016, se adoptaron, en la Contraloría General de Medellín, los planes tácticos y de acción para la vigencia 2016 y 2017 respectivamente; los cuales corresponden a:

Nombre	Aprobación	Nro. Acta y Fecha aprobación año 2015	Nro. Acta y Fecha aprobación año 2016
Plan General de Auditorías 2016	Comité Técnico	Acta 11 del 27/11/2015	Acta 12 del 1/12/2016
Plan Capacitación Entidades Sujetas de Control 2016			
Plan Capacitación a la Comunidad 2016	Contralor	Acta 11 del 16/12/2015	No se incluyó para 2017
Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano 2016			Acta 02 del 05/12/2016
Plan Gestión Talento Humano 2016; que incluye:	Comité de Capacitación	Acta 38 del 26/11/2015	Acta 24 del 29/11/2016

Nombre	Aprobación	Nro. Acta y Fecha aprobación año 2015	Nro. Acta y Fecha aprobación año 2016
✓ Plan Institucional de Capacitación			
✓ Plan Seguridad y Salud en el Trabajo	Comité de Gestión Ética y Motivación	Acta 09 del 28/11/2015	Acta 09 del 28/11/2016
✓ Plan Bienestar Social e Incentivos	Comité de Gestión Ética y Motivación (aprobó plan para 2016) Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo (aprobó plan Para 2017)	Acta 09 del 28/11/2015	Acta 14 de 01/12/2016
Plan Anual de Adquisiciones 2016	Comité de Compras	Acta 33 del 16/12/2015	Acta 29 del 5/12/2016
Plan Institucional de Archivo (PINAR)	Comité de Archivo	No se incluyó para 2016	Acta 02 del 22/09/2016
Programa de Auditorias al SIG 2016	Comité Coordinador de Control Interno	Acta 11 del 16/11/2015	Acta 11 del 07/12/2016
Presupuesto 2016	Comité Financiero	Acta 8 del 16/09/2015	Acta 10 del 12/09/2016
Plan de Gobierno en Línea (GEL) 2016	Comité Gobierno en Línea y Transparencia	Acta 11 del 16/12/2015	No se incluyó para 2017
Plan Estratégico de Tecnología y Sistemas de Información PETI	Comité de Gobierno en Línea y Transparencia	No se incluyó para 2016	Acta 02 del 05/12/2016
Plan de Investigaciones, Estudios y Análisis (PIEA)	Comité Centro de Investigaciones, Estudios y Análisis	No se incluyó para 2016	Acta 04 del 06/12/2016
Plan de comunicaciones (PC) para 2017	No aplica	No se incluyó para 2016	
Plan de Mantenimiento (PM) para 2017	No aplica	No se incluyó para 2016	
Plan Institucional de Gestión Ambiental (PIGA)	No aplica	No se incluyó para 2016	

Así mismo, conforme al informe de gestión al 31 de diciembre de 2016 de la Contraloría General de Medellín, al finalizar la vigencia 2016, “el cumplimiento de los objetivos del Plan Estratégico 2016- 2019 ¡Con tu participación Medellín crece!, a través del cumplimiento de las metas asociadas a cada uno de estos, fue del 100% respecto de la cantidad de metas del año y del 25% con respecto al cuatrienio.

Objetivo	Metas	Actividades			% de Cumplimiento	
		Programado cuatrienio	Programadas	Ejecutadas	Año	Cuatrienio
OBJETIVO ESTRATÉGICO 1: Incrementar los beneficios del control fiscal que contribuya con la generación de valor y la satisfacción de las entidades auditadas.	13	481,2	163,3	167,2001	102%	35%
OBJETIVO ESTRATÉGICO 2: Generar, incorporar y transferir conocimiento en el ámbito de la gestión fiscal, aportando soluciones a las distintas problemáticas a nivel institucional y de la ciudad.	7	60	17,4	17,4	100%	29%
OBJETIVO ESTRATÉGICO 3: Incrementar la participación ciudadana en el ejercicio del control social como complemento al control fiscal, buscando el reconocimiento y la valoración de nuestra misión institucional.	21	33138	8379,2	8379,5315	100%	25%
OBJETIVO ESTRATÉGICO 4: Aumentar el nivel de éxito sostenido mediante el mejoramiento del direccionamiento estratégico, la modernización organizativa y el fortalecimiento del liderazgo al interior de la Entidad.	30	133	41,61	37,76	91%	28%
OBJETIVO ESTRATÉGICO 5: Mejorar el desarrollo tecnológico y de las comunicaciones a fin de fortalecer los procesos y contribuir a la construcción de una Entidad más abierta, eficiente, transparente y visible a la ciudadanía. Ponderación	8	39	11	10,5	95%	27%
OBJETIVO ESTRATÉGICO 6: Desarrollar las competencias de los funcionarios de la Entidad, mejorar sus condiciones y medio ambiente de trabajo y proporcionar estímulos que contribuyan al incremento de la productividad y el desempeño laboral.	4	34	10,00	9,99	100%	29%
Total	83	33885,2	8622,51	8622,3771	100%	25%

Fuente: Cuadro de mando 2016 CGM

El cumplimiento de los objetivos para el año, según el número de metas y actividades asociadas a cada uno de estos, muestra niveles de desempeño óptimos para los objetivos 1, 2, 3 y 6; para los objetivos 4 y 5, se registran niveles de cumplimiento correspondientes a 91% y 95% respectivamente, debido a que algunas metas mostraron avances importantes y su ejecución continua en 2017.

Respecto del cumplimiento del cuatrienio para cada uno de los objetivos, se registran avances importantes y significativos por encima del cumplimiento global consolidado de 25%, lo que muestra una gestión eficaz.”

Elemento Modelo de Operación por Procesos -MOP-.

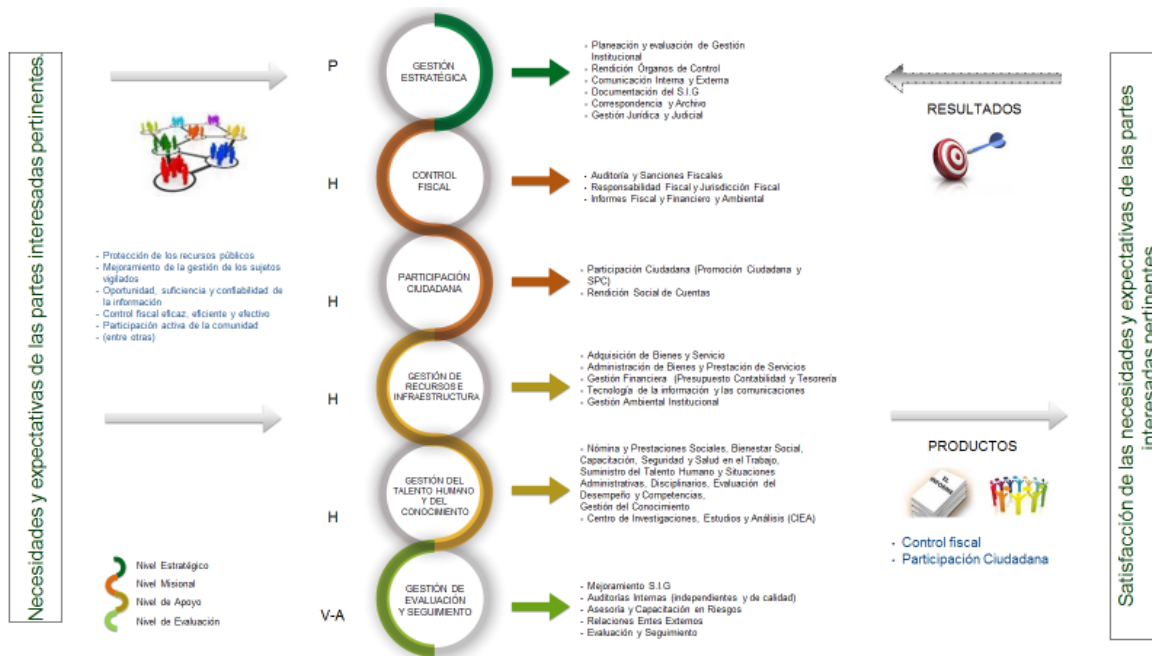
En la vigencia 2016, se ajustó el Sistema Integral de Gestión de la Contraloría General de Medellín a la nueva versión de la norma ISO 9001:2015, para lo cual se desarrollaron los temas y se obtuvieron los productos que se relacionan a continuación:

TEMAS TRATADOS	PRODUCTOS
Evaluación inicial (Modelo actual y prácticas desarrolladas)	Informe de evaluación inicial (diagnóstico)
Contexto de la Organización (análisis de contexto y partes interesadas)	Metodología para análisis de contexto y partes interesadas
Reestructuración el mapa de procesos de acuerdo con el análisis de contexto y el plan estratégico.	Nuevo mapa de procesos
Reestructuración de la cadena de valor y actualización de las interrelaciones de los procesos (interacciones).	Nuevas interacciones
Planificación de riesgos basados en el contexto de la Organización y el modelo de riesgos actualmente implementado en la Contraloría General.	Alineación del modelo de riesgos de la CONTRALORÍA con su contexto estratégico
Cambios en la organización	Metodología para planificar cambios
Conocimientos de la organización (gestión del conocimiento)	Procedimiento o metodología para gestión del conocimiento
Análisis para ajuste de la documentación (información documentada). Depuración de acuerdo con los nuevos requisitos de la norma.	Revisión y actualización de procedimientos clave de acuerdo con los nuevos cambios (en cada uno de los procesos)
Integración de metodologías usadas y documentación actual del sistema(simplificación)	Listados de documentos unificados, intervenidos, eliminados
Roles, responsabilidades, autoridades y competencias del personal	Perfiles de cargo alineados bajo roles, responsabilidades y competencias
Liberación de productos y servicios	Métodos formales de liberación de productos y servicios
Control de salidas no conformes	Procedimiento revisado y ajustado con los nuevos cambios según alcance de control
Auditoría interna y competencia de auditores	Procedimiento revisado y ajustado con los nuevos cambios
Revisión por la dirección bajo los nuevos elementos de entrada y sus conclusiones	Metodología de revisión por la dirección ajustada bajo nuevos requisitos

Fuente: Informe de gestión 2016, Oficina Asesora de Planeación

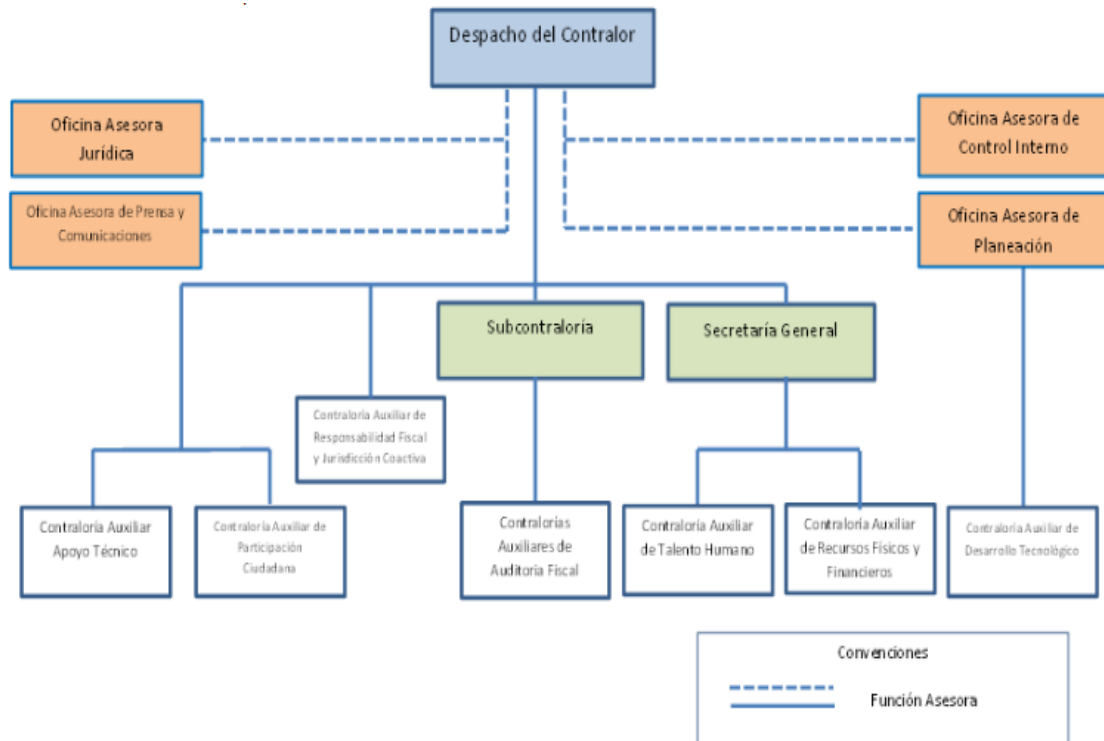
- ✓ Mediante resolución 384 del 08 de noviembre de 2016, se actualizó el Sistema Integral de Gestión de la Contraloría General de Medellín a los nuevos

requisitos de la norma NTC ISO 9001:2015 y en el artículo tercero, se adopta un nuevo mapa de procesos de la entidad; el cual quedó así:



Elemento Estructura Organizacional.

La estructura definida para la Contraloría General de Medellín, se presenta a continuación:



Mediante Resolución 406 del 15 de diciembre de 2016, se reglamentó el funcionamiento del Equipo S.I.G. y se designa como Equipo S.I.G. a los diferentes servidores públicos de la Contraloría General de Medellín, con carácter multidisciplinario, que voluntariamente quieran participar, a fin de ser representantes de sus dependencias en los aspectos propios del Sistema Integral de Gestión; el cual será coordinado y supervisado por el Representante de la Dirección, responsabilidad asignada al Jefe de la Oficina Asesora de Planeación.

El día 07 de febrero de 2017, se realizó reunión del Equipo S.I.G., con el fin de hacer la presentación del Equipo y socializar la Resolución 406 de 2016.

Elemento Indicadores de Gestión.

