

## MEMORANDO

10801

Medellín,

**PARA** JUAN DAVID PALACIO CARDONA  
Director - Dirección General

**DE** Jefe Oficina de Auditoría Interna

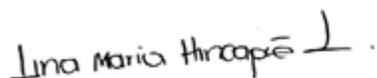
**ASUNTO** Remisión de informes

Cordial Saludo:

Para su conocimiento y fines pertinentes se remite los informes de Auditorías de seguimiento a los resultados del informe de gestión y desempeño institucional MIPG – FURAG y el informe encuesta percepción ética e integridad año 2020. del Área Metropolitana del Valle de Aburrá.

Anexo: 22 folios

Atentamente,



Lina Maria Hincapié

LINA MARIA HINCAPIE LONDOÑO  
Jefe Oficina de Auditoría Interna

**COPIA A:** CARMEN ELVIRA ZAPATA RINCON

Transcriptor: ELSY PRECIGA CANO



**Futuro sostenible**

 @areametropol  
[www.metropol.gov.co](http://www.metropol.gov.co)

 **(57-4) 385 60 00**  
Carrera 53 N° 40A - 31  
Medellín-Antioquia Colombia



## INFORME AUDITORIA INTERNA DE CONTROL INTERNO

Código: F-GCM-25

Versión: 02

Fecha: 31/07/2017

Auditoría N°		
Fecha		
Día	Mes	Año
22	12	2020

### INFORME ENCUESTA PERCEPCIÓN ÉTICA E INTEGRIDAD 2020

Representante de la Auditoría:	Lina María Hincapié Londoño
Auditor Líder:	Lina María Hincapié Londoño
Auditor:	Mario Enrique Ortiz Moreno
Objetivo General	Aplicar la encuesta de percepción ética e integridad con la finalidad de conocer la percepción de los servidores públicos del Área Metropolitana del Valle de Aburrá en el marco de aplicación del MIPG.
Objetivos Específicos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Implementar una metodología eficiente para el levantamiento de información de una manera dinámica.</li><li>• Tener bases para generar estrategias de socialización en la participación de los servidores públicos en el Sistema de Control Interno Institucional.</li><li>• Sensibilizar sobre la necesidad de conocer los valores del servidor público, promulgados en el código de integridad.</li></ul>
Alcance	Servidores públicos con usuario y clave vigente que voluntariamente respondan la encuesta publicada en el SIM.
Fecha de apertura:	11 de diciembre de 2020
Fecha de cierre:	18 de diciembre de 2020

### ASPECTOS GENERALES

#### INTRODUCCIÓN:

Valores del Servicio Público –Código de Integridad, es un proyecto emprendido por el Gobierno Nacional desde el año 2017, con el propósito de orientar las actuaciones de los servidores y establecer pautas concretas de cómo debe ser su comportamiento en la labor diaria.

Diagnosticar la percepción de los valores del servidor público “Código de Integridad”, es un paso fundamental para el fortalecimiento ético de la entidad y la generación de cambios en la cultura organizacional, por cuanto posibilita analizar, reflexionar e identificar valores y prácticas del estado actual de su gestión ética, así como observar las fortalezas y debilidades del proceso vigente. Es claro que no es posible cambiar

## **ASPECTOS GENERALES**

lo que no se ha identificado o no se conoce, y que por lo tanto no ha sido cuestionado en su validez o su contribución a la construcción de integridad en el ejercicio de la función pública.

La Oficina de Auditoría Interna incluyó en su plan de acción 2020 la aplicación de la encuesta “Percepción Ética e Integridad 2020”, buscando obtener diagnóstico e insumos para una línea base de redireccionamiento de las estrategias de gestión, que respondan a las exigencias del Sistema General de Control Interno y su articulación con los sistemas de gestión en desarrollo del MIPG respecto a temas como la integridad, la ética y el autocontrol.

Con la encuesta se busca respuesta a necesidades de información sobre como perciben los servidores de la Entidad los aspectos relacionados con valores del servidor público, liderazgo estratégico, relaciones con la comunidad, el medio ambiente y la cultura del autocontrol.

La encuesta fue habilitada a los servidores públicos de la Entidad, con usuario y clave de acceso al sistema de información y se promocionó por correo electrónico y mensajes de alta voz utilizando la imagen de la Oficina de Auditoría Interna “Tomas Control – Renueva tu mente”. El contenido de la encuesta desarrolla 4 componentes y 31 preguntas, atendidas por 86 funcionarios.

Los resultados de este ejercicio nos deben llevar a la reflexión respecto a la prestación del servicio público con vocación e integridad, no basta con adoptar un código de integridad y acatar normas e instrumentos técnicos sino que también es indispensable atender con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a pesar de sus perspectivas y opiniones distintas a las nuestras.

## **ASPECTOS PRELIMINARES**

### **1. Aplicación de la Encuesta PERCEPCIÓN ÉTICA E INTEGRIDAD 2020:**

Esta encuesta hace parte del Plan de Acción de la Oficina de Auditoría Interna para el ejercicio 2020, se realiza dentro de los parámetros establecidos en el sistema de gestión institucional, la encuesta fue publicitada por la Oficina de Comunicaciones, con el apoyo de la Oficina de Sistemas de Información Metropolitanos para la parametrización, comunicación y aplicación de la encuesta.

La encuesta de “Percepción Ética e Integridad 2020”, fue publicada y divulgada a través del Sistema de Información Metropolitano “SIM” y convocó al 100% del personal al servicio de la Entidad que dispone de clave y usuario.

El instrumento utilizado en la recolección de la información necesaria para elaborar el diagnóstico de Percepción Ética e Integridad 2020” se basó en el definido por la USAID como modelo de la Gestión Ética para las Entidades del Estado. Está integrado por un formulario estructurado en torno a tres (3) categorías de análisis, cada una de las cuales se desagregó en un conjunto de reactivos (afirmaciones), que constituyen una sección específica en el instrumento compuesto por los componentes de:

1. Valores de integridad
2. Relaciones con el entorno
3. Autocontrol

Cada uno de los reactivos del instrumento tiene ocho (8) opciones de respuesta, expresa orden en las preferencias u opinión que un observador tiene frente a un determinado asunto, el cual se presenta en el formulario como una afirmación. El encuestado fija su posición ante la afirmación respectiva mediante la marcación de la opción con la que se identifica.

Puntaje	Valoración Cualitativa
5	Muy de acuerdo
4	Más de acuerdo que en desacuerdo
3	Ni en acuerdo ni en desacuerdo
2	Mas en desacuerdo que de acuerdo
1	Muy en Desacuerdo
0	No sabe

## 1.2. Determinación de la muestra

Para garantizar que los datos que arrojará el diagnóstico sean confiables, se pretendió recoger la opinión del mayor número de servidores públicos y no solamente una muestra específica, buscando así evaluar adicionalmente los resultados propios de la encuesta y el porcentaje de respuesta a una instrucción impartida relacionada con la gestión ética e integridad.

## 2. Presentación de Resultados:

La encuesta fue gestionada por 92 funcionarios de la Entidad entre contratistas y personal vinculado a la planta de cargos, el análisis de los resultados se realizó de manera independiente por componente y por pregunta, buscando identificar fortalezas, puntos críticos respecto a los valores de integridad (Código de Integridad) y relaciones con el entorno y el autocontrol.

Los comentarios del análisis solo son pautas de interpretación en aspectos

considerados relevantes en los componentes, es claro que se miden criterios enmarcados en rangos y que por componente abstracto toleran la interpretación diversa.

