INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011		
Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces:	RAFAEL FAJARDO MOVILLA	**Periodo evaluado:** Julio 12 de 2014 a Noviembre 12 de 2014
		Fecha de elaboración: Noviembre 21 de 2014

Preliminar.

En cumplimiento del Decreto 943 de 2014, por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno MECI, la gobernación del Atlántico ha adelantado las siguientes fases:

Fase de conocimiento: Con el equipo MECI se realizó la capacitación sobre la actualización Modelo Estándar de Control Interno MECI para dar a conocer y comprender la dimensión de los cambios realizados al modelo y sensibilizar a los servidores sobre su responsabilidad en el proceso de ajuste, actividad que viene siendo realizada por los agentes de cambio.

Fase de Diagnóstico: Se identificaron los cambios introducidos en el modelo y se realizó la autoevaluación del sistema, cumpliendo de esta forma con la fase de diagnostico, donde se observaron los adelantos alcanzados en la implementación del MECI y las mejoras que deben ser introducidas en virtud a la actualización. En este proceso se evidencio:

- El plan Institucional de capacitaciones no es conocido por todos los funcionarios de la entidad, se necesita mayor socialización.
- El programa de bienestar se encuentra diseñado y se ejecuta, se hace necesario realizar evaluaciones de impacto y socialización de las actividades proyectadas en el programa para cada proceso.
- Los funcionarios no tienen certeza de la existencia del Plan de Incentivos, debe haber mayor socialización con los funcionarios en cada proceso.
- Existe debilidad en la evaluación de satisfacción de clientes para todos los procesos, es indispensable implementar indicadores de impacto que permitan evaluar el nivel de eficacia de los procesos y la satisfacción de las necesidades de la comunidad.
- El Modelo de Operación por procesos de la entidad se encuentra diseñado y adoptado. Contiene los procesos y subprocesos necesarios para el cumplimiento de las competencias que las normas vigentes le asignan a la entidad. Se evidencia el desconocimiento por parte de los servidores públicos del mapa de procesos y de las caracterizaciones de cada proceso, lo que indica una divulgación poco efectiva de los mismos.
- Los indicadores de gestión deben ser evaluados por procesos y se deben construir las fichas para cada uno de los indicadores existentes.
- La estructura organizacional basa su funcionamiento en una planta de personal global, la cual permite la rotación del personal de acuerdo con las necesidades de cada dependencia y de acuerdo con las competencias

requeridas para el ejercicio de cada cargo. Debe ser objeto de socialización a todos los niveles de la entidad.

- Es necesarios diseñar acciones que permitan cumplir con los procedimientos de autoevaluación en los procesos y generar las evidencias documentales correspondientes.
- Los procedimientos para realizar la auditoría interna han sido diseñados y revisados en el marco de la actualización del modelo, en busca de hacerlos compatibles con las normas sobre la materia.
- Se ha ejecutado el programa anual de auditorías, el cual fue aprobado en Comité de coordinación de Control Interno y el cual se revisa periódicamente para sus ajustes y cumplimiento de objetivos.

Para dar continuidad en la implementación y fortalecimiento del modelo, se ha ratificado al representante de la alta dirección para orientar, dirigir y coordinar el proyecto.

Fase de Planeación: Como resultado de la sensibilización del modelo y la fase de diagnóstico, se diseñó el plan de trabajo para la implementación del modelo, donde se desagregan las actividades a realizar, las fechas de cumplimiento y los responsables.

Fase de Ejecución: Con el acompañamiento de la Secretaría de control Interno se ha realizado en cada etapa el levantamiento y consolidación de la información necesaria para la actualización del modelo. En esta fase se ha revisado la información del 100% de los procesos de la entidad. Se encuentra en revisión los cambios adelantados en los procesos, mapa de riesgo y políticas de operación para poder generar los actos administrativos de adopción.

Modulo Control de Planeación y Gestión.

La alta dirección de la entidad se encuentra comprometida con la definición de los planes, programas y proyectos que permiten el cumplimiento de las funciones que la Constitución le asigna, de igual forma han sido sensibilizados a través de los agentes de cambio en la actualización del Modelo Estándar de Control Interno MECI demostrando su compromiso en el desarrollo del proceso.

Para dar continuidad en la implementación y fortalecimiento del modelo, se ha ratificado al representante de la alta dirección para orientar, dirigir y coordinar el proyecto.

La entidad cuenta con el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, actualizado mediante Decretos 000500 y 000846 de 2013 en los que se definen las responsabilidades de cada cargo de la planta de personal. Se debe dar la actualización en página web, teniendo en cuenta que solo se publicó para nivel directivo y asesores.

