

8150-OFICI- 000325

Bogotá D.C., 24 AGO 2016

 INPEC 24-08-2016 14:26
 Al Contestar Cite Este No.: 2016IE0020444 Fol:20 Anex:0 FA:0
 ORIGEN 8150*-OFICINA DE CONTROL INTERNO / MARIO JIMENEZ GAYON
 DESTINO 8510*-SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO SUTAH / LUZ MYRIAN TIERRADENTRO
 CACHAYA
 ASUNTO OFICIO 8150-OFICI-000325 DEL 24/08/16 DIRIGIDO A: DRA. LUZ MYRIAN
 OBS

 Doctora
2016IE0020444
LUZ MYRIAM TIERRADENTRO CACHAYA
 Subdirectora (E) de Talento Humano
 Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC
 Bogotá D.C.

Asunto: Informe final Auditoría Regional Viejo Caldas – Hallazgo No. 3 Subdirección de Talento Humano

Cordial Saludo Doctora:

De manera atenta, me permito enviar el Informe final de la Auditoría realizada a la Regional Viejo Caldas, teniendo en cuenta que en el marco de la evaluación realizada a la gestión del Talento Humano en dicha Regional, se efectuó la verificación de los encargos a algunos funcionarios de carrera y se levantó el *HALLAZGO No.3 Prolongación de los encargos*, el cual concierne a la Subdirección a su cargo.

Lo anterior, teniendo en cuenta que mediante oficio 8150-OFICI- 236 2016IE0015666 del 6 de Julio de 2016 se envió el informe preliminar para que ustedes emitieran alguna observación respecto al hallazgo que se levantó a la Subdirección de Talento Humano y en vista que a la fecha la Subdirección a su cargo no se ha pronunciado, ésta auditoria confirma el hallazgo con presunto alcance disciplinario.

Se resalta que en un término de ocho (8) días hábiles, a partir del recibo del mismo, se debe elaborar el respectivo Plan de Mejoramiento con las acciones que la Subdirección de Talento Humano, consideren pertinentes para eliminar las causas de los hallazgos evidenciados y se tomen las medidas correctivas inmediatas y urgentes del hallazgo cuyo alcance es de incumplimiento legal.

Lo anterior, haciendo énfasis que nuestro objetivo fundamental, no es otro que el de coadyuvar al fortalecimiento del Sistema del Control Interno, a partir del análisis de las oportunidades de mejora detectados en los contratos objeto del presente informe, todo con el único propósito de aplicar y continuar con el fortalecimiento de la política de la mejora continua en la Institución.

Cordialmente,


MARIO JIMENEZ GAYON
 Jefe Oficina de Control Interno INPEC

 Anexo: Informe final Auditoría Regional Viejo Caldas 22, 23 y 24 de Junio de 2016.
 Elaboró: Luz Ángela Fonseca Ruiz, Profesional especializado OCI

000852

44

10-1-19
10-1-19
10-1-19

8150-OFICI- 000253

Bogotá, 18 JUL 2016

INPEC 18-07-2016 11:03

Al Contestar Cite Este No.: 2016IE0016679 Fol:21 Anex:0 FA:0
ORIGEN 8150*-OFICINA DE CONTROL INTERNO / MARIO JIMENEZ GAYON
DESTINO 600*-DIRECCION REGIONAL VIEJO CALDAS. / MARTHA LUCIA FEHO MONCADA
ASUNTO OFICIO 8150-OFICI-000253 DEL 18/07/16 DIRIGIDO A: DRA. MARTHA LUCIA FEHO
OBS

Doctora
MARTHA LUCIA FEHO MONCADA 2016IE0016679



Directora
Regional Viejo Caldas
Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC
Carera 7 Bis No. 18 B 31
Pereira – Risaralda

Asunto: Informe final de Auditoría Dirección Regional Viejo Caldas

Cordial saludo.

SL 70781 106910

En el marco de la auditoria interna realizada al proceso de Gestión de Talento Humano y Actividades Productivas, y con base en el informe presentado por la Dirección de la Regional, de manera atenta se remite respuesta sobre el informe del asunto, frente a cada una de las observaciones presentadas mediante Oficio 600-ARTAH-DIREG-3366 2016ER0070193 del 12-07-2016, se muestran a continuación los criterios, aclaraciones, conclusiones y respuestas correspondientes, de acuerdo con el resultado del análisis realizado por esta dependencia, se hace entrega del informe final de la Auditoria interna realizada a los procesos de Gestión del Talento Humano y Actividades Productivas de la Dirección de la Regional Viejo Caldas.

Se resalta que en un término de ocho (8) días hábiles, a partir del recibo del mismo, se debe elaborar el respectivo Plan de Mejoramiento con las acciones que la Dirección de la Regional, consideren pertinentes para eliminar las causas de los hallazgos evidenciados y se tomen las medidas correctivas inmediatas y urgentes de los hallazgos cuyo alcance sea de incumplimiento legal.

Lo anterior, haciendo énfasis que nuestro objetivo fundamental, no es otro que el de coadyuvar al fortalecimiento del Sistema del Control Interno, a partir del análisis de las oportunidades de mejora detectados en los contratos objeto del presente informe, todo con el único propósito de aplicar y continuar con el fortalecimiento de la política de la mejora continua en la Institución.

Cordialmente,



MARIO JIMENEZ GAYON
Jefe Oficina de Control Interno INPEC

Anexo: Un (1) folio e Informe Final
Elaborado por: Luz Ángela Fonseca Ruiz OCI Sede Central
Revisado por: Dra. Imelda Ortiz Forero
Fecha de elaboración: 18-jul-16
Archivo: Sede Central OCI

CUADRO DE ANÁLISIS FRENTE A LA RESPUESTA DEL INFORME INICIAL

No.	Numeral del informe preliminar	Observación o Solicitud	Criterios, aclaraciones, conclusiones y respuestas
1	2.4 Verificación de los encargos a funcionarios de carrera	Respuesta mediante oficio 600-ARTAH-DIREG-3366: "(...) analizados, éstos son competencia del nivel central (...)"	<p>Criterio Legal: Artículo 1°. DECRETO 4968 DE 2007: Modifícase el párrafo transitorio del artículo 8° del Decreto 1227 de 2005, modificado por los artículos 1° de los Decretos 3820 de 2005 y 1937 de 2007</p> <p>Aclaración: Es importante precisar que durante la auditoría se puede evidenciar inconsistencias que son responsabilidad de otras áreas de la Institución, razón por la cual el hallazgo número No. 3 respecto a prolongación de los encargos, se envió a la Subdirección de Talento Humano de la Sede Central con oficio 8150-OFICI-000236 2016IE0015666, por lo tanto éste no es para la Dirección de la Regional, sino que la Subdirección de Talento Humano quien debe elaborar el Plan de Mejoramiento a fin de eliminar las causas que generaron el hallazgo.</p> <p>Conclusión: El hallazgo se mantiene para la Subdirección de la Talento Humano de la Sede Central y no para la Dirección de la Regional Viejo Caldas, ahora bien como la auditoría se realizó directamente en la Regional no es posible retirarlo del informe.</p>
2	2.7 Seguimiento Prima de Unidad Familiar:	Respuesta mediante oficio 600-ARTAH-DIREG-3366: "(...) En cuanto al Hallazgo 4, No realizaron el Seguimiento de la Prima de Unidad Familiar (...)"	<p>Criterio Legal: Guía para Reconocimiento de Primas Técnica, Vigilante, Instructor, Unidad Familiar y Capacitación, Código: PA-TH-G04: numeral 6.</p> <p>Aclaración: Si bien el título de la Guía para el Reconocimiento de la Prima de Unidad Familiar, no indica expresamente como se debe hacer el seguimiento y la supervisión, pero sí indica que éstos deberes están en cabeza de los responsables de Talento Humano de las Direcciones Regionales y Establecimiento de Reclusión, así las cosas el mecanismo para hacer el seguimiento se deben establecer desde las áreas responsables de dicha actividad.</p> <p>Conclusión: El hallazgo se mantiene</p>

