

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:
Noviembre 9 de 2018*

PERIODO: JULIO A OCTUBRE DE 2018

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, presentamos a continuación informe pormenorizado del Estado de Control Interno, el cual contiene los avances en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, acorde con la estructura del MECI fundamentada en cinco componentes: Ambiente de Control, Administración de riesgo, Actividades de Control, Información y Comunicación y Actividades de Monitoreo; conforme a lo establecido en Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, adoptado mediante Decreto 1499 de 2017 .

Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en la Alcaldía Distrital de Barranquilla:

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG es un marco de referencia para la ejecución y seguimiento a la gestión en las entidades del estado, con el fin de generar beneficios a los ciudadanos.

El objetivo principal de la actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG es consolidar, en un solo lugar, todos los elementos que se requieren para que una organización pública funcione de manera eficiente y transparente, y que esto se refleje en la gestión del día a día que debe atender a las Políticas de Gestión y Desempeño.

La Alcaldía Distrital realizó autodiagnósticos en 16 políticas de gestión y desempeño y los comparó con los resultados de la medición en el Furag II del índice de desempeño institucional, identificando las acciones de mejora que debían desarrollarse; las cuales fueron contempladas en el Plan de Implementación del MIPG. A continuación relacionamos los avances en cada una de las dimensiones del modelo.

Dimensión de Talento Humano:

Esta dimensión busca gestionar adecuadamente el ciclo de la gestión del talento humano (planeación, ingreso desarrollo y retiro) de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad y a las normas que les rigen en materia de personal; incorpora las líneas estratégicas contenidas en los siguientes planes definidos en el Decreto 612 de 2018 para la consecución de los objetivos y metas institucionales en Gestión Humana: Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Estratégico de Talento Humano, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Incentivos Institucionales, Plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

En esta dimensión se desarrollaron durante este periodo, entre otras las siguientes actividades:

- Adquisición de un software que permita complementar y mantener actualizada la caracterización de todos los servidores de la entidad.
- Sensibilización a los servidores públicos de la entidad sobre la importancia de presentar oportunamente la declaración de bienes y rentas.
- Realización de Encuesta de Clima Laboral.
- Sensibilización para el cumplimiento de la evaluación de desempeño laboral.
- Envío oportuno de las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC y seguimiento al registro correspondiente.
- Gestión de las relaciones humanas y sociales a través de la ejecución del programa de bienestar y el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST.
- Ejecución del PIC, acorde con el cronograma establecido.
- Actualización del normograma del proceso de Gestión Humana
- Reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a la totalidad de las personas que se desvinculan

Dimensión Direccionamiento Estratégico:

El propósito de esta dimensión es definir la ruta estratégica que guiará la gestión institucional de la entidad, con miras a garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y solucionar los problemas de los ciudadanos destinatarios de sus productos y servicios,

así como fortalecer la confianza ciudadana y la legitimidad. Esta dimensión incorpora las líneas estratégicas contenidas en los siguientes planes definidos en el Decreto 612 de 2018 para la consecución de los objetivos y metas institucionales en direccionamiento: Plan Anual de Adquisiciones (Publicado en Link: www.barranquilla.gov.co/politica-y-planes-institucionales)

En esta dimensión se desarrollaron durante este periodo, entre otras las siguientes actividades:

- Formulación del Plan Operativo Anual de Inversiones para la vigencia 2019
- Formulación del proyecto de presupuesto anual con base en los análisis y proyección de Ingresos, teniendo en cuenta el plan de desarrollo y atendiendo lo establecido en el Estatuto Orgánico de Presupuesto Distrital
- Formulación del Plan Operativo Anual de Inversiones para la vigencia 2019.
- Elaboración de caracterización de los ciudadanos
- Elaboración del plan integral de gestión administrativa, incorporando los 12 planes institucionales, acorde con Decreto 612 de 2018; publicado en la página web, en el link http://www.barranquilla.gov.co/politica-y-planes-institucionales/planes-de-accion/cat_view/189-politicas-y-planes-institucionales/179-/542-2018
- Actualización de la política de administración de riesgos
- Creación del comité institucional de gestión y desempeño y el comité coordinador de control interno.

Dimensión de Gestión con Valores para Resultados:

Esta dimensión tiene como propósito permitirle a la organización realizar las actividades que la conduzcan a lograr los resultados propuestos y a materializar las decisiones plasmadas en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público. Esta dimensión incorpora las líneas estratégicas contenidas en los siguientes planes definidos en el Decreto 612 de 2018 para la consecución de los objetivos y metas institucionales en gestión para resultados: Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano (Publicado en Link: www.barranquilla.gov.co/politica-y-planes-institucionales), Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – PETI (en construcción), Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información, Plan de Seguridad y Privacidad de la Información.