De acuerdo con el informe de gestión al 31 de diciembre de 2016, a continuación se presenta el cumplimiento de objetivos según indicadores asociados 2016:

OBJETIVO	INDICADOR	ÍNDICE	RESULTADO
1. Incrementar los beneficios del control fiscal que contribuya con la generación de valor y la satisfacción de las entidades	Beneficios del control (cuantitativo)	Valor en pesos de beneficios cuantitativos (recuperaciones + resarcimiento)	\$8.112.164.488
	Beneficios del control (cualitativos)	N° de Beneficios cualitativos	5
	Satisfacción de las entidades (sujetos de control)	Nivel de satisfacción de las entidades auditadas	80,01%
2. Generar, incorporar y transferir conocimiento en el ámbito de la gestión fiscal, aportando a la solución de las distintas problemáticas a nivel institucional y de la ciudad.	Investigaciones, estudios y análisis realizados (CIEA)	# IEA realizados/total programadas IEA*100	=0/7
	Desarrollo de conocimientos requeridos	Cantidad de conocimientos desarrollados (según plan)/Conocimientos planeados*100	100%
3. Incrementar la participación ciudadana en el ejercicio del control social como complemento al control fiscal, buscando el reconocimiento y la valoración de nuestra misión institucional.	Incremento de la Participación ciudadana (cantidad participantes/eventos año)	((Resultados actuales- línea de base)/Linea de Base)*100	7500
	Satisfacción de la Comunidad (reconocimiento y valoración)	Nivel de satisfacción de la Comunidad	80,01% 90% 86,15%
4. Mejorar el direccionamiento estratégico de la Entidad para lograr el éxito sostenido, la modernización organizativa y su liderazgo.	Nivel de madurez del SIG (proyectos de mejora significativa eficaces)	#proyectos de mejora significativos eficaces/total proyectos ejecutados*100	67%
	Nivel de madurez del SIG	Resultado del nivel de madurez actual	3,82 2,22
5. Mejorar el desarrollo tecnológico y de las comunicaciones a fin de fortalecer los procesos y contribuir a la construcción de una Entidad más abierta, eficiente, transparente y visible a la ciudadanía.	Nivel de desarrollo tecnológico de la CGM	Sumatoria (Atributos*ponderación)	
	Nivel de satisfacción de la comunicación interna y externa	((resultado periodo actual - resultado periodo anterior)/Resultado periodo anterior) x 100	5.2% 94% (4.7)
6. Desarrollar las competencias de los funcionarios de la Entidad, mejorar sus condiciones y medio ambiente de trabajo y proporcionar estímulos que contribuyan al incremento de la productividad y el desempeño laboral.	Nivel de satisfacción clima organizacional	(Resultado actual - resultado anterior)/resultado anterior*100	82%
	Evaluación de desempeño (mejora)	% Evaluación del Desempeño	99,5% 100,13%

Fuente: Cuadro 56 Informe de Gestión al 31 de Dic. De 2016 – Oficina Asesora de Planeación

Elemento Políticas de Operación.

En relación con este elemento, se tienen establecidas los siguientes documentos de apoyo:

- Políticas de Operación, que tiene como objeto “fijar guías de acción orientadas a la ejecución eficaz y eficiente de las operaciones, contribuyendo al logro de

los objetivos institucionales” y durante 2016 se realizaron entre otras las siguientes modificaciones:

- - ✓ Se ajustaron las políticas de operación a los nuevos procesos
 - ✓ Se agregaron los objetivos por procesos y los responsables
 - ✓ Se cambió el siguiente párrafo "el monitoreo y revisión de los riesgos de gestión y corrupción se deben realizar cada tres meses con corte a 30 de marzo, 30 de junio y 30 de septiembre y 30 de diciembre, dentro de los 15 primeros días hábiles del mes siguiente al corte".
 - ✓ Se mejoró la política de operación de SST
 - ✓ Se mejoró el numeral 4.3.1.3.PROCEDIMIENTO LIQUIDACIÓN DE NÓMINA Y PRESTACIONES SOCIALES: En lo siguiente, Las incapacidades que generan cobro deben ser transcritas por la Contraloría auxiliar de talento humano, y para ello el funcionario debe hacer llegar el original de la incapacidad acompañada de la historia clínica, o en su defecto la incapacidad transcrita ante la entidad de previsión social (Administradora de Riesgos Laborales –ARL-, Empresa promotora de Salud-EPS-, aseguradora fondo de pensiones –AFP-)
- Políticas y Prácticas Contables, que busca “definir las políticas que en materia contable deben aplicarse y tenerse en cuenta en el desarrollo del proceso Gestión Financiera y de Recursos Físicos en la Contraloría General de Medellín, de conformidad con lo estipulado por la Contaduría General de la Nación en la Resolución 356 de 2007” y entre las modificaciones están las siguientes:
 - ✓ Se hace circularización de información con las entidades que apliquen dichas operaciones a través del correo electrónico con una periodicidad trimestral
 - ✓ Se agregó el cuadro activos depreciables al numeral 11.2.3.

Componente Administración del Riesgo.

De acuerdo con la información suministrada por la Oficina Asesora de Planeación, en la Entidad, en relación con este elemento:

- ✓ Se actualizó la política de administración de riesgo, fue socializada para su aprobación en el Consejo de Dirección realizado el 31-10-2016.
- ✓ Se identificaron y valoraron los riesgos de los nuevos procesos de acuerdo a la nueva metodología de la Función Pública

IDENTIFICACIÓN		Riesgo inherente			Controles	Riesgo Residual		
Riesgo	Causa	Probabilidad	Impacto	Zona de Riesgo		Probabilidad	Impacto	Zona de riesgo
PROCESO:	GESTIÓN ESTRATÉGICO							
OBJETIVO:	Lograr los objetivos estratégicos del cuatrenio a través del mejoramiento del nivel de madurez institucional, manteniendo informada a la comunidad sobre los resultados obtenidos							
1. No incrementar el nivel de madurez de acuerdo con la línea base	El sistema integral de gestión se enfoque a la conformidad (estático)	3	3	ZONA DE RIESGO ALTA	Implementación de mejoras de impacto	1	3	ZONA DE RIESGO MODERADA
2. Insatisfacción de la comunicación de las partes interesadas (funcionarios, medios y comunidad)	La entidad no consulta a las partes interesadas sobre sus expectativas y necesidades con respecto a la comunicación interna y externa	4	3	ZONA DE RIESGO ALTA	Consultar a las partes interesadas sobre sus expectativas y necesidades con respecto a la comunicación interna y externa	2	3	ZONA DE RIESGO MODERADA
PROCESO	CONTROL FISCAL							
OBJETIVO:	Cuidar el patrimonio público mediante la realización de auditorías que generen valor y determinen el cumplimiento de los principios de eficiencia, eficacia, economía, equidad y valoración de los costos ambientales por parte de los sujetos de control, y resarcir los daños ocasionados a que dé lugar para contribución a la satisfacción de dichos sujetos y la Comunidad en general.							
3. No generar beneficio en el control fiscal	Falta de competencia de los funcionarios en el ejercicio del control fiscal	4	4	ZONA DE RIESGO EXTREMA	Formación en temas de beneficios de control fiscal (cualitativo y cuantitativo)	2	4	ZONA DE RIESGO ALTA
4. Insatisfacción de las entidades auditadas y de la comunidad en general	No se identifican con los sujetos de control las necesidades y expectativas	4	4	ZONA DE RIESGO EXTREMA	Consultar a los entes sujetos de control sobre sus expectativas y necesidades respecto del control fiscal	2	4	ZONA DE RIESGO ALTA
	Falta de comunicación de los resultados del ejercicio del control fiscal				Comunicar a los sujetos de control fiscal y comunidad en general los resultados del ejercicio del control fiscal	2	4	ZONA DE RIESGO ALTA
5. Afectar la cobertura del control fiscal	Déficit de la capacidad instalada para ejercer el control fiscal	4	4	ZONA DE RIESGO EXTREMA	Optimizar el talento humano de la entidad	2	4	ZONA DE RIESGO ALTA
6. Divulgación y/o filtración de información confidencial (Riesgo de corrupción)	Falta de profesionalismo ético en el ejercicio de control fiscal.	5	10	ZONA DE RIESGO ALTA	Mantener reserva y custodia de la información.	5	5	ZONA DE RIESGO MODERADA
7. Proyecto de Fallo contrario a derecho (Riesgo de	Favorecer o perjudicar a terceros	3	10	ZONA DE RIESGO ALTA	Verificar proyecto de fallos con o sin responsabilidad fiscal	3	10	ZONA DE RIESGO ALTA

