



GOBERNACIÓN DEL
CESAR

**REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL CESAR**

OFICINA DE CONTROL INTERNO

INFORME DE SEGUIMIENTO

Código: GC-FPEV-012
Versión: 1
Fecha: 5-04-2010
Página: 1 de 30

INFORME DE SEGUIMIENTO PLANES DE ACCIÓN INSTITUCIONALES
MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

RESPONSABLE
BLANCA MARIA MENDOZA MENDOZA
Asesora Oficina de Control Interno

Valledupar, julio de 2019



GOBERNACIÓN DEL
CESAR

**REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL CESAR**

OFICINA DE CONTROL INTERNO

INFORME DE SEGUIMIENTO

Código: GC-FPEV-012
Versión: 1
Fecha: 5-04-2010
Página: 2 de 30

INTRODUCCIÓN

Para la elaboración de los planes institucionales se toman como referencia la ley 152 de 1994 y el artículo 74 de la ley 1474 de 2011, en el que se establece que debe especificar en él los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión; así mismo, deber incluir tanto los aspectos relacionados con el componente misional como con los relacionados con los planes de que trata el

Decreto 612 de 2018:

- Plan Institucional de Archivos PINAR
 - Plan Anual de Adquisiciones
 - Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Estratégico de Recursos Humanos
 - Plan Institucional de Capacitación
 - Plan de Incentivos Institucionales
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
 - Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
- Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI
- Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
 - Plan de Seguridad y Privacidad de la Información



GOBERNACIÓN DEL
CESAR

**REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL CESAR**

OFICINA DE CONTROL INTERNO

INFORME DE SEGUIMIENTO

Código: GC-FPEV-012
Versión: 1
Fecha: 5-04-2010
Página: 3 de 30

Objetivo General

Verificar las actividades que se han desarrollado para garantizar las condiciones institucionales, objetivos, estrategias, los proyectos, las metas, controles en los planes institucionales en la Gobernación del Cesar.

Objetivo Específicos:

- Visitar a las oficinas pertinentes para conocer la aplicabilidad que ha tenido en los planes institucionales
 - Revisar el diseño, elaboración y ejecución de los planes institucionales
- Elaborar informe de seguimiento reportando las metas e indicadores de cumplimiento.



GOBERNACIÓN DEL
CESAR

**REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL CESAR**

OFICINA DE CONTROL INTERNO

INFORME DE SEGUIMIENTO

Código: GC-FPEV-012
Versión: 1
Fecha: 5-04-2010
Página: 4 de 30

DESARROLLO

PLAN INSTITUCIONAL DE ARCHIVOS PINAR



GOBERNACIÓN DEL
CESAR

REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL CESAR

OFICINA DE CONTROL INTERNO

INFORME DE SEGUIMIENTO

Código: GC-FPEV-012
Versión: 1
Fecha: 5-04-2010
Página: 5 de 30

PLAN DE ADQUISICIONES

El Plan Anual de Adquisiciones es un documento de naturaleza informativa y las adquisiciones incluidas en el mismo pueden ser canceladas, revisadas o modificadas. Esta información no representa compromiso u obligación alguna por parte de la entidad estatal ni la compromete a adquirir los bienes, obras y servicios en él señalados.

Al verificar la página web de la Gobernación del Dpto del Cesar, en el link de contratación, se encuentra publicado el Plan Anual de adquisición vigencia 2019, aparece el nombre Dpto del Cesar, teléfono, y pagina web, la misión y la visión; el nombre de la Secretaria General, el valor del monto del PAA, 618, 984, 317,493, el valor del límite de la menor cuantía que es \$ 538, 275,400. Seguidamente se encuentran los diferentes conceptos y códigos de los procesos de contratación de la vigencia, a cuál ha venido desarrollándose.

Aparece el tiempo estimado de las contrataciones, valor, el tipo de contratación, el recurso utilizado valor y el responsable.

La entidad tiene un equipo y una funcionaria encargado de esta herramienta a través de un usuario y una clave, a final de cada vigencia se envían una circular a cada sectorial y oficinas, para que diligencien LAS CIFRAS ESTIMADAS A LA CONTRATACIÓN DE LA PROXIMA VIGENCIA la parte correspondiente a su PAA al funcionario a cargo de la elaboración y actualización del Plan Anual de Adquisiciones. Así mismo, Colombia Compra Eficiente recomienda la elaboración de un cronograma de actividades que muestre en detalle las etapas de planeación y diligenciamiento del Plan Anual de Adquisiciones al interior de la entidad estatal, especificando las actividades coordinadas por el funcionario encargado y señalando el tiempo requerido para cada una de ellas. La declaración estratégica sirve para que el potencial proveedor conozca el contexto de la entidad y pueda proponer soluciones a la medida. La declaración estratégica está compuesta por: Obtener la información necesaria para diligenciar el Plan Anual de Adquisiciones. Diligenciar el documento. Solicitar la aprobación del Plan Anual de Adquisiciones. Publicar el Plan Anual de Adquisiciones. Revisar y actualizar el Plan Anual de Adquisiciones.

PLAN ANUAL DE VACANTES

La dimensión del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión como corazón del mismo tiene como finalidad facilitar y orientar la gestión de los logros y objetivos institucionales, por otro lado, orientar el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

Con el fin de conocer el avance y realizar el primer seguimiento a los planes institucionales de la oficina de gestión humana se verificaron junto con el funcionario encargado de los mismos seguimientos a los siguientes planes:

- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar social e incentivos institucionales
- Plan de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST



GOBERNACIÓN DEL
CESAR

REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL CESAR

OFICINA DE CONTROL INTERNO

INFORME DE SEGUIMIENTO

Código: GC-FPEV-012
Versión: 1
Fecha: 5-04-2010
Página: 6 de 30

- Plan Anual de Vacantes
- Plan estratégico de Gestión Humana
- Plan de previsión de Recursos Humanos

El Plan Anual de Vacantes de la Gobernación del Cesar, es elaborado en cumplimiento a lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, y forma parte integral del plan estratégico de recursos humanos como enlace obligado para la formulación de la estrategia organizativa de la entidad pública.

Lo anterior, teniendo en cuenta que el Modelo Integrado de Planeación – MIPG, establece la Política de Gestión de Talento Humano, orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados y establece el elaborar anualmente este plan.

El seguimiento realizado a la oficina líder de gestión humana, es con corte al 30 de junio de la actual vigencia. En relación al plan anual de vacantes de la administración departamental, que tiene por objetivo que la entidad cuente con una información veraz y actualizada sobre el flujo de ingresos y egresos de personal, además de la identificación de los empleos en vacancia definitiva o temporal y la forma de provisión.

El Plan Anual de Vacantes está conformado por:

Objetivos Específicos:

1. Identificar los empleos vacantes en la planta de personal.
2. Informar las vacantes que hay en la planta al gobernador del departamento, para que autorizase su provisión.
3. Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes, a través del mérito.
4. Definir la forma de provisión de los empleos vacantes dándole cumplimiento a los lineamientos establecidos en la ley 909 del 2004 y sus decretos reglamentarios
5. Diligenciar el formato de provisión en caso de presentarse algunas vacantes.