Anexo: Un (1) folio e Informe Final
 Elaborado por: Luz Ángela Fonseca Ruiz OCI Sede Central
 Revisado por: Dra. Imelda Ortiz Forero
 Fecha de elaboración: 18-jul-16
 Archivo: Sede Central OCI

 INPEC Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario	Proceso Control Interno	Código:
	Auditoría Interna	Versión:
		Fecha:

INFORME FINAL DE AUDITORIA

NOMBRE DEL AREA O PROCESO:	REGIONAL VIEJO CALDAS
RESPONSABLE:	Dra. MARTHA LUCIA FEHO MONCADA
AUDITOR LIDER:	LUZ ÁNGELA FONSECA RUIZ
EQUIPO AUDITOR	NELSON JAVIER NARANJO
FECHA DE LA AUDITORIA:	22, 23 y 24 de Junio de 2016

Objetivo

Verificar el cumplimiento de la gestión de las siguientes áreas o procesos: Gestión del Talento Humano, Actividades Productivas, Conocimiento en Mapa de Riesgos Anticorrupción y cumplimiento planes de mejoramiento Dirección de la Regional Viejo Caldas (DRVC) y EPMSC Manizales.

Alcance


Evaluar la gestión de las áreas de Gestión del Talento Humano, Actividades Productivas, conocimiento en Mapa de Riesgos Anticorrupción y el cumplimiento en las acciones propuestas en el Plan de Mejoramiento de la Contraloría General de la Republica de la Regional Viejo Caldas, presentado informe del resultado de la Auditoría, la formulación del Plan de Mejoramiento y el Seguimiento a las acciones propuestas en el Plan.

Criterios Utilizados

Régimen de Contabilidad Pública; Sistema de Control Interno; Sistema Integrado de Gestión; Normatividad que regula la Administración y Seguimiento de las Actividades Productivas de la Entidad (*Acuerdo 10 de 2004, Resolución 5557 de 2012, PM-TP-G01 Guía Para la Administración de Actividades Productivas, Procedimiento PM-TP-P01 Creación, Fortalecimiento, Actualización y Gestión de Actividades Productivas bajo la Modalidad de Administración Directa*) Planes de Mejoramiento. Metodología para la Gestión del Riesgo de Corrupción, circular 48 de 2015, Decreto 4968 de 2007, Resolución 156/2014, Directiva permanente 005 del 22/09/2014, - PA-TH-G04 Guía para el Reconocimiento de Primas Técnicas, vigilante Instructor, Unidad Familiar y Capacitación, Resolución 2427 del 22 de mayo del 2006.

Fortalezas

1. La Oficina de Control Interno evidenció muy buena disposición de los responsables de los Procesos Auditados de la Regional Viejo Caldas, esto con respecto a la adopción de correctivos con miras a la mejora continua de la Gestión Institucional.

 INPEC Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario	Proceso Control Interno	Código:
	Auditoría Interna	Versión:
		Fecha:

2. Se resalta el cumplimiento del plan de la auditoria y la entrega de evidencias de forma oportuna por parte de los auditados.

Debilidades

1. Durante la Verificación llevada a cabo se evidenció, que no hay suficiente personal para el cumplimiento efectivo de las funciones al interior de los Procesos Auditados de la Regional Viejo Caldas.
2. Se evidenció falta de comunicación y coordinación efectiva entre las Áreas Financieras del Nivel Central y Regional, generando demoras en los ajustes requeridos en las Cuentas Contables de la Entidad.

Hallazgos

1. PROCESO TRATAMIENTO PENITENCIARIO

1.1. ACTIVIDADES PRODUCTIVAS


Las actividades productivas en su rol de fabricación y comercialización de productos terminados o manufacturados genera y consume recursos económicos, los cuales deben estar bajo constante seguimiento y control por parte de los responsables de Actividades Productivas al interior de la Regional Viejo Caldas. Esta labor le permitirá posteriormente establecer acciones de mejoramiento, si es el caso, o potencializar y emular en otros Establecimientos aquellas buenas experiencias que ayuden a mejorar el rendimiento financiero y de gestión de las Actividades Productivas bajo su control jurisdiccional.

En referencia a este aspecto y asumiendo el deber de evaluación y seguimiento la Oficina de Control Interno efectuó la respectiva verificación de esta obligación, evidenciando lo siguiente:

HALLAZGO No. 1

INCUMPLIMIENTO EN EL SEGUIMIENTO A LOS ESTADOS FINANCIEROS DE LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS EN LOS ESTABLECIMIENTOS ADSCRITOS A LA REGIONAL VIEJO CALDAS

Se evidenció que no se está llevando a cabo seguimiento a los Estados Financieros de las actividades productivas de los Establecimientos adscritos a la Regional Viejo Caldas, incumpléndose así lo enunciado en la Guía Para la Administración de Actividades Productivas PM-TP-G01 Literal 3.4 Direcciones Regionales en la cual se

 Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario	Proceso Control Interno	Código:
	Auditoría Interna	Versión:
		Fecha:

menciona "Efectuar seguimiento a los estados financieros, informe financiero y de gestión de la totalidad de actividades productivas en los establecimientos de su jurisdicción."

HALLAZGO No. 2

INCUMPLIMIENTO EN EL ANÁLISIS FINANCIERO COMPARATIVO CON EL AÑO ANTERIOR DE LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS EN LOS ESTABLECIMIENTOS ADSCRITOS A LA REGIONAL VIEJO CALDAS

En revisión llevada a cabo en el Área de Tratamiento y Desarrollo – Actividades Productivas de la Regional Viejo Caldas se evidenció que en los informes de gestión trimestrales elaborados en el último año (Julio – Septiembre de 2015, Octubre – Diciembre de 2015 y Enero – Marzo de 2016) no se han realizado los análisis financieros comparativos con el año anterior, como se exige en la Guía Para la Administración de Actividades Productivas PM-TP-G01 Literal 3.4 Direcciones Regionales "Adjuntar al informe de Gestión de Proyectos Productivos, el análisis financiero comparativo con el año anterior, observaciones, sugerencias y acciones adelantadas o por adelantar de los Establecimientos de Reclusión de su jurisdicción."

