



# Informes al **Concejo Municipal**

## **La Ceja del Tambo**

Vigencia  
**2022**



La Ceja del Tambo



**LA CEJA NUESTRO  
COMPROMISO**  
ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL



# DEPARTAMENTO DE EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN

INFORME AL CONCEJO MUNICIPAL  
VIGENCIA 2022

MUNICIPIO DE LA CEJA DEL TAMBO  
FEBRERO 2023



## TABLA DE CONTENIDO

### INFORME DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE EVALUACIÓN Y CONTROL

#### 1. GENERALIDADES DEL CONTROL INTERNO

- 1.1 Propósito principal del Departamento Administrativo de Evaluación y Control de la Gestión
- 1.2 Organigrama del Departamento Administrativo de Evaluación y Control de la Gestión

#### 2. ROLES DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN EN EL MARCO DEL DECRETO 648 DE 2017.

- 2.1 Rol de Liderazgo Estratégico
- 2.2 Rol de Enfoque hacia la Prevención
- 2.3 Rol de Evaluación de la Gestión del Riesgo
- 2.4 Rol de Evaluación y Seguimiento
- 2.5 Rol de Relación con Entes Externos de Control

#### 1. GENERALIDADES DEL CONTROL INTERNO

El Sistema de Control Interno tiene su origen en la Constitución Política de Colombia, específicamente en los artículos 209 y 269.

El artículo 209 establece: “La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley”, así mismo, el artículo 269 establece que, en las entidades públicas, las autoridades correspondientes están obligadas a diseñar y aplicar, según la naturaleza de sus funciones, métodos y procedimientos de control interno, de conformidad con lo que disponga la ley”

La Unidad de Control Interno, Auditoría Interna o quien haga sus veces está definida en el artículo 9 de la Ley 87 de 1993, como “uno de los componentes del Sistema de Control Interno, del nivel directivo, encargada de medir la eficiencia, eficacia y economía de los demás controles, asesorando a la Alta Dirección en la continuidad del proceso administrativo, la evaluación de los



planes establecidos y en la introducción de los correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos”.

Así las cosas, dicha Unidad se constituye en el “control de controles” por excelencia, ya que mediante su labor evaluadora determina la efectividad del sistema de control de la entidad, con miras a contribuir a la Alta Dirección en la toma de decisiones que orienten el accionar administrativo hacia la consecución de los fines estatales.

Es claro que el diseño, implementación y mantenimiento del Sistema de Control Interno y la ejecución de los controles establecidos, es una responsabilidad del representante legal y de los líderes de los diferentes procesos de la entidad.

Posterior a estas normas, se han expedido otras que las modifican o complementan dentro de las cuales se encuentran Ley 1474 de 2011, Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, Decreto 648 de 2017 y Decreto 1499 de 2017, entre otros.

En este orden de ideas, el Departamento Administrativo de Evaluación y Control de la Gestión, es el encargado de medir y evaluar la eficiencia, eficacia y economía de los demás controles, asesorando a la alta dirección en la continuidad del proceso administrativo, la reevaluación de los planes establecidos y la introducción de los correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos.

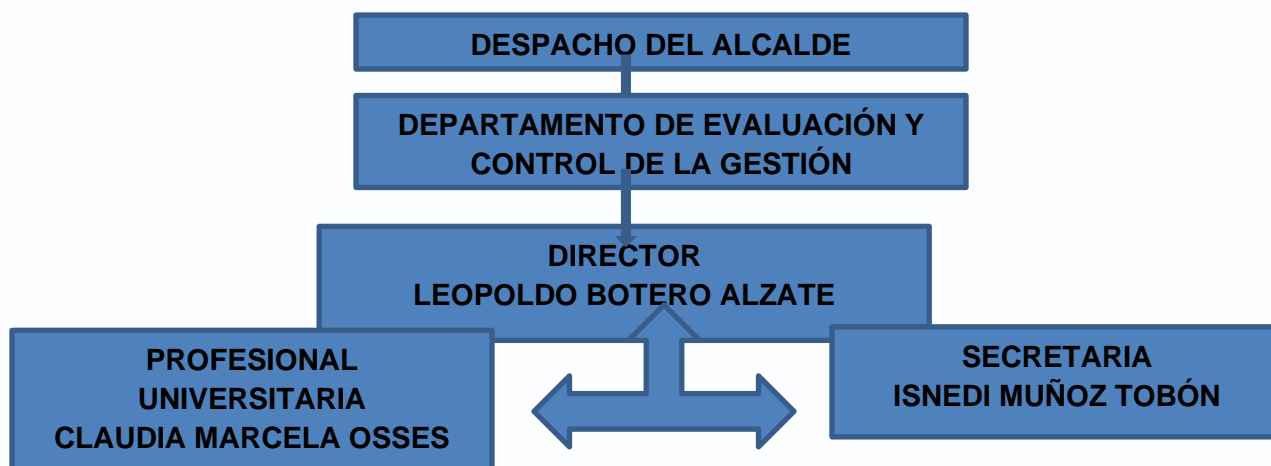
## **1.1 PROPÓSITO PRINCIPAL**

Las Oficinas de Control Interno deben convertirse en un soporte estratégico para la toma de decisiones. Presentar informes, manejo de información estratégica y alertas oportunas ante cambios actuales o potenciales que puedan afectar el cumplimiento de metas y objetivos de la entidad, como también dar cumplimiento de los principios constitucionales, directrices gubernamentales, marco legal y políticas, objetivos y metas de la Administración Municipal, dando cumplimiento a las normas, políticas, procesos y procedimientos establecidos.



## 1.2 ORGANIGRAMA DEL DEPARTAMENTO

El Departamento Administrativo de Evaluación y Control de la Gestión depende directamente del Despacho del Alcalde, se encuentra en el nivel directivo de la Organización.



## 2. ROLES DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN EN EL MARCO DEL DECRETO 648 DE 2017.

Según lo establece el artículo 17 del Decreto 648 de 2017, el cual modificó el artículo 2.2.21.5.3 del Decreto 1083 de 2015, las funciones del Departamento Administrativo de Evaluación y Control de la Gestión, se enmarcan en el desempeño de cinco (5) roles, los cuales se detallan a continuación.

### 2.1 Rol de Liderazgo Estratégico

En el ejercicio de este rol, Control Interno o quien haga sus veces en la entidad debe convertirse en un soporte estratégico para la toma de decisiones del nominador y del representante legal, agregando valor de manera independiente, mediante la presentación de informes, manejo de información estratégica y alertas oportunas ante cambios actuales o potenciales que puedan retardar el cumplimiento de los objetivos de la entidad.



**SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD:** El Representante de la Alta Dirección ante el Sistema: Director del Departamento Administrativo General y de Servicios Generales.

Desde el año 2006 la Administración Municipal de La Ceja viene certificada bajo la Norma Técnica de Calidad ISO, en el mes de noviembre de 2022 se realizó la auditoría de seguimiento por parte del Instituto Colombiano de Normas Técnicas ICONTEC, para obtener la renovación del certificado en el año 2023, en cumplimiento de la Norma ISO 9001:2015 el cual se expide con una vigencia de 3 años, con auditorías de seguimiento anuales, por parte del Ente Certificador.

Así mismo, hasta el mes de febrero de año 2022, la Coordinación del Sistema de Gestión de Calidad, estuvo a cargo del Departamento de Evaluación y Control y hasta el mes julio de la misma vigencia se hizo acompañamiento, es importen resaltar que esta oficina tiene a su cargo el Proceso de Evaluación y Control, con respecto al seguimiento de los 14 procesos del Sistema de Gestión de Calidad, a través de las auditorías que se hacen para el cumplimiento de sus objetivos

**SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** Este debe ser implementado por todos los empleadores y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales.

El cumplimiento de los requisitos del SG-SST, no sólo ayudará a prevenir accidentes laborales, sino que también evita que la organización tenga que hacer frente a multas derivadas del incumplimiento en material legal sobre seguridad y salud en el trabajo.

**SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DE EMPLEO PÚBLICO SIGEP II:** El SIGEP II es el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público a través del cual el Municipio reporta toda la información relacionada con el recurso humano, independiente de la forma de vinculación.



El Municipio de La Ceja viene cumpliendo con el registro de todas las hojas de vida del personal vinculado a la administración municipal para lo cual cuenta con tres roles, así:

- **Oficina de Gestión Humana:** Desde esta dependencia se ejerce el rol de Jefe de Recurso Humano y Operador de Recurso Humano, a través de estos roles se realiza toda la administración de hojas de vida de las personas que se vinculan a la administración municipal y las respectivas declaraciones de bienes y rentas al momento de ingresar y al momento del retiro de los funcionarios públicos. Además de la declaración de bienes y rentas de todo el nivel directivo que ingresa a la Administración Municipal, se estableció por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública, el cumplimiento **de la Ley 2013 de 2019**, la cual exige la declaración de conflicto de interés por parte de todo el nivel directivo en el momento de su ingreso y la actualización en forma anual para quienes estén en la obligación de declarar renta ante la DIAN.

**Cumplimiento de Ley 951 de 2005** que tiene objeto fijar las normas generales para la entrega y recepción de los asuntos y recursos públicos del Estado colombiano, establecer la obligación para que los servidores públicos en el orden nacional, departamental, distrital, municipal, metropolitano en calidad de titulares y representantes legales, así como los particulares que administren fondos o bienes del Estado presenten al separarse de sus cargos o al finalizar la administración, según el caso, un informe a quienes los sustituyan legalmente en sus funciones, de los asuntos de su competencia, así como de la gestión de los recursos financieros, humanos y administrativos que tuvieron asignados para el ejercicio de sus funciones.

- **Subdirección de Contratación:** Desde esta área se administra todo lo relacionado con las hojas de vida de las personas que se vinculan a través de contrato de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, es por esto que desde allí se tiene el rol de jefe de contratos y operador de contratos cuyo proceso inicia desde la creación de los usuarios hasta la aprobación de las hojas de vida de los contratistas.
- **Departamento de Evaluación y Control de la Gestión:** Desde esta área se ejerce supervisión frente al cumplimiento de estos requisitos y se generan alertas tempranas a dichas dependencias sobre el estado de las hojas de vida de funcionarios y contratistas, al igual que la obligación de presentar la declaración de bienes y rentas cada año, cuya fecha vence el 31 de julio de cada vigencia. En el caso de los contratistas se requiere en el momento de firma del contrato.





**MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTION MIPG:** El Departamento de Evaluación y Control de la Gestión en su tarea de asesoramiento y acompañamiento en el fortalecimiento institucional de la Administración, viene articulando las diferentes herramientas que se deben tener en cuenta para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el Departamento de Evaluación y Control hacen seguimiento al cumplimiento de cada una de las 7 dimensiones así:

- **TALENTO HUMANO.** El propósito de esta dimensión es ofrecerle a la entidad pública las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal, y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.
- **DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN.** El propósito de esta dimensión es permitirle a una entidad pública definir la ruta estratégica que guiará su gestión institucional, con miras a garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y solucionar los problemas de los ciudadanos destinatarios de sus productos y servicios, así como fortalecer la confianza ciudadana y la legitimidad.
- **GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS.** El propósito de esta dimensión es permitirle a la entidad realizar las actividades que la conduzcan a lograr los resultados propuestos y a materializar las decisiones plasmadas en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público.
- **EVALUACIÓN DE RESULTADOS.** Esta dimensión tiene como propósito promover en la entidad el seguimiento a la gestión y su desempeño, a fin de conocer permanentemente los avances en la consecución de los resultados previstos en su marco estratégico. Tener un conocimiento certero de cómo se comportan los factores más importantes en la ejecución de lo planeado, le permite a la entidad (i) saber permanentemente el estado de avance de su gestión, (ii) plantear las acciones para mitigar posibles riesgos que la puedan desviar del cumplimiento de sus metas, y (iii) al final del periodo, determinar si logró sus objetivos y metas en los tiempos previstos, en las condiciones de cantidad y calidad esperadas y con un uso óptimo de recursos. La Evaluación de Resultados permite también definir los efectos de la gestión institucional en la garantía de los derechos, satisfacción de necesidades y resolución de los problemas de los grupos de valor.





En términos generales, MIPG busca que la Evaluación de Resultados se aprecie en dos momentos: a través del seguimiento a la gestión institucional, y en la evaluación propiamente de los resultados obtenidos. Tanto el seguimiento como la evaluación exigen contar con indicadores para monitorear y medir el desempeño de las entidades. Estos indicadores se diseñan en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, y dada la importancia que tienen, deben enfocarse en los criterios, directrices y normas que orientan la gestión, y en los productos, resultados e impactos derivados de ésta.