Alcance:

El plan de vacantes permite al líder de gestión humana de la gobernación del cesar aplicar de manera sistemática y controlada a procedimientos y procesos establecidos en la entidad para la provisión de los cargos y también logra identificar los costos de personal de los empleos vacantes y asegurar su financiación con el presupuesto asignado.

Mediante visita realizada a la oficina auditada, se detalló en el acta la información dada por esta, con corte al 30 de junio de 2019 detallada a continuación:

POR PROVEER	ENCARGOS	PROVISIONALIDAD	TOTAL VACANTES
0	23	118	141

Como se observa no existen cargos sin proveer, hay 23 encargos, provisionales 118 para un total de 141 cargos vacantes, estos fueron reportados a la Comisión Nacional del Servicio Civil y cursan un proceso de convocatoria por parte de la misma entidad.



GOBERNACIÓN DEL
CESAR

**REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL CESAR**

OFICINA DE CONTROL INTERNO

INFORME DE SEGUIMIENTO

Código: GC-FPEV-012
Versión: 1
Fecha: 5-04-2010
Página: 7 de 30

La Gobernación del Cesar cuenta con la estructura orgánica tal como se describe:

DEPENDENCIA	Nº
Despacho del gobernador	1
Oficinas asesoras	2
Oficina gestión del riesgo	1
Control interno disciplinario	1
secretarias	10

La planta de personal está conformada por:

Nº empleos	Dependencia y Denominación del empleo	Código	Grado
1	Gobernador	01	03
3	Asesor	105	03
7	Asesor	105	02
4	Asesor	105	01
1	Director Control Disciplinario int.	009	01
1	Jefe de Oficina	006	02
1	Tesorero General	201	02
1	Almacenista General	215	02
8	Líder de Programa	206	08
2	Profesional Especializado	222	06
3	Profesional Universitario	219	01
2	Secretario Ejecutivo	245	01
1	Auxiliar Administrativo	407	06
9	Secretario de Despacho	20	02
1	Secretario Seccional Salud	97	02
2	Jefe Oficina Asesora	115	02
6	Profesional Especializado	222	08
29	Profesional Especializado	222	06
16	Profesional Especializado	222	05
13	Profesional Especializado	222	04
1	Profesional Especializado Salud	242	04
1	Profesional Universitario Salud	237	03
5	Profesional Universitario Salud	237	02
67	Profesional Universitario	219	01
7	Técnico	314	09
4	Técnico	314	08
1	Técnico	314	07
2	Técnico	314	06
12	Técnico	314	05
1	Técnico Estadística en Salud	367	04
4	Técnico Administrativo	367	08



GOBERNACIÓN DEL
CESAR

**REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL CESAR**

OFICINA DE CONTROL INTERNO

INFORME DE SEGUIMIENTO

Código: GC-FPEV-012
Versión: 1
Fecha: 5-04-2010
Página: 8 de 30

8	Técnico	314	03
1	Técnico	314	02
5	Técnico	314	01
1	Secretario Ejecutivo	425	05
16	Secretario Ejecutivo	425	01
3	Auxiliar de la Salud	412	03
3	Auxiliar Administrativo	407	06
2	Auxiliar Administrativo	407	04
1	Auxiliar Administrativo	407	03
1	Auxiliar Administrativo	407	02
17	Auxiliar Administrativo	407	01
1	Auxiliar Administrativo	407	38
1	Celador	477	2
Total, Planta de Personal			276

Esta planta de personal tiene 47 cargos de libre nombramiento y remoción, 87 carrera administrativa y 142 provisionalidad.

De acuerdo a lo plasmado en el plan, existen para el concurso de méritos, un 64% correspondiente a técnicos, 19% en auxiliar y el 17% para profesional.

Se observó que el plan anual de vacantes, es elaborado anualmente para cada vigencia razón por la cual, al realizar el presente seguimiento, no se observan novedades en el.

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS GOBERNACION DEL CESAR

La Gobernación del Cesar, elaboró el Plan de Previsión de Recursos Humanos, en cumplimiento a la Política establecida en el MIPG, con el objetivo de contar con la información veraz y oportuna en el momento de requerir datos relacionados con la planta de personal de la entidad. Además, es el insumo para la elaboración de los diferentes planes y programas que debe elaborar la Oficina Líder de Gestión Humana.

Alcance:

2. Calcular los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
3. Identificar las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
4. Estimar todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

La estructura de la entidad, se encuentra sustentada en los Decretos N° 0001527 del 25 de noviembre de 2004, 000098 del 17 de abril de 2018 adicionado, 00001 del 2 de enero de 2007, 000042 del 25 de febrero de 2013 y 000294 del 26 de octubre de 2016. Con base a estos insumos, a través del Decreto N° 000144 del 13 de junio de 2017, se estableció la planta de personal vigente de la Gobernación del Cesar, que consta de 276 cargos repartidos en cada dependencia para el



GOBERNACIÓN DEL
CESAR

**REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL CESAR**

OFICINA DE CONTROL INTERNO

INFORME DE SEGUIMIENTO

Código: GC-FPEV-012
Versión: 1
Fecha: 5-04-2010
Página: 9 de 30

logro la misión y objetivos trazados.

Además, en el decreto en mención, se establece: una planta de personal para el Despacho del Señor Gobernador con 35 cargos, y una planta de global con 241 cargos, que tiene la flexibilidad para que los cargos sean distribuidos de acuerdo a la necesidad del servicio, quedando así:

ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEPARTAMENTAL DEL CESAR DESPACHO DEL GOBERNADOR			
N° empleos	Dependencia y Denominación del empleo	Código	Grado
1	Gobernador	01	03
3	Asesor	105	03
7	Asesor	105	02
4	Asesor	105	01
1	Director Control Disciplinario int.	009	01
1	Jefe de Oficina	006	02
1	Tesorero General	201	02
1	Almacenista General	215	02
8	Líder de Programa	206	08
2	Profesional Especializado	222	06
3	Profesional Universitario	219	01
2	Secretario Ejecutivo	245	01
1	Auxiliar Administrativo	407	06
35			

ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEPARTAMENTAL DEL CESAR PLANTA GLOBAL			
N° empleos	Dependencia y Denominación del empleo	Código	Grado
9	Secretario de Despacho	20	02
1	Secretario Seccional Salud	97	02
2	Jefe Oficina Asesora	115	02
6	Profesional Especializado	222	08
29	Profesional Especializado	222	06
16	Profesional Especializado	222	05
13	Profesional Especializado	222	04
1	Profesional Especializado Salud	242	04
1	Profesional Universitario Salud	237	03
5	Profesional Universitario Salud	237	02
67	Profesional Universitario	219	01
7	Técnico	314	09



