



**INFORME DE EVALUACION DE DEPENDENCIAS
VIGENCIA 2017**

**GOBERNACION DE CASANARE
DESPACHO DEL SEÑOR GOBERNADOR**

OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTION

**INFORME FINAL
EVALUACION INSTITUCIONAL A LA GESTION POR DEPENDENCIAS
VIGENCIA 2017**

Enero de 2018



INFORME DE EVALUACION DE DEPENDENCIAS VIGENCIA 2017

INTRODUCCIÓN

Ley 87 de 1993, define al control interno como el sistema integrado por el esquema de organización del conjunto de planes, métodos, principios, normas, procedimiento y mecanismos de verificación y evaluación adoptadas por una entidad, con el fin de procurar de que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la alta dirección y atención a las metas u objetivos previstos.

Atendiendo al rol de evaluador independiente y en cumplimiento al inciso 2 del artículo 39 de la Ley 909 de 2004 y Circular 04 del 2005 expedida por el Consejo Asesor del Gobierno Nacional en materia de Control Interno, se realiza el presente consolidado de los resultados reportados por cada una de las Dependencia en la vigencia 2017.

El insumo principal para ejecutar la Evaluación de las Dependencias, es el Plan Anual de Gestión, que es un instrumento de planeación y de gestión, en el cual se fija con antelación una lista de metas que se programan para alcanzar en el año y cuyo logro permite avanzar en el cumplimiento de los objetivos institucionales de la Dependencia, el Plan de Acción de cada Unidad Ejecutora y el Plan de Desarrollo Departamental.

En el primer capítulo se relacionan las Áreas y Dependencias con su respectivo Promedio Avance Definitivo. Sustenta este capítulo la matriz consolidada del Plan Anual de Gestión por Dependencias y la Evaluación Individual de cada Dependencia.

En el segundo capítulo se plantean las recomendaciones especialmente orientada a impulsar el compromiso con la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, con metas y aportes concretos de las Dependencias, para que sean reconocidas en la planeación de la vigencia 2018.

En el tercer capítulo se expresan las conclusiones del presente ejercicio de evaluación.

4/10/17

**INFORME DE EVALUACION DE DEPENDENCIAS
VIGENCIA 2017**

Capítulo 1. El resultado de las Dependencias se presenta así:

Área o Dependencia	Porcentaje	Calificación Para EDL
Despacho del Gobernador	93%	9
Secretaría Privada	99%	10
Asesor - Grupo Gestor Planes y Programas de Vivienda	93%	9
Asesora Despacho - Acción Social	99%	10
Dirección Departamental de Cultura y Turismo	96%	10
Jefe Oficina de Prensa Comunicaciones	97%	10
Jefe Oficina Asesora Jurídica	99%	10
Jefe Oficina de Defensa Judicial	100%	10
Oficina de Control Interno Gestión	100%	10
Oficina de Control Interno Disciplinario	100%	10
Secretaría General	100%	10
Director de Talento Humano	96%	10
Director de Servicios Administrativos	98%	10
Jefe Oficina de Sistemas e Informática	100%	10
Secretaría de Hacienda	96%	10
Director Técnico de Rentas	100%	10
Directora Técnica de Presupuesto	97%	10
Director Técnico de Tesorería	96%	10
Directora Técnica de Contabilidad	98%	10
Secretario de Obras Públicas y Transporte	95%	10
Jefe de Oficina de Programación	100%	10
Director Técnico de Construcciones	98%	10
Director Técnico de Tránsito y Transporte	97%	10
Director de Asuntos Energéticos	100%	10
Director Departamento Administrativo de Planeación	100%	10
Director Técnico de Política Sectorial	96%	10
Director Técnico de Banco de Programas y Proyectos	100%	10
Secretaría de Agricultura Ganadería y Medio Ambiente	100%	10
Director Técnico de Medio Ambiente	100%	10
Director Técnico Empresarial	100%	10
Directora Técnica Desarrollo Rural	99%	10
Secretaría de Educación	100%	10
Director de Calidad Educativa	96%	10
Director Técnico de Cobertura Educativa	95%	10
Director Administrativa Educación	100%	10
Secretaría de Gobierno	96%	10
Director Técnico Convivencia y Desarrollo Comunitario	99%	10
Director Técnico Asuntos Municipales	98%	10
Jefe Oficina Prevención y Atención Emergencias y Desastres	95%	10
Secretaría de Salud	98%	10
Director Técnico de Salud Pública	99%	10
Dirección Técnica Administrativa y Financiera - Secretaría de Salud	98%	10
Director Técnico de Seguridad Social y Garantía de la Calidad	99%	10