IDENTIFICACIÓN		Riesgo inherente			Controles	Riesgo Residual		
Riesgo	Causa	Probabilidad	Impacto	Zona de Riesgo		Probabilidad	Impacto	Zona de riesgo
Corrupción)								
PROCESO:	PARTICIPACIÓN CIUDADANA							
OBJETIVO:	Lograr la participación activa de la Comunidad en el control social mediante los mecanismos establecidos por la ley y satisfacer sus requerimientos en cuanto al cumplimiento de los términos, generando reconocimiento y valoración por parte de la ciudadanía.							
8. No generar participación activa en el control social	Limitaciones presupuestales para la participación ciudadana	3	4	ZONA DE RIESGO EXTREMA	Optimizar los recursos presupuestales destinados a la participación ciudadana	1	4	ZONA DE RIESGO ALTA
9. Insatisfacción de la comunidad (valoración y reconocimiento)	Desconocimiento del qué hacer de la Entidad por parte de los grupos de interés	4	4	ZONA DE RIESGO EXTREMA	Capacitar a la comunidad y partes interesadas sobre las funciones de control fiscal	2	4	ZONA DE RIESGO ALTA
10. Incumplimiento en el trámite de las respuestas a los ciudadanos (Riesgo de Corrupción)	Falta de diligencia del funcionario. Desconocimiento de la normativa aplicada.	5	10	ZONA DE RIESGO ALTA	Verificar seguimiento a las SPC	5	5	ZONA DE RIESGO MODERADA
11. Generación de respuesta imprecisa a los Ciudadanos.	Desconocimiento del proceso de SPC por parte de los funcionarios de la dependencia delegada para atender la solicitud.	4	3	ZONA DE RIESGO ALTA	Generar competencias en los funcionarios para el trámite de las SPC	2	3	ZONA DE RIESGO MODERADA
PROCESO	GESTIÓN DE RECURSOS E INFRAESTRUCTURA							
OBJETIVO:	Proporcionar y mantener los recursos necesarios a nivel financiero y de infraestructura (tecnológico, físicos y de servicios) para el desarrollo eficaz de los procesos y la satisfacción de los clientes internos.							
12. No mejorar el nivel de desarrollo tecnológico	Limitaciones presupuestales para el desarrollo tecnológico	4	3	ZONA DE RIESGO ALTA	Optimizar los recursos presupuestales destinados al PETI	2	3	ZONA DE RIESGO MODERADA
13. Insatisfacción de los funcionarios sobre los servicios que presta la entidad	Desconocimiento por parte de los funcionarios de las condiciones del servicio	4	3	ZONA DE RIESGO ALTA	Promover los servicios de la entidad	2	3	ZONA DE RIESGO MODERADA
14. Déficit presupuestal	Crecimiento de los gastos de nómina por encima del Índice de Precios al Consumidor IPC,	4	4	ZONA DE RIESGO ALTA	Optimizar los recursos presupuestales de la entidad	2	4	ZONA DE RIESGO MODERADA
15. Desacierto al realizar la evaluación de las propuestas. (Riesgo Anticorrupción)	Desconocimiento de las especificaciones técnicas y criterios de ponderación.	4	10	ZONA DE RIESGO ALTA	Verificar evaluación de propuestas.	4	5	ZONA DE RIESGO MODERADA

IDENTIFICACIÓN		Riesgo inherente			Controles	Riesgo Residual		
Riesgo	Causa	Probabili dad	Impacto	Zona de Riesgo		Probabili dad	Impacto	Zona de riesgo
PROCESO:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO							
OBJETIVO:	Mejorar el desempeño de los servidores públicos, mediante el desarrollo del conocimiento necesario en un clima organizacional adecuado que contribuya con los resultados esperados por la Entidad.							
16. Pérdida de los conocimientos de la Entidad	No se documenta el conocimiento de los funcionarios salientes	4	3	ZONA DE RIESGO ALTA	Documentar el conocimiento	2	3	ZONA DE RIESGO MODERADA
17. No generar el conocimiento necesario para la operación de los procesos	No se tiene identificado el conocimiento crítico para gestionar los procesos de la entidad.	4	4	ZONA DE RIESGO EXTREMA	Determinar los conocimientos necesarios para la gestión de los procesos	2	4	ZONA DE RIESGO ALTA
18. No se transfiera y comparta el conocimiento a las personas que lo requieran	No se estimula el aprendizaje organizacional y la adquisición de conocimiento futuro.	4	3	ZONA DE RIESGO ALTA	Poner a disposición el conocimiento a los funcionarios de la entidad	2	3	ZONA DE RIESGO MODERADA
19. No lograr los resultados de evaluación de desempeño entre los nivel satisfactorio y sobresaliente	Falta objetividad en la aplicación de la metodología por parte de los evaluadores No cumplir con los objetivos pactados por parte de los funcionarios	3	3	ZONA DE RIESGO ALTA	Seguimiento a los metas del plan de acción y a los compromisos laborales pactados	1	3	ZONA DE RIESGO MODERADA
20. Bajo nivel del Clima Organizacional	Condiciones deficientes para el desempeño laboral	4	3	ZONA DE RIESGO ALTA	Implementación de mejoras derivadas de la medición del clima	2	3	ZONA DE RIESGO MODERADA
21. No desarrollar conocimientos en la entidad a través de las investigaciones, estudios y análisis	Falta de control sobre la temática de las investigaciones a realizar	3	3	ZONA DE RIESGO ALTA	Validar que las temáticas de las investigaciones estén alineadas a los objetivos estratégicos	1	3	ZONA DE RIESGO MODERADA
PROCESO:	GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO							
OBJETIVO:	Incrementar el nivel de madurez de la Entidad mediante el acompañamiento a la gestión de los procesos y el desarrollo de auditorías internas que generen valor para aporte significativo a la eficacia del sistema integral de gestión.							
22. No incrementar el nivel de madurez (proyectos de mejora significativa eficaces)	Atención centrada en correcciones triviales y no de impacto	4	3	ZONA DE RIESGO ALTA	Implementar mejoras de impacto	2	3	ZONA DE RIESGO MODERADA

IDENTIFICACIÓN		Riesgo inherente			Controles	Riesgo Residual		
Riesgo	Causa	Probabilidad	Impacto	Zona de Riesgo		Probabilidad	Impacto	Zona de riesgo
23. Ineficacia de las acciones de mejoras (acciones correctivas y notas de mejora)	Debilidad en el análisis de causalidad en relación con los hallazgos (no conformidades) y la falta de coherencia de las acciones para eliminar las causas o implementar las relacionadas oportunidades de mejora	4	3	ZONA DE RIESGO ALTA	Generar competencias en los funcionarios para la implementación de acciones de mejora	2	3	ZONA DE RIESGO MODERADA

En total se tienen identificados 23 riesgos, clasificados de la siguiente manera:

Nivel del riesgo	Tipo de riesgo		Total general
	Corrupción	Gestión	
Estratégico		2	2
Misional	3	6	9
Apoyo	1	9	10
Evaluación		2	2
Total general	4	19	23

Dificultades

De acuerdo con la información analizada en los informes de gestión, en el informe de la Contraloría Auxiliar de Talento Humano se plantea: “para finalizar la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, se requiere realizar capacitación en auditorías internas en SST a los auditores internos y al COPASST, implementar las acciones correctivas preventivas y de mejora y realizar la revisión por la dirección.”

MODULO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
Este módulo contiene los componentes de:
✓ Autoevaluación Institucional ✓ Auditoría Interna ✓ Planes de Mejoramiento
Avances

Componente Autoevaluación Institucional

Elemento Autoevaluación de Control y Gestión.

En cumplimiento de la Ley 909 de 2004, artículo 39, de los Decretos 1227 de 2005, Artículo 52, Decreto 1083 de 2015 de la Presidencia de la República, y de la Circular 4 de 2005 del Consejo Asesor del Gobierno Nacional en Materia de Control Interno de las Entidades del Orden Nacional y Territorial, la Oficina Asesora de Control Interno realizó el Informe de la evaluación de los acuerdos de gestión vigencia 2016 y en términos generales se obtuvo el siguiente resultado:

Dependencia	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Cumplimiento Total Consolidado
Secretaría General	90,00	5,49	5,08	100,57
Oficina Asesora de Control Interno	90,00	5,00	5,00	100,00
Oficina Asesora de Planeación	90,00	0,00	10,00	100,00
Oficina Asesora Jurídica	88,41	0,00	5,00	93,41
Oficina Asesora de Prensa y Comunicaciones	90,00	5,38	5,00	100,38
Contraloría Auxiliar de Participación Ciudadana	95,05	5,00	5,00	105,05
Contraloría Auxiliar de Desarrollo Tecnológico	90,00	2,00	5,00	97,00
Contraloría Auxiliar de Apoyo Técnico	90,00	0,04	5,00	95,04
Contraloría Auxiliar de Talento Humano	90,00	6,63	5,00	101,63
Contraloría Auxiliar de Recursos Físicos y Financieros	90,00	3,83	5,00	98,83
Subcontraloría	95,65	5,00	5,17	105,82
Contraloría Auxiliar de Auditoría Fiscal Servicios de Salud y Empresas Industriales y Comerciales del Estado	90,03	0,00	10,00	100,03
Contraloría Auxiliar de Auditoría Fiscal Ambiental	90,22	0,00	10,00	100,22
Contraloría Auxiliar de Auditoría Fiscal Cultura y Recreación	90,39	0,00	5,00	95,39

Dependencia	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Cumplimiento Total Consolidado
Contraloría Auxiliar de Auditoría Fiscal Educación	90,53	5,00	5,00	100,53
Contraloría Auxiliar de Auditoría Fiscal Gobernabilidad y Organismos de Control	91,62	0,67	4,88	97,16
Contraloría Auxiliar de Auditoría Fiscal Movilidad y Servicios de Transporte Público	90,65	6,00	4,97	101,62
Contraloría Auxiliar de Auditoría Fiscal Telecomunicaciones	90,18	0,17	5,00	95,34
Contraloría Auxiliar de Auditoría Fiscal Obras Civiles	90,18	6,87	5,00	102,05
Contraloría Auxiliar de Auditoría Fiscal EPM 1 asuntos administrativos	90,00	0,00	10,00	100,00
Contraloría Auxiliar de Auditoría Fiscal EPM 2 energía	90,00	0,00	10,00	100,00
Contraloría Auxiliar de Auditoría Fiscal EPM 3 Aguas y Saneamiento Básico	90,04	0,00	10,46	100,50
Contraloría Auxiliar de Auditoría Fiscal Filiales Aguas	90,48	5,10	5,00	100,57
Contraloría Auxiliar de Auditoría Fiscal EPM Filiales Energía	90,72	6,33	5,23	102,28
Contraloría Auxiliar de Auditoría Fiscal Municipio 1	91,56	5,00	5,00	101,56
Contraloría Auxiliar de Auditoría Fiscal Municipio 2	90,05	5,00	5,00	100,05
Contraloría Auxiliar de Auditoría Fiscal Municipio 3	90,22	5,00	5,00	100,22
Contraloría Auxiliar de Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva	90,00	5,00	5,00	100,00

Fuente: Evaluación Independiente Acuerdos de Gestión al 31 de Diciembre de 2016, Oficina Asesora de Control Interno

Con relación a la rendición de la cuenta que se debe realizar, según el informe de gestión de la Oficina Asesora de Planeación al 31 de diciembre de 2016, de las 59 rendiciones programadas para la vigencia 2016, se rindieron en su totalidad, generando un cumplimiento en el año del 100%; tal como se detalla a continuación:

Órgano de Control	Rendiciones Programadas	Rendiciones Ejecutadas	% de cumplimiento
Auditoría General de la República-AGR	31	31	100
Contraloría General de la Antioquia-CGA	1	1	100
Contraloría General de la República-CGR	27	27	100
Total Rendición	59	59	100

Así mismo, señala el informe: “en la vigencia 2016, de las 30 rendiciones programadas para el año a la Auditoría General de la República (AGR) (Contratación Sujetos vigilados mensual, Contratación de la CGM mensual, Fiducias anual, Rendición Consolidada Anual, Plan de Mejoramiento de la CGM anual, Seguimiento Plan de Mejoramiento semestral y Rendición Parcial correspondiente al Primer semestre de la vigencia); se rindieron 30, presentando un cumplimiento en el año del 100%. Sin embargo, la contratación de los sujetos vigilados que se comparte la información con la Auditoría General de la República, está en un proceso de adecuación de los aplicativos Gestión Transparente con SIA Observa.

Adicionalmente, durante 2016, con la migración y simplificación del SIG los Procesos de planeación y de autoevaluación institucional, se incorporaron en el nuevo proceso Gestión Estratégica, en el cual se incluye el procedimiento unificado de planeación y evaluación de la gestión institucional y la documentación correspondiente y cuyo objeto es: “lograr los objetivos estratégicos del cuatrienio a través del mejoramiento del nivel de madurez institucional, manteniendo informada a la comunidad sobre los resultados obtenidos” y del cual hacen parte:

- ✓ Gestión Estratégica - Control de Información Documentada
- ✓ Gestión Estratégica - Gestión Documental
- ✓ Gestión Estratégica - Gestión jurídica
- ✓ Gestión Estratégica - Planeación y Evaluación de la Gestión Institucional
- ✓ Gestión Estratégica - Rendición de la Cuenta Institucional
- ✓ Gestión Estratégica -Comunicación Pública

Este proceso es liderado por: el Grupo estratégico conformado por: la Sra. Contralora, el Secretario General, el Jefe de la Oficina Asesora de Planeación, el Jefe de la Oficina Asesora Jurídica, y el Jefe de la Oficina Asesora de Prensa y Comunicaciones.

Con relación a la evaluación de la gestión; mediante memorando 027300-201600012477 del 21/11/2016, se dan las directrices para la evaluación de la gestión institucional con corte a diciembre 31 de 2016, y entre los elementos a evaluar están:

- ✓ Los Acuerdos de Gestión suscritos con la Señora Contralora
- ✓ Indicadores de gestión del proceso que lidera en el módulo de mejoramiento
- ✓ Evaluación del Plan según modulo de mejoramiento en Isolucion
- ✓ Cumplimiento del Calendario de Obligaciones Legales y Administrativas – COLA
- ✓ Cumplimiento del Plan Anticorrupción y de Atención al ciudadano a su cargo
- ✓ Control de Riesgos

- ✓ Logros obtenidos en cada una de las metas ejecutadas, con la información más relevante y su correspondiente análisis.

Componente Auditoria Interna

Elemento Auditoria Interna.

De acuerdo con el informe de gestión de la Oficina Asesora de Control Interno, al 31 de diciembre de 2016, en relación con las evaluaciones Independientes: a diciembre 31 de 2016, de las 13 evaluaciones independientes programadas, se finalizaron 9, en ejecución están 2 y 2 fueron canceladas; tal como se detalla a continuación:

- ✓ Finalizadas
 - E.I. Acuerdos de Gestión
 - E.I. al Sistema de Control Interno Contable
 - E.I. Proceso Gestión Financiera, procedimientos de Presupuesto y Tesorería
 - E.I. Proceso Gestión de Recursos Físicos y de Servicios
 - E.I. al proceso Auditor
 - E.I. Responsabilidad Fiscal
 - E.I. al proceso de Participación Ciudadana
 - E.I. Procedimiento Situaciones Administrativas y Nómina
 - E.I. Sistema de Control Interno
- ✓ En ejecución
 - E.I. al proceso de Gestión Suministro de Bienes y Servicios (fue finalizada en 2017)
 - E.I. Gobierno en Línea (Está en etapa de elaboración de informe)

Como resultado de las evaluaciones independientes se generaron en total 50 recomendaciones; las cuales se han venido ejecutando por parte de los líderes de los procesos.

Para la vigencia 2017, mediante Resolución 405 del 15 de diciembre de 2016, se aprobó el Plan de Evaluaciones Independientes para la vigencia 2017, el cual contiene un total de 13 evaluaciones programadas; las cuales se detallan a continuación

- ✓ E.I. Acuerdos de Gestión (ya fue ejecutada durante 2017)
- ✓ E.I. al Sistema de Control Interno Contable (ya fue ejecutada durante 2017)

- ✓ E.I. Tecnología de la Información (Se requiere funcionario con perfil de ingeniero de sistemas para ejecutar la auditoria) (ya fue ejecutada durante 2017)
- ✓ E.I. Correspondencia y Archivo
- ✓ E.I. Proceso Gestión Financiera, procedimientos de Presupuesto y Tesorería (en ejecución)
- ✓ E.I. Programa de Vivienda
- ✓ E.I. Proceso de Recursos Físicos y de Servicios – Procedimiento Administración y Mantenimiento de Bienes Muebles e Inmuebles
- ✓ E.I. Gestión de Riesgos
- ✓ E.I. Proceso Rendición de la Cuenta
- ✓ E.I. Proceso Gestión Jurídica (Se requiere funcionario con perfil de abogado para ejecutar la auditoria)
- ✓ E.I. Proceso Consolidación de la Información
- ✓ E.I. Proceso Planeación Institucional
- ✓ E.I. al proceso Auditor

Adicionalmente se programaron 33 auditorias internas de calidad a ejecutar en 2 ciclos de auditoria del 08 al 27 de mayo y del 05 al 24 de junio de 2017.

Componente Planes de Mejoramiento

Durante la vigencia 2016 se registraron en total 194 acciones en el módulo de mejoramiento de Isolucion para ser tramitadas así: 127 a diciembre 31 de 2016, y las restantes 67 con plazo a 2017; no obstante lo anterior, efectivamente se tramitaron hasta su cierre definitivo 48; y sin terminar su trámite quedaron pendientes 79, tal como se detalla a continuación:

Tipo	2016			2017			Total general	Promedio de % Avance
	Cerrada	Vencida	Total	Abierta	Cerrada	Total		
Acción Correctiva	2	1	3	9		9	12	25%
Acción Preventiva	1	6	7	6		6	13	29%
Auditoria Interna	27	37	64	30		30	94	40%
Nota de Mejora	18	35	53	21	1	22	75	63%
Total general	48	79	127	66	1	67	194	47%

Fuente: Modulo de Mejoramiento aplicativo ISOLUCION a diciembre 31 de 2016

Para el segundo semestre del año 2016, en comparación con el primer semestre del año, se presentó un incremento de las acciones preventivas, correctivas y de mejora, de 56 a 194, lo que representó un incremento del 346%.

Como resultado del seguimiento realizado por la Oficina Asesora de Control Interno, el avance del cumplimiento del plan de mejoramiento presenta una eficacia global promedio del 47%, a diciembre 31 de 2016.

Dificultades

Conforme a lo expresado en el informe de gestión institucional al 31 de diciembre de 2016, “con la migración del Sistema Integral de Gestión (SIG), la entidad modificó el mapa de procesos, los objetivos de estos y definió nuevos indicadores asociados a los mismos, por tal razón, todos los directivos deberán enfocar la gestión a estos objetivos e indicadores y realizar la medición según la responsabilidad sobre los mismos. (Ver cuadro de indicadores de procesos) y actualizarlos en el módulo de indicadores de Isolucion.”

Fortalecer el manejo de las acciones correctivas y de mejora por parte de los líderes de los procesos y el registro de su seguimiento en el módulo de mejoramiento

Eje Transversal de Información y Comunicación

Avances

Información y Comunicación interna y externa.

De acuerdo a la información suministrada en el informe de gestión institucional, con corte al 31 de diciembre de 2016, en relación con este eje, se tiene la siguiente información:

Una vez revisada la política de operación, se decidió darle continuidad a la misma, ejecutando cada uno de los objetivos allí establecidos.

Se dio cumplimiento al objetivo de mantener informados a los clientes internos y externos a través de los diferentes medios de comunicación disponibles. Se emitieron 33 boletines de prensa, se ha mantenido información oportuna clara y verás a través de las redes sociales, microprograma de T.V., sistema de sonido interno, carteleras digitales, correo electrónico institucional, boletines internos y emisión de pauta pedagógica. Se continúa en la actualización y depuración del

sitio web y la Intranet pues no se ha contado con la disposición de los responsables de cada dependencia.

Durante el periodo evaluado la imagen corporativa se aplicó con pulcritud de acuerdo al manual de identidad gráfica establecido en todos los productos de la Entidad, pese a que no todas las piezas pasan por aprobación como está estipulado.

En aras de recuperar la identidad de lo que se conocía como Biblioteca, se le reconoció a dicho espacio con el nombre de Centro de Documentación, prestando atención a los usuarios internos y externos y facilitando para préstamo y consulta material referente a control fiscal y administración pública. Se adelantaron y lograron procesos para modernizar el espacio a través de la adquisición de nuevo mobiliario institucional y nuevo material bibliográfico. Se adelantó convenio con la universidad EAFIT para préstamo interbibliotecario y se ha participado de forma activa de las reuniones, encuentros e intercambios propuestos por la Red de Bibliotecas de la ciudad a la cual pertenecemos.

En el ejercicio de los principios transparencia que deben tener los actos de la Contraloría General de Medellín, se emitieron mensajes de pedagogía ciudadana, se rindió cuenta y se presentaron los informes ambientales y fiscales y financieros.

La Oficina Asesora de Prensa y Comunicaciones, estableció un Plan de Comunicaciones para la vigencia 2016, donde contempla objetivos, metas, públicos, productos, lineamientos, financiación, evaluación y plan de mejora el cual fue dispuesto en Resolución.

A través de la formulación y ejecución del Plan de Comunicación Institucional la Oficina Asesora de Prensa y Comunicaciones apuesta por una gestión integral, capaz de conceptualizar, planear, gestionar, ejecutar y evaluar todos los procedimientos de comunicación que tienen lugar en la Entidad.

