

**INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO
A MARZO DE 2016
(Ley 1474 de 2011 Estatuto anticorrupción)**

Jefe Oficina Asesora de Control Interno

Héctor Manuel Acuña
Sánchez

Periodo Evaluado: Noviembre
11 de 2015 a Marzo 11 de 2016

Fecha de Elaboración: Marzo
de 2016

1. Módulo de Planeación y Gestión

Avances

1.1 COMPONENTE TALENTO HUMANO

- ACUERDOS Y COMPROMISOS Y PROTOCOLOS ETICOS
 - ✓ La gobernación a través de la Resolución 107 de 2013 fusiona el Comité de Ética y de Buen Gobierno.
- DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO
 - ✓ MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS: Mediante Decreto No.1365 del 31 de Diciembre de 2015, se ajusta el manual específico de funciones y competencias laborales de la planta de personal de la Administración Central del Departamento de Boyacá, con el fin de dar cumplimiento a los Decretos Nacionales 2484 de 2014 y 1083 del 2015 y las observaciones realizadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y requerimiento de la Comisión Nacional del Servicio Civil, para los 574 cargos existentes en la planta de personal.
 - ✓ SISTEMA DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO: De 346 funcionarios inscritos en carrera administrativa 303 fueron evaluados en nivel sobresaliente, por lo cual pueden acceder a encargos, comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción, incentivos educativos, conforme lo establece el Decreto Nacional 2083 de 2015 y Ley 909 de 2004.

1.2 COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

- PLANES Y PROGRAMAS
 - ✓ PLAN ESTRATEGICO: En los meses de enero y febrero se realizaron los encuentros regionales para capturar la información y así elaborar la versión preliminar del PDD " Creemos una Tierra Nueva vigencia 2016-2019", Así mismo, el 29 de febrero de 2016, se realizó la entrega de la primera versión del Plan de Desarrollo al Consejo Técnico de Planeación y a la CAR dando cumplimiento a la normatividad vigente. Se encuentra en proceso de consolidación del nuevo Plan de Desarrollo Departamental.
 - ✓ PLANES PROGRAMAS Y PROYECTOS: La entidad implementó el tablero de control como herramienta para el seguimiento y la medición de los avances del cumplimiento del Plan de Desarrollo Departamental, el cual presenta para el último corte un porcentaje de cumplimiento total del 94.43% sobre el total de las más de 600 metas del Plan Departamental de Desarrollo "Boyacá, Se Atreve 2012 –2015
- MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS
 - ✓ MAPA DE PROCESOS: La entidad cuenta con un Sistema Integrado De Gestión, debidamente documentado y soportado en la herramienta ISOLUCIÓN. La empresa BUREAU VERITAS, certifica que una vez evaluado el Sistema de Gestión de Calidad, compuesto por los procesos Estratégicos, Misionales, Apoyo y de Evaluación, se muestra acorde con los requisitos de las normas NTCGP: 1000:2009 y la ISO 9001:2008.

- ✓ DIVULGACION DE PROCEDIMIENTOS: La entidad cuenta con un Sistema Integrado De Gestión, soportado en la herramienta ISOLUCIÓN en el cual es posible conocer los Procesos y Procedimientos acordes con los requisitos de las normas.
- ✓ EVALUACION DE LA SATISFACCION DEL CLIENTE: Se cuentan con tres puntos de recepción de PQR'S (Educación- Salud. Nivel Central). Se fortaleció la oficina del nivel central para el seguimiento a las PQR'S.
- INDICADORES DE GESTION
 - ✓ El manejo de indicadores se encuentra documentado en el procedimiento DM-P-12, se cuenta con un total de 347 indicadores, reportados por los 22 procesos del SIG, los cuales se miden oportunamente y sirven para la toma de decisiones.

1.3 COMPONENTE ADMINISTRACION DEL RIESGO

- Se actualizaron las Políticas de Administración del Riesgo DM-P-14 y la Metodología para la Administración de los Riesgos adecuándola al Decreto 124 de 2016.