2. GESTIÓN DE TALENTO HUMANO


La auditoría de Gestión del Talento Humano es atendida por Dg. Wilson Laverde, Responsable de Talento Humano de la DRVC, quien informa que se cuenta con una planta de personal de 35 funcionarios distribuidos así: Administrativos diecisiete (17) y personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia dieciocho (18)

2.1 Reporte de Horario de trabajo

Se evidencia que se cuenta con una minuta donde cada funcionario registra la hora de entrada y salida con su respectiva firma. No se realiza seguimiento por parte del área respecto al cumplimiento del horario y verificada la minuta se evidencian reportes incompletos por parte de los funcionarios que laboran en la Dirección de la Regional Viejo Caldas, espacios en blanco en las horas laboradas y desconocimiento del motivo de la ausencia por quien diligencia la novedad en el libro, llegada tarde sin registro de hora de salida, entre otros aspectos.

El responsable de Talento Humano hace la precisión con respecto al personal del CCV, quienes deben estar disponibles y su ausencia la reportan con los jefes inmediatos y la Directora en razón a que deben cumplir actividades fuera de la Sede de la RVC así como los funcionarios administrativos que deben cumplir misiones oficiales.

La auditora indica que el área de Talento Humano debe realizar seguimiento en cuanto al cumplimiento del horario por parte de los servidores de la Regional, donde se debe

 INPEC Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario	Proceso Control Interno	Código:
	Auditoría Interna	Versión:
		Fecha:

acatar lo establecido en la circular 006/2012 con respecto al cumplimiento del horario laboral, ahora bien frente al cumplimiento del horario de almuerzo los auditados manifiestan que se han tomado medidas respecto al cumplimiento de esta jornada.


HALLAZGO No. 1

Según la Resolución 2427 del 22 de mayo del 2006, se implementó una jornada laboral de trabajo de los empleados del INPEC, de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5:00 pm de forma continua, pero al revisar el libro de control de horario se puede evidenciar que no hay un seguimiento en cuanto al cumplimiento del horario laboral por parte de los funcionarios de la Dirección Regional Viejo Caldas, incumpliendo con lo establecido en el criterio legal establecido.

2.2. Cumplimiento al programa de Inducción

Se verifica el cumplimiento de lo establecido en el artículo 64 de la Ley 190 de 1995 respecto a la inducción de los funcionarios nuevos y el programa de Inducción y Re-inducción aprobado mediante Resolución 156/2014, para lo cual el responsable de Talento Humano en la Regional informa que a la fecha se han vinculado 9 funcionarios en el marco de la convocatoria 250/2012, por lo que se procede a revisar las Hojas de Vida a fin de contrastar el cumplimiento de las fases establecidas en el programa:

1. Luis Carlos Montenegro: Presenta Formato de inducción en el puesto de trabajo, no presenta Anexo No. 2 Cumplimiento de la cultura organizacional de la Entidad, ni la Encuesta de Inducción Fase 1, no se evidencia Anexo No.6 Oficio de presentación al centro de trabajo en razón a que este documento debe ser enviado por Subdirección de Talento Humano de la Sede Central, no se cuenta con Acta de visita al establecimiento.
2. Ana Yadira Gutiérrez Páez: Indica en el registro que no ha recibido inducción de las funciones propias del área, ni en las labores propias del cargo, no presenta Anexo No. 2 Cumplimiento de la cultura organizacional de la Entidad, Encuesta de Inducción Fase 1, no se evidencia Anexo No.6 Oficio de presentación al centro de trabajo en razón a que este documento debe ser enviado por Subdirección de Talento Humano de la Sede Central, no se cuenta con Acta de visita al establecimiento
3. Ivonne Carolina Páez Fernández: En la Hoja de Vida de la funcionaria se evidencia Registro de inducción, donde se hace recorrido por la sede, reconocimiento del área de trabajo, presentación de los funcionarios, inducción de las labores del área y del puesto de trabajo, no presenta Anexo No. 2 Cumplimiento de la cultura organizacional de la Entidad, Encuesta de Inducción Fase 1, no se evidencia Anexo No.6 Oficio de presentación al centro de trabajo en razón a que este documento debe

 INPEC Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario	Proceso Control Interno	Código:
	Auditoría Interna	Versión:
		Fecha:

ser enviado por Subdirección de Talento Humano de la Sede Central, no se cuenta con acta de visita al establecimiento

4. Mauricio García Alejo: Se evidencia Registro de inducción, donde se hace recorrido por la sede, reconocimiento del área de trabajo, presentación de los funcionarios, inducción de las labores del área y del puesto de trabajo cuenta con el formato de inducción vigente, no presenta Anexo No. 2 Cumplimiento de la cultura organizacional de la Entidad, Encuesta de Inducción Fase 1, no se evidencia Anexo No.6 Oficio de presentación al centro de trabajo en razón a que este documento debe ser enviado por Subdirección de Talento Humano de la Sede Central


Se evidencia visita al establecimiento de reclusión, presenta Formato de inducción en el puesto de trabajo.

5. Javier López Vásquez: En la Hoja de Vida del funcionario se evidencia Registro de inducción, donde se hace recorrido por la sede, reconocimiento del área de trabajo, presentación de los funcionarios, inducción de las labores del área y del puesto de trabajo cuenta con el Formato de inducción vigente, no Presenta Anexo No. 2 Cumplimiento de la cultura organizacional de la Entidad, Encuesta de Inducción Fase 1, No se evidencia Anexo No.6 Oficio de presentación al centro de trabajo en razón a que este documento debe ser enviado por Subdirección de Talento Humano de la Sede Central, no se cuenta con acta de visita al establecimiento.

6. Luis Bernardo Acosta Melo presenta Formato de inducción en el puesto de trabajo. No Presenta Anexo No. 2 Cumplimiento de la cultura organizacional de la Entidad, Encuesta de Inducción Fase 1, No se evidencia Anexo No.6 Oficio de presentación al centro de trabajo en razón a que este documento debe ser enviado por Subdirección de Talento Humano de la Sede Central, no se cuenta con Acta de visita al establecimiento.

7. Ivonne Trejos Prada presenta Formato de inducción en el puesto de trabajo. No Presenta Anexo No. 2 Cumplimiento de la cultura organizacional de la Entidad, Encuesta de Inducción Fase 1, no se evidencia Anexo No.6 Oficio de presentación al centro de trabajo en razón a que este documento debe ser enviado por Subdirección de Talento Humano de la Sede Central, no se cuenta con Acta de visita al establecimiento.

8. Luis Fernando Ortiz Bedoya presenta Formato de inducción en el puesto de trabajo. No Presenta Anexo No. 2 Cumplimiento de la cultura organizacional de la Entidad, Encuesta de Inducción Fase 1, No se evidencia Anexo No.6 Oficio de presentación al centro de trabajo en razón a que este documento debe ser enviado por

 Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario	Proceso Control Interno	Código:
	Auditoría Interna	Versión:
		Fecha:

Subdirección de Talento Humano de la Sede Central, no se cuenta con Acta de visita al establecimiento.

