Barranquilla, 21 de enero de 2020

Doctor
JAIRO ALBERTO FANDIÑO VASQUEZ
Contralor
Contraloría General Departamento del Atlántico

GC-011-2020

ASUNTO : INFORME DE EVALUACION INDEPENDIENTE SOBRE EL ESTADO DE CONTROL INTERNO PERIODO 1 NOV DE 2019 AL 31 DIC 2019

Comedidamente me permito trasladar a su Despacho, el Informe de Evaluación Independiente sobre el Estado de Control Interno periodo 1 de noviembre de 2019 al 31 de diciembre de 2019, el cual fue colgado en la pagina web de la entidad.

Lo anterior para su información y fines pertinentes.

Atentamente,

LUIMAR ALONSO SARMIENTO SANCHEZ
Gerente de Control Interno

Proyecto : Emiro Gastelbondo-Auxiliar Administrativo
Revisò : Luimar Sarmiento

0131
CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL DEL ATLÁNTICO
RECIBI:
FECHA: 21 ENE. 2020
HORA: 4:07 pm
Folios 01 Anexos (26)

CONTRALORIA GENERAL DEL DEPARTAMENTO DEL ATLANTICO

CONTRALORIA GENERAL
DEPARTAMENTO DEL ATLANTICO

ATLANTICO - BARRANQUILLA
NOVIEMBRE DE 2019

CONTRALORIA GENERAL DEPARTAMENTAL ATLANTICO
GERENCIA DE CONTROL INTERNO

INFORME DE EVALUACION INDEPENDIENTE SOBRE EL ESTADO DE CONTROL INTERNO – PERIODO DE 1 DE NOVIEMBRE DE 2019 A 31 DE DICIEMBRE DE 2019

De conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 9° de la Ley 1474 de 2011, la suscrita Gerente de Control De Control Interno de la Contraloría General de Departamento del Atlántico a continuación presenta el ***Informe Pormenorizado sobre el Estado del Control interno en la Entidad***, correspondiente al período de **12 DE JULIO DE 2019 A** 12 **DE NOVIEMBRE DE 2019.**

El informe presenta fundamentalmente los resultados del seguimiento a los elementos que como producto del anterior informe se recomendó fueran fortalecidos y sobre algunos otros que se encontraron en avance.

En este informe se hace necesario dar continuidad a los avances que se vayan dando en la implementación del MIPG articulado con el MECI y plasmar un registro detallado del estado de cada uno de los Elementos de Control del MIPG en la Contraloría General Departamental Atlántico a la Fecha y se constituye en insumo para el seguimiento durante el año en curso establecer el estado de control interno de la Entidad. .

GERENTE DE CONTROL INTERNO	PERIODO EVALUADO:	FECHA DE ELABORACIÓN :
DRA ROSMERI CECILIA JIMENEZ MOLINARES	**1 noviembre a 31 de diciembre de 2019**	**31 diciembre de 2019**

La Contraloría General Departamental del Atlántico en cumplimiento a lo estipulado en el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011 "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la Gestión", fija en la página web de la

Entidad el siguiente Informe Pormenorizado del Estado de Control Interno de la Contraloría General Departamental Atlántico.

La Contraloría General Departamental del Atlántico, mediante Resolución 0000101 del 8 de Marzo de 2018, realizó ajustes y mejoras al Sistema de Gestión de la Calidad y se estableció el Nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG articula el Nuevo Sistema de Gestión que integra los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y de desarrollo administrativo, con el Sistema de Control Interno de la Contraloría Departamental del Atlántico, como una estrategia para el mantenimiento, revisión y perfeccionamiento del Sistema de Gestión de Calidad en armonía con el Sistema de Control Interno-MECI 1000:2005. El Sistema Integral de Gestión responde a los requerimientos de la Norma ISO 9001 versión 2008, NTCGP 1000-2009, al Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005, encontrándose debidamente certificados por el ICONTEC. En visita llevada a cabo por el ICONTEC le fue renovada la certificación del Sistema de Gestión de la Contraloría General Departamento del Atlántico. En vigencia 2016, se adoptó el Plan Estratégico mediante resolución Nro. 000005 de fecha 22 de enero de 2016, y estableció el Comité Directivo y de Control Interno de la Contraloría General Departamental Atlántico, mediante Resolución 000015 de enero 20 de 2016.