Dificultades

1.1 COMPONENTE TALENTO HUMANO

- ACUERDOS Y COMPROMISOS Y PROTOCOLOS ETICOS
 - ✓ El Comité de Ética y Buen Gobierno, no se reúne con la periodicidad establecida, incumpléndose con la Resolución No. 107 del 2013,
 - ✓ Se encuentra sin actualizar y socializar los principios y valores del Código de Ética y Buen Gobierno adoptados en el 2010.
- DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO
 - ✓ MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS: El Manual no define con claridad en algunos cargos el perfil de estudios y experiencia, el componente funcional, de acuerdo a la estructura y al mapa de procesos de la entidad.
 - ✓ PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION: El Plan Institucional de Capacitación de 2015, no se ejecutó en su totalidad según lo programado, faltando ejecutar las actividades de capacitación que se realizan mediante convenios interinstitucionales o por cooperación. interadministrativa.
 - ✓ Se observan demoras en la aprobación e implementación del Plan de Capacitación y en el reporte de los avances y dificultades de su ejecución, así como presentar los resultados en la mejora de las competencias de los servidores públicos.
 - ✓ PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN: No se realiza periódicamente reinducción a los funcionarios frente a los cambios normativos que afectan el funcionamiento y competencias institucionales, en atención al cambio de gobierno no se ha realizado el proceso de inducción a todos los nuevos funcionarios para garantizar la adaptación a los procesos de la entidad.
 - ✓ PROGRAMA DE BIENESTAR: No incluye todos los componentes que establece la normatividad vigente, lo que indica que no se desarrollan las actividades correspondientes y no existen indicadores que permitan evaluar su pertinencia y el impacto en la mejora de

la calidad de vida de los funcionarios de la entidad. Entre ellos la preparación a pre pensionado para su adaptación al cambio de vida.

- ✓ PLAN DE INCENTIVOS: El Pago del Apoyo Educativo no se ha realizado por ajustes al Proyecto de Inversión. Para los incentivos no pecuniarios (mejor empleado) y pecuniarios (mejor equipo de trabajo) no se han establecido los criterios para acceder a dichos incentivos.
- ✓ SISTEMA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO: El proceso no presenta información soportada en indicadores que permitan establecer el avance en la implementación del sistema en la entidad.
- ✓ SISTEMA DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO: No se ha logrado alinear la evaluación del Desempeño al logro de objetivos y resultados de los procesos frente a las metas del Plan de Desarrollo Departamental. No se resuelve con oportunidad los requerimientos de segundo evaluador.

1.2 COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

• PLANES Y PROGRAMAS

- ✓ PLAN ESTRATEGICO: El seguimiento del último trimestre del Plan de Desarrollo Boyacá se atreve 2012-2015, no se encuentra visible en la página Web Institucional.
- ✓ PLANES PROGRAMAS Y PROYECTOS: Hay indicadores del Plan de desarrollo sin medición en el periodo del último trimestre de 2015, por cuanto se está esperando las directrices las nuevas metas que se establezcan en el Plan de Desarrollo Departamental para la formulación de los indicadores.

• MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS

- ✓ MAPA DE PROCESOS: El mapa de procesos de la Gobernación de Boyacá, no cuenta con una adecuada interrelación entre los procesos ajustada a los cambios normativos y necesidades de mejorar la articulación por competencias legales.

EVALUACION DE LA SATISFACCION DEL CLIENTE: La metodología utilizada para la medición de satisfacción del cliente, no es eficaz para la oportuna toma de decisiones frente a las necesidades estratégicas de la entidad que conlleven a la mejora del nivel de confianza, credibilidad y gobernanza frente a los ciudadanos.

- ✓ En el nivel central no se ha logrado la implementación de la ventanilla única para la recepción de PQR'S, debido a que se encuentran habilitados otros canales de recepción, como la Dirección de Contratación, que no están siendo controlados por el proceso. En Educación y Salud no se está garantizando el número mínimo de 40 horas semanales de atención personal al público establecido por la norma. No se está haciendo uso adecuado de Orfeo para realizar las respuestas de las PQR'S tramitados.

• ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

- ✓ La Estructura Organizacional no se ha actualizado desde el año 2006 (Decreto 1237 del 1 de agosto), a pesar de que algunos actos administrativos han modificado tanto el nombre, como las funciones de algunas Secretarías, como es el caso de la secretaría de Educación y la Secretaria de Productividad, TIC y Gestión del Conocimiento, según Decreto 1194 del 27 de diciembre de 2011 y Ordenanza 034 del 13 de diciembre de 2010.

