ean universidad

Acreditada en Alta Calidad
Res. nº 023654 del Mineducación. 10/12/21, vigencia 10/12/27



AuditaLab: Laboratorio de Innovación en Auditoría Interna para el fortalecimiento de la planificación y la gestión del conocimiento en el Departamento Administrativo de Control Interno de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali.

Yúnior Stiven Godoy Betancourt

Kairen Margarita Gutiérrez Tejedor

©Universidad Ean **SNIES 2812** | Vigilada Mineducación | **Personería Jurídica Res. nº. 2898** del Minjusticia - 16/05/69

AuditaLab: Laboratorio de Innovación en Auditoría Interna para el fortalecimiento de la planificación y la gestión del conocimiento en el Departamento Administrativo de Control Interno de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali.

Yúnior Stiven Godoy Betancourt

Kairen Margarita Gutiérrez Tejedor

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de:

Magister en Gobierno y Gestión Pública

Director:

Santiago A. Roa-Ortiz PhD (c)

Modalidad:

Innovación Organizacional

Universidad EAN

Facultad de Administración, Finanzas y Ciencias Económicas

Programa: Maestría en Gobierno y Gestión Pública

Bogotá D.C., Colombia

27/octubre/2026

AuditaLab-Laboratorio de Innovación en Auditoría Interna

Dedicatoria

A nuestras familias y seres queridos, por su apoyo incondicional y por acompañar este camino con paciencia y confianza. A quienes creen que la gestión pública es, ante todo, un compromiso con el bienestar colectivo. Esta investigación es un pequeño tributo a esa vocación.

Agradecimientos

A los auditores y líderes del Departamento Administrativo de Control Interno de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali, por abrir sus puertas y compartir generosamente su experiencia y conocimiento, insumo fundamental para el desarrollo de esta investigación, su disposición y compromiso con la mejora continua de la gestión pública fueron una fuente constante de aprendizaje.

A los profesores de la Universidad EAN, por su acompañamiento, orientación y valiosos aportes durante todo el proceso, que permitieron enriquecer y dar rigor académico a este trabajo.

AuditaLab-Laboratorio de Innovación en Auditoría Interna

Resumen

En Colombia, las entidades territoriales ejercen el control interno bajo el marco de la Ley 87 de 1993, expedida por el Congreso de la República y siguiendo las directrices del Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) que lidera el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP (2024) como marco de referencia para el seguimiento, la evaluación y el control de la gestión pública. En este contexto, el Departamento Administrativo de Control Interno (DACI) de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali requiere fortalecer la preparación de las auditorías y la preservación del conocimiento institucional ante la rotación de contratistas. El objetivo fue diseñar y validar AuditaLab como laboratorio de innovación para fortalecer la planificación de las auditorías internas y la gestión del conocimiento.

Se empleó un enfoque mixto de diseño concurrente y alcance descriptivo-propositivo, mediante revisión documental, cuestionario con preguntas abiertas y cerradas, entrevista semiestructurada y observación no participante. La muestra no probabilística intencional por conveniencia estuvo integrada por diez actores clave: cinco auditores contratistas del DACI y cinco servidores públicos y contratistas de dependencias auditadas; adicionalmente, se entrevistó al director del DACI. La información se analizó mediante codificación temática, estadística descriptiva y triangulación.

El diagnóstico identificó necesidades de transferencia y conservación del conocimiento y de preparación colaborativa durante la planificación, y la consulta institucional aportó una valoración preliminar de la pertinencia percibida de los espacios de aprendizaje y cocreación. Estos hallazgos orientaron el diseño de una propuesta articulada con el MIPG, versión 6, y con el Decreto 4112.010.20.0220 de 2025 (Alcaldía Distrital de Santiago de Cali, 2025), considerando

sus dimensiones 1 y 7, para promover el fortalecimiento de la planificación de las auditorías internas y la gestión del conocimiento.

Palabras clave: Auditoría, Gestión del conocimiento, Control interno, Innovación organizacional, Liderazgo, Auditores.

Abstract

In Colombia, territorial entities exercise internal control within the framework of Law 87 of 1993 and the Operational Manual for the Integrated Planning and Management Model (MIPG), led by the Administrative Department of the Public Service (DAFP, 2024), as a reference for monitoring, evaluating, and controlling public management. Within this context, the Administrative Department of Internal Control (DACI) of the District Mayor's Office of Santiago de Cali needs to strengthen audit preparation and preserve institutional knowledge in the face of contractor turnover. The objective was to design and validate AuditaLab as an innovation laboratory to strengthen internal audit planning and knowledge management. The study used a concurrent mixed-methods design with a descriptive and proposal-oriented scope, combining documentary review, a questionnaire with open-ended and closed-ended questions, a semi-structured interview, and non-participant observation. The non-probability purposive convenience sample comprised ten key stakeholders: five DACI contract auditors and five public servants and contractors from audited departments. A separate interview was conducted with the DACI director. Data were analyzed through thematic coding, descriptive statistics, and triangulation.

The diagnosis identified needs related to knowledge transfer and preservation and collaborative preparation during audit planning; institutional consultation also reported

receptiveness to learning and co-creation spaces. These findings informed the design of a proposal aligned with MIPG version 6, particularly dimensions 1 and 7, and Decree 4112.010.20.0220 of 2025 (District Mayor's Office of Santiago de Cali, 2025).

Keywords: Auditing, Knowledge management, Internal control, Organizational innovation, Leadership, Auditors.

AuditaLab-Laboratorio de Innovación en Auditoría Interna

Contenido

Resumen 1

Introducción 8

Métodos y metodología 11

Enfoque de investigación 11

Contexto de estudio 12

Población, muestra y criterios de selección 12

Fuentes de información 13

Técnicas e instrumentos de recolección 14

Procedimiento metodológico 15

Tratamiento y análisis de la información 15

Abordaje metodológico de la solución innovadora 17

Análisis de los fundamentos normativos, teóricos y procedimentales pertinentes para la auditoría interna y la gestión del conocimiento en el DACI. 18

Marco normativo 18

Contexto y Desafío de Innovación 21

Descripción del proceso de control interno local 22

Diagnosticar las necesidades y prácticas institucionales relacionadas con la preparación de auditorías y la preservación del conocimiento. 26

Estructura organizacional 34

Diseño de AuditaLab, delimitando componentes, roles, actividades, recursos e indicadores. 37

Descripción del desafío específico de innovación 40

Metodológica (Espacios vivenciales y cocreación) 40

Tecnológica de AuditaLab (Entorno Virtual en Moodle) 41

Módulo 1. Liderazgo 42

Módulo 2. Estado 42

Módulo 3. Riesgos 43

Módulo 4. Soporte documental 43

Módulo 5. Cocreación 43

Módulo 6. Certificación final 44

Principales características y beneficios 48

Referentes Institucionales sobre auditorías internas 49

Directos 49

Indirectos 50

Complementarios 50

Estrategia de comunicación y divulgación de AuditaLab 56

Resultados 57

Validación de la pertinencia y viabilidad del diseño con actores institucionales. 57

Análisis de resultados de las encuestas a auditores y auditados 58

Mirada de la alta dirección 62

Discusión 65

Conclusiones 66

Recomendaciones de AuditaLab 67

Referencias Bibliográficas 71

Anexos 75

Anexo A: Formato de encuesta para auditores 75

Anexo B. Cuestionario e Instrumento Aplicado a Auditores del DACI (Reporte consolidado de respuestas del equipo auditor, participantes, aplicado el 07 de octubre de 2026. 80

Anexo C: Formato de encuesta para auditados 86

Anexo E. Formato de entrevista al director del DACI 100

Anexo F. Entrevista al director del DACI 101

Listado de Tablas

Tabla 1 Normas en el marco del ejercicio auditor de la Alcaldía distrital de Santiago de Cali. 18

Tabla 2 Planta de Personal 28

Tabla 3 Contratación de prestadores de servicios del DACI por nivel, 2022–2025. 25

Tabla 4 Auditores Contratados vigencia 2026. 30

Tabla 5 Documentación técnica para la realización de auditorías internas 31

Tabla 6 Matriz FODA 34

Tabla 7 Mapa de empatía de auditores y auditados elaborado a partir de conversaciones exploratorias. 30

Tabla 8 Análisis de riesgos de AuditaLab 45

Tabla 9 Matriz de análisis de stakeholders de AuditaLab 46

Tabla 10 Storyboard de AuditaLab: momentos clave del recorrido del usuario. 43

Tabla 11 Canvas de Modelo de Innovación de AuditaLab 50

Tabla 12 Presupuesto estimado de AuditaLab para el primer año. 46

Tabla 13 Cronograma proyectado de implementación de AuditaLab durante doce meses. 48

Tabla 14 Percepción de la relación interpersonal y clima durante el proceso auditor 59

Tabla 15 Competencias técnicas de auditor y el auditados 60

Tabla 16 Diagnóstico de inducción y formación del talento humano auditor 61

Listado de figuras

Figura 1 Cambio de Versión MIPG 24

Figura 2 Comunicación institucional sobre el Sistema de Control Interno 25

Figura 3 Rol de Auditor 26

Figura 4 Prototipo de AuditaLab 38

Figura 5 Dimensión Metodológica (Espacios Vivenciales) 41

Figura 6 Dimensión Tecnológica de AuditaLab (Entorno Virtual en Moodle) 42

Figura 7 Campus Digital AuditaLab 44

Figura 8 Mapa de actores clave de AuditaLab 48

Figura 9 Percepción del personal auditado sobre la presión y el estrés durante la auditoría interna. 62

AuditaLab-Laboratorio de Innovación en Auditoría Interna

Introducción

El Departamento Administrativo de Control Interno (DACI) de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali cuenta con procedimientos, formatos y lineamientos para realizar auditorías internas. Sin embargo, el diagnóstico de esta investigación identifica una necesidad que la disponibilidad de esos instrumentos no resuelve por sí sola: articular la preparación de auditores y auditados con la transferencia y conservación del conocimiento adquirido en los ejercicios anteriores. Esta necesidad se sitúa en la fase de planificación, en la que se definen el alcance, los riesgos y las condiciones técnicas del trabajo. Su abordaje debe preservar el carácter independiente y objetivo de la auditoría y su finalidad de agregar valor y mejorar las operaciones institucionales (IIA Global, 2017).

El referente normativo se concentra en la articulación del Sistema de Gestión con el Sistema de Control Interno, prevista en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y desarrollada mediante el Decreto 1499 de 2017 y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) (Congreso de la República de Colombia, 2015; Presidencia de la República de Colombia, 2017; Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional, 2021). Este marco orienta el mejoramiento institucional, pero no sustituye el análisis de las condiciones concretas de preparación y aprendizaje en el DACI; su desarrollo detallado se presenta en el marco normativo.

El vacío institucional abordado no es la ausencia de regulación ni de documentación técnica, sino la necesidad de una estrategia que conecte esos recursos con espacios sistemáticos de preparación colaborativa y preservación de lecciones aprendidas. La vinculación temporal de los auditores mediante contratos de prestación de servicios y la rotación señalada en el diagnóstico hacen relevante la continuidad del conocimiento entre equipos y vigencias. Así, la investigación pasa del referente general del control orientado a la mejora de la gestión (Contraloría General de

la República [CGR], 2022) a una necesidad específica de aprendizaje organizacional en la planificación de las auditorías internas.

El diagnóstico exploratorio, sustentado en revisión documental, entrevista, cuestionarios y observación no participante, permite examinar las necesidades de preparación, comunicación y transferencia de saberes entre los actores del proceso auditor. La evidencia documental caracteriza las condiciones institucionales, mientras que los instrumentos primarios recogen las experiencias y percepciones de los participantes. Esta distinción permite fundamentar el problema sin atribuir a toda la entidad los resultados de una muestra intencional ni asumir que las dificultades identificadas demuestran, por sí mismas, la eficacia de la solución propuesta.

El problema concreto consiste en cómo fortalecer la preparación previa al ejercicio auditor y facilitar que el conocimiento de experiencias anteriores esté disponible para quienes participan en la planificación. Sin una articulación suficiente entre aprendizaje, intercambio de saberes y alistamiento técnico, la continuidad del conocimiento y la comprensión compartida del proceso pueden verse limitadas. La investigación delimita esta necesidad a la fase de planificación del procedimiento MCCO01.02.03.P004, hasta la reunión de apertura, donde se precisan el alcance, el universo auditable, los riesgos y las condiciones de interacción entre auditores y auditados, sin modificar los procedimientos ni los formatos oficiales.

Para responder al desafío de generar propuestas que aporten a la mejora del control institucional, se formula la pregunta de investigación ¿Cómo diseñar y validar una propuesta de laboratorio de innovación en auditoría interna que fortalezca la planificación de las auditorías mediante el liderazgo y la gestión del conocimiento en el Departamento Administrativo de Control Interno de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali?

Asimismo, para operativizar la intervención en la fase de planificación se formula el reto mediante la herramienta How Might We: ¿Cómo podríamos transformar la fase de planificación de las auditorías internas del DACI en un espacio colaborativo de liderazgo y gestión del conocimiento que prevenga riesgos operativos antes de ejecutar la auditoría?

En respuesta al reto formulado mediante la herramienta How Might We, el objetivo general de la investigación busca Diseñar y validar AuditaLab como un laboratorio de innovación para el fortalecimiento de la planificación de las auditorías internas y la gestión del conocimiento en el Departamento Administrativo de Control Interno de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali.

Para el logro del objetivo general y dar respuesta al problema de investigación planteado, se estructuran los siguientes objetivos específicos:

1. Analizar los fundamentos normativos, teóricos y procedimentales pertinentes para la auditoría interna y la gestión del conocimiento en el DACI.
2. Diagnosticar las necesidades y prácticas institucionales relacionadas con la preparación de auditorías y la preservación del conocimiento.
3. Diseñar AuditaLab, delimitando componentes, roles, actividades, recursos e indicadores.
4. Validar la pertinencia y viabilidad del diseño con actores institucionales.

La contribución de la investigación consiste en traducir el diagnóstico institucional en el diseño de AuditaLab: una propuesta de innovación organizacional que integra espacios vivenciales de aprendizaje y cocreación con formación en Moodle y un repositorio colaborativo de lecciones aprendidas. Su aporte no radica en formular nuevas normas, sino en articular componentes, roles, actividades, recursos e indicadores para apoyar la preparación de las auditorías y la continuidad del conocimiento en el DACI. El trabajo comprende el diseño y su valoración preliminar de pertinencia y viabilidad percibida mediante consulta con actores

institucionales; no demuestra resultados de implementación, eficacia ni impacto, que requieren un piloto y una evaluación posteriores.

Métodos y metodología

Enfoque de investigación

La investigación se desarrolló con un enfoque mixto de diseño concurrente: los datos cualitativos y cuantitativos se recolectaron en una misma etapa diagnóstica, sin que los resultados de un componente determinaran una etapa posterior de recolección del otro. El componente cualitativo comprendió la revisión documental, la entrevista semiestructurada, las preguntas abiertas del cuestionario y la observación no participante, para comprender la cultura del control, la comunicación, el liderazgo y la conservación del conocimiento frente a la rotación de contratistas. El componente cuantitativo correspondió a las preguntas cerradas del cuestionario y permitió describir las percepciones sobre el clima relacional y la receptividad hacia herramientas metodológicas. Ambos componentes se analizaron mediante procedimientos diferenciados y se integraron durante la interpretación del diagnóstico y la fundamentación del diseño de AuditaLab; la concurrencia se refiere a la etapa de recolección, no a la aplicación de todos los instrumentos en un mismo instante.

Presenta un alcance descriptivo-propositivo, donde el componente descriptivo permitió examinar las condiciones institucionales, prácticas y barreras en la planificación de las auditorías internas del Distrito de Santiago de Cali, mientras que el componente propositivo se orientó al diseño de AuditaLab como una propuesta de innovación organizacional.

El diseño metodológico articuló la revisión documental, el diagnóstico empírico y la estructuración de la propuesta de innovación, integrando una dimensión metodológica (espacios

vivenciales de aprendizaje y cocreación) y una dimensión tecnológica (entorno virtual de aprendizaje en Moodle).

Contexto de estudio

El estudio se localiza en la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali, centrándose en el Departamento Administrativo de Control Interno (DACI) y su subproceso de evaluación y seguimiento. La investigación delimita su ámbito de intervención a la fase de planificación de la auditoría interna (Procedimiento Código MCCO01.02.03.P004), entendida como la etapa estratégica de alistamiento técnico, definición del universo auditable e identificación preventiva de riesgos, esta propuesta repercute en toda la estructura central del gobierno de Santiago de Cali, integrada por quince (15) secretarías de despacho, diez (10) departamentos administrativos, cinco (5) unidades administrativas especiales y catorce (14) entidades descentralizadas, a las cuales se les realiza seguimiento y control por parte del DACI, por medio de auditorías internas.

El diseño metodológico articuló la revisión documental, el diagnóstico empírico y la estructuración de la propuesta de innovación, integrando una dimensión metodológica (espacios vivenciales de aprendizaje y cocreación) y una dimensión tecnológica (entorno virtual de aprendizaje en Moodle).

Población, muestra y criterios de selección

La población de interés comprendió a los actores vinculados al ejercicio de control interno en la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali. La selección fue no probabilística, intencional y condicionada por la conveniencia de acceso a participantes relacionados directamente con el proceso auditor. El cuestionario se aplicó a diez (10) actores clave: cinco (5) auditores

contratistas del DACI y cinco (5) servidores públicos y contratistas de dependencias auditadas. Esta composición permitió recoger las perspectivas de ambos lados del proceso, sin constituir una muestra estadísticamente representativa. Adicionalmente, se entrevistó a César Norberto Albarracín Ochoa, director del DACI, como informante clave de la perspectiva directiva; su entrevista se analizó por separado y no se incorporó al denominador de las frecuencias del cuestionario.

