



2017

Informe Pormenorizado



Oficina Asesora de Control Interno de Gestión

HECTOR MANUEL ACUÑA SANCHEZ
OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO
DE GESTIÓN GOBERNACIÓN DE BOYACÁ
10-11-2017

Contenido

INFORME PORMENORIZADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	2
1. MODULO DE CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	2
1.1 COMPONENTE TALENTO HUMANO	2
1. Acuerdos y Compromisos y Protocolos Éticos.....	2
2. Desarrollo del Talento Humano	3
1.2 COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	8
3. Planes, Programas y Proyectos.....	8
4. Modelo de Operación por Procesos	10
5. Estructura Organizacional	12
6. Indicadores de Gestión	13
7. Políticas de Operación:	13
1.3 COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO	15
8. Políticas de Administración del Riesgo	15
9. Identificación De Riesgos	15
10. Análisis de Riesgos Y Valoración de Riesgos.....	16
2. MODULO DE CONTROL DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	17
1.4 COMPONENTE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL	17
11. Autoevaluación de Control y Gestión	17
1.5 COMPONENTE AUDITORIA INTERNA	18
12. Componente Auditoria	18
1.6 COMPONENTE PLANES DE MEJORAMIENTO	20
13. Plan de Mejoramiento	20
3. EJE TRANSVERSAL DE INFORMACION Y COMUNICACIÓN	22
Información Y Comunicación Interna	22
Información y Comunicación Externa.....	23
Sistemas de Información y Comunicación.....	26
4. Recomendaciones	29

INFORME PORMENORIZADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

1. MODULO DE CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

1.1 COMPONENTE TALENTO HUMANO

1. Acuerdos y Compromisos y Protocolos Éticos	
Avance	Dificultad
<p>La entidad ha identificado como valores éticos institucionales el Respeto, Responsabilidad, Solidaridad, Equidad, Compromiso, Servicio, Transparencia, Honestidad, Justicia y Participación.</p> <p>Se encuentra conformado el Comité de Ética y Buen Gobierno.</p> <p>Con el acompañamiento de la Universidad UPTC y la escuela de Psicología, se realizaron las campañas: Vacunación simbólica de valores institucionales y “Yo también soy ciudadano”.</p> <p>Mediante el Decreto 603 del 13 de junio de 2016, se adoptó el Código de Ética y Buen Gobierno, acto administrativo que regula la gestión ética en el Departamento de Boyacá, el cual fue socializado mediante la página web y el intranet.</p> <p>En el marco del Día Nacional del Servidor Público, establecido en el Título 15 del Decreto 1083, el Gobierno Nacional exaltó la labor de la servidora pública Maribel Galindo quien presta sus servicios en la biblioteca departamental Eduardo Torres Quintero quien recibió reconocimiento a nivel nacional al ocupar el tercer lugar en la categoría individual entre 150 experiencias nacionales de gestión pública que reflejan los valores del código de integridad, honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia social.</p> <p>Mediante el decreto 527 de 2016 se designó al Ingeniero José Gustavo Morales Guarín como enlace de Integridad de la Gobernación de Boyacá con la Secretaría</p>	<p>No se ha definido el Programa de Gestión Ética para la vigencia 2017, se encuentra pendiente la documentación del procedimiento de Resolución y divulgación de Conflictos de Interés de la entidad, de acuerdo a lo establecido en el artículo segundo de la Resolución 092 del 29 de julio de 2016.</p>

<p>de Transparencia de la Presidencia de la República, además se han presentado los informes de seguimiento al Pacto de Transparencia suscrito por el señor Gobernador el 18 de Octubre de 2016.</p> <p>El 23 de agosto de 2017, se realizó la Primera Feria de Transparencia, para presentar los avances de la administración departamental en la lucha contra la corrupción, en la cual participaron La Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República, Colombia Compra Eficiente y los organismos de control, además, de la importante participación de la ciudadanía.</p>	
--	--

2. Desarrollo del Talento Humano	
Avance	Dificultad
<p>a. MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS</p> <p>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, para los 572 cargos existentes en la planta de personal.</p> <p>Mediante Decreto 103 de 18 de enero de 2016 Se observa que se realizaron ajustes del Decreto 1365 de 2015 aclarando las funciones del Director de Juventud, Director y Subdirector de contratación.</p> <p>Con la Ordenanza 017 de 2016, se otorgaron facultades al Gobernador para el rediseño institucional.</p> <p>b. PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN</p> <p>Se expidió el Decreto No. 227 de 07 de junio de 2017 "Por medio del cual se aprueba el Plan Institucional de Capacitación en la Administración Central del Departamento de Boyacá 2017"</p> <p>Con fecha 22 de mayo de 2017, se llevó a cabo reunión de comisión de personal donde se aprobó el informe de capacitación de las vigencias 2016 y 2017.</p>	<p>a. MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES:</p> <p>En el Manual Específico de Funciones de la Gobernación de Boyacá no se evidencia que se hayan incluido los Núcleos Básicos de Conocimiento establecidos en el art 9 del Decreto 2484 de 2014 y las competencias en concordancia con el Decreto 1083 del 2015, por lo cual debe ajustarse para cumplir con la normatividad aplicable.</p> <p>Con la Ordenanza 017 de 2016, se otorgaron facultades al Gobernador para el rediseño institucional; sin embargo, a la fecha no se cuenta con los actos administrativos que definan la Planta de Personal, equipos de trabajo, mapa de procesos y el manual de funciones y competencias laborales asociados a la propuesta de rediseño institucional.</p> <p>No están recopilados, organizados y fácilmente accesibles los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal para que faciliten la toma de decisiones.</p> <p>No Se cuenta con un mecanismo digital que permita identificar los</p>

El 31 de julio se realizaron elecciones para determinar los miembros de la Comisión de Personal, quienes a partir de agosto se han reunido con la periodicidad mensual establecida en el Art. 16 de la ley 909 de 2004, según actas de 13 de septiembre, 01 de octubre de 2017.

Actividades Realizadas:

1. Apoyo en el pago de la inscripción de Educación No Formal por valor de \$26.966.600, por funcionamiento, para 50 Funcionarios Públicos de Libre Nombramiento y Remoción y Carrera Administrativa.
2. Capacitación en Clima Organizacional y competencias laborales para los Servidores Públicos por sectoriales de la Administración Central del Departamento de Boyacá en el municipio de Ramiriquí (\$147.320.000).
3. Capacitación Código de Ética y Buen Gobierno en los puestos de trabajo y por procesos, en coordinación con la facultad de Psicología de la UPTC.

c. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

En la intranet se encuentran publicadas las diapositivas de inducción y reinducción a los funcionarios de la Gobernación, en el cual se socializan los elementos del Sistema Integrado de Gestión, el Modelo Estándar de Control Interno, Conceptos sobre el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, los principios del Régimen Disciplinario y la Normatividad aplicable para prevenir el Acoso Laboral.

El día 31 de octubre la Dirección de Talento Humano en coordinación con Control Interno Disciplinario y Control Interno de Gestión realizaron jornada de inducción y reinducción en la cual participaron 32 servidores públicos.

perfiles de todos los empleos de la planta de personal, diferenciando requisitos de estudios y experiencia, equivalencias y conocimientos requeridos

b. PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN:

En el Plan institucional de Capacitación 2017, presentado por la Dirección de Talento Humano se referencia la cobertura de población beneficiada a 700 servidores públicos a pesar de que la planta de la administración central es de 572 cargos.

No se ha socializado informe de seguimiento y evaluación por parte de la comisión de personal, frente al seguimiento a la ejecución física y presupuestal del PIC, en las cuales se involucran recursos por gastos de funcionamiento y por inversión.

Los indicadores definidos para la evaluación del impacto organizacional del PIC, no reflejan información que demuestre la coherencia entre las necesidades identificadas por las sectoriales, lo programado y la satisfacción obtenida.

Se observa en el Decreto 227 de 2017 que la ejecución del PIC se realizará a través del Proyecto 2017 15000 0084 del 25 de abril de 2017, en el que se observa la programación de tres actividades por valor de \$254.645.000, las cuales no son congruentes con lo diagnosticado en el PIC 2017.

c. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN:

A la fecha la Dirección de Talento Humano no cuenta con una evaluación documentada del proceso de inducción y reinducción en el que se reporten los alcances y resultados de esta actividad.

