CONTRALORÍA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI

CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Enero 2025

El presente Código de Integridad, es la concreción de los valores que deben atender los servidores públicos de la entidad, documento construido mediante el análisis crítico y argumentativo, permitiendo establecer valores que presidan el comportamiento individualo colectivo.

Los lineamientos del Código de Integridad para todas las entidades del Estado colombiano, surgen a partir del ejercicio realizado en un primer momento, por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), entidad que, siguiendo lineamientos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) la que había hecho un diagnóstico respecto a los códigos de ética en Colombia, en el que concluyó que estos se caracterizaban por su heterogeneidad, por ser extensos y porque en muchos casos fueron producto de consultorías externas, lo que obstaculizaba laoportunidad de ser conocidos y atendido por los servidores públicos. Luego de realizar un ejercicio con más de 25.000 servidores públicos y ciudadanos, lograron definir 5 valores así: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia.

Y en un segundo momento, con la intervención del Departamento Nacional de Planeación (DNP), entidad que, en un ejercicio similar, definió los valores de solidaridad y lealtad en su apuesta por trascender de lo ético a lo íntegro, proponiéndose lograr organizaciones y servidores públicos íntegros

Este instrumento es el activo principal de nuestro compromiso por promover un desempeño basado en valores, en procura del cumplimiento de nuestra misión, como es la de garantizar un ejercicio de vigilancia y control fiscal modernos, oportunos y de alto impacto, que agregue valor y esté soportado en una institución dinámica, con un talento humano idóneo, comprometido con una gestión dentro de los más altos estándares de calidad y propender por alcanzar la visión que nos hemos propuesto, de ser percibidospor la ciudadanía, como la entidad que genera confianza, promueve valores, fomenta la cultura de la legalidad y convoca a la defensa del patrimonio de todos en cumplimiento de los fines esenciales del Estado.

El Código de Integridad será un pilar fundamental en la construcción del Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP), el que se constituirá como una iniciativa fundamental para fortalecer la integridad y la transparencia en la Contraloría General de Santiago de Cali.

El PTEP busca garantizar la aplicación efectiva de los principios de transparencia, responsabilidad y ética en la gestión pública, en cumplimiento de la Ley 2195 de 2022 y el Decreto Reglamentario 1122 de 2024. Este marco normativo establece directrices para:

- Promover una cultura organizacional basada en la integridad y la prevención de riesgos de corrupción.
- Fortalecer la rendición de cuentas y el acceso a la información pública.
- Impulsar mecanismos de control y supervisión que garanticen el correcto uso de los recursos públicos.

El PTEP está diseñado para reforzar la misión institucional de vigilar y controlar la gestión fiscal de las entidades del orden territorial bajo su jurisdicción. Para ello, incorpora los siguientes ejes estratégicos:

- Implementación de buenas prácticas en la gestión fiscal, garantizando eficiencia y transparencia.
- Capacitación continua del talento humano en ética, integridad y prevención de la corrupción.
- Uso de herramientas tecnológicas avanzadas para optimizar la rendición de cuentas y el acceso a la información pública.

Conforme al Artículo 3° del Decreto 1122 de 2024, el PTEP se orienta a:

- La lucha contra la corrupción.
- La prevención del lavado de activos y la financiación del terrorismo.
- La mejora en la atención y servicio a la ciudadanía.

De acuerdo con el Anexo Técnico del Decreto 1122 de 2024, el PTEP se estructura en dos componentes principales, diseñados para identificar, medir, controlar y monitorear los riesgos de corrupción en el ejercicio misional de la Entidad.

MARCO GENERAL Y POLÍTICA DE LA ENTIDAD.

El Acuerdo No. 55 del 19 de diciembre de 1939 creó la Contraloría municipal de Santiago de Cali. Con una experiencia de casi ya 77 años, la Entidad se consolida como órgano autónomo e independiente para la vigilancia de los recursos de la gestión pública. Através de facultades especiales que le confirió el Honorable Concejo de Santiago de Cali, el Alcalde Municipal expidió el Decreto Extraordinario No. 1091 del 30 de junio de 1979, "Por el cual se expide el Código Fiscal del Municipio de Santiago de Cali', que contenía todas las disposiciones relacionadas con el control fiscal que en ese entonces ejercían la Contraloría Municipal y las auditorías para los entes descentralizados.

