

Informe Pormenorizado

Sistema de Control Interno periodo septiembre –marzo de 2019

En relación al Artículo 9 de la Ley 1474 de 2011 se presenta el informe sobre el estado del Sistema de Control Interno del Departamento de Caldas a partir del modelo MECI adoptado por la Función Pública correspondiente a octubre, noviembre de 2018 y enero y febrero de 2019, cuyo marco de referencia es el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG para dirigir, planear, ejecutar y hacer seguimiento de evaluación y control a la gestión de la entidad y las buenas prácticas que atiendan a los planes de desarrollo y suplir los requerimientos de los ciudadanos con integridad y calidad en el servicio.

A continuación se presenta el avance del plan de acción suscrito en el mes de septiembre de 2018 como resultado de los autodiagnósticos que hacen parte de las actividades realizadas por la administración, en cada una de las dimensiones del MIPG:

1. Autodiagnóstico Gestión del Talento Humano

En virtud de las acciones previamente establecidas en el Plan de Acción del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG 2018 – 2019, la Jefatura de Talento Humano realizó las siguientes actividades que atienden a los informes y planes de gestión desarrollados por parte de dicha jefatura:

Plan Anual de Vacantes:

De acuerdo al Plan anual de vacantes que se encuentra publicado en la página, se puede constatar que en este se define el número de vacantes vigente a la fecha según los niveles jerárquicos: profesional, técnico, asistencial, así como el tipo de situación administrativa en la que se encuentran (en encargo, provisional, y no previsto).

Las fechas de provisión de los cargos están definidos conforme a lo estipulado por la COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIO CIVIL, los cuales deben ser provistos por medio de concursos de mérito y están abiertos para todas las personas que acrediten los requisitos exigidos para su desempeño según el artículo 130 de la Constitución Política de Colombia.

Plan de Provisión de Recursos Humanos:

Según este plan el mes de septiembre de 2018, se adelantó la actualización del análisis de la planta actual de la administración con corte a 27 de septiembre de 2018, cuenta con 384 cargos en los diferentes niveles, los cuales fueron creados mediante Ordenanza No. 808 de septiembre de 2017 y modificada mediante Decretos 0154 de agosto 10 de 2018 y No. 0184 de septiembre 12 de 2018.

Así mismo, la provisión de los empleos de carrera administrativa en la Gobernación de Caldas se efectúa conforme a lo establecido en la Ley 909 de 2004, de tal forma que para los empleos que se encuentran en vacancia definitiva se reportan al OPEC en la Comisión Nacional del Servicio Civil para proceder a realizar la convocatoria respectiva.

En el mismo sentido los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y temporal se efectúa la provisión transitoria mediante la figura de encargo con los funcionarios que ostentan derechos de carrera administrativa después de realizados los estudios dando cumplimiento a la norma; si no hay funcionarios de carrera que cumplan con los requisitos, se procede a efectuar nombramientos provisionales, tal como lo indica la Ley 909 de 2004, el Decreto 760 de personal Gobernación de Caldas. Igualmente y por estrictas necesidades del servicio se utiliza la figura de la reubicación de empleos y servidores, dentro de la planta global de la entidad, con el fin de atender dichas necesidades generadas en la Administración Departamental.

El manual de requisitos y funciones de la entidad se soporta en los siguientes documentos:

Resolución N° 2484 de 16 de julio de 2007 “Por medio de la cual se adopta el Manual de Funciones, Requisitos y Competencias para los funcionarios de la Gobernación de Caldas”; dicho manual presenta los ajustes realizados desde el 2007 a la fecha mediante las siguientes resoluciones: Resolución 0118 de 23 de enero de 2008, Resolución 0584 de 19 de febrero de 2009, Resolución 0543 de 16 de febrero de 2012, Resolución 0823 de 29 de febrero de 2012, Resolución 1897 de 13 de Abril de 2012, Resolución 7173 de 20 de diciembre de 2012 y Decreto 0042 de 26 de abril de 2013.

Plan de Bienestar e Incentivos:



El Plan de Bienestar Laboral presenta las actividades durante la vigencia 2018-2019, con el propósito de mejorar las condiciones del desarrollo integral de los funcionarios y así aumentar el nivel de motivación laboral.

El plan de bienestar laboral e incentivos es vital para promover la eficiencia y productividad laboral de los funcionarios.

Archivo fotográfico que reposa en la Oficina de Talento Humano.

Cuenta con los siguientes componentes: marco normativo de orden nacional con los siguientes soportes: Decreto Ley 1567 de 1998, Decreto 1083 de 2015, Decreto 648 de 2017, Decreto 051 de 2018, Ley 1857 de 2017, Ley 909 de 2004, Guía de Bienestar laboral y Clima organizacional – DAFP, Encuesta de Clima y Cultura Gobernación de Caldas, Sistema de Estímulos, Diagnóstico de mediciones del clima y cultura organizacional, administración del talento humano. En este sentido la Oficina de control Interno evidenció actividades desarrolladas tales como: Programas de bienestar, capacitación, evaluación de desempeño e incentivos de la entidad, comunicación e integración.