.

En el periodo constitucional del señor Contralor estableció los objetivos estratégicos coordinación con su equipo de trabajo los cuales fueron socializados y aprobados por el Comité Directivo y de Control Interno así:

1. Fortalecer el control preventivo, con el fin de que los entes sometidos al ejercicio del control, puedan tomar las medidas conducentes a evitar la lesión patrimonial al erario público
2. Impulsar el control ciudadano en el Departamento del Atlántico.
3. Formación a los servidores públicos de la Entidad, para una efectiva vigilancia de la Gestión Fiscal en el Departamento del Atlántico.
4. Fortalecer el cobro coactivo en la Entidad.
5. Impulsar el desarrollo Institucional de la Contraloría General del Departamento del Atlántico.

Se mantienen por parte del Máximo Directivo de la Entidad, gestiones importantes para capacitar el Talento Humano de la Entidad, se adelantan gestiones para suscribir convenios con otras entidades.

Con la expedición del Decreto 1499 de 2017 se definió un solo Sistema de Gestión, el cual se articula con el Sistema de Control Interno, definido en la Ley 87 de 1993,

por tal razón El Informe Ejecutivo Anual inicialmente reglamentado a través del artículo 2.2.21.2.5 del Decreto 1083 de 2015, fue modificado por el Decreto 1499 de 2017, y es por esto que a través del aplicativo FURAG se fue suministrando la información sobre el avance del Sistema de Control Interno en nuestra entidad. Se recibió certificado de recepción de información del reporte de avances de gestión – FURAG correspondiente a la vigencia 2018 durante el mes de Febrero y Marzo de 2019. Lo que quiere decir que el reporte a 28 de febrero cada vigencia no se debe presentar ante la Función pública. En consecuencia, la evidencia que pueda ser requerida por los Órganos de Control en relación con el Informe Ejecutivo Anual de Control Interno vigencia 2019, corresponde a través del FURAG a 31 de Diciembre de 2018 y los resultados del diligenciamiento de la vigencia 2019..

Se estará trabajando en equipo para la actualización del Modelo, acorde a MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión), teniendo en cuenta la Dimensión de Control Interno. El MECI continúa siendo la herramienta de operación del Sistema de Control Interno, cuya estructura se actualiza en articulación con MIPG, Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Siguiendo lo establecido en El artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, entre otros estableció: ***"El jefe de la Unidad De la Oficina de Control Interno deberá publicar cada cuatro (4) meses en la Página web de la entidad, un informe pormenorizado del estado del control interno de dicha entidad, so pena de incurrir en falta disciplinaria grave".*** La Gerencia de Control Interno se permite rendir informe en los siguientes términos y dando alcance a la circular externa Nro. 100-006 de 2019.

Control Interno.
Es un Sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto de los planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad con el fin de procurar de 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 la políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos.

MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION - MIPG

El modelo opera con 7 dimensiones. Estas dimensiones se entienden como el conjunto de políticas, prácticas, herramientas o instrumentos con un propósito común, que puestas en marcha de manera articulada e intercomunicada permitirán que MIPG logre sus objetivos.

La operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG en La entidad operará así:

1. Dimensión: Talento Humano
2. Dimensión: Direccionamiento Estratégico y Planeación
3. Dimensión: Gestión con valores para resultados
4. Dimensión: Evaluación de Resultados
5. Dimensión: Información y Comunicación
6. Dimensión: Gestión del Conocimiento y la Innovación
7. Dimensión: Control Interno