La Subsecretaría de Talento Humano, en atención a los requerimientos de la Ley 909 de 2004 adelanto el proceso de implementación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP- en lo referente al desarrollo del Subsistema de Recursos Humanos, en donde se adelanto el cargue de la información correspondiente a los siguientes módulos:

- Hojas de vida y Bienes y rentas. Se alcanzo el 100% del ingreso de información de los servidores públicos de planta. De igual forma se adelanto el ingreso de contratistas y se designaron los jefes de roles de contratos por dependencias ordenadoras, alcanzando un cumplimiento del 70%.
- Selección.
- Vinculación y desvinculación.

En cuanto al Subsistema de Organización Institucional se trabajo en los módulos:

- Planta de personal.
- Estructura organizacional.

Con base en el Plan de Desarrollo 2012 – 2015 "Compromiso Social Sobre lo Fundamental" se definen los planes de acción para cada vigencia los cuales se construyen de manera participativa en cada dependencia, garantizando el conocimiento de los mismos por parte de los responsables de cada actividad.

La entidad cuenta con políticas vigentes en materia de austeridad y racionalización del gasto público, demostrando su compromiso con la asignación y uso mesurado de los recursos. En concordancia con dichas políticas y gracias al cumplimiento de las mismas, el Departamento del Atlántico ha ocupado en las los últimos años, los primeros lugares en el Ranking de Desempeño Fiscal, reconocimiento otorgado por el Departamento Nacional de Planeación.

Se definieron las políticas de administración de riesgos anticorrupción acorde con la Ley 1474 de 2011 y se encuentra en trámite la suscripción del acto administrativo de adopción. De igual forma se realizó el seguimiento al cumplimiento del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.

En la entidad se cuenta con el Manual de Operaciones debidamente adoptado, el cual contiene la caracterización de los procesos, sus interacciones, procedimientos, roles y responsabilidades de los lideres de cada proceso, los indicadores, mapa de procesos, mapa de riesgos y la estructura organizacional de la Gobernación del Departamento del Atlántico. En el marco de la actualización del MECI se realizo la revisión y actualización de las caracterizaciones de los procesos vigentes en la entidad y su correspondiente divulgación en todos los niveles, lo anterior con el propósito de reforzar en los servidores públicos su conocimiento y aplicación en el desempeño de sus labores.

Se cuenta con politicas de operación debidamente adoptadas mediante acto administrativo. Existen procedimientos que definen la manera en que actúa la entidad para el cumplimiento de sus fines. Estos procedimientos guardan coherencia con el Modelo de Operación y con el Sistema de Gestión de Calidad. Producto de la actualización del Modelo Estándar de Control Interno MECI se programó la revisión y

actualización de los procedimientos formulados acorde con las políticas de operación y los mapas de riesgo de cada proceso.

Se definieron las políticas de administración de riesgos anticorrupción acorde con la Ley 1474 de 2011 y se encuentra en trámite la suscripción del acto administrativo de adopción. De igual forma se realizó el seguimiento al cumplimiento del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.

Modulo Control de Evaluación y Seguimiento

Cada auditoria genera una serie de evidencias y recomendaciones en los procesos objeto de revisión, que son las base para la elaboración de los planes de mejoramiento.

Existen planes de mejoramiento por procesos concertados entre las dependencias y la Secretaría de Control Interno. Se ha realizado el seguimiento al 100% de los planes suscritos con esta dependencia a la fecha de corte del presente informe. Actualmente acaban de suscribirse planes de mejoramiento los cuales serán objeto de seguimiento según las fechas de cumplimiento establecidas para cada uno.

Existen planes de mejoramiento institucionales suscritos con la Contraloría General del Departamento del Atlántico como resultado del seguimiento realizado a la Secretaria de Agua Potable y a la Secretaría de Educación. De igual forma se ha adelantado el seguimiento al plan de mejoramiento suscrito entre la Secretaria de Salud y la Supersalud en el primer semestre de 2014. Dichos planes de mejoramiento serán objeto de seguimiento según las fechas de cumplimiento establecidas para cada uno. Se debe lograr que estos planes sean diseñados no sólo con base en las evaluaciones de los entes de control externo sino también como resultado de procesos de autoevaluación de la entidad.