- POLITICAS DE OPERACIÓN

- ✓ Revisado el Manual de Operación del SIG, se evidencia que este documento no se ha actualizado de acuerdo con el MECI 2014, el Decreto 1072 de 2015 y el Decreto 932 de 2015.

1.3 COMPONENTE ADMINISTRACION DEL RIESGO

- La mayor dificultad que se tiene con respecto a la Gestión del riesgo es que no se ha considerado como una herramienta de gestión para la toma de decisiones orientadas a prevenir la materialización de los riesgos. Las herramientas adoptadas como ISOLUSION y los actuales cuadros de Excel no permiten visualizar gráficamente el comportamiento y evolución del riesgo a través del tiempo. De igual manera no se exige cuentas a los responsables de proceso sobre su gestión para mejorar la efectividad de los controles adoptados. Se están revisando los mapas de riesgos por procesos y de corrupción. No se está aprovechando el módulo de riesgos de la herramienta Isolución por cuanto se está actualizando la herramienta a las metodologías sugeridas por el DAFP.

2. Módulo de Evaluación y Seguimiento

Avances

2.2 COMPONENTE AUDITORIA

- Para el 2015 se programaron 15 Auditorías de Gestión de las cuales se realizaron 13, es decir se cumplió con el 87% de las auditorías de gestión programadas.
- Se desarrolló en la vigencia 2015 auditoría interna de calidad a los 22 procesos del SIG.
- Se efectuó seguimientos a 41 Planes de Mejoramiento suscritos de auditorías internas de vigencias anteriores, dando así cumplimiento al rol de "Evaluación y Seguimiento".
- Rol de "Relación con Entes Externos", se realizaron los informes de obligatorio cumplimiento que la Oficina Asesora De Control Interno debe presentar a los Entes de Control con corte a 31 de Diciembre de 2015.
- Rol de "Asesoría y Acompañamiento" se realizó acompañamiento a los 9 Comités Interinstitucionales e institucionales, al plan de desarrollo departamental y se realizó acompañamiento a la depuración de reservas así como a la legalización de anticipos.
- Rol de "Administración del riesgos" se realizó jornadas de asesoría y seguimiento a los riesgos institucionales y de corrupción a diferentes procesos.
- Rol de Relación con entes externos, se realizó acompañamiento a las auditorías realizadas por la Contraloría general del Departamento y a la Contraloría general de la Republica, realizando los reportes de obligatorio cumplimiento en el mes de enero de 2016.
- En el mes de Diciembre de 2015 se realizó Jornada de capacitación por parte de la Oficina Asesora de Control Interno de Gestión del FOMENTO DE LA CULTURA DEL AUTOCONTROL, esta actividad se realizó a través de habladores en la campaña de expectativa, una jornada de capacitación a todos los funcionarios de la Gobernación sobre "ser parte actuante de la aplicación del Sistema de Control Interno, Asumiendo actitudes de Autocontrol".
- Se elaboró el Programa Anual de Auditorías para la vigencia 2016, el cual incluye las auditorías de gestión y las de calidad y los cinco roles ejecutados por la OCIG, este plan se diseñó con los criterios de: Hallazgos abiertos de vigencias anteriores, priorización de los riesgos, personal,

cobertura de los procesos, observaciones de los entes de control externo, entre otros.

2.3 PLAN DE MEJORAMIENTO

- En el primer Comité Técnico de Calidad fueron socializados por la OCIG los Planes de Mejoramiento por proceso generados en el desarrollo de las Auditorías de Gestión, Auditorías Internas de Calidad, observaciones del DNP, Contraloría General de la República y de Boyacá.

Dificultades

2.1 COMPONENTE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

- A la fecha no han sido socializados los resultados consolidados de la encuesta de autoevaluación aplicada en el mes de Octubre de 2015. Ni se ha puesto en conocimiento del Comité Técnico de Calidad para que se adopten decisiones en el Comité Directivo. No se está dando cumplimiento en lo establecido en el Decreto 932 de 2015 frente a la oportunidad de las reuniones del Comité Directivo y Técnico de Calidad.

2.2 COMPONENTE AUDITORIA

- Pendiente la aprobación del Programa Anual de Auditorías para la vigencia 2016, por el Comité Directivo del Sistema Integrado de Gestión y el Representante Legal.

