

| Contenido | PAG |
|---|------------|
| 1. EVALUACION NRO 2-2016..... | 2 |
| 2. ORIGEN DE LA EVALUACION:..... | 2 |
| 3. FECHA DEL INFORME DEFINITIVO DE LA EVALUACION: | 2 |
| 4. COMPONENTE EVALUADO: | 2 |
| 5. TIPO DE PROCESO : | 2 |
| 6. OBJETIVO GENERAL DE LA EVALUACION | 2 |
| 7. ALCANCE DE LA EVALUACION | 3 |
| 8. NOMBRE DEL EQUIPO AUDITOR | 3 |
| 9. ACTIVIDADES DESARROLLADAS | 4 |
| 9.1 METODOLOGÍA UTILIZADA..... | 4 |
| 9.2 TIPO DE CONTROL..... | 4 |
| 10. RESULTADOS DE LA EVALUACION..... | 4 |

**INFORME DE EVALUACION
PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL
INTERNO DE LA GOBERNACION DE CALDAS
FECHA CORTE JULIO DE 2016**

1. EVALUACION NRO 2-2016

2. ORIGEN DE LA EVALUACION:

De acuerdo a lo contemplado en la Ley 1474 de 2011 ARTÍCULO 9o. REPORTES DEL RESPONSABLE DE CONTROL INTERNO.

3. FECHA DEL INFORME DEFINITIVO DE LA EVALUACION:

JULIO 2016

4. COMPONENTE EVALUADO:

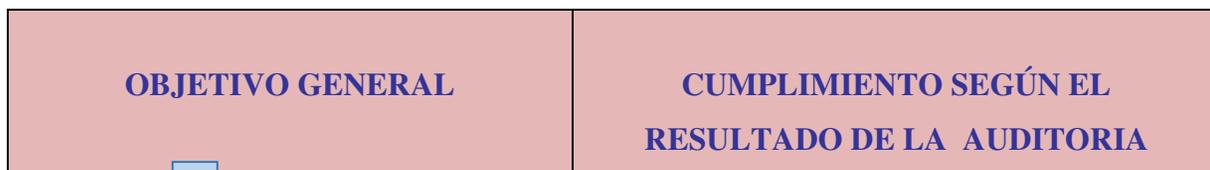
SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA GOBERNACION DE CALDAS
VIGENCIA ABRIL 2016- JULIO 2016.

5. TIPO DE PROCESO :

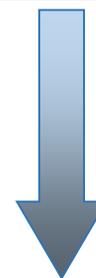
Evaluación

6. OBJETIVO GENERAL DE LA EVALUACION

| | | |
|---|-------------------|--|
|  | AUDITORIAS |  Código: FO-CM-01-004 Version:04 Fecha de Modificacion:14/01/2016 |
|---|-------------------|--|



Determinar el estado de avance del Sistema de Control Interno de la Gobernación de Caldas con fecha corte JULIO 2016



El estado de avance del sistema de acuerdo al resultado del indicador de madurez está en 85,4%; sin embargo hay que fortalecer algunos elementos en forma sistémica.

7. ALCANCE DE LA EVALUACION

ABRIL 2016- JULIO 2016

8. NOMBRE DEL EQUIPO AUDITOR

| AUDITOR | PROFESION |
|-------------------------------------|--------------------------|
| GLORIA MARLENY ALVAREZ VASCO | CONTADORA PUBLICA |

