

## INFORME PORMENORIZADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

<b>Jefe Oficina Asesora de Control Interno:</b>	<b>HÉCTOR MANUEL ACUÑA SÁNCHEZ</b>	<b>Período evaluado: DEL 11 DE NOVIEMBRE AL 12 DE MARZO DE 2015</b>
		<b>Fecha de elaboración: MARZO DE 2015.</b>

En cumplimiento a lo dispuesto en el art. 9º. De la Ley 1474 de 2011, la Gobernación de Boyacá presenta el informe de avance de los Módulos de Control (Módulo de Planeación y Gestión y Módulo de Evaluación y Seguimiento) y del Eje Transversal (Información y Comunicación) del Modelo Estándar de Control Interno "MECI", conforme al Decreto 943 de mayo 21 de 2014.

### ACCIONES

Mediante Circular 001 de fecha 29 de enero de 2015, se citó a Líderes y Facilitadores de los distintos procesos que forman parte del Sistema Integrado de Gestión (MECI-Calidad) a una jornada de capacitación, apropiación de conocimientos y sensibilización sobre la actualización del MECI. La actividad se realizó el 9 de febrero de 2015 y estuvo a cargo del Departamento Administrativo de Planeación de la Gobernación de Boyacá, dando cumplimiento a las etapas de implementación del nuevo MECI, iniciándose con la fase del conocimiento.

Con la participación de los Líderes de procesos y Facilitadores del SIG, se realizó el Diagnóstico del MECI, en el cual se ve reflejado el estado actual del Sistema de Control Interno de la Entidad, que es la base para establecer el plan de trabajo, en este se incluyeron actividades de avances a lograr de enero a agosto de 2015.

### 1. Módulo Control de Planeación y Gestión

Dentro de este Módulo de Control, se encuentran los componentes y elementos que permiten asegurar de una manera razonable, que la planeación y ejecución de la misma en la entidad tendrán los controles necesarios para su realización.

*Productos mínimos y evidencias existentes:*

#### **1.1 Componente: Talento Humano**

##### **1.1.1 Elemento: Acuerdos, Compromisos, o Protocolos Éticos:**

### Avances

Se dispone del Código de Ética DM-D-01 y Código de Buen Gobierno DM-D-02 (25 de marzo de 2010), que contiene los valores y principios institucionales, actualmente se encuentran en proceso de ajuste los códigos en mención, así como el acto administrativo (Resolución 107 del 2013) por el cual

se fusionan los Comités respectivos.

A través de la herramienta ISOLUCIÓN, boletines de prensa, la página web y la realización de talleres de clima organizacional en los sitios de trabajo, se ha adelantado la sensibilización de los principios se encuentran publicados y los valores a todos los Servidores Públicos de la Entidad. Jornadas que se adelantaron en el segundo semestre del 2014.

ACTIVIDAD	FECHA	No. SERVIDORES PÚBLICOS	EVIDENCIAS
Divulgación Código de Ética y Buen Gobierno	Agosto a Noviembre de 2014	700	Boletines de Prensa – Página WEB
Talleres de Clima Organizacional	Agosto a Noviembre de 2014	700	Folleto Informativos

Se implementó el Plan de Fomento de la Cultura del Autocontrol, a través de la Campaña publicitaria, pausas activas en los puestos de trabajo con actividades lúdicas, resaltando los valores institucionales y los principios éticos.

### **Dificultades**

No se ha aprobado, socializado y publicado el Código de Ética y de Buen Gobierno en un solo documento y los actos administrativos que permita evidenciar la adopción de los principios, valores y políticas éticas de la entidad y la reglamentación del Comité. Igualmente, establecer la estrategia de comunicación para difundir los principios y/o valores adoptados por la entidad. (Cartillas, Correos electrónicos, Cartelera de la entidad, Concursos).

El Comité de Ética y Buen Gobierno, no se reúne con la periodicidad establecida incumpléndose con el art. 5 de la Resolución No. 107 del 2013, en el año inmediatamente anterior sólo se realizó una reunión de las 3 que se deberían efectuar anualmente.

#### **1.1.2 Elemento: Desarrollo del Talento Humano:**

### **Avances**

El proceso de selección para el ingreso de los servidores Públicos se realiza conforme a los lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Mediante Decreto 0188 del 17 de marzo de 2014, se modificó el Manual de Funciones y de Competencias Laborales de la planta de personal de la Administración Central del Departamento de Boyacá, publicado en la página WEB de la entidad y en Intranet en el link de evaluación del desempeño.

A través de la Circular 17 del 11 de marzo de 2015, la Dirección de Gestión de Talento Humano solicitó a los Servidores Públicos las sugerencias, recomendaciones y correcciones al Manual de Funciones vigente con plazo máximo a 30 de abril de 2015, con el fin de dar cumplimiento al artículo 9º del Decreto Nacional 2484 del 2 de diciembre del 2014.