## 2.1. Valores de Integridad:

Con el componente de integridad se buscó auscultar a los funcionarios de la Entidad acerca de cómo perciben los “Valores del servicio público - Código de Integridad”, encontrando lo siguiente:

1. El 88% de los servidores de la Entidad (calificación 5) tiene la absoluta certeza e trabajar en el Área por vocación de servicio.
2. Solo el 52% de los servidores de la Entidad (calificación 5) tiene la certeza que en la Entidad no se discriminan a los compañeros por posiciones políticas, sexuales, de religión, edad, clase social...
3. Tomando calificaciones de 4 y 5 puntos se puede afirmar que el 70% de los servidores del Área, saben trabajar en equipo y no les incomoda que los corrijan.
4. El 2% (calificación 5) de los servidores del Área están acostumbrados a escuchar los gritos de su jefe cuando algo sale mal.
5. El 66% de los servidores de Área perciben que asumen sus falencias con absoluta responsabilidad y no buscan descargar su obligación en los demás.
6. El 62% (calificación 5) de los servidores del Área, cuando se consideran desordenados, tienen la certeza de elaborar cronogramas de trabajo.
7. El 7% (calificación 5, 4 y 3) de los servidores del Área, toleran la mala actitud de un servidor hacia ciudadanos u otros compañeros siempre que éste sea eficiente.
8. El 36% y 37 % califican con 5 y 4 (muy de acuerdo y más de acuerdo que en desacuerdo respectivamente), la aplicación de la integridad laboral, el crecimiento de la cultura ética y la motivación como constante institucional.

PREGUNTAS		RESPUESTAS POR FUNC.						RESPUESTA %					
5 muy de acuerdo. 4 más de acuerdo que en desacuerdo. 3 Ni en acuerdo ni en desacuerdo. 2. Mas en desacuerdo que en acuerdo. 1. Muy en desacuerdo. 0 No sabe		5	4	3	2	1	0	5	4	3	2	1	0
1	<b>VALORES DE INTEGRIDAD</b>												
1,1	Me motiva servir a la sociedad y a mi región tengo claro que mi trabajo en el AMVA es una vocación y no una forma rápida de resolver mis problemas económicos.	81	7	2	2	0	0	88%	8%	2%	2%	0%	0%
1,2	Los colaboradores del AMVA son personas que no discriminan a sus compañeros por posiciones políticas, sexuales, de religión, edad, clase social, etc.	48	26	7	9	1	1	52%	28%	8%	10%	1%	1%
1,3	El colaborador del AMVA, ha aprendido a hablar abiertamente, trabajar en equipo y respetar el punto de vista de los demás. Por lo cual no le incomoda que alguno de sus compañeros corrija su trabajo	39	31	18	3	0	1	42%	34%	20%	3%	0%	1%

1,4	Para ser responsable de sus actos un colaborador del AMVA, debe acostumbrarse a escuchar los gritos de su Jefe cuando algo sale mal.	2	0	6	12	64	8	2%	0%	7%	13%	70%	9%
1,5	Cuando un trabajador del AMVA tiene falencias en su trabajo, debe asumirlas con responsabilidad. No debe descargar su obligación en los demás, pues esto no genera un compromiso con la Entidad y la Sociedad.	61	25	4	0	2	0	66%	27%	4%	0%	2%	0%
1,6	Cuando un colaborador del AMVA, es desordenado debe realizar un cronograma de actividades como método de eficiencia, Así no olvidara sus obligaciones y cumplirá a cabalidad.	57	28	3	3	1	0	62%	30%	3%	3%	1%	0%
1,7	Siempre que sea eficiente, no es tan grave que un colaborador tenga una mala actitud con el ciudadano u otro compañero de trabajo.	1	2	4	11	69	5	1%	2%	4%	12%	75%	5%
1,8	Los directivos aplican la integridad laboral, la cultura ética crece y la motivación hacia los empleados se vuelve una constante en la Entidad	33	34	17	5	2	1	36%	37%	18%	5%	2%	1%

## 2.2. Relaciones con el entorno:

MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos, por eso este reactivo se elaboró para conocer aspectos de la percepción de los servidores del Área con ese entorno, encontrando situaciones tales como:

1. El 53% de los servidores del Área están “muy de acuerdo” en poner en práctica valores de integridad como: la honestidad, el respeto, el compromiso, la diligencia y la justicia, para la atención a los usuarios y comunidad en general.
2. El 40% de los servidores del Área están “muy de acuerdo” en promover y garantizar la comunicación de doble vía con la comunidad.
3. El 52% de los servidores del Área están “Muy de acuerdo” con la afirmación “el AMVA rinde cuentas en forma periódica a la comunidad sobre la realidad financiera y el cumplimiento de los objetivos sociales”.
4. El 40% de los servidores del Área están “muy de acuerdo” respecto a que la información externa difundida por el AMVA en su página web institucional es suficiente y cuenta con las herramientas para informar objetiva y oportunamente a los grupos de valor.
5. El 29% de los servidores del Área están “muy de acuerdo” con la afirmación en relación a que en la Entidad se aplica una política de ahorro de materiales y de utilización de insumos no contaminantes.
6. El 29% de los servidores de la Entidad están “muy de acuerdo” respecto a que la Entidad cuenta con políticas ambientales y se aplican prácticas de reciclaje en los procesos internos.
7. El 52% de los servidores de la Entidad, se manifiesta “muy de acuerdo” en velar

porque los operadores de proyectos de cualquier índole asociados a la Entidad, desarrollen prácticas amigables con el medio ambiente.

8. El 32% de los servidores de la Entidad se muestra “muy de acuerdo” respecto a que en la Entidad, se desarrollan actividades de formación y capacitación de los servidores acordes a la labor desempeñada.

PREGUNTAS		RESPUESTAS POR FUNC.						RESPUESTA %					
<i>5 muy de acuerdo. 4 más de acuerdo que en desacuerdo. 3 Ni en acuerdo ni en desacuerdo. 2. Mas en desacuerdo que en acuerdo. 1. Muy en desacuerdo. 0 No sabe</i>		5	4	3	2	1	0	5	4	3	2	1	0
<b>2</b>	<b>RELACIONES CON EL ENTORNO</b>	<b>Marque un valor</b>											
2.1	Los servidores del AMVA ponen en práctica valores de integridad como: la honestidad, el respeto, el compromiso, la diligencia y la justicia, para la atención a los usuarios y comunidad en general.	49	38	3	2	0	0	53%	41%	3%	2%	0%	0%
2.2	Los servidores del AMVA, promueven y garantizan comunicación de doble vía con la comunidad.	37	35	11	4	0	5	40%	38%	12%	4%	0%	5%
2.3	En atención a la transparencia, el AMVA rinde cuentas en forma periódica a la comunidad sobre la realidad financiera y el cumplimiento de los objetivos sociales.	48	33	5	1	0	5	52%	36%	5%	1%	0%	5%
2.4	La información externa difundida por el AMVA en su página web institucional es suficiente y cuenta con las herramientas para informar objetiva y oportunamente a los grupos de valor.	37	41	9	4	0	1	40%	45%	10%	4%	0%	1%
2.5	En la Entidad se aplica una política de ahorro de materiales y de utilización de insumos no contaminantes.	27	35	19	6	2	3	29%	38%	21%	7%	2%	3%
2.6	Se cuenta con políticas ambientales y se aplican prácticas de reciclaje en los procesos internos.	27	34	19	5	5	2	29%	37%	21%	5%	5%	2%
2.7	Vela usted, porque los operadores de proyectos de cualquier índole asociados a la Entidad desarrollen prácticas amigables con el medioambiente.	48	33	8	0	1	2	52%	36%	9%	0%	1%	2%
2.8	Se desarrollan actividades de formación y capacitación de los servidores acordes a la labor desempeñada.	29	30	24	7	2	0	32%	33%	26%	8%	2%	0%

### 2.3. Autocontrol:

El Autocontrol, como uno de los fundamentos del Modelo Estándar de Control Interno, busca que los servidores públicos tengamos la capacidad de detectar las desviaciones de nuestro quehacer diario y tomar por iniciativa propia los correctivos necesarios para lograr el cumplimiento de nuestras metas individuales. En este caso la encuesta consideró 8 afirmaciones que nos proporcionan indicios sobre la percepción de las personas que sirven a la Entidad en temas de autocontrol, destacando aquellas respuestas en las que los servidores manifiestan su total acuerdo con la afirmación.