GOBERNACIÓN DEL
CESAR

REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL CESAR

OFICINA DE CONTROL INTERNO

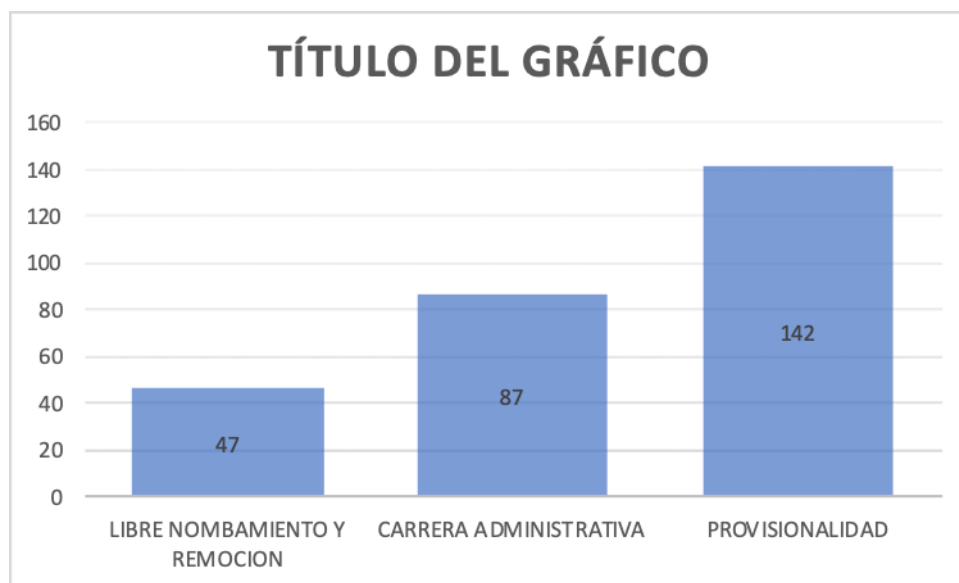
INFORME DE SEGUIMIENTO

Código: GC-FPEV-012
Versión: 1
Fecha: 5-04-2010
Página: 10 de 30

4	Técnico	314	08
1	Técnico	314	07
2	Técnico	314	06
12	Técnico	314	05
1	Técnico Estadística en Salud	367	04
4	Técnico Administrativo	367	08
8	Técnico	314	03
1	Técnico	314	02
5	Técnico	314	01
1	Secretario Ejecutivo	425	05
16	Secretario Ejecutivo	425	01
3	Auxiliar de la Salud	412	03
3	Auxiliar Administrativo	407	06
2	Auxiliar Administrativo	407	04
1	Auxiliar Administrativo	407	03
1	Auxiliar Administrativo	407	02
17	Auxiliar Administrativo	407	01
1	Auxiliar Administrativo	407	38
1	Celador	477	2
241	Total, Planta de Personal		

Caracterización de los empleos según su vinculación:

Los empleos de la planta de personal de la Gobernación del Cesar, se distribuyen en:



Son 47 cargos de Libre nombramiento y remoción, 87 de carrera administrativa y 142 en provisionalidad.



GOBERNACIÓN DEL
CESAR

**REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL CESAR**

OFICINA DE CONTROL INTERNO

INFORME DE SEGUIMIENTO

Código: GC-FPEV-012
Versión: 1
Fecha: 5-04-2010
Página: 11 de 30

Provisión de Cargos:

La planta de personal del Despacho del Señor Gobernador, en la actualidad se encuentra nombrados el 99% y son provistos de acuerdo al requerimiento del nominador de turno.

Los cargos del nivel profesional, se encuentran nombrados en un 99%, a través de nombramiento provisional, encargo y carrera administrativa.

En relación a los niveles de técnicos y asistencial, se encuentran provistos en su totalidad.

La Metodología para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, indica la MATRIZ INICIAL DE REQUERIMIENTOS, para cada una de las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y en lo relacionado a la de Gestión del Talento Humano, para el Plan de Previsión de Recursos Humanos, lo describe así:

Políticas	Actividad	Criterio	Subcriterio
Gestión del Talento Humano	Establecimiento de Plan de Previsión de Recursos Humanos	Estrategias de cobertura	Estrategias Internas (Comisiones, encargos, modificación al manual de funciones, traslados, capacitación, reubicación de personal, reubicación de cargos, creación de plantas temporales)

Al efectuar la evaluación por parte de la oficina de Control Interno, se observa que no se incluyó dentro de este plan lo relacionado a capacitación.

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN HUMANA

En la Administración Departamental el Programa Líder de Gestión Humana se encuentra adscrito directamente al despacho del señor Gobernador, dentro de la organización tiene un papel importante toda vez que es la encargada de administrar todo lo relacionado con el recurso humano de la Entidad, así como servir de puente entre la alta dirección y los funcionarios para que puedan alcanzar los objetivos individuales y los institucionales.

El Talento Humano en la Administración Departamental representa el capital más valioso de la organización, por lo cual es necesario contar con una adecuada planeación de estos con el objetivo que toda entidad funcione adecuadamente, respetando la normatividad vigente que la rige y también los procesos y procedimientos internos establecidos.

La previsión de las diferentes necesidades (cuantitativas y cualitativas) que se presentan en materia de personal en una entidad es debido a que con la expedición constante de diferentes normas los objetivos organizacionales van cambiando constantemente.

El Programa Líder de Gestión Humana de la Administración Departamental es el encargado de la valoración del personal actualmente vinculado, como además realizar acciones orientadas a cubrir



GOBERNACIÓN DEL
CESAR

**REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL CESAR**

OFICINA DE CONTROL INTERNO

INFORME DE SEGUIMIENTO

Código: GC-FPEV-012
Versión: 1
Fecha: 5-04-2010
Página: 12 de 30

las necesidades identificadas tanto en la provisión de personal, valoración de los puestos de trabajo entre otros con el fin de satisfacer todas las necesidades de los funcionarios que se presentan cada día en su jornada laboral.

Funciones de Gestión Humana

1. Procurar el desarrollo de la función administrativa dentro de los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad.
2. Velar porque el acceso de las personas al servicio del Departamento se realice con fundamento en las disposiciones constitucionales y legales sobre la materia y los principios que rigen la administración de personal.
3. Participar en la elaboración del Plan de Desarrollo Departamental en lo referente al desarrollo y bienestar del Gestión Humana.
4. Elaborar el Plan de Acción Anual y los correspondientes informes de avance para efectos de la evaluación de gestión y resultados.
5. Identificar y formular los proyectos relacionados con el desarrollo y bienestar del Gestión Humana y viabilizar aquellos que presenten otros entes territoriales para ser inscritos en el Banco Departamental de Programas y Proyectos.
6. Establecer y desarrollar las políticas generales de perfeccionamiento y mejoramiento de habilidades y destrezas del Gestión Humana al servicio de la Administración Central del Departamento.
7. Ejecutar, de conformidad con las normas legales y en coordinación con las diferentes dependencias, los programas de capacitación para potenciar el Gestión Humana al servicio de la Administración Central Departamental
8. Formular y desarrollar de conformidad con la normatividad vigente los planes de bienestar social, incentivos y salud ocupacional de los servidores públicos del sector central de la Administración Departamental.
9. Diseñar y aplicar los instrumentos para el mejoramiento del clima organizacional.
10. Diseñar la política que permita el desarrollo de una cultura institucional orientada a la calidad de los servicios.
11. Elaborar propuestas de reasignación o redistribución de empleos, cuando ello resulte necesario para atender los requerimientos del servicio.
12. Aprobar y administrar la nómina de los servidores públicos de la administración central departamental, con base en las normas constitucionales y legales aplicables a cada caso



GOBERNACIÓN DEL
CESAR

**REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL CESAR**

OFICINA DE CONTROL INTERNO

INFORME DE SEGUIMIENTO

Código: GC-FPEV-012
Versión: 1
Fecha: 5-04-2010
Página: 13 de 30

13. Llevar el archivo en forma ordenada, actualizada y cronológica de las Hojas de Vida de los servidores públicos del sector central departamental documental de la dependencia.
14. Procurar la atención a los usuarios a fin de satisfacer sus inquietudes acerca de sus derechos y obligaciones en materia de función pública.
15. Las demás que en el marco de su naturaleza le sean asignadas por autoridad competente.