Los criterios de selección fueron la vinculación directa con el proceso auditor, la experiencia en la preparación de auditorías y la posibilidad de aportar información sobre la transferencia y conservación del conocimiento institucional y las oportunidades de fortalecimiento preventivo. El carácter intencional responde a la pertinencia de estas experiencias para el problema de investigación, mientras que la conveniencia corresponde al acceso a los actores consultados. La selección no fue aleatoria y los resultados se circunscriben a los participantes y al contexto estudiado; no se asumió representatividad de todas las dependencias ni generalización estadística. La documentación metodológica disponible no especifica el procedimiento de invitación, el número de personas contactadas o que declinaron participar, ni umbrales mínimos de experiencia, por lo que no se atribuyen esos requisitos al proceso realizado.

Fuentes de información

Se emplearon fuentes primarias y secundarias:

Las fuentes primarias consistieron en una entrevista semiestructurada al director del DACI, las respuestas al cuestionario aplicado a los diez (10) participantes (auditores y auditados) y la información recolectada mediante observación no participante del contexto institucional.

Para las fuentes secundarias se realizó la revisión de los informes de gestión del DACI (periodo 2021–2025), los expedientes del Sistema de Gestión Documental Daruma, las directrices del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (DAFP, 2024), la normatividad aplicable al control interno territorial (Congreso de la República de Colombia, 1993b) y la literatura académica sobre gestión del conocimiento e innovación pública.

Técnicas e instrumentos de recolección

La recolección de información se estructuró a través de cuatro técnicas principales:

1. la revisión documental partir de análisis de informes de gestión, manuales procedimentales y literatura especializada para fundamentar los referentes normativos e institucionales.
2. La entrevista semiestructurada que fue aplicada al director del DACI para explorar aspectos estratégicos como la cultura organizacional, el liderazgo y la memoria institucional. La cual se realizó a través del registro en audio y su transcripción textual completa (Anexo F).
3. Un cuestionario mixto con preguntas abiertas y cerradas, aplicado a los diez actores claves (5 auditores y 5 auditados) para evaluar la percepción sobre el clima relacional, la fuga de conocimiento y la receptividad hacia herramientas de comunicación asertiva.
4. La observación no participante que se utilizó de forma complementaria mediante notas de campo estructuradas para aprovisionar datos sobre la dinámica relacional en la preparación previa al ejercicio auditor.

Procedimiento metodológico

El desarrollo de la investigación se estructuró en cuatro momentos articulados con los objetivos específicos:

Primer momento de Fundamentación en el que se realizó la revisión sistemática de fuentes normativas, teóricas y procedimentales relativas al control interno, MIPG y gestión del conocimiento en la administración pública.

Segundo momento, diagnóstico: se sistematizaron los informes de gestión y se recolectaron, en una misma etapa, los datos de la entrevista, el cuestionario de preguntas abiertas y cerradas y la observación no participante. El análisis cualitativo y el procesamiento cuantitativo descriptivo se desarrollaron de forma diferenciada; posteriormente, sus resultados se contrastaron con la evidencia documental para identificar necesidades de planificación y de transferencia del conocimiento. Esta integración concurrente del diagnóstico se distingue de la secuencia general del proyecto, que comprende fundamentación, diagnóstico, diseño y valoración de la propuesta.

Tercer momento de diseño de AuditaLab, el cual planteo la estructuración de la propuesta de innovación integrando la dimensión metodológica y tecnológica, mediante herramientas de pensamiento de diseño como mapas de empatía, análisis de stakeholders y storyboard.

Y el Cuarto momento de Validación que permitió la evaluación de la pertinencia y viabilidad técnica de la propuesta mediante la consulta con actores clave del DACI para realizar los ajustes finales al diseño.

Tratamiento y análisis de la información

El componente cualitativo se trató mediante análisis temático y codificación manual por categorías predefinidas: cultura del control, gestión del conocimiento, liderazgo, prevención de

riesgos y cocreación. El corpus comprendió la información documental, la transcripción textual de la entrevista (Anexo F) y las respuestas abiertas del cuestionario; las notas de observación aportaron información contextual complementaria. La unidad de análisis fue el contenido relacionado con esas categorías, diferenciando los registros institucionales de las experiencias y percepciones expresadas por los participantes. La interpretación temática permitió organizar las necesidades y barreras de la planificación y relacionarlas con los componentes de la propuesta. No se reportan codificación independiente por varios analistas, índices de concordancia ni comprobación de saturación, por lo que estos procedimientos no se presentan como realizados.

El componente cuantitativo se procesó mediante estadística descriptiva de las respuestas cerradas del cuestionario, con frecuencias absolutas por opción de respuesta y sus porcentajes, presentados en tablas de síntesis. La interpretación distingue el grupo de auditores y el de participantes de dependencias auditadas: cada grupo comprende cinco personas, de modo que una respuesta equivale al 20% dentro del grupo; el total del cuestionario comprende diez participantes. Los porcentajes describen respuestas de la muestra y no estimaciones de la población institucional. La entrevista directiva y las respuestas abiertas no se contabilizaron como respuestas adicionales a los ítems cerrados. El análisis reportado no incluyó pruebas inferenciales, relaciones causales ni mediciones de cambio derivadas de la implementación de AuditaLab.

La integración se realizó mediante triangulación de fuentes y métodos, contrastando la evidencia documental, los temas identificados en la entrevista y las respuestas abiertas, y las distribuciones de las preguntas cerradas; la observación aportó contexto para su interpretación. La contrastación se organizó alrededor de las necesidades de preparación, comunicación y conservación del conocimiento, diferenciando la perspectiva directiva y las respuestas de

auditores y auditados. Las coincidencias aportaron sustento convergente al diagnóstico; los datos complementarios ampliaron su comprensión y las diferencias entre perspectivas se interpretaron como contrastes, sin forzar un consenso ni equiparar una percepción con un hecho documental. La triangulación fundamentó los componentes de AuditaLab, pero no constituye una validación estadística del diagnóstico ni una comprobación de la eficacia o del impacto de la propuesta. La documentación disponible no presenta una matriz conjunta de integración ni un registro detallado de las decisiones ante discrepancias, por lo que esos productos no se describen como elaborados.

Abordaje metodológico de la solución innovadora

AuditaLab se diseñó como una respuesta a las necesidades identificadas en la fase de planificación de las auditorías internas. Su construcción articuló la comprensión de las experiencias de auditores y auditados con la identificación de actores institucionales, la organización del recorrido del usuario y la representación de momentos clave de interacción y la gestión del conocimiento institucional.

La dimensión metodológica contempla espacios vivenciales orientados al aprendizaje, el intercambio de conocimientos y la cocreación entre auditores y auditados. La dimensión tecnológica contempla un entorno virtual en Moodle para apoyar la inducción, la reinducción y el fortalecimiento de capacidades. Ambas dimensiones se concibieron para facilitar la preparación previa a las auditorías y promover una comprensión compartida del control interno como herramienta de prevención y mejora de la gestión pública.

En consecuencia, la metodología vinculó el diagnóstico institucional con el diseño de la solución, de modo que los componentes de AuditaLab respondieron a las necesidades y

condiciones identificadas en el DACI. El alcance del trabajo se concentró en el diseño de la propuesta y su valoración.

Análisis de los fundamentos normativos, teóricos y procedimentales pertinentes para la auditoría interna y la gestión del conocimiento en el DACI.

Marco normativo

Esta normatividad, es el sustento al control interno en Colombia, posee un marco normativo amplio y sustancial, lo cual complementa el diseño y desarrollo de AuditaLab, como proyecto innovador que fortalecerá la fase de planificación en la realización de auditorías internas, del subproceso de evaluación y seguimiento de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali, orientado por el Departamento Administrativo de Control Interno, organismo responsable del seguimiento, evaluación y control de los proceso de la administración central, esta arquitectura jurídica está asociada a un marco normativo desde el orden nacional al local, leyes, guías, directrices y lineamientos que facilitan la gestión pública territorial se describe a continuación en la siguiente tabla:

Tabla 1

Normas y orientaciones técnicas relacionadas con el ejercicio auditor de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali

Tipo	Normas	vigencia	Descripción del objeto y alcance	Relación con AuditaLab
Constitucional	Artículos 209 y 269 de Constitución Política de Colombia	1991	Principios de la función administrativa y obligación de diseñar e implementar el Sistema de Control Interno en las entidades públicas.	Fundamenta la necesidad de AuditaLab de transitar de un enfoque punitivo hacia un control preventivo enfocado en la generación de valor

Tipo	Normas	vigencia	Descripción del objeto y alcance	Relación con AuditaLab
				público y la eficiencia operativa.
Legal	Ley 87	1993	Normas para el ejercicio del Control Interno en los organismos del Estado colombiano. (Congreso de la República de Colombia, 1993b)	Constituye la base jurídica del rol evaluador del DACI, que AuditaLab potencia a través de herramientas pedagógicas e interdisciplinarias de auditoría.
Constitucional	Acto legislativo 04	2019	Establece la articulación entre el control fiscal preventivo/concomitante y el sistema de control interno de las entidades.	Responde el diseño de auditorías preventivas en AuditaLab, orientadas a la alerta temprana y mitigación de riesgos antes del acaecimiento del daño
Legal	Ley 489	1998	Creación y conformación del Sistema Nacional de Control Interno y reglas de organización pública.	Enmarca la estructura institucional en la que AuditaLab se inserta como un laboratorio de innovación pública para el mejoramiento continuo en el Distrito.
Legal	Ley 1474	2011	Estatuto Anticorrupción para el fortalecimiento de la prevención y efectividad del control.	Apoya la inclusión de mapas de riesgo de corrupción en la Wiki del Auditor de AuditaLab para estandarizar la identificación de alertas tempranas.
Reglamentario Nacional	Decreto 1083	2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública. Compila las reglas operativas, roles e interacciones del sistema de control interno.	Proporciona el marco institucional que rige las líneas de defensa, el cual AuditaLab fortalece en la Tercera Línea a través de metodologías de co-diseño.
Reglamentario Nacional	Decreto 648	2017	Modifica el Decreto 1083/15 sobre funciones del jefe de OCI, Comités y relación estratégica.	Delimita las funciones de asesoría y acompañamiento técnico del DACI que AuditaLab operativiza en su Dimensión Vivencial / Metodológica.
Reglamentario Nacional	Decreto 1499	2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 (Presidencia de la República de Colombia, 2017)	Justifica la necesidad de AuditaLab de alinear la práctica auditora diaria con los estándares de madurez evaluados por el FURAG en la Dimensión 7 del MIPG.
Reglamentario Nacional	Decreto 989	2020	Requisitos y competencias para el desempeño del cargo de jefe de OCI.	Respalda las acciones de capacitación continua e inducción técnica estructuradas en el Campus Virtual y el sistema LMS de AuditaLab.

Tipo	Normas	vigencia	Descripción del objeto y alcance	Relación con AuditaLab
Distrital / Local	Acuerdo Municipal 0152	2005	Creación del Departamento Administrativo de Control Interno (DACI) de Santiago de Cali.	Otorga el sustento institucional de creación de la entidad donde se implementa la propuesta de investigación y diseño de AuditaLab.
Distrital / Local	Decreto Extraordinario 411.0.20.0516	2016	Estructura organizacional de la Administración Central de Cali y funciones del DACI.	Determina las competencias orgánicas del DACI para adoptar herramientas innovadoras como la Wiki del Auditor en sus procesos de evaluación.
Distrital / Local	Decreto Distrital 4112.010.20.0220	2025	Actualiza las normas que reglamentan el modelo integrado de planeación y gestión - MIPG (versión 6) en el Distrito Especial de Santiago de Cali y se dictan otras disposiciones.	Exige la actualización de los instrumentos del DACI frente a los nuevos lineamientos del MIPG v6, función que AuditaLab facilita mediante su repositorio digital.
Técnico / Guía DAFP	Guía del Rol de las Unidades u Oficinas de Control Interno (“Guía Rol de las Unidades Control Interno Auditoría Interna”)	2020	Define las 5 líneas de defensa y los roles clave de las OCI: liderazgo estratégico, enfoque en riesgos, evaluación y asesoría.	Guía el diseño de las sesiones de planificación ágil de AuditaLab para asegurar que el ejercicio auditor no pierda su independencia ni su rol asesor.
Técnico / Guía DAFP	Guía de Auditoría Territorial (GAT) Versión 4.0	2020	Plantea la metodología estandarizada para la planeación, ejecución, informe y seguimiento de auditorías en entidades territoriales.	Sirve de insumo técnico de base para la estructuración de las guías, plantillas y herramientas estandarizadas albergadas en la Wiki del Auditor.
Técnico / Guía DAFP	Guía de Auditoría Interna Basada en Riesgos para Entidades Públicas (Versión 4)	2020	Suministra lineamientos técnicos para evaluar los riesgos institucionales y determinar la causa raíz en la formulación de hallazgos.	Fundamenta la Dimensión Vivencial de AuditaLab en la formación de los auditores para el análisis técnico de causas raíz junto a las dependencias.

Nota. Elaboración propia a partir de las normas nacionales, los actos del Distrito Especial de Santiago de Cali y las guías técnicas identificados en la tabla. Los años consignados corresponden a las fechas de expedición o publicación de las referencias, no a una certificación de su vigencia jurídica en 2026.

AuditaLab-Laboratorio de Innovación en Auditoría Interna

Contexto y Desafío de Innovación

Esta propuesta incorpora referentes internacionales, destacándose las orientaciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2014) en su informe Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública: Colombia. La implementación del buen gobierno, donde se subraya la importancia del control preventivo y el fortalecimiento institucional.

Complementario para el caso colombiano, el Instituto de Auditores Internos de Colombia (IIA Colombia, 2024) promueve la adopción de los principios rectores que permiten una auditoría interna eficaz, enfatizando la necesidad de potenciar las habilidades técnicas de los auditores y consolidar su función estratégica como asesores de confianza en la gestión de riesgos en el sector público. Así mismo, los lineamientos que sobre esta materia han proferido entidades como la Contraloría General de la República de Colombia (CGR), cuya principal función es ejercer el Control Fiscal del Estado colombiano, vigilando el buen uso de los recursos y bienes públicos del país.

Igualmente, la Procuraduría General de la Nación colombiana, organismo del Ministerio Público, conformado además por la Defensoría del Pueblo y las personerías distritales o municipales. Esta entidad, es la encargada de iniciar, adelantar y fallar las investigaciones que, por faltas disciplinarias, se adelanten contra los servidores públicos y contra los particulares que ejercen funciones públicas o manejan dineros del Estado, de conformidad con lo dispuesto en el Código General Disciplinario o Ley 1952 de 2019 y 2094 de 2021. (“Objetivos y Funciones - Procuraduría General de la Nación”)

Así mismo, la Contaduría General de la Nación, la de coordinar con los responsables del control interno y externo de las entidades públicas, el cabal cumplimiento de las normas

contables y determinar las políticas, principios y normas sobre contabilidad que deben regir en el país para todo el sector público. Al igual que la Auditoría General de la República, es el organismo de vigilancia de la gestión fiscal del país, encargado de ejercer control sobre la Contraloría General de la República y las contralorías departamentales, distritales, y municipales. Su función principal es ejercer control vigilando cómo administran los recursos públicos los órganos de control fiscal del país.

Por último, existen las Superintendencias, entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional que ejercen funciones de inspección, vigilancia y control sobre personas y empresas que realizan actividades económicas, financieras o prestan servicios públicos, tienen poder sancionatorio en caso de violación de las normas o afectación de los intereses ciudadanos, defendiendo los derechos de los usuarios, consumidores o pacientes frente a los abusos de las entidades vigiladas.

Descripción del proceso de control interno local

La administración pública territorial en Colombia, específicamente el ámbito del control interno y el ejercicio auditor institucional, conforme a la reglamentación expedida por el Congreso de la República (Congreso de la República de Colombia, 1993b). En Cali, es un ejercicio desarrollado por el Departamento Administrativo de Control Interno. Este organismo del más alto nivel jerárquico de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali, encargado del fomento de la cultura de control y del seguimiento y evaluación independiente de los sistemas de gestión y control, asesorando a los organismos municipales en la continuidad del proceso administrativo, la reevaluación de los planes establecidos y en la introducción de los correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos en el Decreto extraordinario No.

411.0.20.0516 de 2016 "Por el cual se determina la estructura de la Administración Central de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali y las funciones de sus dependencias.

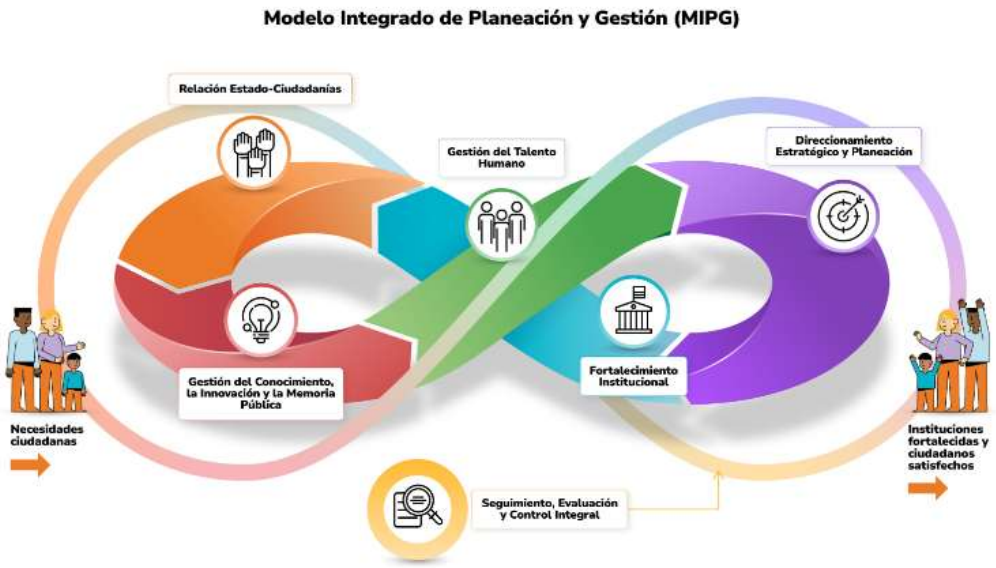
Adicionalmente, es el organismo encargado de verificar el cumplimiento normativo y procedimental promoviendo la mejora continua de la gestión pública, en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) versión 6, que lidera el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP (2024) y el Decreto 4112.010.20.0220 del 14 de mayo de 2025, mediante cual la entidad territorial que actualizó y unificó las normas que reglamentan modelo, en el Distrito Especial de Santiago de Cali, estableciendo (MIPG) versión 6 como una herramienta de gerencia anclada al desempeño institucional de la entidad.