<p>d. PROGRAMA DE BIENESTAR Y PLAN DE INCENTIVOS</p> <p>Se encuentra publicado el Decreto 226 del 07 de junio de 2017, por medio del cual se reglamentó el Plan institucional de Capacitación, el Programa de Bienestar Social y el Sistema de Estímulos e incentivos de los servidores públicos de la Administración Central del Departamento de Boyacá.</p> <p>Se definió que a través del proyecto 2017 15000 0084 del 25 de abril de 2017, se realizaran nueve actividades por valor de \$333.981.956, con corte a 30 de junio se reportan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Día de la mujer realizado en el mes de marzo 2. Jornada recreativa con personas con discapacidad en el mes de marzo 3. Día de la secretaria 27 de abril 4. Iniciación de los juegos interadministrativos 20 de mayo (Resolución 01307 del 26 de mayo, por medio de la cual se aprueba la realización de los II Juegos Interadministrativos "Creemos Talentos 2017") 5. Día del Conductor 6. Ciclo paseo 7. Inicio en la implementación del proceso de sensibilización, capacitación y readaptación laboral en la Administración Central del Departamento de Boyacá. : Proyecto No. 2016-15000-0265-A1 en ejecución (CPS) por valor de \$161.150.000 y los Contratos suscritos que reposan en los archivos. 8. Conmemoración Día de la Gobernación (9 de octubre, Cámara de Comercio 700 servidores públicos de la Administración Central del departamento de Boyacá). 9. Semana de los Niños (9-13 de octubre 100 hijos/as de 6 a 12 años de edad de los servidores públicos 	<p>Los soportes de la inducción y reinducción no se encuentran en las hojas de vida de los servidores públicos.</p> <p>No se está realizando la inducción antes de que el servidor público cumpla un mes de vinculación y no se evalúa su eficacia.</p> <p>No se realiza la reinducción a más tardar cada dos años al 100% con la participación del 100% de los servidores</p> <p>d. PROGRAMA DE BIENESTAR Y PLAN DE INCENTIVOS</p> <p>Existen debilidades en la adopción, y socialización del Programa de Bienestar, que permita evaluar lo ejecutado frente a lo planeado.</p> <p>No se presentan resultados de la medición del clima laboral en la entidad.</p> <p>No se ha realizado reconocimiento económico al mejor equipo de trabajo</p> <p>e. SISTEMA DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO</p> <p>Se mantiene la debilidad del seguimiento a la evaluación de desempeño, en el desarrollo de auditorías internas se evidencio que algunos responsables de procesos no adelantaron oportunamente la concertación de compromisos laborales para evaluar el desempeño de los servidores públicos a cargo, lo que genera como consecuencia que no se aplique la evaluación mediante la consolidación de un portafolio de evidencias que soporten objetivamente el trabajo realizado por los funcionarios, lo que ha generado reportes al Comité de Convivencia Laboral.</p> <p>No se cuenta con información en tiempo real de las calificaciones de</p>
--	---

<p>de la Administración Central del departamento de Boyacá).</p> <p>10. Día de los Niños (27 de octubre 50 hijos/as recién nacidos-5 años de edad de los servidores públicos de la Administración Central del departamento de Boyacá).</p> <p>Asociado a incentivos se han entregado \$4.287.566 a 10 funcionarios por concepto apoyo educativo.</p> <p>Reconocimiento bimensual al mejor empleado (mayo- junio y julio-agosto de 2017), mediante las Resoluciones No. 1612 del 05 de julio de 2017 y 02202 del 08 de septiembre de 2017, efectuado el día 08 de septiembre de 2017, reconocimiento realizado a través de intranet.</p> <p>Mediante el Decreto 435 de 02/10/2017 se realizó reconocimiento y Exaltación a la antigüedad laboral de los servidores públicos de la Administración Central del Departamento de Boyacá.</p> <p>Reconocimiento por INTRANET (medio de imagen y video) a los funcionarios que atienden al usuario externo personalizado del SAC de la Secretaria de Salud y Secretaria de Educación, Pasaportes, Contratación, Tesorería, Recaudo y Fiscalización y Servicios Administrativos de la Casa de la Torre).</p> <p>Se realizó convenio con la Universidad Santo Tomas para descuentos a favor de servidores públicos y contratistas equivalente al 20%</p> <p>e. SISTEMA DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO</p> <p>La Dirección de Talento Humano consolido la información de Evaluación de Desempeño del periodo comprendido entre el 01 febrero 2016 al 31 enero 2017, encontrando que de los 353 cargos el 81% se encuentra en el rango de sobresaliente y el 16% en Destacado, el restante 3% obedece a comisiones, incapacidades, desaparición y licencia:</p>	<p>desempeño de todos los servidores evaluados.</p> <p>No se realiza evaluación a los Acuerdos de gestión concertados con los gerentes públicos.</p> <p>f. SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</p> <p>En la política del Sistema Integrado de Gestión no se ha incluido el compromiso de la entidad frente a la implementación del SGSST para la gestión de los riesgos laborales.</p> <p>Los objetivos del SGSST no están documentados y comunicados a todos los servidores.</p> <p>No se ha designado el responsable del SGSST mediante acto administrativo en el que se determinen las responsabilidades.</p> <p>La evaluación inicial presentada no está de acuerdo a los requisitos definidos en el anexo técnico de la Resolución 1111 de 2017.</p> <p>La identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos y establecimiento de controles no se ha socializado en cada dependencia. No se están realizando los exámenes de ingreso, egreso y periódicos al total de los funcionarios en los que se determine el estado de salud de los servidores públicos de la Administración central e Instituciones educativas. Para definir el programa de vigilancia epidemiológica para definir las reubicaciones y tratamientos a las enfermedades laborales.</p> <p>Además se presentan debilidades en el seguimiento y evaluación de sitios de trabajo con el fin de identificar los riesgos y tomar medidas para prevenir accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades laborales.</p>
--	--

NIVEL	CALIFICACION	
	SOBRES ALIENTE	DESTACADO
PROFESIONAL	158	23
TECNICO	28	3
ASISTENCIAL	99	30

Mediante la Circular 76 del 18 de julio de 2017 se solicita la evaluación del desempeño del periodo comprendido entre el 01 de febrero y el 31 de julio de 2017.

f. SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El SGSST fue adoptado por la Gobernación de Boyacá mediante el Decreto 932 de 2015.

La Oficina de Control Interno de Gestión tramito Curso de 50 horas sobre la Implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo con el SENA para la Capacitación de 47 Auditores Internos.

Se encuentra en desarrollo de las etapas previas necesarias para su implementación, para lo cual debe cumplir con los requisitos del sistema que está basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Se presentó convocatoria para la selección de mínima cuantía SMC-GB-094/2017 cuyo objeto es realizar actividades para el mantenimiento, sostenibilidad y mejora del SGSST en la Administración Central de la Gobernación de Boyacá.

Como avance de la documentación del Sistema se encuentran los siguientes procedimientos alineados a la norma:

TH-P-21	IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS	
TH-P-22	FORMULACIÓN PLAN DE PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS	
TH-P-25	FORMULACIÓN PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SG-SST	
TH-P-23	REPORTE, REGISTRO E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD LABORAL	
TH-P-05	INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	
TH-P-24	CONDICIONES DE SALUD	

1.2 COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

3. Planes, Programas y Proyectos	
Avance	Dificultad
<p>Mediante la Ordenanza No. 007 de 2016 se realiza la Adopción del Plan Departamental de Desarrollo de Boyacá para el periodo 2016-2019 denominado "CREEMOS EN BOYACÁ, TIERRA DE PAZ Y LIBERTAD - 2016-2019"</p> <p>El Plan Plurianual de Inversiones 2016-2019, el Plan de acción de la vigencia 2016 y 2017 y el Plan Anual de Adquisiciones 2017. se encuentran publicados en la Página Web institucional al igual que en el Link: http://www.boyaca.gov.co/gobernacion/planeacion-y-ejecucion/plan-de-gasto-publico</p> <p>A través de la Circular 005 y la Circular 030 del 31 de Agosto de 2016 se definieron los responsables de los niveles Estratégicos, Operativos y de Apoyo y Asesoría del Departamento Administrativo de Planeación de la Gobernación de Boyacá mostrando avance en la implementación del Sistema de Seguimiento y Evaluación del PDD.</p> <p>El Departamento administrativo de Planeación de Boyacá ha prestado apoyo técnico y logístico en la organización de las sesiones del Ocad Departamental y Regional realizado de manera presencial y no presencial de la Región del Centro Oriente Colombiano.</p>	<p>PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES</p> <p>No existe un control efectivo de seguimiento al Plan Anual de Adquisiciones, hecho que denota un incumplimiento en las funciones No 2 y 5 del Comité de Adquisiciones contenidas en la Resolución No 081 de 2012 vigente hasta el 28 de Julio de 2016, Resolución No 094 del 29 de Julio de 2016 que rige actualmente y el procedimiento adoptado denominado SA-P-25 Plan Anual de Adquisiciones del Departamento de Boyacá.</p> <p>BANCO DE PROGRAMAS Y PROYECTOS</p> <p>Actualmente no se encuentra actualizada la herramienta en la cual se publican los proyectos de inversión que adelanta la entidad, lo cual es un incumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1474 de 2011 que señala en el Art 77: "se deberán publicar en sus respectivas páginas web cada proyecto de inversión, ordenado según la fecha de inscripción en el Banco de Programas y Proyectos de Inversión nacional, departamental, municipal o distrital, según el caso."</p>

BANCO DE PROGRAMAS Y PROYECTOS

La entidad adoptó los lineamientos definidos por el Departamento Nacional de Planeación a través de la Dirección de inversiones y finanzas Públicas DIFP de la Metodología General Ajustada vía WEB - MGA WEB, la cual a partir del 15 de febrero de 2017 está en funcionamiento.

PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO

Se realizó la publicación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano el día 30 de enero de 2017, en el cual se formularon acciones tendientes a evitar actos de corrupción y al mejoramiento de la atención y el servicio al ciudadano, realizar seguimientos periódicos y dar cumplimiento a lo señalado en el artículo 73 y 76 de la Ley 1474 de 2011, Decreto 2641 del de 2012 y la Ley 1712 de 2014.

CONTRATACIÓN

Referente a la publicación del Secop con corte a 31 de septiembre de 2017, se observa que no existe eficiencia en el cumplimiento de la publicación oportuna de los actos precontractuales, contractuales, y pos contractuales para las modalidades de selección abreviada, licitación pública, mínima cuantía, contratación directa y convenios, teniendo en cuenta que las publicaciones en el sistema electrónica de contratación pública ya que se han realizado de manera extemporánea superando el término de 3 días siguientes a la suscripción y expedición de los documentos, de conformidad con lo previsto en la Ley 1150 de 2007 y Ley 1474 de 2011.

