



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

Jefe de Control Interno o quien haga sus veces	JAIME CHARRIS SALAS	Fecha de Elaboración: Julio 11 de 2014
--	---------------------	---

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, a continuación se presenta informe detallado de avances de la Alcaldía Distrital de Barranquilla, en cada uno de los Subsistemas que componen el Modelo Estándar de Control Interno "MECI"

SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATÉGICO

Avances

Con el fin de continuar con las actividades de interiorización de los principios y valores éticos de la entidad se designó a una asesora adscrita al despacho de la Alcaldesa para coordinar y orientar a los promotores éticos de los diferentes procesos en la implementación de las estrategias pedagógicas y comunicativas para el fortalecimiento de la gestión ética. Con el apoyo de la Cámara de Comercio Americana se continuó con el Diplomado de Formación de Promotores de Gestión Ética de la Entidad.

La Gerencia de Gestión Humana realizó el Ciclo de Jornadas de Reinducción al Personal sobre la Política de Gestión Humana en la cual se incluyó la sensibilización que buscó preparar y motivar al personal de la Alcaldía Distrital para que conociera los nuevos elementos de la política de capacitación por competencias, los proyectos de aprendizaje, la identificación de situaciones problemáticas institucionales y los requisitos para la conformación de equipos de aprendizaje.

30/11

Se realizó seguimiento, asesoría y apoyo a los empleados de carrera administrativa que tuvieron dificultades al ingresar en el aplicativo la información relacionada con la concertación de compromisos laborales para la vigencia 2014 – 2015, para minimizar errores y contratiempos en la evaluación del desempeño del I Semestre de 2014.. Igualmente se inició sensibilización entorno a la necesidad de evaluar el rendimiento laboral de los empleados que no son de carrera administrativa, se establecieron los parámetros para dicha evaluación, se diseñó y envió a los funcionarios el formato establecido para tal fin. Se ha realizado énfasis en la importancia de la realización de los acuerdos de gestión por parte del nivel gerencial y en la alineación de los compromisos laborales con las metas establecidas en cada dependencia.

Se difundió el Nuevo Sistema de Estímulos de la Entidad haciendo énfasis en el cumplimiento de los requisitos para acceder a los estímulos por evaluación del desempeño sobresaliente y la participación en equipos de trabajo que desarrollen proyectos de interés institucional.



Se aplicó sobre el personal de la Entidad el formulario de evaluación de los servicios de capacitación, bienestar y estímulos y se recogió la información sobre los temas de interés y expectativas de actividades en los campos de calidad de vida laboral. Con base en esta información se están diseñando las actividades de bienestar para el segundo semestre de 2014.

En coordinación con la Escuela Superior de Administración Pública ESAP se viene realizando el ciclo de jornadas de capacitación soportado en el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones, estrategia que apunta a contribuir con el indicador de formación de servidores públicos con base en TIC definido en el Plan Nacional de Desarrollo.

Se han realizado jornadas de capacitación con los agentes de cambio sobre éxito sostenido en la entidad, realizando un diagnóstico del estado actual y concertando un plan de acciones encaminadas a mejorar en los aspectos débiles.

Con el apoyo del personal responsable por la información de cada una de las dependencias, se ha realizado el monitoreo del avance de los planes, programas y proyectos del I cuatrimestre de 2014, utilizando herramientas diseñadas para este fin tales como el formato de seguimiento al Plan de Acción y el Tablero de Control que se ha colocado en la Intranet Distrital como una nueva herramienta de captura de información.

La información recibida fue incorporada a una Ficha de Seguimiento donde se monitorea el avance físico y presupuestal y se valora el resultado de cumplimiento de metas con base al parámetro establecido. Esto ha permitido la elaboración de tablas y gráficos para el análisis de la información.

Los procesos han realizado los correspondientes ajustes en los mapas de riesgos, incorporando los riesgos de corrupción identificados para la vigencia 2014 y en algunos procesos han realizado seguimiento y monitoreo durante el I Cuatrimestre de 2014.

Dificultades:

A pesar de las gestiones realizadas por talento humano y control interno, no se ha logrado el resultado esperado en la suscripción de los acuerdos de gestión.

Durante el seguimiento efectuado al plan anticorrupción y de atención al ciudadano se observó que no se evidencia el fomento de la cultura del autocontrol en la mayoría de los procesos en cuanto al monitoreo, evaluación y seguimiento a los indicadores de los riesgos de corrupción.