De la misma forma, es importante resaltar que el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), en la versión 7 del Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), establece una estructura de seis dimensiones que articula diferentes componentes de la gestión institucional. Dentro de esta estructura, la dimensión 6, denominada Seguimiento, Evaluación y Control Integral, se relaciona con la política de control interno y con el seguimiento a la gestión institucional (DAFP, 2026, p. 190).

Para la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali, esta actualización representa una oportunidad para revisar cómo se articulan los lineamientos del MIPG con sus procesos y procedimientos. En este contexto, AuditaLab propone fortalecer la planificación de las auditorías internas mediante el liderazgo, el aprendizaje colaborativo y la gestión del conocimiento. La intención es favorecer el intercambio de experiencias entre el equipo auditor del DACI y las dependencias auditadas, aportar a la continuidad del conocimiento institucional y promover una visión preventiva de la auditoría, orientada a la mejora continua y a la generación de valor público.

Figura 1

Cambio de Versión MIPG



Nota. Adaptado del *Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)*, versión 7, del Departamento Administrativo de la Función Pública (2026).

AuditaLab se sincroniza Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), versión seis (6) y siente (7) desarrollado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP, 2024, 2026) como herramienta rectora de la gestión pública colombiana y con el plan de desarrollo distrital 2024–2027 “Cali, Capital Pacífica de Colombia” de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali (2024)

Figura 2

Comunicación institucional sobre el Sistema de Control Interno



Nota. adaptado de comunicación interna sobre el Sistema de Control Interno (SCI), difundida por el Departamento Administrativo de Control Interno de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali (2026).

Es importante dentro de esta investigación, describir que, dentro del ejercicio auditor en el sector público, el papel del auditor ha evolucionado hacia un rol de asesoría estratégica con enfoque preventivo, capaz de comprender la complejidad de la gestión pública territorial como se enmarca a continuación:

Figura 3

Rol de Auditor



Nota. adaptado de características que debe tener un auditor según ISO 19011, Academia Pirani, (2024).

Diagnosticar las necesidades y prácticas institucionales relacionadas con la preparación de auditorías y la preservación del conocimiento.

El diagnóstico distingue tres niveles de evidencia: datos consignados en fuentes documentales identificadas, percepciones y experiencias expresadas por los participantes e interpretaciones de los investigadores. Las tablas 2 y 3 reproducen información del informe de entrega de cargo de 2025, con referencia a las páginas 9 y 10; la tabla 4 presenta información atribuida al DACI en 2026 y la tabla 5 identifica documentos técnicos y enlaces de consulta. Estos registros describen condiciones institucionales en los periodos señalados, pero no prueban por sí mismos relaciones causales. La entrevista, los cuestionarios y las conversaciones exploratorias recogen perspectivas

de los actores consultados, no hechos generalizables a toda la entidad. Las matrices FODA y de empatía son síntesis analíticas cuyo alcance depende de esas fuentes; no constituyen comprobaciones independientes.

El diagnóstico examina la preparación de las auditorías y la conservación del conocimiento institucional, tomando como referente las dimensiones de Talento Humano y Control Interno del MIPG, versión 6 (DAFP, 2024). La documentación presentada caracteriza la planta del DACI y la contratación de apoyo al ejercicio auditor en periodos distintos. La tabla 2 registra cargos y niveles jerárquicos, pero no detalla sus funciones; por tanto, no permite comprobar por sí sola la ausencia de personal de planta con funciones auditoras. La información atribuida al DACI para 2026 registra 53 auditores contratados mediante prestación de servicios (tabla 4). La necesidad de fortalecer la continuidad del conocimiento se plantea como interpretación de estas condiciones y de las experiencias recogidas, no como una pérdida demostrada únicamente por la modalidad contractual.

El contrato de prestación de servicios se presenta en el marco de la Ley 80 de 1993 como una modalidad para desarrollar actividades relacionadas con la administración o el funcionamiento de la entidad (Congreso de la República de Colombia, 1993a). Su utilización constituye una condición de vinculación descrita en el diagnóstico, no una comprobación de irregularidad ni de pérdida de conocimiento. La preocupación por la continuidad de la memoria institucional procede de las experiencias recogidas en las conversaciones exploratorias y sintetizadas en el mapa de empatía. La investigación interpreta esa preocupación como un riesgo que requiere mecanismos de transferencia y conservación; no dispone en este apartado de una medición longitudinal que establezca la tasa de rotación o cuantifique la pérdida de conocimiento.

Según el informe de entrega de cargo de 2025, página 9, la planta de personal asignada al DACI registraba nueve funcionarios: una persona en el nivel directivo y ocho servidores en los demás cargos relacionados en la tabla 2. Este dato corresponde al registro documental del periodo citado; la tabla identifica cargos y niveles jerárquicos, pero no acredita por sí sola el tipo de vinculación de cada servidor ni su asignación funcional al ejercicio auditor.

Tabla 2

Planta de personal asignada al DACI según el informe de entrega de cargo de 2025

Planta de Personal Asignado al Departamento Administrativo de Control Interno			
Personal Directivo			
No	Nombre	Cargo	Nivel Jerárquico
1	Leidy Amparo Correa Erazo	Directora	Directivo
2	María del Pilar Carvajal Hernández	Asesor	Asesor
3	Liliana Rodríguez González	Profesional Universitario	Profesional
4	Carolina Peña Vergara	Profesional Universitario	Profesional
5	Victoria Eugenia Marulanda Moya	Profesional Universitario	Profesional
6	Elizabeth Chacón García	Técnico Operativo	Técnico
7	María Elena Henao Ordoñez	Secretaria Ejecutiva	Asistencial
8	Elizabeth Perea Martínez	Auxiliar Administrativa	Asistencial
9	Angela Missiudy Rodríguez Idrobo	Auxiliar Administrativo	Asistencial

Nota. Adaptado del informe de entrega de cargo del Subproceso de Evaluación y Seguimiento, del Departamento Administrativo de Control Interno de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali (2025, p. 9).

El diagnóstico también reporta cinco cargos pendientes de provisión: tres de profesional universitario y uno de profesional especializado en vacancia temporal, y uno de técnico operativo

en vacancia definitiva. Asimismo, señala que en 2026 quedaron en firme listas de elegibles de la convocatoria Territorial 10 de la CNSC y que se proveyeron varios cargos de la Alcaldía. Estas afirmaciones no tienen en este pasaje una referencia documental específica que permita comprobar su fecha, alcance o incidencia en el DACI; por ello, se mantienen como información reportada pendiente de corroboración, diferenciada de los nueve cargos registrados en la tabla 2.

El informe de entrega de cargo de 2025, página 10, registra la contratación de prestadores de servicios del DACI en las vigencias 2022, 2023, 2024 y 2025, por los niveles consignados en la tabla 3. Estas cifras corresponden a la contratación general de apoyo al organismo y no exclusivamente a auditores. La variación de los totales entre vigencias no permite establecer cuántas personas continuaron o fueron reemplazadas ni calcular una tasa de rotación.

Tabla 3

Contratación de prestadores de servicios del DACI por nivel, 2022–2025

Nivel	2022	2023	2024	2025
Asesor	0	0	0	0
Profesional especializado	0	0	0	7
Profesional	104	102	112	62
Técnico	9	10	7	5
Asistenciales	17	6	10	5
Total	130	118	129	79

Nota. Adaptado del informe de entrega de cargo del Subproceso de Evaluación y Seguimiento, del Departamento Administrativo de Control Interno de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali (2025, p. 10).

Para el Subproceso de Evaluación y Seguimiento, en la vigencia 2026, se contrataron un total de 53 Auditores de ellos la mayoría corresponde a las Mujeres con numero de 39 y los hombres con 14, de estos profesionales contratistas de apoyo, 30 cursaron un posgrado, lo que representa una cualificación alta en de este grupo

Para la vigencia 2026, el Subproceso de Evaluación y Seguimiento contó con la contratación de un total de 53 auditores bajo la modalidad de prestación de servicios. En cuanto a la distribución por género, se evidencia una clara mayoría femenina, integrada por 39 mujeres y 14 hombres, (ver tabla 4), Asimismo, destaca el nivel de formación de este grupo de profesionales contratistas, donde 30 de ellos cuentan con estudios de posgrado, lo que da cuenta de una cualificación técnica y profesional alta para el desarrollo de la función auditora.

A continuación, se consolida la caracterización del personal en la siguiente tabla:

Tabla 1

Auditores Contratados vigencia 2026.

Auditores Contratados por el Departamento Administrativo de Control Interno vigencia 2026				
Profesional	Cuantos tienen Posgrado	Mujeres	Hombres	fecha de terminación de contrato
53	30	39	14	23/Dic/2026

Nota. Elaboración propia a partir de la información del Departamento Administrativo de Control Interno de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali (2026).

La vinculación contractual descrita y las preocupaciones recogidas sobre la continuidad del conocimiento fundamentan un riesgo de gestión del conocimiento, no una relación causal comprobada entre contratación y pérdida de memoria institucional. Demostrar esa pérdida requeriría contrastar registros de permanencia y relevo, mecanismos de entrega y disponibilidad

de lecciones aprendidas. La posible provisión de cargos mediante concursos de méritos corresponde a una recomendación del texto, no a un resultado del diagnóstico ni a una condición de eficacia demostrada de AuditaLab. El aporte propuesto se concentra en la preparación y la conservación del conocimiento, con independencia de la modalidad de vinculación.

Sin embargo, dentro la capacidades del control interno de Cali, se encuentra el plan anual de auditoría con código MCCO01.02.03.P003.F001, instrumento de planificación, clave y estratégico que detalla las revisiones, evaluaciones y actividades del control para el cumplimento de requisitos legales que se llevarán a cabo durante el año, es la hoja de ruta de la gestión basada en riesgos, seguimientos, asesorías y acompañamientos realizados por el Departamento Administrativo de Control Interno con los demás organismos de la entidad para fortalecer el desempeño institucional de Santiago de Cali.

La tabla 5 identifica documentación técnica del DACI: procedimientos, formatos, códigos y enlaces de consulta. Su existencia constituye evidencia de recursos documentales para apoyar el proceso auditor, pero no demuestra por sí sola su uso efectivo en cada auditoría, la trazabilidad completa de las decisiones ni el cumplimiento integral de la normativa. Esas comprobaciones requerirían revisar expedientes y registros de aplicación específicos. A continuación, se presenta el inventario documental utilizado como referente:

Tabla 2

Documentación técnica para la realización de auditorías internas

Código	Documento	Enlaces de consulta
MCCO01.02.03. MSPR001	Modelación del subproceso de evaluación y seguimiento	https://sig.cali.gov.co/app.php/staff/document/viewPublic?index=630
MCCO01.02.03.P004	Realización de auditoría interna	https://sig.cali.gov.co/app.php/staff/document/viewPublic?index=794
MCCO01.02.CD001	Código de ética del auditor interno	https://sig.cali.gov.co/app.php/staff/document/viewPublic?index=2477
MCCO01.02.CD002	Estatuto de auditoría interna	https://sig.cali.gov.co/app.php/staff/document/viewPublic?index=5703
MCCO01.02.NOR001	Normograma del proceso de control interno a la gestión	https://sig.cali.gov.co/app.php/staff/document/viewPublic?index=625
MCCO01.02.03.P004.F001	Plan de auditoría interna	https://sig.cali.gov.co/app.php/staff/document/viewPublic?index=794
MCCO01.02.03.P004.F002	Papel de trabajo del auditor interno	https://sig.cali.gov.co/app.php/staff/document/viewPublic?index=794
MCCO01.02.03.P004.F003	Informe detallado de auditoría interna	https://sig.cali.gov.co/app.php/staff/document/viewPublic?index=794
MCCO01.02.03.P004.F007	Carta de representación	https://sig.cali.gov.co/app.php/staff/document/viewPublic?index=794
MCCO01.02.03.P004.F008	Resultados preliminares de auditoría interna	https://sig.cali.gov.co/app.php/staff/document/viewPublic?index=794
MCCO01.02.03.P004.F009	Informe ejecutivo de auditoría interna	https://sig.cali.gov.co/app.php/staff/document/viewPublic?index=794
MCCO01.02.03.P004.F010	Acta del ejercicio auditor	https://sig.cali.gov.co/app.php/staff/document/viewPublic?index=794
MCCO01.02.03.P004.F011	Listado de participantes del ejercicio auditor	https://sig.cali.gov.co/app.php/staff/document/viewPublic?index=794
MCCO01.02.03.P004.F012	Registro de visita en sitio del ejercicio auditor	https://sig.cali.gov.co/app.php/staff/document/viewPublic?index=794

Código	Documento	Enlaces de consulta
MCCO01.02.03.PCT001	Plan de control del subproceso de evaluación y seguimiento	https://sig.cali.gov.co/app.php/staff/document/viewPublic?index=632
MAGT04.03.P003.F002	Formato único de inventario documental	https://sig.cali.gov.co/app.php/staff/document/viewPublic?index=794

Nota. Elaboración propia a partir del procedimiento de realización de auditoría interna (código MCCO01.02.03.P004) y de los documentos identificados en la tabla, del Departamento Administrativo de Control Interno (DACI) de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali (2026).

La administración central de Cali, a través del Departamento Administrativo de Control Interno es el organismo que promueve y fomenta la cultura de control por medio de estrategias que impulsan la mejora continua, la consecución de logros, metas, cumplimientos de los planes y objetivos que fortalezcan el sistema de control interno desarrolladas con el procedimiento realización del fomento de la cultura de control con código MCCO01.02.01.P002, para la sensibilización de los servidores públicos, así mismo se aspira que AuditaLab se convierta una de las estrategias alineadas que ayude con el reforzamiento de esta misión para organismo.

Adicionalmente, el organismo tiene aprobado el procedimiento de realización de auditoría interna con código MCCO01.02.03. P004, el cual está compuesto por 65 tareas, que se aplica en todos los procesos de los organismos de Alcaldía Distrital de Santiago de Cali.

AuditaLab-Laboratorio de Innovación en Auditoría Interna

Estructura organizacional

La Estructura organizacional de Departamento Administrativo de Control Interno para el proceso de auditoría Interna se compone de la siguiente manera:

- Director del Departamento Administrativo de Control Interno (secretario técnico del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, Decreto 648 de 2017).
- Líder del subproceso de evaluación y seguimiento
- Profesional de apoyo al subproceso evaluación y seguimiento
- Auditor líder de auditoría
- Equipo de auditores internos, encargados de la evaluación independiente y objetiva del Sistema de Control Interno.
- Personal de apoyo administrativo y de gestión de la calidad del programa de auditoría.

La matriz FODA sintetiza el ejercicio de consulta que el texto sitúa el 7 de octubre de 2026 y la interpretación de los investigadores sobre el contexto. Deben distinguirse los instrumentos y recursos documentales identificados de las percepciones expresadas y de las oportunidades o amenazas proyectadas. Las referencias a rotación, continuidad y restricciones constituyen apreciaciones o riesgos señalados en la consulta, no mediciones institucionales; las alianzas y mejoras propuestas son posibilidades, no acuerdos ejecutados. La matriz no permite estimar la frecuencia de cada percepción ni extenderla a todas las dependencias.

Tabla 3

Matriz FODA

FORTALEZAS ● Marco normativo consolidado ● Códigos de ética y estatuto de auditoría adoptados ● Modelo de Líneas de Defensa: Estructura clara basada en el MECI, con roles definidos para líderes de proceso y de equipos de monitoreo. ● Implementación activa de programas como "Control Tips" para fomentar la cultura del control y la apropiación conceptual en servidores y contratistas.	**OPORTUNIDADES** ● Alianza con el Instituto de Auditores Internos de Colombia y función pública ● Optimización del Mapa de Aseguramiento: Mayor articulación entre las dependencias distritales para evitar duplicidad de auditorías y revisiones. ● Articulación con universidades con carreras relacionadas con auditorías internas.
DEBILIDADES ● Alta rotación de auditores y pérdida de continuidad de los procesos ● Resistencia al Cambio**,** culturas arraigadas en algunos equipos de trabajo para ver el control como un aliado estratégico y no como un mero trámite burocrático. ● Limitación de recursos técnicos y humanos frente al gran volumen de procesos. ● Rechazo entre las diferentes secretarías, departamentos y unidades administrativas para convertir el control interno un proceso aliado y estratégico.	**AMENAZAS** ● Percepción de la auditoría como un proceso de sanción no como de aprendizaje ● Restricción presupuestal ● Cambios Normativos ● adaptación tecnológica y operativa rápida, la cual puede sobrecargar la capacidad de respuesta institucional. ● Crisis sociales, que desvían la capacidad operativa de la administración hacia la reacción inmediata, descuidando los controles preventivos de largo plazo.

Nota. Elaboración *propia a partir de la consulta a actores del proceso auditor* de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali (2026). La matriz reúne percepciones y síntesis interpretativas; los recursos normativos y documentales deben contrastarse con las fuentes identificadas en el diagnóstico. Las oportunidades y amenazas son escenarios analíticos, no hechos consumados ni resultados de implementación.

