

ASPECTO / DIMENSION	DIMENSIÓN TALENTO HUMANO	DIMENSIÓN DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN
RESPONSABLES ASIGNADOS	Secretaria General Jefatura del Talento Humano	Secretario de Planeación Coordinador de Procesos-Secretaría de Planeación Coordinador Gestion de la Calidad -
ANÁLISIS DE BRECHAS FRENTE A LOS LINEAMIENTOS DE LAS POLÍTICAS	<p>POLITICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO:</p> <p>Se viene adelantando la digitalización de historias laborales, la cual tiene un avance del 30%, y se aspira tener una herramienta o aplicativo que permita administrar las bases de datos correspondientes a las historias laborales.</p> <p>POLÍTICA DE INTEGRIDAD:</p> <p>Se cuenta con el Código de integridad el cual fué adoptado y socializado con los funcionarios.</p>	<p>POLITICA DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL:</p> <p>No se cuenta con una acción de evaluación para identificar los temas de interés por parte del ciudadano; o sea debe parametrizarse un requerimiento que los identifique.</p>

GOBERNACIÓN DE CALDAS

INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO - 2018 - 2019

CUATRIMESTRE NOVIEMBRE - DICIEMBRE 2018 - ENERO-FEBRERO - 2019

ASPECTO / DIMENSION	DIMENSIÓN GESTIÓN CON VALORES PARA EL RESULTADO	DIMENSIÓN EVALUACIÓN DE RESULTADOS
<p>RESPONSABLES ASIGNADOS</p>	<p>Secretario de Hacienda Secretario de Planeación Secretario General Secretario Jurídico Jefe de presupuesto Jefe de Gobierno abierto Jefe de Gestión de la Información</p>	<p>Secretario de Planeación Jefe de Control Interno Coordinador Gestión de Calidad</p>
<p>ANÁLISIS DE BRECHAS FRENTE A LOS LINEAMIENTOS DE LAS POLÍTICAS</p>	<p>POLÍTICA DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL Y SIMPLIFICACIÓN DE PROCESOS Aún no se cuenta con la caracterización de todos los procesos, ni con la identificación de todas sus actividades.</p> <p>POLÍTICA DE RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES: Se cuenta con la plataforma Almera para gestionar todas las PQRS. A través de este no se puede hacer de manera integral toda la trazabilidad para garantizar o asegurar que se respondan dentro de los términos de ley.</p> <p>La unidad de Rentas departamentales está en desarrollo de herramientas tecnológicas para la expedición de tornaguías de tránsito declarado vía web, esto implica que el contribuyente no tendrá que depender de los horarios de la Unidad de Rentas, teniendo la posibilidad de generarlas desde sus propias instalaciones con disponibilidad 24/7, eliminando los tiempos de desplazamiento a reclamar la tornaguía.</p> <p>En cuanto a los convenios con nuevos bancos, compra de código de barras, desarrollo de plataforma web con proveedores, aún no se evita el desplazamiento del contribuyente a bancos, para mejorar la seguridad. Registrar y actualizar trámites y otros procedimientos administrativos en el SUIT: A la fecha no se encuentran registrados todos los tramites en el SUIT. Se debe realizar una actualización de los trámites en el SUIT en relacion al artículo 40 del Decreto - Ley 019 de 2012</p> <p>Registrar y actualizar trámites y otros procedimientos administrativos en el SUIT: A la fecha no se encuentran registrados todos los tramites en el SUIT. Se debe realizar una actualización de los trámites en el SUIT en relacion al articulo 40 del Decreto - Ley 019 de 2012</p> <p>POLÍTICA DE DEFENSA JURÍDICA: Se presenta en algunos casos lentitud en el proceso de contratación.</p> <p>POLÍTICA DE SEGURIDAD DIGITAL: Se cuenta con una política de tratamiento de datos personales, la cual debe complementarse. Se encuentra pendiente el Plan Estratégico de Tecnologías de la Información (PETI) y el plan de seguridad y privacidad de la información.</p>	<p>POLÍTICA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO INSTITUCIONAL:</p> <p>Se debe construir el nuevo plan de desarrollo 2020-2024. Se cuenta con un proyecto de Decreto para la creación del equipo de seguimiento a la ejecución del plan de desarrollo y se tienen igualmente un proyecto para reglamentar el mismo. Es necesario definir allí una acción donde se construya una política de MIPG con el comité de gestión y desempeño.</p> <p>En la entidad no se tiene una cultura sobre el manejo y administración del riesgo, no se cuenta con un mapa de riesgos actualizado de todos los procesos y con sus correspondientes acciones de manejo.</p>