En esta dimensión se desarrollaron durante este periodo, entre otras las siguientes actividades:

- Elaboración de modelo de atención al ciudadano en la Entidad, homogenizando la atención en todas las sedes.
- Autodiagnóstico de espacios físicos en los puntos de atención principales para garantizar su accesibilidad de acuerdo con la NTC 6047
- Capacitación y motivación a funcionarios de atención al ciudadano sobre en protocolos de atención, calidad de la atención y atención prioritaria, manual de atención al ciudadano, sistema de gestión documental y ley 1755/2015,
- Definición de mejor alternativa para modernización telefónica con base en revisión de propuestas recibidas.
- Mantener espacios de participación ciudadana mediante el uso efectivo de los canales electrónicos
- Se avanzó en la revisión con las diferentes dependencias sobre aquellos trámites que aún no se encuentran en línea para determinar su viabilidad de publicación para acceso externo digital.
- Identificación y parametrización de las mayores causas objeto de litigio.
- Revisión y actualización de los procedimientos internos para la gestión de pqr, trámites y otros procedimientos administrativos, con el objeto de tener los mecanismos para dar prioridad a los derechos fundamentales.
- Actualización y publicación de la carta de trato digno
- Obtención de estadísticas de los trámites y servicios solicitados en las sedes de atención al ciudadano, con el fin de mejorar la oferta de servicios.
- Implementación del sistema de calificación de la atención en cada ventanilla, mediante la herramienta Digiturno.

Dimensión Evaluación de Resultados:

Tiene como propósito promover en la entidad el seguimiento a la gestión y su desempeño, a fin de conocer permanentemente los avances en la consecución de los resultados previstos en su marco estratégico.

En esta dimensión se desarrollaron durante este periodo, entre otras las siguientes actividades:

- Actualización trimestral del tablero de control mediante el cual se monitorea las actividades y metas programadas en los planes de acción de las dependencias y entes descentralizados, para conocer el grado de cumplimiento del Plan de Desarrollo
- Seguimiento a los planes de acción en lo relacionado al desempeño administrativo de las áreas evaluando la ejecución presupuestal y contractual
- Seguimiento al avance de los componentes del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.
- Socialización de informe trimestral de seguimiento a los planes de acción para tomar las medidas respectivas a fin de lograr las metas propuestas
- Revisión de la metodología de seguimiento y evaluación de la entidad para conseguir su articulación con el modelo de plan de acción integrado de la entidad propuesto por el MIPG

Dimensión Información y Comunicación:

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión define esta dimensión como articuladora de las demás puesto que permite a las entidades vincularse con su entorno y facilitar la ejecución de sus operaciones a través de todo el ciclo de gestión. Tiene como propósito que la comunicación haga posible difundir y transmitir la información de calidad que se genera en la entidad, tanto entre dependencias como frente a los grupos de valor; y que los documentos que soportan la gestión sean administrados adecuadamente.

Esta dimensión incorpora las líneas estratégicas contenidas en los siguientes planes definidos en el Decreto 612 de 2018 para la consecución de los objetivos y metas institucionales en gestión para resultados: Plan Institucional de Archivos de la Entidad – PINAR, en cual se encuentra en construcción en la Alcaldía Distrital de Barranquilla.

En esta dimensión se desarrollaron durante este periodo, entre otras las siguientes actividades:

- Implementación del procedimiento para actualización de la página web

- Acciones de diálogo implementadas a través de múltiples canales y mejora de la gestión a partir de la retroalimentación de los grupos de valor
- Diseño del acceso web al archivo histórico del Distrito de Barraquilla
- Ambiente de prueba a nivel interno para detectar posibles errores en la nueva página web
- Actualización y fortalecimiento de medios internos
- Capacitación a funcionarios sobre el uso de la herramienta oficial SIGOB para la administración de pqr sd
- Actualización de matriz para enviar Tablas de Retención Documental al Archivo General de la Nación para su convalidación.

Dimensión Gestión del Conocimiento e innovación:

Esta dimensión busca dinamizar el ciclo de política pública, facilita el aprendizaje y la adaptación a las nuevas tecnologías, interconecta el conocimiento entre los servidores y dependencias, y promueve buenas prácticas de gestión.

La entidad realizó autodiagnóstico de ésta dimensión, utilizando el instrumento dispuesto por la función pública, obteniendo un resultado del 37%. Este diagnóstico será complementado con entrevistas guiadas focalizadas, que permitan determinar el grado de conocimiento real de un entrevistado acerca de determinada temática y encuestas de percepción que serán aplicadas a funcionarios y contratistas de la entidad. Con estos insumos se proyecta definir e implementar acciones de fortalecimiento que permitan avanzar en esta dimensión.

Dimensión Control Interno:

Se desarrolla a través del Modelo Estándar de Control Interno –MECI, el cual fue actualizado en función de la articulación de los Sistemas de Gestión y de Control Interno. Promueve el mejoramiento continuo de las entidades, razón por la cual éstas deben establecer acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación de éste.