A partir de las conversaciones iniciales con actores del proceso auditor se elaboró el mapa de empatía como herramienta exploratoria de Design Thinking. Sus contenidos sintetizan preocupaciones, expectativas y experiencias expresadas e interpretadas durante ese ejercicio; no constituyen registros documentales de hechos institucionales ni una medición representativa. Las

categorías del mapa tampoco equivalen a transcripciones literales individuales, pues el texto no presenta esa trazabilidad:

Tabla 7

Mapa de empatía de auditores y auditados elaborado a partir de conversaciones exploratorias

Dimensión	Auditor	Auditado
Qué piensa y siente	Compromiso con la función pública; presión por cumplir el procedimiento; frustración cuando su trabajo se percibe como persecución.	Ansiedad ante la visita de auditoría; percepción de vigilancia más que de acompañamiento.
Qué dice y hace	Solicita información, documenta hallazgos, redacta informes.	Entrega información solicitada, hay temor de la información entregada por temor a hallazgos
Qué le preocupa	Rotación de personal y pérdida de conocimiento adquirido en auditorías previas.	Hallazgos que derive en un proceso disciplinario, los reprocesos.
A qué aspira	Ser reconocido como un aliado estratégico de la gestión, no solo como un fiscalizador.	Recibir acompañamiento técnico y orientación pertinente para construir soluciones a los hallazgos.

Nota. Elaboración propia (2026) a partir de conversaciones exploratorias. Síntesis interpretativa de experiencias y percepciones, sin frecuencias por categoría ni comprobación documental de sus contenidos; no representa a la totalidad de auditores o dependencias.

AuditaLab-Laboratorio de Innovación en Auditoría Interna

Diseño de AuditaLab, delimitando componentes, roles, actividades, recursos e indicadores.

La gestión pública colombiana, necesita fortalecer continuamente sus capacidades institucionales para responder a las exigencias de la ciudadana con eficiencia, transparencia y oportunidad. De esta forma, el control interno contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales, la protección de los recursos públicos, la prevención de riesgos y la evaluación de la gestión, de conformidad con lo establecido en la Ley 87 de 1993 (Congreso de la República de Colombia, 1993b).

Por lo anterior, este trabajo plantea la propuesta de AuditaLab: Laboratorio de Innovación para el fortalecimiento de la planificación de las auditorías internas y la gestión del conocimiento en el Departamento Administrativo de Control Interno de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali; el alcance de AuditaLab se circunscribe a la fase de planificación de la auditoría interna, en lugar de intervenir todo el ciclo de las auditorías, se concentra en la primera de las cuatro fases contempladas en el procedimiento institucional (Código: MCCO01.02.03.P004) del subproceso de Evaluación y Seguimiento de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali, el cual está compuesto por 65 tareas, enfocándose en la etapa de planificación que va hasta la tarea 27 correspondiente a la realizar reunión de apertura. Por consiguiente, el propósito de esta propuesta no se define de manera abstracta está anclado a los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y a los procedimientos y documentación vigentes propia Alcaldía Distrital de Santiago de Cali.

La Alcaldía Distrital de Santiago de Cali cuenta con un marco normativo de control interno consolidado respaldado por instrumentos como el Código de Ética del Auditor Interno y el Estatuto de Auditoría Interna (Alcaldía Distrital de Santiago de Cali, 2019a, 2019b), Es necesario fortalecer la relación entre el auditor y el auditado en el desarrollo de las auditorias, donde se

generar tensiones, desacuerdos y resistencia cuando existen diferencias de percepción sobre los objetivos, los hallazgos o las recomendaciones. La literatura señala que estas interacciones también implican procesos de negociación y construcción de confianza, por lo que la comunicación y la comprensión del propósito de la auditoría son factores relevantes para fortalecer la cooperación (Funnell & Wade, 2012; Vafaei et al., 2024). En este sentido, AuditaLab propone espacios aprendizaje colaborativo para transformar las posibles fallas en oportunidades de diálogo, gestión del conocimiento y mejora continua. A la luz de la nueva auditoría interna que busca superar ese viejo paradigma para dar paso a una relación de cooperación o sinergia, haciendo de la auditoría un ejercicio más eficiente para el auditor y como para el auditado, la cual puede ser facilitada por la planificación cooperativa en donde al final salen beneficiadas las diferentes entidades y sus respectivos objetivos misionales.

Prototipo de AuditaLab: dimensiones metodológica y tecnológica para el fortalecimiento de la planificación de las auditorías internas y la gestión del conocimiento en el Departamento Administrativo de Control Interno de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali.

Figura 4

Prototipo de AuditaLab



Nota. Elaboración propia (2026), generada con apoyo de herramientas de inteligencia artificial. La imagen representa conceptualmente el diseño de AuditaLab; no constituye evidencia de una plataforma implementada.

AuditaLab: es una apuesta ambiciosa, con la visión de contribuir al perfeccionamiento de la dinámica de lo público con la concepción de un estado moderno y operante que se adapta a nuevas circunstancias, está centrado fortalecimiento de cualidades para las personas, por lo tanto esta iniciativa busca fortalecer el ejercicio auditor mediante dos dimensiones, metodológica y tecnológica ambas estratégicas para el desarrollo de habilidades humanas, la gestión del conocimiento institucional y la gestión preventiva de riesgos por medio de acciones colaborativas, donde fomenten el liderazgo del auditor y la cocreación de soluciones efectivas con los auditados que eliminen la causa raíz de los problemas detectados desde la fase inicial.

De igual forma, AuditaLab se fundamenta en la Guía de auditoría interna basada en riesgos para entidades públicas (Versión 4), elaborada por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP, 2020). Dicho instrumento contempla en su segundo capítulo la metodología para la realización de la auditoría interna articulada en cinco fases secuenciales: Fase 1: Planeación general (p. 29); Fase 2: Planeación de cada auditoría interna (p. 43); Fase 3: Ejecución y desempeño del trabajo (p. 54); Fase 4: Comunicación de resultados (p. 70); y Fase 5: Seguimiento del progreso (p. 78). La presente propuesta centra su innovación en la segunda fase metodológica. Al mismo tiempo, la propuesta se articula con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG, Versión 6), liderado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP, 2024).

AuditaLab-Laboratorio de Innovación en Auditoría Interna

Cabe precisar que la iniciativa no altera el procedimiento certificado ni los formatos oficiales de la entidad, conserva la esencia de aquellos y los controles normativos establecidos por el Sistema de Control Interno a nivel nacional y territorial.

Descripción del desafío específico de innovación

Se plantea el diseño un laboratorio de innovación en auditoría interna, como una estrategia de innovación organizacional para el fortalecimiento de la planificación de las auditorías internas y la gestión del conocimiento en el Departamento Administrativo de Control Interno de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali, donde se potencialice las bases del auditor como:

- *Auditor líder con habilidades en liderazgo y comunicación asertiva*
- *Auditores asesores con conocimiento básico de los elementos del estado*
- *Auditados aliados estratégicos para la gestión pública*
- *Conservación de la memoria Institucional*

Por lo anterior AuditaLab propone en sus dos (2) dimensiones los siguiente:

Metodológica (Espacios vivenciales y cocreación)

Dimensión de la empatía humana, el contacto y la creación por medio de las vivencias del auditor y los auditados se desarrolla con la Sesión 1: Capacitaciones y asesorías en enfoque basado en riesgos de la Guía de auditoría interna basada en riesgos para entidades públicas (versión 3 y 4) de función pública; Sesión 2: Mesas de cocreación de acciones correctivas; Sesión 3: Talleres de cocreación donde analizan en conjunto la causa raíz del problema; Sesión 4 Encuentros de innovación en auditoría interna y sus últimas tendencias como se describen a continuación:

Figura 5

Dimensión Metodológica (Espacios Vivenciales)



Nota. Elaboración propia (2026) generada con el apoyo de herramientas de inteligencia artificial.

Tecnológica de AuditaLab (Entorno Virtual en Moodle)

Dimensión de la actualización y vanguardia tecnológica, desarrollo de habilidades y competencias blandas vía online para el auditor y la gestión del conocimiento para conservación de la memoria institucional de las auditorías de las lecciones aprendidas, buenas y malas se desarrolla con la Sesión 1: Curso virtual de AuditaLab con los seis (6) módulos para la Inducción y reinducción de auditores y la Sesión 2: Repositorio Colaborativo de lecciones (Wiki AuditaLab) como se describen a continuación:

Figura 6

Dimensión Tecnológica de AuditaLab (Entorno Virtual en Moodle)



Nota. Elaboración propia (2026) generada con el apoyo de herramientas de inteligencia artificial.

La Sesión 1: Curso virtual de AuditaLab con los seis (6) módulos para la Inducción y reinducción de auditores de la Dimensión Tecnológica de AuditaLab (Entorno Virtual en Moodle) se desarrolla de la siguiente forma:

Módulo 1. Liderazgo

Este módulo desarrolla actividades de inducción y reinducción, centrado en las personas, en la empatía y desarrollo de competencias blandas, liderazgo y comunicación asertivas para el auditor

- Página 1. Videos de análisis de casos, estilos de liderazgo persuasivo, participativo y delegativo
- Página 2. Desarrollo de actitudes y relacionamiento del auditor
- Página 3. Relacionamiento y comunicación con el auditado

Módulo 2. Estado

Este módulo desarrolla actividades para actualizar y nivelar los conocimientos y elementos básicos estatales, generación de valor público y su apropiación.

- Página 1: Videos explicativos de la misión y visión de la función pública
- Página 2: Ramas del poder público, órganos de control y entidades autónomas e independientes
- Página 3: Estructura administrativa de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali.

Módulo 3. Riesgos

Este módulo desarrolla, análisis de los riesgos, capacidades analíticas y preventivas en el equipo auditor para fortalecer el enfoque basado en riesgos, la identificación, evaluación, monitoreo y gestión de la materialización de estos.

- Página 1: Identificación riesgos y tratamiento
- Página 2: Establecer controles
- Página 3: Generación de alertas tempranas

Módulo 4. Soporte documental

Este módulo desarrolla la gestión documental para fortalecer la gestión de evidencias suficientes y pertinentes que soportan cada auditoría.

- Página 1: Documentación como sustento legal
- Página 2: Evidencias suficientes y pertinentes
- Página 3: Calidad de la prueba

Módulo 5. Cocreación

Este módulo desarrolla, destrezas en formulación de acciones correctivas para hacer análisis de causas en talleres conjuntos entre los auditados y auditores.

- Página 1: Creación y relación armónica.
- Página 2: Diseño centrado en la solución de problemas y eliminación de causa raíz.
- Página 3: Diseño y formulación de acciones correctivas

Módulo 6. Certificación final

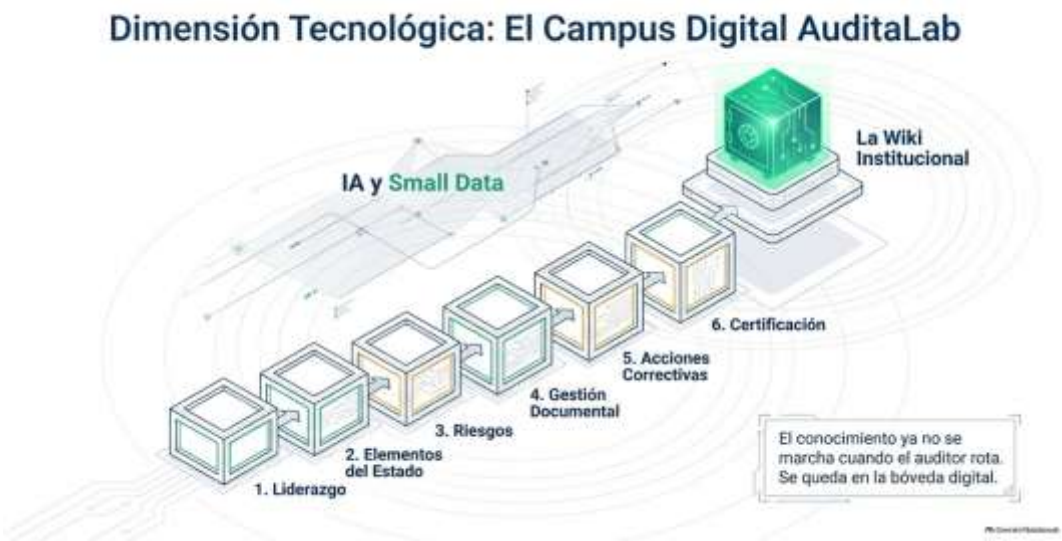
Este módulo desarrolla, es la retroalimentación de todos los módulos y su evaluación final, y la descarga del certificado final de la participación en el curso virtual AuditaLab.

- Página 1: Evaluación Final
- Página 2: Descarga de certificado de participación

De la misma forma esta dimensión tecnológica de AuditaLab en su sesión 2: incorpora el Repositorio Colaborativo de lecciones (La Wiki AuditaLab) un repositorio digital para blindar y proteger la memoria institucional de las auditorías para que las lecciones aprendidas, buenas prácticas se queden para siempre y que las personas que llega tenga a su disposición un bagaje histórico completo como se describe a continuación.

Figura 7

Campus Digital AuditaLab



Nota. Elaboración propia (2026) generada con el apoyo de herramientas de inteligencia artificial.

En la propuesta de AuditaLab: Laboratorio de Innovación en Auditoría Interna, se identificaron riesgos que pueden ser mitigables, estos se describen en la siguiente tabla:

Tabla 4

Análisis de riesgos de AuditaLab

Actividad	Tipo de riesgo	Descripción	Probabilidad	Impacto	Medida de mitigación
Diseño y validación de AuditaLab	Administrativo	Baja disponibilidad de tiempo del equipo auditor para participar activamente en las fases de diseño y prueba piloto por carga operativa.	Media	Media	Programar las sesiones dentro de la jornada laboral formal con el respaldo e instrucción explícita del director del Departamento Administrativo de Control Interno (DACI)
Implementación	Cultural	Baja apropiación e inercia institucional: continuidad del viejo paradigma de control fiscalizador sin incorporar las metodologías de innovación que ofrece AuditaLab.	Alta	Alta	Diseñar un plan transversal de gestión del cambio, talleres de sensibilización sobre el valor del control preventivo y reconocimientos a las buenas prácticas auditoras.
Implementación	Financiero	Recursos presupuestales insuficientes para la adquisición o desarrollo de la plataforma digital de gestión del conocimiento.	Media	Alta	Mapear e integrar a la infraestructura tecnológica ya disponible en la entidad (Drive, SharePoint, aplicativo SIG) y software libre.
Implementación	Cultural	Resistencia y desconfianza de las dependencias auditadas frente a la cocreación, concibiendo el control como un proceso punitivo y sancionatorio.	Alta	Alta	Desplegar la estrategia mediante pilotos con dependencias voluntarias, realizar talleres de cocreación guiados y comunicar de forma transparente los beneficios.
Sostenibilidad del laboratorio	Institucional	Pausa o eliminación de AuditaLab ante el cambio de administración o relevo de cargos directivos.	Media	Alta	Institucionalizar AuditaLab mediante su inclusión en el Plan Anual de Auditoría e integración formal al SIG de la entidad.

Nota. elaboración propia (2026).

AuditaLab-Laboratorio de Innovación en Auditoría Interna

La viabilidad, adopción e impacto sostenible de AuditaLab dependen directamente de una gestión estratégica de sus grupos de interés, sus stakeholders, esta tabla estructurada a partir de las variables de nivel de poder/influencia e interés institucional, definiendo acciones concretas para transformar posibles resistencias en alianzas colaborativas y fortalecer la gobernanza del proceso auditor como se evidencia a continuación:

Tabla 5

Matriz de análisis de stakeholders de AuditaLab

Actor/Grupo de interés	Nivel de poder/ interés	Expectativas e interés principales	Rol estratégico en AuditaLab	Estrategia de gestión/ articulación
Alcalde Distrital	Alto poder/ Medio Interés	Cuidado de la transparencia institucional, cumplimiento de planes	Aprueba la creación de AuditaLab como política de innovación y control distrital	Reportes orientados al impacto institucional, generación de valor público y reducción de hallazgos
Director/ DACI	Alto poder/ alto interés	Liderar la evaluación independiente, consolidar el enfoque preventivo y posesionar al DACI como asesor estratégico con la gestión pública local.	Dirige la estrategia y coordina la metodología de AuditaLab	Facilitar recursos e integrar las metodologías de innovación con el plan anual de auditoría.
Equipo de Auditores Internos (DACI)	Medio Poder / Alto Interés	Pasar del rol de vigilante a un rol de asesor, fortalecer las competencias técnicas y comunicacionales	Facilitadores Ejecutan los talleres de causa raíz, aplican metodologías (Ishikawa, 5 Porqués, Design Thinking) y asesoran a los auditados.	Formación intensiva en la dimensión pedagógica de AuditaLab, talleres prácticos y transferencia de metodologías.
Auditados (Servidores Públicos de Planta y Contratistas)	Alto poder/ alto interés	Identificación de riesgos, reducción de reprocesos	Cocreadores, aportar conocimiento operativo en los organismos para identificar las causas raíz y diseñar soluciones	Participar de mesas de trabajos, cocreación en talleres
Ciudadanía y Veedurías Ciudadanas	Bajo Poder / Alto Interés	Vigilancia de los recursos públicos, acceso a la información y respuesta oportuna de las denuncias ciudadanía	Generan alertas tempranas para la priorización del control interno	Mantener informado, socializar los resultados, apoyar la participación abierta
Entes de Control Externo (Contraloría	Alto Poder / Medio Interés	Realiza seguimiento para la efectividad del control interno	Supervisión y referencia para	Actualización de avances en la reducción de hallazgo

AuditaLab-Laboratorio de Innovación en Auditoría Interna

Actor/Grupo de interés	Nivel de poder/ interés	Expectativas e interés principales	Rol estratégico en AuditaLab	Estrategia de gestión/ articulación
Distrital/General, Procuraduría)			AuditaLab en la vigilancia y control	
DAFP / Función Pública (MIPG)	Alto Poder / Medio Interés	Fortalecer la implementación de la dimensión de control interno e innovación pública mediante talleres colaborativos y espacios de cocreación preventiva.	Avala las metodologías de innovación institucional implementadas por el DACI.	Reconocimiento de AuditaLab como buena práctica nacional.
Academia y Redes de Auditoría (ESAP, EAN, IIA Colombia	Medio Poder / Medio Interés	Fortalecimiento del conocimiento, investigación aplicada en gestión pública y cualificación de talento humano del sector público.	Fortalecer el modelo pedagógico y la estructuración de los módulos de formación y respaldan la certificación de competencias.	Convenios de cooperación académica, participación de expertos y co-diseño del currículo de AuditaLab.

