



Santiago de Cali, 08 de marzo de 2018
1100.23.01.18.092

HUGO JAVIER BUITRAGO MADRID.

Director Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional.

ÓSCAR EDUARDO ESCOBAR GARCÍA.

Director Departamento Administrativo de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

PATRICIA HERNÁNDEZ GUZMÁN.

Directora Departamento Administrativo de Hacienda

ASUNTO: Traslado de Informe Final Requerimientos:

1. JORGE ELIECER CARABALI NAGLES-Presidente de SINEMPUBLIC
Requerimiento No.711-2017 V.U15912. Septiembre 6 de 2017.
2. DORIAN JUDITH NORENO OBANDO -Gerente de FONDESAROLLO
Requerimiento No. 994-2017 V.U22589. Diciembre 21 de 2017.

La Contraloría General de Santiago de Cali en el ejercicio de la función Constitucional de Control Fiscal, en desarrollo de la función fiscalizadora que le compete atendió los requerimientos 711-2017 V.U15912 y No. 994-2017 V.U22589, en los cuales hacen la siguiente solicitud:

Requerimiento No. 711-2017 V.U15912

"(...) 1. Se adelante una auditoría especial que permita llegar acuerdos que no perjudiquen al consumidor final, que somos los Servidores Públicos y Contratistas, quienes debemos soportar los recargos por mora por el incumplimiento en los pagos que mes a mes se deben de cancelar a las diferentes instancias, lo cual va en detrimento del patrimonio de todos, como también se llegue a la revisión de fondo con relación al contrato del programa o sistema SAP que se adquirió y se puso en funcionamiento en el año 2015 en la Dirección de Desarrollo Administrativo hoy Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional.

2. Se determine y se investigue los posibles factores técnicos o humanos, que se viene generando la situación irregular con relación a liquidación, aplicación de los factores salariales y prestacionales que al momento de proceder a la digitación para la correspondiente dispersión de pago, este no se hace en

forma oportuna ni general, sino que solo a algunos pocos Servidores Públicos se les realiza su pago en la dispersión de nómina a finales de mes y a la gran mayoría no se les aplica por situaciones que hasta la fecha la Administración Municipal no explica de una manera técnica la razón, motivo y circunstancia, solo argumenta en forma irregular que como algunos Servidores Públicos tiene o tenemos embargos, libranzas o similares se retrasa dicha dispersión.

3. De igual manera suministrar la información correspondiente ¿Cuál fue la entidad a la que se le hizo la asignación del contrato de implementación de dicho programa o sistema SAP en la Administración Municipal y más concretamente en el Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional? Está respondida??

4. ¿Cuál fue el tiempo de inducción y reinducción que quedó pactado en el contrato al igual que su garantía y costo?

5. También solicitamos se den a conocer los hallazgos de la posible evidencia generadas de las deficiencias en el manejo técnico del funcionamiento y trabajo para el cumplimiento de las funciones y labores del personal asignado en argado de procesar y alimentar el programa, responsables de la supervisión e interventoría de dicho contrato.

6. Si el programa SAP es un conjunto de programas que permita a las empresas ejecutar y optimizar distintos aspectos como los sistemas de ventas, finanzas, operaciones bancarias, compras, fabricación, inventarios y relaciones con los bienes internos y externos. (...)"

Requerimiento No. 994-2017 V.U22589

"(...) para poner en su conocimiento la situación que se viene presentando por parte de la Alcaldía de Santiago de Cali, con relación al NO PAGO a éste Fondo de Empleados de la totalidad de descuentos por nómina realizados a los Asociados al Fondo y empleados a la Alcaldía de Santiago de Cali, que afectan patrimonial a ésta entidad.

Es el caso que desde el mes de Julio del año 2015 y hasta la presente fecha la Alcaldía de Santiago de Cali adeuda a FONDESARROLLO la suma de \$18.890.123 (Dieciocho millones ochocientos noventa mil ciento veintitrés pesos), por concepto de descuentos nómina los cuales fueron realizados a cada uno de los empleados de la Alcaldía de Santiago de Cali asociados a éste Fondo los cuales no son consignados a la cuenta del Fondo y que ha originado peticiones respetuosas, primero en forma verbal y telefónica a los funcionarios de la Administración de la Alcaldía de Santiago de Cali en busca de aclaración y concreción del caso (...)"