No se encuentran publicados en la página del Sistema Electrónico de Contratación Pública los actos sancionatorios que se emiten por el incumplimiento dentro de los procesos contractuales, así mismo no son remitidos a la Cámara de Comercio para su correspondiente registro a la persona natural o jurídica sancionada, incumpliendo el departamento en esta exigencia prevista en la ley 80 de 1993 y la Ley 1150 de 2007.

4. Modelo de Operación por Procesos	
Avance	Dificultad
<p>MAPA DE PROCESOS</p> <p>La entidad cuenta con un Sistema Integrado De Gestión, en el cual se articula el Sistema de Gestión de la Calidad, Sistema de Control Interno de Gestión y el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo debidamente documentado y soportado en la herramienta ISOLUCIÓN.</p> <p>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.</p> <p>DIVULGACION DE PROCEDIMIENTOS</p> <p>La entidad cuenta con un Sistema Integrado De Gestión, soportado en la herramienta ISOLUCIÓN en el cual es posible conocer los Procesos y Procedimientos documentados por la entidad acordes con los requisitos de las normas.</p> <p>EVALUACION DE LA SATISFACCION DEL CLIENTE</p> <p>La entidad definió el procedimiento denominado Medición de la Satisfacción del Cliente, disponible en la herramienta Isolucion, el cual fue modificado el día 09 de mayo de 2017(Versión 11)</p> <p>Los informes de satisfacción del Cliente se pueden consultar a través del link http://www.boyaca.gov.co/gobernacion/publicaciones-de-la-gobernacion/informes-de-satisfacción-del-cliente</p> <p>La Dirección de Evaluación y Calidad publicó en la página WEB que se aplicaron 804 encuestas para el primer trimestre de 2017 y para el segundo trimestre de 2017 se aplicaron 1488.</p>	<p>MAPA DE PROCESOS:</p> <p>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 por competencias legales.</p> <p>Se centraliza la responsabilidad de varios procesos en un solo cargo (VB.gr. Secretario General y Secretaria de Hacienda), lo cual dificulta la planeación, desempeño, seguimiento, medición y control que permita la adecuada gestión y la simplificación y racionalización de actividades que mejoren la prestación del servicio.</p> <p>Se encuentra en fase de socialización la propuesta del mapa de procesos sin realizar previamente el diagnóstico normativo y funcional frente a las actividades de obligatorio cumplimiento por el Departamento de Boyacá.</p> <p>EVALUACION DE LA SATISFACCION DEL CLIENTE:</p> <p>La encuesta definida para conocer la satisfacción del cliente externo no mide todos los atributos definidos en los Acuerdos de Servicio, lo que conlleva a no saber la satisfacción real del cliente.</p> <p>Como Política de Operación para la medición y evaluación de la satisfacción del clientes se adoptó que para determinar la muestra se usará la formula</p> $n = (Z^2pqN) / (Ne^2 + Z^2pq)$ <p>Sin embargo, al verificar el flujo de usuarios no es el mismo por trimestre ni por servicio, lo que conlleva a que exista un riesgo en la aplicación de la muestra y su impacto en el servicio.</p>

<p>Para el primer trimestre de 2017 se obtuvo una calificación de 97.69% y para el segundo trimestre de 2017 es de 96.72%; es decir una disminución del 0.97%</p> <p>SISTEMA UNICO DE INFORMACION DE TRAMITES</p> <p>Se observa a través de la página http://www.suit.gov.co/ que existen asociados a la Gobernación de Boyacá 92 tramites en los siguientes estados:</p> <p>Inscritos= 78 tramites En Corrección: 5 tramites En creación= 9 tramites Total de Tramites= 92 OPAS = Cero</p> <p>Realizando una comparación frente al último periodo evaluado, se observa que existe una disminución de (2) dos trámites reportados e inscritos, los cuales pertenecen a la Secretaria de Salud, quienes realizaron depuración de sus trámites y actualización de sus Acuerdos de Servicio.</p>	<p>El informe muestra la evaluación por proceso y no por servicio prestado, lo que dificulta realizar análisis de los atributos de calidad por trámite y servicio prestado impidiendo la toma de decisiones basada en evidencia objetiva.</p> <p>El informe de satisfacción del Cliente solo tiene como insumo los resultados de las encuestas aplicadas de percepción del cliente, sin que se observe la implementación de instrumentos adicionales como comparativo de PQRD, producto no conforme, No conformidades del Sistema frente a la totalidad de servicios prestados, que permitan aportar recomendaciones puntuales para la mejora en la prestación de servicios en los puntos de atención que reportan bajas calificaciones.</p> <p>La entidad está en mora de identificar las partes interesadas o grupos de valor de cada uno de los procesos, y de realizar la caracterización de los usuarios a los cuales les presta trámites y servicios con el fin de garantizar los derechos de los ciudadanos y satisfacer las necesidades de acuerdo a las competencias legales y reglamentarias de la entidad para así definir las expectativas y requisitos exigidos por los clientes, proveedores, terceros afectados.</p> <p>SISTEMA UNICO DE INFORMACION DE TRAMITES</p> <p>Se observa a través de la página http://www.suit.gov.co/cifras - Avance en el índice de inscripción de trámites y Otros procedimientos administrativos - Avance de las instituciones del orden nacional y territorial que existen 78 trámites inscritos de los 92 reportados, constituyendo así un 85% de avance; sin embargo estos se encuentran reportados desde el año 2015, es decir que en la plataforma Suit con corte a</p>
--	--

	noviembre 2017 no se han registrado tramites ni OPAs,
--	---

5. Estructura Organizacional																	
Avance	Dificultad																
<p>Mediante Ordenanzas No. 005 del 20 de abril de 2016 y ordenanza 017 del 06 de diciembre de 2016 Asamblea Departamental autoriza al Gobernador de Boyacá para determinar la estructura de la Administración Departamental, las funciones de sus dependencias y las escalas de remuneración correspondientes a sus distintas categorías de empleo.</p> <p>Mediante contrato SMC-049/2016 se adquirieron los servicios de consultoría para coordinar, gestionar y consolidar la realización del estudio del rediseño institucional de la administración central del departamento de Boyacá,</p> <p>Actualmente la Gobernación de Boyacá cuenta con una Planta de personal de 576 cargos distribuidos como se observa en el siguiente cuadro.</p> <table border="1" data-bbox="310 1098 834 1446"> <thead> <tr> <th colspan="2">PLANTA EMPLEADOS PUBLICOS PARA EL AÑO 2017</th> </tr> <tr> <th>NIVEL</th> <th>No. CARGOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>DIRECTIVO</td> <td>51</td> </tr> <tr> <td>ASESOR</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>PROFESIONAL</td> <td>250</td> </tr> <tr> <td>TÉCNICO</td> <td>59</td> </tr> <tr> <td>ASISTENCIAL</td> <td>196</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>576</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fuente. Dirección de Talento Humano.</p>	PLANTA EMPLEADOS PUBLICOS PARA EL AÑO 2017		NIVEL	No. CARGOS	DIRECTIVO	51	ASESOR	20	PROFESIONAL	250	TÉCNICO	59	ASISTENCIAL	196	TOTAL	576	<p>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 secretaria de Educación y la Secretaria de Productividad, TIC y Gestión del Conocimiento, Minas y Energía, según Decreto 1194 del 27 de diciembre de 2011 y Ordenanza 034 del 13 de diciembre de 2010.</p> <p>La ordenanza 005 de 2016 otorgo facultades al Gobernador para el rediseño institucional, plazo que tenía vencimiento en el mes de octubre 2016 y posteriormente mediante la ordenanza 017 de diciembre de 2016 otorga facultades por (6) seis meses.</p> <p>En virtud de las facultades dadas por la Ordenanza 017 de diciembre de 2016, se expidieron los siguientes Actos Administrativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Decretos 222 de 05 junio 2017: Define la Estructura Orgánica y funciones de sus Dependencias • Decretos 224 de 05 junio 2017 Establece Escalas de Remuneración Salarial en las Distintas Categorías de Empleo en la Administración Departamental de Boyacá. <p>Sin embargo, los actos administrativos están condicionados a una situación indeterminada como es la "implementación del rediseño institucional" (artículo 106 Dec. 222/17 y articulo 5 Dec. 224/17)</p> <p>Las escalas de asignación salarial definidas para los cargos descritos en el Decreto 224/17, no corresponden a</p>
PLANTA EMPLEADOS PUBLICOS PARA EL AÑO 2017																	
NIVEL	No. CARGOS																
DIRECTIVO	51																
ASESOR	20																
PROFESIONAL	250																
TÉCNICO	59																
ASISTENCIAL	196																
TOTAL	576																

	<p>la planta vigente a la fecha de expedición del acto administrativo.</p> <p>Estos cambios impactan en la metodología a seguir para la evaluación de los Acuerdos de Gestión, la convalidación de Tablas de Retención Documental, las Evaluaciones de Desempeño y la Evaluación por Dependencias institucional.</p>
--	--