La Contraloría Municipal de Santiago de Cali, ha sido reestructura en varias oportunidades; mediante Acuerdo N° 0240 del 30 de julio de 2008 pasó a llamarse "Contraloría General de Santiago de Cali" sin perder su naturaleza de órgano autónomo e independiente para la vigilancia de los recursos de la gestión pública territorial.

La Contraloría General de Santiago de Cali, en su pretensión de desarrollo y modernización ha recibido certificación de calidad Icontec en todos sus procesos, habiendo adoptado el Modelo Integral de Planeación Y Gestión (MIPG) con el propósitode garantizar el cumplimiento de los fines esenciales del Estado y de sus valores misionales, en la búsqueda constante de los valores agregados públicos, teniendo como fundamento las normas reguladoras de las auditorias y los mecanismos de participación ciudadana.

MARCO LEGAL.

- Decreto Nacional 1499 de 2017 - Departamento Administrativo de la Función Pública Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG – "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistemade Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015".

- Ley 1474 de 2011, "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública".

- Ley 1712 de 2014," Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones".

- Decreto Nacional 124 de 2016 "Por el cual se sustituye el Titulo 4 de la Parte 1

del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo al "Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano".

MARCO REFERENCIAL.

Los valores son el marco referencial y orientador del desarrollo de la misión institucional hacia el logro de la visión. La misión, la visión y los valores van a dar identidad y a caracterizar la cultura corporativa. Este marco referencial ético está definido por:

- La institucionalidad y los recursos públicos son sagrados y están en función de generar beneficios a los ciudadanos, que contribuyan al bienestar y desarrollo de sus libertades.

- El ejercicio del control fiscal debe ser ejemplo de honestidad, equidad, legalidad, objetividad y rigor técnico.

- La gestión de la Contraloría debe ser transparente, buscando la mayor eficiencia y productividad posible, en un marco de trabajo saludable, de respeto mutuo y de solidaridad, con estándares de calidad y mejoramiento continuo, buscando siempre la excelencia.

- La Contraloría como autoridad en la vigilancia y control de los recursos públicos, tiene el compromiso de generar y aportar conocimiento a la sociedad, irradiar valores y buenas prácticas.

- La Contraloría se debe a la ciudadanía y, por ende, la voz del ciudadano es su principal aliado.

VALORES

1. **HONESTIDAD.** *Cualidad humana que consiste en actuar de acuerdo como se piensay se siente.*

   Actuó siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con trasparencia y rectitud, siempre favoreciendo el interés general.

   Los servidores públicos de la Contraloría General de Santiago de Cali, nos relacionamos con las personas y entes sujetos de control de manera objetiva, sin distinción ni discriminación alguna, siendo equitativos en el trato y en el juicio.

   LO QUE HAGO:

   - ✓ Siempre digo la verdad, es de humanos cometer errores, pero no es correcto esconderlos.
   - ✓ Cuando tengo dudas respecto a la aplicación de mis deberes, busco orientación en las instancias pertinentes de la entidad. Se vale no saberlo todoy también se vale pedir ayuda.
   - ✓ Facilito el acceso a la información pública de forma completa, veraz, oportuna ycomprensible a través de los medios destinados para ello.
   - ✓ Siempre denuncio las faltas, delitos o violación de los derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi función pública.

   LO QUE NO HAGO:

   - ✓ No doy trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso.
   - ✓ No acepto incentivos, favores, ni ningún otro tipo de beneficio que me ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones.
   - ✓ No uso recursos públicos para fines personales relacionados con mi familia, estudio, ni pasatiempos.
   - ✓ No soy descuidado con la información a mi cargo, ni con su gestión.

2. **RESPETO.** *Sentimiento positivo que se refiere a la acción de tratar con consideracióna los demás.*

Se manifiesta en el reconocimiento del derecho de las personas con las que se interactúa en su forma de ser, sentir y actuar, así como resolver en forma cordial los desacuerdos.

Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, procedencia, títulos o cualquier otra condición.

LO QUE HAGO:

- ✓ Soy amable todos los días, atiendo con igualdad y equidad a todas las personas sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden.

- ✓ No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro. Estoy abierto al diálogo a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías.

LO QUE NO HAGO:

- ✓ En ninguna circunstancia actuó de manera discriminatoria, grosera e hiriente.

- ✓ No baso mis decisiones en presunciones, estereotipos o prejuicios.

- ✓ No agredo, ignoro o mal trato a los ciudadanos y demás servidores públicos.

3. **COMPROMISO**. *Deber de contribuir al logro de la misión institucional de manera honesta, constante y responsable*.

Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Los servidores públicos de la Contraloría General de Santiago de Cali, reconocemos y hacemos propias las políticas, propósitos, proyectos y logros institucionales, con el fin de garantizar el cumplimiento de nuestra labor.

LO QUE HAGO:

- ✓ Entiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que como servidor público he adquirido frente a la ciudadanía y el país.

- ✓ Estoy dispuesto a ponerme en los zapatos del otro, comprendido su contexto, necesidades y requerimientos ya que este es el fundamento de mi servicio y labor.

- ✓ Escucho, atiendo y oriento a quien necesite información o guía en algún asuntopúblico.
- ✓ Estoy atento cuando interactuó con otras personas.
- ✓ Presto un servicio ágil, amable y de calidad.

LO QUE NO HAGO:

- ✓ No HAGO: mi trabajo con actitud negativa.
- ✓ No pienso que mi trabajo como servidor es un “favor” que le HAGO: a la ciudadanía, por el contrario, es un compromiso y un orgullo.
- ✓ No asumo que mi trabajo como servidor público es irrelevante para la sociedad.
- ✓ No ignoro a un ciudadano ni sus inquietudes.

4. **DILIGENCIA.** *Rapidez, agilidad y eficacia con la cual se lleva a cabo una tarea oactividad.*

Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizarel uso de los recursos del Estado.

Los servidores públicos de la Contraloría General de Santiago de Cali, cumplimos de forma ágil y eficaz con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas, con elfin de optimizar el uso de los recursos de la entidad.

LO QUE HAGO:

- ✓ Lo público es de todos y no se desperdicia, por esta razón uso de forma responsable los recursos públicos en el cumplimiento de mis obligaciones.
- ✓ Cumplo con los tiempos estipulados para el logro de cada compromiso laboral.
- ✓ Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares de servidor público.
- ✓ Soy proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamentemi labor y la de mis compañeros de trabajo.

LO QUE NO HAGO:

- ✓ No malgasto ningún recurso.
- ✓ No postergo las decisiones ni actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de mi cargo.
- ✓ No muestro desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos.
- ✓ No evado mis funciones y responsabilidades por ningún motivo.

5. **JUSTICIA.** *Principio moral que inclina a obrar y juzgar respetando la verdad y dando acada uno lo que le corresponde.*

Actuó con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad,igualdad y sin discriminación.

Los servidores públicos de la Contraloría General de Santiago de Cali, actuamos conimparcialidad en cada una de las tareas y labores asignadas.

LO QUE HAGO:

- ✓ Tomo decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables.
- ✓ Reconozco y protejo los derechos de cada persona de acuerdo con sus necesidades y condiciones.
- ✓ Tomo decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación contodas las partes interesadas.

LO QUE NO HAGO:

- ✓ No promuevo ni ejecuto políticas, programas o medidas que afecten la igualdad y la libertad de personas.
- ✓ No favorezco el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación.
- ✓ Nunca permito que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses personales o grupales interfieran en mi criterio, toma de decisión y gestión pública.

6. **SOLIDARIDAD.** A*poyo o adhesión circunstancial a una causa o al interés de otros.*

Estoy dispuesto a colaborar en lo que se requiera para superar las dificultades que puedan presentarse en un equipo de trabajo o a una persona, anteponiendo las metas e intereses comunes, a mis intereses particulares o personales sin esperar nada a cambio.