Matriz DOFA

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Personal altamente calificado y competente • Software de nómina efectivo • Remuneración atractiva ante otras entidades. • Incentivo educativo para los funcionarios y sus hijos. • Compromiso de la Alta Dirección con el cumplimiento de la normativa que regula el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. • Avance en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo • Pago oportuno de los salarios y demás prestaciones. • Incentivos económicos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de evaluación del impacto de los productos y/o servicios de los procesos. • Poca participación de los funcionarios en las actividades programadas. • Procesos de contratación complejos, que impiden el cumplimiento oportuno de los compromisos establecidos en los cronogramas propuestos. • Falta de personal de apoyo que desarrolle actividades operativas y de registro dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • La normativa ofrece estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público. • Oferta laboral calificada. • Facilidad de acceso a las tecnologías. • Estandarización del proceso de nómina con lo establecido en los documentos de procesos y procedimientos. • Procesos definidos. • Contar con aliados estratégicos (ARL, EPS, Caja de Compensación) para la ejecución de las actividades programadas. • Compartir experiencias derivadas de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Gobernación del Cesar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Austeridad en el gasto público • Percepción desfavorable por parte de la ciudadanía de los servidores públicos. • Cambios normativos en materia del Gestión Humana. • Incumplimiento por parte de los aliados estratégicos, que afectarían la ejecución de las actividades programadas. • Incumplimiento de las obligaciones contractuales que soportan los Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Capacitar a los funcionarios de la Gobernación del Cesar con el fin de lograr el fortalecimiento de sus competencias laborales, sus capacidades, destrezas, habilidades, y valores, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite su desarrollo profesional y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servidor público.
- Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la entidad.
 - Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos,



GOBERNACIÓN DEL
CESAR

**REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL CESAR**

OFICINA DE CONTROL INTERNO

INFORME DE SEGUIMIENTO

Código: GC-FPEV-012
Versión: 1
Fecha: 5-04-2010
Página: 14 de 30

habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.

- Contribuir al desarrollo de las competencias individuales en cada uno de los servidores.

OBJETIVO DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN

El programa de INDUCCIÓN, tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma.

OBJETIVO DEL PROGRAMA DE REINDUCCIÓN

El programa de REINDUCCIÓN está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el estado y sus funciones, al interior de la entidad, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta; facilitando con ello un mayor sentido de pertenencia e identidad de los funcionarios con respecto a la Gobernación del Cesar.

Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio y la confianza ciudadana.

Mejorar el desempeño de los servidores públicos de la Gobernación del Cesar.

En el presente año dentro del plan de capacitación se le ha dado cumplimiento a las siguientes actividades:

- Día de la familia

Fecha: 12 de julio 2019, hora: 10:00 a.m.

Lugar: casa campo san marcos, frente a la feria ganadera

- Introducción a la alta gerencia

Fecha: 8, 10, 14, 15, 21 y 22 de Mayo de 2019

Lugar: Auditorio Comfacesar

- Jornada De Socialización Del Sistema Integral de Verdad, Justicia Reparación y No Repetición (SIVJRNR)

Fecha: Martes 2 de julio de 2019

Lugar: Auditorio Luis Rodríguez Valera

- Seminario -Taller Buenas Prácticas en “COMPRAS PÚBLICAS Y SECOP II”.

Fecha: 4 de Julio 2019

Lugar: calle 15 No. 4-83 Salón de eventos segundo piso. Cámara de Comercio de Valledupar.

- Formación en TIC

Fecha: 18 de Julio de 2019

lugar: Luis Rodríguez



GOBERNACIÓN DEL
CESAR

**REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL CESAR**

OFICINA DE CONTROL INTERNO

INFORME DE SEGUIMIENTO

Código: GC-FPEV-012
Versión: 1
Fecha: 5-04-2010
Página: 15 de 30

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

Busca atender las necesidades de desarrollo personal, profesional y organizacional; además, los problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados. De conformidad con el artículo 24 del Decreto 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral se proponen los subprogramas de salud ocupacional, clima laboral, cambio organizacional, preparación al prepensionado, cultura organizacional, fortalecimiento del trabajo en equipo, validación de estudios secundarios, en desarrollo del programa de Bienestar Social y financiación de educación formal en las modalidades de pregrado y postgrado, en desarrollo del programa de incentivos.

SUBPROGRAMA DE PREPARACIÓN AL PREPENSIONADO.

Se busca orientar y asesorar a los servidores próximos a pensionarse, en la adopción de su nuevo rol dentro de la sociedad y su familia. Las actividades serán coordinadas con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar.

SUBPROGRAMA DE FINANCIACIÓN DE PREGRADO Y POSTGRADO DE LOS SERVIDORES.

Desarrollada a través de la Resolución No. 000754 del 1 de marzo de 2010, la cual determina los beneficiarios y procedimiento para acceder a las becas que se otorgan.

EL OTORGAMIENTO DE LOS INCENTIVOS ACADEMICOS DE LOS HIJOS DE LOS FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACION DEPARTAMENTAL. (Pre-kinder, kinder, básica primaria, básica secundaria y universitarios) Resolución No. 002353 de 22 Junio 2015.

En la vigencia 2019 se tiene aprobado en el presupuesto general del Departamento la suma de \$865.118.100, de los cuales en el primer semestre se han ejecutado \$372.234142, en el auxilio educativo a los hijos y \$11.124.362 para el estudio de los funcionarios de carrera administrativa y jefes de oficinas

PLAN DE INCENTIVOS

Se orientará al reconocimiento de los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman.

Estrategias.

- Elección del mejor empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción, y del mejor empleado por cada nivel jerárquico, según la calificación obtenida en la evaluación del desempeño.
- Los incentivos serán entregados en ceremonia oficial, a través del comité de Bienestar e incentivo; los cuales escogerán que incentivo se le otorgarán a cada funcionario exaltado. Adicionalmente, se hace entrega de reconocimientos especiales como por ejemplo de



GOBERNACIÓN DEL
CESAR

**REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL CESAR**

OFICINA DE CONTROL INTERNO

INFORME DE SEGUIMIENTO

Código: GC-FPEV-012
Versión: 1
Fecha: 5-04-2010
Página: 16 de 30

menciones de honor.

CONCEPTO	No de Beneficiados
Funcionarios Beneficiados Auxilio Educativos - hijos	216
Hijos beneficiados	395
Hijos en Universidad (1.171.863)	115
Hijos Colegios, escuelas, preescolar (781.242)	280
Becas Funcionarios (3.906.210)	7

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Plan de Bienestar 2019 de la Gobernación del Departamento del Cesar, se elabora a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta de expectativa de los Planes de Bienestar, siendo estos los principales insumos para la realización del Plan y del Cronograma de Actividades. De acuerdo con el análisis del diagnóstico se encontró lo siguiente:

EVALUACION PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS AÑO 2018

Para el desarrollo de esta actividad se invitó a participar al 100% de los servidores públicos en el diligenciamiento de la encuesta virtual de necesidades de bienestar aplicada entre el mes de diciembre y enero de 2018 y 2019, atendiendo a esta invitación el 56% del personal de planta diligencio dicha encuesta.