3241



SUBSISTEMA DE CONTROL DE GESTIÓN

Avances

Durante el I cuatrimestre 2014 se efectuó al interior de algunos procesos seguimiento los controles establecidos para los riesgos, realizando las correspondientes acciones de mejora, sin embargo, en la mayoría de los procesos no se efectuó dentro del término establecido el seguimiento y monitoreo a los indicadores establecidos para los controles a los riesgos de corrupción.

Se ha realizado por parte de la Gerencia de Sistemas de Información y la oficina de control interno de gestión, seguimiento, apoyo y asesoría a las dependencias que manejan trámites, para la actualización en el SUIT, sin embargo el avance ha sido solo del 27%, con relación a la meta proyectada para este año.

El proceso de Gestión documental en la entidad ha venido fortaleciéndose con la implementación de la herramienta para el seguimiento y trazabilidad de las comunicaciones enviadas y recibidas. De igual manera, se ha brindado apoyo y asesoría a las dependencias en el manejo documental y de archivo, de acuerdo al cronograma establecido para este año, observando mejoras en los procesos. Con el uso de escáner se ha fortalecido en muchas dependencias la implementación de la estrategia cero papel.

3CH/ Se han realizado Campañas institucionales internas como: Cipote Carnaval, Maltrato Cero, Barranquilla Celebra, Hacemos todo como se debe, Crucemos dedos por Barranquilla, #BarranquillaSabeCelebrar. De igual manera, se trabaja la estrategia: Todos Contamos como una herramienta de socialización, sensibilización y desarrollo de sentido de pertenencia de los funcionarios que coadyuva la consecución de los objetivos misionales. Se fortalecieron las herramientas de comunicación: intranet, correo interno, twitter, pantallas digitales. Se elaboró el instrumento de medición para la percepción de la comunicación.

Se conformó la red de apoyo: de taxistas de Barranquilla, para lograr no solo que este gremio contribuya a la divulgación de la gestión pública del Distrito, sino que también coadyuve al desarrollo de programas de seguridad y convivencia en el marco de un ejercicio de participación ciudadana.

Se implementó una estrategia para manejo de redes. Se desarrollaron estrategias discursivas y estructuración y divulgación de contenidos relacionados con el Plan de Desarrollo Distrital.



Se estructuró y se trabaja en el Plan de Medios 2014, dentro del cual se incluyen campañas según la coyuntura. Se elaboraron en el periodo 196 boletines de prensa y se socializaron 101 convocatorias a prensa. Se elaboraron y publicaron 20 Gacetas Distritales.

Debilidades:

Se observa bajo cumplimiento en la actualización de los trámites en el SUIT, con relación a la meta proyectada para este año.

SUBSISTEMA DE CONTROL DE EVALUACIÓN

Avances

Durante el periodo se ha venido desarrollando el programa de auditoria planeado para este año. De igual manera, se ha realizado seguimiento a las acciones correctivas y/o preventivas producto de las auditorías internas realizadas; del plan de mejoramiento a la gestión y las derivadas de la auditoria Icontec.

La Secretaría de Planeación Distrital preparó un Informe Ejecutivo para la revisión por la Dirección, con los avances del I Cuatrimestre de 2014, en el cual se presentan tres niveles de medición: Uno de indicadores estratégicos para cada eje del Plan de Desarrollo, otro para medir el cumplimiento de los productos y actividades establecidas en los proyectos del plan de acción y un tercero para medir el avance en la gestión administrativa donde se monitorea los indicadores de procesos transversales a toda la organización relacionados con el Sistema Integrado de Gestión. Esta información fue socializada como retroalimentación a las dependencias de la entidad y publicada en la página web.

30/01
Durante la socialización la Oficina de Control Interno de Gestión recomendó a las dependencias implementar acciones preventivas con base en esta información, de tal manera que oportunamente se realicen las gestiones tendientes a avanzar en las metas que se encontraban con bajo cumplimiento en el primer corte.

Dificultades:

No se cuenta con una herramienta tecnológica para el monitoreo de la gestión.

Estado general del Sistema de Control Interno

El Sistema de Control Interno se ha venido fortaleciendo al integrarse y articularse con el Sistema de Gestión de Calidad, nos encontramos en la fase de conocimiento para la actualización del nuevo modelo del MECI, estamos trabajando hacia el éxito sostenido en la entidad.



Recomendaciones

Reforzar en todos los niveles de la organización la cultura del autocontrol para el logro de las metas trazadas, realizar gestiones tendientes a la consecución de la herramienta tecnológica de apoyo para el monitoreo de la gestión.



JAIME CHARRIS SALAS

Jefe Oficina de Control Interno de Gestión (e)