9. Martha Liliana Bahamón: Presenta Formato de inducción en el puesto de trabajo. No Presenta Anexo No. 2 Cumplimiento de la cultura organizacional de la Entidad, Encuesta de Inducción Fase 1, No se evidencia Anexo No.6 Oficio de presentación al centro de trabajo en razón a que este documento debe ser enviado por Subdirección de Talento Humano de la Sede Central, no se cuenta con Acta de visita al establecimiento

En las carpetas de las hojas de vida de los funcionarios Luis Carlos Montenegro, Ana Yadira Gutiérrez Páez, Ivonne Carolina Páez Fernández se observa que el Formato de inducción no es el vigente, de acuerdo con el programa de inducción del INPEC aprobado mediante Resolución 156/2014.

HALLAZGO No. 2 Incumplimiento de programa de inducción a los funcionarios Convocatoria 250/2012.

Criterio Legal

- ✓ Decreto 407 de 1994 art. 15 Por el cual se establece el régimen de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario.


ARTÍCULO 15. INSTRUCCION OBLIGATORIA. Ningún funcionario, exceptuado el Director del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, **podrá desempeñar sus funciones sin que previamente haya recibido instrucción específica.**

- ✓ Decreto 1567 de 1998 (Art. 7° Capitulo II inducción y re inducción),

CAPÍTULO II, Inducción y Re inducción

“Artículo 7°.- Programas de Inducción y re inducción. Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de re inducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo. Tendrán las siguientes características particulares:

- a. Programa de Inducción. Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho periodo. Sus objetivos con respecto al empleador son:

 INPEC Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario	Proceso Control Interno	Código:
	Auditoría Interna	Versión:
		Fecha:

1. *Iniciar su integración al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.*
2. *Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.*
3. *Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.*
4. *Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.*
5. *Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad;...*

- ✓ Decreto 1227 DE 2005: por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998
- ✓ Programa de inducción del INPEC aprobado mediante Resolución 156/2014.

Revisadas las hojas de vida de los nueve (9) funcionarios en periodo de prueba, se evidencia que no se está cumpliendo con la totalidad de las fases establecidas en el programa de Inducción aprobado mediante Resolución 156/2014, observando desconocimiento del proceso de inducción, por lo tanto se está incumpliendo con lo establecido en Decreto 1567 de 1998 y Decreto 1227 de 2005.


2.3. Autorizaciones de permisos, licencias y trámite de incapacidades

Se verifica el cumplimiento de las autorizaciones de permisos de los funcionarios de la Regional Viejo Caldas respecto a las diferentes situaciones administrativas del personal. Se revisa la Resolución 1257 del 08/10/2014 donde se concede licencia remunerada por luto al señor Rubén Darío Triana, en dicho documento se establece que se remite copia a la Subdirección de Talento Humano, se verificó la remisión del listado de licencias remuneradas que la Regional remite para control a la Sede Central.

Se reportan licencias no remuneradas e incapacidades a la Subdirección de Talento Humano, se revisa los oficios 600-RVCALDAS-ARTHOM-1016 del 23/02/2016, 600-RVCALDAS-ARTHOM-2379 del 01/05/2016, 600-RVCALDAS-ARTHOM-2748 del 01/06/2016.

Se evidencia Licencia no remunerada para la funcionaria Montes Palacios Ángela María, otorgada mediante Resolución 210 del 27/04/2016 y fue reportada por nómina de la Regional por correo electrónico el 18/05/2016.

Se revisó el envío de las novedades de incapacidades de los meses de febrero, marzo y abril de 2016, las cuales fueron reportadas por parte de la Regional en marzo, abril y

	Proceso Control Interno	Código:
	Auditoría Interna	Versión:
		Fecha:

mayo respectivamente, sin embargo se observó que se legaliza incapacidades del año 2015, en razón a que los funcionarios de los establecimientos no legalizan sus incapacidades con oportunidad, incumpliendo con lo establecido en la Directiva permanente 005 del 22/09/2014, se precisa que los funcionarios de RVC entregan sus incapacidades e informan dentro de los tiempos establecidos.

Se evidencia organización y control por parte del funcionario de nómina con respecto a la entrega oportuna de la información de novedades a la Sede Central

Observación No. 1

De acuerdo con la revisión documental realizada durante el proceso auditor, se evidenció organización y tramite oportuno por parte del Responsable de Nómina de la Regional Viejo Caldas con relación al reporte de incapacidades a la Sede Central, sin embargo los funcionarios de los establecimientos adscritos a la Regional no están entregando de forma oportuna las incapacidades dentro de los términos establecidos en la Directiva Permanente 005/2014, por lo tanto se recomienda tomar acciones efectivas e implementar mecanismos de control con el fin de dar cumplimiento con lo establecido en la mencionada Directiva.

2.4. Verificación de los encargos a funcionarios de carrera:


Se revisa el proceso de encargos correspondiente a los funcionarios:

1. Marco Tulio Perilla Sánchez: Fecha de ingreso 06/09/1986 quien tiene el cargo titular Profesional Universitario 2085 Grado 12, fue encargado mediante Resolución 003134 de 03/09/2012 en Profesional Especializado 2033 Grado 16,

2. Martha Cecilia Ríos Diez: Fecha de ingreso 28/08/1995 quien tiene el cargo titular Profesional Universitario 2044 07 Grado 07 fue encargado mediante Resolución 002888 del 14/08/2012 Profesional Especializado 2028 Grado 13

Se indaga sobre el procedimiento para la renovación del encargo, a lo que se responde que la renovación se realiza desde la Sede Central. No figuran en la carpeta de las hojas de vida los actos administrativos que permitan evidenciar la renovación y/o prolongación de los encargos administrativos, por lo que se revisará las hojas de vida que reposan en la Sede Central y se indagará sobre este aspecto en la Subdirección de Talento Humano.

Se realizó entrevista a la Dra. Rosmira Candanoza Rodríguez, Coordinadora del Grupo de Administración de Talento Humano de la Sede Central, como consta en el Acta 078 del 01/07/2016, a quien se le consultó el procedimiento para el otorgamiento de encargos y termino de los mismos y el tramite que se está aplicando para renovación

 Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario	Proceso Control Interno	Código:
	Auditoría Interna	Versión:
		Fecha:

del encargo, teniendo en cuenta que los casos en estudio superan los seis (6) meses establecidos en la norma. A lo anterior la Dra Candanoza indica que la Institución en la vigencia 2012 realizó un estudio técnico para el otorgamiento de los encargos, que se notifica a los funcionarios únicamente cuando se otorga un encargo y al momento que se suspende el mismo, por el nombramiento de la vacante, sin tener en cuenta la periodicidad.