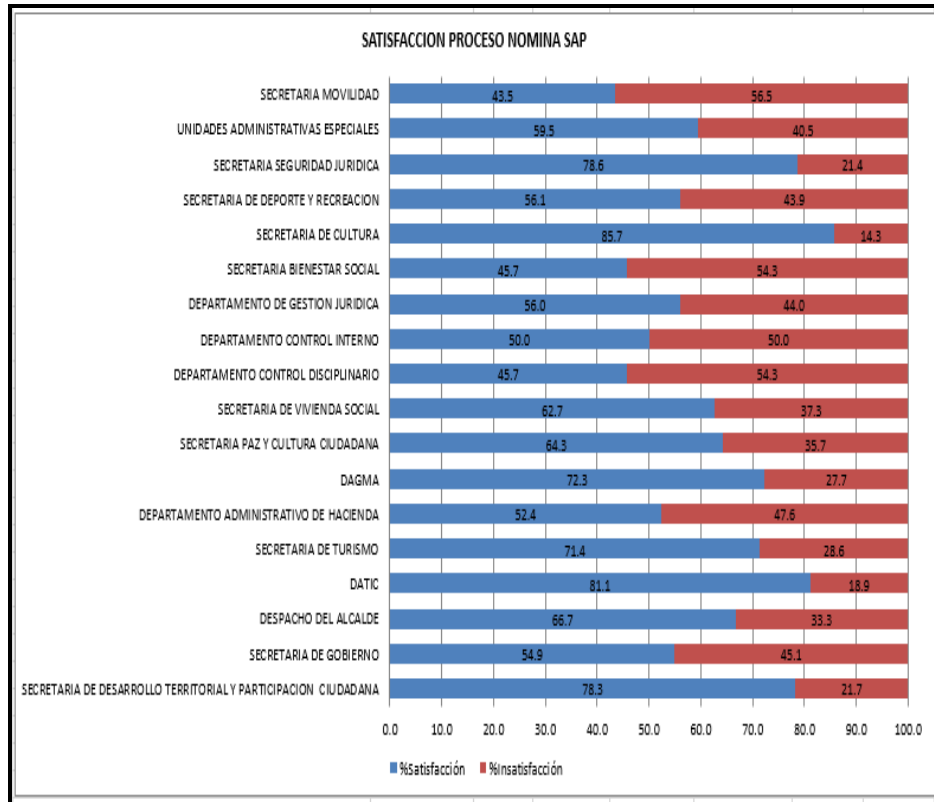
"(...) FONDESARROLLO por su parte acumula mensualmente los valores no pagados por el ente municipal para no colocar a los Asociados en la situación de mora por las obligaciones crediticias que le ha otorgado y que no son atendidas por los descuentos que sobre el particular no llegan a las arcas del Fondo, evitando así reportarlos a los bancos de datos no es su culpa que se les descuente el valor de nómina y que no se consignen a quien deba recibirlos (...)"

1. ACTUACIONES:

Los requerimientos del asunto, fueron atendidos al mismo tiempo y por el mismo equipo auditor por tener relación con los inconvenientes en descuentos aplicados a los empleados. El equipo auditor desarrolló las siguientes visitas:

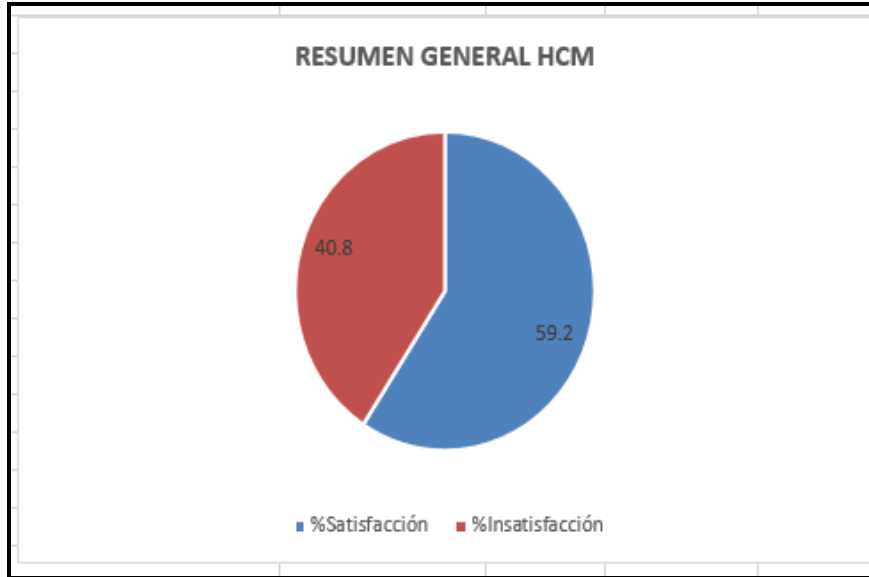
- 09 de Octubre de 2017 se realizó visita al Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional del Municipio de Santiago de Cali.
- 06 de diciembre de 2017 se realizó visita a la Subdirección de Tesorería del Municipio de Santiago de Cali.
- 01 de febrero de 2018 se realizó visita al Departamento Administrativo de Tecnología de la Información y las Comunicaciones (DATIC) del Municipio de Santiago de Cali.
- 01 de febrero de 2018 se realizó visita al Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional del Municipio de Santiago de Cali.
- 08 de febrero de 2018 se realizó visita al Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional del Municipio de Santiago de Cali.
- 12 de febrero de 2018 se realizó visita al Departamento Administrativo de Hacienda del Municipio de Santiago de Cali.
- Mesa de Trabajo con el sindicato SIEMPUBLIC y con FONDESARROLLO.
- Se solicitó diversa información a través de oficios, tendientes a resolver los cuestionamientos de los peticionarios

En el marco del requerimiento 711 del 2017 sobre las anomalías que viene presentando la nómina implantada en el ERP SAP se realizó una encuesta a funcionarios de las diferentes dependencias del Municipio Santiago de Cali con el objeto de medir el impacto de la implementación y su grado de satisfacción, arrojando los siguientes resultados:



Como se puede observar en la gráfica anterior, son muy pocos los organismos que se encuentran satisfechos con el proceso de nómina en SAP. Se evidenció un alto grado de insatisfacción por parte de los funcionarios en la liquidación de su nómina (40.8%).

En las respuestas emitidas por los funcionarios encuestados se evidencia que el 33.9% afirma no recibir el pago oportunamente y el 40.1% afirma haber tenido inconsistencias con el pago.



Fuente: Encuestas recibidas Organismos Municipio Santiago de Cali

El nivel de satisfacción del procesos de nómina de acuerdo a las encuestas realizadas es del 59.2%, frente a un 40.8% de insatisfacción por parte de los empleados del Municipio. Esto debido a que el Municipio Santiago de Cali, no ha podido normalizar el funcionamiento de la liquidación por inconsistencias en varios conceptos de pagos y descuentos tales como liquidación de vacaciones, licencias, horas extras, etc., como se evidenció en los múltiples correos enviados sobre fallas en el proceso desde que se implementó la nómina.

CONCEPTO DE FALLA	CANTIDAD
Por liquidación de la nómina	97
Por Vacaciones	62
Por primas	12
Por bonificaciones o deducciones	118
Por problemas presupuestales	41
Por contabilidad	24

Esto genera malestar entre los Funcionarios a los cuales se les está liquidando la nómina.



El Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional en adelante “DADII” cuenta con el macroproceso de Gestión del Talento Humano, el cual tiene tres subprocesos Gestión y Desarrollo del Talento Humano, gestión de Seguridad Integral y Liquidaciones Laborales; este último es el encargado de toda la minucia que se requiere antes del pago de la nómina y a su vez está dividido en subprocesos así: Activos, Inactivos y Administración de Información del Pasivo Pensional, cada uno de estos cuenta con unas actividades específicas establecidas, la nómina de activos tiene 7 actividades, la de inactivos 13 y la de pensionados 3.

Por lo anterior, podemos concluir que el macroproceso de Gestión del Talento Humano, es el encargado de la revisión de las historias laborales del servidor, pensionado, retirado o parte involucrada hasta la liquidación y proyección del acto administrativo de reconocimiento del elemento salarial, prestación social y pago de origen laboral, sin embargo al integrarse al Sistema de información Financiera-SAP, con la que contaba el Municipio Santiago de Cali, involucra al Departamento Administrativo de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, en adelante “DATIC” y al Departamento Administrativo de Hacienda Municipal, en adelante “HACIENDA”

Este módulo se implementó en la vigencia 2015, a través de los BBP y Blue Print se realizaron las especificaciones y solicitudes por parte del municipio al proveedor, donde a través de este documento se acepta y firma recibo a satisfacción.