A partir de los resultados de dichas mediciones, la Oficina de Control Interno propone las siguientes recomendaciones según resultados de las variables analizadas:

- Realizar actividades que refuercen los aspectos con puntuaciones más bajas y prevenir acciones que interfieran en la calidad de vida de los funcionarios.

- Garantizar la asignación de tareas de forma equitativa por parte de los jefes inmediatos para evitar mal clima laboral en la entidad.
- Propender por una comunicación asertiva y adecuada entre los compañeros para facilitar el cumplimiento de los objetivos.
- Se recomienda continuar con la promoción de los valores éticos de la entidad, a través del Código de la Integridad
- Continuar con las acciones pertinentes frente al Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y entorno saludable
- En relación a este plan y en cumplimiento con la normatividad legal vigente, el grupo de Salud Ocupacional debe definir los indicadores para evaluar la estructura, el proceso y los resultados del SG-SST con el fin de enviarlos a la Jefatura de Talento Humano y puedan ser publicados y socializados con el COPASST y líderes de área, además de la medición de la ejecución del SG-SST

INDICADORES

Estándares Mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo



Monitoreo y seguimiento al SIGEP:

La Gobernación de Caldas viene adelantando la actualización del Sistema de Información y Gestión del empleo SIGEP mediante Circular No.006, donde se solicita a los funcionarios que hacen parte de la planta de cargos de la Administración se encuentren debidamente registrados dando cumplimiento a los lineamientos establecidos por el DAFP, además de la Circular externa No. 001 de 2019 con asunto: Convocatoria a la inducción capacitación del SIGEP II con el único objetivo de adelantar la actualización y dar a conocer los nuevos servicios de registro y

gestión de la información y reportes del sistema.

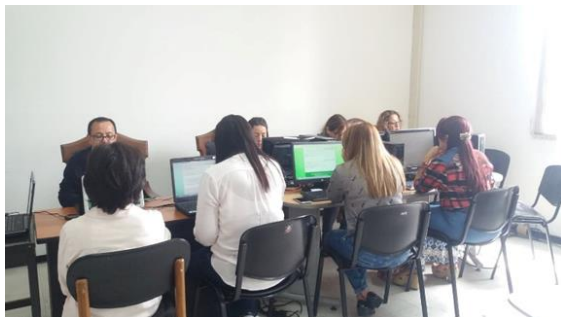
En el mes de marzo se inició el seguimiento y validación del sistema SIGEP por parte de la Jefatura de Control Interno.

Evaluación del Desempeño:

Mediante Circular interna No. 004 con asunto: “Evaluación del Desempeño Laboral”, la Jefatura de Talento Humano a partir del acuerdo 565 de enero 25 de 2016 emanado por CNSC, solicita a los responsables evaluar el desempeño laboral de los empleados, acción correspondiente a la evaluación definitiva para el periodo anual ordinario correspondiente al 1 de febrero de 2018 al 31 de enero de 2019. Por su parte la Jefatura de Control Interno realizó la evaluación de gestión por áreas o dependencias verificando el cumplimiento de las metas institucionales.

Inducción, reinducción institucional, análisis y mejoramiento del clima organizacional:

Se aplicó el instrumento de medición del Clima y Cultura Organizacional en el mes de octubre a los funcionarios de la administración departamental.



Fuente: Archivo fotográfico Gestión del Talento Humano

Se evidenció el desarrollo de las siguientes actividades: actividades de Intervención tendientes a mantener y mejorar el Clima y la Cultura Organizacional de la Administración Departamental, actividad institucional denominada el “Cartero de la admiración” para que los funcionarios expresaran a sus compañeros su reconocimiento y admiración.



Fuente: Archivo fotográfico Gestión del Talento Humano

Se llevó a cabo la socialización del proceso de armonización entre el Código de Ética y el Código de Integridad apoyado en el Decreto nacional 1499 del 11 de septiembre de 2017, que hace parte del MIPG, convirtiéndose en una guía de comportamiento en el servicio público.



Fuente: Archivo fotográfico Gestión del Talento Humano

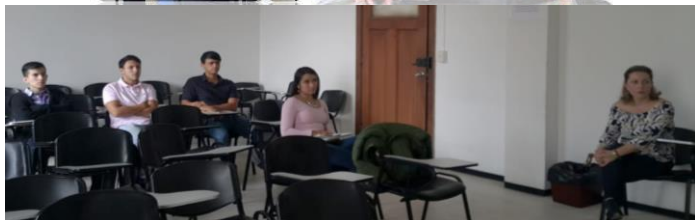
Después de esta socialización, se presentó una introducción del taller de consolidación del proceso de armonización, en donde se mostró a los agentes de cambio cual iba a ser la matriz que iban a desarrollar para lograr dicho propósito y así mismo se explicaron las pautas a seguir para la realización de la matriz.