Nota. elaboración propia (2026).

Los actores más importantes de AuditaLab son el alcalde, Departamento Administrativo de Control Interno (auditores) y las dependencias auditadas. También participan el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Instituto de Auditores Internos de Colombia, los organismos de control externo, Contraloría y la Procuraduría, la academia, los servidores públicos y contratistas y la ciudadanía mediante el control social. Estos actores contribuyen al intercambio de conocimientos y al fortalecimiento de las capacidades institucionales. Su articulación busca promover una auditoría interna innovadora, preventiva y orientada a la mejora continua en la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali; como se muestra a continuación:

Figura 8

Mapa de actores clave de AuditaLab



Nota. Elaboración propia (2026) generada con el apoyo de herramientas de inteligencia artificial, a partir del decreto 648 de 2017 y el estatuto de Auditoría Interna (2019).

Principales características y beneficios

- Beneficiarios directos: auditores del Departamento Administrativo de Control Interno y servidores públicos de las dependencias auditadas
- Beneficiarios indirectos: La ciudadanía en general, a través de una gestión pública más transparente.

El storyboard mapea y representa la secuencia metodológica que rige la interacción colaborativa entre el auditor interno y el equipo auditado durante la fase de preparación. Esta estructuración secuencial permite trascender la identificación tradicional de riesgos para convertir la planificación en una experiencia interactiva que, además de anticipar contingencias operativas, mitiga la perdida de la memoria institucional derivada de la rotación y falta de

personal nombrado en propiedad en el Departamento Administrativo de Control Interno de Santiago de Cali. A continuación, se ilustra la narrativa visual y operativa de esta interacción.

Tabla 10

Storyboard de AuditaLab: momentos clave del recorrido del usuario

Escena	Momento clave	Característica única
Descubrimiento	El auditor conoce AuditaLab a través de la convocatoria interna del Departamento de Control Interno.	Divulgación institucional directa, sin intermediarios externos.
Inscripción	Se inscribe a AuditaLab	Acceso abierto a auditores, servidores públicos y ciudadanía.
Formación	Participa en los módulos de capacitación técnica y encuentros de innovación presencial	Contenidos actualizados en auditoria y buenas prácticas para el sector.
Aplicación	Aplica lo aprendido en un taller de gestión preventiva del riesgo	Identificación temprana de riesgos antes de que se materialicen en hallazgos.
Cocreación	cocrear junto al auditor, el plan de mejoramiento de una auditoría.	El plan deja de ser una imposición unilateral del auditor.
Comunidad de práctica	Comparte lecciones aprendidas en el espacio entre pares.	Retroalimentación continua entre auditor y auditado.

Nota. elaboración propia (2026).

Referentes Institucionales sobre auditorías internas

En el sector público, AuditaLab contaría con un conjunto de referentes institucionales y aliados que ya ofrecen formación o lineamientos en auditoría interna, con los cuales el laboratorio busca articularse en lugar de competir, son relevantes para su desarrollo, por lo tanto, se describen continuación:

Directos

- Instituto de Auditores Internos de Colombia (IIA Colombia)
- Auditoría General de la República (AGR)
- Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)
- Escuela Superior de Administración Pública (ESAP)

Indirectos

- Universidades con programas de auditoría y control interno, Universidad de la Sabana, Universidad Militar Nueva Granada, Universidad Javeriana, Universidad de Antioquia, Universidad Remington, referentes en la generación de conocimientos, investigación aplicada en auditoría y control interno

Complementarios

- Entes de control externo nacionales y locales, contraloría, procuraduría, defensorías y personerías
- Oficinas de control interno de otras entidades, Nacionales, territoriales y locales en especial alcaldías de primera, segunda tercera, cuarta, quinta y sexta categoría municipios del país donde puede ser replicable AuditaLab como laboratorio de innovación en auditoría interna.

Son varios los referentes institucionales en materia de auditorías internas en el país, que puede aportar desde diferentes miradas al ejercicio.

Con el propósito de operacionalizar la propuesta de valor de AuditaLab y garantizar su viabilidad dentro de la estructura organizacional del Departamento Administrativo de Control Interno (DACI), se utilizó el Canvas del Modelo de Innovación. Este instrumento consolida de forma holística la arquitectura del laboratorio, articulando sus componentes estratégicos, metodológicos, relacionales y operacionales. Se enfoca en la generación de valor público, la preservación de la memoria institucional.

Tabla 6

Canvas de Modelo de Innovación de AuditaLab

Bloque	Contenido
Aliados clave	Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, IIA Colombia, Función Pública (DAFP), academia
Actividades clave	Jornadas de capacitación, encuentros de innovación, talleres de gestión preventiva del riesgo, cocreación de acciones correctivas.
Recursos clave	Auditores como facilitadores, repositorio digital de conocimiento, salas de capacitación existentes
Propuesta de valor	Propende por fortalecer competencias técnicas y transformar la relación auditor y auditado mediante gestión del conocimiento y control preventivo
Relación con usuarios	acompañamiento en la cocreación

Canales	Convocatorias institucionales, plataforma digital de la Alcaldía, comunicación interna del Departamento de Control Interno
Segmentos de usuarios	Auditores internos, servidores de dependencias auditadas, ciudadanía interesada en control social
Estructura de costos	Tiempo de facilitación, desarrollo o licenciamiento de plataforma digital, materiales de formación, logística de talleres
Valor generado:	Reducción de hallazgos recurrentes, mejor uso del tiempo auditor, fortalecimiento de la cultura preventiva

Nota. elaboración propia (2026).

Para la viabilidad financiera e implementación de AuditaLab, se consolidó un presupuesto proyectado para la vigencia Año 1, equivalente a doscientos cincuenta y siete millones trescientos mil $257.300.000. Es fundamental precisar que la totalidad de las cifras aquí presentadas corresponden a proyecciones e hipótesis financieras calculadas por los autores, fundamentadas en precios de referencia del mercado de compras públicas (SECOP II) para servicios logísticos, de capacitación y software en el sector público.

Es importante precisar que los montos detallados en este apartado no constituyen partidas presupuestales asignadas ni ejecutadas por la administración distrital, sino que corresponden a la línea base financiera elaborada por el autor en la Estructura de Presupuesto y Viabilidad del Proyecto. Este cálculo se consolida como un ejercicio de modelación académica para orientar la factibilidad de implementación, la toma de decisiones por parte de los directivos del Departamento Administrativo de Control Interno (DACI) y la consecución de cooperación técnica, los cuales se describen a continuación:

Tabla 12

Presupuesto estimado de AuditaLab para el primer año

Componente	Descripción de las actividades	Cantidad	Unidad de medida	Valor unitario estimado (pesos)	Valor total estimado (pesos)	Fuente de estimación
Plataforma digital de gestión del conocimiento	Desarrollo o licenciamiento	1	Proyecto/ licencia anual	$45.000.000	$45.000.000	Estimación de los autores basada en valores de referencia SECOP II para desarrollo/software.
Foros en estilos de liderazgo persuasivo, participativo, delegativo	Salón/espacio, equipos audiovisuales, apoyo logístico, piezas de difusión y servicio de catering para participantes (100 asistentes/evento).	2	Eventos al año	$20.000.000	$40.000.000	Estimación de los autores con base en tarifario promedio de logística de eventos para entidades públicas.
Encuentros de innovación en auditoría interna Últimas tendencias	Logística, producción y catering 2 eventos /año	2	Eventos al año	$35.000.000	$70.000.000	Estimación de los autores basada en cotizaciones de mercado para eventos institucionales y conferencistas.
Mesas de Cocreación de acciones correctivas	Logística, materiales 8 mesas /año	8	Mesas al año	$1.500.000	$12.000.000	Estimación de los autores para insumos y facilitación operativa
Jornadas de capacitación y asesorías	Honorarios de facilitadores externos, materiales, 8 jornadas/año	8	Jornadas al año	$5.000.000	$40.000.000	Estimación de los autores basada en tabla de honorarios profesionales

Componente	Descripción de las actividades	Cantidad	Unidad de medida	Valor unitario estimado (pesos)	Valor total estimado (pesos)	Fuente de estimación
						en el sector público.
Talleres de cocreación en gestión preventiva del riesgo	Honorarios de facilitadores, materiales, 8 talleres/año	8	Talleres al año	$3.000.000	$24.000.000	
Comunicación y convocatoria	Piezas, difusión interna y campañas	1	Campaña anual	$15.000.000	$15.000.000	Estimación de los autores basada en costos de diseño y comunicación institucional.
Reserva /Contingencia	Imprevistos de operación y logística	1	General	$11.300.000	$11.300.000	Estimación de los autores para la contingencia operativa
TOTAL, ESTIMADO AÑO 1					**$257.300.000**	Proyección de formulación técnica

Nota. Los valores se expresan en pesos colombianos (COP) y corresponden a estimaciones de los autores para el primer año de AuditaLab. No representan recursos asignados ni ejecutados por la administración distrital. Las fuentes de estimación se indican en la última columna.

La implementación de AuditaLab en el Departamento Administrativo de Control Interno (DACI) de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali se estructura bajo un modelo secuencial con una duración total proyectada de 12 meses como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 13

Cronograma proyectado de implementación de AuditaLab durante doce meses

Actividades	Duración (Meses)	Responsable Principal	Producto Entregable	M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	M 6	M 7	M 8	M 9	M 10	M 11	M 12
Fase 1: Diseño, formación y alineación estratégica															
Ajuste normativo, protocolo legal de firmas y aprobación del protocolo AuditaLab.	1	Director/a del DACI y Área Jurídica	Protocolo institucional de AuditaLab aprobado e integrado al PAA.	●											
Capacitación interna al equipo auditor (contratistas y planta) en facilitación y herramientas de cocreación	1	Líder de Innovación y equipo de Fomento de la cultura del control	100% del equipo auditor capacitado y kits de Design Thinking validados.		●										
Configuración de la plataforma digital y repositorio de lecciones aprendidas (LMS y BD).	2	Administrador de Plataforma / Soporte T.I.	Repositorio de memoria institucional parametrizado y funcional.			●	●								
Fase 2: Piloto de cocreación auditor (enfoque preventivo)															
Selección de dependencias para el piloto y desarrollo de talleres de inmersión y contexto.	1	Equipos Auditores (Facilitadores) y Enlaces	3 dependencias piloto seleccionadas y diagnósticos de contexto iniciales.					●							
Ejecución de Mesas	3	Equipos Auditores	3 planes de Auditoría						●	●	●				

de Co-creación de planificación y gestión preventiva del riesgo (Piloto).		y Líderes de Dependencia	Cocreación - y Matrices de Riesgo Compartido.												
Evaluación del piloto, ajuste de herramientas y sistematización de la primera memoria histórica.	1	Equipo Auditor y Gestor de Conocimiento	Informe de evaluación del piloto y Guía Metodológica ajustada.									●			
Fase 3: Despliegue general y consolidación															
Despliegue masivo de las Mesas de Cocreación en los demás procesos del Plan Anual de Auditorías.	5	Equipos Auditores Facilitadores	Informes de auditoría preventiva ejecutados bajo la metodología AuditaLab.						●	●	●	●	●		
Realización de Encuentros de Innovación y Foros de Liderazgo Persuasivo (2 ediciones al año).	2	Comité Organizador AuditaLab / DACI	2 eventos institucionales realizados con memoria de memorias/ actas.											●	●
Fase 4: Evaluación, memoria y sostenibilidad															
Carga, categorización y sistematización continua de lecciones aprendidas	6	Gestor de Memoria Institucional / DACI	Banco de Conocimiento Auditor actualizado y disponible.							●	●	●	●	●	●

en la plataforma.															
Evaluación final de impacto	1	Director/a del DACI y Equipo Coordinador	Informe final de impacto y transferencia de valor público de AuditaLab.												●

Nota. Elaboración propia (2026). M1–M12 representan los meses del cronograma y el símbolo ● identifica los meses programados para cada actividad. DACI = Departamento Administrativo de Control Interno; PAA = Plan Anual de Auditoría; LMS = sistema de gestión del aprendizaje; BD = base de datos; T. I. = tecnologías de la información. Las actividades y los productos son proyecciones, no resultados ejecutados.

Estrategia de comunicación y divulgación de AuditaLab

La comunicación y divulgación de AuditaLab se desarrollará mediante una estrategia multicanal que articule los sistemas de información institucional, los mecanismos de comunicación interna y los medios digitales de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali. En el ámbito interno, se propone utilizar plataformas institucionales como Daruma y Orfeo, así como comunicaciones internas dirigidas a los servidores públicos, contratistas y dependencias involucradas, con el propósito de socializar los objetivos, las actividades, los recursos y los resultados del laboratorio. En el ámbito externo y de divulgación institucional, se plantea aprovechar el portal web oficial de la Alcaldía y sus redes sociales, entre ellas Facebook, YouTube, Instagram, X y TikTok, Adicionalmente, en los foros y encuentros de AuditaLab, para difundir contenidos pedagógicos, experiencias, aprendizajes y buenas prácticas relacionadas con la auditoría interna. Esta estrategia busca facilitar el acceso a la información, fomentar la

participación de los actores institucionales y posicionar a AuditaLab como un espacio de liderazgo, aprendizaje colaborativo y gestión del conocimiento orientado al fortalecimiento de la planificación de las auditorías internas y a la generación de valor público.

Resultados

Dado que AuditaLab, se implementa en el sector público, el retorno se estima principalmente en términos de valor social e institucional no monetizado que mejora en la percepción de la auditoría, fortalecimiento de la cultura preventiva, retención de conocimiento institucional, es de naturaleza cualitativa y de mediano plazo, en línea con la literatura sobre valor público (Moore, 1995).

Validación de la pertinencia y viabilidad del diseño con actores institucionales.

Para cumplir con el cuarto (4) objetivo de esta investigación, el proyecto sometió el diseño de AuditaLab, a un proceso de validación directa con actores claves que participan en el ecosistema de control interno de la administración distrital. Mediante la aplicación de instrumentos metodológicos a los equipos auditores y a los enlaces de distintas secretarías, además de una entrevista en profundidad con la alta dirección, se evaluó la pertinencia operativa de las dimensiones propuestas y la viabilidad de una posible adopción institucional.

La consulta con los actores institucionales aportó elementos para valorar preliminarmente la pertinencia de AuditaLab. Las respuestas sugieren receptividad hacia espacios colaborativos y mecanismos para preservar la memoria institucional frente a la rotación de contratistas. Estos resultados respaldan la relevancia percibida de la propuesta, pero no permiten afirmar que

AuditaLab ya haya reducido las tensiones relacionales ni transformado el ejercicio auditor, dado que el laboratorio no se ha implementado ni evaluado mediante un piloto.

Análisis de resultados de las encuestas a auditores y auditados

Con el propósito de contrastar las percepciones operativas entre la tercera línea de defensa y las dependencias distritales, se aplicaron dos instrumentos estructurados bajo la Ley 1581 de 2012 de Protección de Datos Personales. El primero estuvo dirigido al equipo de auditores del DACI y el segundo a líderes y enlaces de dependencias auditadas, entre las cuales se encuentran la Secretaría de Educación, la Secretaría de Bienestar Social, la Secretaría de Seguridad y Justicia, el Departamento Administrativo de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (DATIC) y la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Bienes y Servicios (UAEGBS).

En la Tabla 14 se observa que las cinco personas de las dependencias auditadas (100 %) reconocieron la transparencia de las reuniones de apertura y cuatro de ellas (80 %) valoraron favorablemente la empatía y el profesionalismo del equipo auditor. Al mismo tiempo, cuatro de las cinco personas (80 %) manifestaron algún grado de acuerdo con que las dinámicas del proceso auditor generaron presión o estrés laboral. Por su parte, cuatro de los cinco auditores (80 %) consideraron que el DACI promueve un ambiente colaborativo y de seguridad psicológica. Estos datos describen las percepciones de los participantes consultados y no deben generalizarse al conjunto de la entidad. La diferencia entre las perspectivas constituye un hallazgo que requiere interpretación, no una prueba de que una de ellas sea incorrecta.

Tabla 7

Percepción de la relación interpersonal y clima durante el proceso auditor

Variable / Pregunta	Grupo	Categoría / Respuesta Dominante	% Dominante
Transparencia en presentación de criterios en apertura	Auditados	Totalmente de acuerdo / Excelente	100%
Empatía, respeto mutuo y profesionalismo ético	Auditados	Totalmente de acuerdo / Excelente	80%
Generación de presión o estrés laboral en el personal	Auditados	De acuerdo / Totalmente de acuerdo	80%
Ambiente colaborativo y seguridad psicológica	Auditores	Sí promueve el ambiente	80%

Nota. Elaboración propia basada en los instrumentos de recolección de información aplicados en el trabajo de campo de 2026 (ver los anexos de instrumentos y respuestas correspondientes).

En la Tabla 15 se presentan percepciones que no son plenamente coincidentes. Cuatro de las cinco personas encuestadas de las dependencias auditadas (80 %) percibieron que la auditoría no se enfoca suficientemente en las causas raíz y los riesgos reales del proceso. En el grupo auditor, cuatro de cinco participantes (80 %) declararon un dominio alto o muy alto de herramientas para orientar el análisis causal; sin embargo, respecto de la aplicación rigurosa de la Guía de auditoría basada en riesgos (DAFP, 2020), dos de cinco reportaron un nivel moderado (40 %), dos un nivel alto (40 %) y uno un nivel muy bajo (20 %). Dado el tamaño y carácter intencional de la muestra, estos resultados se interpretan como percepciones descriptivas. La diferencia entre la autoevaluación de competencias y la experiencia reportada por las dependencias auditadas justifica explorar mecanismos de preparación conjunta, análisis de causas y revisión de riesgos durante la planificación.