Con el propósito de fortalecer las competencias laborales, entre los meses de noviembre y diciembre de 2014, se desarrollaron capacitaciones en Alta Gerencia, se realizaron 16 talleres en diferentes temas con el esquema de Educación No Formal, con la participación de 70 servidores Públicos del nivel Directivo.

En desarrollo del Plan Institucional de Formación y Capacitación, se realizaron en noviembre de 2014, las siguientes jornadas:

Tema	No. de participantes	Observaciones
Alta Gerencia	70	Dirigido al Nivel Directivo
Educación No Formal	16	Según solicitud de los Servidores Públicos.

Para la presente vigencia, se realizó el diagnóstico de necesidades actuales de los Servidores Públicos y se formuló el PIC 2015.

En Educación no Formal, se realizaron 3 seminarios y 1 diplomado entre los meses de febrero y marzo de 2015.

En las jornadas de Inducción y Reinducción programadas en la Gobernación de Boyacá, se abordaron temas relacionados con la estructura organizacional, situaciones administrativas, la normatividad relacionada con los derechos y deberes del servidor público, el Sistema Integrado de Gestión, principios y valores éticos, la plataforma estratégica (misión, visión, objetivos y política de calidad) entre otros; este proceso se realizó tanto a nivel grupal como individual; esta información se encuentra publicada en Intranet.

En desarrollo de la ejecución del plan de bienestar, se realizaron 2 actividades en el mes de diciembre de 2014, así:

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	FECHA	TIPO DE ACTIVIDAD	ASISTENTES
Integración fin de año	Diciembre 12	Celebración	700 Servidores P.
Bonos de navidad	Diciembre 15	celebración	267 Niños y niñas

La evaluación y seguimiento del programa de bienestar 2014, se realizó el día 9 de marzo de 2015, por parte de la Comisión de personal, según acta No.6 y se presentó la propuesta del Programa de Bienestar 2015, ante la Comisión de personal, según diagnóstico realizado entre enero y febrero de 2015.

Mediante Decreto 278 de 2014, se reglamentó el Sistema de Incentivos y estímulos de acuerdo a los lineamientos dados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, reconociéndose a 170 Servidores públicos por antigüedad laboral como incentivo no pecuniario. Igualmente como estímulo (apoyo educativo), se beneficiaron 19 Funcionarios.

El proceso de Evaluación del Desempeño en el 2015, inició con una Capacitación dirigida a todos los Servidores Públicos de la Entidad, que se realizó el 11 de febrero.

Los resultados de la evaluación del desempeño, 2014 de los servidores públicos inscritos en carrera administrativa del periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2014 al 31 de enero de 2015, según informe presentado por la Dirección de Gestión del Talento Humano, son:

SITUACIÓN	VALORACION	TOTAL N. PROFESIONAL	%	TOTAL N. TECNICO	%	TOTAL N. ASISTENCIAL	%
EVALUADOS	SOBRESALIENTE	149	76,80	31	79,48	104	72,20
	DESTACADO	44	22,68	7	18,00	27	18,80
	SATISFACTORIO	1	0,52	1	2,52	13	9,00
TOTAL	CALIFICADOS	194	100,00	39	100,00	144	100,00

Se proyectó y presentó el Decreto por el cual se adoptan los factores y criterios de aplicación para acceder al nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño laboral de los servidores públicos de carrera administrativa y en período de prueba de la Administración Central del Departamento de Boyacá, según el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, acuerdo No.137 de 2010.

## **Dificultades**

En las jornadas de inducción y reinducción, falta socializar las políticas de talento humano de la entidad, las caracterizaciones de los procesos y los procedimientos que los componen, las políticas de operación y las políticas de administración de los riesgos.

No se ha documentado y publicado los Programas de Inducción y Reinducción y Bienestar Social de la entidad.

Falta emitir el acto administrativo que adopte el PIC y se describa los recursos destinados para la ejecución del mismo.

No se ha actualizado el documento Políticas del Talento Humano conforme a la normatividad vigente.

En el sistema de Incentivos y estímulos, no se reconoció al mejor empleado como incentivo no pecuniario, ni al mejor equipo de trabajo como incentivo pecuniario conforme a lo estipulado en el

Decreto 278 de 2014.

Falta la aprobación y publicación del acto administrativo del proyecto presentado para acceder al nivel sobresaliente, en la evaluación de desempeño laboral de los servidores públicos.