En esta dimensión se desarrollaron durante este periodo, entre otras las siguientes actividades:

- Revisión y/o actualización de los procedimientos internos
- Creación del Comité institucional de Coordinación de control interno según Decreto 0294 de 2018 y Creación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño según Decreto 0295 de 2018. De igual manera, se creó el Comité Distrital de Gestión y Desempeño y el Comité Distrital de Auditoría.
- Acciones de fortalecimiento a la gestión ética
- Supervisión por parte de los líderes de los procesos al cumplimiento de las políticas y procedimientos específicos establecidos
- Implementación y monitoreo de controles establecidos al interior de cada proceso.
- Seguimiento a la gestión del riesgo por parte de la Secretaría de Planeación
- Verificación de la eficacia de los controles implementados para los riesgos por parte de la Gerencia de Control Interno de Gestión.
- Realización de auditorías internas
- Verificación del cumplimiento a los planes de acción de las dependencias por parte de la Gerencia de Control Interno de Gestión
- Informes oportunos a los líderes de los procesos sobre las desviaciones encontradas con el fin efectuar los correctivos necesarios.
- Seguimiento y verificación a los planes de mejoramiento implementados en los procesos

En el Modelo integrado de planeación y gestión se ajustó la estructura del MECI

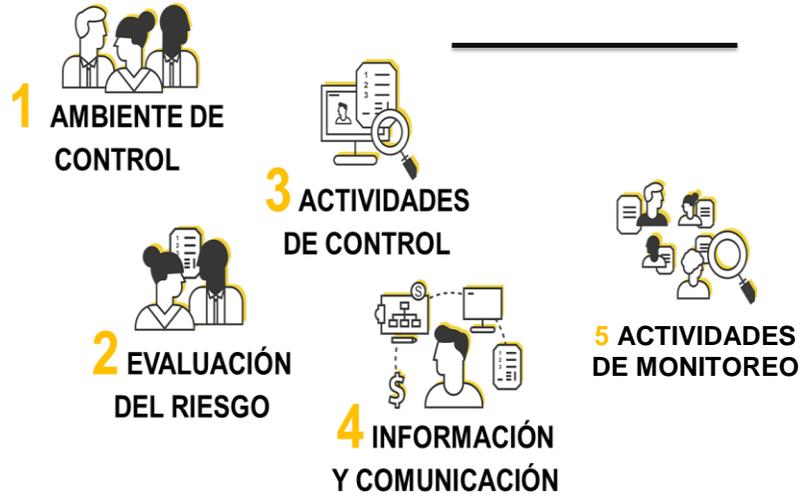
Esta dimensión corresponde al Sistema de Control Interno SCI (previsto en la Ley 87 de 1993), integrado por el esquema de organización y el conjunto de planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad, con el fin de procurar que todas 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 dirección y en atención a las metas u objetivos previstos. El SCI se opera a través del Modelo Estándar de Control Interno MECI.

Componentes

OBJETO

MECI

Proporcionar una estructura de **CONTROL** de la gestión que especifique los elementos necesarios para construir y fortalecer el Sistema de Control Interno.

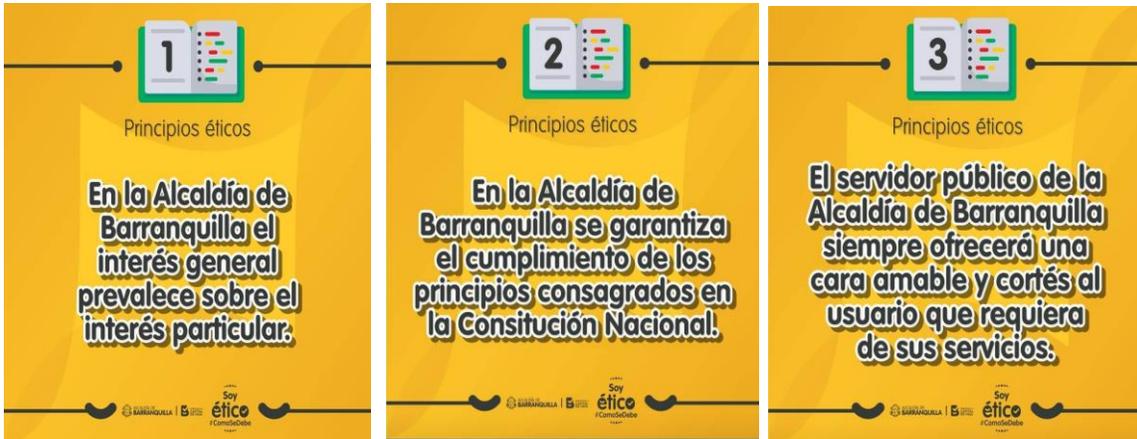


A continuación se detallan los avances en cada componente del MECI en la entidad durante el presente periodo:

I. AMBIENTE DE CONTROL

En toda la Entidad se han realizado actividades lúdicas para vivenciar los principios y valores éticos, con el apoyo de la Secretaría de Comunicaciones el equipo de promotores éticos ha desarrollado campañas internas que permiten sensibilizar al interior de las áreas sobre la actuación de los servidores públicos.

Estas son algunas imágenes de la campaña realizada:



Se adoptó mediante decreto 0293 de agosto de 2018 el Código de Integridad de la Alcaldía Distrital de Barranquilla.



