



**INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO  
LEY 1474 DE 2011**

Jefe de Control Interno o quien haga sus veces	ROBERTO SOLANO NAVARRA	Fecha de Elaboración: Marzo 11 de 2015
--	------------------------	---

A continuación presentamos informe pormenorizado del Estado de Control Interno, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, el cual contiene los avances de la Entidad en el Módulo de Planeación y Gestión, el Módulo de Evaluación y Seguimiento) y el Eje Transversal: (Información y Comunicación) del Modelo Estándar de Control Interno MECI, conforme a lo establecido en el Decreto 943 de mayo 21 de 2014.

**1. Módulo de Planeación y Gestión**

**Componente del Talento Humano**

*Acuerdos, Compromisos o Protocolos Éticos:*

El Código de Ética de la Entidad fue construido participativamente, se adoptó mediante Decreto 1068 de Nov 16/2012, ha sido socializado al interior de la Entidad, con el apoyo de los promotores éticos y los equipos de mejoramiento continuo de cada proceso. La Gerencia de Gestión Humana ha liderado eventos masivos con los empleados para sensibilización sobre los principios y valores éticos.

*Desarrollo del Talento Humano:*

El Manual de funciones y competencias laborales de la Entidad se encuentra debidamente documentado y se adoptó mediante Decreto 00500 de 2011.

Se ha realizado el Plan Institucional de Formación y Capacitación, programas de inducción y re-inducción para los funcionarios vinculados, programas de bienestar e incentivos. Se realizó conformó el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - Copasst , integrado por 16 funcionarios de planta, unos elegidos por votación y otros nombrados por el empleador, quienes trabajarán durante los próximos dos años por mejorar las condiciones de seguridad y salud en la Alcaldía de Barranquilla. Se realizó capacitación por parte de la ARL Colpatria sobre los deberes y funciones del Copasst al interior de nuestra entidad.

La Gerencia de Gestión Humana envió circular No. 001, con la cual comparte con todos los funcionarios los lineamientos y directrices para la planeación y gestión del



desarrollo institucional y de la gestión humana de la entidad, que sirven como insumo para trazar los planes de acción de cada proceso para la vigencia 2015.

Desde la Gerencia de Gestión Humana se realizan actividades para estimular e incentivar a los servidores distritales a tener un desempeño excelente en la realización de su trabajo y servir con calidad a todos nuestros clientes. A través de la evaluación de desempeño, los funcionarios de carrera administrativa participaron por merecer el galardón como **Mejor Funcionario del año**, fueron 209 los funcionarios de carrera administrativa calificados como excelentes en el ejercicio de su misión y a través de una prueba de actitud para resolver conflictos participaron por obtener uno de los tres primeros puestos. Se realizó la premiación en un evento organizado por la Gerencia de Gestión Humana, respondiendo a las acciones efectuadas en torno al fortalecimiento institucional de la política de gestión humana por competencias la cual incluye el requisito de evaluar e incentivar el desempeño, el rendimiento laboral y la gestión para resultados realizada en condiciones de excelencia por los empleados que ocupan la planta de cargos de la entidad desde sus diferentes niveles.

#### **Componente de Direccionamiento Estratégico:**

##### *Planes Programas y proyectos.*

El Manual de la Calidad versión 3.0 se encuentra debidamente documentado y actualizado. Se formularon los planes de acción de cada una de las dependencias, los cuales tienen incorporadas las metas propuestas en el plan de desarrollo 2012-2015 Barranquilla Florece para Todos, y las metas de la gestión administrativa. Se publicaron oportunamente en la página web de la entidad. La Secretaría de Planeación cuenta con tablero de indicadores para el seguimiento y monitoreo de avance a las metas proyectadas.

##### *Modelo de Operación por Procesos*

Se ha realizado reingeniería al mapa de procesos de la entidad, se incorporó el proceso de Competitividad. Las caracterizaciones de cada proceso se encuentran documentadas y se revisan de manera periódica para la incorporación de los cambios que se requieran.