Historias Laborales:

Se viene adelantando la digitalización de historias laborales con un avance del 30%. De acuerdo a la programado por la Jefatura de Talento Humano, este avance llegará al 70% en diciembre de 2019.

Inducción Institucional:

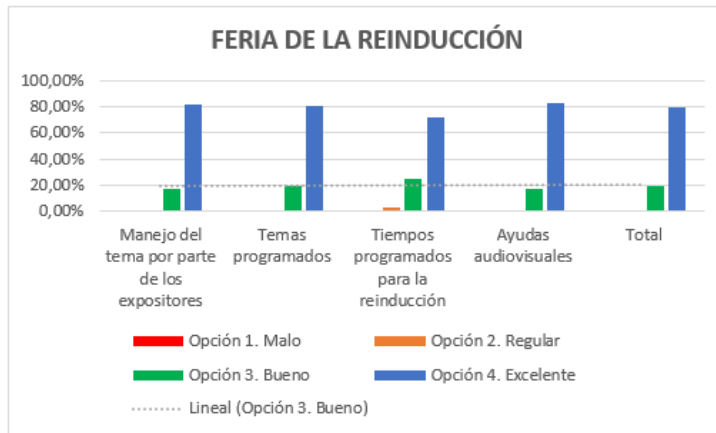
Con el fin de dar a conocer a los nuevos servidores públicos, contratistas y pasantes, el funcionamiento interno administrativo y operativo de la administración, en temas como: Código de ética, organigrama y funciones que cumplen las secretarías de la Administración entre otros, se realizó el proceso de inducción institucional los nuevos servidores públicos que ingresaron a la Gobernación.



Fuente: Archivo fotográfico de Talento Humano

Complementariamente se llevó a cabo la feria de la reinducción, en las instalaciones de la Gobernación, focalizando por áreas la temáticas, para que los asistentes llevaran a cabo todo el recorrido de los stand de información.

A continuación se presenta el análisis de resultados efectuado por Talento Humano, frente a la Feria de la reinducción:



Convenios de Práctica Institucionales:

Con el fin de fortalecer los procesos de la Gobernación de Caldas, a través de los convenios con las diferentes instituciones educativas se ha tenido la posibilidad de tener pasantes de acuerdo a los requerimientos de las diferentes dependencias de la Administración.

Para la vigencia 2018 se contó con la colaboración de 94 pasantes, realizando su práctica en las diferentes secretarías, Unidades y Grupos de la Administración Departamental y diversas modalidades académicas, los cuales ingresaron con todas las normas vigentes como son actas de inicio, seguimiento establecidos y acta final y su respectiva afiliación a la ARL, y la expedición de constancias de prácticas a los diferentes estudiantes que la requieren, aportando al desarrollo de procesos institucionales.

Comentado [JTG1]: Verificar cantidad

Prácticas Programa estado Joven:

De conformidad con Iniciativa desarrollada por el Ministerio del Trabajo en cooperación con el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, que tiene por objetivo facilitar los procesos de transición del ciclo de aprendizaje al mercado laboral de los jóvenes, a través de incentivos para la realización de prácticas laborales y judicaturas en el sector público, la Gobernación de Caldas se inscribió en dicho programa y postularon las vacantes (asignadas por Confa), teniendo la oportunidad de contar con 3 estudiantes vinculados a este proyecto para la vigencia 2018.

Comentado [JTG2]: 3?

Comentado [JTG3]: Con propias palabras

Plan Institucional de Capacitación y Bienestar

La Secretaría General en conjunto con la Jefatura del Talento Humano presentan el Plan de capacitación y Bienestar vigencia 2019 cuyo objetivo es favorecer el nivel de satisfacción de los funcionarios de la Gobernación de Caldas y generar actividades de capacitación, estímulos, esparcimiento e integración contribuyendo al sentido de pertenencia del servidor público con la entidad y al logro de la misión institucional.

Frente a la acción de implementar un programa para los pre-pensionados de la Administración Departamental, se plantea la creación de un procedimiento para los prepensionados frente a la preparación de su retiro a Julio de 2019.

2. Autodiagnóstico Direccionamiento y Planeación

Caracterización de los usuarios externos:

Con el fin de identificar, clasificar la caracterización de los ciudadanos y orientar los recursos financieros, se viene aplicando la “Guía de caracterización de ciudadanos, usuarios e interesados”, la cual busca orientar a las entidades territoriales en el diseño y aplicación de caracterización de ciudadanos para rediseñar los servicios ofrecidos y enfocarlos de una manera adecuada frente a la adecuación de la oferta institucional, procesos y procedimientos para la entrega de bienes y servicios, implementación de procesos de cualificación de servidores públicos y canales de atención.

Cabe anotar que actualmente la Oficina de Gobierno Abierto, está cumpliendo con el alcance de consulta de los ciudadanos mediante la encuesta de evaluación de satisfacción de los ciudadanos que se encuentra publicada en la página web de la entidad.

La jefatura de Control Interno recomienda implementar una acción de evaluación para el modelo de eficiencia de servicio al ciudadano, para lo cual la oficina de Gobierno Abierto viene construyendo un plan de acción que tiene por objeto conocer las características y necesidades de los ciudadanos, así como sus expectativas, intereses y percepción respecto al servicio recibido, y del uso de esta información para la toma de decisiones.

El propósito fundamental es garantizar que el ciudadano obtenga información completa, clara y precisa sobre las condiciones de tiempo, modo y lugar en que se atenderá su requerimiento o se gestionará su trámite. Se tiene previsto dentro de su ejecución y seguimiento de la asesoría del Plan Nacional de Servicio al Ciudadano (PNSC) reportar avance cuantitativo y cualitativo, crear un comité

interdisciplinario de servicio al ciudadano y líder del proceso y aplicar los instrumentos de diagnóstico en la entidad.

Política de Atención al Ciudadano:

Se implementó la política institucional de servicio de atención al ciudadano a partir de febrero del año en vigencia 2019, con el objetivo de garantizar la participación activa de los ciudadanos, ofreciendo un servicio de calidad frente a la solicitud de sus requerimientos y fortalecer los canales de atención con el propósito de prestar un servicio eficiente y de calidad.

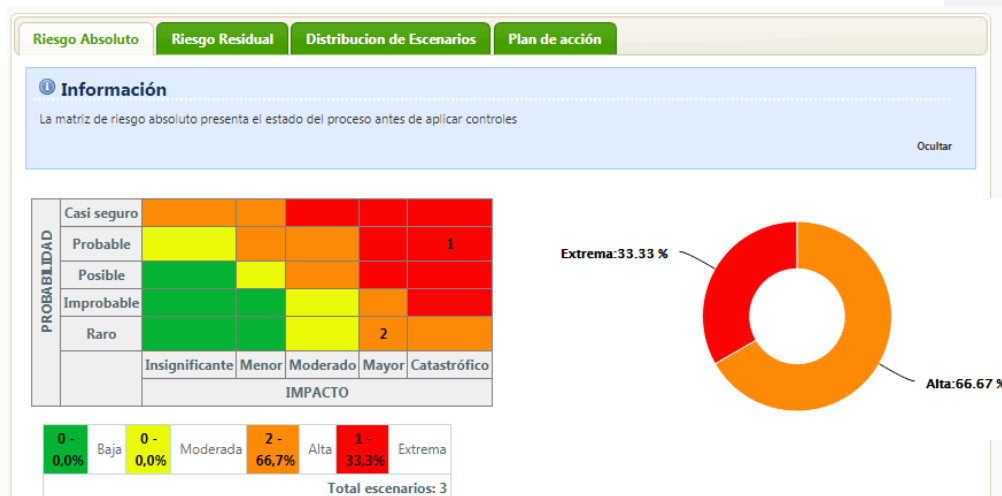
3. Autodiagnóstico Plan Anticorrupción

Matriz de Riesgos Anticorrupción:

En la plataforma Almera, en el macroproceso de Gobierno Abierto, se tienen actualizados los riesgos de corrupción para los procesos de Atención al Ciudadano y buen gobierno, y están pendientes los de comunicación y divulgación, como también se encuentra pendiente la valoración y la administración de controles.

En la página de la Gobernación está publicada la relación de riesgos de corrupción de diferentes dependencias, pero no se cuenta con la aplicación de la metodología nueva dispuesta por el DAFP. Esta información reposa en el Sistema de Gestión Integral ALMERA, en la siguiente Url de acceso:

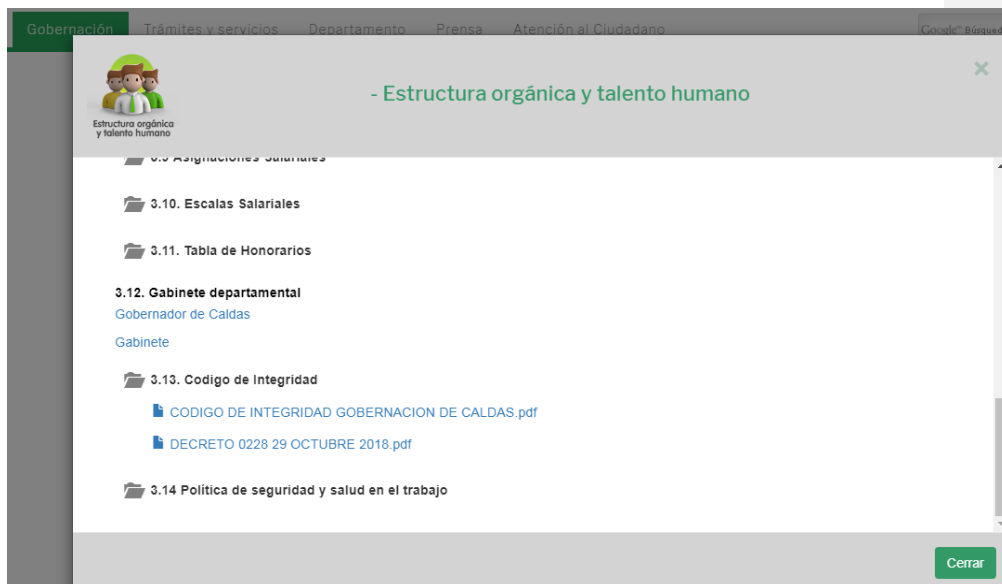
<http://172.28.0.11/sqi/seguimiento/index.php?ingresar=true&nosqim>



Es importante aclarar que a la fecha únicamente se ha desarrollado la primera etapa de identificación de los riesgos de corrupción y que se adelantará la construcción de la valoración y controles al mapa de riesgos anticorrupción con sus respectivos responsables a través de un plan de acción que coadyuve con las siguientes etapas de valoración y controles.

Código de Integridad:

Se diseñó el código de integridad y el Decreto No. 0228 del 29 de octubre de 2018 por medio del cual se adopta el código de integridad del servicio público de la Gobernación de Caldas. Este documento tiene por objetivo contribuir al desarrollo de reglas claras que permiten definir las expectativas de comportamiento, el nivel de credibilidad y la confianza en los diferentes grupos interinstitucionales con el propósito de fortalecer una cultura organizacional orientada al cumplimiento de los fines de la Entidad. Dicho código de Integridad, se encuentra publicado en la página web de la entidad en la siguiente url de acceso: <https://caldas.gov.co/index.php/inicio/mecanismos-de-control/documentos-transparencia>



4. Autodiagnóstico Rendición de Cuentas

Con relación a las acciones planteadas en el plan de acción MIPG, se adelantaron las siguientes actividades:

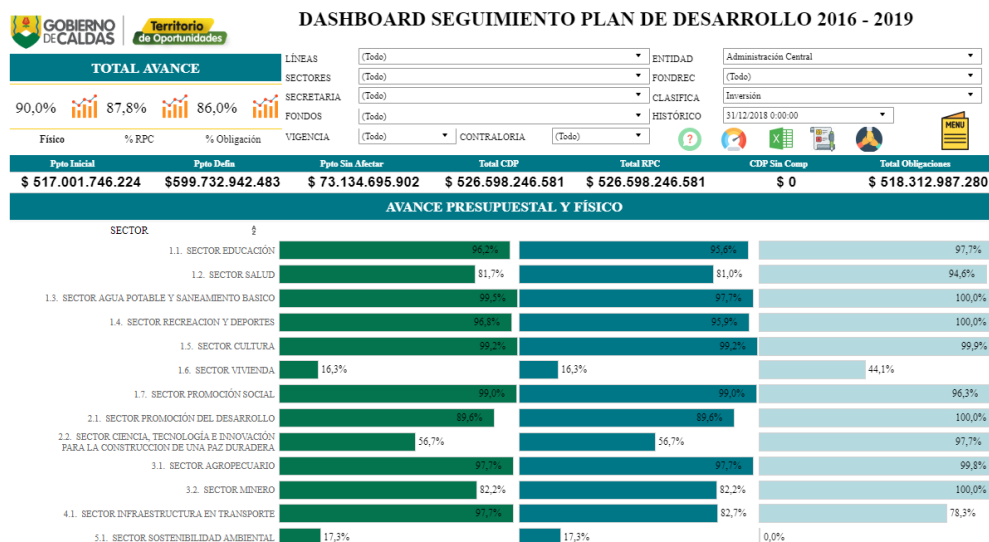
A partir de la guía para la gestión pública territorial y el manual de rendición de cuentas emitido por el comité de apoyo técnico a la política de rendición de cuentas; la Gobernación de Caldas en cumplimiento del artículo 33 de la ley 489 de 1998, frente a la Audiencia de Rendición Pública de Cuentas, convocó a la ciudadanía para presentar y discutir la gestión de la administración en torno a las metas planteadas en el Plan de Desarrollo, la cual se llevó a cabo el 12 de diciembre el año 2018 en el auditorio sede central – Universidad Nacional, presentando una estrategia institucional encaminada a los temas de interés y el informe de gestión del periodo 2016 – 2019.

La citación a la convocatoria de rendición de cuentas se llevó a cabo por parte de la Unidad de Prensa y Comunicaciones, quien la hizo pública y se encuentra publicada en la página web de la Gobernación de Caldas en la siguiente url: <https://caldas.gov.co/index.php/prensa/rendicion-de-cuentas-2018>, allí se encuentra toda la presentación del evento, la feria de transparencia y los procesos contractuales del gobierno de caldas 2019.

A través de la tabulación de los datos de percepción ciudadana frente a la rendición de cuentas y la estrategia “Un Viaje a pie” donde el señor Gobernador Guido Echeverry desarrolla una estrategia de travesía por Caldas y sus senderos generando espacios de esparcimiento y gestión directamente con la comunidad, se puede verificar puntualmente la participación ciudadana.

5. Autodiagnóstico de Seguimiento y Evaluación del Desempeño

A través del seguimiento y verificación de las acciones planteadas en este autodiagnóstico se puede concluir que las metas de resultado a diciembre 31 de 2018 presentan un avance físico del 90%, y un avance de Compromiso presupuestal (RPC) del 87.8%.



Es importante destacar que la Secretaria de Planeación viene adelantando la creación de un decreto y un reglamento de aplicación para formalizar un equipo de seguimiento a la ejecución del plan de desarrollo, además, definir una acción donde se construya la política de MIPG con el comité de Gestión y Desempeño de la Gobernación.

6. Autodiagnóstico de Servicio al ciudadano y participación ciudadana

La jefatura de Control Interno aclara que el seguimiento al plan de acción de este autodiagnóstico, es resultado del acompañamiento del DNP mediante la Metodología Autogestionada de Mejoramiento de Sistemas de Servicios al Ciudadano, en el marco de los lineamientos de buen gobierno propuestos en el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018.

La aplicación de dicha metodología para el mejoramiento del sistema de servicio al ciudadano, se está construyendo a partir de la “Política Nacional de Servicio al Ciudadano” quien desarrolla instrumentos para el diseño, implementación, medición y seguimiento del Modelo de Gestión Pública Eficiente (CONPES 3785 de 2013). En este orden de ideas se puede concluir que los procedimientos a cumplir son: la optimización de trámites, la gestión y administración de PQRSD y la aplicación de protocolos y estándares.

Dentro de las actividades especificadas se encuentran: la creación de un comité interdisciplinario de servicio al ciudadano y líder del proceso, aplicar los instrumentos de diagnóstico evaluando el resultado de los componentes y formular el plan de acción que atienda a todas las acciones de administración, seguimiento, control y evaluación del proceso.

Se obtuvo acompañamiento para dicho proceso con el PNSC-DNP y se formalizó por medio del acta de inicio con fecha 29 de junio de 2018 desarrollando la presentación de la metodología de mejoramiento de servicio al ciudadano, las funciones y responsabilidades del comité interdisciplinario de servicio al ciudadano, de los líderes del proceso, la instalación del comité interdisciplinario de la Gobernación de Caldas y el cronograma para la realización del diagnóstico y acuerdos.

Se pudo evidenciar que el gobierno de Caldas cuenta con la Política de tratamiento de datos personales la cual se aplica a todas las bases de datos y archivos que se encuentren bajo custodia de la entidad.

Se adecuaron las nuevas instalaciones para la implementación del Centro Integrado de Servicios “SI”, con base en la experiencia de diseño, construcción, parámetros y puesta operativa de centros de servicio en todo el país, se implementó la política de servicio de atención al ciudadano, con el propósito de promover la participación de los ciudadanos en la administración pública prestando un servicio de calidad en la recepción de sus necesidades y requerimientos y sustentada en el marco normativo de la constitución política de Colombia, el Plan nacional de desarrollo, el código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo y la ley 1474 de 2011.

En virtud de dicha política se pudo concluir que la Gobernación de Caldas ha dispuesto 4 canales de atención para el servicio al ciudadano tales como: presencial, escrito, visual y telefónico siendo totalmente gratuitos y la cual propende por una mayor cobertura de contacto con el ciudadano y el acceso a los servicios.

Frente al mecanismo de asignación de correspondencia y seguimiento se cuenta con un nuevo sistema llamado Forest, sistema de gestión documental mediante el cual se asigna el número de radicado de recepción de los documentos externos recibidos por la entidad, y a partir del formulario de radicación del documento, se ingresa la respectiva información solicitada a través de las siguientes secciones: Datos del remitente, Soporte del documento, Relacionar a caso anterior, Datos gestión, Datos del documento, Medios de respuesta y Otros datos y en la parte final el botón Radicar.

La jefatura de Control Interno pudo identificar a través de la página web de la entidad mediante la url: <http://ventanillaunica.caldas.gov.co/peticiones-quejas-y-reclamos/#/login>, la publicación del formulario electrónico para la radicación de peticiones, quejas, reclamos y denuncias, lo que claramente refleja el registro, seguimiento y gestión de las PQRS.

Se recomienda ampliar el nivel de cobertura de los empleados frente a las capacitaciones del nuevo sistema de gestión documental Forest. Así mismo es necesario contar con un manual de usuario final donde se explique detalladamente cada uno de los módulos con los que cuenta el sistema.

7. Autodiagnóstico de Transparencia:

A partir del plan de acción definido para dicho autodiagnóstico se pueden evidenciar las siguientes actividades desarrolladas:

- La administración departamental el 17 de enero de 2019, expidió el decreto N° 005 “Por el cual se establece el procedimiento y el costo de reproducción de documentos que se expidan por el departamento de Caldas” Dicho documento se encuentra publicado en el sitio de Transparencia de la Gobernación.
- Se encuentran elaborados los informes de seguimiento y evaluación de PQRS mensuales de enero y febrero de 2019. Se recomienda la publicación de dichos informes en la página de transparencia, sección instrumentos de gestión de información pública, numeral 10.6, informes de PQRS.
- Se ha creado el vínculo en el botón de transparencia con la sección “Información de Interés”, 2.12 Caracterización de Usuarios Observatorio Social de Caldas mediante la url de acceso: <https://bit.ly/2HzplcS>

- Se realizó y se socializó la encuesta de percepción ciudadana la cual tuvo como medio el cliente incógnito presencial, cliente incógnito telefónico, cliente incógnito virtual, y el análisis de lenguaje claro. Se generaron resultados de desempeño por los siguientes componentes: Arreglos institucionales, Procesos y procedimientos, Servidores públicos, Cobertura, Cumplimientos y expectativas, Certidumbre.
- El 14 de noviembre de 2018 en jornada de 8:00am a 6:00 pm se llevó a cabo la feria de la reinducción de la Gobernación de Caldas en donde la Secretaría Privada con sus grupos y unidades presentaron a todos los servidores públicos y contratistas de la administración, las actividades, planes y proyectos correspondientes a su gestión.
- Una de estos grupos fue el de Transparencia y Acceso a la información Pública el cual expuso a funcionarios y contratistas la importancia de la aplicación de la Ley, sus componentes y sus requisitos generales.
- Otra instancia para dar a conocer la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública en la Gobernación de Caldas fue crear la red interna de transparencia. Con este mecanismo de integración, se seleccionaron representantes de cada una de las secretarías de despacho que sirvan de enlaces de apoyo para transmitir los requerimientos y componentes de la Ley a cada uno de los funcionarios de sus áreas.
- El 26 de febrero de 2019 se llevó a cabo en la Universidad de Manizales el Plan de fortalecimiento Institucional organizado por la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República, La Gobernación de Caldas y la ESAP. En esta jornada hubo un espacio para socializar con los asistentes los componentes de la Ley de Transparencia. A este evento fueron invitados varios funcionarios de la Administración Departamental.
- Los costos de reproducción de la información se encuentran publicados en la página de transparencia de la Gobernación, sección instrumentos de Gestión de información pública, numeral 10.11 "Costos de reproducción de la información en la Gobernación de Caldas", mediante url de acceso: <https://bit.ly/2CxaMbb>.
- Se creó la encuesta de satisfacción sobre la página web de transparencia en el siguiente link
<https://caldas.gov.co/index.php/atencion-ciudadano/canales-de-atencion/encuesta-de-satisfaccion>.
- Se encuentra aprobado y publicada la política de seguridad de la información en la página de transparencia, sección mecanismos de contacto, numeral 1.4 "Políticas de seguridad de la información del sitio web y protección de datos personales" mediante la url de acceso: <https://bit.ly/2FoD48b>.

- Se encuentra aprobado y publicada la política de seguridad de la información en la página de transparencia, sección mecanismos de contacto, numeral 1.4 “Políticas de seguridad de la información del sitio web y protección de datos personales” mediante url de acceso <https://bit.ly/2FrDFr8>.
- Se encuentra aprobado y publicado el Decreto 59 de 21 de marzo de 2019 “Por el cual se adopta el registro de activos de información, el índice de información clasificada y reservada y el esquema de publicación de información en la Gobernación de Caldas”, mediante url de acceso <https://bit.ly/2umOCE5>.
- Ya se hicieron las adecuaciones de infraestructura en la nueva oficina de atención al ciudadano de la Gobernación de Caldas.
- Se está a la espera de visto bueno de la alta dirección para la contratación del servicio de contact center.
- El video con lenguaje de señas en el que se explica a la ciudadanía en condición de discapacidad como acceder a la página de transparencia de la Gobernación de Caldas se encuentra publicado en la sección de transparencia de la Gobernación de Caldas, Link página de Transparencia <https://caldas.gov.co/index.php/inicio/mecanismos-de-control/documentos-transparencia> y el Link del video: <https://bit.ly/2FjBKnf>.
- Pensando en mejorar los espacios físicos de la oficina de atención al ciudadano de la Gobernación de Caldas, se llevó a cabo el proceso de las nuevas instalaciones de servicio de atención al ciudadano mediante el proceso de mínima cuantía número 01112018-1213 cuyo objeto fue: Obras de remodelación, adecuación, mantenimiento y adquisición e instalación del sistema de oficina abierta, (que incluye muebles), obras civiles complementarias e instalación de red eléctrica en el siguiente inmueble: edificio palacio amarillo, declarado bien de interés cultural del ámbito Nacional, ubicado en la plaza de Bolívar entre calles 21 y 22 en Manizales.