9. ACTIVIDADES DESARROLLADAS

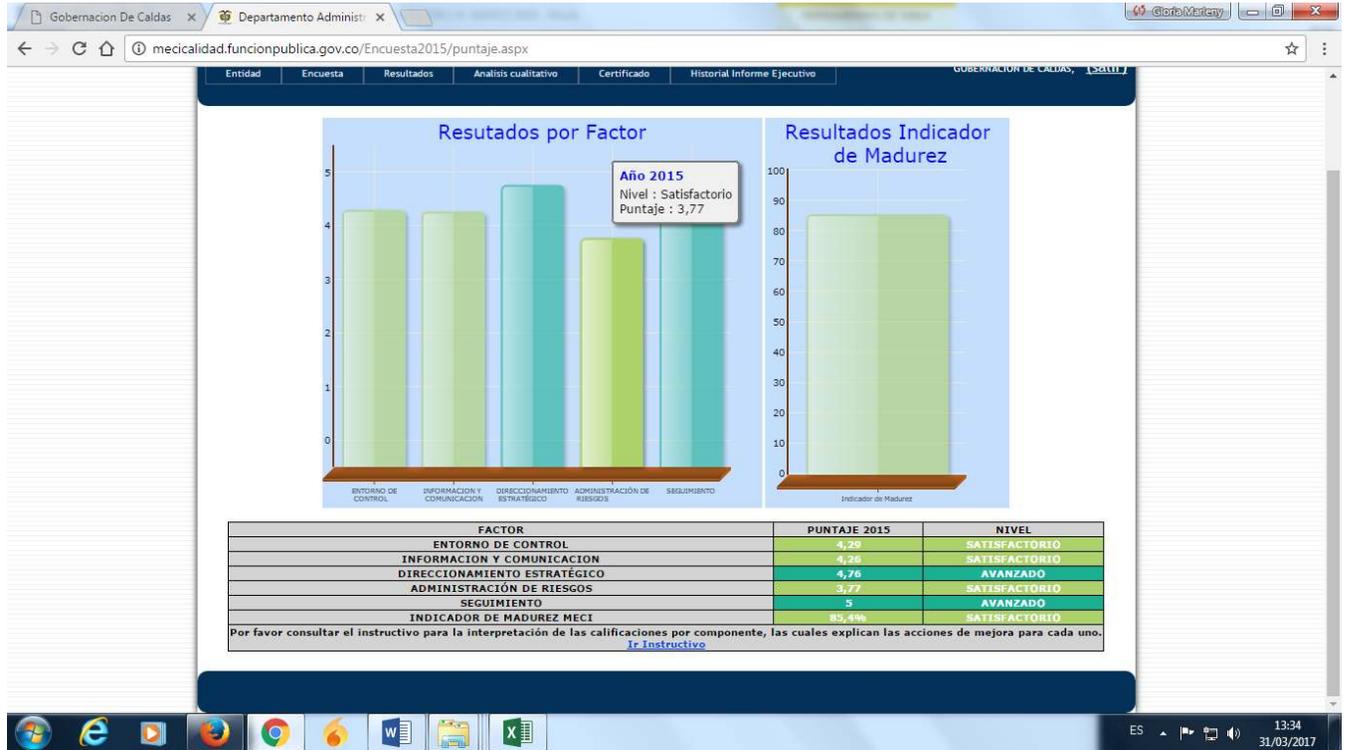
9.1 METODOLOGÍA UTILIZADA

| | |
|------------------------------|---|
| a) Entrevista o indagación. | |
| b) Observación o inspección. | |
| c) Documentaria. | X |
| d) Otras Cual | |

9.2 TIPO DE CONTROL

| TIPO DE CONTROL | SI | NO | OBSERVACIONES |
|-----------------------------|----|----|--|
| ü Financiero (Presupuestal) | | X | |
| ü Legal | | X | |
| ü Procedimental | X | | Se confrontaron las acciones y se dejó evidencia del cumplimiento. |
| ü Técnico | | X | |

10.RESULTADOS DE LA EVALUACION



Estado general del Sistema de Control Interno

Fortalezas

Se realizaron diferentes estrategias por parte de la Gobernación de Caldas que permitieron mejorar la imagen y generar reconocimientos EN EL PRIMER SEMESTRE DE 2016 tales como:

- PLANEACION ESTRATEGICA

En cuento al proceso de formulación del plan de Desarrollo del Departamento de Caldas vigencia 2016-2019 se implementaron las siguientes estrategias:

- Se visitaron los 27 Municipios a través de la vuelta a caldas; lo cual permitió conocer el diagnostico de necesidades de la comunidad; estrategia llevada a cabo en el primer semestre de 2016.
- Se ejecutaron mesas temáticas con población víctima, concejo política social, con juventud, con población en situación de discapacidad; lo cual permitió conocer el diagnostico de necesidades de la comunidad
- Se realizó una mesa exclusiva con los ALCALDES; para articular los planes de desarrollo Municipales con los Departamentales
- Se realizaron talleres subregionales para identificar los proyectos de carácter estratégico y de impacto a desarrollar.
- Se vinculó a las universidades a través de la ALIANZA SUMA; con el fin de profundizar en la identificación y priorización de las problemáticas que se debían focalizar en el plan de desarrollo.
- Se envió el proyecto de Documento del Plan de Desarrollo al BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO BID, con el fin de articular políticas que de alguna manera pudieran apoyar.
- A partir de la adopción del Plan de Desarrollo (5 de julio de 2016) y como parte de la política de transparencia se creó un campo en la WEB INSTITUCIONAL; que contiene los indicadores del avance físico financiero del Plan de Desarrollo; que le permite a la comunidad poder realizar veedurías en tiempo real.
- EN CUANTO A LA GENERACION DE INGRESOS, se realizaron diferentes estrategias que lograron superar el recaudo obtenido en la vigencia 2015.
- El Buen manejo financiero se ha reflejado en los resultados obtenidos en la Ley 550.