Se han comunicado los ejercicios de control fiscal de forma oportuna, clara y transparente. En cada acto comunicacional se ha logrado reflejar la imagen de la Entidad facilitando su reconocimiento y posicionamiento.

Los canales de comunicación interna empleados por la Oficina Asesora de Prensa y Comunicaciones son múltiples para llegar a todos los empleados con mensajes concisos, buscando la integración de los funcionarios con el logro de los objetivos institucionales.

Los diferentes productos u emisiones de la Oficina Asesora de Comunicaciones responden al objetivo de mejorar las comunicaciones con el fin de fortalecer los procesos y contribuir a la construcción de una Entidad más abierta, eficiente, transparente y visible a la ciudadanía, tal como expresa el Plan Estratégico y de igual manera al Plan de Comunicaciones.

La Oficina Asesora de Prensa y Comunicaciones dio cumplimiento, dentro de los cronogramas establecidos, con eficiencia, eficacia y efectividad a todas las actividades propuestas para el 2016.

Adicionalmente, con el fin de dar respuesta a los cambios que inciden en el sistema integral de gestión SIG de la contraloría, de los cuales, uno de ellos es la gestión del conocimiento, la Contraloría General de Medellín diseñó el procedimiento para la planificación y estructura general de la gestión del conocimiento, el cual se desarrolla en las siguientes fases:

- **Fase A: Alineación estratégica,** se realizó entre la misión, la visión, la política integral de gestión de la entidad, sus objetivos estratégicos y los objetivos de los procesos.
- **Fase B: Identificación de las necesidades de conocimiento:** se identificaron las necesidades de conocimiento para el logro de los objetivos institucionales planteados por la contraloría en el plan estratégico 2016 – 2019.
- **Fase C: Inventario de conocimientos:** En esta fase se identifican los conocimientos con los que cuenta la entidad más aquellos conocimientos que requiere para el logro de los objetivos
- **Fase D: Desarrollo del conocimiento:** se plantean los conocimientos requeridos para ser desarrollados,
- **Fase E: Equipo y cronograma:** define el equipo de funcionarios que desarrollarán el conocimiento requerido y el cronograma en tiempo en el que será ejecutado.

A dic 31 de 2016 se realizaron las fases:

- **Fase A:** Alineación estratégica, se realizó entre la misión, la visión, la política integral de gestión de la entidad, sus objetivos estratégicos y los objetivos de los procesos.

- **Fase B:** Identificación de las necesidades de conocimiento: se identificaron las necesidades de conocimiento para el logro de los objetivos institucionales planteados por la contraloría en el plan estratégico 2016 – 2019.

Para 2017 se ejecutaran las fases:

- **Fase C: Inventario de conocimientos**
- **Fase D: Desarrollo del conocimiento**
- **Fase E: Equipo y cronograma**

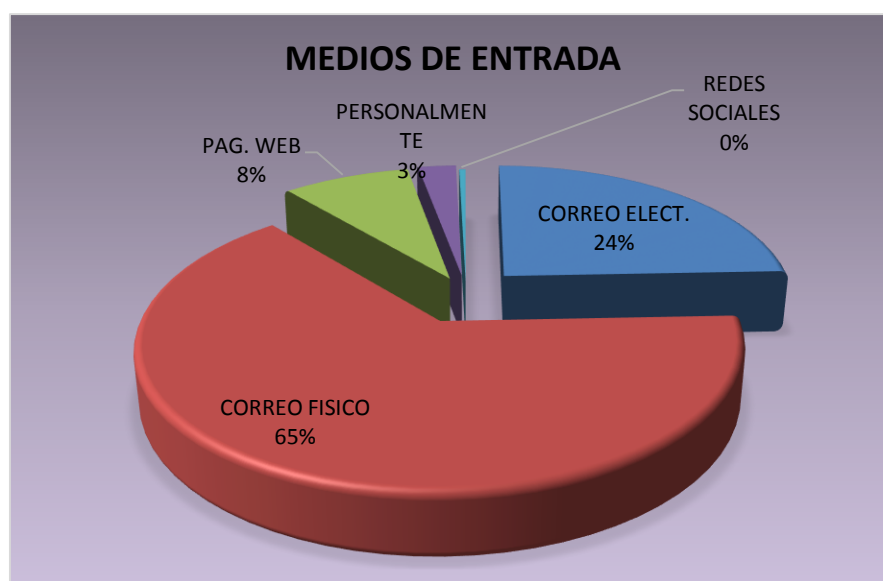
De acuerdo con la información suministrada por la Contraloría Auxiliar de Participación Ciudadana, en relación con los mecanismos para la recepción, registro y atención de sugerencias, recomendaciones, peticiones, quejas o reclamos por parte de la ciudadanía, se tiene lo siguiente:

- Durante la vigencia correspondiente a diciembre 31 de 2016 ingresaron 485 SPC, de las cuales están archivadas 467 SPC, se encuentran en proceso 17 las cuales están dentro de los términos de Ley para darles respuesta definitiva y 1 la SPC 333 la cual se anuló porque era una solicitud directa para la C.A Responsabilidad Fiscal como solicitud de copias, formulada por la apoderada de una investigado en el proceso 048 de 2012.
- Del total de solicitudes atendidas durante la vigencia de 2016, a 90 SPC se les ha dado traslado a otras entidades, en cumplimiento del artículo 33 del Código Contencioso Administrativo y del Decreto 01 de 1984 al ente respectivo.
- De 485 solicitudes recepcionadas a diciembre 31 de 2016, la Contraloría Auxiliar de Participación Ciudadana atendió 230 directamente por personal de esta dependencia incluida las trasladadas, lo que equivale al 47,5% del total.
- De las 485 solicitudes tramitadas durante la vigencia 2016, 254 SPC han sido tramitadas por las Dependencias, de estas 133 por las CAAF e ingresaron al proceso auditor 23 SPC, quedando archivadas 22 , pendiente 1 SPC, estando dentro de los términos de Ley para ser resuelta

A continuación se describe el porcentaje de cada uno de los requerimientos que tiene definido el proceso de Participación Ciudadana y que son utilizados por la comunidad en general.

Concepto tema	Total	%
Denuncia	1	0,21
Derecho de Petición de Consultas	96	19,83
Derecho de Petición de Información	101	20,87
Derecho de Petición Interés General	107	22,11
Derecho de Petición Interés Particular	176	36,36
Queja	3	0,62
Total	484	100

Siendo los medios de ingreso como se detallan a continuación:



Sistemas de Información y comunicación.

De acuerdo con el informe de gestión institucional al 31 de diciembre de 2016, “el Plan Estratégico de Tecnología y Sistemas de Información (PETI 2016), se formuló y aprobó para 2016, por el comité de Gobierno en Línea y se dispuso en el sistema de Gestión Integral Isolucion, este plan, está articulado con las estrategias de Gobierno y sus acciones han dado respuesta a la Estrategia Anticorrupción y atención al ciudadano.