Tabla 8

Competencias técnicas de auditor y el auditados

Aspecto Evaluado	Grupo	Distribución de Respuestas
No se aplica un enfoque de la auditoría en causas raíz y riesgos reales.	Auditados	60% Totalmente de acuerdo, 20% De acuerdo, 20% Neutral.
Dominio y frecuencia aplicaría herramientas para guiar la causa raíz	Auditores	20% Muy alto, 60% Alto, 20% Moderado.
Rigurosidad técnica con la que se aplica la Guía del DAFP (2020) de riesgos	Auditores	40% Alto, 40% Moderado, 20% Muy bajo.
Entrega oportuna y completa de evidencias por dependencias	Auditores	60% Sí entregan de forma oportuna / 40% No

Nota. Elaboración propia basada en los instrumentos de recolección de información aplicados en el trabajo de campo de 2026 (ver los anexos de instrumentos y respuestas correspondientes).

En la Tabla 16, tres de los cinco auditores encuestados (60 %) señalaron que necesitan inducción o reinducción para ejercer el rol auditor, mientras que uno (20 %) manifestó que no la necesita; la respuesta del participante restante debe interpretarse conforme a la distribución presentada en la tabla. Asimismo, el documento registra necesidades de actualización y oportunidades de mejora en la formación: solo uno de los cinco auditores (20 %) calificó como muy alta la efectividad de las capacitaciones recibidas para comprender la diversidad de procesos distritales. Antes de cerrar esta sección, verifica que cada porcentaje y categoría descritos en el texto coincidan exactamente con los datos de la Tabla 16 y el instrumento original. En todo caso, por el tamaño de la muestra, los resultados describen exclusivamente a las personas consultadas.

Tabla 9

Diagnóstico de inducción y formación del talento humano auditor

Pregunta / Indicador (Auditores)	Sí / Alto	No / Bajo / Moderado
Necesita inducción o reinducción para ejercer el rol de auditor	60% (Sí)	40% (No)
¿Recibió capacitación continua ante actualización de normas?	80% (Sí)	20% (No)
Efectividad de la capacitación para entender la diversidad distrital	20% (Muy alto) y 20% (Alto)	20% (Moderado) 20% (Bajo) 20% (Muy bajo)

Nota. Elaboración propia basada en los instrumentos de recolección de información aplicados en el trabajo de campo de 2026 (ver los anexos de instrumentos y respuestas correspondientes).

En la encuesta aplicada al personal de las dependencias auditadas, tres de las cinco personas participantes (60 %) manifestaron algún grado de acuerdo con que las dinámicas de auditoría generaron presión o estrés que afectaron su bienestar laboral; una persona (20 %) se mantuvo neutral y una (20 %) manifestó estar en desacuerdo. Este resultado constituye una señal para explorar las prácticas de comunicación e interacción durante la planificación, pero no permite concluir que esta situación se presente en todas las dependencias del Distrito. En ese sentido, AuditaLab propone espacios estructurados de preparación y diálogo orientados a clarificar criterios, riesgos y expectativas, preservando la independencia y objetividad de la auditoría.

Figura 9

Percepción del personal auditado sobre la presión y el estrés durante la auditoría interna.



Nota. Elaboración propia con base en los resultados de la encuesta aplicada al personal de las dependencias auditadas (2026).

Mirada de la alta dirección

Desde la perspectiva de la gerencia pública, el direccionamiento estratégico y el fortalecimiento del control interno, la entrevista realizada a César Norberto Albarracín Ochoa, director del Departamento Administrativo de Control Interno (DACI) de Santiago de Cali, aporta elementos relevantes para analizar las capacidades institucionales que inciden en la calidad y continuidad del proceso auditor. El análisis cualitativo de sus declaraciones permite identificar tres aspectos estratégicos que respaldan la pertinencia de AuditaLab como propuesta de intervención.

En primer lugar, el entrevistado destaca el desempeño favorable de la Alcaldía de Santiago de Cali en los resultados del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) y reconoce que el control interno constituye una responsabilidad compartida entre los diferentes organismos, servidores públicos y contratistas de la administración. Esta perspectiva evidencia

una comprensión del control interno como componente transversal de la gestión institucional y no como una función exclusiva del organismo responsable de la evaluación independiente.

Desde la alta dirección, este planteamiento destaca la importancia del compromiso directivo, la apropiación de los mecanismos de control y la articulación entre los diferentes niveles de defensa. No obstante, los resultados generales de desempeño institucional no sustituyen una evaluación específica de las capacidades de los equipos auditores ni permiten inferir por sí solos la calidad de cada auditoría. Por ello, se recomienda que una futura implementación de AuditaLab incorpore indicadores específicos de preparación, gestión del conocimiento y percepción de los participantes.

Las declaraciones sobre la vinculación temporal de contratistas permiten reconocer la gestión del conocimiento como un desafío relevante para la continuidad institucional. Aunque el entrevistado distingue la rotación de los funcionarios de la finalización de los contratos de prestación de servicios, su respuesta pone de manifiesto la importancia de analizar cómo se conserva y transfiere el conocimiento técnico y operativo entre las diferentes vigencias. Desde una perspectiva gerencial, la dependencia del conocimiento individual puede representar un riesgo para la trazabilidad de las auditorías, la continuidad de los procesos y el seguimiento de los hallazgos y planes de mejoramiento. Por tanto, resulta pertinente promover mecanismos de documentación, sistematización de experiencias y transferencia de conocimiento que reduzcan la pérdida de aprendizajes institucionales.

En tercer lugar, el director resalta la función del auditor líder en la coordinación y articulación de los equipos, así como el aporte de la interdisciplinariedad al ejercicio auditor. Esta apreciación permite comprender que la calidad de la auditoría no depende exclusivamente del dominio de procedimientos y normas, sino también de la capacidad para integrar diferentes perspectivas

profesionales, coordinar responsabilidades y construir criterios comunes de análisis. En este sentido, el liderazgo colaborativo y la comunicación asertiva constituyen competencias relevantes para fortalecer la planificación, la ejecución y la evaluación de las auditorías internas.

En conjunto, los hallazgos documentales, las respuestas de los cuestionarios y la entrevista directiva ofrecen fundamentos para diseñar AuditaLab en torno a la preparación colaborativa, el desarrollo de competencias y la conservación del conocimiento. La entrevista constituye un insumo cualitativo para valorar la pertinencia de la propuesta, pero no equivale por sí sola a una validación de efectividad. La priorización definitiva de los componentes y su viabilidad operativa deberán contrastarse con los recursos disponibles, las responsabilidades institucionales y los resultados de un piloto posterior. Para ampliar la información, véase la transcripción de la entrevista en los anexos correspondientes.

La integración de la información se realizó mediante triangulación analítica de fuentes: revisión documental, entrevista al director del DACI, respuestas abiertas y cerradas de los cuestionarios y observación no participante. Esta estrategia permitió identificar coincidencias y diferencias entre las perspectivas consultadas y utilizarlas como insumo para fundamentar el diseño de AuditaLab. La triangulación fortalece la comprensión del diagnóstico, pero no elimina las limitaciones derivadas del tamaño y selección de la muestra ni demuestra que los componentes propuestos produzcan efectos. Por tanto, la dimensión metodológica, la dimensión tecnológica y los elementos de liderazgo se presentan como respuestas de diseño sustentadas en la evidencia disponible, sujetas a evaluación durante una implementación piloto.

Discusión

La discusión interpreta los hallazgos del diagnóstico del Departamento Administrativo de Control Interno (DACI) de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali a la luz del marco normativo, el MIPG y la literatura sobre auditoría interna, gestión del conocimiento e innovación pública. Debido al carácter descriptivo-propositivo del estudio y al tamaño intencional de la muestra, las conclusiones se circunscriben a las fuentes y participantes consultados; no se pretende estimar la situación de toda la entidad ni establecer relaciones causales.

En primer lugar, los resultados sugieren una diferencia entre algunas valoraciones institucionales generales y las experiencias concretas reportadas durante el proceso auditor. Aunque las personas auditadas consultadas reconocieron la transparencia de las reuniones de apertura y valoraron favorablemente la empatía del equipo, varias también reportaron presión o estrés y dudas sobre la atención a las causas raíz y los riesgos reales. A su vez, la mayoría de los auditores consultados describió favorablemente el ambiente colaborativo y su dominio de herramientas de análisis causal. Esta divergencia debe interpretarse como una diferencia de perspectivas que merece revisión, no como evidencia suficiente para caracterizar todo el sistema como punitivo. Para AuditaLab, implica diseñar espacios de preparación que aclaren objetivos, criterios, riesgos y responsabilidades, sin debilitar la independencia del auditor.

En segundo lugar, la información documental y la entrevista directiva señalan que la continuidad del conocimiento es un asunto relevante ante la vinculación temporal de parte del talento humano. Sin embargo, el estudio no cuantifica la pérdida efectiva de conocimiento ni mide sus consecuencias sobre el desempeño de las auditorías. Por ello, la dimensión tecnológica campus virtual y repositorio de lecciones aprendidas se plantea como una alternativa para documentar, transferir y recuperar conocimiento, cuya utilidad, seguridad, mantenimiento y

costo deben comprobarse en la implementación. Su viabilidad dependerá también de definir responsables de actualización, reglas de acceso y criterios para proteger la información institucional.

En tercer lugar, los resultados respaldan la pertinencia de explorar actividades de preparación colaborativa, aprendizaje y cocreación durante la fase de planificación. Estas actividades deben entenderse como mecanismos de diálogo técnico para comprender los procesos, valorar riesgos y organizar la información; no deben sustituir el juicio profesional, la independencia, la objetividad ni las responsabilidades formales del auditor. En consecuencia, AuditaLab se propone como un complemento metodológico y tecnológico del procedimiento institucional vigente, no como reemplazo de este.

Conclusiones

Respecto del primer objetivo específico, la revisión normativa, teórica y procedimental permitió establecer referentes para formular AuditaLab como una propuesta complementaria al sistema de control interno y a los procedimientos vigentes. Su diseño debe mantenerse dentro de las competencias del DACI y respetar la independencia y objetividad propias de la auditoría interna.

En relación con el segundo objetivo, el diagnóstico realizado mediante revisión documental, entrevista, cuestionarios y observación permitió identificar necesidades percibidas en la preparación colaborativa, la transferencia y conservación del conocimiento, la actualización formativa y la comunicación entre auditores y dependencias auditadas. Debido a la selección intencional de diez participantes, cinco auditores y cinco personas de dependencias auditadas, los

resultados describen las percepciones de ese grupo y no representan estimaciones generalizables para toda la Alcaldía.

Frente al tercer objetivo, se diseñó AuditaLab como una propuesta de innovación organizacional que articula espacios vivenciales de aprendizaje y cocreación con una dimensión tecnológica basada en un entorno virtual y un repositorio colaborativo. Los componentes, roles, actividades, recursos, presupuesto e indicadores constituyen una arquitectura de diseño que responde al diagnóstico; su factibilidad operativa y financiera deberá comprobarse con la revisión institucional y una implementación piloto.

En cuanto al cuarto objetivo, la consulta a actores institucionales aportó una valoración preliminar de la pertinencia y viabilidad percibida de la propuesta. No obstante, el estudio no incluyó un piloto ni midió cambios en la calidad de la planificación, la recurrencia de hallazgos, los tiempos de auditoría o la conservación efectiva del conocimiento. Por ello, no es posible afirmar que AuditaLab haya demostrado eficacia o impacto. Su contribución actual consiste en ofrecer un diseño fundamentado y una ruta para evaluar su funcionamiento en una fase posterior.

Recomendaciones de AuditaLab

- 1. Implementar un piloto controlado y gradual. Se recomienda iniciar AuditaLab en uno o dos ejercicios de auditoría, previa aprobación de la dirección del DACI. El piloto debe concentrarse en la fase de planificación y documentar las actividades realizadas, los recursos empleados, las dificultades y los aprendizajes. Antes de ampliar la cobertura, se deberán analizar los resultados y realizar los ajustes correspondientes.
- 2. Formalizar la gobernanza y las responsabilidades. Designar, de acuerdo con las competencias y procedimientos institucionales, una persona o equipo responsable de

coordinar el laboratorio, actualizar los contenidos, administrar el repositorio y hacer seguimiento a los indicadores. La incorporación de AuditaLab al Plan Anual de Auditoría u otros instrumentos institucionales debe evaluarse y aprobarse por las instancias competentes; cualquier modificación del Estatuto de Auditoría Interna requerirá revisión jurídica y técnica previa.

- 3. Fortalecer la gestión del conocimiento. Establecer un protocolo para documentar, clasificar, actualizar y consultar las lecciones aprendidas de auditorías anteriores, definiendo criterios de calidad, permisos de acceso, protección de datos y manejo de información reservada. El repositorio deberá contener información pertinente y reutilizable, sin sustituir los sistemas documentales oficiales ni las reglas de conservación de expedientes.

4. Integrar formación y preparación colaborativa. Diseñar actividades breves de inducción y actualización sobre auditoría basada en riesgos, análisis de causas raíz, comunicación asertiva y conocimiento de los procesos distritales. Los espacios de cocreación deben orientarse a aclarar riesgos, criterios, fuentes de información y expectativas durante la planificación, preservando la independencia, objetividad y responsabilidad profesional del auditor.

5. Definir una línea base y evaluar resultados. Antes del piloto, registrar una línea base para los indicadores priorizados. Se sugiere medir la participación y finalización de la formación, el uso del repositorio, la proporción de auditorías piloto que documentan lecciones aprendidas, el cumplimiento de actividades de planificación y la percepción de preparación de los participantes. Cada indicador deberá contar con fórmula, fuente de verificación, periodicidad, responsable y meta justificada. Los cambios observados deberán interpretarse con cautela y no atribuirse automáticamente a AuditaLab sin un diseño de evaluación apropiado.

6. Verificar la viabilidad financiera y tecnológica. Revisar el presupuesto estimado del primer año, diferenciando recursos institucionales existentes, costos adicionales, licencias, soporte, facilitación, logística y mantenimiento. Las cifras deben contrastarse con cotizaciones o fuentes de referencia verificables y con la disponibilidad presupuestal. Se recomienda evaluar primero las herramientas tecnológicas existentes antes de adquirir o desarrollar nuevas soluciones.

7. Asegurar la protección de la información y la sostenibilidad. Definir reglas de acceso, tratamiento de datos personales, custodia documental, seguridad digital y actualización de contenidos conforme a la normativa y los procedimientos institucionales aplicables. La sostenibilidad requiere que las tareas de gestión del laboratorio se incorporen a responsabilidades institucionales claras y no dependan exclusivamente de una persona o de la continuidad de un contrato.

8. Promover cooperación y aprendizaje institucional. Explorar, previa valoración institucional, alianzas con Función Pública, IIA Colombia y universidades para actualizar contenidos, intercambiar experiencias y fortalecer capacidades. Estas alianzas deben complementar las capacidades internas y no reemplazar la responsabilidad del DACI sobre el diseño y la aplicación de sus procedimientos.

9. Escalar únicamente después de evaluar el piloto. Una vez analizados los resultados del piloto, decidir si corresponde ajustar, mantener o ampliar AuditaLab a otras dependencias o procesos. La decisión deberá considerar la pertinencia observada, la participación, el costo, los riesgos de implementación y la compatibilidad con la independencia del ejercicio auditor.

Limitaciones del estudio y Futuras líneas de investigación

Limitaciones del estudio

- Alcance de la validación empírica: el estudio se concentró en el diseño de AuditaLab y en una valoración preliminar de su pertinencia y viabilidad percibida. La muestra fue intencional y estuvo integrada por diez participantes cinco auditores y cinco personas de dependencias auditadas, además de una entrevista al director del DACI. El estudio no incluyó un piloto en tiempo real de un ciclo auditor completo, pruebas de eficacia ni mediciones antes y después de la intervención. En consecuencia, los hallazgos no son generalizables estadísticamente y no permiten establecer impactos atribuibles a AuditaLab.
- Dependencia de condiciones institucionales: la eventual adopción y sostenibilidad de AuditaLab dependerán de la aprobación directiva, la disponibilidad de recursos, la asignación de responsables, la compatibilidad con los procedimientos vigentes, el mantenimiento tecnológico y la participación de los equipos. Estas condiciones no fueron verificadas mediante una implementación real y deberán evaluarse en una fase piloto.

Futuras líneas de investigación

- Escalabilidad a otras entidades del sector público replicar la adaptación del modelo de AuditaLab en otras entidades territoriales o del orden nacional en Colombia, analizando cómo la gestión del conocimiento y el liderazgo asertivo puede replicarse en contextos con diferentes niveles de madurez del MIPG.
- Integración de Tecnologías emergentes e inteligencia artificial, profundizando en la dimensión tecnológica de AuditaLab incorporando herramientas de análisis predictivo de datos y analítica avanzada para la identificación temprana de riesgos en las auditorias, potenciando la capacidad analítica de la tercera línea de defensa.

Referencias Bibliográficas

Alcaldía Distrital de Santiago de Cali. (2019a). Código de ética del auditor interno (Documento MCCO01.02.CD001). Departamento Administrativo de Control Interno. https://sig.cali.gov.co/app.php/staff/document/viewPublic?index=2477

Alcaldía Distrital de Santiago de Cali. (2019b). Estatuto de auditoría interna (Documento MCCO01.02.CD002). Departamento Administrativo de Control Interno. https://sig.cali.gov.co/app.php/staff/document/viewPublic?index=5703

Alcaldía Distrital de Santiago de Cali. (2024). Plan de Desarrollo Distrital 2024–2027: Cali, Capital Pacífica de Colombia. https://www.cali.gov.co/planeacion/publicaciones/180363/plan-de-desarrollo-distrital-2024-2027-cali-capital-pacifica-de-colombia/

Alcaldía Distrital de Santiago de Cali. (2025). Decreto 4112.010.20.0220 de 2025, por el cual se actualizan las normas que reglamentan el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) en el Distrito Especial de Santiago de Cali y se dictan otras disposiciones. https://www.cali.gov.co/documentos/9584/1-institucionalidad/

Alcaldía Distrital de Santiago de Cali. (s. f.). Realización de auditoría interna (Procedimiento MCCO01.02.03.P004). Sistema Integrado de Gestión, Departamento Administrativo de Control Interno. https://sig.cali.gov.co/app.php/staff/document/viewPublic?index=794

Congreso de la República de Colombia. (1993a). Ley 80 de 1993, por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública. https://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0080_1993.html

Congreso de la República de Colombia. (1993b). Ley 87 de 1993, por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=300

Congreso de la República de Colombia. (2011). 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. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=43324

Congreso de la República de Colombia. (2015). Ley 1753 de 2015, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014–2018 "Todos por un nuevo país". https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=61933

Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional. (2021). Marco general del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) (Versión 4). Departamento Administrativo de la Función Pública. https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/38139874/2021_03_23_Marco_general_mipg_v4_consolidado.pdf

Contraloría General de la República. (2022). Informe macro de evaluación de la gestión fiscal y los resultados del control macro. Contraloría General de la República de Colombia.