ASPECTO / DIMENSION	DIMENSIÓN INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	DIMENSIÓN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
RESPONSABLES ASIGNADOS	Jefe de Gobierno Abierto Jefe del Archivo central Jefe de gestión de la información	Secretario de Planeación Jefe de Gestión de la Información Coordinador Gestión de Calidad Jefe Talento Humano
ANÁLISIS DE BRECHAS FRENTE A LOS LINEAMIENTOS DE LAS POLÍTICAS	<p>POLITICA DE GESTIÓN DOCUMENTAL:</p> <p>Existen falencias en materia archivística, observaciones realizadas por el Archivo General de la nación y sobre el cual se debe suscribir plan de mejoramiento.</p> <p>POLÍTICA DE LA TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACION PÚBLICA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN:</p> <p>El diagnóstico del programa nacional del servicio al ciudadano del DNP, arrojó un resultado del 58,36, lo cual significa que existen algunas brechas por cerrar en materia de servicio al ciudadano.</p> <p>Es necesario la adecuación de los espacios físicos para facilitar el acceso a personas en condición de discapacidad.</p> <p>Sólo se encuentran identificados algunos riesgos de corrupción y los cuales aún no tienen un plan de manejo del riesgo a través de controles documentados.</p> <p>Actualmente se viene construyendo acciones en relación a la guía de caracterización de los ciudadanos con un 20% de avance para nivel de consulta, diseño y contenido e información.</p>	<p>POLÍTICA DE GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA IINOVACION:</p> <p>Es necesario consolidar al interior de la entidad unos lineamiento para que se analice, investigue y experimente sobre nuevas formas de hacer las cosas, de maximizar la tecnología e innovar en sus actividades cotidianas.</p> <p>No se cuenta con un equipo Interdisciplinario para que pueda liderar la Implementación del MIPG.</p>

ASPECTO / DIMENSION	DIMENSIÓN CONTROL INTERNO
RESPONSABLES ASIGNADOS	Secretario de Planeación Secretario de Hacienda Jefe Unidad de contabilidad Jefe de Control Interno Coordinador Gestión de calidad
ANÁLISIS DE BRECHAS FRENTE A LOS LINEAMIENTOS DE LAS POLÍTICAS	<p>POLÍTICA DE CONTROL INTERNO:</p> <p>Si bien se cuenta con la política de administración del riesgos, no se tiene consolidado un sistema de gestión de riesgos y sus responsables a fin de controlar los riesgos específicos bajo la supervisión de la alta dirección.</p> <p>sí mismo a partir de la política de riesgo, establecer sistemas de gestión de riesgos y las responsabilidades para controlar riesgos específicos bajo la supervisión de la alta dirección. Con base en esto, establecen los mapas de riesgos en los diferentes niveles.</p> <p>No se tienen todos los riesgos totalmente identificados necesario para la consecución de los objetivos en todos los niveles. Se requiere análisis de los mismos como base para determinar cómo deben gestionarse, no se cuenta con mecanismos efectivos de evaluación de riesgos, con el fin de establecer en nivel de riesgo inherente y residual.</p> <p>En este sentido no se define y desarrolla actividades de control que contribuyen a la mitigación de los riesgos hasta niveles aceptables para la consecución de los objetivos estratégicos y de proceso.</p> <p>Así mismo dado que no se tienen todos los procedimientos documentados, no se cuenta en su totalidad con mecanismos que den cuenta de su aplicación en materia de control.</p>