1. TALENTO HUMANO

La entidad da cumplimiento a las políticas de Talento Humano orientadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil, el diseño del Manual específico de funciones y competencias laborales adoptado mediante la resolución reglamentaria 000017 de 2013.
Igualmente se cuenta con el Programa de Bienestar y el Plan de Incentivos finalmente y se hace la Evaluación del Desempeño bajo los lineamientos establecidos por la ley 909 de 2004 y se presenta los Informes de LEY DE CUOTAS. Nuevamente reiteramos priorizar en Talento Humano, la inscripción de servidores públicos conforme el siguiente antecedente: "La Entidad profirió Resolución Nro. 000269 de 17 de Julio de 2015, relativa a comisión a unos servidores públicos, para fines de adelantar actualización de los registros públicos en carrera administrativa de los servidores públicos de la entidad en total 43 expedientes con documentos individuales devueltos por la Comisión Nacional del Servicio Civil por encontrarse incompletos para realizar el Registro Público de Carrera Administrativa. Es decir que los funcionarios que aparecen referenciados en el Oficio 7 julio de 2015 rad 1998 en el Despacho del Contralor según la CNSC Expediente rad. 5280 del 23 febrero de 2015, que cursa en este Despacho de Control Interno, se encuentran en trámite en el Registro Público de Carrera Administrativa. A la fecha las comisiones designadas conjuntamente con los servidores públicos interesados organizaron las carpetas pertinentes a fin dar

cumplimiento al art. 49 del decreto 1227 de 2005 completando la información requerida y remitir por parte del Contralor, previa firma de la certificaciones de la Jefatura de Talento Humano, la Información a la Comisión respectiva para surtir el trámite de Registro ante esa entidad, toda vez, que según soportes observados este personal fue Inscrito según Comisión creada por la Entidad; sin embargo, no fueron enviados para su actualización oportunamente en el periodo indicado para ello, por lo que se sugiere seguir efectuando su seguimiento por parte del Despacho y Talento Humano, a fin se hagan valer los derechos de los servidores que la entidad en su oportunidad mediando concursos, incorporaciones, reorganizaciones administrativas, obtuvieron derechos de carrera como constan en sus soportes documentales, y solo hasta la presente vigencia se adelantan sus respectivas actualizaciones". Por lo anterior es importante revisar de fondo el caso en comento, a fin garantizar la seguridad jurídica y proteger los recursos de la organización ante posibles riesgos que los afecten. .

Por otra parte, se ha venido observando, que esta labor viene coordinándose entre el dueño del proceso y los servidores públicos interesados en relación con la Evaluación del desempeño del personal de carrera, mediante la aplicación del formato de calificaciones adoptado y concertación de objetivos, diseñado por la CNSC, se viene motivando a los dueños de procesos para ello. Coordinan la Evaluación de las competencias de los servidores que ingresan a través del instrumento Institucional. Gestionan capacitaciones e intercambios de información con entidades públicas afines, en cumplimiento de los principios de coordinación, cooperación y colaboración.

Es importante que la Sub Secretaria de Talento Humano y Sub secretaria Despacho Jurídico de la Secretaria General, mantengan informado al Despacho del Contralor y/o Gobernación con copia a Control Interno de la Entidad, cuando amerite por razones de nóminas transitorias y/o por razones de saneamiento contable, sobre las diferentes situaciones administrativas que se presenten, en especial tener en cuenta para cambios administrativos los derechos de los servidores públicos pre pensionables, madres cabezas de hogar y/o fueros sindicales, en aras de evitar poner en riesgo a la entidad en situaciones jurídicas que afecten su patrimonio y/o desgastes legales.

Así mismo, reiteramos desde Control Interno que todo traslado o comisión se realice mediando el respectivo acto administrativo, en aras del Orden Interno Administrativo y respetando el respectivo Manual de Funciones vigente. Toda vez, que desde vigencias anteriores aparecen servidores en despachos que no son sus dependencias orígenes, que si bien existe la necesidad del servicio se debe legalizar como demanda la Ley, previa justificación de la necesidad del servicio laboral

1.1. Desarrollo del Talento Humano

En la entidad existe un compromiso con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad del servidor público, a través de las políticas y prácticas de gestión humana las cuales se aplican en la misma. Se adelantan los

procesos de selección, inducción, formación, capacitación y evaluación del desempeño de los servidores públicos de la Contraloría General Departamental Atlántico. Los procesos y prácticas de talento humano se adelantan de manera articulada a los demás procesos de gestión de la entidad, de tal forma que haya coherencia entre el desempeño de las personas y las estrategias de la entidad, al tiempo que se fomente el desarrollo permanente de los servidores públicos durante su vida laboral en la misma.

Se cuenta con el respectivo Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de los Empleos Públicos de la Planta Global Contraloría General Departamental Atlántico, el cual fue producto del proceso de reorganización administrativa versión 3.0. (a fecha dic 31 de 2019).