Durante este periodo se han realizado actividades con los promotores éticos en cada dependencia y difusión de mensajes a través de los canales de comunicación de la Entidad, con el fin de interiorizar y vivenciar los principios y valores definidos, se han enviado

postales por redes sociales, las cuales también han sido publicadas en las carteleras institucionales.



A través de los diferentes medios de comunicación (Correos electrónicos: Info, Facebook, Boletín interno, Cartelera convencionales, Pantallas digitales, Instagram, Folletos, Intranet, Twitter, Protector de pantallas) se enviaron a los funcionarios de la Alcaldía Distrital y entes descentralizados (ADI, BAVER, DDL) mensajes alusivos al autocontrol y su importancia para la mejora continua, la práctica de la calidad y el fortalecimiento del clima organizacional.



Con relación a la Gestión del Talento Humano, se realizaron los siguientes avances en el periodo:

Planeación:

El plan anual de vacantes y el plan de previsión del talento humano se registran en la base datos de la planta de personal, mecanismo que permite suplir las necesidades de personal requeridas por las dependencias de la entidad y generar los informes solicitados por los entes de control.

Durante el período se adelantó la migración de información de la planta de personal al software adquirido por Gestión Humana “Gestión Positiva G+”, el cual permitirá manejar el ciclo del talento humano.

En virtud a los requerimientos de la Comisión nacional del Servicio Civil - CNSC, mediante decreto No. 0194 de 2018, se modificaron los manuales de funciones y de competencias laborales en lo que respecta a la formación académica, específicamente en la definición de los núcleos básicos de conocimiento y áreas de conocimiento para cada cargo, en el nivel técnico y profesional de acuerdo con lo establecido en el Decreto No. 2484 de 2014, emanado por el Ministerio de Educación Nacional.

Los manuales de funciones y de competencias específicas están disponibles en la página web de la entidad link: <http://www.barranquilla.gov.co/component/docman/?gid=313>

Mediante decreto No. 004 de 2018 se adoptó el sistema de estímulos y capacitación para los empleados de la entidad. La Secretaría Distrital de Gestión Humana, ejecuta las actividades de acuerdo a lo programado en el plan de bienestar y en el plan institucional de capacitación.

El proceso de evaluación de desempeño de personal cumple con sus diferentes fases, la Secretaría hace acompañamiento permanente para el buen diligenciamiento y desarrollo del proceso.

Ingreso

Los cargos vacantes se proveen de acuerdo a las necesidades del servicio. Durante el periodo se presentaron ocho (58) nuevas vinculaciones a la planta de empleos, cada uno de los cuales cuenta con el respectivo Manual de Funciones y Competencias Laborales, su

creación y activación de usuarios en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP.

Durante el período se realizó jornada de inducción a los nuevos funcionarios, proporcionándoles información clave para su integración a la cultura organizacional y realizando entrega del manual de funciones y competencias laborales, código de ética y acta de compromiso ético, el cual es firmado por el nuevo funcionario y custodiado en su historia laboral.

Con el fin de brindar mayor seguridad y competitividad a los ciudadanos del Distrito de Barranquilla, el Alcalde Alejandro Char Chaljub en cumplimiento al Plan de Desarrollo 2016-2019, ha descentralizado el servicio bomberil al inaugurar cuatro (4) nuevas estaciones de bomberos, dotadas con los equipos necesarios y personal idóneo seleccionado a través de la Secretaría Distrital de Gestión Humana. Actualmente la planta de personal correspondiente al cuerpo de Bomberos tiene la siguiente distribución:

Nivel	Carrera Administrativa	Ordinarios	Provisional	Total
Directivo				
Asesor		1		1
Profesional	2			2
Técnico		1		1
Asistencial	35		103	138
Total general	37	2	103	142

Desarrollo

Gestión del desempeño

Para la gestión de desempeño laboral, la entidad adoptó mediante decreto No. 096 de 2017, el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y los de libre nombramiento y remoción diferentes al nivel gerencial y mediante decreto 621 de 2017, adoptó la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos – Acuerdos de Gestión diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Para llevar a cabo el proceso de evaluación de desempeño laboral y acuerdos de gestión correspondiente al primer semestre de 2018, se llevaron a cabo capacitaciones y orientación personalizada, logrando un reporte de 1482 funcionarios evaluados, esto es, el 78% del personal sujeto de evaluación.

Capacitación

Los funcionarios reciben reinducción y entrenamiento en temas transversales como el Sistema de Información para la Gobernabilidad SIGOB, para asegurar el buen desarrollo de los procesos de la entidad.