Funcionarios participantes: Se enviaron encuestas a los funcionarios de la planta global (336), de los cuales se recibieron 187 encuestas respondidas de la Administración Central y Secretaría de Educación también del nivel central:

Además de lo anterior se tuvo en cuenta los resultados obtenidos en la evaluación de actividades de 2018, dando continuidad a las que más alto impacto tuvieron y por solicitud de los servidores continúan dentro de las actividades que se programaran para el 2019, esto con el fin de favorecer el clima organizacional de la entidad que redunde en el buen desempeño individual y colectivo, propiciando un modelo participativo, cimentado en principios y valores inmersos en el código de Integridad de la entidad, donde se promueva el trabajo en equipo y se reconozca el desempeño del



GOBERNACIÓN DEL
CESAR

REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL CESAR

OFICINA DE CONTROL INTERNO

INFORME DE SEGUIMIENTO

Código: GC-FPEV-012
Versión: 1
Fecha: 5-04-2010
Página: 17 de 30

trabajador.

CARACTERISTICA DEMOGRAFICA

1. Sexo

187 respuestas



Dentro de dicho plan se encuentran plasmadas 12 actividades para ser ejecutadas en la vigencia 2019 de las cuales al 30 de junio de 2019 se han ejecutado:

- Piloneras, realizado en las fiestas del festival Vallenato en el mes de abril de 2019
- Día de la secretaria, se realizó un viaje a Cartagena para 48 funcionarios en el mes de mayo
- Día de la madre, celebración de cena y detalles en el mes de mayo para 150 madres
 - Día del padre, Celebración de almuerzo y detalle en el mes de junio
- Día del servidor público, se llevó a cabo una conferencia el 27 de junio para todos los funcionarios con refrigerio
- Día de la familia, se realizó día de campo con los funcionarios y su familia con almuerzo, premios y animación
- Cumpleaños de funcionarios, se realiza entrega a los funcionarios que cumplen años de bonos por valor de \$230.000 para utilizarlos en los almacenes predeterminados.

OBLIGACIONES

DE LOS SERVIDORES PUBLICOS:

Son obligaciones de los funcionarios beneficiarios del Programa de Bienestar Social Laboral, las siguientes:

- Participar en la identificación de las necesidades de bienestar social laboral de su dependencia o equipo de trabajo.
- Participar en las actividades de bienestar social para las cuales haya sido seleccionado y



GOBERNACIÓN DEL
CESAR

REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL CESAR

OFICINA DE CONTROL INTERNO

INFORME DE SEGUIMIENTO

Código: GC-FPEV-012
Versión: 1
Fecha: 5-04-2010
Página: 18 de 30

rendir los informes correspondientes o presentar las certificaciones a que haya lugar.

- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de bienestar, así como de las actividades a las cuales asista.

DE LA ENTIDAD:

- Priorizan problemas o retos institucionales del área.
- Proporcionan información sobre los proyectos y objetivos estratégicos del área y de la entidad. Priorizan proyectos estratégicos de área.
- Garantizan el cumplimiento del PBSL, así como los espacios para reuniones y horarios de actividades.
 - Evalúan la aplicación del PBSL en la ejecución de sus funciones
 - Realizan el seguimiento al PBSL.

PLAN DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

El plan de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SGSST tiene como propósito Garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de las diferentes actividades productivas en la GOBERNACION DEL CESAR, a través de la promoción de la salud y de la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos laborales; con el fin de evitar la presentación de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los trabajadores.

PROGRAMA MEDICINA DEL TRABAJO

Subprograma Exámenes Ocupacionales:

TAREAS	%	SOPORTE	INDICADOR	RESPONSABLE
1. Toma de Exámenes de ingreso y egreso.	20%	Examen Físico Perfil Lipídico Hemograma	Exámenes médicos de ingreso realizados	CONSULTORIO MEDICO



GOBERNACIÓN DEL
CESAR

**REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL CESAR**

OFICINA DE CONTROL INTERNO

INFORME DE SEGUIMIENTO

Código: GC-FPEV-012
Versión: 1
Fecha: 5-04-2010
Página: 19 de 30

2. Revisión del Informe de las condiciones de salud del personal.	30%	Informe de Condiciones de Salud emitido por el centro Medico	informes de condiciones de salud revisadas	CONSULTORIO MEDICO
3. Toma Exámenes Ocupacionales Periódicos	20%	Examen Físico Perfil Lipídico Hemograma	Exámenes Ocupacionales periódicos realizados	CONSULTORIO MEDICO
4. Plan de acción resultados informes de exámenes de S:O	30%	Informe de condiciones de salud del centro de salud	Elaboración de plan de acción	CONSULTORIO MEDICO

Seguimiento de los casos a diagnosticar o diagnosticados como enfermedad profesional, en el cual se observa que se realizó revisión de un puesto de trabajo, previa solicitud de la nueva EPS, Correspondiente a la funcionaria Rosana Cerchairo castro, en el cargo de técnico en gestión documental del programa de gestión humana. Igualmente a la fecha del seguimiento no se han presentado reubicaciones de personal por restricción médica.

TAREAS	%	SOPORTE	INDICADOR	RESPONSABLE	OBSERVACION
1. Análisis de puestos de trabajo de acuerdo con las necesidades requeridas	50%	Asesor ARL Líder SG-SST	puesto de trabajo revisados	LIDER SG. SST. ASESOR ARL POSITIVA	Se realiza uno por solicitud de la nueva eps, el de Rosana Cerchairo Castro, técnico en gestión documental.
2. Desarrollar los soportes necesarios para la reubicación del personal por restricción medica de ARL o EPS	50%	LIDER SG-SST.	reubicaciones realizadas	LIDER SG. SST. ASESOR ARL POSITIVA	No se han realizado a la fecha reubicaciones porque no hay solicitud de la eps y arl.

Análisis estadístico de Ausentismo por enfermedades de origen común y ocupacional, se realizó el primer informe de ausentismo con fecha del 25 de junio 2019, no se evidencio ningún reporte de ausentismo por enfermedad laboral, igualmente se realiza un plan de acción anual respecto de los resultados del año inmediatamente anterior, en busca de un mejoramiento en las actividades a ejecutar.



GOBERNACIÓN DEL
CESAR

REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL CESAR

OFICINA DE CONTROL INTERNO

INFORME DE SEGUIMIENTO

Código: GC-FPEV-012
Versión: 1
Fecha: 5-04-2010
Página: 20 de 30

TAREAS	%	SOPORTE	INDICADOR	RESPONSABLE	OBSERVACION
1. Análisis de la información obtenida por ausentismo generando Informe de morbimortalidad	60 %	reporte de ausentismo	Informe de ausentismo laboral por enfermedad analizado.	LIDER SG. SST.	se realizo informe de ausentismo
2. Generar e implementar recomendaciones y/o planes de acción	40 %	Informe mensual de ausentismo	Planes de acciones realizados.	LIDER SG. SST.	se hace 1 plan de acción anual con base a los resultados del año anterior

HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL.

Higiene Industrial, se realiza convocatoria para la elección del nuevo COPASST, obteniendo como resultado la elección de los dos miembros por parte de los empleados, corresponden a Regina hidalgo y Jaime Oñate, encontrándose a la espera que el empleador designe sus dos miembros, facultad exclusiva del gobernador del departamento del cesar.