1. El 82% de los servidores del Área tienen la percepción (muy de acuerdo) que su trabajo diario aporta al desarrollo de la Misión, Visión y objetivos del AMVA.
2. El 42% de las personas que respondieron la encuesta manifestaron estar “muy de acuerdo” en que las capacitaciones (formación para el trabajo), han generado confianza en los servidores de la Entidad para ejercer autocontrol en su actividad laboral.
3. Un 25% de los servidores que respondieron la encuesta, perciben que la Entidad cuenta con estrategias o acciones para prevenir que se materialicen riesgos

relacionados con conflictos de interés.

4. “La Entidad cuenta con los mecanismos y prácticas que faciliten el ejercicio del autocontrol”, el 25% de los servidores de la Entidad que respondieron la encuesta manifestaron estar “muy de acuerdo” con esta afirmación.
5. El 28% de los servidores encuestados manifestaron estar “muy de acuerdo” con la afirmación respecto a que en la Entidad, el sistema de autoevaluación en los procesos de operación está orientado a fomentar la cultura de autocontrol.
6. El 33% de los servidores encuestados se mostraron “muy de acuerdo” respecto a que los mecanismos de sensibilización y socialización en la Entidad, contemplan acciones que involucran a toda la organización.
7. El 53% de los servidores del AMVA encuestados manifestaron estar “muy de acuerdo” respecto a que desempeñan el cargo, sin alterar, ocultar o eliminar de manera deliberada la información pública.
8. El 67% de los funcionarios que respondieron la encuesta se mostraron “muy de acuerdo” al manifestar que en sus labores diarias previenen y si es el caso, reportan oportunamente los hechos o circunstancias que real o potencialmente puedan involucrar corrupción en la Entidad.

PREGUNTAS		RESPUESTAS POR FUNC.						RESPUESTA %					
5 muy de acuerdo. 4 más de acuerdo que en desacuerdo. 3 Ni en acuerdo ni en desacuerdo. 2. Mas en desacuerdo que en acuerdo. 1. Muy en desacuerdo. 0 No sabe		5	4	3	2	1	0	5	4	3	2	1	0
3	<b>AUTOCONTROL</b>	Marque un valor											
3.1	Mis funciones diarias aportan al desarrollo de la Misión, Visión y objetivos del AMVA.	75	16	1	0	0	0	82%	17%	1%	0%	0%	0%
3.2	Las capacitaciones (formación para el trabajo), han generado confianza en los servidores de la Entidad para ejercer autocontrol en su actividad laboral.	39	36	13	3	1	0	42%	39%	14%	3%	1%	0%
3.3	La Entidad cuenta con estrategias o acciones para prevenir que se materialicen riesgos relacionados con conflictos de interés.	23	38	11	5	3	12	25%	41%	12%	5%	3%	13%
3.4	La Entidad cuenta con los mecanismos y prácticas que faciliten el ejercicio del autocontrol.	26	44	14	4	1	3	28%	48%	15%	4%	1%	3%
3.5	En la Entidad, el sistema de autoevaluación en los procesos de operación está orientado a fomentar la cultura de autocontrol	26	40	15	4	0	7	28%	43%	16%	4%	0%	8%
3.6	Los mecanismos de sensibilización y socialización en la Entidad, contemplan acciones que involucran a toda la organización	30	43	10	6	1	2	33%	47%	11%	7%	1%	2%
3.7	Los servidores del AMVA desempeñan el cargo, sin alterar, ocultar o eliminar de manera deliberada la información pública.	49	28	4	4	1	6	53%	30%	4%	4%	1%	7%
3.8	En sus labores diarias previene y si es el caso reporta oportunamente los hechos o circunstancias que real o potencialmente puedan involucrar corrupción en la Entidad.	62	22	4	1	1	2	67%	24%	4%	1%	1%	2%

### 1. Análisis general de la encuesta:

Evaluados los cuatro componentes de la encuesta se obtiene resultado promedio de 4,29 puntos (sobre 5), equivalentes a una identificación del 85,74%, teniendo en cuenta que la encuesta contiene cuatro (4) componentes mediante la formulación de 31 afirmaciones, las cuales obtuvieron respuesta de 86 servidores públicos. En términos generales, tres (3) de los componentes de la encuesta se ubican en escala cromática

color verde, de acuerdo con la metodología definida “con rango entre 81% y 100% indica una entidad que en el aspecto evaluado se encuentra en parámetros de excelencia”.

Cuadro No 7: Componente integridad personal.

No	Reactivo	Rangos	
		Puntaje	Comp. %
1	Valores del Servidor Público	4.57	91.37%
2	Liderazgo Estratégico	4.22	84.42%
3	Relaciones Con la Comunidad y El Medio Ambiente	4.13	82.65%
4	Cultura del Autocontrol	4.23	84.53%
	Promedio General	4.29	85.74%

Fuente de información: Encuesta - Oficina de Auditoría Interna

**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:**

1. Los gestores de integridad somos los servidores públicos, liderados por el nivel directivo, cuya misión es liderar la sensibilización y motivación para el arraigo de la cultura de integridad y de servicio en las prácticas cotidianas de la administración del Área Metropolitana de Valle de Aburrá. La encuesta coincide con resultados de evaluaciones externas que indican la necesidad de involucrarnos todos en la cotidianidad institucional, que los directivos no obstante la historia transparente de la Entidad, abanderan la ética y la integridad personal como propósito institucional y herramienta en el logro de las metas de gestión en la Entidad.
2. En la estrategia anticorrupción es importante que apropiemos la Integridad y la ética. Un Servidor Público con integridad tiene claro en qué cree, qué piensa respecto a una situación, y por ese motivo logra tomar decisiones sin mayores problemas. La Integridad en la Entidad necesita sentido de pertenencia; trabajar la integridad requiere coraje, esfuerzo y energía. Se trata de un trabajo interior que nos ayuda a crecer y a desarrollarnos como buenos seres humanos.

**FIRMAS**

Nombre completo	Responsabilidad	Firma
Lina María Hincapié Londoño	Jefe Oficina	

Auditoría No		
Fecha		
Día	Mes	Año
14	10	2020

**AUDITORÍA SEGUIMIENTO A LOS RESULTADOS DEL INFORME DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL MIPG – FURAG.**

Representante de la Auditoría:	Lina María Hincapié Londoño
Auditor:	Mario Enrique Ortiz Moreno
Objetivo General	Analizar el avance y sostenibilidad del Modelo Integrado de Gestión, en el marco del resultado del FURAG 2019
Objetivos Específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisar y analizar los resultados generales de desempeño institucional FURAG 2019.</li> <li>- Revisar y analizar los resultados de desempeño por dimensión y políticas concordante con el MIPG.</li> </ul>
Alcance	El seguimiento contempla los resultados del FURAG 2019 para el AMVA, las acciones realizadas por la Entidad para dar cumplimiento con las políticas de MIPG y el análisis de las situaciones susceptibles de mejorar que tengan como criterio políticas de MIPG en lo corrido del año 2020.
Fecha de apertura:	15 de octubre de 2020
Fecha de cierre:	24 de octubre de 2020

**ASPECTOS GENERALES**

**INTRODUCCIÓN**

La Oficina de Auditoría Interna de conformidad con lo establecido en Artículo 2.2.22.3.10 del Decreto 1499 de 2017 "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015" y la Circular Externa No. 005 de 2019 del DAFP "Medición del desempeño institucional y del sistema de control interno a través del formulario único de reporte y avance de gestión – FURAG VIGENCIA 2019".

La Medición del Desempeño Institucional es una operación estadística que mide anualmente la gestión y desempeño de las entidades públicas, proporcionando información para la toma de decisiones en materia de gestión. La información reportada por las entidades se procesa estadísticamente por parte del Consejo de Desempeño Institucional y ellos calculan el **Índice de Desempeño Institucional IDI**, la calificación 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.

El informe se genera teniendo en cuenta que el Modelo de Planeación, presenta tres escenarios, **uno Estratégico** que incluye la adopción del MIPG y los actos complementarios, el **segundo escenario lo constituye la Operación** mediante el desarrollo de 7 Dimensiones y un **tercer escenario que es el de Medición**, el cual se desarrolla a través de gestionar el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión "FURAG", a través del cual se capturan, monitorean

y evalúan los avances sectoriales e institucionales en la implementación de las políticas de desarrollo administrativo de la vigencia anterior al reporte.

Este ejercicio de seguimiento se enmarca en la ley 87 de 1993, sobre el control interno en las entidades públicas; la ley 734 de 2002, referente al código disciplinario; el cumplimiento del Manual Operativo del Sistema de Gestión, específicamente en lo relacionado con la Dimensión 7 Control Interno, la cual se desarrolla a través del Modelo Estándar de Control Interno –MECI, actualizado en función de la articulación de los Sistemas de Gestión y de Control Interno que establece el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, y las demás normas relacionadas con la responsabilidad y funciones de los servidores públicos.

### LA ENTIDAD

El Área Metropolitana del Valle de Aburrá es una Entidad administrativa de derecho público que asocia a los 10 municipios que conforman el Valle de Aburrá: Medellín es la ciudad núcleo, alrededor de la cual están conurbados los municipios de Barbosa, Girardota, Copacabana, Bello, Itagüí, Sabaneta, Envigado, La Estrella y Caldas; vinculados entre sí por dinámicas e interrelaciones territoriales, ambientales, económicas, sociales, demográficas, culturales y tecnológicas que para la programación y coordinación de su desarrollo sustentable y humano, ordenamiento territorial y racional prestación de servicios públicos que se requieren de un ente articulador.

El Área Metropolitana se presenta como un esquema asociativo territorial que permite promover y liderar el impulso de estrategias de desarrollo eficaces y de procesos regionales sólidos a partir de la gobernanza, con la participación del sector privado, la universidad y los actores organizados, generando alianzas entre instituciones y organizaciones que promuevan el ordenamiento territorial equitativo. La Junta Metropolitana la conforman los 10 alcaldes del Valle de Aburrá y la preside el Alcalde de Medellín. Esto permite sumar esfuerzos y voluntades, y generar sinergias para crecer de manera articulada y equitativa.

### Sus funciones principales son:

- Programar y coordinar el desarrollo armónico, integrado y sustentable de los municipios que la conforman; recogiendo los elementos relacionados con el desarrollo humano integral y con el ordenamiento y planeación territorial, el desarrollo económico y la gestión social.
- Liderar la construcción de infraestructura metropolitana de espacios públicos y equipamientos de carácter social, la vivienda y su entorno.
- Ser articulador de la calidad ambiental y el desarrollo sostenible abarcando asuntos del cuidado y protección, la gestión, la vigilancia y el control ambiental y de gestión del riesgo.
- Ser ente articulador del transporte público metropolitano como autoridad de movilidad; fomentar éste transporte y otras alternativas de movilidad, el ordenamiento logístico, la seguridad val y conectividad regional.
- Ser articulador de seguridad y convivencia gracias a las capacidades técnicas y tecnológicas del territorio.

## ASPECTOS PRELIMINARES

La Auditoría Interna es una actividad operativa que tiene por finalidad el aseguramiento de ocurrencia mínima de riesgo y/o errores en las operaciones ejecutadas en la Entidad, a través de la evaluación objetiva de evidencias y la generación de valor agregado mediante la emisión de recomendaciones que contribuyan a mejorar la gestión administrativa y alcanzar el logro de objetivos institucionales.

La presente auditoría se realizó teniendo en cuenta los procedimientos establecidos por la Entidad, en el Sistema de Gestión Institucional de Operación por Procesos, el plan de Acción 2020 de la Oficina de Auditoría interna.

### Articulación Con El Modelo Estándar De Control Interno - MECI - MIPG

Este ejercicio de seguimiento se articula con la séptima dimensión del MIPG "Control Interno" fundamentada en cinco componentes: i) Ambiente de Control, ii) Administración del Riesgo, iii) Actividades de Control, iv) Información y Comunicación y v) Actividades de Monitoreo; con operación de las cuatro líneas de defensa del MECI en sus diferentes roles, garantizando un adecuado desarrollo de actividades que cada componente requiere y participando en la definición y ejecución de las acciones, métodos y procedimientos, así como de mecanismos para la prevención y evaluación de los mismos.

### Criterios de la Auditoría:

- Ley 87 de 1993 "Por la cual se establecen normas para el ejercicio de control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones"
- Decreto 1499 de 2017 "Por medio de la cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015".
- Decreto 1078 de 2015: Título 9 Políticas y Lineamientos de Tecnologías de la Información, Capítulo 1 Estrategia de Gobierno en Línea.
- Decreto 1078 de 2015: Título 9 Políticas y Lineamientos de las Tecnologías de la Información, Capítulo 1 Estrategia de Gobierno en Línea.
- Decreto 1008 del 14 de junio del 2018 "Por el cual se establecen los lineamientos generales de la política digital y se subroga el capítulo 1 del artículo 9 de la parte del libro 2 del Decreto 1078 de 2015, Decreto único reglamentario del sector de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.
- Manual Operativo Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG
- Soportes del cumplimiento información reportada en FURAG 2019
- Productos MIPG en el Área Metropolitana del Valle de Aburrá.
- Circular Externa No. 005 de 2019, emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública "Medición del desempeño Institucional y del Sistema de Control Interno a través del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión – FURAG".
- Ley 1712 de 2014 "ley de transparencia de derecho de acceso a la información pública" – Matriz ITA 2020.

### Herramientas y Recursos:

1. **Recursos digitales:** Programas Word y Excel, Sistemas de información institucionales, correos electrónicos., Aplicativos FURAG – ITA.

### DESARROLLO

#### 1. Seguimiento a los resultados del Informe de Gestión y Desempeño Institucional:

De acuerdo con la circular 05-2019 del DAFP “la responsabilidad del reporte FURAG, es del representante legal de la Entidad, quien apoyado en los Jefes de Planeación y de Control Interno o de quienes hagan sus veces, coordinara y llevaran a cabo las acciones necesarias para el diligenciamiento de la información”.

El Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional de la Función Pública mediante circular externa 005 de 2019, con el fin de facilitar a las autoridades locales la medición de la gestión y el desempeño institucional de su último año de gobierno, determino que el diligenciamiento para las entidades territoriales del FURAG para la vigencia 2019 se llevara a cabo en dos momentos:

A partir del 18 de noviembre y hasta el 20 de diciembre de 2019, para lo cual puso a disposición de las Entidades el aplicativo para el diligenciamiento de toda la información de las políticas de gestión desempeño, excepto la información que tenía anualidad con corte al 31 de diciembre y que corresponde entre otras, a las **políticas de gestión presupuestal y racionalización de trámites y la información referente al Plan de vacantes y caracterización del empleo público**. En un segundo momento febrero de 2020 se habilitaron las preguntas de anualidad antes mencionadas.

#### 1.1. Resultados FURAG Por Dimensiones MIPG:

El índice de Desempeño Institucional alcanzado por El Área Metropolitana del Valle de Aburrá fue de 79.5 (siendo 100 el máximo puntaje y 1 el mínimo), de acuerdo a los resultados de la evaluación FURAG, consultada del enlace url:

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiaMTZiZDU5MTQtMjNjNi00OTczLTg0ZjktMzRkNTkyYzg3ODdkliwidCI6IjU1MDNhYWMyLTdhMTUtNDZhZi1iNTIwLTJhNjc1YWQxZGYxNiIsImMiOiR9>

Las 7 Dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión “MIPG” fueron evaluadas con los puntajes que a continuación se detallan.

Cuadro No 1: Resultados Evaluación FURAG por dimensiones MIPG.

D1 Talento Humano	D2 Direccion. Estratégico y Planeación	D3 Gestión p Resultados con Valores	D4 Evaluación de Resultados	D5 Información y Comunic.	D6 Gestión del Conocimi.	D7 Control Interno	Promedio
66,5	83,2	79,3	79,3	82,7	84,7	78,3	<b>79,1428571</b>

Fuente de información: Página DAFF – OAI.

### 1.2. Resultados FURAG por Política:

De las 18 políticas institucionales que integran el MIPG se contó con la evaluación FURAG de 16 que arrojaron un puntaje promedio de 77,75, detalladas en el cuadro 2 del presente informe.

Cuadro No 2: Resultado FURAG 2019 Políticas Institucionales.

Política	Nombre de la Política	Puntaje
1	Gestión Estrategica del T.H.	69,9
2	Integridad	59,4
3	Planeación Institucional	83,2
4	Gestión Pptal y Ef Gasto Público	-
5	Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	85,7
6	Gobierno Digital	83,6
7	Seguridad Digital	74,1
8	Defensa Juridica	61
9	Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupc	78,9
10	Servicio al ciudadano	72,6
11	Racionalización de Trámites	72,2
12	Participación Ciudadana en la Gestión Pública	84,9
13	Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	79,3
14	Gestión Documental	94,2
15	Gestión del Conocimiento	84,7
16	Control Interno	78,3
17	Mejora Normativa	-
18	Gestión de la Información Estadística	82,1
<b>Puntaje Promedio</b>		<b>77,75625</b>

## 2. Seguimiento al Estado de Avance de Acuerdo a los Resultados 2019:

Para el seguimiento se tuvieron como insumo los formularios diligenciados en diciembre de 2019 correspondientes a:

- Sistema De Gestión Y Desempeño Territorio: MIPG –MECI diligenciado por la Subdirección de Planeación y que incluye las 7 Dimensiones y 18 políticas Institucionales de acuerdo a MIPG.

- MECI - Evaluación Independiente Territorio. Diligenciado por la Oficina de Auditoría Interna, incluyo los 5 componentes de la séptima Dimensión Control Interno de MIPG.

2.1. D1. Gestión del Talento Humano: 66.5  
Políticas: Gestión Estratégica del Talento Humano 69.9 –  
Integridad 59.4.

La Dimensión 1 Talento Humano tiene como propósito ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la Entidad, de manera tal que oriente el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

Esta Dimensión se desarrolla a través de 2 políticas: Gestión Estratégica del talento Humano y la Política de Integridad.

#### 2.1.1. Seguimiento Política Gestión Estratégica del talento Humano:

De acuerdo al Manual técnico de MIPG el propósito de esta política es permitir que las entidades públicas cuenten con talento humano idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con su misión institucional y los fines del Estado, y lograr su propio desarrollo personal y laboral.

La política gestión Estratégica del talento Humano fue evaluada mediante el numeral 3.1. del formulario preguntas numerales del 17 al 40, se revisó:

- Numeral 17. **Para la Planeación del Talento Humano la Entidad tiene en cuenta:**

- a. La información del direccionamiento y la planeación estratégica de la Entidad
- b. La normatividad aplicable a la gestión del talento humano.
- c. Los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal.

Esta información se verifico en la intranet en el sistema de gestión

<https://intranet.metropol.gov.co/dependencia/Gestionhumana/SitePages/Inicio.aspx>

- Numeral 18: **¿La planeación estratégica del talento humano se construye a partir de las metas y objetivos de la entidad?**

Respuesta única que correspondió a: **Parcialmente**, y cuenta con las evidencias enlace: <https://intranet.metropol.gov.co/dependencia/Gestionhumana/SitePages/Inicio.aspx>

En este enlace se identificaron actos administrativos relacionados con la Administración del talento Humano:

Se identifica avance en el sitio web con la publicación del doc. Plan de Vacantes “transparencia y Acceso”:

<https://www.metropol.gov.co/area/Documents/transparencia/Plan%20Anual%20de%20Vacantes%202020.pdf>

Numeral 19: La planeación estratégica del talento humano de la entidad incorpora actividades para los siguientes aspectos: Se encontró evidencia de cumplir con:

Inducción y reinducción, Capacitación, bienestar, incentivos, Provisión de empleos vacantes, situaciones de discapacidad de los servidores, seguridad y salud en el trabajo, evaluación del desempeño, clima organizacional, actualización de la información en el SIGEP, Programa de desvinculación asistida para pensionados.

No se encontró evidencia de:

- Promoción y apropiación de la integridad en el ejercicio de las funciones de los servidores
- Programa de desvinculación asistida por otras causales.
- o Numeral 20 ¿La entidad cuenta con la caracterización de todos sus servidores respecto a la información registrada en sus hojas de vida, de acuerdo con el formato único de hoja de vida de Función Pública?

Respuesta positiva, documentada en la intranet institucional verificada en los ejercicios de revisión de hojas de vida de los funcionarios y documentada en la intranet url:

<https://intranet.metropol.gov.co/dependencia/Gestionhumana/SitePages/Inicio.aspx>

- o Numeral 21: ¿La entidad cuenta con información sobre las características de los empleos y está en capacidad de generar reportes sobre vacantes definitivas, vacantes temporales, perfiles de empleos, funciones de empleos? La respuesta corresponde a SI y se evidenció en la intranet institucional url:  
<https://intranet.metropol.gov.co/dependencia/Gestionhumana/SitePages/Inicio.aspx>
- o Numeral 22: ¿De acuerdo con la Ley 1780 de 2016, al menos el 10% de los nuevos empleos del nivel profesional que se han creado desde mayo de dicho año en la planta de personal de la entidad, no exigen como requisito experiencia profesional?

En su momento la respuesta fue: No, porque no se han creado nuevos empleos en la planta de personal

- o Numeral 23: ¿La entidad reportó las vacantes en la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC)? **b No ha reportado** – existe documento en Transparencia y Acceso a la información.
- o Numeral 24: Registre el nivel de avance en el diligenciamiento y actualización del SIGEP en los módulos de organizaciones y empleo: Respuesta Del 61% al 80%
- o Numeral 26: Para llevar a cabo la selección de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción, la entidad: Verifica en la planta de personal que existan servidores de carrera que puedan ocupar dichos empleos en encargo o comisión,

**Se evidencia:**

Verifica que los candidatos cumplan con los requisitos del empleo. **Se evidencia.**

No se documenta:

- a. Verifica en la planta de personal que existan servidores de carrera que puedan ocupar dichos empleos en encargo o comisión.
- b. Aplica las pruebas necesarias para garantizar la idoneidad de los candidatos

- Numeral 27: ¿Qué mecanismos emplea la entidad para seleccionar a los gerentes públicos y/o los empleos de libre nombramiento y remoción?

No emplea ningún mecanismo.

- Numeral 28: Indique el número de servidores públicos vinculados a través de procesos de selección meritocracia que llevó a cabo la entidad para: No se evidenció proceso meritocrático para:

- a. Cargos de libre nombramiento y remoción:
- b. Provisionales:
- c. Planta temporal:
- d. Total, Respuesta 177

- Numeral 29: La inducción para servidores nuevos en la entidad se lleva a cabo: en el primer mes contado a partir de la posesión.

- Numeral 30: La inducción para gerentes públicos en la entidad se hace de manera: **Presencial con la ESAP**

- Numeral 31: Indique el número total de servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción con evaluación del desempeño: Asesor: 4 Profesional: : 135 Técnico: : 8 Asistencial: 30 Total: 177.

- Numeral 32: La entidad analiza si los resultados de la evaluación de desempeño laboral y de los acuerdos de gestión son coherentes con el cumplimiento de las metas de la entidad: Si, y cuenta con las evidencias: <http://gmas.metropol.gov.co:9090/gmas/Login.gplus>.

- Numeral 33: La reinducción para los servidores de la entidad se hace: Cada año

- Numeral 34: ¿Los recursos invertidos en capacitación se asignan con base en las necesidades priorizadas? Si, y cuenta con las evidencias: :<https://intranet.metropol.gov.co/dependencia/Gestionhumana/SitePages/Inicio.aspx>

- Numeral 35: La entidad ha desarrollado jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre: Participación ciudadana, rendición de cuentas y control social, Temas de archivo y gestión documental.

**No evidencia capacitaciones sobre:**

- El código de integridad, con el fin de guiar el actuar de los servidores públicos.
  - Transparencia y derecho de acceso a la información pública
  - Política de servicio al ciudadano.
  - Seguridad digital
  - La generación, procesamiento, reporte o difusión de información estadística
- Numeral 36: De acuerdo con el nuevo plan de formación y capacitación, indique cuáles de sus ejes ha implementado en sus programas de aprendizaje institucional: Gestión del conocimiento

**No evidencia programas de aprendizaje institucional respecto a:**

- Gobernanza para la paz
  - Creación de valor público.
- Numeral 37: Frente a la medición del clima organizacional, realizada en los últimos dos años, la entidad: Implementó mejoras con base en los resultados y cuenta con las evidencias:  
<https://intranet.metropol.gov.co/dependencia/Gestionhumana/SitePages/Inicio.aspx>
- Numeral 38: Con respecto a la implementación en la entidad de los siguientes programas o estrategias indique: ¿Cuántos servidores se beneficiaron de la estrategia de horarios flexibles en la vigencia evaluada?: 177 ¿Cuántos servidores se beneficiaron de la estrategia de teletrabajo en la vigencia evaluada?: 20

**No se evidencian respuesta de:**

- ¿Cuántos practicantes se vincularon bajo el programa de Estado Joven en la vigencia evaluada?
  - ¿Cuántos servidores se beneficiaron del programa "Servimos" en la vigencia evaluada?
  - ¿Cuántos servidores participaron del programa de Bilingüismo en la vigencia evaluada?
  - ¿Cuántos servidores se beneficiaron de la estrategia de Entorno Laboral Saludable en la vigencia evaluada?
- Numeral 39: Con respecto a los servidores que se retiran, la entidad: Propicia o promueve condiciones para la adecuación a su nueva etapa de vida.

**No se encuentra evidencia de tener documentado:**

- Identifica y documenta las razones del retiro
- Analiza las causas del retiro y las tiene en cuenta para mejorar la gestión del talento humano

- Numeral 40: Los mecanismos que implementa la entidad para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados: No existen mecanismos para transferir el conocimiento.

### 2.1.2. Seguimiento Política Integridad:

La integridad pública hace referencia a la disposición interna de quienes desempeñan funciones públicas para cumplir con el conjunto de principios, valores y normas que guían las conductas de los servidores públicos, atendiendo los postulados y mandatos de la Constitución, la ley y los planes de la entidad en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común. El puntaje obtenido por la Entidad en el desarrollo de esta política es el más bajo 59.4.

Se verifico el actual estado de la Política, en los puntos que se describen a continuación:

- Numeral 41: El mecanismo de la entidad para gestionar el cumplimiento de la política de integridad por parte de los servidores: Está documentado

No se evidencia:

- Tiene un responsable o área encargada
- Permite acciones pedagógicas para su apropiación

- Numeral 42: La entidad implementa estrategias para socializar y apropiar el Código de Integridad: No se evidencia

- Numeral 43: La Entidad mejora la implementación del Código de Integridad a partir de: En el diligenciamiento del formulario no se evidenció respuesta:

- El análisis de la apropiación del Código por parte de los servidores
- Las recomendaciones y/o sugerencias por parte de los servidores

- Numeral 44: La entidad implementa estrategias para la identificación y declaración de conflictos de interés que contemplan: No documenta ninguna

No se evidencia:

- Cronograma de actividades
- Definición de un área responsable para coordinar las acciones institucionales de prevención de conflictos de interés
- Jornadas de sensibilización para divulgar las situaciones sobre conflictos de interés que puede enfrentar un servidor público.
- Difusión de canales adecuados para la declaración de conflictos de interés.
- Procedimientos para prevenir la materialización de conflictos de interés.
- Monitoreo de casos de conflictos de interés.

- Numeral 45: Frente al control y sanción de los conflictos de interés, la entidad ha: No documenta acciones.

No se evidencia:

- Implementados canales de denuncia y seguimiento frente a situaciones disciplinarias y de conflictos de interés.
- Implementado canal de consulta y orientación para el manejo de conflictos de interés
- Articulado la gestión de conflictos de interés como elemento dentro de la gestión del talento humano.
- o Numeral 46: Frente a las declaraciones de bienes y rentas de los servidores públicos, la entidad: Garantiza que se presente en los plazos y condiciones de los artículos 13 al 16 de la ley 190 de 1995, Las utiliza como insumo para la identificación de conflictos de interés, Recopila y clasifica la información contenida en las declaraciones de bienes y rentas.

#### Defensa Jurídica: 4.4.

La Política de Defensa Jurídica se fundamenta en defender los derechos e intereses de la entidad, a través de intervenciones oportunas y pertinentes con asesorías integrales y seguimientos a los procesos en los que se vea inmersa.