6. Indicadores de Gestión	
Avance	Dificultad
<p>Calidad: El manejo de indicadores se encuentra documentado en el procedimiento DM-P-12, los indicadores con los que cuenta la entidad pueden ser consultados en la plataforma ISOLUCIÓN, la cual permite revisar las mediciones reportadas por los 22 procesos del SIG.</p> <p>El cumplimiento de las metas de los indicadores se encuentra en el 57% del total de indicadores definidos, mostrando un incremento del 7.6% frente al trimestre anterior, según informe reportado por la Dirección de Evaluación y Calidad.</p> <p>Se crearon 3 nuevos indicadores de gestión en los diferentes procesos pasando de 140 a 143 indicadores de gestión en el tercer trimestre.</p> <p>Plan de Desarrollo La entidad cuenta con el tablero de control, para el seguimiento del plan de desarrollo "Creemos en Boyacá, Tierra de Paz y Libertad, 2016-2019", por medio de indicadores de plan de desarrollo, en el siguiente link: https://public.tableau.com/profile/gobernacion.boyac.#/vizhome/EntregaFinalDatosBoyacEjecucin1/Principal</p>	<p>Persiste la creación de indicadores de eficacia con un 61.5%, eficiencia con un 19.6% y efectividad con un 18.9%; es decir no se están realizando por proceso indicadores de eficiencia y efectividad, tal como lo muestra el informe presentado por la Dirección de evaluación y calidad, donde es posible evidenciar que los procesos de: Gestión Publica Territorial, Planeación Estratégica,, Gestión Ambiental, Gestión financiera y Fiscal, Evaluación Independiente y Administración Documental no poseen las tipologías definidas.</p> <p>Se encuentran debilidades en la formulación de indicadores de eficiencia y efectividad, lo que dificulta medir y evaluar el avance en la ejecución de los planes, programas y proyectos.</p> <p>Aunque se registra un avance frente al Tablero de Control, no es posible evidenciar el avance físico y financiero en la herramienta creada, así como los rangos de cumplimiento y la semaforización en función del nivel de avance</p>

7. Políticas de Operación:	
Avance	Dificultad
Se actualizó el Manual de Operaciones con los requisitos del MECI 1000:2014, de	La entidad está en mora de adaptarse a los lineamientos establecidos en el

acuerdo a lo dispuesto por el Decreto 943 de 2014; en el cual se realizó la Inclusión de la norma ISO IEC 17025:2005 dentro del alcance del Sistema Integrado de Gestión y el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, según Decreto 1072 de 2015.

Se aplicó la encuesta FURAG preparatorio por parte del Departamento Administrativo de Planeación y la Oficina Asesora de Control Interno de gestión con el fin de diagnosticar a la entidad previo a la implementación del Modelo de planeación y gestión que propone la integración de las políticas de desarrollo administrativo a las entidades territoriales quienes vienen aplicando el sistema de control interno y los sistemas de la gestión de la calidad con el fin de unificar esfuerzos para la mejora en la prestación de los servicios y funciones públicas.

Se asistió a convocatoria realizada por el DAFP para socializar las directrices contenidas en el Decreto 648 de 2017 que introduce cambios frente al empleo público y al Sistema de Control interno

En Comité Técnico del SIG del día 01 de junio de 2017 se presentó por parte de la Dirección de Evaluación y Calidad del SIG, cronograma de actividades para transición del sistema a los estándares de la ISO 9001: 2015, producto de este análisis se reporta un diagnóstico que califica el sistema en el 65% de cumplimiento frente a los requisitos distribuido así:

EJES	CALIFICACIÓN
4. Contexto de la Organización	17%
5. Liderazgo	81%
6. Planificación.	38%
7. Apoyo	53%
8. Operación.	83%
9. Evaluación del desempeño	80%
10. Mejora	90%
Cumplimiento Promedio	63%

Fuente: Dirección de Evaluación y Calidad

nuevo marco normativo del Régimen de Contabilidad Pública, señalados en la Resolución 533 e Instructivo 002 de 2015, en el que incorpora estándares internacionales como parte integral del régimen de Contabilidad Pública, redefiniendo el marco conceptual para la preparación y presentación de información financiera y las normas para el reconocimiento y medición, revelación y presentación de hechos económicos.

La entidad no ha realizado el análisis de conveniencia de la adopción o integración de los sistemas de Gestión de Seguridad de la Información y el Sistema de Gestión Ambiental.

No se encuentra integrada en el Manual de Calidad del Sistema integrado de Gestión la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo ni se ha realizado la socialización

La oficina de control interno de gestión no cuenta con la capacidad técnica y financiera para dar cumplimiento a las disposiciones del Decreto 648 de 2017 asociadas al acompañamiento que se debe realizar a los municipios en temas de control, a su vez en el rediseño institucional esta dependencia no cuenta con la asignación de estas competencias, situación que debe ser analizada y ajustada técnica y financieramente.

La Gobernación no cuenta con una Política de Austeridad del gasto que contenga los lineamientos de la Directiva Presidencial N° 01 del 10 de febrero de 2016.

1.3 COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

8. Políticas de Administración del Riesgo	
Avance	Dificultad
<p>La Gobernación de Boyacá cuenta con el procedimiento DM-P-14 Administración del riesgo, donde es posible identificar las Políticas para la Administración del riesgo y Manual para la administración de riesgos de gestión y de corrupción; con el fin de generar claridad al procedimiento y especificidad para el manejo de los riesgo a través de ISOLUCIÓN.</p>	<p>La mayor dificultad que se tiene con respecto a la Gestión del riesgo es que no se ha considerado por algunos responsables de procesos como una herramienta de gestión que oriente la toma de decisiones dirigidas a prevenir la ocurrencia de situaciones previsibles que impidan el logro de los objetivos institucionales.</p> <p>Los procesos que no habían realizado la identificación total de riesgos lo hicieron en el cuatrimestre abril-agosto incumpliendo de esta manera con las políticas de operación en cuenta al término establecido en el procedimiento DM-P-14 Administración del riesgo.</p> <p>Las políticas y criterios para el manejo de los riesgos transversales no son claros, pues existen procesos que no saben qué hacer a la hora de la materialización o para el cumplimiento de la acción preventiva asociada.</p>

9. Identificación De Riesgos	
Avance	Dificultad
<p>Se habilito el módulo de Riesgos de la Herramienta Isolucion donde es posible observar el contexto, identificación, la calificación y valoración, realizada por los responsables de los procesos del SIG.</p> <p>A través de esta herramienta se encuentran 108 riesgos identificados.</p> <p>La entidad cuenta con el mapa de riesgos de corrupción publicado en la página web de los cuales se realizó seguimiento cuatrimestral, de acuerdo con la ley 1474 de 2011.</p> <p>Los 22 procesos de la Gobernación a corte 31 de agosto de 2017, identificaron los riesgos cumpliendo con las etapas de la administración.</p>	<p>En seguimientos y auditorías realizadas por la oficina asesora de control interno se ha evidenciado la materialización de riesgos que no son identificados por los procesos como riesgos emergentes.</p> <p>Asimismo se evidencio la materialización del riesgo denominado "Pérdida de la disponibilidad y capacidad de los servicios tecnológicos y de telecomunicaciones con código GN17 asociado al proceso Gestión NTics, riesgo que se materializó en la vigencia 2016.</p> <p>Para la identificación de riesgos se diligencia matriz de contexto estratégico donde no se ha tenido en cuenta análisis Contable, financiero, la comunicación interna y externa y los posibles actos de</p>

<p>La oficina Asesora de Control Interno de Gestión realizó seguimiento a la eficacia de la administración del riesgo para el segundo cuatrimestre del año 2017 encontrando una eficacia total equivalente al 84% la cual es superior al cuatrimestre anterior en un 4%.</p>	<p>corrupción por proceso y su impacto en el cumplimiento de los objetivos.</p>
--	---

10. Análisis de Riesgos Y Valoración de Riesgos	
Avance	Dificultad
<p>Como resultado del seguimiento realizado por la Oficina Asesora de Control Interno para el primer ciclo de Seguimiento a Riesgos cuyo propósito es realizar seguimiento a los controles establecidos por los procesos y brindar asesoría y acompañamiento se realizaron las correspondientes avances, dificultades y recomendaciones el cual se encuentra publicado en la herramienta Isolución.</p> <p>La plataforma isolucion contiene un módulo denominado Riesgos Dafp en el cual se realizan todas las etapas del riesgo; se muestra un avance frente al cuatrimestre anterior al aclarar los criterios de búsqueda.</p> <p>Los procesos del SIG han analizado la probabilidad de ocurrencia, su efecto o impacto, estableciendo la zona de riesgo inherente, de acuerdo a las matrices sugeridas por el Dafp.</p> <p>Frente a la valoración de los riesgos se han establecido controles para evitar la materialización de los riesgos, los cuales tienen asociado responsable y periodo para la aplicación y seguimiento a sus controles.</p> <p>Existen los procedimientos DM-P-14 y EI-P-02 en los cuales se definen responsabilidades para la identificación, análisis, valoración y se deja a cargo de la oficina de control interno la tercera línea de defensa para realizar el seguimiento y evaluación de los controles establecidos.</p>	<p>Actualmente no es posible realizar simulación de riesgos con el fin de medir probabilísticamente el impacto que podría tener un riesgo y su materialización.</p> <p>No existen indicadores de riesgos que midan la eficacia de las acciones para mitigarlos cargados en la herramienta Isolucion, lo cual es un limitante para la evaluación y gestión del proceso.</p> <p>Los mapas de riesgos no están siendo actualizados frente a los cambios en los factores de riesgos y frente al análisis y seguimiento a los controles; es decir modificaciones posteriores al seguimiento.</p> <p>Los responsables de los procesos que se encuentran en zona alta y extrema no plantearon en su totalidad las acciones preventivas, así como las acciones correctivas a los riesgos materializados.</p> <p>En el seguimiento realizado por la oficina asesora de control interno a los controles establecidos por los procesos se evidencio que existe un incumplimiento del 19% de las acciones de control según fecha de vencimiento.</p> <p>Persiste el incumplimiento de la metodología de análisis de causas (cinco porqués) para la elaboración de acciones preventivas y correctivas.</p> <p>Se observó que existe duplicidad de acciones registradas a la vez como acción correctiva y preventiva, situación que no genera valor a la administración del riesgo.</p>