## **1.2 Componente: *Direccionamiento Estratégico:***

### **1.2.1 Elemento: *Planes y Programas:***

#### **Avances**

Respecto a las metas a cumplir del Plan de desarrollo, se obtuvieron los siguientes resultados o porcentajes de avance a diciembre de 2014: 1. UN BOYACÁ QUE SE ATREVE A GENERAR DESARROLLO SIN ATENTAR CONTRA EL MEDIO AMBIENTE: 79%. UN BOYACA QUE SE ATREVE A TRANSFORMAR SU REALIDAD SOCIAL: 87.4%. UNA ECONOMIA QUE SE ATREVE A GENERAR VALOR AGREGADO: 86.5%. UN BOYACA QUE SE ATREVE A PROMOVER UN BUEN GOBIERNO: 93.9%. UN BOYACA QUE SE ATREVE A INTEGRARSE CON LA REGION: 94.4%.

En la última semana de diciembre de 2014, el Departamento Administrativo de Planeación, consolidó para el tablero de control y determinar el nivel de avance del Plan de Desarrollo Departamental, la siguiente documentación, el informe ejecutivo, plan indicativo, plan de acción 2015 y relación de los proyectos con corte a 30 de diciembre de 2014, para la posterior rendición de cuentas y publicación.

Dando cumplimiento a la estrategia Anticorrupción y Atención al Ciudadano – Ley 1474 de 2011 y de acuerdo a los parámetros establecidos, la Oficina Asesora de Control Interno, realizó seguimiento con corte a 31 de diciembre de 2014, al cumplimiento de las orientaciones derivadas del documento contenido en el Decreto 2641 de 2012 y verificó el cumplimiento de las actividades establecidas en el plan anticorrupción y atención al ciudadano 2014, al igual que su respectiva publicación en la página Web, como instrumento preventivo para el control y eficiencia de la gestión pública.

#### **Dificultades**

Se continúan presentando rezagos en algunas metas del Plan de Desarrollo Departamental.

Se evidencia la necesidad de realizar mayor difusión y actividades que permitan la socialización de la misión, visión y demás documentos y/o elementos de carácter institucional.

### **1.2.2 Modelo de Operación por procesos.**

#### **Avances**

Modelo de Operación por procesos: La Entidad cuenta con un Sistema Integrado de Gestión, documentado y soportado en la herramienta ISOLUCIÓN, se obtuvieron resultados satisfactorios, por parte de la auditoría de recertificación a cargo de BUREAU VERITAS, bajo las normas NTCGP

1000:2009 e ISO 9001:2008, la cual se llevó a cabo en el mes de febrero de 2015.

La entidad cuenta con un mapa de procesos adoptado desde el año 2009. En el segundo semestre de 2014, se inició con un proceso de actualización del mapa, para lo cual se diseñó un cronograma de actividades que venían desarrollando los Líderes y Facilitadores, proceso que a la fecha no ha culminado, se tiene previsto continuar en la presente vigencia con dicha actividad.

Procedimientos: En el periodo de Julio a Octubre, se crearon y/o actualizaron 241 documentos del sistema (Manuales, procedimientos, instructivos, fichas técnicas, formatos), dichos documentos cumplieron su ciclo de elaboración, revisión y aprobación definido en el procedimiento DM-P- 10 Elaboración y Control de Documentos. Permanentemente los facilitadores de los diferentes procesos identifican necesidades de actualización de acuerdo con auditorías internas, auditorías externas, cambio en la normatividad o mejoras del proceso, los cuales son verificables en el módulo documentación del aplicativo ISOLución. Permanentemente los facilitadores de los diferentes procesos identifican necesidades de actualización de acuerdo con auditorías internas, auditorías externas, cambio en la normatividad o mejoras del proceso, los cuales son verificables en el módulo documentación del aplicativo Isolución.

#### **Dificultades**

Se encuentra pendiente culminar el proceso de la actualización del mapa de procesos, lo cual es necesario que la entidad cuente con una adecuada interrelación entre los procesos; además de la inclusión de los riesgos operativos en cada proceso.

#### **1.2.3 Elemento: Estructura Organizacional:**

#### **Avances**

La Estructura Organizacional está conforme al Decreto 1237 de 2006, donde se identifican los niveles de responsabilidad y autoridad.

#### **Dificultades**

La Estructura Organizacional no está adaptada a las necesidades cambiantes del entorno.

La Estructura Organizacional con que cuenta la Entidad, no ha sufrido modificación alguna, es decir que no podemos hablar de avances para el periodo de diciembre a marzo de 2015.

#### 1.2.4 **Elemento: Indicadores de Gestión**

##### **Avances**

La Gobernación de Boyacá en este periodo, cuenta con un total de 359 indicadores reportados por los 22 procesos del SIG, los cuales se encuentran alineados con los indicadores de los programas y subprogramas del Plan Departamental de Desarrollo 2012-2015.