El contrato con la firma HR SOLUTIONS S.A.S., con Matrícula Mercantil No 01326528 del 2 de diciembre de 2003 y la Administración Municipal, cumplió con los requisitos exigidos por la normatividad vigente, se siguió con el protocolo establecido para la implantación del nuevo módulo HCM en el Sistema SAP, como consta en el Acta de Aceptación de entregables de fecha de inicio Abr-1-2014 y fecha de finalización Dic-31-2014, la cual asegura que los requerimientos y expectativas de los entregables fueron cumplidos, aprobados y aceptados. Decisión que es autónoma de la Administración Municipal y va en la misma dirección que desde el Departamento Administrativo de Tecnologías de la Información “DATIC” se trazó para buscar homogenizar el sistema de gestión central que se ha venido utilizando en la alcaldía de Santiago de Cali. De la misma manera el costo y las garantías están dentro de los parámetros legales. En todo proceso de migración de información se realizan pruebas exhaustivas y los ajustes respectivos en caso de que se presenten fallas, tanto del módulo como de presentarse fallas, tanto del módulo como integrales (con los demás módulos que interactúan con nómina), hasta lograr un estado del aplicativo con cero fallas de acuerdo a lo estipulado en los requerimientos exigidos y plasmados en el BBP para poder iniciar el proceso de liquidación en el ambiente de producción. Sin

embargo, transcurridos dos años, en el Municipio Santiago de Cali esta liquidación ha venido presentando fallas, desde que se inició el proceso en el ambiente de producción hasta la fecha, sin que se hayan corregido de fondo todos los problemas que se presentan.

Aun cuando se presentaron los documentos requeridos en el procedimiento de montaje de la nómina de acuerdo al protocolo ASAP (Accelerated SAP = Procedimiento acelerado de SAP), se evidenció que no se llevaron adecuadamente las pruebas pertinentes y exhaustivas que permitieran afirmar que la nómina se encontraba lista para arrancar en productivo.

Esto por cuanto no se allegaron los documentos inherentes a los diferentes escenarios donde se plasmaban los resultados paso a paso de las diferentes pruebas de acuerdo a los BBP (Business Blue Print) elaborados entre el Usuario y el Consultor y plasmados en la parametrización del sistema. Estas pruebas deberían ser hechas sobre el módulo implementado y sobre su incidencia en los demás módulos de SAP.

Lo que puede ocasionar que algunos eventos mal parametrizados o no realizados pasen a productivo generando reprocesos e inconsistencias en productivo, que podían haberse evitado o corregido con las pruebas respectivas

Dichas inconsistencias vienen afectando a los funcionarios de la administración municipal por el retardo en el pago, conllevando, primero, al aumento de quejas y reclamos por esta situación, segundo, la necesidad de dedicar un tiempo adicional de trabajo al personal de nómina y tercero, demorar los pagos de la nómina. Respecto del incumplimiento de pagos o tardanza de los mismos por parte del empleado o trabajador oficial a terceras instituciones, no existe normatividad legal vigente en Colombia que obligue a la Administración Municipal evitar que esto suceda por demoras en el pago de la nómina, es decir, si no existe un marco legal que obligue al control fiscal de una relación jurídica, escapa a la competencia de este organismo la verificación de su resultado.

Como solución a la problemática presentada el DADII implementó fragmentar la nómina en grupos, de acuerdo con los que no tuvieran errores se les iba pagando mientras se solucionaba las inconsistencias a los demás para no afectar el 100% de los empleados, de esta decisión no reposa ningún documento que evidencie que fue una decisión evaluada por todos los organismos que intervienen en el proceso, ya que no fue aportado a la comisión.

Frente a esta decisión la Administración sustentó que la dispersión de la nómina se hace por grupos debido a varios factores tales como:

1. Desde la implementación del sistema SAP, se evidenció que varios

inconvenientes sucedían debido a la re liquidación que debía sufrir la nómina ya que los turnos de vacaciones eran interrumpidos a los servidores por causas del servicio y estos debían de ajustarse inmediatamente notificados, lo que hace que el sistema presente fallas en este procesamiento.