2. MODULO DE CONTROL DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

1.4 COMPONENTE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

11. Autoevaluación de Control y Gestión	
Avance	Dificultad
<p>La calificación del indicador de madurez MECI de 65.63 emitida por el DAFP ubica a la entidad en un rango de implementación de satisfactorio con corte a 2016, ante lo cual la Oficina Asesora de Control Interno de Gestión, socializó el Informe Ejecutivo Anual ante el Comité Técnico del SIG para que se adopten las medidas pertinentes para lograr la implementación.</p> <p>Los informes Pormenorizados del Sistema de Control Interno han sido socializados en los Comités Técnicos del SIG, por la Oficina Asesora de Control Interno de Gestión en cumplimiento de sus roles y a su vez se encuentran publicados en el link http://www.boyaca.gov.co/gobernacion/nuestro-control-interno/reportes-de-control-interno</p> <p>La entidad cuenta con el procedimiento DM-P-15 Autoevaluación del Control y la Gestión.</p>	<p>La Gobernación de Boyacá cuenta con la herramienta Isolución y en su Modulo MECI el cual da cumplimiento al Decreto 943 de 2014, esta herramienta permite realizar un autodiagnóstico asociando los elementos mínimos del MECI con los documentos del Sistema Integrado de Gestión, el cual se encuentra calificándolo en un 100%; sin embargo existen elementos MecI que reportan cumplimiento total cuando no muestran las evidencias de su avance, no se están relacionando todos y cada uno de las situaciones que impactan positiva y negativamente en el Sistema Integrado de Gestión.</p> <p>Los integrantes del Comité Directivo deben estudiar, revisar y analizar los elementos mínimos del Sistema de Control Interno, con el propósito de que se involucre y participe de manera activa en la identificación, de procesos, gestión de riesgos y la verificación constante de los mecanismos de verificación y evaluación de su gestión.</p> <p>El procedimiento DM-P-25 Autoevaluación del Control y la Gestión, no ha sido ajustado con el fin de orientar a la Alta Dirección para que esta realice una autoevaluación continua en sus operaciones rutinarias y así responder ante un entorno cambiante, cuyo resultado lleve a correcciones y mejoramiento del desempeño en tiempo real.</p>

1.5 COMPONENTE AUDITORIA INTERNA

12. Componente Auditoria	
Avance	Dificultad
<p>AUDITORÍAS INTERNAS DE CALIDAD</p> <p>La Gobernación de Boyacá cuenta con el Procedimiento EI-P-08 Auditorías Internas de Calidad, procedimiento aprobado, divulgado, actualizado y disponible en la herramienta Isolucion.</p> <p>Para las Auditorías Internas de Calidad se programó y realizó su ejecución en los meses de abril y mayo de 2017.</p> <p>Como resultado de este ciclo de auditorías y teniendo en cuenta los hallazgos de las vigencias 2013-2017 se cuenta con un total de 139 No Conformidades con corte a octubre 2017.</p> <p>AUDITORÍAS INTERNAS DE GESTIÓN</p> <p>La Gobernación de Boyacá cuenta con el Procedimiento EI-P-06 Auditorias de Gestión procedimiento aprobado, divulgado, actualizado y disponible en la herramienta Isolucion, el cual fu modificado en agosto del año en curso con el propósito de establecer mayores controles y claridad para el seguimiento de planes de mejoramiento.</p> <p>Referente a las Auditorías Internas de Gestión con corte al mes de octubre se planearon diecisiete de las cuales se encuentran realizadas dieciséis. Los procesos auditados fueron:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gestión de la Infraestructura Publica 2. Gestión de Contratación 3. Gestión Desarrollo Humano y Cultura 4. Gestión de Minas y Energía 5. Gestión Financiera y Fiscal (Estados Financieros 2016) 6. Gestión Financiera y Fiscal (Presupuesto) 7. Gestión Ambiental 8. Gestión participación y Democracia 9. Servicios Administrativos y logísticos 	<p>Se observan debilidades de auditores en la redacción de los hallazgos, por lo cual se requiere capacitar a los auditores en el conocimiento de la norma, las pruebas y procedimientos de auditoría, redacción de hallazgos y presentación de informes.</p> <p>En las auditorias de gestión se está presentando como limitante del ejercicio, la demora de los procesos en la entrega de información requerida para adelantar los procedimientos de auditoria, lo que implica que se requiera más tiempo para la ejecución de lo planeado.</p> <p>Existen riesgos para el cumplimiento oportuno de las actividades planeadas para la auditoria interna tanto de calidad como de gestión debido a la falta de compromiso de la alta dirección en la disponibilidad, entrega de información y respuesta de las observaciones con oportunidad.</p> <p>La ausencia de auditores internos de calidad conllevó a que los auditores internos de gestión apoyaran y realizaran las auditorías internas de calidad, lo que generó un impacto en el tiempo de ejecución de las auditorias y dualidad de actividades.</p>

10. Gestión en Seguridad social en Salud (Iso 17025)
11. Gestión en Seguridad social en Salud
12. Gestión Fomento Agropecuario
13. Gestión Educación
14. Gestión Empresarial y Ntics
15. Gestión Turística
16. Gestión de la Infraestructura Pública (Laboratorios)

La Oficina Asesora de Control Interno de Gestión además de las auditorías planeadas basadas en riesgos, realizó Auditorías Especiales asociadas a:

1. Auditoría Especial Pasivos Contingentes.
2. Auditoría Especial al Programa Institucional de Capacitación y Programa Institucional de Bienestar.

AUDITORÍA EXTERNA BUREAU VERITAS

El día 20 de septiembre se dio inicio a la Auditoría Externa por parte de Bureau veritas, auditoría al Sistema Integrado de gestión (NTC GP1000:2009, MECI, ISO901:2008) la cual se concluyó el día 22 de septiembre de 2017, resultado de esta auditoría se informa que no se evidenciaron No Conformidades, se establecieron tres Oportunidades de mejora.

AUDITORÍA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA (CGR)

La Contraloría General de la Republica realizó la apertura a las Auditorías a los recursos provenientes de Regalías y Sistema General de Participaciones, a la fecha no se han remitido informes finales.

AUDITORÍA CONTRALORIA GENERAL DE BOYACÁ (CGB)

La Contraloría General de Boyacá hizo entrega del Informe Final de la Auditoría Componente Contratación y Presupuesto vigencia 2015, el día 04 octubre de 2017.

1.6 COMPONENTE PLANES DE MEJORAMIENTO

13. Plan de Mejoramiento	
Avance	Dificultad
<p>La Gobernación de Boyacá cuenta con el Procedimiento denominado DM-P-06 Acciones Correctivas, las cuales son el producto de diferentes fuentes tales como Análisis de la información estadística, auditorías, encuestas de satisfacción, evaluación de proveedores, indicadores, PQRs, Revisión por la Dirección, Producto No Conforme, entre otras.</p> <p>Estas acciones correctivas se encuentran disponibles en la herramienta Isolucion en el módulo de Mejoramiento donde es posible la visualización, control y seguimiento.</p> <p>Inmerso en los Procedimientos EI-P-08 Auditorías Internas de Calidad y EI-P-06 Auditorías de Gestión se encuentran las directrices para el seguimiento a los Planes de Mejoramiento.</p> <p>Con fecha 22 de agosto de 2017 se realizó modificación del Procedimiento EI-P06 Auditorías Internas de Gestión, con el propósito de establecer políticas más claras para los avances a los planes de mejoramiento suscritos e informes de cierre del ciclo de auditoría.</p> <p>PLANES DE MEJORAMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS DE CALIDAD</p> <p>De los 22 procesos auditados el 100% suscribió Acciones Correctivas para subsanar las No conformidades encontradas en el Ciclo de Auditoría 2017.</p> <p>PLANES DE MEJORAMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS DE GESTIÓN</p> <p>Asociadas a las auditorías internas de gestión de las vigencias 2012-2016 se</p>	<p>Para la formulación de planes de mejoramiento no se realiza adecuadamente el análisis de causas lo cual no permite formular acciones correctivas eficaces que permitan subsanar los hallazgos identificados en las Auditorías.</p> <p>Falta de compromiso de responsables de procesos para dar respuesta a los requerimientos de auditorías y de seguimientos lo que limita las evaluaciones adelantadas por la oficina de Control Interno de Gestión.</p> <p>Demora de los procesos en la ejecución de las acciones correctivas de los Planes de Mejoramiento, lo que conlleva a que existan Planes de Mejoramiento de vigencias anteriores con hallazgos y acciones correctivas recurrentes y sin cierre.</p> <p>En Comité Directivo se realizó socialización por parte de la Oficina Asesora de Control Interno de gestión del consolidado de Planes de mejoramiento producto de Auditorías Internas de Calidad, Auditorías de Gestión, Auditorías realizadas por la Contraloría general de Boyacá, contraloría General de la Republica.</p> <p>El vencimiento de las acciones correctivas va en ascenso, concluyendo con esto que las estrategias empleadas por las dependencias para el cierre de las mismas no han sido eficaces.</p> <p>Los Procesos han planteado posteriores actividades a la fecha inicial de vencimiento de la No conformidad, lo que demuestra que ésta no posee el adecuado tratamiento desde su inicio trayendo como consecuencia toma de decisiones y acciones equivocadas por</p>