Persiste la debilidad en la elaboración y seguimiento de los planes de mejoramiento individuales, como resultado de las evaluaciones de desempeño, las cuales son responsabilidad de cada Secretario de Despacho. Así mismo, se mantiene la necesidad de alinear los resultados de las evaluaciones de desempeño de los funcionarios con los resultados de la gestión lograda en cada una de las dependencias de la Gobernación.

La entidad cuenta en su estructura organizacional con la Secretaría de Control Interno, dependencia conformada por profesionales de diversas disciplinas y responsables de la evaluación independiente de la organización.

El Comité de Sostenibilidad Contable ha tomado determinaciones y formulado recomendaciones con base en las debilidades detectadas en los Informes de Control Interno Contable, se adelantaron acciones a efectos de depurar la información contable, así, como implementar los controles necesarios para mejorar la calidad de la información.

La autoevaluación de la gestión se realiza trimestralmente a través de la evaluación de la ejecución de los planes, programas y proyectos de cada área organizacional. Esta autoevaluación permite tener elementos de juicio para la toma de decisiones respecto a los planes de acción definidos.

Eje transversal Información y Comunicación.

La entidad cuenta con la Oficina de Quejas y Control Interno Disciplinario, responsable del trámite de quejas y reclamos de la comunidad. El trámite se encuentra debidamente estandarizado y cuenta con el apoyo de un sistema de información. Existe debilidad en el manejo de las quejas y reclamos recibidos en las distintas dependencias debido a que no hay un flujo adecuado de la información hacia la Oficina de Quejas y Control Disciplinario, estamos en procura de estandarizar y socializar el procedimiento que permita hacer llegar la información correspondiente en forma oportuna al área pertinente.

La Entidad cuenta con sistemas de información adecuados para su funcionamiento los que facilita la captura, procesamiento, administración y distribución de la información lo que ha permitido una mejor y eficaz comunicación con los contribuyentes, usuarios en general, partes interesadas y organismos de control, todo esto conservando las normas relativas a los derechos de autor, evitando así el uso de software ilegal.

Se habilitó la aplicación de "Contratos y Pagos", que facilita la gestión del historial de contratos de los ciudadanos con la entidad, permitiéndole consultar de manera rápida y segura la información no solo de sus contratos actuales, sino de los que ha contraído con el departamento en el tiempo.

Se ha elaborado el documento que establece la política y el plan de comunicaciones de la entidad, el cual establece la forma de comunicación con los usuarios internos y externos. Dicho plan no ha sido formalizado y divulgado.

Recomendaciones

Se hace necesario adelantar acciones que permitan fortalecer la gestión por procesos al interior de la entidad, con el propósito de introducir en la cultura organizacional el cumplimiento del principio de autocontrol en cada funcionario y de esta manera alcanzar un mejor despliegue del Sistema de Gestión de Calidad.

Si bien es cierto que la responsabilidad con respecto al desarrollo del Sistema de Gestión de la Calidad es de todos y cada uno de los funcionarios de la entidad, es

importante que la alta dirección asuma la constante actualización de procesos y procedimientos, de manera que se cumpla con el ciclo de mejoramiento continuo que promueve el Sistema de Gestión de Calidad. Hay que tener en cuenta que la Gobernación del Atlántico debe certificar su Sistema de Gestión de Calidad de conformidad con lo previsto en el Plan de Desarrollo 2012-2015 "Compromiso Social Sobre lo Fundamental".

La alta dirección juega un papel importante en la implementación de la actualización del Modelo Estándar de Control Interno MECI, por lo tanto se hace necesaria su vinculación y apropiación de los conceptos, roles y responsabilidades en el proceso. Por lo tanto, la decisión de fortalecer el Sistema de Control Interno de la Gobernación del Atlántico debe ser consecuencia del pleno convencimiento de la primera autoridad de la entidad y del nivel directivo. En este sentido, el representante legal de la entidad junto con los Secretarios de Despacho, Subsecretarios, Gerentes y Jefes de oficina, deberán adoptar, implementar y fortalecer el Modelo Estándar de Control Interno como un mecanismo de autoprotección que les permite dar cumplimiento a los planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, se realicen acorde con las normas constitucionales y legales vigentes.

Fortalecer el proceso de evaluación de satisfacción de los clientes para todos los procesos, es indispensable que se implementen indicadores de impacto que permitan evaluar el nivel de eficacia de los procesos y la satisfacción de las necesidades de la comunidad.

Impulsar la elaboración y seguimiento de los planes de mejoramiento individuales, como resultado de las evaluaciones de desempeño, las cuales son responsabilidad de cada Secretario de Despacho.

RAFAEL FAJARDO MOVILLA
Secretario de Control Interno