Se realizaron seguimientos trimestrales a las mediciones de los indicadores de gestión, con el fin de verificar que se hayan medido oportunamente. A diciembre de 2014, se cuenta con un total de 68 indicadores de gestión, arrojando un total de 87% de cumplimiento, los cuales se midieron en la periodicidad establecida, disponibles en la herramienta ISOLUCION y 291 indicadores del Plan de Desarrollo Departamental.

La oficina Asesora de Control Interno, mediante circular No.16 del 10 de noviembre de 2014, convocó a Secretarios de Despacho, Directores, Facilitadores del SIG y Auditores Internos a un Seminario-Taller, el cual se llevó a cabo el 25 de noviembre de 2014, se desarrollaron temas como: MECI 2014, Estrategias de Autocontrol, Metodología para la construcción e implementación de un sistema de indicadores de gestión y resultados, Taller de construcción de indicadores, tableros de control y herramientas gráficas, para el control, seguimiento y evaluación y toma de decisiones.

##### **Dificultades**

La no medición oportuna de los indicadores, por parte de los responsables de los procesos de Gestión Financiera y Fiscal, Gestión de Talento Humano y Planeación Estratégica, presentó un incumplimiento del 13% en oportunidad.

#### 1.2.5 **Elemento: Políticas de Operación**

##### **Avances**

Continuamente se realizan modificaciones y socialización de las políticas de operación, las cuales se encuentran documentadas en los procedimientos de cada uno de los procesos del SIG.

Se cuenta con el Manual de Operaciones, aprobado, publicado y actualizado en su versión 6 de fecha 25 de junio de 2014. El manual de operaciones del SIG, es la base fundamental y se encuentra vigente desde el año 2009, en Isolucion/Modulo Documentación.

##### **Dificultades**

Falta en la entidad implementar eventos y/o actividades que demuestren la socialización y difusión de las políticas de operación.

Igualmente falta emitir un acto administrativo que adopte el Manual de operación de la Gobernación de Boyacá.

### **1,3 Componente: Administración de Riesgos:**

#### **1.3.1 Elemento: Políticas de Administración del Riesgo**

##### **Avances**

Las políticas de administración del Riesgo se encuentran establecidas en el procedimiento DM-P-14 “Administración de Riesgos”, documento aprobado por el Comité Técnico de Calidad, mediante Acta No.9 de 13 de noviembre de 2014.

Se ajustó y socializó el procedimiento EI-P-02 “Seguimiento a riesgos”, por parte de la Oficina Asesora de Control Interno, dando cumplimiento, a este rol se desarrollará en el próximo trimestre una auditoría de seguimiento especial a la administración de los riesgos con el propósito de establecer su efectivo cumplimiento además de determinar si los hallazgos de las Auditorías de gestión, Auditorías de calidad y auditorías especiales, están contenidas en la determinación de estos.

La Oficina de Control Interno organizó una capacitación en Administración del Riesgo y Estrategias del Autocontrol, en coordinación con la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres – UNGRD, a la que asistieron 94 participantes, al evento se invitaron Secretarios de Despacho, Directores Sectoriales, Jefes de Oficina Asesora, Auditores Internos, Facilitadores del SIG, Jefes de Control Interno de Institutos descentralizados y de Hospitales.

##### **Dificultades**

No existe un proceso dinámico, donde se establece y actualice permanentemente los riesgos y las actividades de administración de estos.

No se cuenta con un acto administrativo a través del cual se adopte la política para la administración del riesgo.

#### **1.3.2 Elemento: Identificación del riesgo**

##### **Avances**

Se dispone del Mapa de Riesgos Institucional, el cual contiene el mapa de riesgos por procesos, se han identificado 83 riesgos Institucionales y en el nuevo mapa de riesgos de corrupción se identificaron 15. En atención al Decreto 2641 se realizaron jornadas de trabajo con el fin de

estructurar el mapa de riesgos de corrupción para el año 2015, encuentran disponibles en la herramienta Isolución. En dichos mapas se tienen identificados los controles, las actividades y los indicadores para evitar que los riesgos se materialicen.

Se han formulado acciones preventivas como controles a los riesgos identificados en los procesos de la entidad y actualmente se encuentran en fase de implementación.

Con el fin de cerrar el ciclo de riesgos 2014 y estructurar los mapas de riesgos para administrar en el 2015, se tiene previsto realizar una capacitación y taller de riesgos, en el mes de marzo de 2015, para lo cual se tiene invitado a Responsables y Facilitadores de procesos.

### **Dificultades**

Para este periodo, no se ha iniciado la realización de análisis de las condiciones internas y externas que generen eventos de riesgos para la entidad.

#### ***1.3.3 Elemento: Análisis y valoración del riesgo***

### **Avances**

Los Riesgos de los 22 procesos de la entidad, fueron objeto de análisis inicial en el Formato DM-P14-F04. Igualmente, se asignaron los controles respectivos a cada uno de los riesgos identificados Modulo Mejoramiento, Acciones preventivas de riesgos (DM-P14-F05).