2. Así mismo, se evidenciaron los ajustes que se deben hacer para las incapacidades médicas, reportadas en ocasiones a destiempo.
3. Por otro lado, se pudo evidenciar que en el caso de los agentes de tránsito el inconveniente sucede cuando no se tiene recursos para pagar la nómina, debido a que estos recursos son propios de la entidad y hasta que no se cuente con los mismos el sistema no deja dispersar la nómina.

Debido a lo anterior se optó por pagar la nómina por grupos con el fin de evitar que los inconvenientes que se presentan no afecten a la totalidad de los servidores públicos, hasta encontrar una solución definitiva a las deficiencias que se han venido presentando.

De acuerdo con lo anterior se concluye que no solo son fallas del aplicativo, sino que se evidencian aspectos administrativos que influyen a aumentar las inconsistencias.

Por otra parte, y con el ánimo de poner en contexto el tema de los descuentos de nómina a los trabajadores públicos y oficiales del Municipio de Santiago de Cali se hacen las siguientes precisiones:

La jurisprudencia constitucional ha establecido varias reglas aplicables a los límites y parámetros para aplicar descuentos directos sobre los ingresos de una persona. En primer lugar, los descuentos directos deben respetar los máximos legales autorizados por la ley. En segundo lugar, existe un mayor riesgo de afectar el derecho al mínimo vital cuando entre el salario y la persona exista una relación de dependencia, es decir, que sea la única fuente de ingresos; que de sus ingresos dependa su familia; y finalmente, cuando se trate de personas de la tercera edad, por su condición de sujetos de especial protección, existen mayores probabilidades de lesión. Adicionalmente, de ninguna manera es posible descontar más allá del salario mínimo legal vigente, salvo que se trate de embargos por deudas con cooperativas y por alimentos. En esos casos, su máximo será del cincuenta por ciento (50%). Por su parte, el responsable de regular los descuentos es el empleador o pagador. Finalmente, en los descuentos directos por libranza se puede descontar hasta el cincuenta por ciento (50%) del salario (según el caso), siempre y cuando, si se afecta el salario mínimo, no se ponga en riesgo o lesionen

los derechos al mínimo vital y a la vida digna de la persona de acuerdo con las reglas fijadas por esa Corporación.

Por lo cual es importante enunciar apartes de la Ley 1527 de 2012, puesto que el panorama cambió parcialmente a partir de su promulgación. De conformidad con el artículo 1: *“Objeto de la libranza o descuento directo “cualquier persona, natural asalariada, contratada por prestación de servicios, asociada a una entidad cooperativa o precooperativa, fondo de empleados o pensionada, podrá adquirir productos y servicios financieros o bienes y servicios de cualquier naturaleza, acreditados con su salario, sus pagos u honorarios o su pensión, siempre que medie autorización expresa de descuento dada al empleador o entidad pagadora, quien en virtud de la suscripción de la libranza o descuento directo otorgada por el asalariado, contratista o pensionado, estará obligado a girar los recursos directamente a la entidad operadora”.*

“(…) Artículo 5°. Obligaciones de la entidad operadora. Sin perjuicio de las responsabilidades que le asisten por mandato legal y reglamentario, la entidad operadora tiene el deber de dejar a disposición de los beneficiarios de sus productos, bienes y servicios a través de la modalidad de libranza, el extracto periódico de su crédito con una descripción detallada del mismo, indicando un número de teléfono y dirección electrónica en caso de dudas o reclamos, así mismo deberá reportar la suscripción de la libranza a los bancos de datos de información financiera, crediticia, comercial y de servicios, para lo cual deberá cumplir a cabalidad con los requisitos establecidos por estos en sus reglamentos y lo contemplado en la Ley 1266 de 2008 y demás normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten.

Artículo 6°. Obligaciones del empleador o entidad pagadora. Todo empleador o entidad pagadora estará obligada a deducir, retener y girar de las sumas de dinero que haya de pagar a sus asalariados, contratistas, afiliados o pensionados, los valores que estos adeuden a la entidad operadora para ser depositados a órdenes de esta, previo consentimiento expreso, escrito e irrevocable del asalariado, contratista, afiliado o pensionado en los términos técnicos establecidos en el acuerdo que deberá constituirse con la entidad operadora, en virtud a la voluntad y decisión que toma el beneficiario al momento de escoger libremente su operadora de libranza y en la cual se establecerán las condiciones técnicas y operativas necesarias para la transferencia de los descuentos. El empleador o entidad pagadora no podrá negarse injustificadamente a la suscripción de dicho acuerdo.

