

<div><div></div></div> <div>CONTRALORIA GENERAL DEL RISARALDA</div>		CONTROL INTEGRAL PARA EL BIEN COLECTIVO
FORMATO No: 23ª SEGUIMIENTO AL PLAN DE MEJORAMIENTO - COMPROMISOS SUSCRITOS INFORME PRESENTADO A LA CONTRALORIA GENERAL DEL RISARALDA		
NOMBRE DE LA ENTIDAD QUE SUSCRIBIO EL PLAN	GOBERNACION DE RISARALDA	
MUNICIPIO	Pereira	
NOMBRE DEL REPRESENTANTE LEGAL	CARLOS ALBERTO BOTERO LOPEZ	
NOMBRE DEL JEFE DE CONTROL INTERNO	Wilson Palacio Vasquez	
FECHA SUSCRIPCION DEL PLAN DE MEJORAMIENTO	2011-03-07	
DESCRIPCION DEL PLAN DE MEJORAMIENTO	Plan de mejoramiento suscrito como resultado de la evaluación y seguimiento a la implementación del MECI vigencia 2010	
FECHA DE SEGUIMIENTO A COMPROMISOS	2013-04-10	
RESULTADOS DE SEGUIMIENTO Y CONTROL		
CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO GENERAL DEL PLAN	El nivel del cumplimiento del plan a la fecha es ACEPTABLE del: 89%.	
CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS ESPECIFICOS	Se da cumplimiento de manera satisfactoria a la mayoría de compromisos de mejoramiento.	

<div><div></div></div> <div>CONTRALORIA GENERAL DEL RISARALDA</div>		CONTROL INTEGRAL PARA EL BIEN COLECTIVO
OBSERVACIONES	Ver las observaciones en la última columna del formato	
PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN	89.17	
CONCLUSIONES	Algunos compromisos no alcanzaron un 100%, lo que debe ser objeto de revisión por parte de la Coordinación de Calidad- MECI, para que se incluyan aquellas tareas que no alcanzaron un nivel adecuado al nuevo plan de mejoramietno que sobre la materia se debe suscribir.	