La Entidad cuenta con productos importantes tales como:

- Manual de Funciones y competencias laborales.
- Manual de funciones adoptado por decreto y socializado para cada uno de los cargos de la entidad.
- Plan Institucional de Formación y Capacitación
- Plan de Formación y Capacitación formulado de acuerdo a las necesidades de los Servidores Públicos.
- Programa de Inducción y re inducción
- Programa de Inducción o re inducción establecido, en el cual se especifica los temas y el procedimiento de inducción para empleados nuevos o re inducción en el caso de cambios organizacionales, técnicos y/o normativos.
- Programa de Bienestar social de conformidad con los artículos 70 y 75 del Decreto 1227 de 2004
- Atendiendo Plan de Incentivos de la entidad y mediante acto administrativo, el Despacho de Subsecretaría de Talento Humano, mediante circular dirigida a los empleados de la Contraloría Departamental Atlántico, convocó a votaciones para elegir al mejor servidor público a nivel Directivo, Profesional y Asistencial, al finalizar el año inmediatamente anterior. Se eligió a los tres funcionarios, otorgándoseles un beneficio no pecuniario, quedando la Gerente de Control Interno como la mejor servidora pública del nivel directivo como consta en acta respectiva.
- Sistema de evaluación del desempeño
- Formatos de Evaluación del desempeño de acuerdo a la normatividad.

2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACION

CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

Para fines de su cumplimiento, es importante, que cada servidor público asuma el rol de sus funciones y competencias conforme al manual y en el proceso y/o dependencia donde ha sido asignado mediante acto administrativo.

En relación al Programa de Capacitación vigencia 2019, se realizaron capacitaciones a los funcionarios de la entidad, a fin fortalecer las competencias del recurso humano de la Contraloría Departamental Atlántico, objetivo enmarcado dentro del Plan Estratégico 2016-2019, descritas así:

-Jornada de inducción y reinducción
-Actualización en contratación estatal
-Elementos estructurales para la transición a la norma ISO 9001:2015 y actualización de auditores NTC ISO 9001:2015 -Formación de auditores internos NTC ISO 9001:2015
-Fundamentos ISO 9001:2015-
-Estructura del Sistema de Gestión y Seguridad en el trabajo –Decreto 1072 de 2015
-Seminario Taller de capacitación y formación sobre neuroliderazgo emocional para servidores públicos.
-Formación al COPASST en funciones e investigaciones de accidentes. -Diplomado de Gestión Pública. Se capacitó a 20 funcionarios de la entidad, de acuerdo a sus funciones y competencias.
-Capacitación "Introducción al Plan de Emergencias, dirigida a todos los funcionarios de la Contraloría Departamental Atlántico.

En la Contraloría General Departamental Atlántico, en la presente vigencia 2019, 1 noviembre a 31 dic de 2019, se continuo trabajando en mantener un entorno favorable al control, fomentando en los Dueños y Responsables de los Procesos el AUTO CONTROL, orientado en una cultura organizacional fundamentada en el control a los procesos de direccionamiento estratégico, administrativos, misionales y operativos de la Entidad, permitiendo un diseño de lineamientos estratégicos que contribuyan en el ambiente favorable al control, a fin se mantenga un trabajo armónico de operación con base en una gestión orientada a procesos.

En la Entidad a través de la Oficina de Planeación y Comité de Calidad con el apoyo de la Gerencia de Control Interno, se viene dando cumplimiento al propósito esencial del MIPG que es orientar a las entidades hacia el cumplimiento. La Oficina de control interno, socializo el tema.

Se viene orientando a los sujetos de control de manera preventiva en el cumplimiento de los Informes de Ley.

En igual sentido, se ha prestado Asesoría y Acompañamiento a los sujetos de control de la Entidad, Jefes de Control Internos de las Alcaldías y ESES Hospitales del Dpto del Atlántico. Es por esto que, desde el mes de mayo de 2016, lidera Auditoria Especial a los sujetos de Control en relación con la Actualización del MECI 2014, de conformidad con la Ley 943 de 2014. Y en la presente vigencia se realiza Auditoria Especial a los sujetos de Control en el tema MIPG, liderado por la Gerencia de Control Interno.