Se efectuó la valoración de todos los riesgos identificados.

### **Dificultades**

No se han adecuado las políticas de riesgos al nuevo MECI. Falta emitir el acto administrativo que adopte las políticas de riesgos de la entidad.

Existen algunas debilidades como son: La escasa cultura para entender y manejar el tema, faltan acciones de difusión y socialización de la política de riesgos, inexistencia de acto administrativo por el cual se adopta la política; Algunas dificultades en la identificación de riesgos por procesos y en la identificación de Acciones de control de riesgos, escaso compromiso por parte de la alta dirección en la administración de riesgos; falta de intervención en las actividades de control de riesgos; falta de conocimiento del tema por parte de todos los funcionarios y servidores públicos.

Algunos controles no se ajustan a las necesidades de las actividades, no permitiendo la mejora continua y sostenible de los procesos del Sistema Integrado de Gestión, los cuales deben ser

ajustados o eliminados, según lo pertinente.

## 2. Módulo de Evaluación y Seguimiento

### 2.1 Autoevaluación Institucional

#### 2.1.1 Autoevaluación de control y gestión

##### Avances

- En cumplimiento al procedimiento EI-P-07 “Fomento de la Cultura del Autocontrol”, se diseñó el Plan “Fomento de la Cultura del Autocontrol” y se tiene programado en la vigencia 2015 continuar con la ejecución de las actividades formuladas, con el fin de que se propicien hábitos de permanente mejoramiento en las actividades desarrolladas encaminadas al cumplimiento de la misión institucional y metas del plan de desarrollo.
- Se aplicó una encuesta de autoevaluación del control y la gestión, dando cumplimiento al procedimiento DM-P-15, arrojando como resultado un total de 2,9%, indicando que los elementos: acuerdos, compromisos o protocolos éticos, políticas de operación, administración del riesgo e información y comunicación requieren de mejores estrategias para su desarrollo en pro de una mejora continua.
- Se realiza la evaluación de la ejecución de las metas e Indicadores del Plan Departamental de Desarrollo, en esa medida toda la información de cada una de las secretarías y entes descentralizados se consolida en el informe de gestión y en el tablero de control que es el instrumento diseñado para dar a conocer el porcentaje de avance del plan de desarrollo, con el fin de dar alertas sobre las metas que tienen rezagos para tomar las medidas necesarias.

##### Dificultades

- No se cuentan con los recursos suficientes para desarrollar permanente actividades lúdicas de difusión de autocontrol y autogestión.
- Existe resistencia por parte de algunas áreas que no posibilitaron el tiempo para adelantar la actividades de autocontrol y autogestión.

### 2.2 AUDITORIA INTERNA

#### 2.2.1 Auditoría Interna:

## Avances

El proceso de auditoría interna adelantado por la Oficina de Control Interno, se establece partiendo del Programa Anual de Auditorías (EI-P06-F02), de gestión (EI-P-06 y auditorías internas al Sistema Integrado de Gestión (EI-P-01), vigencia 2015.

Para el año 2015, se elaboró el Programa de Anual de Auditorías, teniendo en cuenta los Roles de la Oficina de Control Interno, en “Evaluación y Seguimiento”, se incluyen 15 auditorías de gestión 22 a los procesos del Sistema de Gestión de Calidad, 12 Auditorías Especiales, 45 Seguimientos de Planes de Mejoramiento suscritos de auditorías internas de vigencias anteriores. En el rol de “Relación con Entes Externos”, se programaron 6 seguimientos de informes que se deben presentar a los Entes de Control. En el rol de “Asesoría y Acompañamiento” se incluyeron los 9 Comités Interinstitucionales e institucionales. En el “Rol Fomento de la Cultura del Autocontrol”, se programaron dos jornadas de capacitación y en el rol de “Administración del riesgos” se programa fortalecimiento para la implementación y desarrollo de su administración.

El programa en mención se elaboró teniendo en cuenta criterios como: análisis de riesgos, cobertura a los procesos, hallazgos de auditorías de vigencias anteriores tanto internas como externas, la normatividad aplicable, los procedimientos críticos del SIG, los Roles de la Oficina y los Componentes del Modelo Estándar de Control Interno.

Auditoría Interna: Para el año 2014 de acuerdo a la programación realizada por la Oficina de Control Interno, se ejecutaron 10 auditorías internas de gestión a los procesos; 10 auditorías especiales a procedimientos, se efectuó seguimientos a los 36 Planes de Mejoramiento suscritos de auditorías internas de vigencias anteriores, dando así cumplimiento al rol de “Evaluación y Seguimiento”.

En el rol de “Relación con Entes Externos”, se programaron 19 seguimientos de informes que se deben presentar a los Entes de Control. En el rol de “Asesoría y Acompañamiento” se incluyeron los 9 Comités Interinstitucionales e institucionales.