Gestión humana asesoró permanentemente la ejecución de los proyectos de aprendizaje en equipo, presentados por los funcionarios de diferentes dependencias, los cuales serán premiados en la ceremonia de premiación de funcionarios sobresalientes 2017-2018 y mejor proyecto de aprendizaje en equipo – PAE. Los proyectos ejecutados durante el periodo se relacionan a continuación:

- ✓ Comunicuémonos en lengua de señas
- ✓ Gestión del riesgo con énfasis en evaluación rápida pos-desastre
- ✓ Archivo digital de Barranquilla
- ✓ Uso y desuso de los recursos públicos en fondos y cajas menores
- ✓ Liberate!
- ✓ Cuerdas y melodías para relajar
- ✓ Redependencias

La Secretaría Distrital de Gestión Humana, desarrolló con la Sociedad Latinoamericana de Estrategia- Slade Colombia y Procage University of Pittsburgh, cuatro (4) diplomados simultáneos para 120 funcionarios de la entidad en temas que fortalecen los ejes priorizados en el PNFC, los diplomados desarrollados fueron los siguientes:

- ✓ Planeación Estratégica
- ✓ Creatividad y comunicación estratégica interna y al ciudadano en una era digital
- ✓ Gestión Financiera con normas NIIF
- ✓ Participación Ciudadana y emprendimiento social

Los funcionarios han participado en jornadas de capacitación en los siguientes temas:

- ✓ Tablas de retención documental
- ✓ Programa de gestión documental

- ✓ Sistema de inventario documental
- ✓ Sistema de Información para la Gobernabilidad
- ✓ Evaluación de desempeño laboral y acuerdos de gestión
- ✓ Cumplimiento de normas archivísticas
- ✓ Estructura y organización del Estado, énfasis en participación ciudadana-ESAP
- ✓ Interiorización del código de ética
- ✓ Aseguramiento de la gestión historias laborales
- ✓ Código de ética
- ✓ Sistema de Gestión ambiental
- ✓ Políticas de defensa judicial
- ✓ Código de policía y convivencia ciudadana – Ley 1801 de 2016
- ✓ Diplomado Gestión Pública – ESAP
- ✓ Entrenamiento módulo de almacén del aplicativo Treasury
- ✓ Normatividad Catastral
- ✓ Desarrollo de habilidades de negociación
- ✓ Seminario gestión ambiental – ESAP
- ✓ Seminario obligaciones prestacionales y de seguridad social a cargo del empleador
- ✓ Los informes de Ley
- ✓ Inducción a la alta gerencia de la administración pública
- ✓ Modelo integrado de gestión
- ✓ Asesorías personalizadas para la declaración de bienes y rentas en el SIGEP
- ✓ Contratación Estatal con el apoyo de la ESAP
- ✓ Curso de inducción a la Alta Gerencia de la Administración Pública

Considerando que el talento humano es el capital más importante, la secretaría ha involucrado sus necesidades y deseos con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de enriquecerlos en su vida profesional y personal, es así como la Secretaría Distrital de Gestión Humana y la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, a través de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, han trabajado de manera conjunta para brindar a los funcionarios la oportunidad de capacitarse en el exterior. Durante el período se han beneficiado dos

funcionarios de diferentes dependencias para capacitarse en el exterior, con el apoyo de APC.

Bienestar

El programa de bienestar social e incentivos se orienta a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; actividades que permiten elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad en relación con la entidad.

El Programa de Bienestar Social e incentivos 2.018 está enmarcado dentro de las áreas de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.

Durante el período se realizaron las siguientes actividades:

- ✓ Taller de manualidad para hijos de funcionarios- Pintura en Cerámica
- ✓ Taller de manualidad para hijos de funcionarios – Cuadro en MDF
- ✓ Conmemoración Día Internacional de la Familia
- ✓ Conmemoración Día del Servidor Público – reconocimiento a la trayectoria
- ✓ Taller de manualidad – Arte Country
- ✓ Jornada de integración Amor y Amistad a Ritmo de Zumba
- ✓ Campeonato de Fútbol 11 - 2018

Incentivos:

- ✓ Envío de tarjeta virtual a aquellos servidores que cumplen años y día libre para quienes obtengan calificación en nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño laboral.
- ✓ Comisión de estudios para realizar cursos en el exterior.

Administración del Talento Humano:

La Alcaldía Distrital de Barranquilla, se presentó de forma voluntaria para ser escenario de práctica en el marco del Programa Estado Joven y una vez cumplidas las fases del proceso a través de la Secretaría Distrital de Gestión Humana, ganó dos plazas, por lo que se vinculó formativamente a estudiante de la Universidad Libre a la Oficina de Turismo y estudiante

de la Corporación Universitaria Empresarial de Salamanca a la Oficina de Atención en Salud, con una duración de cinco meses.

La Comisión de Personal está debidamente conformada y atiende oportunamente las solicitudes presentadas por los funcionarios.

La nómina de activos del Distrito y la Nómina de Pensionados del Distrito de Barranquilla (Distrito y Extintas Empresas Públicas Municipales de Barranquilla EPM), han sido liquidadas de manera oportuna con sus respectivas novedades.

En la Alcaldía Distrital de Barranquilla se han firmado varios convenios de Libranzas y alianzas con las empresas para entregar bienestar financiero y de servicios integrales a los empleados y pensionados con una oferta integral de productos.