- **INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.** La dimensión tiene como propósito garantizar un adecuado flujo de información interna, es decir aquella que permite la operación interna de una entidad, así como de la información externa, esto es, aquella que le permite una interacción con los ciudadanos; para tales fines se requiere contar con canales de comunicación acordes con las capacidades organizacionales y con lo previsto en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información.
- **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN.** La dimensión de la gestión del conocimiento y la innovación propone el desarrollo de acciones para compartir y difundir el conocimiento entre los servidores públicos y los grupos de valor, con el objetivo de garantizar su apropiación y aprovechamiento, esto implica, además, que las entidades promuevan el análisis, evaluación y retroalimentación de dichas acciones, lo que les permitirá el mejoramiento continuo. Esta dimensión facilita a las entidades aprender de sí mismas y de su entorno de manera práctica (aprender haciendo).
- **CONTROL INTERNO.** El propósito de esta dimensión es suministrar una serie de lineamientos y buenas prácticas en materia de control interno, cuya implementación debe conducir a las entidades públicas a lograr los resultados propuestos y a materializar las decisiones plasmadas en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público.

Con esta dimensión, y la implementación de la política que la integra, se logra cumplir el objetivo de MIPG “Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua”



La calificación obtenida por cada dimensión según la estructura del MIPG es la siguiente:

CICLO	DIMENSION	PUNTAJE OBTENIDO	PUNTAJE DE REFERENCIA
<b>CORAZÓN DEL MIPG</b>	Primera Dimensión: Talento Humano	67.1	98.4
<b>PLANEAR (P)</b>	Segunda Dimensión: Direccionamiento Estratégico y Planeación	78.9	99.0
<b>HACER (H)</b>	Tercera Dimensión: Gestión con Valores para el Resultado	73.2	98.6
<b>VERIFICAR (V) Y ACTUAR (A)</b>	Cuarta Dimensión: Evaluación para el Resultado	71.8	98.6
	Séptima Dimensión: Control Interno	72.3	98.4
<b>DIMENSIONES TRANSVERSALES</b>	Quinta Dimensión: Información y Comunicación	71.2	97.7
	Sexta Dimensión: Gestión del Conocimiento y la Innovación	64.5	99.1
<b>MOTOR</b>		<b>PRINCIPIOS DE INTEGRIDAD Y LA LEGALIDAD</b>	

A nivel de dimensiones MIPG, puntaje de referencia obtenido se compara con el puntaje máximo obtenido por una o varias entidades del orden territorial.

El IDI se presenta en una escala de 1 a 100, siendo 100 el máximo puntaje a lograr, así mismo, los mínimos y máximos de cada índice están determinados por la complejidad de cada política medida.

En esta medición es producto de los distintos cuestionarios que utilizan el DAFP “Departamento Administrativo de la Función Pública” de acuerdo con las características propias de las entidades. Por lo tanto, las comparaciones o ranking solo proceden dentro de los grupos par integrados por entidades similares.

No existe un plazo establecido para la implementación o actualización del modelo, no obstante, se recomienda que desde la expedición del decreto 1499 de 2017, las



entidades inicien la revisión de sus procesos de planeación, gestión, evaluación, entre otros, a la luz del Marco General y del Manual Operativo del modelo y, puedan identificar oportunidades de mejora.

(<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=87960#:~:text=El%20Modelo%20Integrado%20de%20Planeaci%C3%B3n,y%20comerciales%20del%20Estado%2C%20cuyo>).

## DIMENSIONES VS POLÍTICAS

Cada una de las 7 dimensiones se desarrolla a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, a continuación, se relacionan las 18 políticas que debe adoptar e implementar la Administración Municipal.

DIMENSIÓN	POLÍTICA ASOCIADA
<b>DIMENSIÓN 1. TALENTO HUMANO</b>	4. Gestión Estratégica de Talento Humano
	5. Integridad
<b>DIMENSIÓN 2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN</b>	1. Planeación Institucional
	2. Gestión Presupuestal y eficiencia del gasto público
	3. Compras y Contratación pública
	5. Integridad
	9. Participación Ciudadana en la Gestión Pública
<b>DIMENSIÓN 3. GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS</b>	
<b>3,1 DE LA VENTANILLA HACIA ADENTRO</b>	7. Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos
	2. Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público (Contratación)
	11. Gobierno Digital





	12. Seguridad Digital
	13. Defensa Jurídica
	14. Mejora Normativa
	10. Racionalización de Trámites
<b>3,2 RELACIÓN ESTADO – CIUDADANO (DE LA VENTANILLA HACIA AFUERA)</b>	9. Participación Ciudadana en la Gestión Pública
	8. Servicio al Ciudadano
	10. Gobierno Digital (TICS para la Sociedad)
	4. Integridad
<b>DIMENSIÓN 4. EVALUACIÓN DE RESULTADOS</b>	18. Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional
<b>DIMENSIÓN 5. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN</b>	17. Gestión de la Información Estadística
	16. Gestión Documental
	6. Transparencia y Acceso a la Información pública y lucha contra la corrupción
<b>DIMENSIÓN 6. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN</b>	15. Gestión del Conocimiento y la Innovación
<b>DIMENSIÓN 7. CONTROL INTERNO</b>	19. Control Interno

El Control Interno es la clave para asegurar razonablemente que las demás dimensiones de MIPG cumplan su propósito. Para este efecto las entidades deben establecer acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación de éste, aspectos que se desarrollan a través del Modelo Estándar de Control Interno –MECI. Dicho modelo cuenta con una estructura de cinco componentes y un esquema de responsabilidades que se distribuyen a lo largo de toda la Entidad. Los siguientes componentes hacen parte del informe de control interno, el cual se hace seguimiento semestralmente y con un porcentaje de cumplimiento **del 96% anual**.



**AMBIENTE DE CONTROL.** El Ambiente de Control es el fundamento de todos los demás componentes del control interno, se incluyen la integridad y valores éticos, la competencia (capacidad) de los servidores de la entidad; la manera en que la Alta Dirección asigna autoridad y responsabilidad, así como también el direccionamiento estratégico definido.

**EVALUACIÓN DEL RIESGO.** Este componente hace referencia al ejercicio efectuado bajo el liderazgo del equipo directivo y de todos los servidores de la entidad, y permite identificar, evaluar y gestionar eventos potenciales, tanto internos como externos, que puedan afectar el logro de los objetivos institucionales.

**ACTIVIDADES DE CONTROL.** La entidad define y desarrolla actividades de control que contribuyen a la mitigación de los riesgos hasta niveles aceptables para la consecución de los objetivos estratégicos y de proceso.

Implementa políticas de operación mediante procedimientos u otros mecanismos que den cuenta de su aplicación en el día a día de las operaciones.

**INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.** Este componente verifica que las políticas, directrices y mecanismos de consecución, captura, procesamiento y generación de datos dentro y en el entorno de cada entidad, satisfagan la necesidad de divulgar los resultados, de mostrar mejoras en la gestión administrativa y procurar que la información y la comunicación de la entidad y de cada proceso sea adecuada a las necesidades específicas de los grupos de valor y grupos de interés.