En el 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.

En el rol de “Asesoría y Acompañamiento” se realizó acompañamiento a los 9 Comités Interinstitucionales e institucionales, dando asesoría en los casos en los cuales se requirió.

En el “Rol Fomento de la Cultura del Autocontrol”, se realizaron jornadas de capacitación en temas de control (autocontrol, riesgos e indicadores) asimismo se realizó campaña publicitaria de lanzamiento de inicio al Fomento de la Cultura del Autocontrol.

El rol de “Administración del riesgos” se programa fortalecimiento para la implementación y desarrollo de su administración.

La correlación de auditorías de gestión y componentes del Modelo Estándar de Control Interno – MECI, dio el siguiente resultado:

COMPONENTES	AMB. DE CONT.	DIR. ESTRATÉGICO		ACTIVIDADES DE CONTROL							INFORMACIÓN	COMUNICACIÓN P.
		D. T. Humano	Planes y Programas	Estructura organizacional	Políticas de Operación	Procedimientos	Controles	Indicadores	Manual de Procedimientos	Información Secundaria		
<b>AUDITORIAS 2014</b>												
<b>Número de Elementos vs Hallazgos</b>												
Inducciones y liquidación de viáticos			2	2		6				1		
Comisión de servicios - Reconocimiento de viáticos y gastos de transporte e Inducción y reinducción.	10					6	1					
Administración Documental				4	1	15						
Comunicación Pública									5			
Sentencias judiciales y conciliaciones						14	17					
Gestión contractual						8		1				1
Participación y Democracia a los Organismos Comunales del Departamento						7	12					
Auditoria Especial Vehiculos			2	2		8						
A.E. Cumplimiento a metas e indicadores en el programa estratégico – Minas y Energía del Plan de Desarrollo “Boyacá se atreve 2012 - 2015”.		7				2	7	4			1	
Auditoria Especial Gestión de la Infraestructura Pública				1	4	1						
Auditoria Gestión a Infraestructura Pública				1	2	3		6				
Auditoria Especial Caja Menor				2		4						
Bienes Muebles e Inmuebles				2	14	20						
Presupuesto de la Administración Central del Departamento de Boyacá a 30 de Septiembre de 2014.				1	6	6			5			
<b>Total Hallazgos por Elemento</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>50</b>	<b>113</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	

Se concluye que el Componente “Actividades de Control” tiene el mayor número de hallazgos asociados, en especial el elemento “control” con 113 y le sigue el elemento “procedimientos” con 50, según cuadro en mención.

En la vigencia 2014, se realizaron 22 auditorías Internas de Calidad a los procesos del Sistema Integrado de Gestión, registrándose 153 No Conformidades que comparadas con las 155 del año 2013 demuestra un decrecimiento del 1.3% en el número de hallazgos.

### Dificultades

Con respecto a las auditorías internas de calidad realizadas en la vigencias 2013 y 2014 a la fecha se registran 96 No conformidades pendientes por cerrar.

Falta mayor compromiso de algunas dependencias en el suministro y oportunidad de la información

solicitada y en la suscripción de planes de mejoramiento resultado de las Auditorías Internas de Gestión.

## **2.3 Planes de Mejoramiento**

### **2.3.1 Plan de Mejoramiento Institucional:**

#### **Avance**

Planes de Mejoramiento: El Informe de seguimiento producto de las auditorías realizadas por la Contraloría General de la República – CGR y la Contraloría General de Boyacá - CGB dio como resultado los siguientes avances:

A 31 de diciembre de 2014, las Secretarías de Educación y Fomento Agropecuario, cumplieron con el 100% de las acciones programadas. La Secretaría de Infraestructura Pública presentó un avance del 70%, quedando pendientes siete (7) hallazgos provenientes de regalías y nueve (9) acciones de mejoramiento.

Con respecto al Plan de Mejoramiento de la Contraloría General de Boyacá a 31 de diciembre de 2014, de 107 hallazgos provenientes de (Recaudo y fiscalización, concesión de licores, Estados Financieros, Contratación y Presupuesto), se registra un cumplimiento de avance del 71.96 %; quedando pendientes 30 hallazgos, correspondiente al 28.04%, que se deben cumplir a mayo de la presente vigencia.

Mejoramiento por Procesos: En el periodo de diciembre 2014 a febrero de 2015 se realizó en la entidad un avance significativo en cuanto al tratamiento y cierre de las No Conformidades vencidas, producto de las auditorías internas de calidad, según informes de seguimiento realizados por los procesos de Direccionamiento y Mejoramiento del SIG y la Oficina de Control Interno de Gestión, vienen realizado seguimiento al avance de implementación y cierre de las Acciones correctivas y preventivas, esta información se encuentra reportada en la herramienta ISOLucion.

## **3. EJE TRANSVERSAL INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN**

### **3.1 Información y Comunicación Interna y Externa**

#### **Avances**

Identificación de las fuentes de Información externa: Los mecanismos con que cuenta la entidad para identificar la información externa son la recepción de Peticiones Quejas y reclamos y/o denuncias.

La Oficina de Control Interno realiza seguimientos semestrales a las PQR,S, con el fin de dar cumplimiento al art.76 de la Ley 1474 de 2011 y el Decreto 2641 del 2012.

Fuentes internas de información: Se ha ampliado la cobertura en las diferentes dependencias de la Gobernación en la utilización del Sistema de Gestión Documental (ORFEO),

En Intranet, se efectúan, constantemente actualizaciones de la versión, publicación permanente de noticias y servicios de carácter general por solicitud de las dependencias.

Para agilizar y mejorar la eficiencia del trabajo que se genera en temas: financiero, jurídico, rentístico, activos, mayor cumplimiento de los procesos misionales, y brindarle a la Comunidad una mejor calidad en la prestación del servicio, la Gobernación de Boyacá cuenta con los siguientes Sistemas de Información: ORFEO, Sistema PCT, Sistema Integrado de Gestión (ISOLucion), Intranet, Portal Web Institucional, Correo Institucional, Sistema Humano Nómina, se encuentra unificadas las nóminas de activos y pensionados a cargo del Departamento, Sistema Mesa de Ayuda (GLPI) que permite tener actualizado los inventarios de Hardware y Software, registro de incidencias o casos de soporte técnico y mantenimientos preventivos.

Se cuenta con un Software para el manejo, control y seguimiento de los bienes muebles y enseres del departamento y los inventarios individuales de los servidores Públicos de la entidad.

Con el propósito de fortalecer los espacios de participación de la sociedad civil y por ende los mecanismos de transparencia, el Gobierno Departamental durante los días 19, 20 y 21 de noviembre de 2014, desarrolló la segunda sesión de Rendición de Cuentas ante el Consejo Departamental de Planeación, planteando las respectivas recomendaciones, para el evento se llevaron a cabo actividades como la logística que garantizó el acontecimiento, alistamiento de la información plan indicativo, el tablero de control y el informe ejecutivo con corte a 30 de septiembre de 2014 donde cada sectorial presentó el avance de cada una de las metas e indicadores del Plan Departamental de Desarrollo, convocatorias a integrantes de la mesa directiva y del consejo.

El día 2 de diciembre de 2014 se desarrolló la audiencia pública de rendición de cuentas para lo cual se consolidó previamente la información reportada por las sectoriales y entes descentralizados para el diseño e impresión de una cartilla para mayor entendimiento por parte de la comunidad, el Gobernador junto con los secretarios de despacho y gerentes de los institutos realizan la presentación del informe de gestión y al final la comunidad hizo las respectivas preguntas de acuerdo con el procedimiento establecido. Publicación pág. Web de la entidad.

Se está adecuando la oficina para prestar servicio a personas con discapacidad visual y auditiva, madres gestantes y adulto mayor, igualmente fue asignado un funcionario para la atención de los ciudadanos en mención.

Las Dependencias organizan el archivo físico y electrónico de acuerdo a las Tablas de Retención Documental aprobadas y publicada en la herramienta Isolución, mediante el sistema de gestión documental ORFEO.

El Manual de Comunicaciones de la Entidad, es instrumento articulador de las acciones de difusión de mensajes institucionales, de los avances y logros del plan de desarrollo 2012-2015.y un Plan de Medios, el cual distribuye la pauta publicitaria para los medios de comunicación (prensa, radio, televisión y alternativos página Web). Este documento se encuentra publicado en la herramienta ISOlucion.

Medios de Comunicación: Teniendo en cuenta la necesidad de dar a conocer la gestión, hechos, ejecutorias e iniciativas gubernamentales, la Entidad dispone de medios de comunicación propios como: Boletín diario de noticias; página web, noticias, fotografías, videos, perfiles en redes sociales (Twitter, Facebook y Yahoo) y la emisora del departamento 95.6; por medio de los cuales, se difunden mensajes asociados a la gestión de la administración.

La Entidad, diseña acciones de comunicación y en el marco de estas se produce el Plan de Medios externos, instrumentos que le permiten al Gobierno seccional determinar su presencia institucional en los canales de difusión regionales y nacionales de naturaleza comercial y de interés público.

La Gobernación de Boyacá cuenta con un inventario de trámites y servicios de los cuales 69 fueron aprobados por el DAFP y registrados en plataforma SUIT 3.0; así mismo estos trámites fueron llevado y ajustado a los acuerdos de servicio mediante la asesoría a los Facilitadores y Responsables de los trámites de los procesos.

En la Gobernación de Boyacá, se viene adelantando la Estrategia de reemplazar el soporte físico por medios electrónicos, mediante campañas publicitarias, acatando la directiva presidencial “Cero Papel”.

## **Dificultades**

No se ha unificado la recepción de Peticiones, Quejas, Reclamos y Sugerencias, en el edificio central de la Gobernación de Boyacá, lo cual no permite un seguimiento efectivo a las mismas. El Buzón de sugerencias no se encuentra en un lugar visible y las encuestas de satisfacción al cliente, se realizan frente al funcionario lo cual no permite al Usuario dar su libre opinión.

En la clasificación y seguimiento a la respuesta oportuna de los derechos de petición se debe mejorar las competencias y controles de quienes reciben, clasifican, direccionan y hacen seguimiento a los derechos de petición.

Aún existe resistencia al cambio por parte de los funcionarios de la entidad en cuanto a la utilización del sistema ORFEO y la implementación adecuada del correo Institucional.

Se evidencia la necesidad de actualizar los canales de comunicación como son redes y centros de datos para así mejorar la conectividad entre las áreas involucradas en la utilización de los sistemas de Información.

La entidad no cuenta con un programa de gestión documental implementado en su totalidad, según el Decreto 2609 de 2012, es decir que no se ha diseñado la política, ni los procesos, ni procedimientos que cubran todo el ciclo de vida de los documentos.

La falta de Coordinador del Archivo General del Departamento, afectando la continuidad en la gestión del proceso.

## **Estado General del Sistema de Control Interno**

Como resultado de la expedición del Decreto No. 943 de 2014, por la cual se actualiza el MECI, se procedió a aplicar el instrumento de diagnóstico, a la fecha se tiene un documento consolidado del nuevo MECI con el apoyo de los Responsables y Facilitadores de cada proceso, en el cual se ve reflejado es estado actual del Sistema de Control Interno, igualmente se diseñó un plan de actividades a desarrollar en el presente año, actualmente no se cuenta con un acto administrativo de adopción aprobado.

La implementación del MECI 2014, registra debilidades en la comprensión por parte de los funcionarios toda vez que no se ha socializado al Recurso Humano de la entidad. A 31 de diciembre de 2014, no se había cumplido en su totalidad las fases del nuevo MECI, a la fecha se registran algunos avances.

Para el fortalecimiento continuo y mejora del Estado del Control Interno, La Oficina Asesora de Control Interno, ha realizado el Informe Ejecutivo Anual 2014, según lineamientos de DAFP. También se vienen realizando los informes Pormenorizados cuatrimestralmente, estos se publican en la página Web de la entidad, los cuales se diseñan conjuntamente con los Responsables de Procesos y con los Servidores Públicos de la Entidad.

## **Recomendaciones**

Como resultado de la encuesta aplicada a los servidores públicos de la Gobernación de Boyacá se observa que no existe un avance significativo en la implementación del MECI 2014, solamente tuvo un

avance del 2.9%, por lo tanto solicitamos socialización, autocontrol y autogestión para la adherencia de esta norma al desarrollo de las funciones institucionales. Los elementos con menor puntaje son:

ELEMENTO	PUNTAJE
Acuerdos, Compromisos o Protocolos éticos	2,4
Políticas de Operación	2,7
Administración de Riesgo	2,8
Información y Comunicación interna y externa	2,9
Sistemas de Información y comunicación	2,9
Planes y Programas	3,0
Estructura Organizacional	3,0

Es importante analizar los resultados buscar estrategias para obtener mayores resultados en el avance de implementación de los elementos en mención, para así lograr mejores resultados y en la encuesta de esta vigencia.

Continuar con los seguimientos trimestralmente por sectoriales para verificar los planes de mejora para el cumplimiento de las metas del Plan de Desarrollo

Crear una adecuada interrelación entre los procesos y la estructura organizacional.

Unificar la recepción de Peticiones, Quejas, Reclamos y Sugerencias, en el edificio central de la Gobernación de Boyacá.

Fortalecer la comunicación organizacional.

Generar estrategias que permitan efectividad y continuidad en el desarrollo del Sistema Integrado de Gestión (ISOLucion).

Es importante agilizar el proyecto de fibra óptica para mejorar la comunicación en las diferentes dependencias de la entidad.

Generar e incentivar a los responsables de procesos a implementar oportunamente los roles y responsabilidades establecidos en la norma para la adecuada implementación y mantenimiento al Sistema Integrado de Gestión.

Es importante fortalecer la etapa de conocimiento del MECI 2014.

Se recomienda adoptar mediante acto Administrativo el MECI 2014.

---

Original firmado por  
HECTOR MANUEL ACUÑA SÁNCHEZ  
Jefe Oficina Asesora de Control Interno