2.3 PLAN DE MEJORAMIENTO

- Existe falta de compromiso por parte de la alta dirección para la entrega oportuna y efectiva de las evidencias de implementación de acciones correctivas, lo que ha llevado a que existan abiertos 64 planes de mejoramiento producto de las auditorías de gestión.

3. Eje Transversal de Información y Comunicación

Dificultades

De la muestra seleccionada por parte de Control Interno a las Peticiones y Quejas presentadas en el segundo semestre de 2015, se evidenció que el 56.25% fueron resueltos fuera de términos. La Oficina de Seguimiento de Derechos de Petición PQR'S, no realiza seguimiento de los trámites adelantados en la Secretaría de Educación y Salud.

La gobernación no cuenta con la infraestructura adecuada para permitir el acceso a las personas con funcionalidad diferente así mismo no se dispone de personal capacitado para suministrar información en diferentes idiomas cuando se requiere.

Se evidencia que no se está dando cumplimiento con el procedimiento de clasificación y re direccionamiento al funcionario competente y la notificación de remisión al peticionario, señalado en el Art 21 de la Ley 1755 de 2015.

La Demora en la respuesta por parte del Archivo General de la Nación, para iniciar la aplicación de las Tablas de Retención Documental - TRD aprobadas desde el 2014, dificulta la organización de los archivos de las diferentes dependencias de la Entidad.

Los funcionarios no dan uso adecuado al Sistema de Gestión Documental Orfeo, para realizar las respuestas de los requerimientos presentados en la Gobernación. No existe interfaz entre los módulos de contabilidad y rentas, nomina educación y nomina central.

Avances

La entidad dispone de Página Web institucional, en la cual se publican noticias sobre los eventos, actualidad de las decisiones de la administración, así como los trámites y servicios y acceso por consulta a los documentos del SIG.

Se cuenta con líneas telefónicas, ventanilla única, buzón de sugerencias como mecanismos para mejorar la atención al ciudadano.

La Gobernación de Boyacá dispone de cuatro valiosos recursos digitales para su proceso de comunicación interna: Intranet, Correo corporativo, ORFEO e Intranet. En el que se publican noticias sobre eventos, circulares informativas, al cual tienen acceso tanto funcionarios como contratistas de administración Departamental.

La entidad continua desarrollando la política Cero Papel mediante campañas de masificación de la estrategia de Cero Papel a todos los funcionarios de la Gobernación

Existen sistemas de información que contribuyen a la mejora institucional, a la celeridad de los procesos, a la divulgación de la información y de los trámites y servicios que permiten establecer una relación efectiva con los ciudadanos.

Se observa la mejora en la divulgación de la información a través de redes sociales, medios masivos de comunicación y carteleras institucionales.

Estado general del Sistema de Control Interno

Sigue existiendo un rezago de en la implementación del MECI-2014 incumpliendo así las directrices nacionales y generando riesgos administrativos.

Se observa que no se cuenta con un plan que contenga productos mínimos, estado inicial, responsable, procesos que intervienen en su desarrollo, productos a entregar, fecha inicial, fechas de seguimiento, fechas de corrección y fecha final; aspectos que se deben tener claros con el propósito de evidenciar el avance y cumplir con los principios de autocontrol, autogestión y autorregulación.

Recomendaciones

- Se recomienda de manera general darle mayor importancia y manejo de proyecto al proceso de revisión y ajuste del MECI 2014 y de manera específica trabajar en coordinación la Dirección de evaluación de Calidad con las dependencias responsables de los siguientes productos:

Productos críticos que deben ser actualizados

1. Documentos con los principios y valores de la entidad
 2. Acto administrativo que adopta el documento con los principios y valores de la entidad
 17. Estructura organizacional de la entidad que facilite la gestión por procesos
 23. Manual de operaciones o su equivalente adoptado y divulgado
 42. Fuentes internas de información, sistematizada y de fácil acceso
 44. Tablas de retención documental
 46. Manejo organizado o sistematizado de la correspondencia.
- Se recomienda tener en cuenta este informe como elemento de entrada para informar a la Nueva Administración el estado del sistema de control interno soportado además en el diagnóstico del actual del Modelo Estándar de Control Interno con el fin de facilitar y asegurar

la continuidad de su actualización y Ajuste través de la implementación de las correspondientes acciones correctivas en un plan de mejoramiento institucional.