Del seguimiento se logró constatar que existió un puesto de trabajo intervenido, correspondiente a Rosana cerchairo castro, en el cargo de técnico en gestión documental del programa de gestión humana. Con ocasión a los factores de riesgos medidos, se realizaron mediante la matriz de peligro con que se cuenta en la oficina del programa de gestión humana, la cual a la fecha se encuentra en espera para la respectiva modificación y/o actualización que corresponda una vez los trabajos remodelación que se realizan en la planta física de la gobernación culminen.

Las recomendaciones generadas son las que se realizan como consecuencia de los respectivos reportes mensuales de accidentes de trabajo dirigidos a la ARL. Luego de la medición con la matriz de riesgo, no se arrojaron recomendaciones más allá de las ya mencionadas.



GOBERNACIÓN DEL
CESAR

**REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL CESAR**

OFICINA DE CONTROL INTERNO

INFORME DE SEGUIMIENTO

Código: GC-FPEV-012
Versión: 1
Fecha: 5-04-2010
Página: 21 de 30

TAREAS	%	SOPORTE	INDICADOR	RESPONSABLE	OBSERVACION
1. realización de las convocatorias para la elección del nuevo COPASST 2019-2021.	40 %	Conformación del COPASST.	realización de convocatoria	LIDER SG. SST.	se realizó la elección del copasst el cual se encuentra conformado por, 2 miembros del empleador (a la espera que el gobernador asigne de manera autónoma) y 2 miembros del empleados (Regina Hidalgo y Jaime Oñate)
			COPASST conformado 2019-2021.	LIDER SG. SST.	
2. Determinar los puestos de trabajo a intervenir	20 %	Matriz de Peligro Instrumento de medición	Puestos de Trabajo Intervenidos	LIDER SG. SST. ARL POSITIVA	1 solo Rosana Cerchairo Castro técnico gestión documental
3. Realizar las mediciones de los factores de riesgos.	20 %	Asesoría de la ARL POSITIVA Instrumento de medición	Factores de Riesgos medidos	LIDER SG. SST. ARL POSITIVA	Se realizó mediante la matriz de peligro que se tienen en recursos humanos, a la espera de las remodelaciones terminen para evaluar si es necesario modificar la matriz de riesgo
4. Analizar el informe de los resultados obtenidos en la medición para generar recomendaciones y/o planes de acción.	20 %	Informe de las mediciones Asesoría de la ARL POSITIVA	Recomendaciones Generadas	LIDER SG. SST. ASESOR ARL POSITIVA	Se envía informe mensual por parte de la arl positiva respecto de los accidentes de trabajo

Visita a puestos de trabajo. La actualización de la matriz de peligro se modifica o actualiza una vez se realicen modificaciones o remodelaciones a la planta física de la entidad, por tanto la funcionaria encargada Marinela Rosa González Baute, manifiesta que una vez terminen con los trabajos de arreglos de las instalaciones de la gobernación del cesar, se realizara un estudio con el fin de determinar si existen nuevos factores de riesgos o si es necesario actualizar y/o modificar la matriz de peligro que a la fecha se encuentra vigente.



GOBERNACIÓN DEL
CESAR

**REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL CESAR**

OFICINA DE CONTROL INTERNO

INFORME DE SEGUIMIENTO

Código: GC-FPEV-012
Versión: 1
Fecha: 5-04-2010
Página: 22 de 30

TAREAS	%	SOPORTE	INDICADOR	RESPONSABLE	OBSERVACION
1. Actualización de la Matriz de Peligros.	60 %	Matriz de Peligro	Matriz de peligros Levantada y Actualizada	LIDER SG. SST.	a la espera de las terminaciones de las remodelaciones que se están realizando en la plata física de la gobernación del cesar para poder realizar estudio y determinar si es necesario actualizar o no la matriz
2. Revisión, actualización y análisis de tareas críticas por cargo	20 %	Resultados de la matriz de Peligro Inspecciones y reporte de condiciones y actos inseguros	Tareas Criticas Actualizadas y Revisadas	LIDER SG. SST. ASESOR ARL POSITIVA	a la espera de las terminación de las remodelaciones que se están realizando en la plata física de la gobernación del cesar para poder realizar estudio y determinar si es necesario actualizar o no la matriz
3. Generar planes de acción	20 %	Resultados de matriz de la peligro de riesgo Inspecciones y reporte de condiciones y actos inseguros	Plan de Acción Realizado	LIDER SG. SST. ASESOR ARL POSITIVA	a la espera de la terminación de las remodelaciones que se están realizando en la plata física de la gobernación del cesar para poder realizar estudio y determinar si es necesario actualizar o no la matriz

Investigación de Accidentes e Incidentes de Trabajo. Se realizan reportes de manera mensual en el evento que existieran, dicho reporte lo realiza el coordinador de SG-SST a la ARL POSITIVA, cuando el evento accidental es de alta complejidad se reporta también al ministerio del trabajo. A la fecha del seguimiento se logró corroborar que van diez (10) accidentes reportados en la vigencia 2019, de los cuales seis (6) corresponden al cuerpo de trabajo de la gobernación del cesar y cuatro (4) hacen parte de la secretaria de educación y su régimen especial.

Las investigaciones realizadas por los accidentes de trabajo, corresponden a una investigación por cada evento ocurrido, siendo así, a la fecha del seguimiento van 6 investigaciones efectuadas, teniendo en cuenta que los otros 4 corresponden al régimen especial del magisterio, secretaria de educación departamental.

Por cada evento se realiza un plan de acción, teniendo que se elaboraron 6 planes de acción y así mismo las recomendaciones como consecuencia de los planes de acción ejecutados las cuales se



GOBERNACIÓN DEL
CESAR

REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL CESAR

OFICINA DE CONTROL INTERNO

INFORME DE SEGUIMIENTO

Código: GC-FPEV-012
Versión: 1
Fecha: 5-04-2010
Página: 23 de 30

les realiza el respectivo seguimiento para verificar el cumplimiento de las observaciones generadas por el accidente de trabajo.

Las causas de los accidentes de trabajo se reportan mediante un informe, el cual se hace en periodos mensuales, teniendo que a corte junio del 2019, se habían realizado 6 informes por estos conceptos.

TAREAS	%	SOPORTE	INDICADOR	RESPONSABLE	OBSERVACION
1. Reporte de Accidentes de trabajo ARL Positiva	25%	Reporte de ATEP	Reportes Efectuados	ASESOR ARL POSITIVA TRABAJADORES	Se realizan reportes mensuales en el evento que existan, de parte de coordinador de sg-sst a la arl positiva y cuando son de alta complejidad se reportan al min trabajo también. Hasta la fecha van: 10 accidentes reportados 2019 de los cuales 6 corresponden a la planta física de la gobernación y 4 hacen parte de la sed régimen especial.
2. Realizar investigación de todo accidente de trabajo	25%	Procedimiento de Lecciones Aprendidas	Investigaciones Realizadas	EQUIPO INVESTIGADOR	se realizan investigaciones por cada evento ocurrido, a la fecha van 6 investigaciones debido a que los otros 4 corresponde a régimen especial del magisterio.
3. Crear plan de acción frente las causas y consecuencias que generan los accidentes laborales.	25%	Procedimiento de Lecciones Aprendidas	Plan de Acción efectuado	EQUIPO INVESTIGADOR	6 planes de acción efectuados como consecuencia de las investigaciones realizadas.