\_\_\_\_\_  
REPRESENTANTE LEGAL

\_\_\_\_\_  
JEFE CONTROL INTERNO

\_\_\_\_\_  
LIDER AUDITOR  
CONTRALORIA DEPARTAMENTAL

No	DEFICIENCIA ADMINISTRATIVA	COMPROMISOS DE MEJORAMIENTO SUSCRITOS	RESPONSABLE	TERMINO	INDICADORES DE CUMPLIMIENTO	LOGROS ALCANZADOS	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	OBSERVACIONES
<u>1</u>	<p>*La no formulación de planes de mejoramiento individual producto de la evaluación del desempeño que obtuvo una calificación de CERO.</p> <p>* No se le da la importancia requerida a la evaluación del Desempeño, se hace por cumplir un requisito de norma.</p> <p>*En algunos casos la evaluación de desempeño, toma como referencia una autoevaluación que hace el funcionario y es refrendada por su superior, pero ello puede generar una sobrevaloración injustificada de la misma.</p> <p>* Los objetivos que se pretenden con la formulación de los acuerdos de gestión no se cumplen en forma satisfactoria.</p>	<p>Desarrollar una estrategia para la mejorar el proceso de evaluación de desempeño de los funcionarios de planta de la Administración Central del Departamento.</p> <p>Cuando se realice la evaluación de desempeño, se va a analizar cuales son aquellos funcionarios que obtuvieron baja calificación y se suscribirá plan de mejoramiento individual.</p>	Orfilia Del Socorro Duque Leon, Misael Arroyave Ramirez	2011-12-30	<p>No. estrategias implementadas.</p> <p>No. de planes de mejoramiento individual suscritos / no. de planes de mejoramiento individual a suscribir.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se realizaron capacitaciones sobre evaluación del desempeño y acuerdos de gestión, con los funcionarios que tienen a cargos esta norma legal.</li> <li>Se analizará una estrategia con la Dirección de Control Interno y la Coordinación de Calidad que permita definir desde el informe final de evaluación de desempeño al 31 de dic/2011, que funcionarios ameritan la suscripción de planes de mejoramiento.</li> </ul>	100%	
<u>2</u>	<p>* A pesar de que se han realizado jornadas de sensibilización y mecanismos para mejorar el ambiente de control aun se continuan evidenciando fallas que se materializan en los hallazgos encontrados por los entes de control, algunas veces en forma reiterativa.</p>	<p>Realizar procesos de sensibilización para fortalecer el autocontrol.</p> <p>Definir política institucional para que se agende en los comités directivos el tema de autocontrol (planes de mejoramiento, mapas de riesgos, indicadores, procedimientos de calidad, entre otros elementos del control).</p>	Wilson Palacio Vasquez, Lina Maria Alzate Castano	2011-12-30	<p>No. sensibilizaciones realizadas.</p> <p>No. de personas sensibilizadas.</p> <p>Política implementada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La dirección de control interno desde el mes de junio ha publicado unos boletines para la divulgación y socialización de temas relacionados con el autocontrol. Se continuara en forma mensual sacando boletines para coayudar en el fortalecimiento de una cultura organizacional enfocada al control.</li> <li>La coordinación de calidad elaboró las estrategias necesarias para difundir de forma amplia los mecanismos de control, a través de la campaña de calidad 2011 y mediante cartillas de sensibilización (Cartilla Calidad y Manual Institucional).</li> </ul>	100%	
<u>3</u>	<p>*No se tiene un registro sobre las capacitaciones y el numero de horas recibidos por parte de los funcionarios.</p>	<p>* Diseñar herramienta para tener un control de la asistencia de las capacitaciones.</p> <p>* Definir política para oficializar la obligatoriedad de reportar la asistencia a las capacitaciones realizadas.</p>	Diego Alonso Abad Garces	2012-09-28	<p>Herramienta diseñada.</p> <p>Política implementada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por cambio del profesional del area de salud ocupacional no se avanza en el I semestre en la implementación de la herramienta pero se socializó con el nuevo responsable Diego Abad Garces, para definir con la Dirección de Sistemas el respectivo mecanismos de registro de horas de capacitación.</li> </ul>	55%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se amplía la fecha de cumplimiento de la acción para el día 30 de diciembre de 2012.</li> </ul>
<u>4</u>	<p>*Se presentan fallas en el examen (médicos) inducción) de ingreso a los funcionarios, se exige mayor rigurosidad y cumplimiento de las disposiciones y normas aplicables.</p> <p>*No se evalúa la efectividad del proceso de inducción, que permita generar acciones de mejoramiento continuo.</p>	<p>Contrato del medico laboral con su respectiva licencia.</p> <p>Implementar dentro del aplicativo de inducción la evaluación de efectividad a la inducción.</p>	ELIANA MARIA Cardona Gaviria, Misael Arroyave Ramirez	2011-06-30	<p>No. de exámenes medicos ocupacionales realizados / ingresos y retiros de funcionarios</p> <p>Aplicativo ajustado con la evaluación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se definió una herramienta de evaluación de inducción a través del recurso ofimático con que cuenta la Gobernación en el programa GOOGLE DOC, la cual será apoyada por el Sistema de Gestión de Calidad.</li> </ul>	100%	