Comentado [JTG4]: Verificar cual es

8. Autodiagnóstico de Seguimiento Control Interno:

Dando cumplimiento al plan de acción desarrollado en Comité de Gestión y Desempeño frente al Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, la jefatura de control interno viene adelantando algunas acciones y planteando actividades relacionadas a dicho proceso:

- Seguimiento a las actividades y control de riesgos anticorrupción a partir del Plan Anticorrupción y atención al ciudadano 2019.

- Frente a la acción de socializar los resultados de la evaluación de Control interno con las secretarías misionales para identificar las debilidades y fortalezas para la elaboración de la política de participación ciudadana, se tiene previsto en el Plan de auditorías realizar la evaluación y verificación del cumplimiento de la estrategia de participación ciudadana incluyendo la eficacia y pertinencia de los espacios establecidos en el cronograma.
- Publicar informe de evaluación de la rendición de cuentas por parte de la oficina de control interno: Se incluirá en el plan de auditorías la evaluación y verificación por parte de la oficina de Control Interno, el cumplimiento de la estrategia de rendición de cuentas incluyendo la eficacia y pertinencia de los mecanismos de participación ciudadana establecidos en el cronograma.
- Realizar ejercicios de evaluación independiente (auditorías internas): Pendiente aprobación plan de auditorías 2019.
- A partir de los resultados obtenidos de la evaluación de los ejercicios de rendición de cuentas y evaluación de la gestión, adoptar planes de mejora continua con participación de los diferentes actores de la entidad que intervienen en el proceso. No se tiene la evaluación de rendición de cuentas, por tal razón aún no se cuenta con planes de mejora sobre los cuales hacer seguimiento. Sobre la evaluación de gestión, esta se hace a través de las diferentes auditorías y los planes de mejoramiento reposan en la oficina de Control Interno.
- Es necesario que las diferentes áreas actualicen el mapa de riesgos institucional y definan los controles correspondientes. Una vez se tenga actualizada la matriz y definido el plan de manejo de riesgos, la oficina de Control Interno debe hacer un seguimiento a la efectividad de los controles, lo cual está supeditado a la actualización del mapa de riesgos por parte de los líderes de proceso.

9. Autodiagnóstico de Gobierno Digital:

La unidad de sistemas realizó las siguientes campañas de políticas de seguridad de la información las cuales están reflejadas en los boletines informativos donde se muestran mensajes o recomendaciones de la forma de utilizar estas políticas:



En virtud del plan de acción de MIPG, la jefatura de control interno recomienda profundizar y gestionar todas las acciones correspondientes a este autodiagnóstico.

10. Autodiagnóstico de Gestión Documental:

La jefatura de Gobierno Abierto realizó las siguientes actividades dando cumplimiento a las acciones establecidas en el Plan de acción de MIPG:

a. Normalización de la producción documental (recepción, radicación unificada, consecutivos, formatos):

Las acciones en cuanto a la recepción, radicación unificada, consecutivos y formatos se soportan de dos formas : física y virtual. Dicho procedimiento inicia con el registro físico en un libro de apuntes los siguientes datos: fecha de recibido con su respectivo número de radicado, concepto del documento recibido o despachado y firma del funcionario quien recibe; seguidamente se crea el registro virtual en una tabla de excel los datos : nombre de funcionario que remite, cargo de funcionario, fecha de registro de documento, fecha de elaboración de documento, su respectivo número de radicado y funcionario de quien recibe.

Es importante ratificar que el proceso de preservación de documento en soporte digital, se está realizando con el nuevo sistema de gestión documental FOREST en

el cual se crea una copia de seguridad del archivo. Frente a la parametrización de tablas de control de acceso, se cuenta con una clasificación de documento de interés público y de reserva legal.

11. Autodiagnóstico de Defensa Jurídica

Actualmente se viene desarrollando la respectiva revisión del reglamento del comité de conciliación como mínimo una vez al año, la cual no se ha realizado en su totalidad pues se requiere implementar los indicadores respectivos.

El área de Defensa Judicial solicita un software que coadyuve la administración documental de los procesos de carácter jurídico apalancado por la Secretaría de Hacienda. Se puede identificar y analizar los pagos por concepto de intereses corrientes o de providencias y conciliaciones debido a que la entidad se encuentra sometida bajo la ley 550/ 1992, se mide la tasa de éxito procesal de informes, solicitudes y pagos de demanda, se consolidan las acciones de repetición. Es de aclarar que la entidad ya cuenta con una política pública de prevención del daño antijurídico.

Manizales, abril de 2019

Seguimiento realizado por : **JEFATURA DE CONTROL INTERNO**