- Revisar las opciones metodológicas sugeridas por el MECI 2014, para la divulgación y apropiación del sistema en la entidad, en atención a que no se han desarrollado talleres, revisión de informes de gestión por procesos, análisis de indicadores aplicados para determinar el estado de los procesos.
- Dar cumplimiento a la periodicidad de las reuniones del Comité de Ética y Bien Gobierno, incluyendo el análisis de los conflictos de interés que se puedan presentar en la entidad, fomentando la apropiación de los principios y valores éticos institucionales.
- Analizar los ajustes realizados al Código de Ética y Buen Gobierno, realizar su aprobación y socialización.
- Diseñar estrategias de socialización de los principios y valores éticos a todos los funcionarios.
- Es necesario realizar un estudio técnico de cargas laborales, definir claramente el perfil de estudios y experiencia, el componente funcional, de los cargos de la planta de personal de acuerdo a la estructura y al mapa de procesos de la entidad, para que el Manual de Funciones y Competencias se ajuste a la necesidad de la administración.
- Se requiere reportar a la CNSC los cargos vacantes con el fin de que se realice la provisión definitiva.
- Realizar la aprobación oportuna del PIC, para que su ejecución sea realizada durante la vigencia.
- Realizar la inducción y reinducción a los funcionarios del Departamento de Boyacá en un término prudencial para garantizar la adaptación y continuidad del Sistema de Gestión de la Calidad.
- Revisar la actualidad de los contenidos del programa de Inducción y reinducción.
- Documentar la Política de inducción y reinducción donde se establezca el tiempo necesario que deben dedicarle los actores involucrados y la forma de evaluación.
- Incluir en el Programa de Bienestar social las actividades descritas en los artículos 70 y 75 del Decreto 1227 de 2005 y evaluar su efectividad.
- Revisar el Decreto de Incentivos y establecer los criterios para que los servidores públicos puedan acceder a estos beneficios.
- Programar, definir responsables y medir los avances de la implementación del SGSST
- La Dirección de Talento Humano debe realizar revisión de la metodología de la concertación de compromisos laborales alineados con los objetivos del Plan de Desarrollo.
- Publicar el seguimiento del último trimestre del Plan de Desarrollo Boyacá se atreve 2012-2015
- Difundir la Misión, Visión Y Objetivos Institucional como parte del programa de Inducción y Reinducción teniendo en cuenta el cambio de gobierno y su alineación al plan de gobierno.
- Se requiere definir criterios para el reporte de los indicadores de los cuales no hay medición, evaluar la pertinencia de mantenerlos activos dentro del sistema.
- Analizar el mapa de procesos de la Gobernación de Boyacá de acuerdo a la propuesta presentada.
- Se recomienda incluir las directrices de la documentación del Sistema Integrado de Gestión en el programa de reinducción.
- Tener en cuenta las recomendaciones del informe semestral de PQR'S realizado por la oficina de Control Interno.
- Presentar junto con las alternativas de modificación del Mapa de Procesos, una propuesta de Estructura Organizacional mucho más flexible y coherente con el enfoque por procesos y nuevo Plan de Desarrollo.
- Revisar la pertinencia de los indicadores que se encuentran formulados frente a las metas del nuevo Plan de Desarrollo 2016-2019.
- Actualizar el Manual de Operaciones y el módulo MECI en Isolución
- Revisar las opciones metodológicas sugeridas por el MECI 2014, para su implementación en atención a que no se han desarrollado talleres, revisión de informes de gestión por procesos, análisis de indicadores aplicados para determinar el estado de los procesos.
- Se recomienda realizar acciones inmediatas para la implementación y adecuado uso de la herramienta de gestión documental Orfeo en todas las áreas de la Gobernación.

- Capacitar y generar adherencia a los lineamientos establecidos en la ley 1755 de 2015.
- Establecer una política de seguridad de la información.
- Generar procesos interrelacionados entre los módulos.
- Utilizar las herramientas y los software adquiridos por la Gobernación de manera integral.

HECTOR MANUEL ACUÑA SÁNCHEZ
Jefe Oficina Asesora de Control Interno

Tunja, 10 de Marzo de 2016