Se requiere que todos los servidores de la entidad reciban un claro mensaje de la Alta Dirección sobre las responsabilidades de control. Deben comprender su función frente al Sistema de Control Interno.

**ACTIVIDADES DE MONITOREO.** Este componente considera actividades en el día a día de la gestión institucional, así como a través de evaluaciones periódicas (autoevaluación, auditorías). Su propósito es valorar: (i) la efectividad del control interno de la entidad pública; (ii) la eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos; (iii) el nivel de ejecución de los planes, programas y proyectos; (iv) los resultados de la gestión, con el propósito de detectar desviaciones, establecer tendencias, y generar recomendaciones para orientar las acciones de mejoramiento de la entidad pública.

Así mismo desde el Departamento de Evaluación y Control de la Gestión hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG con el fin de ser garante para la implementación y socialización de las 19 políticas que quedaron contempladas en el PBOT que debe adoptar la administración en sus diferentes áreas.



<b>POLÍTICA MIPG</b>	<b>RESPONSABLE DE LA POLÍTICA DE MIPG</b>	<b>PERSONAL DE APOYO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA</b>
1. PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	Director Departamento de Planeación	Líder del proceso de Planificación Estratégica y equipo de trabajo
2. GESTIÓN PRESUPUESTAL Y EFICIENCIA DEL GASTO PÚBLICO	Secretaria de Hacienda	Líder del proceso de Gestión Financiera y equipo de trabajo
3. TALENTO HUMANO	Director del Departamento General	Líder del Proceso de Talento Humano y equipo de trabajo
4. INTEGRIDAD	Director del Departamento General	Líder del Proceso de Talento Humano y equipo de trabajo
5. TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	Director del Departamento General	Líder de calidad, Líder de Planificación estratégica, Líder de Gobierno Digital, Profesional Universitario de Sistemas, Líder de Evaluación y Control, Gestión Documental
6. FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL Y SIMPLIFICACIÓN DE PROCESOS	Director del Departamento General	Integrantes Comité de calidad
7. SERVICIO AL CIUDADANO	Director del Departamento General	Líder del Proceso de Mejoramiento y Líder del Proceso de Gestión del Talento Humano
8. PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN LA GESTIÓN PÚBLICA	Jefe Oficina de Desarrollo Comunitario	Equipo de trabajo Oficina de Desarrollo Comunitario y demás áreas que intervienen en la elaboración de la Política
9. RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES	Director Departamento de Planeación	Líder del proceso de Trámites, Líder del proceso de Planeación Estratégica, Líder de Gobierno Digital y equipo de trabajo
10. GOBIERNO DIGITAL	Jefe Oficina de Comunicaciones	Líder de Gobierno Digital y Profesional Universitario Sistemas





11. SEGURIDAD DIGITAL	Director del Departamento General	Profesional Universitario Sistemas y equipo de trabajo
12. DEFENSA JURÍDICA	Director del Departamento General	Director Departamento General, Subdirección Jurídica y equipo de trabajo
13. MEJORA NORMATIVA	Director del Departamento General	Director Departamento General, Subdirección Jurídica y equipo de trabajo
14. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	Director del Departamento General	Líder del Programa del Talento Humano y equipo de trabajo
15. GESTIÓN DOCUMENTAL	Director del Departamento General	Líder del proceso de Gestión Documental y equipo de trabajo
16. GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN ESTADÍSTICA	Director Departamento de Planeación	Líder de Planificación Estratégica y equipo de trabajo
17. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	Director Departamento de Planeación	Líder de Planificación Estratégica y equipo de trabajo
18. CONTROL INTERNO	Directora Departamento de Evaluación y Control	Líder del Proceso de Evaluación y Control y equipo de trabajo

Para la actual vigencia a través del **DECRETO Nro. 149 (05 de septiembre de 2022)** por medio de la cual se integra y se establece el reglamento de funcionamiento del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno del Municipio de La Ceja.

Cada año, el Departamento Administrativo de la Función Pública evalúa el estado real del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y el estado del MECI a través de la plataforma FURAG (Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión). Esta herramienta permite a cada entidad realizar autoevaluación frente a los componentes de cada Dimensión del MIPG y la implementación de cada una de las políticas que se deben adoptar. En el año 2022, el Departamento Administrativo de la Función Pública generó el cuestionario, a través del cual la Administración evaluó el estado del MIPG y del MECI, es por esto que antes del 10 de marzo se diligenció el FURAG, el cual permite la medición



de cada una de las dimensiones y políticas adoptadas por la administración municipal cuyos resultados se encuentran publicados en la página web del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Para el análisis de la calificación obtenida por el Municipio de La Ceja, el Departamento Administrativo de Función Pública DAFP, tiene en cuenta la categoría del municipio y evalúa cada uno de los aspectos de la dimensión teniendo en cuenta la calificación obtenida por cada uno de los Municipios ubicados en la misma categoría.

### MEDICIÓN FURAG MECI 2021

En cuanto a los resultados obtenidos del desempeño institucional en cumplimiento del MECI, encontramos lo siguiente

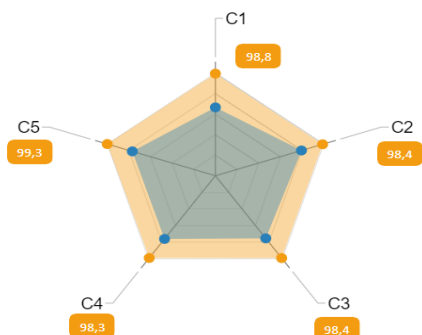
Gráficamente, se observa así:

#### I. Resultados generales



## II. Índices de desempeño de los componentes MECI

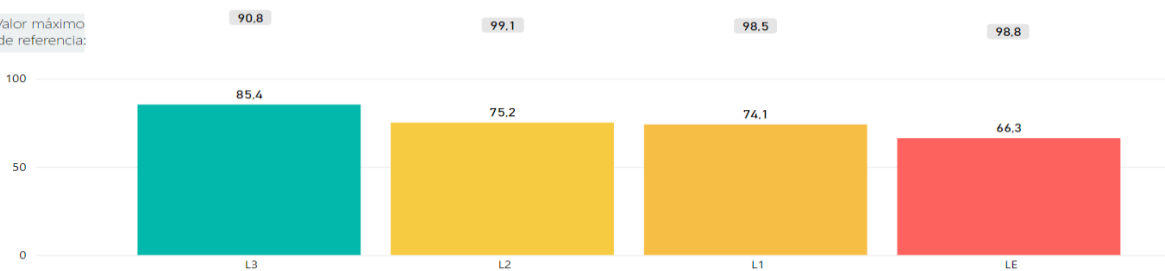
● Valor máximo de referencia ● Puntaje consultado