Los servidores públicos de la Contraloría General de Santiago de Cali, nos unimos y colaboramos mutuamente para conseguir las metas organizacionales, superando por medio del trabajo en equipo cualquier dificultad que se pueda presentar.

LO QUE HAGO:

- ✓ Antepongo las metas e interés comunes a mis intereses particulares sin esperarnada a cambio.
- ✓ Colaboro para superar las dificultades que se puedan presentar durante el desarrollo de mis tareas.
- ✓ Ofrezco ayuda, respaldo y apoyo a los demás cuando estos lo necesitan, sinesperar nada a cambio.

LO QUE NO HAGO:

- ✓ Conseguir algo a cambio por realizar mi labor.
- ✓ Antepongo las metas personales sobre el interés común.
- ✓ No colaborar cuando se presentan dificultades durante el desarrollo de las tareasindividuales y grupales.

7. ***LEALTAD.*** *Respeto y fidelidad hacia una persona, compromiso, comunidad, organizaciones, principios morales, entre otros.*

Los servidores públicos de la Contraloría General de Santiago de Cali, reconocemos y hacemos propios los objetivos de la entidad, dando prioridad a los metas organizacionalessin importar los obstáculos que se puedan presentar.

LO QUE HAGO:

- ✓ Cumplo con los compromisos aun frente a circunstancias cambiantes o adversas.
- ✓ Mis acciones y comportamientos son consecuentes con lo que pienso y digo.
- ✓ Me mantengo firme en mis ideales y convicciones.

LO QUE NO HAGO:

- ✓ Actuó sin tener presente mi sentir o pensar.
- ✓ Mis ideales y convicciones cambian dependiendo de la situación a la que me enfrente.

DIRECTRICES ÉTICAS.

Orientaciones que indican cómo ha de relacionarse la entidad y los servidores públicos con un sistema o grupo de interés específico, para la puesta en práctica del respectivo valor o principio al que hace referencia la directriz.

- **CON LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y RECONOCIMIENTO DE SUS DERECHOS.**

  Los servidores públicos de la Entidad, fomentamos el compromiso y sentido de pertenencia, fundamentamos nuestras relaciones en el respeto, el cumplimiento delas políticas de talento humano y el reconocimiento de deberes, prohibiciones y derechos.

- **CON LOS ENTES SUJETOS DE CONTROL.**

  En la Contraloría General de Santiago de Cali nos relacionamos con nuestros entes sujetos de control, bajo el cumplimiento de la normatividad legal vigente y los principios y valores éticos de la institución, garantizando siempre los derechos del auditado.

- **CON LA COMUNIDAD Y USUARIOS EN GENERAL.**

  Nos relacionamos con la ciudadanía, mediante la publicidad, el respeto y la cordialidad, estableciendo oportunamente, vínculos permanentes y directos conlos grupos de interés, mediante la rendición de cuentas, brindando las bases necesarias para garantizar la transparencia de la gestión, el compromiso con lo público y la participación ciudadana.

- **CON LOS ÓRGANOS DE CONTROL.**

  En la Contraloría General de Santiago de Cali, facilitamos el acceso a la información por parte de los órganos de control y comunicamos de manera amplia,veraz y oportuna los resultados de nuestra gestión.

- **CON LOS CONTRATISTAS Y PROVEEDORES.**

  Nuestras relaciones con los contratistas y proveedores se enmarcan en la aplicación de la imparcialidad y la transparencia, mediante la implementación de eficaces mecanismos de comunicación y la difusión amplia y oportuna de las necesidades de la entidad, adoptando parámetros de legalidad, conveniencia y economía.

- **CON LA SOCIEDAD CIVIL ORGANIZADA.**

En la Contraloría General de Santiago de Cali, promovemos mecanismos de participación y capacitación de la sociedad civil organizada facilitando la complementariedad de los controles social y fiscal.

Resolvemos de fondo y oportunamente las quejas y peticiones ciudadanas, de acuerdo con la ley y los procedimientos que para tal efecto se hayan establecido.

- **CON LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN.**

  Reconocemos a los medios de comunicación como un mecanismo importante paraejercer control y vigilancia sobre el ejercicio de la función pública, por ende, nuestra relación con ellos tiene carácter institucional y está basada en principiosde independencia y publicidad.