<p>cuenta con un total de 39 Planes de Mejoramiento.</p> <p>De la vigencia 2017 a la fecha se han suscrito once (11) planes de mejoramiento.</p> <p>PLANES DE MEJORAMIENTO AUDITORÍAS CGB</p> <p>En el mes de febrero de 2017 la Contraloría General de Boyacá realizó apertura de auditoria al Balance 2016, en el mes de Junio se suscribió Plan de Mejoramiento, en el mes Septiembre se realizó seguimiento al primer trimestre de avance de dicho Plan reportado a la CGB, en el mes de diciembre 2017, se realizara entrega del informe final del plan de Mejoramiento suscrito.</p> <p>La Contraloría General de Boyacá hizo entrega del Informe Final de la Auditoria Componente Contratación y Presupuesto 2015, el día 04 de octubre de 2017, la cual se encuentra en elaboración del Plan de Mejoramiento.</p> <p>PLANES DE MEJORAMIENTO AUDITORÍAS CGR</p> <p>El 19 de diciembre de 2016 se notifica a la entidad el informe de la auditoria especial al Plan Alimentario Escolar 2015-2016, el cual cuanta con 33 hallazgos, los cuales con corte a 30 de junio presentaron cumplimiento a las acciones suscritas, este informe fue cargado en la plataforma SIRECI.</p> <p>El 29 de diciembre de 2016 se notifica a la entidad el informe de la auditoria a recursos del SGP 2012-2015 el cual cuanta con 38 hallazgos, los cuales con corte a 30 de junio presentaron cumplimiento a las acciones suscritas, este informe fue cargado en la plataforma SIRECI.</p> <p>La Oficina de Control interno de Gestión en el mes de agosto de 2017 en cumplimiento a lo dispuesto en el</p>	<p>parte de los procesos y la dilatación del cierre de las mismas.</p>
--	--

<p>Decreto Nacional 124 de 2016 y la Ley 1474 de 2011, presenta el informe de seguimiento a la implementación de las acciones conducentes al cumplimiento de estrategias establecidas en el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano verificado las acciones referidas en el informe consolidado por el Departamento Administrativo de Planeación en el cual se pudo establecer que el grado de cumplimiento en rango de 80 a 100 ubicándose en la Zona Alta, informe que se encuentra publicado en la Pagina Institucional.</p> <p>En el mes de octubre se realizó la tercera jornada de seguimiento a Planes de Mejoramiento producto de las Auditorías Internas de Gestión que se encuentran vigentes de los años 2012-2016, el resultado de estos seguimientos fue comunicado a cada responsable de proceso y se encuentra en la etapa de consolidación para la socialización ante el Comité Directivo.</p>	
---	--

3. EJE TRANSVERSAL DE INFORMACION Y COMUNICACIÓN

Información Y Comunicación Interna	
Avance	Dificultad
<p>La Gobernación de Boyacá dispone de recursos digitales para su proceso de comunicación interna: correo corporativo, ISOLUCIÓN, ORFEO, Intranet, Redes Sociales, Página Web, en donde se publican noticias de interés para los funcionarios y físicos como cartelera, pantallas, internas.</p> <p>TABLAS DE RETENCIÓN DOCUMENTAL Se realizaron jornadas de actualización de la TRD y de Instrumentos de Gestión de la Información Pública de acuerdo a la implementación de la Ley de Transparencia.</p> <p>Mediante el Decreto 900 de 2016 se adopta el Registro de Activos de Información, el índice de información</p>	<p>TABLAS DE RETENCIÓN DOCUMENTAL:</p> <p>No se tienen definidos protocolos para la digitalización o microfilmación documental con el fin de conservar el archivo del Departamento y agilizar las consultas de la información.</p> <p>No se cuenta con la infraestructura física para el albergue de los documentos en una sola sede lo que ha obligado a la entidad a requerir espacios físicos en arriendo, que no cumplen con las normas técnicas archivísticas.</p>

<p>clasificada y reservada y el esquema de publicación de información</p> <p>Y por el Decreto 931 de 2016 se adopta e implementa la actualización de las tablas de retención documental de la Gobernación de Boyacá", se remitieron para la evaluación técnica y convalidación por el Archivo General de la Nación, (AGN) en espera respuesta.</p> <p>INSTRUMENTOS DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN</p> <p>Secretaría General presentó informe de diagnóstico del Archivo General del Departamento, el análisis y la formulación del Programa De Gestión Documental, el cual fue aprobado por el grupo interdisciplinario PGD en cabeza del asesor de Transparencia.</p> <p>El 29 de agosto de 2017 se expidió el Decreto 346 por medio del cual se adopta el Programa de Gestión Documental de la Entidad.</p> <p>Se creó el grupo interdisciplinario PGD en cabeza del asesor de Transparencia, quienes realizan seguimiento a la elaboración del documento Programa de Gestión Documental.</p>	<p>INSTRUMENTOS DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN</p> <p>No se han documentado procedimientos para la construcción, actualización y seguimiento de la implementación de los instrumentos de Gestión Documental.</p> <p>No se ha realizado el Programa de Gestión documental de la Entidad.</p> <p>El Comité de Archivo no se ha reunido mensualmente para la toma de decisiones frente a la gestión documental.</p> <p>Las estrategias de mejoramiento del Archivo Departamental están en espera de documentarse en el Programa de Gestión Documental (PGD) y Plan Institucional de Archivos (PINAR).</p>
--	---

Información y Comunicación Externa	
Avance	Dificultad
<p>La Gobernación de Boyacá cuenta con mecanismos e instrumentos para la recepción, registro y atención de las peticiones, quejas, reclamaciones o recursos de los ciudadanos, Denuncias, tales como:</p> <p>Atención Personalizada en las Ventanillas únicas de radicación en las diferentes sectoriales de la Gobernación como Edificio Central (Orfeo), Secretaría de Educación (SAC), Secretaría de Salud</p>	<p>La entidad no está realizando el análisis estratégico de los hechos generadores de las peticiones, quejas, reclamos, denuncias recibidas que la mayoría de las veces constituyen incumplimientos institucionales. Situación que no permite conocer su origen, alcance, gravedad, impacto y frecuencia que le permita a los responsables hacer seguimiento de las acciones tomadas, para la reducción de riesgos, y la disminución</p>

<p>(SAC), Ventanillas de Contratación en las cuales se establece contacto directo con la ciudadanía, además se realiza la radicación y reparto de toda la correspondencia externa.</p> <p>Atención Telefónica en la línea 098-7420150 Uso de correo de contacto: contactenos@boyaca.gov.co Recepción de quejas mediante el aplicativo de PQRS en la Página Web de la Gobernación de Boyacá Buzón de sugerencias</p> <p>Adicionalmente la Gobernación de Boyacá cuenta con diversos medios de comunicación, para permitir el acceso a la información pública:</p> <p>EMISORA de la Gobernación 95.6 F.M. Cartelera Informativa Publicidad de los actos administrativos del Departamento mediante la Edición de la Gaceta Departamental El Boyacense Página Web Pantallas Digitales</p> <p>La oficina de prensa y comunicaciones utiliza la página web como medio masivo de transmisión de información en la cual se realizan publicaciones en tiempo real de las noticias más destacadas en las cuales participa el Departamento de Boyacá, brindándole a la ciudadanía la oportunidad de conocer las diferentes convocatorias y eventos fomentando la participación ciudadana. Además se ha realizado la adecuación de la página web para la publicación de información pública en un ejercicio de transparencia activa de acuerdo a los requisitos exigidos por la Ley de Transparencia.</p> <p>Se cuenta con una estrategia de divulgación de información mediante redes sociales, que permite no solo la transmisión de información, sino generar espacios de interacción y así dar a conocer la gestión adelantada y promover una imagen institucional más</p>	<p>de las quejas, y así evidenciar la mejora en la prestación de trámites y servicios.</p> <p>Se observa una inadecuada clasificación de la información radicada en la ventanilla, debido a que la asignación de los radicados para el control de las PQRD se deben asociar al código 5 para el control y seguimiento de términos de respuesta; sin embargo se radicaron bajo el concepto de documentos identificados con el código 2, por lo tanto las estadísticas presentadas para la respuesta de las PQRD se encuentran subestimadas y la de los documentos sobreestimadas, lo que genera un riesgo en el cumplimiento en los términos de respuesta y una inadecuada</p> <p>Frente a las consultas o solicitudes de información que los ciudadanos le realizan a la entidad no se llevan estadísticas, que permitan identificar las preguntas frecuentes para determinar estrategias de divulgación de asuntos de alta demanda o interés, así como no existe un análisis de la información.</p> <p>La Gobernación no cuenta con un Comité de Plan de Continuidad, el cual debe estar Conformado por un Integrante de cada una de las Secretarías de la Entidad, que cumplan con las Responsabilidades establecidas en el Plan GN-P12-F02 y pruebas que certifiquen la efectividad de las estrategias diseñadas. Situación que genera riesgos operativos y desconocimiento de la metodología a utilizar en el momento de presentarse emergencias, incidentes o desastres.</p>
--	---

cercana a las necesidades de la ciudadanía.

Otras fuentes de información externa la constituyen los estudios realizados por otras instituciones que se estructuran en bases de datos como el IGAC, las Corporaciones Autónomas, Universidades, el DANE, DNP, etc. con los cuales la entidad tiene convenios para integrar los sistemas de información.

Se encuentra publicado en la página web el informe de Solicitudes de acceso a la información Pública dando cumplimiento a lo establecido en el Art. 52 del Decreto 103 del 20 de enero de 2015, "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1712 de 2014 y se dictan otras disposiciones.

RENDICIÓN ANUAL DE CUENTAS:

La Entidad cuenta con el Decreto 716 del 20 de septiembre de 2011 "Por el cual se adopta un sistema de moralidad y transparencia y se señalan algunas medidas para el proceso de rendición pública de cuentas y la promoción al control social para el departamento de Boyacá entre otras disposiciones". Este acto administrativo contempla el SISTEMA DE RENDICIÓN DE CUENTAS, sus objetivos, principios, alcance y coordinación.

Los días 9,10 y 11 de agosto se llevó a cabo en la ciudad de Paipa la evaluación del Plan de Desarrollo Creemos en Boyacá Tierra de Paz y Libertad 2016 - 2019 con corte a 30 de junio de 2017 por parte del Consejo Departamental con el propósito realizar un ejercicio que tiene por objeto mostrar los avances de las inversiones de los programas, subprogramas y proyectos que adelanta la administración departamental.

En el mes de Octubre se convocaron y llevaron a cabo las mesas de trabajo conjuntas entre Planeación, Control Interno y Sectoriales para la revisión de informes de gestión y preparar las audiencias públicas.

<p>Los días 30 y 31 de octubre de 2017 se llevó a cabo la Rendición Interna de cuentas con servidores públicos, las cuales se realizaron por secretarías y entidades descentralizadas.</p> <p>El día 21 de noviembre de 2017 se encuentra proyectada la Rendición de Cuentas Públicas a la Ciudadanía por parte del Señor Gobernador Carlos Andrés Amaya Rodríguez.</p> <p>INFORMES DE GESTIÓN TRIMESTRALES PUBLICADOS EN LA WEB</p> <p>La Gobernación de Boyacá a través de la Pagina web http://www.boyaca.gov.co/ ha publicado trimestralmente los informes de gestión donde es posible conocer los avances de las dependencias que han impactado Plan Departamental de Desarrollo 'Creemos en Boyacá. Tierra de Paz y Libertad 2016-2019', frente a recursos físicos y financieros.</p>	
--	--

Sistemas de Información y Comunicación					
Avance			Dificultad		
MANEJO	ORGANIZADO	DE	MANEJO	ORGANIZADO	DE
CORRESPONDENCIA			CORRESPONDENCIA		
<p>Para el manejo de la correspondencia en la Gobernación se cuenta con el proceso de apoyo Administración Documental, el cual está liderado por la Dirección de Servicios Administrativos, en el cual se establece el sistema ORFEO, para garantizar la trazabilidad de los documentos, que ingresan por las ventanillas únicas de radicación, así como los documentos generados por las diferentes sectoriales de la Gobernación, alternativamente se utiliza el SAC, en las Secretaría de Educación y Salud.</p>			<p>Existen dependencias que no utilizan la herramienta de gestión documental Orfeo.</p>	<p>La entidad no cuenta con directrices claras para el manejo documental de tal manera que no existan contratiempos entre la correspondencia recibida y la respuesta que se genera al usuario o grupo de interés.</p>	
<p>Se han establecido mecanismos para realizar el reparto de comunicaciones a las dependencias competentes de forma inmediata con el fin de mejorar los tiempos de respuesta a los usuarios.</p>			<p>Se requiere adoptar mediante normatividad interna la obligatoriedad del uso del Sistema de Gestión Documental en la entidad.</p>	<p>Se encuentra en trámite la convalidación de las TRD, debido a que ha sido devuelta por el Archivo General de la</p>	

<p>MANEJO ORGANIZADO O SISTEMATIZADO DE LOS RECURSOS FISICOS, HUMANOS, FINANCIEROS Y TECNOLOGICOS</p> <p>La Gobernación de Boyacá cuenta con un inventario de software debidamente licenciado, que cumple con los requisitos de derechos de autor y ha diseñado controles efectivos para evitar que se instale software no autorizado.</p> <p>Con el fin de garantizar el registro de información sobre la gestión de recursos Físicos, Humanos, Financieros y tecnológicos, se encuentran operando los siguientes sistemas: PCTG-SIGEP-HUMAN0-SIPROJ- SIGTER.</p> <p>Se cuenta con manual de política de seguridad de la información, además se está implementado el programa de sensibilización y formación de la seguridad de la información SYPI, se habilito espacio en la Intranet en la que se publican boletines, tips, videoclips, cuestionarios electrónicos, como actividades para lograr una cultura de seguridad y continuidad de la información en marco del desarrollo de la política de Gobierno en Línea.</p> <p>En el uso del SIGEP la entidad ha mejorado el ingreso de la información de hojas de vida de servidores públicos y contratistas, la Oficina de Control Interno ha monitoreado permanentemente.</p> <p>MECANISMOS DE CONSULTA CON DISTINTOS GRUPOS DE INTERES PARA OBTENER INFORMACIÓN SOBRE NECESIDADES Y PRIORIDADES EN LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO.</p> <p>La Gobernación de Boyacá cuenta con un módulo en la Página Web denominado Atención Al Ciudadano en el cual está publicado los diferentes mecanismos para atender al ciudadano.</p> <p>La Gobernación de Boyacá con el fin de dar cumplimiento a los componentes del</p>	<p>Nación por incongruencias en la estructura de las dependencias.</p> <p>El Archivo General de la Nación realizó seguimiento a la Gestión Documental del departamento, de lo cual se levantaron hallazgos que se encuentran en ejecución de sus acciones correctivas.</p> <p>MANEJO ORGANIZADO O SISTEMATIZADO DE LOS RECURSOS FISICOS, HUMANOS, FINANCIEROS Y TECNOLOGICOS</p> <p>Se han presentado ataques de virus informáticos en el 2017, debido a la demora en la adquisición de las herramientas de protección de información como licencias de antivirus y firewall.</p> <p>El soporte de Hardware para almacenamiento de información requiere de modernización y adquisición de nuevos equipos, debido a que se han venido presentando fallas e interrupción del servicio.</p> <p>Al verificar la implementación del Sistema de Gestión del Empleo Público, se encuentra que la entidad está en mora del cargue de la información de la estructura, cargos, distribución de la planta de personal, situaciones administrativas.</p> <p>MECANISMOS DE CONSULTA CON DISTINTOS GRUPOS DE INTERES PARA OBTENER INFORMACIÓN SOBRE NECESIDADES Y PRIORIDADES EN LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO.</p> <p>La información de la identificación de grupos de valor no se tiene en cuenta para retroalimentar las conclusiones a la comunidad frente a la satisfacción de las necesidades que permita generar comunicación en doble vía en la rendición de cuentas.</p>
--	---

Plan anticorrupción y atención al ciudadano, cuenta con el procedimiento DM-P-09, el cual está orientado a medir la satisfacción de los clientes externos de la entidad. En desarrollo del procedimiento anteriormente descrito se implementaron los formatos de las encuestas de medición de satisfacción del cliente, a través del formato DM-P09-F01, encuesta de Satisfacción Cliente Interno del Laboratorio Departamental de Salud Pública, a través del formato DM-P09-F02 y encuesta para la medición de la satisfacción de los Usuarios de las Obras Ejecutadas por la Gobernación de Boyacá, a través del formato DM-P09-F04.

El Procedimiento DM-P-09, cuenta con actividades destinadas a evaluar el informe de las encuestas aplicadas, generando las recomendaciones y aspectos del servicio que se deben mejorar y realizado la correspondiente retroalimentación del proceso para que las mismas permitan brindar una adecuada atención al ciudadano.

4. Recomendaciones

1. Implementar las estrategias de socialización de los valores institucionales y principios éticos a los funcionarios para tener adherencia y coherencia en las relaciones que se establecen con los grupos de interés, así como realizar sobre los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, proclamados en el Código de Integridad.
2. 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, con el fin de que el Manual de Funciones y Competencias Laborales se ajuste a las necesidades de la administración.
3. No están recopilados, organizados y fácilmente accesibles los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal para que faciliten la toma de decisiones, por lo que se recomienda darles la publicidad que requieren para la validez los actos administrativos.
4. Se recomienda un estudio de costos asociado a la propuesta de ajuste a la estructura orgánica y a la planta de personal, con el propósito de medir el impacto en el indicador de límite de gastos de funcionamiento establecido en la Ley 617 de 2000.
5. Socializar la programación del PIC con el fin de garantizar la participación, realizar medición de los indicadores que permitan evaluar los resultados de la implementación del PIC y presentar los informes de las actividades adelantadas en el fortalecimiento de las competencias de los servidores públicos beneficiados a la Comisión de Personal.
6. Se requiere publicar el PIB, y en la programación realizar una descripción clara de las actividades a desarrollar, así como presentar oportunamente los informes de su ejecución que permita evaluar la cobertura e impacto en la mejora de las condiciones de vida de los servidores. Realizar la medición del Clima Laboral y adoptar acciones para su mejora.
7. La Comisión de Personal debe desempeñar un papel activo en el seguimiento y evaluación de la implementación de los Planes de Capacitación, de Bienestar y de Incentivos, que sirva de instancia de control a la ejecución de estos recursos en beneficio de los servidores públicos y del fortalecimiento de la capacidad administrativa de la entidad.
8. Se debe realizar el proceso de inducción a todos los funcionarios que ingresan a la Gobernación de Boyacá dentro del periodo establecido en el procedimiento con el fin de garantizar la adaptación del servidor a la entidad y como medida de prevención de afectación del clima laboral. Se sugiere adoptar metodologías de aprendizaje virtual en el cual se exponga didácticamente la información de la entidad y se aplique evaluación que certifique la comprensión del funcionario de los aspectos necesarios para el buen desempeño en la institución.
9. La entidad debe determinar esquemas de evaluación de las actividades adelantadas de acuerdo al Programa de capacitación, Bienestar e Incentivos.