Dimensión	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
C1: CONTROL INTERNO: Ambiente propicio para el ejercicio del control	66,1	98,8
C2: CONTROL INTERNO: Evaluación estratégica del riesgo	79,0	98,4
C3: CONTROL INTERNO: Actividades de control efectivas	74,8	98,4
C4: CONTROL INTERNO: Información y comunicación relevante y oportuna para el control	75,5	98,3
C5: CONTROL INTERNO: Actividades de monitoreo sistemáticas y orientadas a la mejora	76,2	99,3

## III. Índices de desempeño de las líneas de defensa

Valor máximo de referencia:



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

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

## IV. Evaluación independiente del Sistema de Control Interno



En el índice de desempeño institucional MECI 2021 el resultado fue de 72.3% en comparación con la vigencia 2020 fue de 70.4%, se logró un avance de 1.9% de una vigencia a la otra. Para el reporte de FURAG vigencia 2022 esperamos que el índice sea mayor toda vez que se han adelantado actividades importantes relacionadas con el control interno en la entidad.





Frente a los componentes, realizando un comparativo con las vigencias 2020 y 2021 se tiene lo siguiente:

**MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECI.** Con respecto a los resultados obtenidos frente al Modelo Estándar de Control Interno MECI, el cual también es evaluado por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP a través del aplicativo FURAG, los resultados obtenidos para la vigencia 2020, con respecto al año 2021, fueron:

Componente de control interno	Resultados informe sistema de control interno 2022	Resultados FURAG 2020	Resultados FURAG 2021	Avances
Ambiente de control	98%	63.7%	66.1%	2.4% ↑
Evaluación de riesgos	99%	77.6%	79%	1.4% ↑
Actividades de control	96%	72.5%	74.8%	2.3% ↑
Información y comunicación	89%	73.9%	75.5%	1.6% ↑
Monitoreo	100%	75.2%	76.2	1% ↑

Así mismo en cumplimiento al este rol, en el comité institucional de coordinación de Control Interno se ha llevado a cabo los siguientes temas.

1. Implementación del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno Decreto 053 de marzo de 2022, Modificado por el Decreto 149 del 05/09/2022.
2. Exposición de los roles del Departamento de Evaluación y Control
3. Aprobación del Plan Anual de Auditorias
4. Socialización Código de Ética del Auditor Interno y Código de Integridad.
5. Socialización Estatuto de Auditoria (Resolución 268 del 09 de mayo de 2022).



6. Exposición Ley 951 de 2005 (Acta de Entrega de cargos)
7. Exposición Ley 2013 de 2019, (divulgación proactiva de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios).
8. Socialización del informe de PQRSD y Derechos de Petición.
9. Socialización del informe de austeridad del Gasto.
10. Socialización del informe de riesgos.
11. Socialización del informe del sistema de control interno.
12. Socialización del informe anticorrupción.

## 2.2 Rol de Enfoque hacia la Prevención

En cumplimiento de este rol, desde el Departamento de Evaluación y Control se debe brindar un valor agregado a la organización mediante la asesoría permanente, la formulación de recomendaciones con alcance preventivo y la ejecución de acciones de fomento a la cultura del control, que le sirvan a la entidad para la toma de decisiones oportunas frente al quehacer institucional y la mejora continua.

Para garantizar el cumplimiento de este Rol, desde el Departamento de Evaluación y Control de la Gestión se tiene definido un cuadro de Control que permite monitorear el cumplimiento de la Administración Municipal frente a la presentación de informes a la comunidad y a diferentes entidades, ya sea con publicación de estos en la página web institucional o el envío a través de plataformas digitales definidas para ello. En resumen, los informes que se presentan por parte de las diferentes dependencias por entidad son:

A QUIEN SE LE REPORTA	NÚMERO
ALCALDE Y COMUNIDAD EN GENERAL	13
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA – DAFP	3
CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN (CHIP Y FUT)	15



<b>CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA (SIRECI – SGR)</b>	42
<b>CONTRALORÍA GENERAL DE ANTIOQUIA (Plataforma SIA Contralorías)</b>	91
<b>DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES DIAN</b>	1
<b>DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN</b>	2
<b>DIRECCIÓN NACIONAL DE DERECHOS DE AUTOR</b>	1
<b>MINISTERIO DEL INTERIOR (DESPLAZADOS)</b>	1
<b>GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA</b>	1
<b>MINISTERIO DE HACIENDA</b>	1
<b>MINISTERIO DE VIVIENDA (SINAS)</b>	1
<b>PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA</b>	1
<b>PROCURADURÍA PROVINCIAL DE RIONEGRO</b>	1
<b>SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO</b>	1
<b>TOTAL</b>	<b>175</b>

Con el seguimiento al proceso de rendición de informes realizado por el Departamento de Evaluación y Control, se garantiza el cumplimiento de normas que obligan a las entidades a presentarlos, lo que contribuye a la disminución de riesgos de sanción por incumplimiento, a los responsables designados en cada área. Igualmente, se tiene establecido mediante Resolución la delegación frente al proceso de rendición de cuentas a la Contraloría General de Antioquia a través de la cual se designan los responsables.

Dentro del Sistema de calidad se cuenta con un indicador frente a la Oportunidad en la rendición de los informes, para la vigencia 2022 se cumplió al 100% el reporte de dicha información en el cual se lleva control y seguimiento en el cuadro del control de mando de indicadores del SIGO.

### 2.3 Rol de Evaluación de la Gestión del Riesgo

El artículo 2.2.21.5.4 el Decreto 1083 de 2015 determina que, como parte integral del fortalecimiento de los sistemas de control interno, las entidades públicas establecerán y aplicarán políticas de administración del riesgo. Para tal efecto, la identificación y análisis del riesgo debe ser un proceso permanente e interactivo entre la administración y las Unidades de Control Interno o quien haga sus veces, evaluando aspectos, tanto internos como externos, que pueden llegar a representar amenaza para la consecución de los objetivos organizacionales, con miras a establecer acciones efectivas, representadas en actividades de control.





En este rol, las Unidades de Control Interno, Auditoría Interna o quien haga sus veces, juegan un papel fundamental, a través de la asesoría y acompañamiento técnico y de evaluación y seguimiento a los diferentes pasos de la gestión del riesgo, que van desde la fijación de la Política de Administración de Riesgo hasta la evaluación de la efectividad de los controles.