La nómina de pensionados del Distrito de Barranquilla, ha disminuido en relación al panorama presentado al finalizar el 2016, pues, de 1.993 pensionados en nómina en dicha anualidad, a corte septiembre de 2018, tenemos 1.811 pensionados.

Clima Organizacional y Cambio Cultural

Se realizan intervenciones de acuerdo a los resultados señalados en el informe de medición de clima laboral.

Retiro

Desvinculación Asistida:

Se incluye dentro del programa de bienestar el reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan.

Gestión del Conocimiento:

Con el fin de transferir el conocimiento del funcionario que se retira, la Secretaría Distrital de Gestión Humana, entrega al nuevo funcionario el acta de entrega del puesto de trabajo del funcionario retirado, para su estudio y continuidad en el proceso.

II. GESTIÓN DE RIESGOS INSTITUCIONALES:

La Alcaldía Distrital de Barranquilla ha establecido la metodología de administración de riesgos, la cual contiene los lineamientos que permiten a los procesos de la entidad realizar adecuadamente la identificación, análisis, valoración de riesgos e implementación los controles, así como el seguimiento y monitoreo a los mismos.

Teniendo en cuenta la reciente actualización por parte de la Función Pública de la Guía de administración de riesgos -versión 4, se revisará lo establecido en la entidad, con el fin de realizar las mejoras y ajustes pertinentes.

Se ha brindado orientación a los procesos para la adecuada identificación de riesgos e implementación de controles.

Se verificó que los controles están diseñados e implementados de manera efectiva y operen como se pretende para controlar los riesgos

Durante la verificación de los controles a los riesgos el equipo auditor observó que los procesos están aplicando los controles para los riesgos identificados y se hace adecuado control al cumplimiento de requisitos legales, sin embargo, se observan deficiencias en los controles para evitar incumplimiento en la política de protección de datos personales, por lo cual se suministraron las correspondientes recomendaciones para mejorar la eficiencia y eficacia de los controles

Se ha realizado asesoría y capacitación en sitio con los agentes de cambio de los procesos de servicios culturales y turísticos, servicios recreativos y deportes, competitividad, comunicaciones y seguridad, con el fin de fortalecer el enfoque preventivo en el tratamiento a los riesgos.

Se han identificado los riesgos asociados a la seguridad de la información y se implementan los controles definidos.

Los líderes de cada proceso realizaron con su equipo de trabajo el monitoreo y seguimiento a los controles implementados y a las acciones para abordar riesgos y oportunidades, correspondiente al III trimestre de 2018. Durante el ejercicio de seguimiento por parte de los auditores de la Gerencia de Control Interno de Gestión se verificó la eficacia de los controles implementados

III. ACTIVIDADES DE CONTROL

Con el objetivo de homogenizar el modelo de atención garantizando el cumplimiento de cada una de las sedes en lo referente a la imagen institucional y protocolo de atención al ciudadano, realizamos la entrega de una dotación que le permita a los ciudadanos identificar a los funcionarios que se encuentran listos para brindarles los trámites y servicios que requieran. A la fecha, los funcionarios de todas las oficinas de encuentran totalmente dotadas con un chaleco verde y camiseta blanca, ambos con la Imagen Institucional y un botón con su nombre el cual es utilizado todos los días laborales en todas las sedes de Atención al Ciudadano.

Se han implementado controles que apoyan la verificación del cumplimiento de requisitos legales en todos los procesos.

Se revisan y actualizan de manera permanente los procedimientos de la entidad, los cuales contienen puntos de control y lineamientos para la adecuada gestión de los procesos. Se monitorea al interior de las dependencias el cumplimiento de dichos procedimientos.

Con el liderazgo de la Oficina de Contabilidad se desarrolló el proyecto de aprendizaje en equipo sobre manejo de cajas menores, que logró unificar criterios y reglamentar en forma clara y precisa los métodos y procedimientos para el manejo contable de las cajas menores en los organismos y entidades que conforman el presupuesto anual del Distrito. Se generó como producto el Manual para el manejo y control de fondos y cajas menores que permite que los funcionarios que realizan esa labor cuenten con una herramienta adecuada para el ejercicio de sus funciones.

La Secretaría de Planeación brinda asesoría a las dependencias para el seguimiento al cumplimiento de metas institucionales

Se han designado enlaces documentales en cada una de las áreas que apoyan el uso adecuado de la herramienta de administración de la gestión documental Sigob y el respectivo seguimiento al cumplimiento en los tiempos de respuesta a los pqrds.

Se han establecido los controles para los riesgos asociados a la seguridad de la información. De igual manera, Los líderes de los procesos, con el apoyo de los agentes de cambio y equipos de mejoramiento continuo han efectuado seguimiento y evaluación a la aplicación de los controles establecidos para los riesgos.

Se mantienen actualizados el manual de producción documental, manual de estilo, instrumentos de información pública, política de seguridad de la información, entre otros lineamientos para el manejo de la información y comunicación. Se están actualizando los instrumentos de información pública.