INFORME DE EVALUACION DE DEPENDENCIAS VIGENCIA 2017

Capítulo 2. RECOMENDACIONES.

En la vigencia 2018 la Entidad tiene la responsabilidad de implementar el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- y para lograrlo, se requiere del compromiso de todos los servidores públicos, procesos y dependencias.

En consecuencia, estamos llamados a considerar la inclusión de acciones y metas en los Planes Anuales de Gestión 2018, que muestren el compromiso y aporte con los temas a desarrollar:

1. Temas Específicos.

1.1 Dimensión de Talento Humano (Gestión Estratégica del Talento Humano y la Política de Integridad), liderada por la Dirección de Talento Humano. Se recomienda reconocer en el Plan Anual de Gestión de la vigencia 2018:

Gestión Estratégica del Talento Humano:

- Disponer información sobre las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación.
- Aplicar el autodiagnóstico de la gestión estratégica del talento humano.
- Definir Plan de Acción
- Ejecutar Plan de Acción
- Crear alianzas con el nivel directivo, promoviendo que se enfoquen tanto en el logro de resultados como en el desarrollo de las personas a su cargo.
- Evaluar los avances y la efectividad.

Política de Integridad.

- Adoptar y apropiarse el Código de Integridad, a nuestra Entidad pública
- Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad.
- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones.

1.2 Dimensión de Direccionamiento Estratégico y la Planeación, liderada por el Departamento Administrativo de Planeación.

- Promover la reflexión sobre la razón de ser de la entidad, el objeto para el cual fue creada, los derechos que garantiza, los problemas y necesidades sociales que está llamada a resolver y su coherencia con lo declarado en la Misión, visión y objetivos estratégicos.
- Parámetros frente a la Caracterización de los ciudadanos, usuarios, grupos de valor y grupos de interés.
- Liderar el diagnóstico de capacidad de respuesta, operación interna y entorno de la Entidad, que influye en sus resultados.
- Exhortar la actualización e innovación de los Instrumentos de Planeación, acorde con las nuevas exigencias de la Entidad.

INFORME DE EVALUACION DE DEPENDENCIAS VIGENCIA 2017

- Promover e Impulsar las Dependencias, hacia la formulación de metas de largo plazo, tangibles, medibles, audaces y coherentes con los problemas y necesidades a atender; que proyecten estratégicamente la Entidad.
- Proponer lineamientos a todas las dependencias, para la definición y administración de los posibles riesgos asociados al cumplimiento de los objetivos.
- Liderar espacios de participación ciudadana que faciliten el ejercicio del control social y la evaluación ciudadana, a través de procesos permanentes de rendición de cuentas durante todo el ciclo de la gestión pública.
- Impulsar Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano, que involucra cuatro estrategias de fortalecimiento en la relación estado ciudadano, como eje fundamental de la gestión pública.
- Promover la construcción de un sistema integrado de indicadores que permiten a la entidad saber si logró sus objetivos y metas en los tiempos previstos, con las condiciones de cantidad y calidad esperadas y con el uso óptimo de recursos.
- Establecer instancias para la implementación de MIPG y canales de información para monitorear el avance, en el instrumento definido para tal fin (FURAG II).