La entidad pagadora deberá efectuar las libranzas o descuentos autorizados de la nómina, pagos u honorarios, aportes o pensión de los beneficiarios de los créditos y trasladar dichas cuotas a las entidades operadoras correspondientes, dentro de los tres días hábiles siguientes de haber efectuado el pago al asalariado, contratista, afiliado, asociado o pensionado en el mismo orden cronológico en que haya recibido la libranza o autorización de descuento directo.

Igualmente, el empleador o entidad pagadora tendrá la obligación de verificar, en todos los casos, que la entidad operadora se encuentra inscrita en el Registro Único Nacional de Entidades Operadores de Libranza. (...)”

Sin embargo, la Corte Constitucional, mediante sentencia T-891 de 2013, estableció que la interpretación de la Ley 1527 de 2012, requiere algunas precisiones adicionales con el fin de garantizar la plena vigencia de los derechos fundamentales.

De la investigación realizada, este ente de control pudo evidenciar que a la fecha la entidad no cuenta con un convenio escrito con FONDESARROLLO.

Las inconsistencias presentadas en el sistema por el NO PAGO de los descuentos realizados a empleados asociados a FONDESARROLLO, tenían una solución rápida y oportuna, como se constató en el desarrollo de esta investigación. Sin embargo, por falta de gestión administrativa se tardó aproximadamente dos años para llegar a una solución parcial. En la actualidad no se ha resuelto la situación de manera definitiva.

Una vez terminado el análisis de todas las deficiencias encontradas se generaron los siguientes hallazgos:

Hallazgos del Requerimiento No. 711-2017 V.U15912

Hallazgo Administrativo No. 1

En DATIC no existe un instrumento para la evaluación y medición del impacto que está generando la implementación del SAP, de tal manera que sea posible establecer tiempos y responsabilidades en la solución del mismo.

Es deber de la Administración Municipal propender por solucionar de manera oportuna y eficaz las debilidades e inconsistencias que afecten el talento humano, como lo es el pago de la nómina.

Lo anterior por falta de integralidad entre los organismos (DADII, HACIENDA, DATIC,) responsables del proceso de nómina, de la contabilización y pago, y de los medios tecnológicos que lo soportan, para encontrar rápidamente los mecanismos de evaluación del sistema SAP que coadyuven a la mejora de los procesos.

Conllevando a un retroceso en las fechas que durante varios años se tenían establecidas para el pago de la nómina y desestabilizando los procesos de administración de los recursos del talento humano.

Hallazgo Administrativo No. 2

En la prueba de trazabilidad de las inconsistencias presentadas con el factor de vacaciones, se evidenció que el Departamento Administrativo de Desarrollo e

Innovación Institucional a la fecha no cuenta con un procedimiento documentado para solicitudes, programación, pago y disfrute de vacaciones de los empleados públicos y oficiales en el Municipio de Santiago de Cali, lo cual genera riesgos en la preparación y liquidación de la misma.

Es deber de la entidad sujeta de control, contar con protocolos estandarizados de las actividades para dar cumplimiento a sus procesos, como son las vacaciones.

Lo anterior por falta de gestión administrativa y toma oportuna de decisiones que faciliten el cumplimiento de los requisitos exigidos para este factor. Lo que conlleva a que cada organismo de manera autónoma realice sus solicitudes o registros sin tener en cuenta los parámetros establecidos por DADII, a su vez generando retrasos e inconsistencias en la liquidación de la nómina.

Hallazgo Administrativo No. 3

Varias quejas y reclamos suscritos por funcionarios sobre errores en su liquidación de nómina y en los descuentos aplicados ante el Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional, aunque tuvieron respuesta oportuna, no hubo una solución de fondo que permitiera que el problema no se volviera a presentar.

Es deber de la administración tomar las medidas necesarias frente a las quejas, reclamos y peticiones de sus funcionarios con respuestas fundamentadas que lleven a la solución clara, real y definitiva del inconveniente.

Lo anterior por falta de análisis, evaluación, control y seguimiento de la problemática que se está presentando, que permita una solución definitiva del problema, conllevando a que se afecte el ambiente laboral, los procesos de empoderamiento del personal y el cumplimiento del deber Constitucional y legal de pagar los salarios una vez se han causado.