El Municipio dentro del Sistema Integrado de Gestión Organizacional SIGO, tiene documentada la Política de Administración de Riesgos y la Matriz de Riesgos, la cual se estableció en el año 2021 y se actualizó en el año 2022, siguiendo los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP a través de la Guía para la Administración de Riesgos. A este se le hace seguimiento por parte del Departamento de Evaluación y Control en una forma independiente de tal manera que se logre establecer la efectividad de los controles. A continuación, relacionó los procesos con sus respectivos riesgos:

PROCESO	RIESGOS DE GESTIÓN	RIESGOS DE CORRUPCIÓN	TOTAL
PLANIFICACIÓN PARA EL DESARROLLO	2	1	3
COMUNICACIÓN PÚBLICA	4	0	4
GESTIÓN FINANCIERA	4	1	6
ASESORÍA Y ASISTENCIA	5	1	6
DESARROLLO SOCIAL	2	1	3
GESTIÓN TRÁMITES	4	2	6
VIGILANCIA	3	1	4
RECURSO HUMANO	3	1	4
GESTIÓN DOCUMENTAL	4	1	6
CONTRATACIÓN	2	1	3
EVALUACIÓN Y CONTROL	6	1	7
MEJORAMIENTO	3	0	3
RECURSO FÍSICO	5	1	6
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	4	0	4
TOTAL	51	12	63



En total se tienen identificados 63 riesgos identificados dentro del Sistema Integrado de Gestión Organizacional SIGO, de los cuales 12 son identificados de corrupción, con la salvedad que ningún riesgo de corrupción se ha materializado y 51 de gestión.

Dentro de los más comunes a todos los procesos se encuentran: Incumplimientos de normas, equivocación en la toma de decisiones, vulnerabilidad de los sistemas de información, pérdida de información por manipulación de sistemas, violación al debido proceso, incumplimiento con presentación de informes a entes de control, falsificación, suplantación, adulteración y manipulación de documentos para el ingreso a los programas, clientelismo para acceso a los programas, tráfico de influencias, demora en prestación del servicio, incumplimiento a respuesta de PQRSF y derechos de petición, desacierto en la asesoría y asistencia técnica, hurto, lesiones personales a funcionarios en el ejercicio del cargo, ingreso de personal no competente para el ejercicio de las funciones, pérdida de documentos físicos, desastres naturales, abuso de confianza, entre otros.

Igualmente, en cumplimiento a la Ley 1474 de 2011, el Municipio anualmente define el mapa de riesgos de corrupción y sus respectivas medidas de mitigación como uno de los componentes del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano. Este se encuentra publicado en la página web del Municipio; desde el Departamento de Evaluación y Control de la Gestión se hace seguimiento a este plan en forma cuatrimestral, el cual es igualmente publicado en la página web del Municipio.

## **2.4 Rol de Evaluación y Seguimiento**

La Ley 87 de 1993 establece como un punto central de la labor de las Unidades de Control Interno, Auditoría interna o quien haga sus veces, la verificación y evaluación permanente del Sistema de Control Interno implementado en las entidades del Estado.

En el ejercicio de este rol y en cumplimiento a lo establecido en el Decreto 648 de 2017 desde las unidades de control interno se deben desarrollar una actividad de evaluación de manera planeada, documentada, organizada, y sistemática, con respecto a las metas estratégicas de gran alcance (mega), resultados, políticas, planes, programas, proyectos, procesos, indicadores, y riesgos, que la entidad ha definido para el cumplimiento de su misión, en el marco del sistema de control interno. Es importante resaltar que este rol debe desarrollarse de manera objetiva e independiente.



Desde el mes de enero de 2022 se cuenta con el Programa General de Auditoría, el cual se elabora y fue aprobado el 13 de enero del presente año para toda la vigencia, por parte del comité institucional de coordinación de control interno, dentro de éste se definen las Auditorías Internas al Sistema de Gestión de Calidad, las Auditorías de Control Interno y los informes que por ley debe presentar el Departamento de Evaluación al Alcalde y a otros entes de control.

Durante la vigencia fiscal se realizaron auditorías de Control Interno, de dichas auditorías se presenta el respectivo informe a los directivos responsables de las áreas, igualmente, se tiene programadas las auditorías internas al Sistema Integrado de Gestión Organizacional SIGO la cual se llevó a cabo en el mes de noviembre por el Icontec, como resultado de dichas auditorías se identificaron fortalezas, oportunidades de mejora y no se presentaron no conformidades, todas ellas tendientes a mejorar cada uno de los procesos y por ende el quehacer en cada una de las áreas de la Administración Municipal.

Adicional a los hallazgos de auditorías internas también se incluyen los hallazgos de auditoría realizadas por la Contraloría General de Antioquia en el cuadro de Mejoramiento y se envía informe semestral al ente de Control sobre el avance de las acciones frente a los hallazgos encontrados ya sea fiscales y/o administrativos en la plataforma de SIA Contraloría.

Actualmente, se tiene definido desde el cuadro de mejoramiento del Sistema de Gestión, acciones de mejora y acciones correctivas, a estas se les hace seguimiento por parte del Departamento de Evaluación y Control en compañía de auditores internos, para la vigencia 2022 se hizo seguimiento en el mes de mayo.

A la fecha se encuentran así:

No.	PROCESO	OPORTUNIDADES DE MEJORA	NO CONFORMIDADES (CORRECTIVAS)	TOTAL
1	Desarrollo social	38	0	38
2	Asesoría y asistencia	34	6	40
3	Comunicación pública	25	3	28



4	Contratación	21	2	23
5	Evaluación y control	8	1	9
6	Gestión de trámites	34	4	38
7	Gestión del recurso físico	9	1	10
8	Gestión del Talento Humano	27	1	28
9	Gestión documental	14	0	14
10	Gestión financiera	14	0	14
11	Mejoramiento	14	3	17
12	Planificación para el desarrollo	26	7	33
13	Vigilancia	37	18	55
14	Seguridad y Salud en el Trabajo	26	3	29
<b>Total</b>		<b>327</b>	<b>49</b>	<b>376</b>

**INFORMES DE CONTROL INTERNO.** En cumplimiento a lo establecido en el Decreto 648 y 2017 desde el Departamento de Evaluación y Control de la Gestión se elaboran informes producto de revisiones periódicas a las diferentes áreas frente al quehacer diario, el calendario de los informes que se debe presentar desde este Departamento es:

INFORME	ENTIDAD A QUIEN SE PRESENTA Y MEDIO	FECHAS	ESTADO ACTUAL
<b>Informe Ejecutivo Anual de Control Interno</b>	Comité MIPG y CGA	Anual,	Se realizó el informe ejecutivo de seguimiento al estado de avance en el 2022 en la implementación del modelo integrado de planeación y gestión MIPG y resultados FURAG MIPG Y MECI 2021
<b>Informe de PQRSD</b>	Alcalde, Página Web.	Semestral enero y julio	Se publicó en la página web del Municipio lo correspondiente a la vigencia 2022 (enero - julio de 2022), los cuales fueron enviados al alcalde para socializarlo en Consejo de Gobierno.
<b>Seguimiento planes de mejoramiento de Contraloría</b>			A partir de esta vigencia se estableció la presentación de seguimiento a plan de mejoramiento producto de auditorías por parte del ente de control en forma semestral a través