- Fue importante el empoderamiento y respaldo DE LA ALTA DIRECCIÓN (Señor Gobernador y Secretarios de Despacho); que permitió en estos dos años se fortaleciera el sistema de control interno y se mejorara la CULTURA DEL CONTROL .
- La importancia dada por la ALTA DIRECCIÓN (Señor Gobernador y Secretarios de Despacho); a la optimización y buen manejo de los recursos públicos con el fin de lograr GESTION POR RESULTADOS; logrando la satisfacción de la comunidad.
- La Estrategia implementada de BUEN GOBIERNO.

DEBILIDADES EN LAS CUALES SE DEBE TRABAJAR PARA ELIMINARLAS:

MODULO DE CONTROL DE PLANEACION Y GESTION

1.1COMPONENTE DEL TALENTO HUMANO

- **DENTRO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL,**
 - Se debe documentar EL ESTILO DE DIRECCIÓN; y a través de campañas permanentes difundirlo y verificar permanentemente la operacionalizacion (que se aplique en la gobernación).
 - Se deben realizar campañas permanentes para fomentar, difundir y operacionalizar (que se aplique en la gobernación). el Código de Ética.

- Se deben formular Programas de Bienestar e Incentivos; que conlleven y promuevan el sentido de pertenencia y la motivación de los todos los servidores (Generar mecanismos para aumentar la población objetivo para la entrega de los incentivos en todas las secretarias).

- Se deben fortalecer los controles para el cumplimiento del horario por parte de los servidores públicos.

- Se deben realizar campañas permanentes para que los funcionarios operacionalicen, reconozcan, entiendan y comprendan el plan Institucional de Capacitaciones, El programa de Bienestar e incentivos.

- **DENTRO DEL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO**
 - Se debe implementar un proyecto para fortalecer el TALENTO HUMANO; a fin de lograr cumplir el objetivo de GERENCIARLO y mejorar en temas como:
 - Vinculaciones o encargos; Se debe mejorar en la valoración de las competencias de los funcionarios que ingresan a la administración o que acceden a un encargo; garantizando que estos servidores si tengan las competencias suficientes y pertinentes para desempeñar las funciones establecidas en el cargo que van a desempeñar; y que con su desempeño aporten al cumplimiento de la planeación estratégica de la Gobernación de Caldas.

| | | |
|--|--------------------------|--|
|  <p>GOBIERNO DE CALDAS</p> | <p>AUDITORIAS</p> |  <p>Código: FO-CM-01-004 Version:04 Fecha de Modificacion:14/01/2016</p> |
|--|--------------------------|--|

- Ambiente Laboral, realizar las acciones necesarias como resultados del análisis de la medición del clima laboral a fin de fortalecer el ambiente laboral en la gobernación.
 - Dentro del ambiente laboral, se debe fortalecer el tema de Salud Ocupacional, Mejorar en los puestos de trabajo en variables como (Iluminación, Ventilación, estímulos visuales, aseo , seguridad y mantenimiento locativo, Salud Mental Y física)
 - Dentro de la Cultura Organizacional; se debe formular y ejecutar un Plan Institucional de Capacitaciones, formulando proyectos de aprendizaje; que incluyan el fortalecimiento en el tema (ONTOLÓGICO) desarrollo del SER Y del HACER (Trabajo en equipo, Liderazgo, Direccionamiento Estratégico, Evaluación de Proyectos, Contratación, Supervisión, Presupuesto, entre otros). Estrategias que fortalezcan las competencias, habilidades, aptitudes, actitudes e idoneidad del servidor público.
 - Evaluaciones de Desempeño, ejecutadas con responsabilidad compromiso y a partir de estas formular Planes de mejoramiento individual con permanentes seguimientos, que conlleven a mejorar las competencias de los servidores públicos.

DENTRO DEL FORTALECIMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LA GOBERNACIÓN.

- Se debe formular y desarrollar programas para preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
- Se debe mejorar en la infraestructura física de la Administración en variables como:
- (Edificaciones, Muebles y Enseres); lo anterior con el fin de mejorar el ambiente laboral y evitar el posible riesgo de enfermedades de los servidores públicos, o riesgos de incidentes o accidentes que puedan generar pérdidas económicas para la Administración; como es el caso donde está funcionando la Secretaria de Educación.
- Apropiar recursos suficientes y pertinentes para el gerenciamiento del Talento Humano.

COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

Dentro de los Planes, Programas y Proyectos; se debe fortalecer la planeación estratégica de la Gobernación, en temas como formulación de proyectos estratégicos; en los cuales se formulen PROYECTOS MACROS; proyectos integrados que generen un impacto global no independiente, financiados con diferentes fuentes de financiación, donde se pueda evidenciar el impacto de los mismos y la sostenibilidad del proyecto en el tiempo.

- Frente al tema de planeación; se debe mejorar en temas como la planeación de la contratación. Lo anterior, con el fin de evitar posibles riesgos de incumplimiento o atrasos en los proyectos planteados por la administración. Lo que podría generar mala imagen a la Gobernación e insatisfacción de la comunidad. Igualmente cada contrato debe ir enlazado a los proyectos que se ejecuten.

- Dentro de la Cultura Organizacional; Se deben realizar campañas permanentes para que los funcionarios operacionalicen, reconozcan, entiendan; la planeación estratégica (Misión, Visión, objetivos Institucionales, Políticas, Indicadores entre otros), Plan de Desarrollo, Plan de Compras entre otros. Así mismo que comprendan cuál es su aporte al desarrollo de los Planes, Programas y Proyectos de la Administración.
- Dentro de los Planes, Programas y Proyectos; se debe realizar seguimientos permanentes (Durante la ejecución de los proyectos de regalías) por parte de la Secretaria de Planeación, con el fin de garantizar:
 - El cumplimiento de las metas del proyecto.
 - El Impacto del proyecto y
 - La sostenibilidad en el tiempo.

FRENTE A LA VALIDACIÓN DE LOS PROCESOS:

- Redefinir los indicadores para medir la eficacia, eficiencia y efectividad.
- Se debe realizar una actualización, aprobación y divulgación de los diferentes procesos que ejecuta la Gobernación en cada una de sus secretarías; adaptados a la realidad actual.
- Se deben realizar capacitaciones permanentes y periódicas en el tema de Supervisión e interventoría; a fin de concientizar de la importancia de la supervisión e interventoría de los contratos y proyectos; y del cómo se debe garantizar el cumplimiento de los objetos contractuales.

| | | |
|--|--------------------------|--|
|  <p>GOBIERNO DE CALDAS</p> | <p>AUDITORIAS</p> |  <p>Código: FO-CM-01-004 Version:04 Fecha de Modificacion:14/01/2016</p> |
|--|--------------------------|--|

- En el proceso Contable, se deben realizar las acciones pertinentes para implementar las NIFF; toda vez que a enero de 2017; tenemos que presentan información financiera basada en las NIFF.
- Se debe replantear el esquema del Sistema de Gestión de Calidad para que sea más funcional.
- Se debe mejorar en el tema de ARCHIVO a fin de dar cumplimiento a lo establecido en la Ley.
- Se deben mejorar los espacios para que sean suficientes y adecuados para la custodia de la documentación que genera la Gobernación.
- Mejorar el manejo de la Gestión Documental; implementado herramientas como (Software) que permitan evitar el posible riesgo de: pérdida de información, entrega de información oportuna y cierta, entregada por la Gobernación a terceros entre otros lo cual podría Generar pérdida de Imagen.
- Se deben actualizar los manuales de funciones acordes con las funciones de las secretarias y funciones que realmente ejecutan los funcionarios

SE DEBE MEJORAR LA ESTRUCTURA DE LA ATENCIÓN AL CIUDADANO EN:

- Infraestructura (Física, Humana, medios de comunicación como: Recepción de llamadas a través de medios como Call center otros,

| | | |
|--|--------------------------|--|
|  <p>GOBIERNO DE CALDAS</p> | <p>AUDITORIAS</p> |  <p>Código: FO-CM-01-004 Version:04 Fecha de Modificacion:14/01/2016</p> |
|--|--------------------------|--|

que el área de atención al ciudadano sea de fácil acceso a la ciudadanía según lo establece la ley 962 de 2005).

- Dentro de la estructura Organizacional; Se debe ajustar la estructura de la entidad al quehacer real y actual de la administración basada en procesos.
- Se debe realizar un estudio de cargas laborales lo cual conlleve al ajuste de manuales de funciones.
- Se debe fortalecer y rediseñar la estructura de la Secretaria Jurídica a fin de propender por mejorar el desempeño en los temas contractuales, administrativos y judiciales.
- Se debe fortalecer y rediseñar la estructura del cobro coactivo
- Se debe fortalecer y rediseñar la estructura del área financiera (Contabilidad, Tesorería y Rentas).
- Se debe modernizar y rediseñar la Estructura de la Secretaria de Educación; segregando la parte financiera de la Administrativa.
 - Lo anterior, con el fin de ejercer mayor control y vigilancia en los temas administrativos como (Traslados, Incapacidades, Escalafon, Nomina, Nombramientos de Docentes, Fondos educativos, entre otros).
 - Y en el área financiera (Presupuesto).

| | | |
|---|-------------------|--|
|  | AUDITORIAS |  <p> Código: FO-CM-01-004 Version:04 Fecha de Modificación:14/01/2016 </p> |
|---|-------------------|--|

Se debe actualizar los decretos de estructura organizacional, decretos 900 y 901 de 2001.

COMPONENTE ADMINISTRACION DEL RIESGO

- Se debe definir, documentar y difundir la política de riesgos basada en planes estratégicos, objetivos institucionales, misión, visión.
- Se deben replantear los mapas de riesgos actuales y ajustar el mapa de riesgos con los riesgos misionales, visionales y estratégicos de la gobernación.

MODULO DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO

- Se debe actualizar el plan de mejoramiento Institucional
- Se debe fortalecer la oficina de control interno de acuerdo a lo indicado en la Ley 1474 articulo 8; párrafo 2°. El auditor interno, o quien haga sus veces, contará con el personal multidisciplinario que le asigne el jefe del organismo o entidad, de acuerdo con la naturaleza de las funciones del mismo. La selección de dicho personal no implicará necesariamente aumento en la planta de cargos existente.

EJE TRANSVERSAL (INFORMACION Y COMUNICACIÓN)

- **DENTRO DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN:**

- Se debe definir, documentar y difundir una política, plan de comunicaciones y canales de comunicación de la Gobernación de Caldas, que permita el flujo de la información entre sus diferentes niveles, áreas y organismos de control.
- Se debe fortalecer el sistema de información para la captura, procesamiento, almacenamiento y difusión de la información.
- En relación a la Gestión documental; se debe definir, documentar y difundir una política de Gestión Documental en la Gobernación de Caldas.
- Se debe implementar un proyecto para fortalecer la organización en infraestructura:
 - Tecnológica (Software y Hardware); que permita mejorar la oportunidad y confiabilidad de la información que genera la gobernación de caldas. Lo anterior a fin de evitar el posible riesgo de mala calidad de la información que puede generar pérdida de imagen para la Gobernación.
- Mejorar la cultura en cuanto a la operacionalización de los software con que cuenta la Gobernación. Toda vez que algunos están subutilizados como el caso de Proyecto 610, empoderar a los funcionarios para su manejo.
- Mejorar la trazabilidad de los estados financieros depurando y ajustando las cifras en Propiedad Planta y Equipo, Así como identificar las diferentes partidas conciliatorias de los bancos.

| | | |
|--|--------------------------|--|
|  <p>GOBIERNO DE CALDAS</p> | <p>AUDITORIAS</p> |  <p>Código: FO-CM-01-004 Version:04 Fecha de Modificacion:14/01/2016</p> |
|--|--------------------------|--|

- Se debe continuar fomentando la cultura de cumplimiento de los planes de mejoramiento en los servidores públicos.

GLORIA MARLENY ALVAREZ VASCO
Jefe de Control Interno