Así las cosas, el Artículo 1°. DECRETO 4968 DE 2007: Modificase el párrafo transitorio del artículo 8° del Decreto 1227 de 2005, modificado por los artículos 1° de los Decretos 3820 de 2005 y 1937 de 2007, el cual indica:

"Párrafo transitorio. La Comisión Nacional del Servicio Civil podrá autorizar encargos o nombramientos provisionales, sin previa convocatoria a concurso, cuando por razones de reestructuración, fusión, transformación o liquidación de la entidad o por razones de estricta necesidad del servicio lo justifique el jefe de la entidad. En estos casos el término de duración del encargo o del nombramiento provisional no podrán exceder de 6 meses, (negrilla y subrayado nuestro) plazo dentro del cual se deberá convocar el empleo a concurso. Cuando circunstancias especiales impidan la realización de la convocatoria a concurso en el término señalado, la Comisión Nacional del Servicio Civil podrá autorizar la prórroga de los encargos y de los nombramientos provisionales hasta cuando esta pueda ser realizada.


HALLAZGO No.3 Prolongación de los encargos – Subdirección de Talento Humano de la Sede Central, con posible incidencia disciplinaria

Se observa que la Subdirección de Talento Humano de la Sede Central otorgó encargos en la vigencia 2012, sin embargo no se evidencia solicitud de autorización ante la Comisión Nacional de Servicio Civil para la prórroga de los encargos en estudio, toda vez que éstos se han prolongado desde la vigencia 2012 superando el término de seis (6) meses y sin que se haya notificado la prolongación a los interesados, incumpliendo con lo establecido en la Ley 909/2004 y el Artículo 1° del Decreto 4968 de 2007.

2.5 Evaluación del Desempeño:

Se revisan evaluaciones de desempeño de la vigencia 2014 que reposan en la historia laboral de los siguientes funcionarios:

1. Dg. Sandra Milena Yara: Folios 244-247, se evidencia que el formato de evaluación de desempeño correspondiente al periodo 01/02/2014 al 31/01/2015 donde se registran los compromisos laborales y se establecen los porcentajes por cada compromiso no se encuentra diligenciado, sin embargo el formato consolidado de la evaluación figura con calificación. Se verificará la historia laboral en la Sede Central.

 INPEC Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario	Proceso Control Interno	Código:
	Auditoría Interna	Versión:
		Fecha:

2. Fernando Albeiro Mejía Acevedo, evaluaciones del desempeño vigencia 2014 que reposan en la historia laboral: periodo del 01/02/2014 al 31/01/2015, se evidencia que el formato donde se registran los compromisos laborales no se encuentra diligenciado, sin embargo el consolidado de la evaluación figura con calificación y se observan dos calificaciones parciales.


3. Martha Cecilia Ríos Díez: evaluaciones desempeño vigencia 2014 que reposan en la historia laboral del periodo comprendido del 01/08/2014 al 31/01/2015. Se evidencia concertación de compromisos laborales para el cargo de Universitario 2044/07 y no para el cual estaba ejerciendo como encargo el cual corresponde al Profesional Especializado 2028 grado 13.

4. Dg. Luz Marina Castañeda Sánchez: evaluaciones desempeño vigencia 2014 que reposan en la historia laboral del periodo comprendido del 01/02/2014 al 31/07/2014. Se evidencian deficiencias en el diligenciamiento del formato de evaluación del desempeño en razón a que los periodos de evaluación no corresponden.

Se llevó a cabo entrevista a la Dra. Angélica Rodríguez y al Inspector Gustavo Torres de la Subdirección de Talento Humano de la Sede Central con el fin de verificar el debido diligenciamiento de los formatos de evaluación del desempeño de los funcionarios de la Regional Viejo Caldas que fueron producto de la presente auditoria. En dicha entrevista manifestaron que la Subdirección revisa que los formatos lleguen debidamente diligenciados, firmados, especialmente el consolidado final, que los soportes de cumplimiento deben estar en la Dirección de la Regional, por lo que no es causal de incumplimiento cuando solo reportan el formato consolidado, sin embargo que el deber es enviar todos los formatos debidamente diligenciados y firmados, excepto las evidencias correspondientes al cumplimiento de los compromisos laborales, las cuales deben reposar en cada oficina y no deben ser remitidos a la Subdirección de Talento Humano.

Así mismo, y como resultado de este aspecto, la auditoría evidencia desconocimiento respecto al diligenciamiento de los formatos de evaluación del desempeño, toda vez que se reporta información incompleta, periodos de evaluación que no corresponden, se concertan objetivos laborales para cargos que para la vigencia a evaluar no corresponden al cargo actual del funcionario.

Ahora bien, la Subdirección de Talento Humano de la Sede Central, y en cumplimiento con las normas que rigen la materia con respecto a la entrega oportuna de la evaluaciones del desempeño por parte de los evaluadores, ha dado instrucciones precisas tanto en la Sede Central como a través de las Direcciones Regionales, para la entrega dentro de los tiempos establecidos, informando de igual manera las implicaciones en materia disciplinaria que genera no realizar las evaluaciones del desempeño de los funcionarios de carrera y en periodo de prueba. Sin embargo, se evidencia que la Dirección de la Regional Viejo Caldas ha oficiado a los

 Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario	Proceso Control Interno	Código:
	Auditoría Interna	Versión:
		Fecha:

establecimientos adscritos para el envío de las evaluaciones, sin embargo se observa falta de compromiso y desconocimiento respecto al diligenciamiento por parte de los evaluadores de los establecimientos, lo que genera reproceso y devoluciones, ocasionando demora en el envío de dichos documentos a la Sede Central.


Por lo anterior, se recomienda al Área de Talento Humano de la Dirección de la Regional, establecer mecanismos para el envío oportuno, así como fortalecer los controles, con el fin de hacer entrega oportuna de las evaluaciones del desempeño de los funcionarios a la Subdirección de Talento Humano de la Sede Central.

2.6 Concertación de compromisos labores:

Se verifica la concertación de los compromisos labores respecto de las funciones del cargo de la OPEC según el cargo de la convocatoria 250/2012, de los funcionarios profesionales en periodo de prueba:

1. Luis Fernando Ortiz Bedoya: Se verifican las funciones del cargo respecto a la concertación de compromisos laborales las cuales guardan correspondencia.
2. Mauricio García Alejo: Se verifican las funciones del cargo respecto a la concertación de compromisos laborales las cuales guardan correspondencia. Se evidencia que con oficio 080 de 08/01/2016 se envió la evaluación a la Sede Central.
3. Javier López Vásquez: Se verifican las funciones del cargo respecto a la concertación de compromisos laborales las cuales guardan correspondencia.
4. Ana Yadira Gutiérrez Páez: Se verifican las funciones del cargo respecto a la concertación de compromisos laborales las cuales guardan correspondencia. Se evidencia que no está diligenciado el campo de la conducta asociada a la competencia en el formato de compromisos comportamentales, así mismo se firma un formato de evaluación parcial del periodo comprendido entre el 01/05/2015 al 30/04/2016 con un cumplimiento del 100%.

De acuerdo con el resultado de la verificación, la Dirección de la Regional Viejo Caldas está dando cumplimiento con lo establecido en el Acuerdo No. 137 (14 de enero de 2010) "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Período de Prueba", sin embargo se recomienda revisar la concertación de compromisos comportamentales de la funcionaria Ana Yadira Gutiérrez, en razón que no está debidamente diligenciado el formato y figura una evaluación parcial que no corresponde.

 Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario	Proceso Control Interno	Código:
	Auditoría Interna	Versión:
		Fecha:

2.7 Seguimiento Prima de Unidad Familiar:

Se revisa el seguimiento que la Dirección Regional hace respecto al cumplimiento del numeral 6 de la Guía para Reconocimiento de Primas Técnica, Vigilante, Instructor, Unidad Familiar y Capacitación, por lo que se informa al grupo auditor que el seguimiento lo hace la Subdirección de Talento Humano de la Sede Central, y por lo tanto el seguimiento no lo hace la Dirección de la Regional. Una vez verificado el criterio legal se concluye:

Criterio Legal:

Guía para Reconocimiento de Primas Técnica, Vigilante, Instructor, Unidad Familiar y Capacitación, Código: PA-TH-G04: numeral 6. *Realización de seguimiento y suspensión Mediante formato de "Oficio" **los responsables de Talento Humano de las Direcciones Regionales y Establecimientos de Reclusión deben** (Subrayado y negrilla nuestro) informar al Grupo de nóminas la no continuidad del pago de las primas, ya sea por asignación de nuevas funciones, traslado del Funcionario, presentación de documentación falsa, entre otros; en caso de presentarse este último se informara a la Oficina de Control Interno Disciplinario según corresponda para las acciones disciplinarias a que haya lugar.*

HALLAZGO No. 4 No realización del seguimiento de la Prima de Unidad Familiar

Se evidencia que la Dirección de la Regional Viejo Caldas no cuenta con los controles para dar cumplimiento con lo establecido en la Guía para Reconocimiento de Primas Técnica, Vigilante, Instructor, Unidad Familiar y Capacitación, Código: PA-TH-G04, numeral 6, toda vez que no se evidencia seguimiento y supervisión respecto al otorgamiento de la prima de unidad familiar de los funcionarios adscritos a Dirección de la Regional Viejo Caldas.


Ahora bien, si bien el ciento la Guía para el Reconocimiento de la Prima de Unidad Familiar, no indica expresamente el "cómo" se debe hacer el seguimiento y la supervisión, si indica que estas obligaciones están en cabeza de los responsables de Talento Humano de las Direcciones Regionales y Establecimiento de Reclusión, así las cosas el mecanismo para hacer el seguimiento lo deben establecer desde las áreas responsables de dicha actividad.

3. REVISIÓN PLANES DE MEJORAMIENTO

a. Plan de Mejoramiento de la Regional Viejo Caldas:

Se revisó el Plan de Mejoramiento de Dirección Regional Viejo Caldas, donde se evidencia:

- ✓ Hallazgo No. 1 de Gestión Financiera actividad No. 1 se evidencia que con fecha de 15 de febrero de 2016 se asignaron perfiles de presupuesto y consulta en SIIF Nación al funcionario LUIS FERNANDO ORTIZ BEDOYA. No. 2: Se observa que mediante oficio 600-DRVC-AGECO- No. 2012 del 22 de abril de 2016, se solicitó el nombramiento de un contador para RVC.
- ✓ Hallazgo 2: Actividad No.1. Socializar lo establecido en la Resolución No.357 del 2008 en general y especialmente el numeral 3,8: se evidencia actas de fecha 25 y 26 de 2016 en COIBA, 3 de marzo de 2016 en la Dirección Regional Viejo Caldas y Marzo 4 de 2016 en EPMSC Manizales, donde se trató el tema de Conciliaciones, sin embargo se recomienda profundizar en este tema de conformidad con el numeral 3.8 de la citada resolución. Actividad No.2. Elaborar el boletín de almacén de acuerdo al reporte de PCT: Se entrega informe detallado respecto al cargue de movimientos arrojados por PCT los cuales se hacen de forma mensual y se envían a Bogotá para que sean aprobados y validados, se entregarán en la segunda semana de julio de 2015. Actividad N.3. Elaborar plan de conciliación, ajuste y depuración de la cuenta Grupo 16 Propiedad Planta y Equipo con los reportes de PCT con la información registrada en contabilidad de la Regional, se entregan comprobantes a 31 de diciembre de 2015 y a 30 de mayo de 2016. La Dra. María Giovanny Varela Yepes Pagadora de la RVC, solicita el apoyo oportuno por parte de la Sede Central – Gestión Financiera para la aprobación de los comprobantes.
- ✓ Hallazgo No. 3: Actividad No. 1 Realizar Conciliación de las cuentas contables del balance de la Dirección Regional: se entrega conciliación bancaria a 31 de diciembre de 2015 y a 31 de mayo de 2016. Actividad No. 2. Depurar las Cuentas Contables del Balance de la Dirección Regional: se entrega con el informe antes mencionado
- ✓ Hallazgo No. 4: Actividad No. 1 Elaborar y Publicar el Plan Anual de Adquisiciones de la Regional antes del 30 de enero de cada año: dando cumplimiento a la normatividad vigente, se verificó en la página de Colombia Compra Eficiente I aplicación, cumpliendo con los tiempos establecidos. Actividad No. 2 Actualizar y publicar el Plan Anual de Adquisiciones (PAA), al menos una vez en la vigencia de conformidad a la normatividad vigente y a lo que disponga Colombia Compra Eficiente: La actualización se hará en el segundo semestre de la actual vigencia.
- ✓ Hallazgo No. 5: Actividad No. 1 Aplicar la Guía para la Contratación de Mínima Cuantía de Colombia Compra eficiente e igualmente el procedimiento del INPEC de Contratación de Mínima Cuantía de conformidad a la normatividad vigente: se verifica el proceso 600-002-2016 compra de papelería. Persisten las falencias detectadas en la auditoría interna de noviembre de 2015 en cuanto a la estructuración de los estudios previos, no cuenta con análisis de sector, matriz de riesgos contractual y obligaciones del contratista entre otros aspectos, sin embargo al revisar los estudios previos del proceso de mínima cuantía 600-005-2016 éste cumple con lo establecido con el Decreto 1082 de 2015, por lo que se evidencia la mejora en los procesos de contratación. Actividad No. 2. Utilizar en

 Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario	Proceso Control Interno	Código:
	Auditoría Interna	Versión:
		Fecha:

la adquisición de Bienes y Servicios el Código Estándar de Productos y Servicios de Naciones Unidas e igualmente aplicación de la Guía de Codificación de Bienes y servicios de acuerdo a UNSPSC: en los procesos revisados se incluyó el código para el proceso 600-005-2016.