GOBERNACIÓN DEL
CESAR

**REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL CESAR**

OFICINA DE CONTROL INTERNO

Código: GC-FPEV-012
Versión: 1
Fecha: 5-04-2010
Página: 24 de 30

INFORME DE SEGUIMIENTO

4. Realizar seguimiento o a las recomendaciones arrojadas en el informe de la investigación de los accidentes de trabajo.	15%	Procedimiento de Lecciones Aprendidas	Recomendaciones Realizadas	numero de siniestros	6 recomendaciones realizadas
5. Generar y Emitir informe mensual de las causas de los ATEP al comité de Incidentes	10%	CORDINADO R SG-SST	Informe Mensual realizados	ASESOR ARL POSITIVA	a la fecha se han realizado 6 informes mensuales jun 2019,

Planes de brigadas y de emergencia. El análisis de vulnerabilidad en sede de la gobernación del cesar fue realizado en el año 2018 con el fin de la realización de la matriz de peligro, y como se mencionó anteriormente, la matriz de peligro solo se actualiza cuando hay accidentes mortales y cuando hacen remodelación de las instalaciones de la entidad, como es el caso que nos ocupa, teniendo que esperar la terminación de las tareas de remodelación de la planta física de la gobernación, para poder determinar la actualización o no de la matriz.

Plan de emergencias actualizado se debe a la modificación de las salidas de emergencia de las instalaciones de la gobernación lo cual solo se sabrá cuando se realicen los estudios del caso previa terminación de los trabajos de remodelación.

Las brigadas de emergencia entrenadas, las rutas de evacuación actualizadas, la reubicación de los extintores incluyendo la respectiva recarga y los simulacros, según la funcionaria Marianela González Baute encargada de este tema, se dan como consecuencia de la celebración de un contrato estatal con un operador, en este caso el cuerpo de bomberos del municipio de Valledupar, contrato que a la fecha se encuentra en trámite de suscripción (información sin soporte al momento del seguimiento).

TAREAS	%	SOPORTE	INDICADOR	RESPONSABLE	OBSERVACION
1. Análisis de Vulnerabilidades en	5%	verificación de condiciones vulnerables	Análisis de vulnerabilidad realizado.	LIDER SG. SST.	se realiza para hacer la matrix de peligro la cual se realizo el año pasado y se actualiza cuando



GOBERNACIÓN DEL
CESAR

**REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL CESAR**

OFICINA DE CONTROL INTERNO

INFORME DE SEGUIMIENTO

Código: GC-FPEV-012
Versión: 1
Fecha: 5-04-2010
Página: 25 de 30

sedes					hay accidentes mortales y cuando hay remodelación, a la espera de la terminación de los trabajos de remodelación en la gobernación
2. Actualización del Plan Maestro de Emergencia	40 %	Análisis de Vulnerabilidad Plan de emergencias	Plan de emergencia actualizado	LIDER SG. SST.	se realiza actualización una vez se modifiquen las salidas de emergencia, toca esperar que terminen los trabajos de remodelación
3. Entrenamiento y Reentrenamiento Brigadistas	20 %	Cuerpo de Bomberos	brigadas de emergencias entrenadas	LIDER SG. SST.	Están en proceso de contratación
4. Revisión de las Rutas de evacuación y ubicación de extintores.	10 %	Cuerpo de Bomberos	Rutas de evacuación actualizadas		no hay contrato, hacen parte del contrato, los extintores y las nuevas rutas de evacuación
			extintores reubicados	LIDER SG. SST. CUERPO DE BOMBEROS	
5. Simulacro evacuación	20 %	Cuerpo de Bomberos	simulacros realizados	LIDER SG. SST. CUERPO DE BOMBEROS	no se han realizado a la fecha
6. Inspección de extintores.	5%	Cuerpo de Bomberos	Extintores recargados	LIDER SG. SST. CUERPO DE BOMBEROS	No se han recargado a la espera de contrato.

Seguridad vial: Se realizó capacitaciones a 15 conductores de la gobernación del cesar, la cual se efectuó el día 21 de junio del 2019, en las instalaciones del auditorio de la asamblea departamental del cesar, se verifica evidencia de acta suscrita por los conductores.

Jornadas de salud: a la fecha del seguimiento se han realizado 21 jornadas de salud de las siguientes especialidades: visiometria, tamisaje cardiovascular, tamisaje de mama, estilo de vida saludable, masajes relajantes, limpieza facial, conjunta medica bioenergetica, controles medicos en general, densitometria osea, spa de manos.

Se realizó aplicación al resultado del perfil sociodemográfico a cada uno de los funcionarios de planta de la gobernación del cesar. Las consultas médicas efectuadas corresponden a 2 consultas mensuales durante la vigencia 2019, van 12 consultas médicas realizadas, el medico es



GOBERNACIÓN DEL
CESAR

REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL CESAR

OFICINA DE CONTROL INTERNO

INFORME DE SEGUIMIENTO

Código: GC-FPEV-012
Versión: 1
Fecha: 5-04-2010
Página: 26 de 30

suministrado por salud total EPS.

Se realizaron 10 capacitaciones respecto de prevención e identificación de riesgos laborales en la vigencia 2019, las cuales se realizan en cada una de las oficinas de las respectivas dependencias. Las pausas activas se observa en el seguimiento que han realizado 2 en el primer semestre del año 2019 pero que para el mes de julio se cuenta con 2 actividades programadas.

A la capacitación de COPASST asistieron 8 personas y esta fue realizada el día 13 de mayo del 2019. Para la capacitación de trabajo en altura ya se tiene programada fecha, el día 14 de septiembre del 2019. En la celebración del día de salud y seguridad en el trabajo se realizó un banquete tipo buffet el día 10 de abril del año 2019 con la participación de todo el personal de trabajo de la gobernación del departamento del cesar.

TAREAS	%	SOPORTE	INDICADOR	RESPONSABLE	OBSERVACION
1. Capacitación en Manejo Correctivo y preventivo de Seguridad Vial	10 %	Aula de capacitación, Instructor, material de soporte, equipo audiovisual			se realiza capacitación a los conductores de la gobernación del cesar, asistieron 12 conductores evidencia de la lista, manifiestan que asistieron 15 conductores el día 21 de junio 2019 en el auditoria de la asamblea departamental
2. Realización de Jornadas de Salud con las diferentes E.P.S.	5%	Consultorio Gobernación del Cesar, Enfermeras, personal de apoyo	Jornadas de salud realizadas.	COORD. SG-SST CAJA DE COMPENSACION COMFACESAR	se han realizado 21 jornadas de salud, visiometria, tamisaje cardiovascular, tamisaje de mama, estilo de vida saludable, masajes relajantes, limpieza facial, conjunta medica bioenergetica, controles médicos en general, densitometria osea, spa de manos.
3. Aplicación del resultado del perfil sociodemográfico	10 %	Edificio departamental	Perfil sociodemográfico aplicado	COORD. SG-SST TECNICOS DE APOYO	ya se aplico, a los que son de planta de la gobernación, uno por cada persona,
4. Consultas Médica Empresarial	5%	Aula de capacitación, Instructor, material de	Consulta médicas empresariales realizadas.	COORD. TH COPASO ASESOR ARL POSITIVA	Se realizan 2 mensuales, a la fecha van 12 consultas medicas realizadas, el medico lo