- **CON EL CONCEJO DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI.**

  Nos relacionamos con el Concejo Distrital, bajo el principio del respeto, la independencia y la transparencia, mediante la presentación de los informes de las auditorías y los que requieran para el ejercicio de su control político.

METODOLOGÍA.

Para la construcción del Programa de Transparencia y Ética Pública - PTEP, de acuerdo con la Ley 2195 de 2022 y el Decreto 1122 de 2024, se sugiere la siguiente metodología:

ROLES Y RESPONSABILIDADES

01	Supervisión	Línea estratégica
02	Monitoreo	Primera Línea
03	Administración	Segunda Línea
04	Auditoría y mejora	Tercera Línea

01: Línea estratégica:

- ✓ Formular y aprobar el Programa de Transparencia y Ética Pública.
- ✓ Velar por la correcta administración y monitoreo.
- ✓ Monitorear el cumplimiento general.

02: Primera Línea:

- ✓ Realizar monitoreo continuo.
- ✓ Identificar las situaciones que pueden afectar el desarrollo del PTEP.
- ✓ Informar al administrador los resultados del monitoreo

03 Segunda Línea:

- ✓ Liderar las etapas del ciclo del PTEP.
- ✓ Asesorar en la formulación y proponer modificaciones.
- ✓ Presentar los reportes del desarrollo del PTEP al Comité MIPG.

04 Tercera Línea:

- ✓ Evalúa.

CICLO DEL PROGRAMA

1. Formulación

El desarrollo de los dos componentes se presenta mediante las acciones propuestas en adelantar en la vigencia, a consolidar en dos matrices: 1. Componente transversal y 2. Componente programático; en formato Excel.

Además, dentro de esta etapa, se tiene en cuenta que el desarrollo del PTEP puede enfrentarse a diversos riesgos que comprometen su efectividad y el alcance de sus objetivos; riesgos que pueden clasificarse en diferentes categorías, dependiendo de su origen y naturaleza.

A. Riesgos institucionales

En el cuadro siguiente se presenta el número de riesgos por tipo y por proceso gestionados y controlados en la Entidad. Debajo de la tabla está la ruta de acceso a la carpeta de riesgos de la Entidad.

Consolidado de riesgos por proceso y tipología del Mapa de riesgos 2024-2025

TIPO DE RIESGO	*PROCESOS										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
Ejecución y administración	4	3	5	8	5	4	5	2	2	7	**45**
Corrupción	1	1	2	2	2	0	2	1	0	2	**13**
Fallas tecnológicas	0	0	0	1	0	2	0	2	0	0	**5**
Daños activos físicos	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	**1**
Fraude interno	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**
Fraude externo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**
Daño antijurídico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**
Proveedores	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**
**Efecto dañoso	1	0	0	0	0	4	4	0	0	0	**9**
TOTAL	**6**	**4**	**7**	**11**	**7**	**11**	**11**	**5**	**2**	**9**	**73**

"T:\Ofi_Planea\1. TRD\2024\1070.xx_ADMÓN_RIESGOS\2. MAPA POR PROCESO ACTUALIZACIÓN RIESGO 2024"

B. Riesgos de corrupción y conflictos de interés

A continuación, se relacionan los riesgos de corrupción y conflicto de intereses

- ✓ Posibilidad de afectación reputacional por desconocimiento del instrumento destinado para declarar el conflicto de interés debido a intencionalidad de no dar trámite al instrumento de declaración de conflicto de interés.

- ✓ Posibilidad de afectación reputacional por desorganización y caos en los flujos de información debido a Intencionalidad de favorecer personas ajenas a la organización con el suministro de información de la Entidad

- ✓ Posibilidad de afectación económica y reputacional por presiones externas e internas para modificar el resultado del ejercicio del control fiscal debido a Intereses particulares en los temas a evaluar.

- ✓ Posibilidad de afectación reputacional por intereses personal, político o familiar debido a desvío del objetivo de la auditoría interna por tráfico de influencias y faltas al código de integridad

- ✓ Posibilidad de afectación reputacional por falta de permisos exclusivos para el manejo de la información reservada debido a Inadecuado tratamiento de la información y custodia de los expedientes

- ✓ Posibilidad de afectación reputacional por no registrar en el SIPAC y libro radicador los requerimientos que lleguen de la V.U. ni asignar a los profesionales del área de participación ciudadana la totalidad de los requerimientos allegados; debido a la incoherencia entre el reporte de los profesionales y el seguimiento a los requerimientos y lo ingresado al SIPAC.

- ✓ Posibilidad de afectación reputacional por no asignar la totalidad de los requerimientos que ingrese la secretaria allegados de V.U. e Incoherencia entre el reporte de los profesionales del área encargados de la atención y seguimiento a los requerimientos y lo ingresado al SIPAC debido a No registrar en el SIPAC y libro radicador los requerimientos que lleguen de la V.U.

- ✓ Posibilidad de afectación reputacional por debilidades de control debido a falta de actualización normativa en materia de responsabilidad fiscal, sanciones y cobro coactivo; Inadecuada interpretación normativa.

- ✓ Posibilidad de afectación reputacional por debilidades de control debido a falta de actualización normativa en materia de responsabilidad fiscal, sanciones y cobro coactivo; inadecuada interpretación normativa.

- ✓ Posibilidad de afectación económica por falsedad en los documentos presentados por los servidores públicos vinculados debido a falta de apropiación y aplicación de los valores y principios contenidos en el Código de Integridad

- ✓ Posibilidad de afectación reputacional por inoportunidad en el proceso contractual debido a falta de planeación, seguimiento y monitoreo a la ejecución del Plan Institucional de Capacitación.

- ✓ Posibilidad de afectación económica y reputacional por actos deliberados de forma intencional por parte de los usuarios debido a instalación y ejecución de software dañino

- ✓ Posibilidad de afectación reputacional por filtración de información confidencial obtenida en el ejercicio del control interno debido a Incumplimiento de los principios y valores contenidos en el Código de Ética de Control Interno

2. Validación:

Se adelantan mesas de trabajo con cada una de las áreas para iniciar la formulación de las acciones en la vigencia 2025, en el marco del PTEP. Mediante comunicación interna, se pondrá en conocimiento de los directores y jefes de oficina y de su equipo de trabajo el resultado de estas jornadas, donde participan representantes de cada una de las áreas, a consolidar en la Matriz “Actividades PTEP- 2025” en formato Excel, para las cuales se solicita la realización de la revisión y validación de cada una de las actividades, así como la meta o producto, el indicador, el entregable y el periodo de realización (fecha de inicio y fecha final); con el propósito de ajustar la versión preliminar y proceder a publicar en página web y poner a disposición de los usuarios, partes interesadas y ciudadanía en general la propuesta del PTEP y de esta manera recibir opiniones al respecto que servirán de retroalimentación para generar la versión final del documento.

Esta actividad, debe someterse por 15 días a consulta pública en la página institucional de la CGSC.

3. Consolidación:

Una vez recibidas las observaciones, se procederá a su análisis y a generar la versión final del documento a publicar en página web, en atención al Decreto 612 de 2018.

4. Aprobación:

En Comité MIPG, en la vigencia 2025 se someterá a aprobación por parte de los miembros de esta instancia.

5. Publicación:

En la página web de la CGSC, en la pantalla de inicio se realiza la publicación de esta información, con la presentación mediante el banner:

6. Ejecución:

Se propone una matriz con las actividades delimitadas en el tiempo, con la asignación de responsables, para garantizar la ejecución y seguimiento; la ejecución está sujeta a la autonomía y autocontrol de cada una de las dependencias, el seguimiento se

llevará a cabo cuatrimestralmente por la Oficina Asesora de Planeación, Normalización y Calidad, compartiendo el respectivo reporte a la Oficina de Auditoría y Control Interno.

7. Modificación o Reformulación:

El PTEP se formula para la vigencia 2025 y se modificará de acuerdo con las necesidades que surjan en la medida que se van desarrollando las actividades ya que nos encontramos en el proceso de transición y adopción de los nuevos lineamientos.