5	<p>* Los procesos de: Gestión de Bienes y Servicios, Sistema de Planeación, Atención al Cliente, Asesoría y Asistencia Técnica, Comunicación Pública y Contratación, presentan debilidades en la identificación, análisis, valoración y seguimiento de los riesgos.</p> <p>* El nivel Directivo debe mejorar su nivel de compromiso frente a la administración de los riesgos.</p> <p>* Se evidencian debilidades en el proceso de medición de los indicadores establecidos en el mapa de riesgos.</p>	<p>Gestionar con la oficina de Control Interno capacitación para la identificación, análisis, valoración y seguimiento de los riesgos, así como sus indicadores en una jornada práctica.</p>	<p>Evila Rosa Gallego Palencia, LUZ MARIA Martinez Sanchez, Oscar Diego Acevedo Rios, Jacqueline Rincon Carmona, Juliana Lopez Tobon, Carlos Andres Gil Gonzalez, Helmer De Jesus Calvo</p>	<p>2011-03-31</p>	<p>NUMERO DE RIESGOS CORRECTAMENTE IDENTIFICADOS ANALIZADOS Y VALORADOS</p>	<p>* El proceso de evaluación independiente realizo revisión a los riesgos inherentes a su proceso y mantiene las acciones preventivas que permitan mantener adecuados niveles de riesgos.</p>	<p>100%</p>	
6	<p>*Aun se evidencia deficiencia en el análisis de datos y medición de los indicadores.</p> <p>*En algunos procesos la evaluación de los indicadores no permiten medir el cumplimiento de los factores críticos.</p> <p>*Falta una mayor interiorización y aplicación de las actividades de control (Políticas de Operación, Procedimientos, Controles, Indicadores y Manuales)</p>	<p>Volver a capacitar los líderes de calidad para mejorar frente a la formulación, medición y análisis de indicadores.</p> <p>Realizar actividades encaminadas a lograr una mayor interiorización y aplicación de las actividades de control (políticas de operación, procedimientos, controles, indicadores, manuales) a través de boletines, reuniones internas de secretarías y comités de calidad.</p>	<p>ANDREA CATALINA Camacho Lopez, Lina Maria Alzate Castano</p>	<p>2011-06-30</p>	<p>CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES PLANIFICADAS POR ACTIVIDAD</p>	<p>* Se realiza medición a los cuatros (4) indicadores del proceso de evaluación independiente de acuerdo a la periodicidad definida en la hoja de vida del indicador.</p> <p>* Se realiza analisis de datos con los resultados de los indicadores y se registra en el aplicativo de SAIA.</p> <p>*Se han socializado las actividades control inherentes al proceso de evaluación independiente con los responsables e involucrados en el proceso.</p>	<p>100%</p>	
7	<p>*No se tiene evidencia suficiente para garantizar que la información recibida de la ciudadanía y partes interesadas se utiliza para garantizar acciones correctivas, preventivas y de mejora.</p> <p>*A pesar de que se ha insistido en la necesidad de ubicar un punto de información a la entrada de la entidad que permita mejorar la atención al usuario la Secretaría Administrativa no ha adelantado las acciones pertinentes para darle cumplimiento a este compromiso.</p>	<p>Implementar el proyecto de atención al cliente.</p>	<p>Carlos Andres Gil Gonzalez, Alexander Morales Berrocal, Carlos Javier Lopez Lopez, Lina Maria Alzate Castano</p>	<p>2011-06-30</p>	<p>CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES PLANIFICADAS DEL PROYECTO</p>	<p>* El Gobernador autorizó la mejora del punto de atención y la creación del cargo que asumirá dicha responsabilidad, este proyecto se realizará en la presente vigencia.</p> <p>* Se logró la apropiación de recursos para mejorar la infraestructura en la atención a los usuarios, sin embargo la oficina encargada de la contratación no alcanzo a adelantar el proceso por las múltiples actividades de fin de año, el proyecto sigue vigente para la vigencia 2012 y reposa en la oficina de Calidad.</p>	<p>100%</p>	
8	<p>* A pesar de que se han realizado las acciones tendientes a mejorar los procesos de autoevaluación del control su nivel de eficiencia aun no es el adecuado.</p> <p>* El nivel directivo enfoca mas su accionar a la autoevaluación de la gestión que a la autoevaluación del control.</p> <p>*El no haber alcanzado un nivel adecuado en el autocontrol, ha generado fallas en el sistema de control interno que desborda la capacidad de respuesta por parte del proceso de evaluación independiente para detectarla en forma oportuna.</p>	<p>Establecer política del proceso Sistemas Integrados de Gestión, frente a la revisión, evaluación y validación de los documentos del proceso (Caracterizaciones, procedimientos, instructivos, guías, formatos) los cuales tienen inmersos los controles del proceso, esto con el fin de sensibilizar y comprometer a los involucrados del proceso frente a los controles existentes, fomentando a su vez la cultura del autocontrol.</p> <p>Con el proceso de Evaluación Independiente, definir estrategias para fortalecer el autocontrol.</p>	<p>ANDREA CATALINA Camacho Lopez, Lina Maria Alzate Castano</p>	<p>2011-06-30</p>	<p>No. de acciones ejecutadas eficazmente.</p>	<p>* La Coordinación de Calidad, ha revisado y monitoreado los controles de los procesos, así mismo se realizaron sensibilizaciones en el comité de calidad, lo cual reposa en las actas del comité.</p>	<p>100%</p>	