Se realizó auditoria de seguimiento a las dependencias, correspondiente al III Trimestre de 2018, para verificar el cumplimiento de las metas institucionales y la eficacia de los controles implementados.

La oficina de atención al ciudadano efectúa seguimiento y monitoreo a la adecuada prestación de los servicios y a la oportuna respuesta a las pqrdsf.

IV. INFORMACION Y COMUNICACIÓN

Con el fin de fortalecer los canales de atención se viene trabajando en la implementación de un nuevo sistema de llamadas con tecnología IP, que permita fortalecer y tener más control de la atención prestada por medio del canal telefónico. Nos encontramos en un proceso de desconcentración de los trámites y servicios, en la actualidad se encuentran a disposición de los ciudadanos las Alcaldías Locales, en las cuales se prestan los trámites y servicios de las diferentes secretarías en cómodas sedes, totalmente dotadas y con funcionarios competentes que nos han permitido ofrecer todo el portafolio más cerca de sus hogares. Los trámites que ofrecemos en las localidades son:

Alcaldía Local Sur Oriente

Alcaldía Local Metropolitana



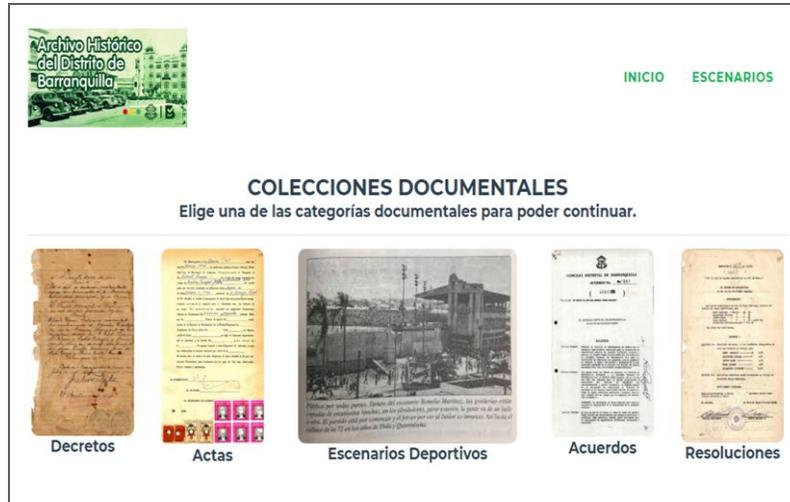
Se realizó diseño del acceso en el nuevo portal web al Archivo Histórico del Distrito de Barranquilla, para que los ciudadanos y funcionarios accedan a las colecciones documentales:

- ✓ Decretos (Del año 1945 al 2011)
- ✓ Resoluciones (Del año 1947 al 2011),
- ✓ Acuerdos del Concejo Distrital (1959 – 2011)
- ✓ Actas (1959 – 2011)
- ✓ Contratos (2008 – 2015)



Con el fin de garantizar el acceso a la información, se digitalizaron y colocaron a disposición, a través de las herramientas virtuales los siguientes documentos:

- ✓ **25.765** Actas
- ✓ **38.357** Decretos
- ✓ **47.638** Resoluciones
- ✓ **1.771** Acuerdos del Concejo Distrital
- ✓ **14.978** Contratos



Con ocasión a los Juegos Centroamericanos y del Caribe contamos con una colección especial llamada: “Escenarios Deportivos”, en la cual se puede conocer el antes, durante y después de nuestros escenarios deportivos



También se han logrado los siguientes avances:

- ✓ 80% en organización de archivos de gestión y transferencias documentales al Archivo Central.



- ✓ 300 funcionarios de la Alcaldía Distrital capacitados en Preservación Electrónica y Seguridad de la Información.



- ✓ Implementación del protocolo de preservación a largo plazo de la información electrónica en la Alcaldía Distrital de Barranquilla.

En cuanto a la actualización y fortalecimiento medios internos se resalta que durante este periodo se realizó producción y divulgación de 4 boletines internos, se desarrollaron 4 campañas internas:

Julio: Mi Info Resguardo 2

Agosto: Confianza se escribe con C de Capital de Vida

Septiembre: Carnation 2018

Octubre: Nuestra Huella Digital



Se efectuaron 360 publicaciones referente a los siguientes temas: postales y recorridos sobre las campañas de ‘Mi Info Resguardo’, Carnation 2018, Confianza se escribe con C de Capital de Vida, Confianza se escribe con C de Capital de Vida y Nuestra Huella Digital; cumpleaños de funcionarios, celebración del Día de Amor y Amistad, III Encuentro de Comunicación: el poder que transforma; taller PAE de las diferentes dependencias; Simulacro Nacional de Respuestas a Emergencias, sarampión, actividad de zumba, programa ‘Te Contamos 3’, videos de los personajes que salen en los boletines internos, entre otros.

Se publicaron 33 notas sobre temas internos.

Se editaron y publicaron 30 gacetas en este periodo. Se realizó producción y divulgación de 217 boletines de prensa, informando a la ciudadanía sobre los avances de la gestión institucional.