Hallazgo Administrativo No. 4

De acuerdo con las entrevistas realizadas y a la revisión de incidencias presentadas se pudo observar lo siguiente:

- ✓ Errores en la liquidación de embargos

- ✓ Valor del Fondo Nacional del Ahorro incidiendo en el valor real a pagar de las deducciones.
- ✓ Valores negativos en las deducciones
- ✓ Diferencias entre los valores liquidados en las planillas SOI y las reportadas en la nómina
- ✓ Planillas sin registrar dentro de la plataforma del operador SOI
- ✓ Faltante de documentos presupuestales y contables para la autorización de pagos cuando son remitidos a la subdirección de tesorería.

Si bien algunos son errores humanos, otros develan que la operatividad del aplicativo SAP es insuficiente, para las particularidades que tiene la liquidación de la nómina de la administración Municipal.

Es deber de los organismos (DADII, HACIENDA, DATIC) tomar acciones correctivas que minimicen la frecuencia de estos errores, lo anterior obedece a que no hay un liderazgo para asumir la problemática conjuntamente y cada uno quiere resolver solo lo que le compete, sin hacer evaluación documentada para la solución efectiva; conllevando a que después de tres años de adopción del SAP aún se continúen presentado estas fallas.

Hallazgos del Requerimiento No. 994-2017 V.U22589

Hallazgo Administrativo No. 5

Se evidenció que los descuentos realizados a cuatro (4) empleados, no estaban siendo consignados al administrador de libranzas correspondiente, es decir que los recursos estaban siendo depositados en la cuenta de otro administrador de libranzas, y que, pese a las múltiples peticiones realizadas desde julio de 2015, a la fecha de hoy, estos dineros no han sido reintegrados al administrador correspondiente.

Es deber del Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional y Tesorería realizar las consignaciones de los descuentos aplicados a los empleados a su respectivo administrador de libranzas.

Lo anterior por falta de integralidad entre los organismos, para tomar decisiones oportunas y encontrar soluciones efectivas, conllevando a posibles demandas al Municipio que afecten los recursos del mismo.

Hallazgo Administrativo No. 6

No se evidenció en el Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional convenio suscrito entre la Alcaldía de Santiago de Cali y FONDESARROLLO, que genere la ruta técnica para el descuento de aportes y

libranzas suscrito entre empleados publicados con dicho fondo.

Es deber de la Administración Municipal propender por solucionar de manera oportuna y eficaz las debilidades e inconsistencias que afecten el pago de la nómina y los descuentos realizados a la misma.

Lo anterior por falta de gestión administrativa y toma oportuna de decisiones que faciliten el cumplimiento de los requisitos exigidos para estos procesos. Lo que conlleva a retrasos e inconsistencias en la liquidación de la nómina.

2. CONCLUSIÓN

La Administración Central Municipal, debe velar porque los nueve (9) departamentos administrativos y las quince (15) secretarías estén cumpliendo de manera rigurosa con los actos administrativos expedidos concernientes a los factores salariales como (descuentos, concesión y aplazamiento de las vacaciones, y demás factores), de tal manera que no afecte la gestión administrativa de DADII y garantice así la tranquilidad laboral en este sentido, de todos los funcionarios de la Administración.

Por lo anterior, los departamentos administrativos del Municipio de Santiago de Cali, que ustedes dirigen, deben elaborar Plan de Mejoramiento, con acciones y metas que permitan solucionar las deficiencias comunicadas, las cuales deberán responder a las debilidades detectadas por el equipo auditor, el cronograma para su implementación y los responsables de su desarrollo y que permitan solucionar los hallazgos contenidos en el Informe Final, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al recibo del mismo.

En cumplimiento de la Resolución N° 0100.24.03.17.006 del 12 de mayo de 2017, el Plan de Mejoramiento debe ser presentado a la Contraloría General de Santiago de Cali, a través del aplicativo SIA, diligenciando el anexo del formato PM_CGSC que se encuentra disponible en el Link “*Guía para la rendición de formatos*”, ubicados en la página WEB de la Contraloría General de Santiago de Cali www.contraloria.gov.co.

Atentamente,

ALINA MARÍA ARÉVALO CLARO

Directora Técnica ante la Administración Central