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2020). Guía de auditoría interna basada en riesgos para entidades públicas (Versión 4). https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34299967/Gu%C3%ADa+de

+auditor%C3%ADa+interna+basada+en+riesgos+para+entidades+p%C3%BAblicas+-+Versi%C3%B3n+4.pdf

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2023). Guía rol de las unidades u oficinas de control interno, auditoría interna o quien haga sus veces (Versión 3). https://www1.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual//document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/35026379

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2026). Manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) (Versión 7). Departamento Administrativo de la Función Pública. https://intranet.cali.gov.co/wp-content/uploads/2026/09/2026-08-28_Manual_operativo_mipg_version7.pdf

Dunakhir, S., Afiah, N., Idris, H., & Idrus, M. (2023). Understanding auditor-auditee relationship: Some cultural considerations. International Journal of Professional Business Review, 8(5), Article e02113. https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i5.2113

Funnell, W., & Wade, M. (2012). Negotiating the credibility of performance auditing. Critical Perspectives on Accounting, 23(6), 434–450. https://doi.org/10.1016/j.cpa.2012.04.005

Instituto de Auditores Internos de España. (2017). Marco internacional para la práctica profesional de la auditoría interna. https://www.theiia.org/globalassets/site/standards/mandatory-guidance/ippf/2017/ippf-standards-2017-spanish.pdf

Instituto de Auditores Internos de Colombia. (2024). Normas globales de auditoría interna. https://www.theiia.org/globalassets/site/standards/editable-versions/global-internal-audit-standards-spanish.pdf

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2014). Estudios de la OCDE sobre gobernanza pública: Colombia. La implementación del buen gobierno. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/9789264202382-es

Presidencia de la República de Colombia. (2015). Decreto 1082 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Planeación Nacional. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866

Presidencia de la República de Colombia. (2017). Decreto 1499 de 2017, por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario de Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83433

Vafaei, E., Singh, H., Scully, G., Gilchrist, D., & Agrawal, P. (2024). Relational contracting theory and internal audit: Chief audit executives' perspectives on creating and strengthening trust by building credibility and clarity. International Journal of Auditing, 28(1), 24–43. https://doi.org/10.1111/ijau.12314

Anexos

Anexo A: Formato de encuesta para auditores

MAESTRÍA EN GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA- UNIVERSIDAD EAN, ENCUESTA PARA AUDITORES

Califique de 1 a 5
según su experiencia y conocimiento práctico en el Departamento Administrativo de Control Interno-DACI de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali.

- 1: Muy bajo
- 2: Bajo
- 3: Moderado
- 4: Alto
- 5: Muy alto

* Indica que la pregunta es obligatoria

1. Acepta participar voluntariamente en esta encuesta y autorizo el uso de la información suministrada exclusivamente para fines académicos, en cumplimiento de la Ley 1581 de 2012 de Protección de Datos Personales. *

Selecciona todas las opciones que correspondan.

☐ Acepto

2. Género

Marca solo un óvalo.

◯ Masculino

◯ Femenino

3. ¿Qué nivel de conocimiento considera que requiere para aplicar con efectividad herramientas de comunicación asertiva y manejo de conflictos en reuniones complejas con los auditados?

   Marca solo un óvalo.

   - Muy bajo
   - Bajo
   - Moderado
   - Alto
   - Muy alto

4. ¿En qué medida comprende la estructura del Estado, la normatividad distrital y los principios C.P. aplicables a las dependencias que audita?

   Marca solo un óvalo.

   - Muy bajo
   - Bajo
   - Moderado
   - Alto
   - Muy alto

5. ¿Necesita usted inducción o reinducción para ejercer el rol de auditor por parte del Departamento Administrativo de Control Interno (DACI) o del Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional (DADII)?

   Marca solo un óvalo.

   - SI
   - NO

6. ¿Ha recibido usted capacitacion por parte del Departamento Administrativo de Control Interno (DACI) o el Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional (DADI) cada vez que se han actualizado normas y procedimientos de auditoria interna?

   Marca solo un óvalo.

   - SI
   - NO

7. ¿Qué tan efectiva considera que fue la inducción o capacitacion para comprender la diversidad de procesos de la Alcaldía de Cali?

   Marca solo un óvalo.

   - Muy bajo
   - Bajo
   - Moderado
   - Alto
   - Muy alto

8. ¿Con qué nivel de rigurosidad técnica considera que se aplican la Guía del DAFP (2020) para la identificación y priorización de riesgos?

   Marca solo un óvalo.

   - Muy bajo
   - Bajo
   - Moderado
   - Alto
   - Muy alto

9. ¿Qué tan preparado se siente para aplicar estrategia de liderazgo efectivas en reuniones complejas con los auditados?

   Marca solo un óvalo.

   - Muy bajo
   - Bajo
   - Moderado
   - Alto
   - Muy alto

10. ¿Con qué nivel de dominio y frecuencia aplicaría herramientas metodológicas para orientar al auditado en la identificación técnica de la causa raíz de los hallazgos?

    Marca solo un óvalo.

    - Muy bajo
    - Bajo
    - Moderado
    - Alto
    - Muy alto

11. ¿Las dependencias auditadas entregan las evidencias y la información solicitada de manera oportuna, completa y a través de los sistemas oficiales del Distrito del cali ?

    Marca solo un óvalo.

    - SI
    - NO

12. ¿El ambiente de trabajo dentro del DACI promueve la colaboración, el respeto mutuo, la salud mental y la seguridad psicológica?

Marca solo un óvalo.

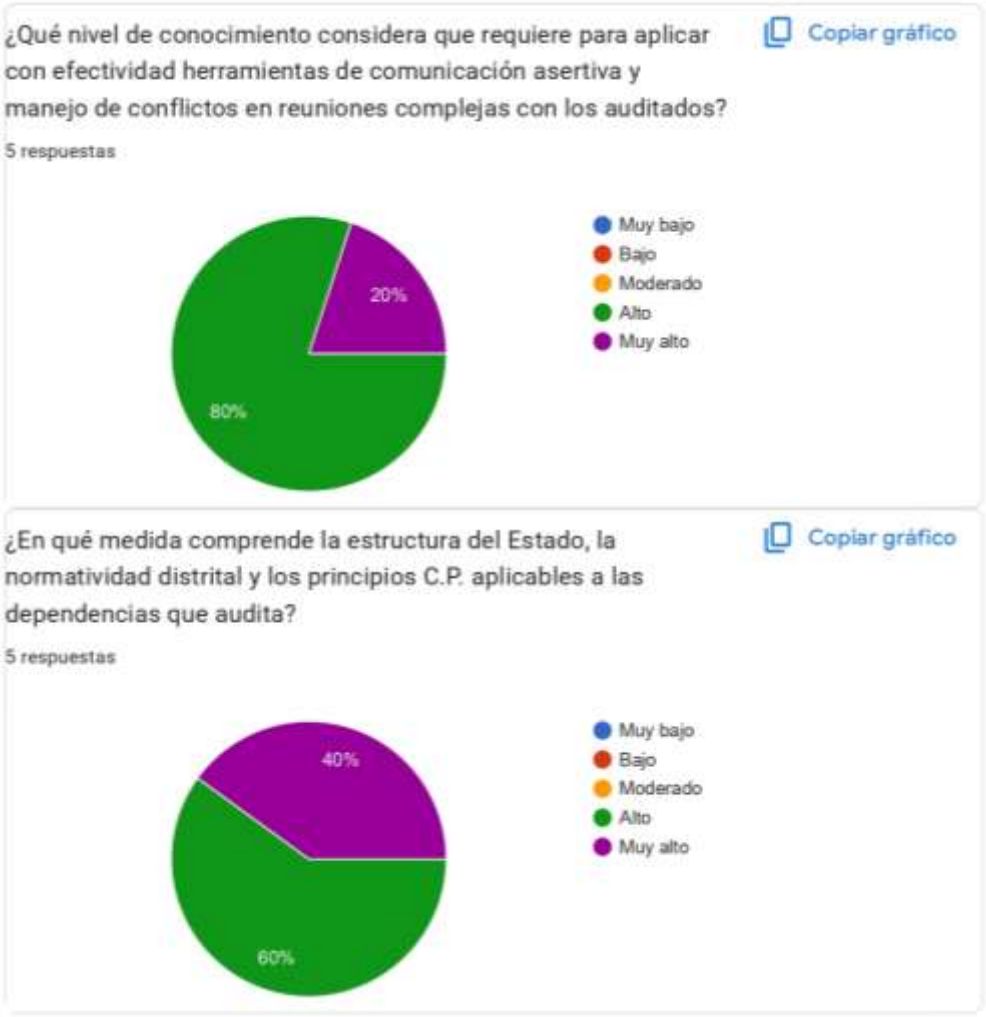
- SI
- NO

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios

Anexo B. Cuestionario e Instrumento Aplicado a Auditores del DACI (Reporte consolidado de respuestas del equipo auditor, participantes, aplicado el 07 de octubre de 2026.

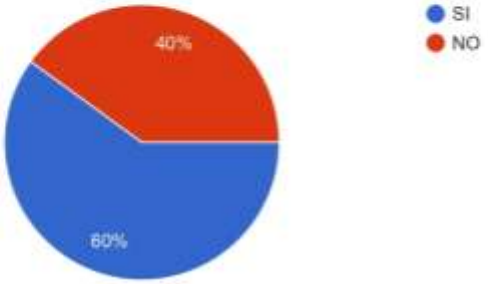



¿Qué nivel de conocimiento considera que requiere para aplicar con efectividad herramientas de comunicación asertiva y manejo de conflictos en reuniones complejas con los auditados?
Copiar gráfico
5 respuestas
20%
80%
Muy bajo
Bajo
Moderado
Alto
Muy alto
¿En qué medida comprende la estructura del Estado, la normatividad distrital y los principios C.P. aplicables a las dependencias que audita?
Copiar gráfico
5 respuestas
40%
60%
Muy bajo
Bajo
Moderado
Alto
Muy alto

Copiar gráfico

¿Necesita usted inducción o reinducción para ejercer el rol de auditor por parte del Departamento Administrativo de Control Interno (DACI) o del Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional (DADII)?

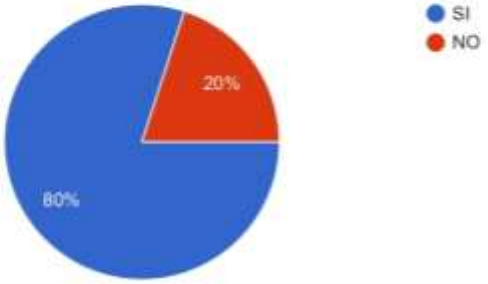
5 respuestas



Copiar gráfico

¿Ha recibido usted capacitacion por parte del Departamento Administrativo de Control Interno (DACI) o el Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional (DADI) cada vez que se han actualizado normas y procedimientos de auditoria interna?

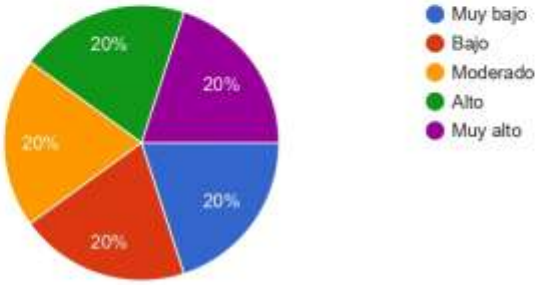
5 respuestas



¿Qué tan efectiva considera que fue la inducción o capacitacion para comprender la diversidad de procesos de la Alcaldía de Cali?

Copiar gráfico

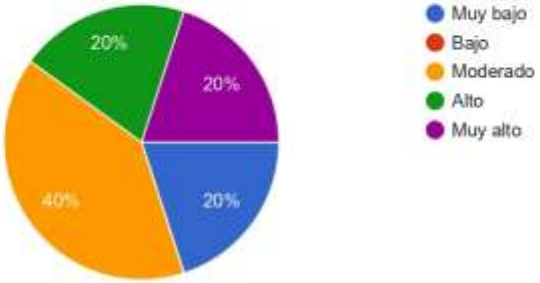
5 respuestas



¿Con qué nivel de rigurosidad técnica considera que se aplican la Guía del DAFP (2020) para la identificación y priorización de riesgos?

Copiar gráfico

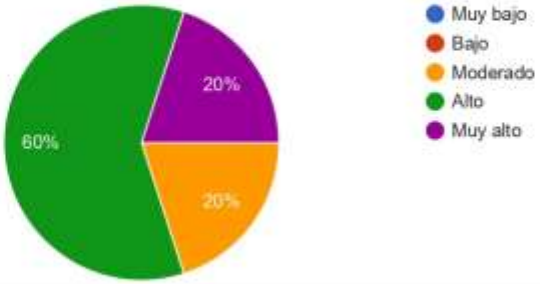
5 respuestas



¿Qué tan preparado se siente para aplicar estrategia de liderazgo efectivas en reuniones complejas con los auditados?

Copiar gráfico

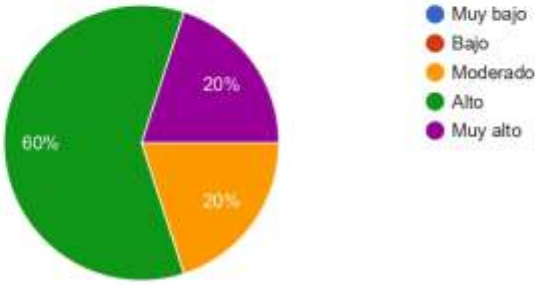
5 respuestas



¿Con qué nivel de dominio y frecuencia aplicaria herramientas metodológicas para orientar al auditado en la identificación técnica de la causa raíz de los hallazgos?

Copiar gráfico

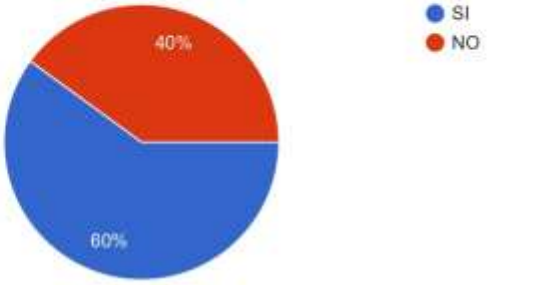
5 respuestas

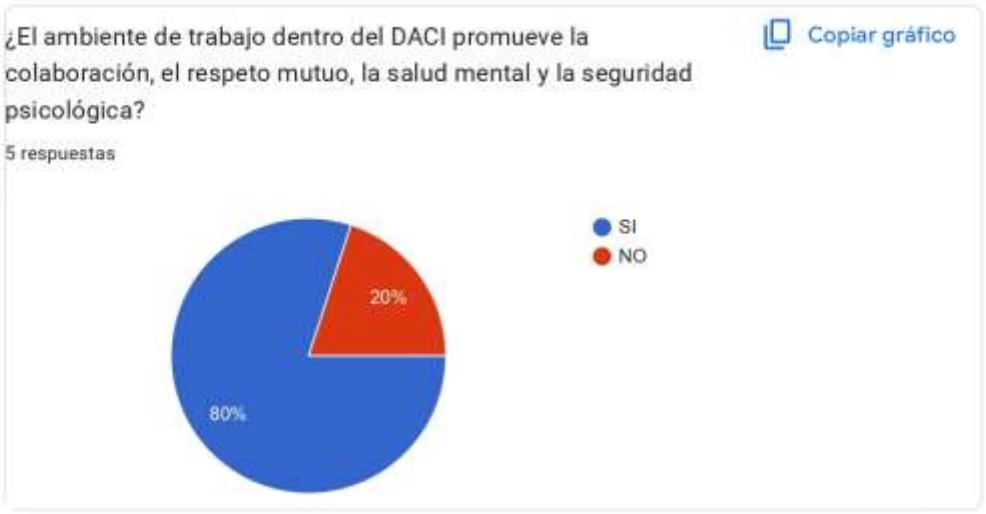


¿Las dependencias auditadas entregan las evidencias y la información solicitada de manera oportuna, completa y a través de los sistemas oficiales del Distrito del cali ?

Copiar gráfico

5 respuestas





Google no creó ni aprobó este contenido. - Comunicarse con el propietario del formulario - Condiciones del Servicio - Política de Privacidad

¿El formulario parece sospechoso? Denunciar

Google Formularios

Anexo C: Formato de encuesta para auditados

MAESTRÍA EN GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA- UNIVERSIDAD EAN, ENCUESTA PARA AUDITADOS

I. FICHA TÉCNICA E INSTRUCCIONES

Objetivo: Evaluar la percepción de los auditados sobre el desempeño del Departamento Administrativo de Control Interno (DACI), el comportamiento del auditor, el enfoque preventivo y la generación de valor institucional.

Escala de Medición: Califique de 1 a 5 según su grado de acuerdo con cada afirmación:

1: Totalmente en desacuerdo / Deficiente

2: En desacuerdo / Insuficiente

3: Neutral / Aceptable

4: De acuerdo / Bueno

5: Totalmente de acuerdo / Excelente

* Indica que la pregunta es obligatoria

1. Acepta participar voluntariamente en esta encuesta y autorizo el uso de la información suministrada exclusivamente para fines académicos, en cumplimiento de la Ley 1581 de 2012 de Protección de Datos Personales. *

Selecciona todas las opciones que correspondan.