GOBERNACIÓN DEL
CESAR

**REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL CESAR**

OFICINA DE CONTROL INTERNO

INFORME DE SEGUIMIENTO

Código: GC-FPEV-012
Versión: 1
Fecha: 5-04-2010
Página: 27 de 30

I.		soporte, equipo audiovisual			brinda la eps salud total.
5. realización de programa de actividad Física (Rumbaterapia).	10 %	Aula de capacitación, Instructor, material de soporte, equipo audiovisual	Actividad física realizada	COORD. TH COPASO ASESOR ARL POSITIVA	no se ha realizado
6. Capacitaciones en identificación, y prevención de riesgos laborales.	10 %	Aula de capacitación, Instructor, material de soporte, equipo audiovisual	Capacitaciones Realizadas.	COORD. TH COPASO ASESOR ARL POSITIVA	Se han realizado capacitaciones en cada una de las oficinas de la planta física de la gobernación, a la fecha se realizado 10 capacitaciones.
7. Implementación de pausas activas.	10 %	Aula de capacitación, Instructor, material de soporte, equipo audiovisual	Pausas Activas implementadas.	COORD. TH COPASO ASESOR ARL POSITIVA	a la fecha se han realizado 2 y se encuentran programadas 2 para el mes de julio 2019
8. Capacitación del copasst.	10 %	Aula de capacitación, Instructor, material de soporte, equipo audiovisual	Capacitación COPASST		se ha realizado 1 el día 13 de mayo 2019, asistieron 8 personas
9. Capacitación en Trabajo Seguro en Alturas.	10 %	Aula de capacitación, Instructor, material de soporte, equipo audiovisual	Capacitación Trabajo en Alturas realizadas		se encuentra programada para realización
10. realización del día se la Seguridad	10 %	Aula de capacitación, Instructor, material de soporte,			se realizo un buffet el día 10 de abril 2019



GOBERNACIÓN DEL
CESAR

REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL CESAR

OFICINA DE CONTROL INTERNO

INFORME DE SEGUIMIENTO

Código: GC-FPEV-012
Versión: 1
Fecha: 5-04-2010
Página: 28 de 30

y salud en
el trabajo.

equipo
audiovisual

PLAN ANTICORRUPCION

El plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano se encuentra publicado en la página Web de la entidad <http://cesar.gov.co/d/index.php/es/> y se le realizan los respectivos seguimientos como está estipulado en la ley 1474 de 2011 cada cuatro meses (abril, agosto y diciembre).

EL PLAN ESTRATÉGICO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES PETI.

El Plan esta formulado para 4 años, a partir del año 2019-2022. Las estrategias para su implementación a la vigencia 2019, están inmersas en el Plan de Desarrollo Departamental, por lo tanto a la fecha aún no se han cumplido.

A través de Comité de Gestión y desempeño institucional de fecha 25 de junio de la presente vigencia, se aprobó el PETI, con el propósito de ser ajustada y adoptada mediante acto administrativo, para empezar la fase de implementación, evaluación y mejora.

EL PLAN DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN.

El plan se ha desarrollado a través de 5 fases:

1. Diagnóstico
2. Planificación
3. Implementación
4. Evaluación
5. Mejora

La fase de diagnóstico se llevó a cabo a Diciembre de 2018, a través del Instrumento de Evaluación creado por parte del ministerio MINTIC-Formato de cumplimiento-donde se realizó la identificación de escala de valoración de controles, el levantamiento de información básica, identificación de oficinas y responsables frente al tema competente y el nivel de cumplimiento.

Como resultado de este diagnóstico se identificó un nivel de cumplimiento de 36% sobre el 100%.

La fase de Planificación se ha cumplido de a través de :

- Realizar análisis de Contexto de la Entidad en torno a la seguridad.
- Definir la Políticas de seguridad y privacidad de la información
- Procedimientos de seguridad de la información.
- Definir el Alcance y Limites del MSPI
- Roles y responsabilidades de seguridad y privacidad de la información.
- Identificación del Inventario de activos de información.
- Integración del MSPI con el Sistema de Gestión documental



GOBERNACIÓN DEL
CESAR

**REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL CESAR**

OFICINA DE CONTROL INTERNO

INFORME DE SEGUIMIENTO

Código: GC-FPEV-012
Versión: 1
Fecha: 5-04-2010
Página: 29 de 30

Identificación, Valoración y tratamiento de riesgo.

Metodología de valoración del riesgo

Criterios de aceptación del Riesgo, Identificar los Niveles de Riesgo Aceptable

Seleccionar los objetivos de control, y los controles para el tratamiento de Riesgo

Establecer el Plan de Capacitación, Comunicación y Sensibilización

Plan de diagnóstico de IPv4 a IPv6

El cumplimiento de estas actividades se encuentra programado a través del plan de implementación del modelo de seguridad, de acuerdo al ciclo PHVA, plasmado en el mencionado Plan, a corte del mes de junio de 2019. Las cuales se encuentran cumplidas inmersas dentro del Plan. Sin embargo la actividad de capacitación, comunicación y sensibilización está programada a realizarse del mes de Julio al mes de diciembre de 2019, por tanto aún no se ha cumplido.

De esta manera se identifica que la fase de implementación está programada de julio al mes de Diciembre, por tanto aún no está cumplida, teniendo en cuenta que a través de Comité de Comité de fecha 25 de junio de la presente vigencia, se aprobó la Política de Seguridad y privacidad de la información con el propósito de ser ajustada y adoptada mediante acto administrativo, para empezar la fase de implementación, evaluación y mejora.

EL PLAN DE TRATAMIENTO DE RIESGO

El plan está desarrollado de manera general, por tanto los riesgos deben ser relacionados directamente con riesgos tecnológicos y en consecuencia los controles deben ser asumidos por la Oficina de sistemas, independientemente de que el riesgo este asociado a otra sectorial. Por ende es necesario ajustarlos y reclasificarlos.



GOBERNACIÓN DEL
CESAR

REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL CESAR

OFICINA DE CONTROL INTERNO

INFORME DE SEGUIMIENTO

Código: GC-FPEV-012
Versión: 1
Fecha: 5-04-2010
Página: 30 de 30

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- Dentro de la fase de diagnóstico del Plan de Seguridad de la información, debe actualizarse el PHVA con las evidencias que se tienen de las acciones desarrolladas.
- En cuanto al Plan de tratamiento de riesgos de seguridad de la información, se recomienda hacer clasificación de los riesgos inherentes de la información tecnológica y a partir de allí generar el respectivo plan de acción para mitigarlos.
- Continuar gestionando la adopción de los planes estratégicos a través de acto administrativo, para dar paso a su implementación.

Elaboró:

AMPARO DE LA CRUZ DAZA
KAREN HERRERA VILLAMIZAR
MARGARET ARZUAGA MENDOZA
ALVARO JOSE CABAS SAMBRANO
CAMILO RANGEL RODRIGUEZ

Aprobó:


BLANCA MARIA MENDOZA MENDOZA
Jefe Oficina Asesora de Control Interno