Los procesos cuentan con sus indicadores definidos con sus respectivas hojas de vida por cada indicador. Se han documentado y actualizado los procedimientos en cada uno de los procesos. Se encuentran conformados los equipos de mejoramiento de cada proceso, quienes se reúnen para realizar las revisiones y ajustes correspondientes.

##### *Estructura Organización*

Los funcionarios reconocen la relación entre la estructura de la organización y los procesos a los cuales pertenecen, se mantiene una planta global ajustada a las



necesidades del servicio, se encuentran claramente definidos los niveles de autoridad y responsabilidad.

#### *Indicadores de Gestión:*

Todos los procesos tienen definidos sus indicadores de gestión, realizan permanente monitoreo y tienen una hoja de vida para cada indicador, efectúan análisis de sus indicadores implementando acciones de mejoramiento continuo para el cumplimiento de las metas trazadas. La Secretaría de Planeación tiene un tablero control de indicadores, todas las dependencias reportan de manera cuatrimestral informe de seguimiento a las metas trazadas y se genera un informe de avance de metas el cual sirve para retroalimentar a todos los procesos y mejorar en el cumplimiento.

#### *Políticas de Operación.*

El manual del Sistema Integrado de Gestión encuentra actualizado, las políticas de la organización se han incorporado al código de buen gobierno. Se ha establecido políticas para la adecuada planeación en la entidad. Se ha realizado socialización de políticas transversales de planeación, talento humano, comunicaciones, gestión documental, entre otras.

### **Componente Administración del Riesgo**

La entidad tiene definido mapa de riesgos institucional y por procesos, identificando riesgos operativos, de cumplimiento, tecnológicos, financieros y de corrupción. Se realiza monitoreo y seguimiento a los riesgos en cada uno de los procesos, y se verifica el cumplimiento y la eficacia de las acciones implementadas para la mitigación de los riesgos. Se ha propuesto una tabla dinámica para avanzar en el monitoreo a los riesgos en los procesos y dinamizar esta actividad.

## **2. Módulo de Evaluación y Seguimiento**

### **Componente Auto Evaluación Institucional**

Se realizó con los procesos autodiagnóstico MECI, autoevaluación para el éxito sostenido en la organización y autoevaluación a la gestión, identificando fortalezas y debilidades que permitieron generar acciones de mejoramiento continuo. Con el apoyo de comunicaciones se realizaron diversas campañas para fomento de la cultura de auto control y el fortalecimiento la entidad.

### **Componente de Auditoria Interna**

Durante la vigencia 2014 se desarrollaron las auditorías internas del Sistema Integrado de Gestión MECI-Calidad, logrando un cumplimiento del 82% del programa de auditoría para esa vigencia. Los hallazgos encontrados fueron notificados a los líderes



de cada proceso para la concertación de planes de mejora. Se evaluaron a los auditores internos y se implementaron acciones de mejoramiento.

### **Componente Planes de Mejoramiento**

Se concertaron planes de mejoramiento con los procesos a partir de las auditorías realizadas, la evaluación a la gestión, los diagnósticos MECI, la evaluación de Transparencia por Colombia y la evaluación de éxito sostenido en la entidad. Se dificulta con algunos procesos la implementación adecuada de los planes de mejoramiento concertados.

### **3. Eje transversal: Información y Comunicación**

El proceso de comunicaciones ha apoyado el fortalecimiento institucional de la entidad con campañas internas que han permitido la sensibilización a los servidores sobre la aplicación del código de ética, autocontrol en los procesos, cumplimiento de las normas archivísticas, seguimiento al cumplimiento de las metas, evaluación de desempeño entre otras. Se utiliza adecuadamente las herramientas de comunicación interna como spark, correo electrónico, intranet. De manera permanente se informa a la ciudadanía en nuestra página web sobre las actividades desarrolladas por la entidad, buscando cada día acercarnos a los ciudadanos y mejorar en la prestación de nuestros servicios.



ROBERTO SOLANO NAVARRA  
Jefe Oficina de Control Interno de Gestión