☐ Acepto

2. NOMBRE Y APELLIDO

3. DEPENDENCIA / SECRETARIA

_____

4. TIPO DE VINCULACIÓN

Marca solo un óvalo.

- ◯ EMPLEADO DE CARRERA ADMINISTRATIVA
- ◯ LIBRE NOMBRAMIENTO
- ◯ PROVISIONALIDAD
- ◯ CONTRATISTA

5. Género

Marca solo un óvalo.

- ◯ Masculino
- ◯ Femenino

6. ¿Ha sido auditado(a) por el Departamento Administrativo de Control Interno-DACI en los dos (2) últimos años?

Marca solo un óvalo.

- ◯ SI
- ◯ NO

7. "En las reuniónes de apertura o contacto inicial, el equipo auditor presentó de forma transparente y precisa la metodología y los criterios de la auditoria"

   Marca solo un óvalo.

   - ◯ Totalmente en desacuerdo
   - ◯ En desacuerdo
   - ◯ Neutral
   - ◯ De acuerdo
   - ◯ Totalmente de acuerdo

8. El equipo auditor demostró liderazgo y fluides en el desarrollo de la auditoria."

   Marca solo un óvalo.

   - ◯ Totalmente en desacuerdo
   - ◯ En desacuerdo
   - ◯ Neutral
   - ◯ De acuerdo
   - ◯ Totalmente de acuerdo

9. El equipo auditor demostró conocimiento riguroso del marco legal y normativo del sector público para el desarrollo de la auditoria."

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

10. "La relación del equipo auditor con el personal de la dependencia auditadas se caracterizó por la empatía, el respeto mutuo y el profesionalismo ético durante todo el proceso."

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

11.

Me sentí escuchado(a) y comprendido(a) cuando expliqué las limitaciones operativas, presupuestales o de personal que afectan el día a día de mi dependencia.

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

12. Percibí que la auditoría no evaluó los riesgos estratégicos y reales del proceso enfocándose en la solución de las causas raíz.

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

13. "Las dinámicas del proceso de auditoría generaron niveles de presión o estrés que alteraron el bienestar y la tranquilidad laboral del personal." *

Marca solo un óvalo.

- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

14. "Percibí que el propósito central de la auditoría fue identificar oportunidades reales de mejora, en lugar de centrarse únicamente en buscar culpables o errores operativos."."

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

15. "El resultado de la auditoría me motivó e impulsó a liderar la formulación y ejecución del Plan de Mejoramiento de la dependencia."

Marca solo un óvalo.

- ◯ Totalmente en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Neutral
- ◯ De acuerdo
- ◯ Totalmente de acuerdo

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios

Anexo D. Cuestionario e Instrumento Aplicado al personal de dependencias Auditadas(Reporte consolidado de respuestas a enlaces y líderes de UAEGBS, Secretaría de Educación, DATIC, Bienestar Social y Seguridad y Justicia, participantes, aplicado el 7 de octubre de 2026.

MAESTRIA EN GOBIERNO Y GESTION PÚBLICA- UNIVERSIDAD EAN, ENCUESTA PARA AUDITADOS

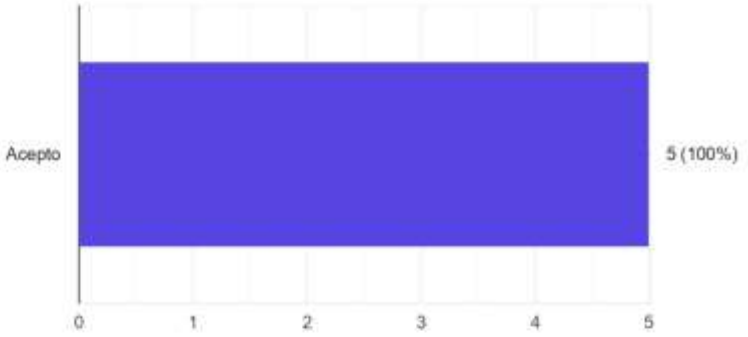
5 respuestas

Publicar análisis

Acepta participar voluntariamente en esta encuesta y autorizo el uso de la información suministrada exclusivamente para fines académicos, en cumplimiento de la Ley 1581 de 2012 de Protección de Datos Personales.

Copiar gráfico

5 respuestas



NOMBRE Y APELLIDO

5 respuestas

Maireth Nieto

Ramiro Polindara Montenegro

William Dario Perea Murillo

Danilo padilla

Carolina Bolaños

DEPENDENCIA / SECRETARIA

5 respuestas

UAEGBS

Secretaria de Educación

DATIC

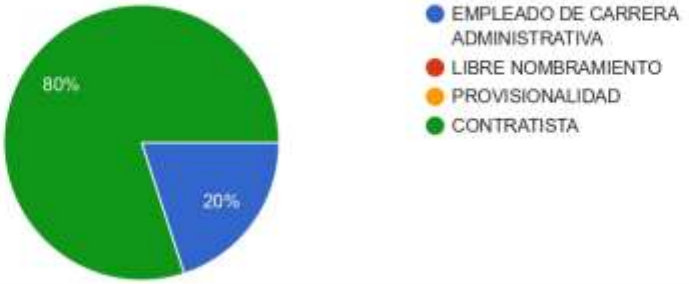
Secretaría de Bienestar Social

Seguridad y justicia

Copiar gráfico

TIPO DE VINCULACIÓN

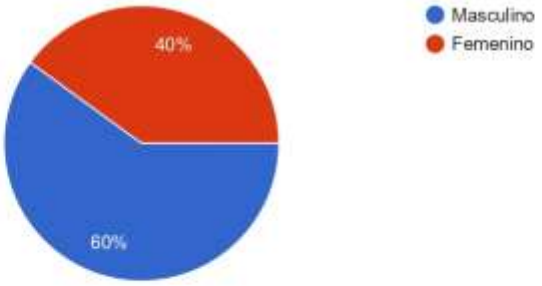
5 respuestas



Copiar gráfico

Género

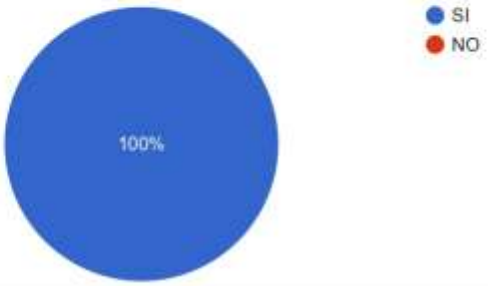
5 respuestas



Copiar gráfico

¿Ha sido auditado(a) por el Departamento Administrativo de Control Interno-DACI en los dos (2) últimos años?

5 respuestas



Copiar gráfico

"En las reuniónes de apertura o contacto inicial, el equipo auditor presentó de forma transparente y precisa la metodología y los criterios de la auditoría"

5 respuestas



Copiar gráfico

El equipo auditor demostró liderazgo y fluides en el desarrollo de la auditoría."

5 respuestas



Copiar gráfico

El equipo auditor demostró conocimiento riguroso del marco legal y normativo del sector público para el desarrollo de la auditoría."

5 respuestas



Copiar gráfico

"La relación del equipo auditor con el personal de la dependencia auditadas se caracterizó por la empatía, el respeto mutuo y el profesionalismo ético durante todo el proceso."

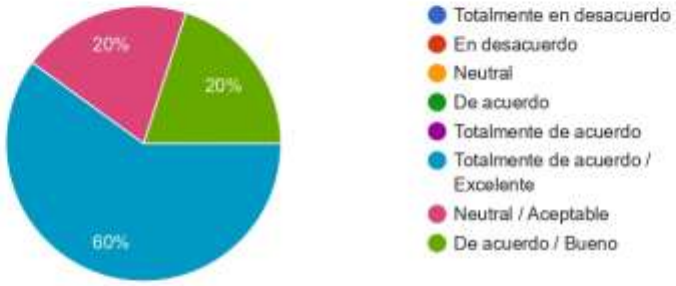
5 respuestas



Copiar gráfico

Me sentí escuchado(a) y comprendido(a) cuando expliqué las limitaciones operativas, presupuestales o de personal que afectan el día a día de mi dependencia.

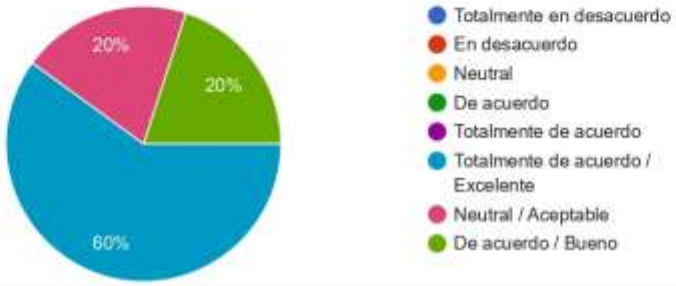
5 respuestas



Percibí que la auditoría no evaluó los riesgos estratégicos y reales del proceso enfocándose en la solución de las causas raíz.

Copiar gráfico

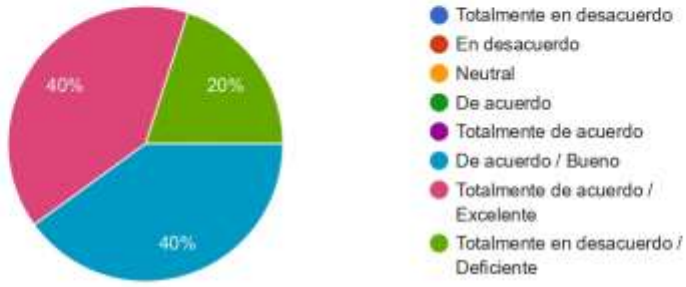
5 respuestas



"Las dinámicas del proceso de auditoría generaron niveles de presión o estrés que alteraron el bienestar y la tranquilidad laboral del personal."

Copiar gráfico

5 respuestas



"Percibí que el propósito central de la auditoría fue identificar oportunidades reales de mejora, en lugar de centrarse únicamente en buscar culpables o errores operativos."."

Copiar gráfico

5 respuestas





Google no creó ni aprobó este contenido. - Comunicarse con el propietario del formulario - Condiciones del Servicio - Política de Privacidad

¿El formulario parece sospechoso? Denunciar

Google Formularios

Anexo E. Formato de entrevista al director del DACI

Entrevista al Director del Departamento Administrativo de Control Interno-DACI

Para efecto de grabar la entrevista, acepta participar voluntariamente en esta y autoriza el uso de la información suministrada exclusivamente para fines académicos, en cumplimiento de la Ley 1581 de 2012 de Protección de Datos Personales.

Acepta Si/No

Si la respuesta es Si, avancemos

Nombre:

Dependencia:

Cargo:

Preguntas realizadas por entrevistador

Pregunta 1. Desde su experiencia dirigiendo el DACI, ¿cómo describiría el estado actual de la cultura de control interno en la Alcaldía?

Pregunta 2. En el marco de la gestión del conocimiento, ¿cómo evalúa el impacto de la rotación del personal auditor sobre la memoria institucional y la continuidad del proceso auditor?

Pregunta 3. ¿considera que el fortalecimiento de competencias en liderazgo y comunicación asertiva fortalece la fase de planificación de una auditoria interna? ¿De qué forma?

Recomendaciones

Muchas Gracias

Anexo F. Entrevista al director del DACI

Nombre del entrevistado: César Norberto Albarracín Ochoa

Organismo: Departamento Administrativo de Control Interno

Nombre del entrevistador: Yunior Stiven Godoy Betancourt

Archivo: Audio grabado el día 07 de octubre del 2026, con el aplicativo notas de voz del celular de uso personal del entrevistador

Lugar: Centro Comercial Aristi, piso 3 oficina del director

Duración total: 08:02 minutos

En el marco del proceso académico de la Maestría en Gobierno y Gestión Pública, nos encontramos hoy en una entrevista con el director del DACI. Para efectos de grabar esta entrevista se le manifiesta al entrevistado que se está grabando en el marco de la ley 1581 de 2012. Procedemos, acepto la grabación. Nombre es César Norberto Albarracín Ochoa. Cargo de director, Departamento Administrativo de Control Interno de la Alcaldía de Cali. Como lo señalé, director del Departamento Administrativo, el cual hace las funciones de control interno del nivel central y coordinador de los jefes de control interno de las entidades descentralizadas y ya. Gracias, señor.

Pregunta 1. Desde su experiencia dirigiendo el DACI, ¿cómo describiría el estado actual de la cultura del control interno de la Alcaldía Santiago de Cali?

Respuesta: Bueno, acá voy a advertir que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión es con el cual se mide todas las gestiones públicas a nivel nacional, hay entes territoriales que los tienen mucho más apropiados que otros. ¿Cómo evalúo que está Cali en este momento? Cali es una de las ciudades capitales que tiene un muy buen nivel de calificación, además que no es un tema discrecional de una percepción mía, es los últimos resultados que tuvimos en el FURAG, que además para la vigencia 2026, fuimos unos de los mejores entes territoriales calificados, eso refleja

que de verdad existe una muy buena apropiación del control interno por parte de los diferentes organismos y entidades descentralizadas de la Alcaldía de la ciudad de Cali. Ahora bien, debo ser franco en una acá hay que distinguir varias situaciones y es que el control interno no es solamente los funcionarios y contratistas que hacemos parte del Departamento Administrativo control interno, básicamente el control interno depende de todos y cada uno de los funcionarios y contratistas de los diferentes órganos y de los diferentes niveles de defensa, que conforme el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, son tres. Nosotros como Departamento Administrativo de Control Interno hacemos parte de la tercera línea de defensa, pero, así como nosotros hacemos auditoría, también existen auditorías de segunda línea.

En este momento estamos fortaleciendo por parte de las segundas líneas de defensa la obligación que tienen esos organismos de adelantar ese sistema de control interno y apropiarse y evaluarlo, además. Así que, en este orden de ideas, como lo estoy señalando, el control interno para efectos de la evaluación que estamos adelantando, pues es muy bueno para efectos de la asesoría a los organismos, no solamente en la medida en que ellos tienen que asumir su rol de defensa en la primera y segunda línea, también se está adelantando y en las diferentes instancias que se vienen haciendo por parte de las instancias interinstitucionales, casos el Comité de Empréstito, el Comité de Contratación, el Comité de Gobierno, el Consejo de Gobierno, donde están todos los secretarios y directores de departamento y en cada una de estas instancias estas a modo de ejemplo, son donde se han tratado temas relacionados con cada una de nuestras obligaciones desde nuestra especialidad funcional, pero además de cómo nosotros venimos adelantando esa obligación en cada uno de nuestros roles, de tal forma que esto no solamente depende, insisto, de la tercera línea, sino de todos los funcionarios y contratistas que hacemos parte de la Alcaldía de Santiago de Cali. En el marco de la gestión del conocimiento,

Pregunta 2 En el marco de la gestión del conocimiento, ¿cómo evalúa el impacto de la rotación del personal auditor sobre la memoria institucional y la continuidad del proceso auditor?

Respuesta: ¿Cómo evalúa el impacto de la rotación del personal auditor? Bueno, este es un muy buen punto, evidentemente acá advertir una situación, primero, la rotación normalmente se predica de los funcionarios, esto en razón a que no existe una vocación de permanencia para esta clase de servidores, sin embargo, la gran mayoría de las personas profesionales, técnicos y asistenciales que hacen la labor en la función pública en la ciudad de Cali, no hacen parte de las plantas de personal, son contratistas. Entendiendo esta situación, yo no puedo hablar de la rotación, porque la rotación es cuando hay una vocación de permanencia, sin embargo, cuando hay contratos de prestación de servicios, el término máximo para adelantar contratos de prestación de servicios normalmente es de una vigencia de un año, razón por la cual, pues si nosotros estamos hablando de rotaciones en esas vigencias, pues evidentemente se pueden presentar en razón a esa naturaleza porque no son parte de plantas de personal y en esa medida pues las contratistas que van a adelantar estas gestiones pues dependen mucho de la discrecionalidad del directivo o del gerente público que esté en su momento como cabeza de dicho organismo, razón por la cual per se, por su naturaleza jurídica de vinculación no tienen una obligación la función pública o la administración de mantenerlos como estables y en razón a eso también existe una gran rotación de personal, porque pues no existe esa vocación de permanencia.

Por último, para cerrar

Pregunta 3. ¿considera usted que el fortalecimiento de las competencias en liderazgo y comunicación asertiva fortalece la fase de planificación en una auditoría? y ¿por qué? o ¿de qué forma?

Respuesta: Por supuesto acá advertir una situación, el liderazgo depende de la coordinación y de los lineamientos que se den por parte, para nuestro caso, de un grupo auditor, el auditor líder, él es el que va a adelantar y garantizar la debida articulación y cohesión del equipo. Sin embargo, el liderazgo, como tú también lo señalas implícitamente en la pregunta, depende de todos y cada uno de los miembros de equipo, desde cada uno de los roles. El ejemplo que estoy señalando para el caso del Departamento Administrativo de Control Interno, acá se establecen grupos de trabajos interdisciplinarios donde de todas formas tenemos roles en formación de derecho, en formación de Economía, en formación de contabilidad, de Ingeniería o Administración. En esa gran medida es que nosotros estamos poniendo al servicio de la administración en los roles de auditoría, pues diferentes formaciones, pero además cosmovisiones que permiten enriquecer el ejercicio auditor y permiten escudriñar con mayor profundidad pues las gestiones adelantadas por cada uno de los organismos. En ese entendido, por supuesto, el liderazgo no solamente depende de una persona, sino de todas y cada uno de los miembros de los equipos, porque cuando existe esa coordinación y articulación, evidentemente ese enriquecimiento que se da frente a los resultados de los ejercicios auditores se logra en la medida en que cada una de las experticias y formaciones contribuyen a los logros de un solo resultado y a los logros de un análisis frente a las situaciones que uno pueda estar escudriñando o analizando en el ejercicio auditor. Por supuesto, la fase de planificación es fundamental para lograr esa articulación, para lograr ese análisis interdisciplinario que debe existir, que es el que estoy hablando y pues esta sería la forma en que se puede atender o una forma adecuada pues estos ejercicios auditores.

Le agradezco mucho su tiempo y el espacio.

Muy amable, muchas Gracias