10. Para la aplicación de la evaluación de desempeño se requiere que la Dirección de Talento Humano implemente una estrategia para garantizar que se realice la concertación de compromisos laborales de acuerdo a los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, y así se aplique el sistema de evaluación objetivamente.
11. Se requiere capacitar a evaluadores, evaluados, comisión de personal sobre los cambios que se introducen al sistema de evaluación de desempeño con el Acuerdo 565 de 2016 expedido por la CNSC, y socializar el nuevo formato de evaluación.
12. Se requiere que la Dirección de Talento Humano asegure los mecanismos para la oportuna y adecuada implementación, socialización, evaluación y seguimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
13. Se recomienda que el COPASST realice una gestión más activa y oportuna frente a las responsabilidades al interior de las organizaciones en cuanto a la vigilancia y la promoción de actividades de seguridad y salud.
14. Se recomienda actualizar la plataforma estratégica del Departamento de Boyacá de acuerdo a las expectativas que se pretenden lograr a largo plazo, y de acuerdo a las directrices y cambios normativos y del entorno.
15. Realizar mesas técnicas con los líderes de los procesos que obtienen calificación aceptable y deficiente en la encuesta de satisfacción de cliente externo, con el propósito de establecer las acciones correctivas que se requieran para mejorar la prestación de los servicios.
16. Revisar y ajustar las políticas de operación de riesgos en los temas relacionados con: la metodología para el cierre de ciclo de riesgos, manejo de riesgos de carácter transversal, método para transferir y compartir riesgos. Así mismo se hace necesario que dichas políticas se socialicen a los responsables.
17. Existen traumatismos para llevar a cabo la publicación de manera inmediata a la elaboración de los documentos como aprobación de pólizas y actas de liquidación ya que estos deben ser protocolizados por los intervinientes de los mismos; por tal razón la entidad debe prever un mecanismo urgente a fin de evitar que se continúe materializando el riesgo.
18. La Entidad Pública debe publicar los informes de supervisión los cuales son necesarios para medir la gestión contractual en donde se establezca la información, cuáles fueron las dificultades y cuál fue la ejecución y cumplimiento del contratista.
19. Debe tenerse en cuenta la Guía para la Administración del Riesgo, el Decreto 4170 de 2011 y el Manual para la Identificación y Cobertura del Riesgo en los Procesos de Contratación ya que a través de esta metodología se busca mejorar los procesos contractuales en sus diferentes etapas, planteando que la administración del riesgo “debe cubrir desde la planeación hasta la terminación del plazo, la liquidación del contrato, el vencimiento de las garantías de calidad o la disposición final del bien; y no

solamente la tipificación, estimación y asignación del riesgo que pueda alterar el equilibrio económico del contrato" (...).

20. Es necesario que los procesos acojan todas las observaciones y sugerencias efectuadas en el proceso de seguimiento a riesgos y de auditoría, se ajusten y/o modifiquen los controles de acuerdo a las necesidades y riesgos materializados.
21. Es importante la articulación y coordinación de los Procesos Evaluación Independiente y Direccionamiento y Mejoramiento, en la administración del riesgo pues de los hallazgos derivados de los diferentes seguimientos, auditorías internas, auditorías externas, entes de control, entre otros, deben ser asociados a riesgos y administrarlos para mitigar los impactos que éstos puedan generar al interior de los procesos. Con ésta dinámica se podrá robustecer la asesoría y acompañamiento a los procesos que integran el SIG.
22. Establecer las acciones preventivas a los riesgos identificados por los procesos y contar con indicadores de gestión para su análisis y mitigación.
23. Antes de actualizar el mapa de riesgos en cada vigencia, se debe identificar y soportar la madurez del riesgo de acuerdo a los parámetros definidos por el DAFP.
24. Instruir a los responsables de proceso y a los facilitadores en delitos contra la administración pública para contar con las competencias necesarias para realizar los análisis asociados a los riesgos de corrupción y así contribuir a la identificación y diseño de controles efectivos.
25. Los responsables de los procesos deben realizar el análisis de causas de los hallazgos reportados por los entes de control, con el propósito de realizar las acciones pertinentes frente a la materialización de riesgos.
26. Se debe revisar en los procedimientos el seguimiento al Plan Anual de Adquisiciones con el fin de que guarde coherencia con el plan anual de inversiones y constituya un control a la ejecución de recursos.
27. Actualizar el mapa de procesos de la Gobernación de Boyacá teniendo en cuenta las necesidades para asegurar que la gestión cumpla con las obligaciones legales asegurando que los cambios no causen traumatismos, reprocesos, caos administrativo, desgaste institucional que pueda afectar el desempeño institucional.
28. Se debe asegurar que la documentación del sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo diseñado por los contratistas es conforme con los requisitos de integración de los sistemas de gestión adoptados por el Decreto 932 de 2015 y con las necesidades específicas de la Gobernación.
29. Fomentar en todos los niveles la cultura de la Autorregulación con ayuda de la herramienta Isolucion.
30. Es necesario que se establezcan indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad por proceso, en especial los últimos ya que miden el impacto de las actividades

desarrolladas y la satisfacción de los usuarios; asimismo es necesario que los indicadores de calidad se alineen con los del Plan de Desarrollo 2016-2019

31. La Alta dirección debe asegurar que las acciones correctivas generadas para mejorar el desempeño del indicador denominado "Eficacia en las transferencias documentales al archivo general de gestión" perteneciente al proceso de apoyo Administración Documental sean eficaces y efectivas ya que este indicador persiste con un desempeño bajo.
32. Establecer políticas y estrategias para controlar los gastos, los cuales deben estar regulados mediante actos administrativos en cumplimiento del artículo 2 del decreto 1737 de 1998.
33. Se recomienda que debe avanzarse en la implementación de la Política de Racionalización de trámites las cuales incluyen 1, Identificación, 2. Priorización, 3. Racionalización y 4, Interoperabilidad.
34. Aprobar, adoptar y socializar una política de Austeridad del gasto que contenga los lineamientos de la Directiva Presidencial N° 01 del 10 de febrero de 2016.
35. La gobernación debe tener en cuenta lo descrito en la Directiva presidencial 04 del 03 de abril de 2012. Eficiencia Administrativa y lineamientos de la Política cero Papel en la Administración Pública.
36. Es necesario que la alta dirección realice la revisión de la pertinencia y utilidad de los indicadores.
37. Dinamizar el Comité Directivo y Técnico del Sistema Integrado de Gestión, con el propósito de tomar decisiones claras y efectivas basadas en los resultados de las herramientas de autoevaluación adoptadas por la entidad, en las cuales la Oficina de Control Interno de Gestión, pueda presentar las observaciones resultado del ejercicio de evaluación independiente.
38. Evaluar las condiciones generales del procedimiento de Autoevaluación, ya que el diligenciamiento y la consolidación anual de los instrumentos de autoevaluación del control y la gestión no suministran a tiempo el informe sobre el estado para mejorar con oportunidad las desviaciones y posibles los riesgos identificados.
39. Se hace necesario fortalecer las competencias de los auditores internos del SIG, en las normas (MECI,-NTC GP 1000- SGSST) y técnicas de auditoría.
40. Suscribir el Plan de mejoramiento Institucional producto del Informe Ejecutivo Anual reportado al DAFP en la vigencia.
41. Generar compromiso con los responsables de los procesos para la suscripción, elaboración y ejecución de los Planes de Mejoramiento.
42. Difundir y emplear las directrices del Procedimiento Acciones Correctivas disponible en la herramienta Isolucion

43. Dar cumplimiento oportuno a las actividades descritas en los Planes de Mejoramiento Institucional suscrito como producto de las auditorías realizadas por la Contraloría general de la Republica y la Contraloría General de Boyacá.
44. Es prioritario que en el ejercicio de rendición de cuentas se considere lo reglamentado por la Ley 1757 de 2015 sobre participación ciudadana y se adecuen acciones en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.
45. Se recomienda que en la rendición de cuentas se incluya un reporte de indicadores que midan la gestión realizada frente a los ahorros logrados en el marco del plan de Austeridad del Departamento de Boyacá.
46. Establecer un plan de acción para garantizar la correcta implementación de las Estrategias: Gobierno En Línea, Transparencia y Acceso a la Información Pública, Racionalización de Tramites, Atención al Ciudadano, Plan Anticorrupción, Rendición de Cuentas.
47. Es necesario que en las modificaciones, adiciones o eliminaciones de documentos del Sistema Integrado de Gestión, sean socializados, revisados, concertados por todos los responsables de las actividades en ellos descritas para así garantizar su entendimiento, adecuada y oportuna ejecución.
48. Realizar las actividades pertinentes para garantizar que la entidad cuente con los requerimientos exigidos para el manejo organizado de los documentos en especial se requiere la formulación del Programa de Gestión Documental y continuar con la implementación y medición de las Políticas de seguridad de la Información.



HECTOR MANUEL ACUÑA SANCHEZ
Jefe Oficina Asesora de Control Interno de Gestión

Tunja, 11 de noviembre de 2017