	Contraloría General de Antioquia	Semestral enero y julio	de la plataforma SIA CONTRALORIAS, para el efecto de hacer seguimiento con las áreas involucradas y se solicitan los soportes. El plan de mejoramiento actual se hace con respecto a los hallazgos identificados en la auditoría realizada en el año 2020, correspondiente a la vigencia 2019, dado que para la realizada en el 2021 correspondiente a la vigencia 2020 no se generó plan de mejoramiento, así mismo se hizo seguimiento al plan mejoramiento con respecto a la encuesta ambiental, realizada en la vigencia 2022 y con respecto a la auditoría realizada en el mes de noviembre de año 2022, "auditoría financiera y de gestión" se presentaron 15 observaciones de carácter administrativo, además no se presentaron hallazgos de tipo fiscal, disciplinario y penal, presentando el respectivo plan de mejoramiento a la CGA.
<b>Seguimiento Planes de Mejoramiento producto de auditorías internas y externas</b>	Alcalde-Comité del SIGO	Anual	Con respecto al Plan de Mejoramiento producto de auditorías internas y externas, se hizo seguimiento y se presentó el informe anual el cual es socializado a todo los líderes de los procesos del sistema de gestión de calidad y el comité SIGO, frente al registro de cumplimiento de acciones, dicho informe se socializó con todos los líderes de proceso y se registró en la columna de Seguimiento del archivo publicado en el DRIVE para consulta de todos.
<b>Informe de Austeridad en el Gasto</b>	Alcalde y Página web del Municipio	Trimestre vencido	Se presentó el informe correspondiente al primer, segundo y tercer trimestre, en los meses de enero, abril, julio, octubre al Alcalde, secretaría de Hacienda y Departamento General y en el comité de institucional de coordinación de control interno, por tratarse de temas específicos del funcionamiento de la administración, dicho informe se encuentra publicado en la página web del municipio y se debe socializar en Consejo de Gobierno.
<b>Informe del Sistema de Control Interno</b>	Alcalde, Página web	Julio y Enero	Se han elaborado y publicado los informes correspondientes a la vigencia 2022. Se dio a conocer al Alcalde y comité de institucional de coordinación de control interno.
<b>Informe Sobre Derechos de Autor</b>	Dirección Nacional de	Febrero de cada año	Se diligenció en línea la información solicitada en la plataforma a respectiva en la vigencia 2022.





	Derechos de Autor		
<b>Informe Control Interno Contable</b>	Contaduría General de la Nación en Línea	Anual, en febrero	Se cargó la información en la plataforma, previo a esto se revisaron cada uno de los aspectos con el área contable y se dio a conocer el resultado a la Secretaría de Hacienda.
<b>Sistema Único de Gestión e Información Litigiosa ekogui</b>	Ministerio de Justicia	Febrero de cada año.	Este informe sólo aplica para el nivel Nacional, sin embargo, a través de la plataforma de gestión transparente de la Contraloría General de Antioquia, se presenta informe sobre todas las demandas que tiene el Municipio y el estado en que se encuentra cada una de ellas.
<b>Informe de Evaluación por dependencias</b>	Página web	Anual	Seguimiento al plan de desarrollo, con respeto al presupuesto e indicadores de producto y resultado.

## 2.5 Rol de Relación con Entes Externos de Control

A través de la actualización contenida en el Decreto 648 de 2017 se ajustó este rol, antes denominado relación con entes externos, pasando a relación con entes externos de control, lo anterior con el fin de definir su alcance para las oficinas de control interno, concretando que dicho rol se enmarca en la relación con los organismos de control respectivos y no con todas las instancias externas con quienes tiene relación la entidad, dado que para otros temas, la entidad debe tener definidos los responsables y los procedimientos para la atención a las solicitudes que le sean formuladas.

En el desempeño de este rol el Departamento de Evaluación y Control sirve como puente entre los entes externos de control y la entidad, además, facilita el flujo de información con dichos organismos. Para el desarrollo de este rol se debe identificar previamente la información referente a: fechas de visita, alcance de las auditorías, informes periódicos, requerimientos previos del órgano de control, entre otros aspectos, los cuales pueden ser previstos y comunicados oportunamente a la administración.

En el desempeño de este Rol, desde el Departamento de Evaluación y Control se atendió la Auditoría Regular de la Contraloría General de Antioquia correspondiente a la vigencia fiscal 2021. Como resultado de la auditoría se recibió el **informe definitivo**, con las siguientes calificaciones:

**Favorable.** La Contraloría General de Antioquia como resultado de la Auditoría realizada, conceptúa que la Gestión, es **Favorable** producto de la evaluación del plan de desarrollo **“La Ceja Nuestro Compromiso”** y la contratación



ejecutada. Por tanto, la inversión se orienta a resultados dando cumplimiento a los indicadores definidos.

### Hallazgos de Auditoría

En el desarrollo de la presente auditoría se establecieron **15** Hallazgos administrativos, de las cuales, **0** son con presunta incidencia Disciplinaria, **0** con presunta incidencia Fiscal, como se relacionan a continuación:

Tipo de hallazgo	Cantidad	Valor en pesos
1. Administrativos (total)	15	
Incidencias		
1. Disciplinarios	0	
2. Penales	0	
3. Fiscales	0	\$0
4. Sancionatorios	0	

### Concepto sobre la Rendición de la cuenta

Una vez verificados los documentos que soportan legal, técnica, financiera y contablemente las operaciones realizadas a través de las variables de oportunidad, suficiencia y calidad evaluadas, rendidas en “**SIA CONTRALORIA**” se emite un concepto Favorable de acuerdo con una calificación de **98.8** sobre **100** puntos, observándose que cumplió con la oportunidad, dentro del plazo establecido para ello.