- o Numeral 125: ¿La entidad formuló políticas de prevención del daño antijurídico conforme a la metodología establecida por la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado? Si, y cuenta con las evidencias: : Modulo Jurídico: Link:  
<https://webservices.metropol.gov.co/SIM/Juridico/procesos/Procesos.aspx>  
SCOF: Link:  
<https://www.metropol.gov.co/Paginas/sicof.aspx>
- o Numeral 126: ¿La entidad recibió solicitudes de conciliación extrajudicial en la vigencia evaluada? Si.
- o Numeral 127: Con respecto a las solicitudes de conciliación extrajudicial indique: ¿Cuántas solicitudes de conciliación extrajudicial recibió la entidad durante la vigencia evaluada?: 18

No se evidenció respuesta a:

- ¿Cuál es el valor de las pretensiones de las solicitudes de conciliación extrajudicial recibidas en la vigencia evaluada?
- o Numeral 128: ¿La entidad cuenta con un sistema de información o base de datos que contenga el inventario completo de los trámites prejudiciales y extrajudiciales en los que son parte? Si, y cuenta con las evidencias: Modulo Jurídico: Link:  
<https://webservices.metropol.gov.co/SIM/Juridico/procesos/Procesos.aspx>
- o Numeral 129: ¿La entidad ha formulado directrices de conciliación? Si, y cuenta con las evidencias: Resolución Metropolitana No. 3269 de 2017 Manual de Políticas Contables del Área Metropolitana del Valle de Aburrá.

- Numeral 132: **Con respecto a las demandas en contra de la entidad indique:**  
¿Cuántas demandas activas en contra tenía la entidad en la vigencia evaluada?: 296.

No se evidencia respuesta:

¿Cuál es el valor de las pretensiones de las demandas activas en contra de la entidad en la vigencia evaluada?

- Numeral 133: Con respecto a las sentencias ejecutoriadas que fueron notificadas a la entidad en la vigencia evaluada indique: ¿Cuántas fueron favorables a la entidad?: 1

No se evidencia respuesta:

- ¿Cuántas fueron desfavorables a la entidad?
- ¿Cuántas tuvieron fallo inhibitorio?

- Numeral 134: ¿La entidad cuenta con un sistema de información o base de datos que contenga el inventario completo de los procesos judiciales en los que es parte? Si, y cuenta con las evidencias: : Modulo Jurídico: Link: <https://webservices.metropol.gov.co/SIM/Juridico/procesos/Procesos.aspx> SCOF: Link: <https://www.metropol.gov.co/Paginas/sicof.aspx>

- Numeral 135: ¿La entidad diseña las políticas generales que orientan la defensa técnica de los intereses de la entidad? No

- Numeral 136: En los estudios y/o análisis que realiza la entidad de los procesos que cursan o hayan cursado en su contra, con el fin de proponer correctivos, se determina: Los tipos de daño por los cuales resulta demandada o condenada la entidad

**No se documenta:**

- Las causas generadoras de los conflictos
- El índice de condenas
- Las deficiencias en las actuaciones administrativas de las entidades
- Las deficiencias de las actuaciones procesales por parte de los apoderados de la entidad.

- Numeral 137: ¿La entidad cuenta con apoderados externos para la defensa de sus intereses litigiosos? Si
- Numeral 138: ¿La entidad define los criterios para la selección de los apoderados externos? No
- Numeral 139: ¿La entidad realiza seguimiento a los procesos encomendados a los apoderados externos? Si, Link: <https://litigiovirtual.com/>

- Numeral 143. ¿Cuenta la entidad con un sistema de información o base de datos que contenga el inventario completo de los trámites de cumplimiento y/o pago de sentencias, conciliaciones o laudos? Si, y cuenta con las evidencias: : Modulo Jurídico: Link: <https://webservices.metropol.gov.co/SIM/Juridico/procesos/Procesos.aspx>
- Numeral 148: ¿La entidad informa acerca de sus decisiones con respecto a la procedencia de la acción de repetición al Ministerio Público? No
- Numeral 150: ¿La entidad cuenta con un plan y/o programa de entrenamiento y actualización para los abogados que llevan la defensa jurídica? No

#### MEJORA NORMATIVA: NO SE DILIGENCIO

##### Política: Servicio al Ciudadano: 72.6

- Numeral 187: La política o estrategia de servicio al ciudadano:
  - Está implementada y adoptada en todas las dependencias de la entidad
  - Está alineada con el plan sectorial
  - Cuenta con mecanismos de seguimiento y evaluación.
- Numeral 196: ¿Cuáles de los siguientes indicadores de medición y seguimiento del desempeño son calculados y utilizados por la entidad en el marco de su política de servicio al ciudadano? Cuenta con:
  - Indicadores que midan la satisfacción ciudadana
  - Indicadores que midan el tiempo de espera
  - Indicadores que midan el tiempo de atención.

##### No cuenta con:

- Indicadores que midan las características y preferencias de los ciudadanos
- Indicadores que midan el uso de canales
- Numeral 197: La Entidad no cuenta con:
  - Personal que cuente con las competencias establecidas en el Decreto 815 de 2018, relacionadas con la orientación al usuario y al ciudadano y en la Resolución 667 de 2018 (catálogo de competencias).
  - Incentivos especiales para el personal de servicio al ciudadano, de acuerdo con lo previsto en el marco normativo vigente (Decreto 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, Decreto 894 de 2017) y otros estímulos para quienes se encuentren con distinto tipo de vinculación. (provisionales, contratistas, etc.)
  - Formación específica en temas relacionados con servicio al ciudadano (Pqrd, transparencia, MIPG, habilidades blandas, comunicación asertiva, lenguaje claro, accesibilidad; etc).

- Numeral 200: ¿Existen mecanismos de control para garantizar que la información entregada a los ciudadanos a través de los diferentes canales sea la misma? Si, y cuenta con las evidencias: El Sistema de Información Metropolitano SIM.
- Numeral 201: Con respecto a las peticiones, quejas, reclamos, solicitudes y denuncias (PQRSD), la entidad:
  - Cuenta con procesos o procedimientos documentados y actualizados para la gestión de las PQRSD recibidas:
  - Cuenta en su página Web con un formulario accesible y usable para la recepción de PQRSD : PQRSD y Quejas Ambientales.
  - Centraliza en un sistema de gestión todas las PQRSD que ingresan por los canales de atención presencial y digital
  - Garantiza la asignación de un único número de radicado para las PQRSD presentadas por los ciudadanos.
  - El sistema de gestión de PQRSD permite al ciudadano hacer seguimiento al estado de sus PQRSD de forma fácil y oportuna.
  - Cuenta con otros mecanismos digitales (correo, chat, entre otros) que permitan al ciudadano hacer seguimiento al estado de sus PQRSD de forma fácil y oportuna.
  - Cuenta con un reglamento interno de recibo y respuesta de peticiones.
  - Elabora informes
  - Utiliza los informes de PQRSD para evaluar y mejorar el servicio al ciudadano.
- No cuenta con:
  - La consulta y radicación de PQRSD está diseñada y habilitada para dispositivos móviles (ubicuidad o responsive).
  - Mecanismos para facilitar al ciudadano el reporte de posibles conflictos de interés.
- Numeral 202: ¿La entidad cuenta con una herramienta de software que permita a los ciudadanos hacer seguimiento al estado de sus trámites en línea? Si, Sistema de Información Metropolitana SIM
- Numeral 206: La entidad No cuenta con programas de cualificación en atención preferencial e incluyente a:
  - Personas en condición de discapacidad visual
  - Personas en condición de discapacidad auditiva
  - Personas en condición de discapacidad múltiple (ej. Sordo ceguera)
  - Personas en condición de discapacidad física o con movilidad reducida
  - Personas en condición de discapacidad psicosocial
  - Personas en condición de discapacidad intelectual
  - Menores de edad y niños
  - Adultos mayores
  - Mujeres en estado de embarazo o de niños en brazos
  - Personas desplazadas o en situación de extrema vulnerabilidad
- Numeral 207: La entidad No cuenta con programas de cualificación en atención diferencial e incluyente a:

- Población indígena
- Comunidades negras, afrocolombianas, palanqueras y raizales
- Gitanos room
- Grupos LGBTI.
- o Numeral 208: De los siguientes canales de atención, cuáles fueron adecuados por la entidad para garantizar la atención de personas con discapacidad, adultos mayores, niños, etnias y otros grupos de valor: Esta Presencial

No están:

- Telefónico
- Virtual
- o Numeral 209: Para garantizar unas condiciones de acceso, la infraestructura física de la entidad cuenta con: Mecanismos adecuados para el acceso como rampas y ascensores

No cuenta con:

- Controles de acceso de personas con un ancho de paso igual o mayor a 80 cm.
- Un acceso con espacio libre de maniobra antes y después de la puerta de al menos 1,50 metros
- Un recorrido peatonal libre de obstáculos que impidan el acceso a personas con diferentes discapacidades (Ej: andenes, postes, avisos, plantas, etc.).
- Señalización inclusiva (Ejemplo: alto relieve, braille, pictogramas, otras lenguas, entre otros.)
- Espacios de libre paso entre objetos o muebles con un mínimo de 80 cm de ancho para el tránsito de personas con discapacidad física o con movilidad reducida (ej.: silla de ruedas).
- En los baños públicos cuenta con baterías sanitarias-baños acondicionados para personas en condición de discapacidad.
- Paraderos o estacionamientos para personas con discapacidad).
- o Numeral 216: Señale las herramientas implementadas por la entidad para mejorar el lenguaje con el que se comunica con sus grupos de valor. Otra. ¿Cuál?: Se trabaja la plataforma MOODLE

No se documenta:

- Guía de Lenguaje Claro para servidores públicos del DNP
- 10 pasos para comunicarse en Lenguaje Claro del DNP
- Curso virtual de Lenguaje Claro del DNP
- o Numeral 222: ¿La entidad evalúa los resultados del uso de los documentos traducidos a lenguaje claro? No
- o Numeral 224: ¿La entidad está vinculada a la Red Nacional de Lenguaje Claro? No

- Numeral 225: La entidad ha recibido sugerencias, quejas y/o reclamos en relación con deficiencias en la atención preferencial e incluyente a: No
  - Adultos mayores
  - Menores de edad y niños
  - Mujeres en estado de embarazo o de niños en brazos
  - Personas desplazadas o en situación de extrema vulnerabilidad
  - Personas en condición de discapacidad auditiva
  - Personas en condición de discapacidad física o con movilidad reducida
  - Personas en condición de discapacidad intelectual
  - Personas en condición de discapacidad psicosocial
  - Personas en condición de discapacidad visual.

#### **Control Interno:**

El propósito de esta política es permitir a las entidades contar con acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación de éste. Con la implementación de esta política, 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”.

#### **Ambiente de Control:**

- Numeral 341: La entidad evalúa las conductas asociadas o valores y principios del servicio público a través de: El instrumento para la evaluación de desempeño, en lo concerniente a las conductas comportamentales.
- Numeral 342: A través de cuál de las siguientes instancias, la entidad da tratamiento al incumplimiento de las normas de conducta y ética: Oficina o grupo interno de control disciplinario o quien haga sus veces.

No lo hace a través de:

- Oficina de control interno, auditoría o quien haga sus veces
- Todas las situaciones que se presenten se envían directamente a la Procuraduría (General o Provincial según aplique).
- Áreas de talento humano

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

1. La Entidad realizó con la participación de sus dependencias funcionales el diligenciamiento FURAG 2019 de acuerdo a los parámetros establecidos por la Dirección del Departamento Administrativo de la Funciones Publica, que sirvió para la medición de la gestión y el desempeño Institucional, obteniendo un puntaje promedio para las Siete Dimensiones del Modelo integrado de Planeación y Gestión de 79.75 puntos sobre 100, el ejercicio fue objetivo y se observa calificaciones que conllevan a definir acciones de mejora, los resultados hablan bien de la Entidad porque es el resultado de crecimiento corporativo y una

madurez a tener ejercicios que permitan identificar características con deficiencias y fortalezas.

2. El Área Metropolitana del valle de Aburrá tiene la responsabilidad de definir estrategias que permitan que la implementación del MIPG sea exitosa, que las tres líneas de defensa se apropien de sus roles y responsabilidades y sean transversales a todas la Dimensiones del MIPG cumpliendo con las actividades establecidas y realizando su operación por Procesos con la articulación de sus equipos de trabajo.
3. Se considera fundamental para la Medición FURAG 2020, la socialización al interior de los equipos de trabajo, de los formularios y resultados FURAG 2019 que califican el desempeño de la Entidad en materia de Gestión y desempeño, con el fin que los funcionarios conozcan la herramienta y evalúen aspecto que permitan la mejora y aumentar la calificación de cada una de las Dimensiones, políticas e índices desagregados por políticas.
4. Diseñar herramientas, mecanismos y estrategias para la implementación del Plan de Adecuación y Sostenibilidad del MIPG, que permitan evaluar, controlar y monitorear el cumplimiento del cronograma establecido para las vigencias 2020 y 2021, documentar .en los Comités Institucionales de Gestión y Desempeño el porcentaje de avance y cumplimiento de la Implementación del MIPG, como también definir acciones y estrategias lúdicas para el fomento de una cultura basada en el MIPG.
5. Dada la trascendencia que pueda tener para la Entidad la calificación del desempeño institucional mediante la medición FURAG se recomienda la designación de responsables de cada una de las 18 políticas definidas en MIPG con el fin que se haga monitoreo permanente a su avance y que se han estos funcionarios los responsables de aportar las evidencias requerida por el DAFP haciendo más objetivo y razonable el resultado de la evaluación del desempeño Institucional.
6. Los diferentes ejercicios de Auditoria nos han permitido verificar cumplimientos en el contenido, transparencia, diligenciamiento y publicidad de la información institucional, sin embargo parece ser que los sistemas de información no son lo suficientemente amigable para usuarios externos e internos, por lo tanto se considera pertinente capacitar periódicamente a los funcionarios para que sepan cómo encontrar la información requerida en la intranet y que esta sea una herramienta de fácil acceso y amigable para todos los funcionarios de la Entidad.
7. Se considera de importancia crear estrategias de comunicación que le permita a los funcionarios entender la necesidad de desarrollar sus actividades de acuerdo a los procesos y procedimientos establecidos en el sistema de gestión institucional, conocer y hacer mantenimiento de los controles e indicadores relacionados con su gestión administrativa y reportar si estos deben ser modificados revaluados o ajustados.



## INFORME AUDITORIA INTERNA DE CONTROL INTERNO

Código: F-GCM-25

Versión: 02

Fecha: 31/07/2017

8. Con respecto a los Planes de Mejoramiento, la Oficina de Auditoría Interna invita a los Líderes de las Políticas de Gestión Administrativa, adelantar las acciones que conduzcan al fortalecimiento de la gestión del Área Metropolitana del Valle de Aburrá, así como en atención a los principios de autogestión y autorregulación, efectuar el respectivo seguimiento y monitoreo al cumplimiento de los compromisos establecidos.

### FIRMAS

Nombre completo	Responsabilidad	Firma
LINA MARIA HINCAPIÉ LONDOÑO	Líder Auditoría	
MARIO ENRIQUE ORTIZ MORENO	Auditor	