1.3 Institucionalidad del Modelo y articulación de Políticas, Secretaría General.

- Apoyar la proyección de Actos Administrativos que formalicen la Institucionalidad del Modelo.
- Aplicar el autodiagnóstico como complemento a los resultados del FURAG II y el IGA, para analizar la situación actual y definir metas concretas que impulsen su implementación en lo que respecta a:
 - Transparencia y acceso a la información pública
 - Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
 - Servicio al ciudadano
 - Racionalización de trámites
 - Gestión documental
 - Gestión del conocimiento y la innovación
- Articular estas acciones con las definidas en el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano.
- Apoyar el monitoreo a la implementación, disponiendo de información detallada, oportuna y en tiempo real, sobre los avances logrados.

1.4 Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en materia de Gobierno Digital y Seguridad Digital. Liderado por la Oficina de Sistemas e Informática.

Incluir metas en el Plan Anual de Gestión 2018, en materia de:

- Transparencia y acceso a la información pública
- Instrumentos de gestión de la Información
- Gobierno Digital
- Seguridad Digital
- Gestión del conocimiento y la innovación

2. Temas Transversales.

- Autodiagnóstico o autoevaluación: orientada a la valoración interna de la gestión en la Dependencia o proceso: condiciones del equipo humano, procedimientos, políticas, cadena

INFORME DE EVALUACION DE DEPENDENCIAS VIGENCIA 2017

- de servicio, flujo de información, estado de los archivos, clima laboral; entre otros, que permita identificar y corregir fallas que afecten la productividad y calidad de los resultados.
- Organización de Archivos: Producción, organización, conservación y transferencia de archivos, de tal forma que garantice Información disponible, íntegra y confiable para el análisis, la identificación de causas, la generación de acciones de mejora y la toma de decisiones presentes y a futuro.
 - Participación ciudadana, rendición de cuentas, respuesta oportuna a las PQRS, publicación y difusión de documentos y archivos de valor para el ciudadano, como aporte en la construcción de una cultura de transparencia.
 - Liderazgo del Talento Humano. Fomentar grupos de servidores públicos capaces de idear, investigar, experimentar e innovar en sus actividades cotidianas, para hacer dependencias más eficientes, con mejor desempeño y consecución de resultados.
 - Promover la Integridad. Fomentar en los servidores un sentido de pertenencia, una cultura organizacional en torno a una gestión íntegra, eficiente y eficaz que proyecte su compromiso con la rectitud y la transparencia, como gestores y ejecutores de lo público.

Finalmente se recomienda propender por el fortalecimiento continuo de la planeación y la evaluación, que representan el inicio y el final del ciclo de la Gestión Pública:

Planeación: Tanto las metas como sus resultados deben ser alcanzables, financiables, medibles, evaluables y coherentes con las necesidades y problemas de sus grupos de valor y el propósito fundamental de la entidad.

Evaluación: Identificar y medir los efectos o cambios que se generan en el mejoramiento de las condiciones de vida de los grupos de valor, con la entrega de un bien, servicio o la solución de un problema o necesidad."

Capítulo 3. CONCLUSIONES.

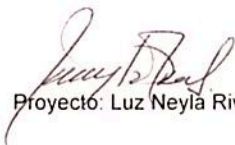
El nivel de cumplimiento de la gestión de las Dependencias estuvo por encima del 90%, lo cual se considera un excelente resultado.

Es positivo, especialmente si existe consistencia entre estos logros y su efectiva contribución al avance en el cumplimiento de los objetivos institucionales de la Dependencia, el Plan de Acción de cada Unidad Ejecutora y el Plan de Desarrollo Departamental.

Se recibieron y resolvieron las observaciones de cinco (5) dependencias, las cuales fueron comunicadas a las Dependencias interesadas, aplicando los correspondientes ajustes, en los casos que fueron adecuadamente soportados.



ALVARO YESID MARIÑO ALVAREZ
Jefe Oficina de Control Interno de Gestión



Proyecto: Luz Neyla Rivera, Profesional Universitario.