| 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 a Noviembre 12 de 2015 |
| | | **Fecha de elaboración:** 27 de Noviembre de 2015 |

**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.

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 módulos Hojas de vida y Bienes y rentas

Con el propósito de orientar la gestión proba e íntegra de la Gobernación del Departamento del Atlántico y la toma de decisiones de todos los servidores, se diseñó el taller "Un Café entre ellas & ellos," cuyo objeto fue Capacitar a funcionarios de la Gobernación del Atlántico por medio de cinco talleres empleando la metodología Coaching con PNL con el fin de fomentar una cultura organizacional basada en valores que permita generar una estrategia de fortalecimiento de los niveles de integridad y compromiso del potencial humano para con la organización y mejoramiento de clima organizacional.

En cumplimiento del objeto del proyecto se realizó una (1) sesión de trabajo dirigida a funcionarios de los niveles directivo y asesor el día 13 de agosto, la cual contó con la participación de 21 asistentes.

El total de asistentes a las jornadas programadas fue de 98 funcionarios distribuidos en todos los niveles y secretarias de la Gobernación.

En dichas jornadas se agotaron los siguientes temas:

- Clima organizacional desde la perspectiva del servidor público.
- Compromiso desde el ser hasta el hacer.
- Integridad como valor y conducta.
- Valores asociados al clima laboral.
- Liderazgo como conducta de valor.
- Factores del clima laboral Vs Valores
- Buenas prácticas de liderazgo para potencializar los valores al interior de la organización.

De igual forma se adelanto la sensibilización de los asistentes para que sean facilitadores de cambio en el proceso de gestión ética al interior de la Gobernación del Atlántico.

Se cuenta con políticas 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.

La Gobernación se encuentra en proceso de revisión y ajuste de los procedimientos de todos los procesos de la entidad, a la fecha dicha actividad presenta un avance del 90%. Una vez terminada la revisión deben ser aprobados por las dependencias y posteriormente acogerse dentro del Sistema de Gestión de Calidad y el Modelo Estándar de Control Interno.

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.

Se cuenta con indicadores para la evaluación del Plan de Desarrollo de la entidad y para los programas y proyectos que lo componen. Trimestralmente cada dependencia envía a la Secretaría de Planeación los avances en la ejecución del plan de acción.

La Entidad cuenta con sistemas de información adecuados para su funcionamiento y que han permitido una mejor y eficaz comunicación con los contribuyentes, usuarios en general, partes interesadas y organismos de control.

Se elaboro el inventario de trámites bajo la plataforma SUIT 2.0 y se logro consolidar y subir la información de los trámites de la entidad al aplicativo de Gobierno en Línea. En estos momentos se adelanta la recolección de la totalidad de los trámites para subirlos a la nueva plataforma SUIT 3.0.

En cumplimiento de la estrategia Gobierno en línea se adelantó la construcción de las aplicaciones que permitirán automatizar los servicios ofertados por la Gobernación del Atlántico tanto al interior de la entidad como hacia la ciudadanía. Se establecieron los lineamientos para la política de seguridad de la información y la política de cero papel y se escogieron los líderes para cada proceso.

La entidad está realizando la actualización de las Tablas de Retención Documental de acuerdo con las recomendaciones del Archivo General de la Nación.

| Modulo Control de Evaluación y Seguimiento |
| --- |
| Existen planes de mejoramiento por procesos concertados entre las dependencias y la Secretaría de Control Interno. 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. 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.<br><br>En cumplimiento al numeral 4º. del ARTÍCULO DECIMO SEXTO de la Resolución Orgánica No. 7350 de 2013, *que reglamenta la presentación de Informes a la Contraloría General de la República"*, se reportó al Órgano de Control Fiscal, el Informe de Avance y Cumplimiento de los PLANES DE MEJORAMIENTO suscritos como resultado de las auditorías en las Secretarías de Educación, Salud y Planeación de la Gobernación del Atlántico.<br><br>Asi mismo, se presentó a la Contraloría Departamental del Atlántico, los correspondientes Informes de Avance y Cumplimiento de los planes de mejoramiento acordados para corregir las debilidades identificadas en los procesos auditores realizados en las Secretaría de Educación y la Secretaría de Agua Potable, dando cumplimiento así a lo establecido en el Parágrafo 1° del Artículo 2° de la Resolución N° 000016 de 2004 *"Por medio de la cual reglamentan los Planes de Mejoramiento"*.<br><br>El Consejo Asesor del Gobierno Nacional en materia de Control Interno de las Entidades del Estado del Orden Nacional y Territorial expidió la circular 01 del 9 de julio de 2015 la cual en su numeral 1 establece que el representante legal de la organización deberá tomar acciones para el fortalecimiento del Sistema de control Interno en su entidad, con el propósito de evitar la materialización de los riesgos asociados a la pérdida o indebida destinación de los recursos públicos y para tal efecto, como mínimo deberá: Fortalecer los controles asociados a la protección y buen uso de los recursos públicos, ejerciendo y promoviendo de manera directa el control interno, de igual manera reitera que el adecuado funcionamiento y efectividad del control interno es responsabilidad de todos los servidores en el ámbito de sus competencias.<br><br>En desarrollo del programa de auditoría para la vigencia 2015, la Secretaria de Control interno inició la auditoria al modelo estándar de control interno, en el cual se tuvieron en cuenta todos los elementos del modelo y se verificó la aplicación de cada uno de ellos en los procesos de la Entidad. Para ejecutar esta evaluación se tomaron como base las caracterizaciones de cada proceso y sus correspondientes mapas de riesgo y en este mismo sentido hubo una constante comunicación y coordinación con cada agente de cambio a efectos de concretar las acciones a tomar para cada caso.<br><br>De igual forma la circular en su numeral 2 reitera que es responsabilidad de los Jefes de Control Interno reportar los hallazgos y generar las advertencias necesarias, cada vez que en la ejecución de los diferentes roles a su cargo se detecten desviaciones que ameriten la implementación de acciones correctivas y/o preventivas, sin perjuicio de las |

responsabilidades atribuidas a la administración de realizar un control preventivo, en ejercicio del principio de autocontrol.

De lo anterior se desprende la importancia de cumplir con los procesos de autoevaluación del sistema, lo que permite tener elementos de juicio para la toma de decisiones respecto a los planes de acción definidos y se fundamenta como uno de los pilares del Modelo de Control Interno para las entidades del Estado, dicho modelo define el autocontrol como la capacidad que deben desarrollar todos y cada uno de los servidores públicos, independientemente de su nivel jerárquico, para evaluar y controlar su trabajo, detectar desviaciones y efectuar los correctivos de manera oportuna para el adecuado cumplimiento de las metas.

**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.

**DEBILIDADES**

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.

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. Es importante recordar 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 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.

**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.

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.

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**