- ✓ Hallazgo No. 6, Actividad No. 1 Aplicar la Guía para la Elaboración de Estudios del Sector de Colombia Compra Eficiente de conformidad a la normatividad vigente en la Contratación Estatal: se evidencia que el proceso 600-005-2016 cuenta con el análisis de sector, tal y como lo establece la norma de contratación pública.
- ✓ Hallazgo No. 7: Actividad No. 1 Hacer la Matriz de Riesgo en el Proceso Contractual de la Regional dentro los estudios previos, utilizando el Manual para la Identificación y Cobertura del Riesgo de Colombia Compra Eficiente y de conformidad al cumplimiento de la normatividad vigente en la contratación estatal: 600-005-2016 cuenta con la matriz de riesgo contractual, tal y como lo establece la norma de contratación pública.
- ✓ Hallazgo No. 8, 9 y 10: Actividad No. 1 Aplicar la Guía para la Contratación de Mínima Cuantía de Colombia Compra eficiente e igualmente el procedimiento del INPEC de Contratación de Mínima Cuantía de conformidad a la normatividad vigente: Se evidencia la aplicación de la normatividad para esta modalidad de selección en el proceso 600-005-2016.
- ✓ Hallazgo No. 11 Actividad No. 1 Capacitar a los Funcionarios de Dirección Regional en el Proceso de Administración de Riesgo de Gestión y en la elaboración y construcción de los Mapas de Riesgos por procesos: se evidencia avance de 0%, sin embargo se tiene programado hacer capacitación a los funcionarios de RVC para el mes de julio donde se van a abordar temas relacionados con la Administración de Riesgo de Gestión.
- ✓ Hallazgo No. 12 Actividad No. 1 Capacitar a los Funcionarios de Dirección Regional en la utilización y construcción de indicadores de gestión, para el seguimiento y evaluación de la gestión institucional en cada uno de los Procesos: se evidencia avance de 0%, sin embargo se tiene programado hacer capacitación a los funcionarios de RVC para el mes de julio donde se va a abordar temas relacionados con la construcción de indicadores.

Conclusión. De acuerdo con las evidencias se puede observar que al Plan de Mejoramiento de la Dirección de la Regional Viejo Caldas, producto de la Auditoría Interna por parte de la OCI Sede Central se está dando cumplimiento de acuerdo con las actividades programas.

b. Plan de Mejoramiento EPMSC Manizales:

Se evidencian soportes en cumplimiento con las actividades propuestas, así:

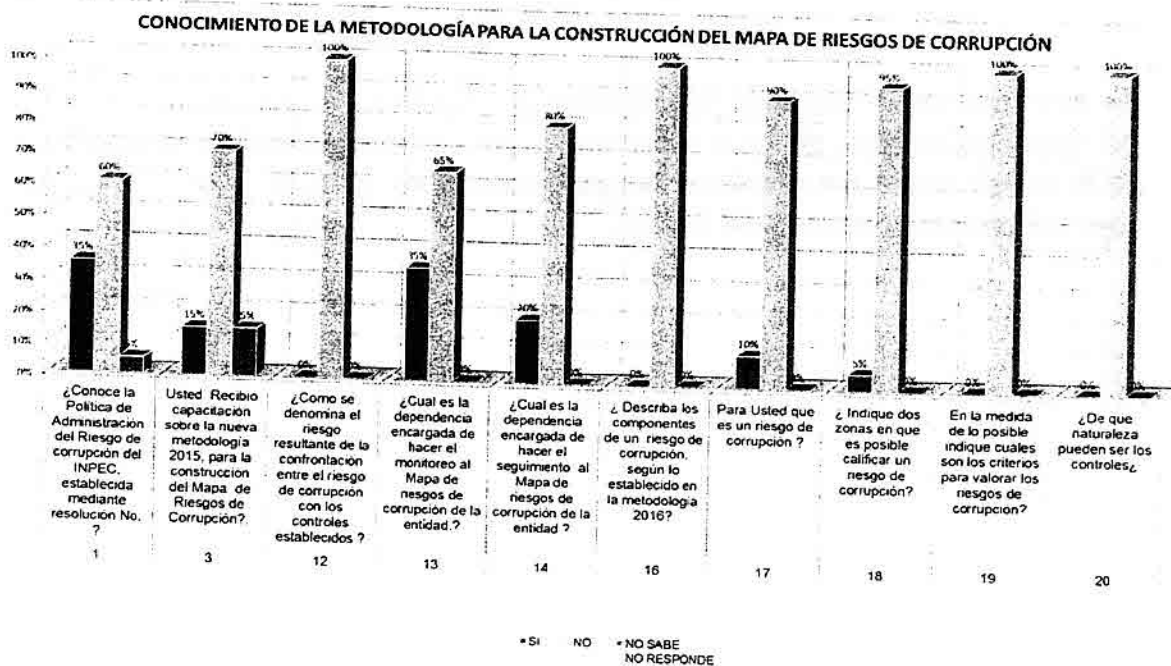
- ✓ Hallazgo No. 1. Se evidencia publicación y modificación del PAA vigencia 2016
- ✓ Hallazgo No 1 Actividad No. 1, hallazgo 2, 3, 4 y 10 se debe hacer entrega de las evidencias respecto a las capacitaciones programadas.


- ✓ Hallazgo No. 2 Actividad No.2 se evidencia estudio de mercado en el proceso mínima cuantía 043-16
- ✓ Hallazgo No. 5, 6, 9, 11 y 12 no se presenta evidencia de avance a la actividad propuesta.
- ✓ Hallazgo No.7 y 8 se evidencia acta CMC-041 DE 2016 respecto a la inclusión en la carta de aceptación de obligaciones, tipología del contrato, forma de pago y valor del contrato así mismo se evidencia que se está elaborando acta de inicio al comunicado de aceptación de mínima cuantía 033-2016

Conclusión: De acuerdo con las evidencias se puede observar que el Plan de Mejoramiento de EPMSC Manizales, tiene pendiente por enviar evidencias respecto a las capacitaciones programadas, así mismo se puede evidenciar que los Hallazgos No. 5, 6, 9, 11 y 12 no cuentan con avance, por lo que se recomienda a la Oficina Asesora de Planeación solicitar el cumplimiento de las actividades programadas al establecimiento.

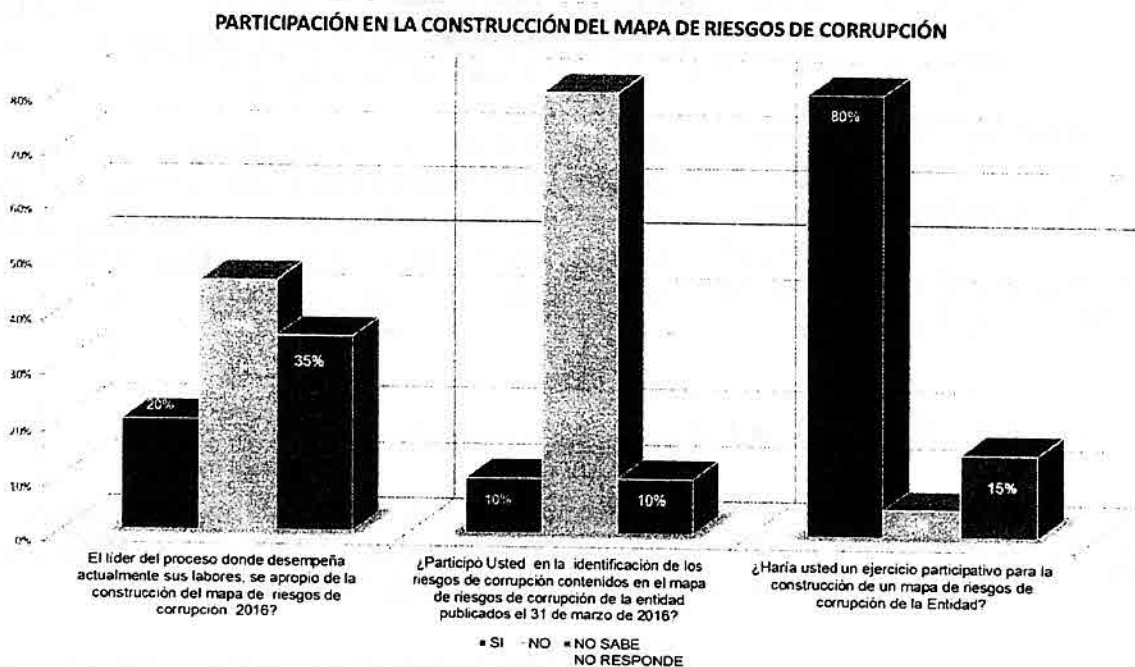
4. Aplicación Encuesta de Riesgos de Corrupción:

Se coordinó con el DG Laverde, Responsable del Área de Talento Humano de RVC aplicar 20 encuestas a los funcionarios de la Dirección RVC, en horas de la tarde del día 22/06/2016. El resultado de la encuesta es el siguiente:

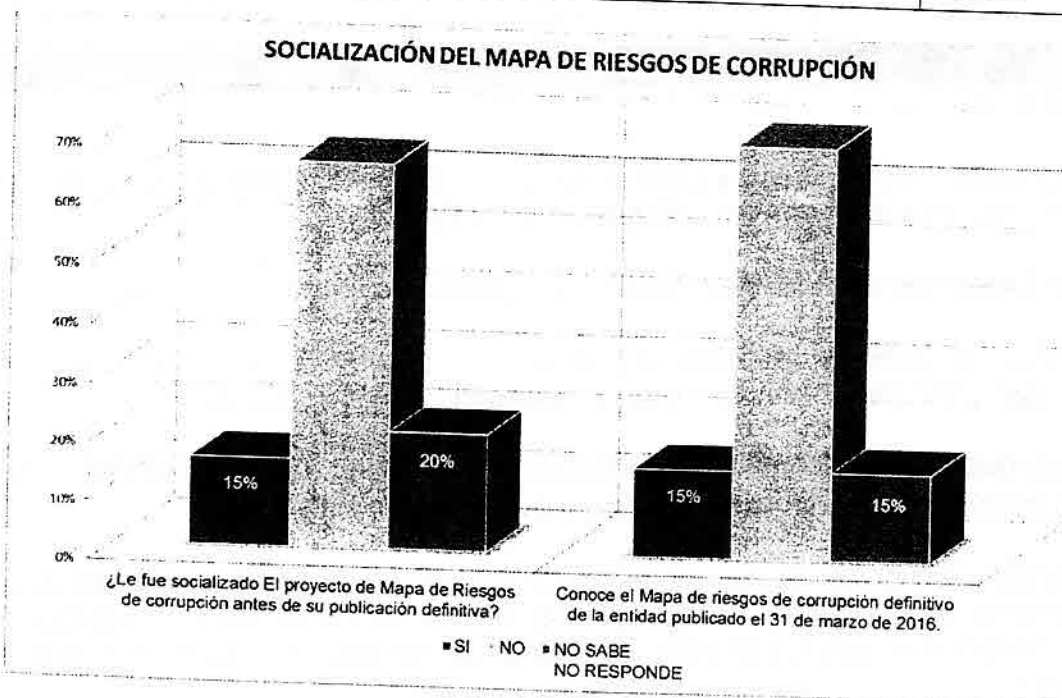


 INPEC Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario	Proceso Control Interno	Código:
	Auditoría Interna	Versión:
		Fecha:

Después de realizar la encuesta a 20 funcionarios de la Dirección de la Regional Viejo Caldas, se evidencia que solamente 7 funcionarios (35%) conoce la política de riesgos de corrupción, de igual manera se evidencia que el 100% desconocen los componentes y la descripción de los riesgos de corrupción o su definición.



Se evidencia un gran porcentaje de intención futura de participación en la construcción del mapa de riesgos, de igual manera el mismo porcentaje indica no haber hecho parte de la construcción del mapa de riesgos actual y en su gran mayoría desconocen si el líder del proceso participó del mismo.



En cuanto al conocimiento del mapa de riesgos o la socialización del mismo la mayoría de funcionarios lo desconoce. De igual manera se evidencia que la socialización del mismo no fue efectiva por los medios que se hizo.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta, se informará a la Oficina Asesora de Planeación de la Sede Central con el fin de reforzar la capacitación en la Regional respecto a la metodología para la elaboración del mapa de riesgos de corrupción de la Institución.

Riesgos

Con base en el resultado de la Auditoría se pueden evidenciar los siguientes riesgos:

- ✓ Manipulación indebida de los recursos asignados por la institución o generados por las actividades productivas.
- ✓ Elaboración de estados financieros no razonables y sin el cumplimiento de las normas de contabilidad pública legalmente establecidas.
- ✓ Incumplimiento del programa de Inducción a los funcionarios vinculados a la Dirección de la Regional Viejo Caldas
- ✓ Permitir el incumplimiento de los deberes y obligaciones como servidor público (incumplimiento del horario laboral, prolongación de encargos sin soportes, no supervisión y seguimiento para la continuidad de reconocimiento de primas)

 INPEC Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario	Proceso Control Interno	Código:
	Auditoría Interna	Versión:
		Fecha:

Recomendaciones

Se recomienda:

- ✓ Constante seguimiento y control por parte de los responsables de Actividades Productivas al interior de la Regional Viejo Caldas
- ✓ Fortalecer los controles en Gestión de Talento Humano
- ✓ Llevar a cabo la autoevaluación de los procesos, así como fortalecer el autocontrol de los servidores en el desarrollo de las actividades
- ✓ Establecer acuerdos de nivel de servicio con los diferentes grupos de trabajo, con el propósito de optimizar el tiempo y evitar los re-procesos.
- ✓ Establecer puntos de control dentro de los procedimientos, orientados evaluar la gestión de cada proceso que permita facilitar las actividades y realizar una la evaluación objetiva, con el fin de emprender las acciones de mejora a que haya lugar.

Plan de Mejoramiento

De conformidad con lo establecido en el Plan de la Auditoria, la Dirección General de la Regional Viejo Caldas debe para el 29/07/2016 realizar y entregar al Área de Planeación de Dirección de la Regional con copia a la Oficina de Control Interno, el Plan de Mejoramiento de tal forma que las actividades propuestas eliminen las causas de los hallazgos

Responsable


 MARIO JIMENEZ GAYÓN
 Jefe Oficina de Control Interno

Distribución del informe

Nombre y Cargo	fecha
Dra. Martha Lucia Feho Moncada Directora Regional Viejo Caldas	Julio 14 de 2016



Proceso Control Interno

Código:

Auditoría Interna

Versión:

Fecha:

