

<b>Contenido</b>	<b>PAG</b>
1. AUDITORIA NRO 14-2017 .....	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 2016.....	5

**INFORME DE EVALUACION  
PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL  
INTERNO DE LA GOBERNACION DE CALDAS  
FECHA CORTE MARZO DE 2017**

**1. AUDITORIA NRO 14-2017**

**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:**

ABRIL 2017

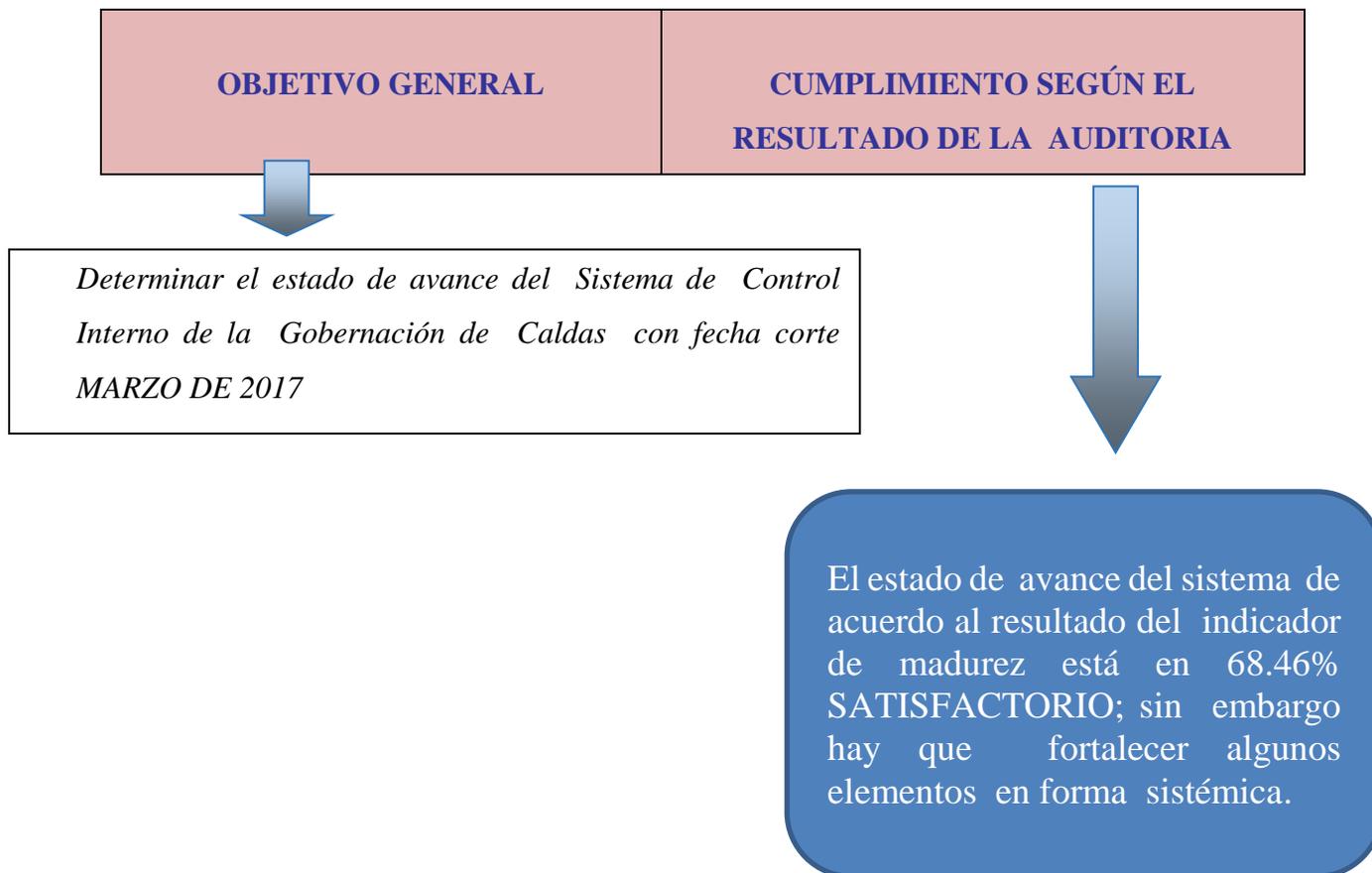
**4. COMPONENTE EVALUADO:**

SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA GOBERNACION DE CALDAS  
VIGENCIA NOVIEMBRE 2016- MARZO DE 2017

**5. TIPO DE PROCESO :**

Evaluación

**6. OBJETIVO GENERAL DE LA EVALUACION**



## 7. ALCANCE DE LA EVALUACION

NOVIEMBRE 2016- MARZO 2017

## 8. NOMBRE DEL EQUIPO AUDITOR

AUDITOR	PROFESION
GLORIA MARLENY ALVAREZ VASCO	CONTADORA PUBLICA

## 9. ACTIVIDADES DESARROLLADAS

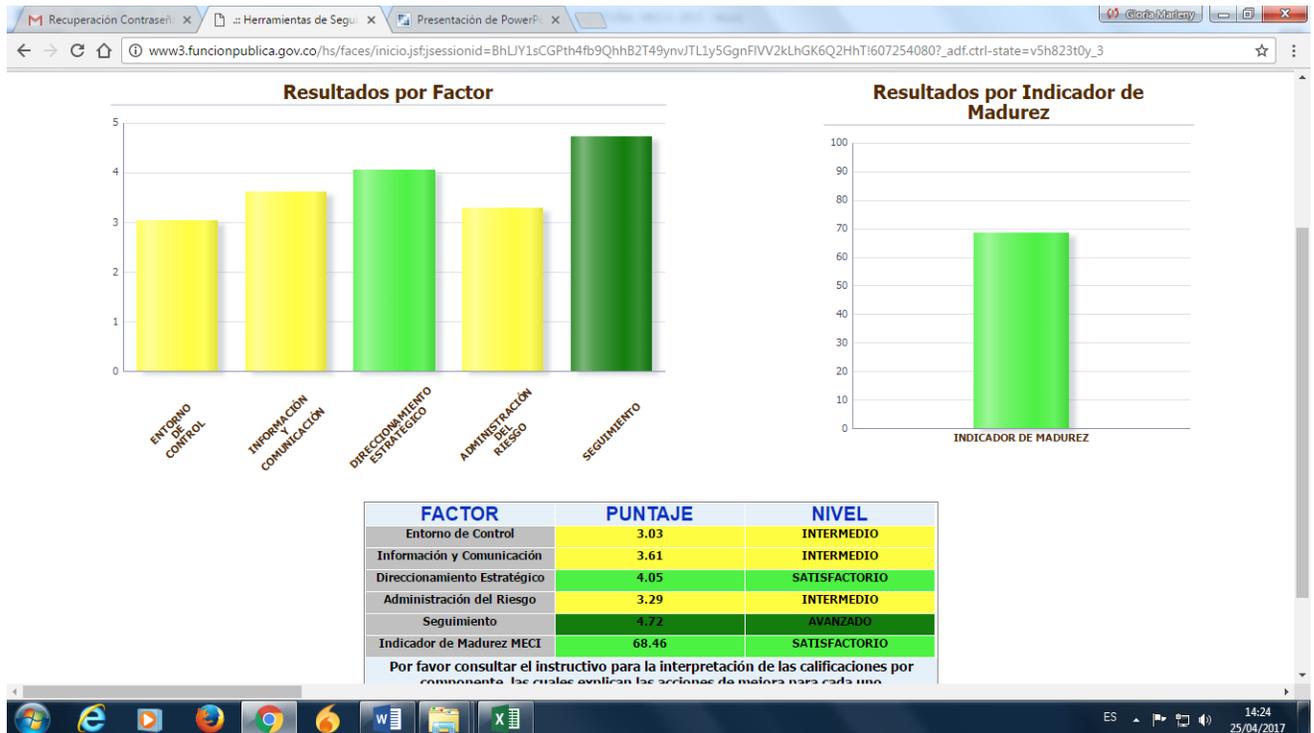
### 9.1 METODOLOGÍA UTILIZADA

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



Se realizaron diferentes estrategias por parte de la Gobernación de Caldas que permitieron mejorar la imagen y generar reconocimientos EN LA VIGENCIA 2016 tales como:

## COMPONENTE: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

### 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.
- La calificación de riesgo financiero a largo plazo que se encontraba en **BBB** lo que significa disminución del riesgo financiero. Paso a **BBB+** CON PERSPECTIVA POSITIVA ; lo cual significa que ya casi podemos subir a la califica **A**.

Fitch Ratings - Bogotá - (Abril 7, 2017): Fitch Ratings subió a ‘BBB+(col)’ desde ‘BBB(col)’ la calificación nacional de largo del departamento de Caldas. La Perspectiva de la calificación de largo plazo se mantiene en Positiva. Además, afirmó la calificación nacional de corto plazo en ‘F2 (col)’. La acción de calificación tuvo en consideración el desempeño fiscal reciente de la entidad, la recuperación del Balance Corriente Ajustado por Fitch (BCA) en términos absolutos y relativos y las perspectivas de estabilidad del mismo, así como el cumplimiento oportuno respecto a los pagos del Acuerdo de Reestructuración de Pasivos (ARP). De igual modo, se consideraron los indicadores prospectivos en un escenario que involucra un desembolso de deuda proyectado para 2017 que compara favorablemente con la media de su categoría de calificación. El departamento de Caldas exhibe un comportamiento neutral en la mayoría de los atributos analizados. No obstante, la calificadora confía en que la recuperación del BCA registrada al cierre de 2016 sea sostenida en el mediano plazo. Así, los indicadores de apalancamiento, sostenibilidad y solvencia prospectivos analizados por la calificadora se sitúan en niveles que comparan muy favorablemente con su rango actual de calificación. En ese sentido se decide mantener la Perspectiva Positiva.

## **ESTRATEGIAS PARA INCREMENTAR INGRESOS**

### **META**

Estrategia para incrementar los ingresos departamentales

100% de cumplimiento del escenario financiero de recursos propios.

- ✓ Se cumplió con la programación de ingresos corrientes en 104% de lo programado en el escenario financiero y gastos programados para cubrir el escenario financiero de acreencias ley 550
- ✓ Se fortalecieron los ingresos de las rentas departamentales a través de fuertes estrategias de fiscalización y procesos administrativos.

### **MEJORAR LA INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA DE LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN**

#### **Meta de Resultado**

Modernización y fortalecimiento del sistema de gestión financiera territorial y sistemas de información de apoyo a la generación de ingresos.

#### **Meta de producto**

Implementar las NIIF (Normas Internacionales de Integración Financiera) y transferir el conocimiento los funcionarios encargados de la operación del sistema.

INDICADOR DE PRODUCTO	INDICADOR DE RESULTADO
<b>7.1.3.3.3.1. Indicador de Producto: Plan de Modernización Tecnológica</b>	Indicadores 71 - 100 100,00% 
<b>7.1.3.3.4.1. Indicador de Producto: NIIF (Normas Internacionales de Integración Financiera) implementadas</b>	Indicadores 1 - 30 25,00% 
<b>7.1.8.1.1.1. Indicador de Producto: Porcentaje de la Infraestructura física y tecnológica de la gobernación de caldas incrementada y actualizada</b>	Indicadores 71 - 100 100,00% 

### **ACUERDO DE RESTRUCTURACION DE PASIVOS - LEY 550**

#### **Meta de Resultado**

Pagar o depurar el 100% de las acreencias suscritas en virtud del Acuerdo de Reestructuración de pasivos (Ley 550 de 1999) en concordancia con el escenario financiero y los grupos de acreedores establecidos.

Generar los ingresos necesarios de acuerdo al escenario financiero para dar cumplimiento al Acuerdo de reestructuración de Pasivos.

<b>7.1.5.3.1.1. Indicador de Producto: CONTINGENTES</b>	Indicadores 71 - 100	84,40%	✓
<b>7.1.5.3.1.2. Indicador de Producto: GRUPO 1 - LABORALES Y PENSIONADOS</b>	Indicadores 1 - 30	27,90%	✗
<b>7.1.5.3.1.3. Indicador de Producto: GRUPO 2 - ENTIDADES PÚBLICAS Y DE SEGURIDAD SOCIAL</b>	Indicadores 31 - 50	40,60%	✗
<b>7.1.5.3.1.4. Indicador de Producto: GRUPO 3 - ENTIDADES VIGILADAS POR LA SUPER FINANCIERA</b>	Indicadores 71 - 100	128,00%	✓
<b>7.1.5.3.1.5. Indicador de Producto: GRUPO 4-OTROS ACREEDORES</b>	Indicadores en Cero	0,00%	✗

**META**

Pagar o depurar el 100% de las acreencias suscritas en virtud del Acuerdo de Reestructuración de pasivos (Ley 550 de 1999) en concordancia con el escenario financiero y los grupos de acreedores establecidos. 54,79%

**Indicador de Producto: GRUPO 1 - LABORALES Y PENSIONADOS  
Por ejecutar 2,51%**

- ✓ Se presentaron durante la vigencia dificultades jurídicas en la definición del mecanismo jurídico de establecimiento del administrador de cesantías retroactivas.

Se plantea para 2017 una vez surtido este inconveniente sacar el proceso de licitación correspondiente para definir el administrador que tendrá este fondo incluyendo los beneficios a establecer para el grupo de trabajadores de la entidad.

**Indicador de Producto: GRUPO 2 –ENTID. PÚBLICAS Y DE SEGURIDAD SOCIAL Por ejecutar 29,10%**

- ✓ Se presentaron dificultades jurídicas por parte del Ministerio de Hacienda, Ministerio del Trabajo y de Salud, en las definiciones de contenido y etapa de implementación del instructivo para aplicación del desahorro Fonpet para entidades territoriales incurso en procesos de reestructuración de pasivos ley 550 como Caldas.

Se plantea para 2017 continuar la gestión con las entidades nacionales para viabilizar la definición y aplicación de instructivos y materializar los tramites que se definan para la presentación de la documentación de entidades.

**Indicador de Producto: GRUPO 3 –ENTIDADES FINANCIERAS  
Por ejecutar 91,53%**

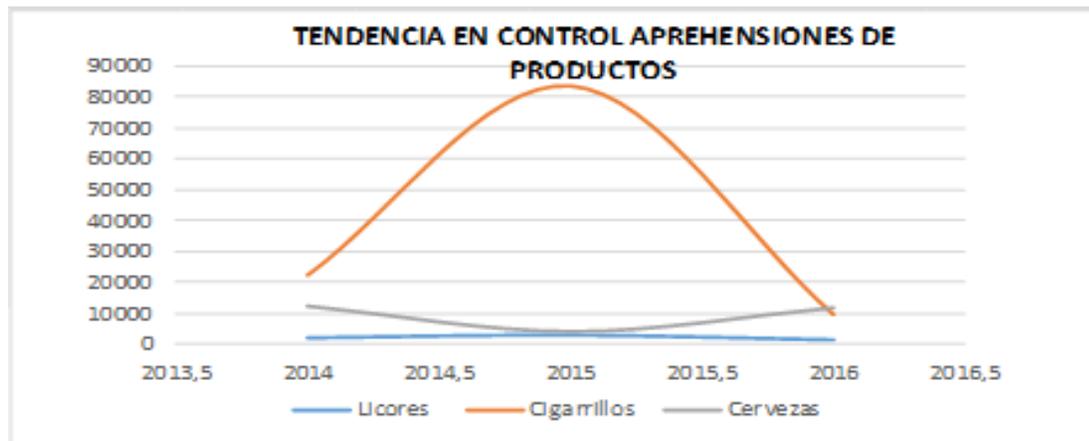
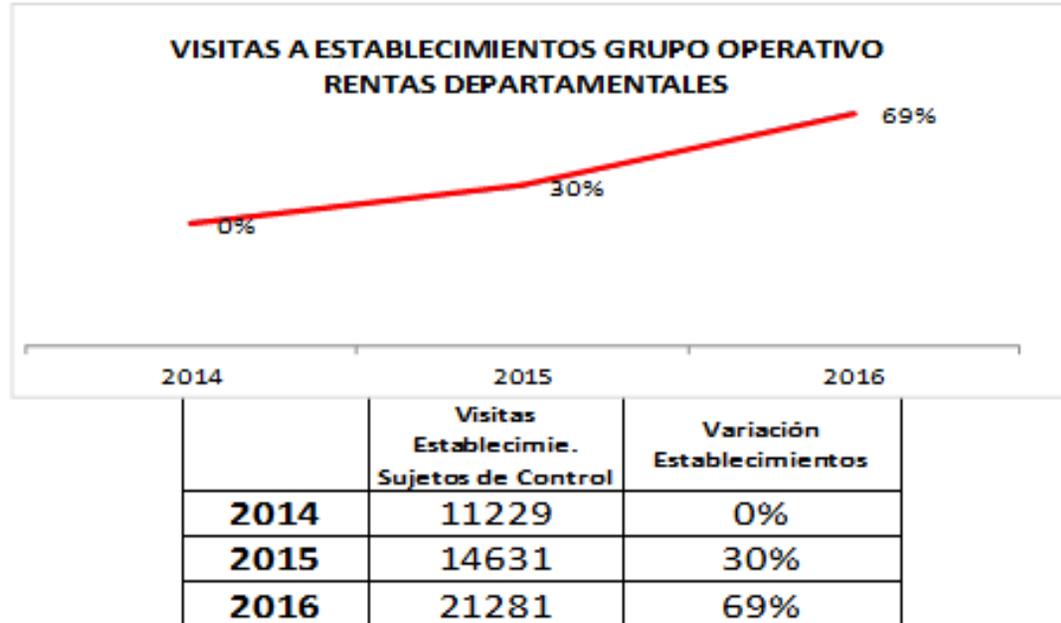
- ✓ Se dió continuidad al pago de acreencias financieras con plazo de pago hasta el año 2019, en concordancia con la programación del escenario financiero.

**Indicador de Producto: GRUPO 4 -OTROS ACREEDORES  
Por ejecutar 0,10**

- ✓ Este Grupo se encuentra en el nivel de ejecución cero por cuanto para la vigencia 2016 ya se había cancelado la totalidad de acreencias, pero no se excluyó para visibilizar todo el contenido de los diferentes grupos de ley 550.

**Indicador de Producto: CONTINGENTES  
Por ejecutar 37,13%**

- ✓ Se continúa con el proceso de depuración e identificación de contingencias y la validación de la metodología establecida para su conformación, la cual representa serias dificultades de implementación práctica.



	Licores	Cigarrillos	Cervezas
<b>2014</b>	2056	22366	12342
<b>2015</b>	2971	83562	4129
<b>2016</b>	1393	9639	11804

**ESTRATEGIA PARA INCREMENTAR LOS INGRESOS  
DEPARTAMENTALES**

IMPUESTOS TRIBUTARIOS	2014	2015	2016Ppsto	2016 ejec		
<b>TRIBUTARIOS</b>	<b>129.413</b>	<b>144.761</b>	<b>149.462</b>	<b>157.507</b>	<b>VAR RELA.</b>	<b>VAR %</b>
VEHICULOS AUTOMOTORES VIGENCIA ACTUAL Y ANTERIOR*	16.358	20.021	27.870	22.046	2.025	10%
20% MUNICIPIOS TRANFERENCIA SSF ACTUAL Y ANTERIOR	4.090	4.312	5.645	5.693	1.381	32%
REGISTRO	14.125	14.631	14.199	15.365	734	5%
IMPUESTO AL CONSUMO LICORES Y VINO	28.026	30.404	29.209	32.618	2.214	7%
CERVEZA	17.765	19.683	18.966	20.968	1.285	7%
CIGARRILLOS Y TABACOS	13.791	15.057	13.662	14.014	-1.043	-7%
DEGUELLO DE GANADOR MAYOR	747	425	438	407	-18	-4%
JUEGOS DE SUERTE Y AZAR S.S.F SALUD	8.624	11.247	12.042	11.296	49	0%
SOBRETASA CONSUMO GASOLINA MOTOR	7.685	8.324	6.545	9.533	1.209	15%
ESTAMPILLAS	9.263	10.909	12.042	16.739	5.830	53%
CONTRIBUCION DEL 5% SOBRE CONTRATOS	2.216	2.592	1.146	1.545	-1.047	-40%
PUBLICIDAD DEPORTE-CULTURA	2.474	2.777	2.695	2.538	-239	-9%
SOBRETASA AL CIGARRILLO SSF	4.249	4.379	5.003	4.745	366	8%

**NOTA: Valores incluyen tributarios y no tributarios acumulados a DIC 31/2016**

- ✓ Despliegue de Operativos de campo con un incremento del 55.97% respecto a 2015, aprehensiones con un incremento del 16.16%.
- ✓ El recaudo histórico más alto de impuesto vehicular por valor de \$ 27.739 millones de pesos, valor que supera todos los recaudos anuales anteriores, generando recursos para mayor inversión social departamental en un 13.99%.
- ✓ Recaudo de cartera impuesto de vehículos del 63% (\$8.243 Millones de pesos) del valor proyectado en \$ 13.096 Millones de pesos.
- ✓ Ejecución del 98% de los ingresos totales proyectados, para la vigencia 2016, de un valor presupuestado de \$ 587.710 millones de pesos con un valor de recaudado alcanzado de \$ 586.634 millones de pesos.
- ✓ Recaudo del 105% de los ingresos tributarios presupuestados para la vigencia 2016, pasando de un valor presupuestado de \$ 149.462 millones de pesos a un valor recaudado de \$ 157.507 millones de pesos.
- ✓ Recaudo de \$ 15.365 millones de pesos en Impuesto de

- ✓ Actualización del 60% de la base de datos y ubicación contribuyente impuesto automotor con todos los tránsitos municipales y reporte de información DIAN.
- ✓ Consolidación con el departamento pionero en la implementación y resultados del plan anti contrabando.
- ✓ Cofinanciación de inversión con recursos de la Secretaria con destino a sectores de Educación \$ 4.000 Millones de pesos e Infraestructura \$ 850 Millones de pesos. Emisora Departamental \$ 60 Millones de pesos tema nunca antes jalonado desde la Secretaria de Hacienda y con amplias proyecciones para vigencias siguientes, recursos que apalancaron cerca de \$ 11.000 millones de pesos de otros aportantes.
- ✓ Implementación prueba piloto de señalización de cigarrillos por decena en el Departamento, medida que optimizará el proceso de fiscalización de este impuesto y que permitió recaudo adicional estimado en más de \$600.000.000 Millones de Pesos
- ✓ Importante despliegue de la campaña Anticontrabando, alcanzando un incremento del 69% respecto al el número de visitas de control realizado a establecimientos de comercio año 2014, con una cobertura antes no realizada.
- ✓ Despliegue de Operativos de campo con un incremento del 55.97% respecto a 2015, aprehensiones con un incremento del 16.16%.
- ✓ Mayor Logro del programa que ha significado un proceso de transformación trascendental en la concepción del manejo del ingreso departamental.

## **DOS DE LAS RAZONES FUNDAMENTALES PARA EL MEJORAMIENTO DE INGRESOS QUE PRESENTA EN LA ACTUALIDAD, LA GOBERNACIÓN DE CALDAS:**

Primera: Adopción de mayor control de actuaciones administrativas, procesos, procedimientos y administración de la base de datos de impuesto de vehículos y otros impuestos.

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

Segunda: Realización de procesos de fiscalización más estructurados y consistentes.

## ○ 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

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

avance físico financiero del Plan de Desarrollo; que le permite a la comunidad poder realizar veedurías en tiempo real.

- 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.

Avances para fortalecer el componente del Talento Humano se realizaron las siguientes actividades que apuntar a mejorar el fortalecimiento del ambiente laboral.

- Feria de la reinducción ,Carrusel de valores 9 noviembre 2016,Socialización estudio del clima y cultura organización marzo de 2017
- **CLIMA ORGANIZACIONAL**

Se desarrollaron actividades de Intervención del Clima organizacional tendientes a mantener y mejorar el clima laboral institucional de todos los funcionarios de la administración departamental de conformidad con el plan establecido de la vigencia anterior.

- **FESTIVAL DE TALENTOS**, los días 12 y 13 de octubre se realizó el 4° Festival de Talentos Gobernación de Caldas, al cual se vincularon los funcionarios y sus familias; pasantes y contratistas de la administración, con exponiendo talentos tanto de exposición como de presentación.



- **TALLERES INDOOR - OUTDOOR TRAINING**

Con el fin de contribuir al mejoramiento del trabajo en equipo, el liderazgo y la confianza, se realizaron 3 actividades “TALLERES INDOOR - OUTDOOR TRAINING” fortaleciendo el Clima y la Cultura Organizacional, con el fin de generar un mejor servicio en los productos que ofrecemos a la comunidad de todo el Departamento de Caldas.

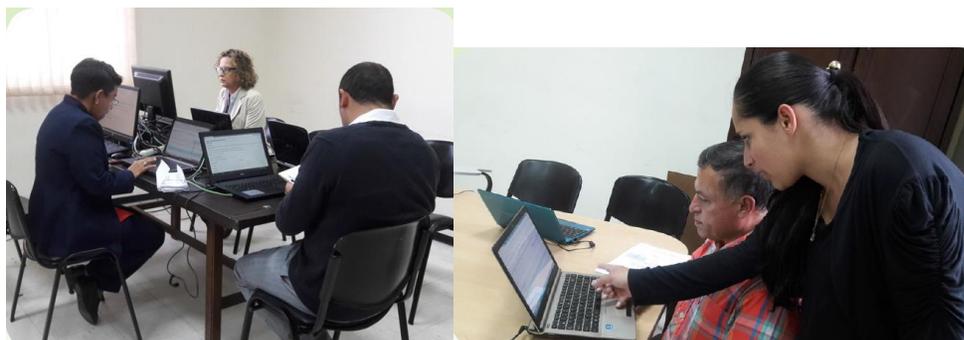
Con la participación de 110 funcionarios de la administración Departamental.



- **DIAGNOSTICO DEL CLIMA Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL**

Con el fin de identificar la percepción que tienen los funcionarios acerca de ciertas condiciones asociadas al clima laboral, al igual que identificar aspectos relacionados con nuestra cultura organizacional; y así establecer estrategias de intervención y mejoramiento de nuestras condiciones laborales e institucionales, se desarrolló el proyecto de medición del Clima y la Cultura Organizacional.

Para el desarrollo de este proyecto se aplicó el instrumento a 320 funcionarios de la administración departamental de conformidad con lo establecido en la Ley.



- **FERIA DE REINDUCCION.**

El 29 de septiembre se realizó “FERIA DE LA REINDUCCION”, con el objetivo de mejorar y actualizar los conocimientos de los funcionarios en temas organizacionales y de interés general, además de fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los mismos con respecto a la entidad.

Participaron de esta feria 325 funcionarios de la administración Departamental.



- **CULTURA ORGANIZACIONAL**

Se desarrollaron acciones para el mejoramiento de la cultura organizacional:

- Socialización del nuevo código de ética:

El 11 de mayo se realizó la entrega oficial del código de ética a todos los funcionarios, contratistas y pasantes de la Administración.

Con la participación de 255 funcionarios, pasantes y contratistas.

En total se han entregado 480 códigos de ética con las respectivas firmas de los compromisos éticos.



- Fortalecimiento del equipo de agentes de cambio, encargados de promover las prácticas éticas.
- Campañas de Sensibilización de los valores éticos a través de los boletines de prensa, carteleras y la feria de la reinducción.

- **CARRUSEL DE LOS VALORES**

Con el fin de promover, difundir y promocionar las buenas prácticas éticas, los valores institucionales y los compromisos éticos por áreas organizacionales, se realizó el “CARRUSEL DE LOS VALORES”, en el mes de noviembre, procurando con esta actividad que a través de la lúdica, cada uno de los funcionarios comprenda los valores y los haga parte de su proceder en la Gobernación.



Se contó con una asistencia de 300 personas entre Funcionarios, pasantes y contratistas.

## **GESTION VIGENCIA 2017**

**Que hemos realizado:**

## **CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL**

- A la fecha se consolidaron los resultados de la medición del clima y cultura organizacional, para con estos identificar las necesidades detectadas en la medición y elaborar del plan de intervención de conformidad con el presupuesto disponible.
- Para las fechas comprendidas entre el 13 y el 24 de marzo se realizó la socialización de los resultados de la medición del Clima y la cultura organizacional, a todos los funcionarios de cada una de las Secretarías de la Administración Departamental.

Se contó con la asistencia de 264 funcionarios en esta socialización



**GOBER NOTICIAS** Siempre informados @gobercaldas

**SOCIALIZACIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL... POR UNA MEJOR GOBERNACIÓN**

El clima laboral influye en la productividad y satisfacción de los funcionarios

Entre el 13 y el 24 de marzo, en la sala de capacitaciones, se realizará la socialización de los resultados obtenidos en la medición de clima y cultura organizacional. La actividad es liderada por el grupo de Gestión Organizacional de la entidad.

Se pretende elaborar junto a los funcionarios un diagnóstico del ambiente y la cultura de la institución para formular planes de intervención y mejoramiento, que apunten a los objetivos y metas de la

La jefa del grupo de Gestión Organizacional, Olga Lucía Duque Isaza, expresó que el clima laboral es un aspecto importante para la Administración, ya que define el conjunto de condiciones sociales y psicológicas, que caracterizan a la entidad y repercuten de manera directa en el desempeño de los empleados.

La funcionaria extiende la invitación a los colaboradores de la Administración Departamental para que asistan a la socialización. Ratificó que todas las actividades que se realizan en la Gobernación, se plantean y ejecutan en pro del bienestar de los funcionarios.

CAI OAS PRENSA Y COMUNICACIONES CALDEN FM



**GOBER NOTICIAS** Siempre informados @gobercaldas

**AVANZA SOCIALIZACIÓN DE MEDICIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL**

El clima laboral influye en la productividad y satisfacción de los funcionarios

El grupo de Gestión Organizacional se reúne con las secretarías de la institución para socializar los resultados obtenidos en la medición de clima y cultura organizacional.

Se pretende elaborar junto a los funcionarios un diagnóstico del ambiente y la cultura de la institución para formular planes de intervención y mejoramiento, que apunten a los objetivos y metas de la Administración.

La jefa del grupo de Gestión Organizacional, Olga Lucía Duque Isaza, expresó que el clima laboral es un aspecto importante para la Administración, ya que define el conjunto de condiciones sociales y psicológicas, que caracterizan a la entidad y repercuten de manera directa en el desempeño de los empleados.

CAI OAS PRENSA Y COMUNICACIONES CALDEN FM

Se actualizo el manual de funciones de la Gobernación de Caldas mediante Resolución 2078-1 del 28 de marzo de 2017; emitida por el señor Gobernador.

Avances para fortalecer el componente de administración del riesgo se realizaron las siguientes actividades:

- Se han actualizado algunos riesgos de procesos como tránsito, contratación, atención al ciudadano, Plan de Desarrollo Departamental

## **DEBILIDADES EN LAS CUALES DEBE TRABAJAR LA ADMINSTRACION 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 secretarías).
- 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.

- Se debe elaborar un procedimiento para el ingreso o vinculación de servidores públicos a la Gobernación de Caldas para la vigencia 2017.
- Se debe elaborar un *procedimiento de mérito* para el ingreso o vinculación a la Gobernación de Caldas de servidores públicos para la vigencia 2017.
- Se debe realizar un procedimiento o establecer una política para determinar la cantidad de horas de capacitación para los funcionarios públicos de la Gobernación.
- 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

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

proyectos de aprendizaje; que incluyan el fortalecimiento en :

- En el tema ( ONTOLÓGICO) desarrollo del SER
  - Y del HACER (Trabajo en equipo, Liderazgo, Direccionamiento Estratégico, Evaluación de Proyectos, Contratación, Supervisión, Presupuesto, Gestión Financiera, Gestión del Talento Humano, Gestión Administrativa, Participación Ciudadana, Lucha contra la corrupción, Control Social a la Contratación; Sistemas de información y Riesgos de Contratación, Cultura Organizacional; 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.
  - *Los traslados y entregas de los cargos* se deben realizar de conformidad con los estándares de calidad establecidos por la entidad; se deben realizar garantizando la entrega de los puestos de trabajo sin obstaculizar la prestación de los servicios.

## **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

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

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

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

proyectos; y del cómo se debe garantizar el cumplimiento de los objetos contractuales.

- En el proceso Contable, se deben realizar las acciones pertinentes para implementar 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 debe dar cumplimiento a la primera modificación del acuerdo de reestructuración en el marco de la ley 550; en donde en la cláusula 25 se indica “ modernización institucional de la estructura orgánica del departamento y profesionalización de la planta de personal”

- 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).
- Se debe modernizar y rediseñar la estructura de atención al ciudadano.
- Se debe actualizar los decretos de estructura organizacional, decretos 900 y 901 de 2001.

## COMPONENTE ADMINISTRACION DEL RIESGO

- Se debe definir, documentar, aprobar y difundir la política de riesgos basada en planes estratégicos, objetivos institucionales, misión, visión.
- Se debe replantear los mapas de riesgos actuales y ajustar el mapa de riesgos con los riesgos misionales, visionales y estratégicos de la gobernación direccionados al que hacer de cada secretaria.
- Se debe constituir un comité de administración de los riesgos de la GOBERNACION.

## 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

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

## (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.
  
- Se debe continuar fomentando la cultura de cumplimiento de los planes de mejoramiento en los servidores públicos.
  - Se debe constituir un comité de transparencia.

**GLORIA MARLENY ALVAREZ VASCO**  
**Jefe de Control Interno**