<a href="#">9</a>	*Deficiencias en la ejecución y efectividad del plan de capacitación.	<p>* Desde la alta dirección realizar la gestión para la aprobación y ejecución del plan de capacitación.</p> <p>* Definir la herramienta y la metodología para medir la efectividad del plan de capacitación.</p> <p>* Definir formalmente el apoyo para el proceso contractual relacionado con la debida ejecución del plan de capacitación.</p>	ELIANA MARIA Cardona Gaviria, Carlos Javier Lopez Lopez, Misael Arroyave Ramirez	2011-05-31	<p>Formato y metodología de evaluación efectividad del plan de capacitación definido e implementado.</p> <p>Plan de capacitación ejecutado / plan de capacitación programado.</p>	<p>• Actualmente existe un convenio con la ESAP, donde se esta realizando manual de funciones por competencias laborales y análisis evaluación de desempeño. Por consiguiente la Administración en estos momentos no tiene un diagnóstico que sirva como base para generar el Plan Institucional de Capacitación.</p>	<a href="#">70%</a>	<p>• El informe será entregado por la ESAP el 30 de noviembre de 2012.</p>
<a href="#">10</a>	Falta de socialización e implementación de los incentivos establecidos en los programas de Bienestar Social.	Socializar y poner en marcha al menos dos estrategias de incentivo no pecuniarios durante la vigencia.	Orfilia Del Socorro Duque Leon, Misael Arroyave Ramirez, Lina Maria Alzate Castano	2011-09-30	No de personas beneficiadas por incentivos	<p>• La coordinadora del Comité de Bienestar se encarga de dicha tarea a nivel de la Gobernación socializado por vía SAlA, Spark, cartelera</p>	<a href="#">100%</a>	<p>• Evidencia programa de Bienestar Social: Día de la SEcretaría, Natación, gimnasio, rumboterapia, clases de guitarra, mejor compañero,</p>
<a href="#">11</a>	No existe entrenamiento en los puestos de trabajo	<p>Revisar y ajustar el decreto del programa de entrenamiento.</p> <p>Definir la estrategia para poner en marcha el programa de entrenamiento.</p> <p>Caracterizar y documentar el procedimiento incluyendo la herramienta de evaluación</p>	ELIANA MARIA Cardona Gaviria, Misael Arroyave Ramirez	2011-06-30	<p>Decreto ajustado y socializado</p> <p>No de funcionarios ingresados con entrenamiento</p> <p>No de evaluaciones realizadas al procedimiento</p>	<p>• En comité ampliado de calidad y capacitación el día 29 de junio se analizará el acto administrativo que define el tema de entrenamiento en la Administración y se delegarán tareas para su implementación, socialización y evaluación.</p>	<a href="#">50%</a>	
<a href="#">12</a>	Falencia en los diseños y elementos de los puestos de trabajo, sin tener en cuenta la recomendación de Salud Ocupacional y consecuentemente un plan de mantenimiento adecuado.	<p>Implementar el programa de orden y aseo y Sistema de Vigilancia Epidemiológico Ergonómico.</p> <p>Formalizar documento técnico del Palacio Departamental con relación a la Ley 9 del 79 y la Res.2400</p>	Carlos Javier Lopez Lopez	2011-07-29	No. de áreas revisadas y rediseñadas / áreas programadas	<p>• Se realizó por parte de un pasante universitario el manual de seguridad para edificaciones el cual se debe de socializar en comité técnico.</p> <p>Se implementó el sistema de Vigilancia epidemiológica de Ergonomía para 3 secretarías de la Administración departamental.</p>	<a href="#">95%</a>	