Para la presente vigencia los porcentajes alcanzados por la CGM, con corte a diciembre 31 de 2016, son:

Implementar los criterios de gobierno en línea definidos en el plan táctico año 2016:	100%
Diagnóstico de infraestructura- Obsolescencia	100%
Implementación acciones garanticen mantenimiento	100%
Prestación servicios que presta la red en constante funcionamiento	100%
Formulación y ejecución del Plan de Contingencias	100%
Elaboración de un diagnóstico del nivel de funcionalidad de cada uno de los sistemas de información	0%
Formulación y ejecución del plan de mejoramiento para optimizar el uso de los sistemas de información existentes en la Entidad.	0%
Construcción del PETI 2017-2019	50%
Elaboración del plan de mantenimiento.	100%
Implementación de Gestión Transparente	55%

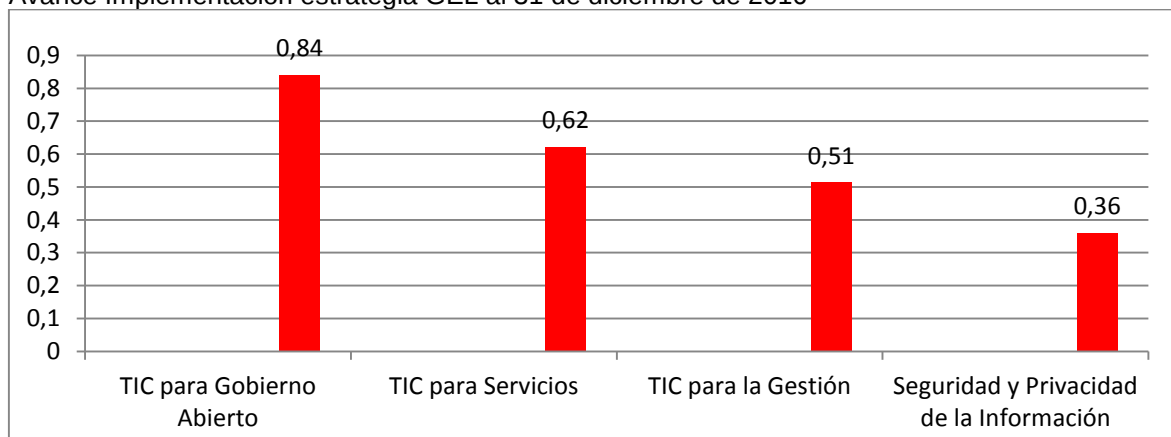
Fuente: Informe de gestión dic. de 2016. C.A Desarrollo Tecnológico

Estrategia GEL: Se han desarrollado todas las actividades para dar cumplimiento a la estrategia de GEL vigencia 2016 y las proyecciones de las metas en algunas actividades para el año 2017. Se alcanzaron significativos logros en materia de datos abiertos y avances sustanciales en el análisis de publicación en el SUIT. Publicado en Isolución e intranet.

	META 2016	Dic. 2016
TIC Para Gobierno Abierto	80	84
TIC Para Servicios	70	62
TIC Para la Gestión	30	51
Seguridad y Privacidad de la Información	30	36

Fuente: Informe de gestión dic. de 2016. C.A Desarrollo Tecnológico

Avance Implementación estrategia GEL al 31 de diciembre de 2016



Según las metas de cumplimiento para el 2016, se puede evidenciar que para los componentes TIC para Gestión, TIC para Gobierno Abierto y Seguridad de la Información, ya se ha logrado superar la meta exigida para la presente vigencia, sin embargo, para el componente TIC para servicios no se alcanza la meta, toda vez que la norma excluye a las contralorías por su naturaleza, allí se refieren actividades de publicación que a la fecha no se han realizado, así:

Así mismo, durante 2016, se elaboró la metodología para realizar el diagnóstico, basado en las prácticas de las Tic y se avanzó en lo siguiente:

- **Diagnostico Seven y Kactus:** se socializó el resultado con las dependencias que administran los aplicativos, las cuales son: Recursos Físicos y Financieros, Talento Humano, Secretaría General
- **Diagnóstico gestión transparente:** Se encuentra en etapa de implementación y estabilización, por tanto, no se puede hacer el diagnóstico del uso de la herramienta.
- **Diagnostico mercurio:** El módulo de correspondencia, radicación, envió de documentos y respuestas y archivo, el 96% de los funcionarios de la Contraloría General de Medellín, operan y utilizan el software Mercurio, teniendo en cuenta que este es el medio de gestión documental que le permite al funcionario reportar todos los requerimientos y respuestas, se ha detectado que el funcionario por desconocimiento de operación del software, en algunos casos presta la clave para que la tarea de responder un memorando la haga la respectiva secretaria, por lo que se hizo necesario programar capacitaciones a los funcionarios en el año 2017, sobre el diagnóstico continua en el año 2017 donde se evaluarán la utilización de los procesos automatizados y la funcionabilidad de los mismos.
- **Diagnóstico Isolución:** Teniendo en cuenta que la versión 3.8 fue actualizada a finales del mes de noviembre, es necesario retomar en el año 2017, el diagnóstico de la funcionalidad de los diferentes módulos, y que los criterios se enfoquen a los requisitos de la norma ISO9001:2015, se ha identificado que los riesgos no se han implementado a la metodología DAFP y a la metodología de riesgos de corrupción.

El mantenimiento de Software y Hardware ha permitido darle continuidad a los servicios de red, impresión, Gestión Documental, Sistema Integral de Gestión, la página Web e Intranet, el software administrativo y financiero Seven y de Talento

Humano y liquidación Kactus, este dio respuesta al 100% de las necesidades de la entidad. Los aplicativos con mantenimiento y soporte técnico:

- **Seven**
- **Kactus**
- **Mercurio:** Se atendieron 75 requerimientos, en promedio mensual lo que ha permitido el buen funcionamiento del software.

Se han digitalizado en el software desde enero a noviembre 2016, 45,382 documentos lo que ha permitido un ahorro en costos de impresión y papel de \$39.704.258 pesos.

Total de documentos Recibidos	7029
Total de documentos Recibidos ingresados a ruta	53
Total de documentos Internos	28054
Total de documentos Internos Gestionados por ruta	240
Total de Documentos Externos	10299
TOTAL DOCUMENTOS RADICADOS	45382
ESTIMADO DE AHORRO DE PAPEL E IMPRESIÓN	\$ 39.704.258

Fuente: Informe de gestión 2016 C.A Desarrollo Tecnológico

- **Isolución:** Se realizó actualización de la versión 3.7 y 3.8 del Software del sistema integral ISOLUCION, en ambiente de pruebas y producción, de acuerdo a los requerimientos, de la norma ISO9001:2015
- **Gestión transparente:**
 - Se implementaron las 4 aplicaciones que conforman el software GT.
 - Se tienen 52 sujetos de control registrados en GT.
 - Asignación de 208 permisos a funcionarios de la CGM en la aplicación Misional.
 - Se otorgó permisos a usuarios externos para rendir la cuenta a un total de 507.
 - En el software GT reposan en total 76.849 contratos rendidos a diciembre 31 de 2016.
 - Se capacitaron 402 funcionarios de los sujetos vigilados y 208 de la CGM.

Dificultades

No se evidenciaron dificultades durante la elaboración del informe pormenorizado.

Estado general del Sistema de Control Interno

La Contraloría General de Medellín tiene un sistema de control interno ADECUADO, que se encuentra implementado y en mejora permanente, a fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Recomendaciones

Revisar las dificultades identificadas en la evaluación y definir en Comité Coordinador de Control Interno las acciones correctivas, preventivas y de mejora pertinentes y garantizar su seguimiento permanentemente.



EFIGENIA SUESCÚN VEGA

Jefe Oficina Asesora de Control Interno
Medellín

Elaboró: Beatriz Elena Duque Echeverri

Revisó: Efigenia Suescún Vega