Se efectuaron 15 campañas externas:

- ❖ Mosquito Aedes
- ❖ Barranquilla Maravilla
- ❖ Descuento en impuestos distritales, referencia 90%.
- ❖ Infecciones Respiratorias Agudas
- ❖ Juegos centroamericanos.
- ❖ Prevención salud en Juegos Centroamericanos, Referencia. Vacunación y Prevención.
- ❖ 20 de Julio, #AmoMiPais.
- ❖ Festival del Rio.
- ❖ La Liga Ciudadana.
- ❖ Gracias a ti Bquilla ganó.
- ❖ Actualización catastral.
- ❖ Trata de Personas
- ❖ Ambulancias 1 2 3
- ❖ Descuento en impuestos distritales, referencia 40%
- ❖ Feria Internacional del Libro - LIBRAQ
- ❖ Feria de Vivienda de Interés Social - VIS
- ❖ Policía de Cuadrante
- ❖ Galería Comercial y Artesanal 72.
- ❖ Serie internacional de Béisbol.
- ❖ Sarampión II
- ❖ Métete en el Cuento de la Sana Convivencia
- ❖ Halloween, Mensajes de Prevención
- ❖ Mundial de béisbol, sub 23.
- ❖ Simulacro de Evacuación
- ❖ Regístrate en el SISBEN, Venezolanos
- ❖ Visita Buque ARC Gloria.

Desde la última semana de septiembre se inició ambiente de prueba a nivel interno para detectar posibles errores en la nueva página web. Contamos a la fecha con un sitio reorganizado y rediseñado para facilitar el acceso de todos nuestros clientes.

Se han continuado fortaleciendo los canales de comunicación interna y externa.

V. MONITOREO O SUPERVISION CONTINUA

Cada trimestre se realiza seguimiento y autoevaluación por parte de cada una de las dependencias de la entidad a los planes, programas y proyectos con el fin de lograr las metas trazadas y se reportan los resultados de los avances a la Secretaría de planeación.

Se han realizado reuniones de la oficina de atención al ciudadano con las dependencias que lo solicitan, para buscar conjuntamente oportunidades de mejora y se trabaja de la mano con SIGOB para poder generar reportes y combatir malas prácticas en el manejo de la herramienta. De igual forma, se envían informes del estado en gestión de los PQRSD a todas las dependencias con corte al 15 y 30 de cada mes y uno correspondiente al cumplimiento de la oportunidad de respuesta con corte al 30 de cada mes. Se realiza mensualmente la medición de este importante indicador, a la fecha estamos en el 95% de PQRSD respondidas.

Se inició aplicación de la encuesta general de la Satisfacción del Ciudadano en todas las sedes, con una muestra representativa en cada sede, la cual será publicada en el mes de noviembre.

Se efectuó por parte de cada una de las dependencias de la entidad seguimiento y autoevaluación al cumplimiento de metas contempladas en el plan de acción 2018, reportando a la Secretaría de Planeación el avance del III Trimestre de 2018.

La Secretaría de Planeación consolidó y socializó con todas las áreas el informe de avances del III trimestre 2018, el cual se encuentra publicado en la página web en el link http://www.barranquilla.gov.co/politica-y-planes-institucionales/planes-de-accion/cat_view/189-politicas-y-planes-institucionales/179-plan-de-accion/542-2018/549-

En el análisis del cumplimiento de las metas se observó que el eje Barranquilla Capital de Progreso presenta el mejor desempeño con el 100% de sus proyectos con un cumplimiento por encima del 60% de sus metas, seguido por el eje Barranquilla Capital de Bienestar con el 80% de sus proyectos.

El eje de Barranquilla Capital de Espacios para la Gente presenta el mayor porcentaje (31%) de sus proyectos con un cumplimiento de sus metas por debajo del 20%, porcentaje que disminuyó considerablemente en relación con el corte anterior

El 82.4% de las dependencias que manejan proyectos de inversión presentaron una ejecución presupuestal por encima del 75% esperado para el corte. Así mismo, se presentó un avance promedio del 74.4% de las actividades de gestión administrativa.

Con corte a este tercer cuatrimestre se contrataron en promedio el 91% de los proyectos que tenían recursos programados.

Los auditores de la Gerencia de Control Interno realizaron verificación en las dependencias del avance con corte a septiembre de 2018, alertando sobre aquellas metas que no han alcanzado el logro esperado.

De igual manera, ésta gerencia viene realizando seguimiento y verificación de los avances en el plan de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Recomendaciones

- ✓ Revisar y ajustar controles para evitar incumplimientos en la política de protección de datos personales
- ✓ Avanzar en las metas pendientes del plan de implementación del MIPG, con el fin de fortalecer las políticas de gestión y desempeño al interior de la entidad.
- ✓ Impulsar actividades encaminadas a fortalecer la dimensión de gestión del conocimiento cuyo avance es bajo en la Entidad.

ORIGINAL FIRMADO

ROBERTO SOLANO NAVARRA
Gerente de Control Interno de Gestión