CRONOGRAMA PARA LA IMPLEMENTACIÓN O PROCESO DE TRANSICIÓN	<p>Para 2019 se plantea un procedimiento para los prepensionados para la preparación del retiro.</p> <p>Se cuenta con el Comité de Agentes de Cambio, el cual impulsa y dinamiza las diferentes actividades llevadas a cabo en torno a la política de Talento Humano.</p>	<p>Se realiza seguimiento constante al cumplimiento de metas presupuestales y físicas en los Consejos de Gobierno presididos por el Representante legal de la entidad.</p> <p>SE tiene en un 20% el plan de acción que atiende las acciones de la Guía de caracterización de los ciudadanos. Se tiene programado para septiembre la caracterización completa identificando el nivel de consulta del ciudadano.</p>
PLANES DE MEJORA PARA LA IMPLEMENTACIÓN O PROCESO DE TRANSICIÓN	<p>Darle continuidad a los planes previstos y que corresponden a la Dimensión de Talento Humano.</p> <p>Las hojas de vida y vinculaciones de los servidores públicos y contratistas de la Entidad se tiene en el SIGEP. La Jefatura de Control Interno hará seguimiento durante la vigencia 2019</p>	<p>*Se formularon, priorizaron y se asignaron responsables de las alternativas de mejora identificadas a partir de los Autodiagnósticos.</p>
AVANCES A CORDE AL CRONOGRAMA Y PLANES DE MEJORA	<p>Se creó el Comité de MIPG mediante Resolución 6758 del 27 de julio de 2018.</p> <p>Al 2018 se cuenta con los siguientes planes que corresponden a esta Dimensión y que se encuentran colgados en la página web.</p> <ul style="list-style-type: none"> *Plan anual de vacantes *Plan de previsión de recursos humanos *Plan de bienestar e incentivos *Plan de salud y seguridad en el trabajo *Plan institucional de capacitación *Plan de bienestar e incentivos <p>Adicionalmente se cuenta con un informe de gestión organizacional, donde se analiza el clima organizacional de la entidad, se emitió un informe sobre las actividades desarrolladas en cuanto a clima organizacional.</p> <p>Se cuenta con el código de integridad del servicio público de la Gobernación de Caldas, adoptado mediante Decreto No. 0228 del 29 de octubre de 2018 y el cual fue socializado con los funcionarios de la entidad mediante actividades pedagógicas..</p> <p>Se Conformó el Comité Institucional de Control Interno, mediante Resolución 10331 del 27 de diciembre de 2017</p> <p>Se creó el Estatuto para la actividad de Auditoría Interna (Resolución 9665 del 03 de diciembre de 2018).</p>	<p>*Se cuenta con una plataforma de seguimiento al Plan de Desarrollo, disponible a todo el público.</p> <p>*Se construyó la política de atención al ciudadano. Mediante la Resolución No. 6758 del 31 de julio de 2018, se creó el Comité de Gestión y desempeño.</p> <p>* Se aprobó en el comité Institucional de Control Interno, los documentos: Código de Ética del Auditor y el Estatuto de Auditoría Interna.</p> <p>Mediante reunión del Comité Institucional de Gestión y desempeño realizado el 02 de octubre de 2018 se hizo una Revisión del plan de acción articulado del MIPG, una Revisión autodiagnóstico de Trámites y la Definición tareas y estrategia para culminar planes de acción MIPG</p> <p>*Se elaboró el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano, para la vigencia 2019 y se hizo el correspondiente seguimiento al plan anticorrupción y atención al ciudadano 2018</p> <p>* Se tiene un documento soporte de información de las acciones en materia de transparencia que se van llevando a cabo.</p> <p>*A diciembre de 2018, se avanzó en la implementación de los planes de acción formulados a raíz del autodiagnóstico.</p> <p>Se adelanta la identificación de los Riesgos de Gestión de la Empresa, su valoración y definición de controles.</p> <p>Los Líderes de proceso asistieron al seminario de Fortalecimiento de Capacidades Institucionales y de Transparencia el día 26 de febrero de 2019.</p>

GOBERNACIÓN DE CALDAS

INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO - 2018 - 2019

CUATRIMESTRE NOVIEMBRE - DICIEMBRE 2018 - ENERO-FEBRERO - 2019

<p>CRONOGRAMA PARA LA IMPLEMENTACIÓN O PROCESO DE TRANSICIÓN</p>	<p>Desde el mes de febrero de 2019 se inició nuevamente el seguimiento de los planes de acción suscritos a raíz del autodiagnóstico, seguimiento que será socializado en el Comité del MIPG en el mes de abril de 2019.</p> <p>Se publicarán en la página de la entidad todos los planes que establece el Decreto 612 de 2018.</p>	<p>Durante el año 2019 se trabajará con todas las Secretarías en la actualización de la matriz de riesgos de gestión y con sus correspondientes acciones de manejo.</p>
<p>PLANES DE MEJORA PARA LA IMPLEMENTACIÓN O PROCESO DE TRANSICIÓN</p>	<p>Se realizará el diagnóstico de la rendición de cuentas de la entidad en el cual se identificarán las fortalezas y debilidades que esta presenta.</p> <p>En cuanto a la política de servicio al ciudadano se cuenta con la caracterización de usuarios y medición de percepción: La empresa realiza la encuesta de satisfacción de usuarios, pendiente plan de mejora para subsanar algunas falencias.</p>	<p>Se seguirá haciendo seguimiento periódico a los riesgos y controles de los diferentes procesos de la entidad.</p>
<p>AVANCES A CORDE AL CRONOGRAMA Y PLANES DE MEJORA</p>	<p>Se realizó auditoría para verificar el cumplimiento de las normas que aplican al funcionamiento de los Comités de Conciliación, de donde surgió el plan de mejora correspondiente.</p> <p>Al 28 de febrero de 2019 se tienen publicados 12 planes institucionales y estratégicos de la entidad, con base en el Decreto 612 de 2018.</p> <p>Con respecto a la rendición de cuentas se tiene la guía para la rendición de cuentas, manual de rendición de cuentas, se tiene la presentación final de rendición de cuentas. Se llevó a cabo la convocatoria correspondiente y se hizo la divulgación a través de los medios. Se implementó la rendición mediante una estrategia "Un viaje a pié por caldas".</p> <p>Se tiene la tabulación de datos de las encuestas de satisfacción.</p>	<p>El seguimiento y evaluación de la gestión institucional se hace a través de dashboard que se encuentra en la página de la Gobernación de Caldas y mediante el cual publicamente se muestra el avance del Plan de Desarrollo de manera detallada.</p>

CRONOGRAMA PARA LA IMPLEMENTACIÓN O PROCESO DE TRANSICIÓN	<p>Durante el 2019 se actualizará el mapa de riesgos de corrupción y se formularán las acciones para su manejo, monitoreo y control.</p>	<p>Se avanza en forma gradual en la implementación de los planes de acción formulados a partir de los autodiagnósticos y priorizados conforme a las necesidades mayores de la entidad.</p> <p>En el mes de marzo se hará un seguimiento detallado del Plan de acción formulado.</p>
PLANES DE MEJORA PARA LA IMPLEMENTACIÓN O PROCESO DE TRANSICIÓN	<p>A partir de los resultados del diagnóstico del programa nacional del servicio al ciudadano del DNP, se construyó un plan de acción con el fin de cerrar las diferentes brechas existentes. Se requiere darle aprobación a los planes de acción que quedaron planteados una vez se realizó el diagnóstico.</p> <p>Se priorizaron y asignaron responsables de las alternativas de mejora identificadas a partir de las calificaciones asignadas en los Autodiagnósticos.</p> <p>Durante el 2019 se terminará la implementación del sistema de Gestión documental FOREST.</p>	<p>Se llevará a cabo seguimiento detallado de los planes de acción derivados de los autodiagnósticos, para identificar el avance en cada una de las acciones propuestas.</p> <p>Es necesario desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua.</p>
AVANCES A CORDE AL CRONOGRAMA Y PLANES DE MEJORA	<p>Se adquirió el sistema de Gestión documental el cual permite la trazabilidad de la información. A febrero de 2019 se cuenta con los líderes funcionales capacitados en el sistema.</p>	<p>Se cuenta con el dashboard que es una herramienta para conocer por parte de cualquier ciudadano el avance en el plan de desarrollo a nivel de detalle de sus planes de acción en cuanto a sus metas físicas y financieras por cada Secretaría y de cada uno de los municipios de Caldas. Esta es una herramienta usada como soporte para consolidar el manejo confiable de la información y de fácil acceso. Este instrumento alberga una importante información de la gestión de la entidad que está disponible para todos, con procesos de búsqueda y aplicación que consolidan y enriquecen la gestión institucional, adicionalmente fomentan la cultura de la medición y análisis de la gestión institucional y estatal. Los resultados de la gestión de la entidad se incorporan en este repositorio de información para su consulta, análisis y mejora.</p> <p>La entidad viene implementado el sistema de Gestión documental el cual permitirá organizar, sistematizar, guardar y compartir fácilmente datos e información de la entidad. Será usada como soporte para consolidar un manejo confiable de la información y de fácil acceso para todos los servidores públicos.</p> <p>Al interior de la entidad se apoya el seguimiento y la evaluación de MIPG que se lleva a cabo. Los análisis y la visualización de datos e información permiten determinar acciones requeridas para el logro de los resultados esperados.</p>

CRONOGRAMA PARA LA IMPLEMENTACIÓN O PROCESO DE TRANSICIÓN	Durante la vigencia 2019 se llevará a cabo la actualización de riesgos, definiendo el manejo y tratamiento de los mismos con el fin de determinar controles que eviten su ocurrencia o minimicen el impacto o su probabilidad.
PLANES DE MEJORA PARA LA IMPLEMENTACIÓN O PROCESO DE TRANSICIÓN	<p>El seguimiento a los planes de acción derivados de los autodiagnósticos, se llevará a cabo en el marzo de 2019.</p> <p>El seguimiento a la gestión de riesgos de la entidad, se llevará a cabo finalizando la vigencia 2019.</p> <p>Es recomendable que dentro de las políticas para el manejo del personal se continúe de manera regular las sesiones para evaluar las habilidades y conocimientos del personal, con el fin de enfocar de mejor forma las acciones de talento humano en materia de capacitación y habilidades para el desarrollo de sus funciones.</p>
AVANCES A CORDE AL CRONOGRAMA Y PLANES DE MEJORA	<p>Se cuenta con de una línea de denuncia para presentar situaciones irregulares o posibles actos no debidos.</p> <p>Como mecanismo para ejercer una adecuada supervisión del Sistema de Control Interno se creó el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, de acuerdo con lo previsto en el Artículo 2.2.21.1.6 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, donde se definieron sus funciones y todos los elementos reglamentarios. Este comité se reunió durante tres veces en el año 2018.</p> <p>Dentro del proceso de planeación estratégica, se tienen los responsables, metas y presupuesto que facilita el seguimiento y aplicación de controles que permitan su cumplimiento.</p> <p>En los diferentes consejos de Gobiernos presididos por el Representante Legal se reporta el avance en temas clave como: financiera, resultados en la gestión, contratación, ejecución presupuestal, entre otros, que faciliten la toma de decisiones. Cada líder suministra información de forma periódica, con datos y hechos que le permitan al Representante Legal tomar decisiones informadas y a tiempo sobre el desarrollo y gestión de la entidad.</p> <p>A través de las auditorías internas se evidencia la existencia, aplicación y efectividad de controles y desviaciones y de igual manera a través de los seguimientos realizados a los planes de mejoramiento suscritos a raíz de dichas evaluaciones. Las evaluaciones varían en alcance y frecuencia, dependiendo de la importancia del riesgo, de la respuesta al riesgo y de los resultados de las evaluaciones continuas o autoevaluación</p> <p>Mediante Resolución No. 9665-1 de diciembre de 2018, se formuló el Estatuto de auditoría interna</p> <p>El Informe Anual de Evaluación del Control Interno Contable se efectúa en cada vigencia con corte al 31 de diciembre de cada periodo contable, y se presenta mediante el diligenciamiento y reporte del formulario por medio del cual se hacen las valoraciones</p>



GUIDO ECHEVERRI PIEDRAHITA
Gobernador de Caldas

JULIETA TORO GÓMEZ
Jefe Oficina de Control Interno

GOBERNACIÓN DE CALDAS

INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO - 2018 - 2019

CUATRIMESTRE NOVIEMBRE - DICIEMBRE 2018 - ENERO-FEBRERO - 2019