RENDICIÓN Y REVISIÓN DE LA CUENTA			
VARIABLES	CALIFICACIÓN PARCIAL	PONDERADO	PUNTAJE ATRIBUIDO
Oportunidad en la rendición de la cuenta	98,8	0,1	9,88
Suficiencia (diligenciamiento total de formatos y anexos)	98,8	0,3	29,65
Calidad (veracidad)	98,8	0,6	59,30
<b>CUMPLIMIENTO EN RENDICIÓN Y REVISIÓN DE LA CUENTA</b>			<b>98,8</b>
<b>Concepto rendición de cuenta a emitir</b>			<b>Favorable</b>



## Concepto Sobre la Efectividad del Plan de Mejoramiento

La Contraloría General de Antioquia no emite concepto sobre la efectividad del plan de mejoramiento por la vigencia 2021, toda vez que, en la auditoría realizada en el año 2021 no se tuvo hallazgos y en dicha auditoría se evaluó el plan de mejoramiento suscrito en el año 2020 para la vigencia 2019 con concepto de cumple tal y como se muestra en la siguiente figura.

### 2.2. Concepto sobre la efectividad del plan de mejoramiento.

El Plan de Mejoramiento con corte a 31 de diciembre de 2020, fue reportado a la Contraloría General de Antioquia correspondiente a los 14 hallazgos de la vigencia 2019, obteniendo como resultado que las acciones de mejoramiento implementadas por la **Administración Municipal de LA CEJA, Antioquia** fueron **efectivas o cumplen** de acuerdo a la calificación de **100**, como se evidencia en el siguiente cuadro:

RESULTADO EVALUACIÓN PLAN DE MEJORAMIENTO			
VARIABLES A EVALUAR	Calificación Parcial	Ponderación	Puntaje Atribuido
Cumplimiento del Plan de Mejoramiento	100,00	0,20	20,0
Eficiencia de las acciones	100,00	0,80	80,0
<b>Cumplimiento Plan de Mejoramiento</b>		<b>1,00</b>	<b>100,00</b>
		<b>Cumple</b>	

Fuente: PT-01 AEF Concepto control fiscal interno  
Elaboró: Berlíz Mulett Valencia, Líder – Actuaciones Especiales de Fiscalización

## Concepto Sobre la Calidad y Eficiencia del Control Fiscal Interno

En cumplimiento del numeral 6° del artículo 268 de la Constitución Política de Colombia<sup>1</sup>, la Contraloría General de Antioquia evaluó los riesgos y controles establecidos por el sujeto de control conforme a los parámetros mencionados en la Guía de Auditoría Territorial en el Marco de las Normas Internacionales de Auditoría ISSAI.

Teniendo en cuenta, que los resultados obtenidos en la evaluación al diseño del control, arrojó un resultado de parcialmente adecuado; y que la evaluación a la efectividad de los controles arrojó un resultado con deficiencias; la Contraloría General de Antioquia teniendo en cuenta la siguiente escala de valoración establecida en la GAT:



Rangos de ponderación CFI	
De $\geq 0.8$ a 1.0	Efectivo
De $\geq 0.5$ a 0.8	Con deficiencias
De $> 0.0$ a 0.5	Inefectivo

Fuente: Procedimiento especial Actuaciones Especiales de Fiscalización  
Elaboró: Carlos Alberto Echeverry López – Sandra Briyidi Roza Pava – profesionales universitarios

Emite un **concepto Efectivo**, dado que, de acuerdo a los criterios establecidos, la eficiencia y calidad del control interno fiscal arrojó una calificación de 1,5, como se ilustra en el siguiente cuadro:

MACROPROCESO	VALORACIÓN DISEÑO DE CONTROL - EFICIENCIA (25%)	VALORACIÓN DE EFECTIVIDAD DE LOS CONTROLES (75%)	CALIFICACION SOBRE LA CALIDAD Y EFICIENCIA DEL CONTROL FISCAL INTERNO
GESTIÓN FINANCIERA	PARCIALMENTE ADECUADO	CON DEFICIENCIAS	1,5
GESTIÓN PRESUPUESTAL	PARCIALMENTE ADECUADO	CON DEFICIENCIAS	
Total, General	PARCIALMENTE ADECUADO	CON DEFICIENCIAS	EFFECTIVO

Fuente: PT-06-AF\_Matriz de Riesgos y Controles - Etapa de Ejecución  
AuditoríaElaboró: Equipo auditor

Desde el Departamento de Evaluación y Control se hace seguimiento hacer seguimiento a cada uno de los hallazgos de la Contraloría General de Antioquia con las áreas involucradas y se solicitan los soportes. El plan de mejoramiento actual se hace con respecto a los hallazgos identificados en la auditoría realizada en el año 2020, correspondiente a la vigencia 2019, dado que para la realizada en el 2021 correspondiente a la vigencia 2020 no se generó plan de mejoramiento, así mismo se hizo seguimiento al plan mejoramiento con respecto a la encuesta ambiental, relazada en la vigencia 2022 y con respecto a la auditoría realizada en el mes de noviembre de año 2022, “auditoria financiera y de gestión” se presentaron 15 observaciones de carácter administrativo, además no se presentaron hallazgos de tipo fiscal, disciplinario y penal, presentando el respectivo plan de mejoramiento a la CGA.



## Concepto sobre la evaluación de la encuesta de gestión e inversión ambiental

Por último el municipio de La Ceja, rindió la Encuesta de Gestión e Inversión Ambiental 2022 de la vigencia 2021 dentro de los términos establecidos por la Contraloría General de Antioquia, a través de la Resolución 2021500001775 del 27/10/2021 *“Por medio de la cual se modifica la resolución 2021500001016 del 12 de Mayo de 2021 que establecen los términos y condiciones para rendir las cuentas por parte de todos los Entes que fiscaliza la Contraloría General de Antioquia en las plataformas del Sistema Integral de Auditorías SIA CONTRALORIAS y SIA OBSERVA”*.

La rendición de dicha Encuesta permitió un concepto **Favorable** a la evaluación de la gestión e inversión ambiental de la entidad a través de la matriz de riesgo ambiental y cuyo resultado determinó una calificación de **93,4** sobre 100 puntos en la siguiente escala de valoración:

Rangos para el concepto	
De $\geq$ 75% a 100%	Favorable
De $\geq$ 50% a 75%	Con observaciones
De $>$ 0% a 50%	Desfavorable

RENDICIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ENCUESTA DE GESTIÓN E INVERSIÓN AMBIENTAL			
VARIABLES	CALIFICACIÓN PARCIAL	PONDERADO	PUNTAJE ATRIBUIDO
Gestión Ambiental	92,0	60%	55,20
Inversión Ambiental	95,5	40%	38,20
CUMPLIMIENTO EN LA GESTIÓN E INVERSIÓN AMBIENTAL			93,4
Concepto a emitir			Favorable

Fuente: Encuesta de Gestión e Inversión Ambiental 2022 (vigencia 2021)

Elaboró: Equipo Auditor

PRESENTADO POR:

ORIGINAL FIRMADO  
**LEOPOLDO BOTERO ALZATE**  
Director  
Departamento Administrativo de Evaluación y Control







# GRACIAS