Es bueno recordar que en desarrollo del proceso auditor se visitó en la vigencia 2016 las instalaciones de las alcaldías y Eses Municipales del Departamento del Atlántico, y en concordancia al PGA 2016, la Gerencia de Control Interno en el marco de su competencia funcional efectuó evaluación al Sistema de Control Interno de las entidades, de acuerdo a memorando de encargo de asignación No. 12 de fecha 23 de Mayo del 2016, con el fin de efectuar un comparativo con respecto a la evaluación realizada durante la vigencia 2013. Se presentó al Despacho del Señor Contralor El Informe Consolidado Definitivo de la Auditoría Gubernamental con enfoque integral Modalidad Especial –Seguimiento y Evaluación al Sistema de Control Interno – MECI, consta en oficio GC-308-16 de 5 de diciembre de 2016. El equipo auditor profirió 52 informes preliminares y previa evaluación de descargos profirió 52 informes definitivos en equivalencia a las entidades auditadas..

En la vigencia 2019 se incluyó auditoria en el marco del proceso auditor para verificar y realizar informe sobre estado de los municipios en relación con el MIPG la Auditoria para fines de establecer la actualización del MIPG.

- **Control de la Planeación y Gestión**: Se pretende que se mantengan los parámetros de control que orientan la entidad hacia el cumplimiento de su visión, misión, objetivos, principios, metas y políticas al igual que los aspectos que permiten el desarrollo de la gestión dentro de los que se encuentran: Talento Humano, planes, programas, procesos, actividades, indicadores, procedimientos, recursos, administración de los riesgos.

Atraves de la Oficina de Planeación se socializaron los objetivos, planes y principios.

- **Control de Evaluación y seguimiento**: La Gerencia de Control Interno siguiendo orientaciones del máximo directivo del Sistema de Control Interno trabaja en garantizar la valoración permanente de los resultados de la entidad, a través de sus diferentes mecanismos de verificación, evaluación y seguimiento.

Se realizan seguimientos al interior de la entidad, y se realizaran auditorias de conformidad con el PGA 2019.

• **Eje transversal: Información y Comunicación**

Se mejora la parte de comunicación y manejo de la pag web, siguiendo orientación de transparencia y se adelantan actividades en cumplimiento al GOBIERNO EN LINEA, a través del Área de Sistemas. Se adelantan acciones a fin de cumplir correctamente con las normas de derecho de autor, licencias de software. Por lo que la Gerencia de Control Interno, adelanta seguimiento y verificación y el encargado de Sistema adelanta datos de Computadores activos e inactivos, licencias entre otros aspectos importantes.

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

LAS POLÍTICAS DE LA ALTA DIRECCIÓN.

Respecto a la forma de guiar y orientar a la Entidad, el estilo de dirección del Actual Contralor Departamental es participativo , consulta al Comité Directivo y de Control Interno, en la toma de decisiones, mantiene una dinámica organizacional en equipo, en especial con el proceso Misional; no obstante es importante motivar e interrelacionar con cada dueño y responsable de proceso estratégico y procesos de apoyo a fin sean estimulados en su gestión, con espacio de participación en el marco de su rol y competencia funcional. Igualmente, su compromiso con la comunidad y con los diferentes grupos de interés. También es preciso destacar la importancia que ha otorgado el máximo directivo al Sistema de Control Interno y en especial al Proceso de evaluación a la gestión. Se considera la Alta Dirección y los directivos de la Entidad, extensivos a los demás equipos de trabajo.

ACOMPAÑAMIENTO AL SISTEMA INTEGRADO DE GESTION

Se trabaja coordinadamente MECI y CALIDAD (Sistema Integrado de Gestión de la Entidad), ajustado al modelo Integrado de Planeación y Control, MIPG tanto el Proceso de Evaluación a la Gestión como el Proceso de Planeación y Coordinación de Calidad- interactúan en aras de la mejora continua.

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN.

La estructura del Sistema Integrado de gestión de la Contraloría Departamental del Atlántico está definida e implementada de acuerdo a la norma internacional ISO 9001:2008 y la NTCGP 1000:2009 y el MECI se encuentra implementada y reglamentada por las Resoluciones Reglamentarias No 000156 de 2012. (Resolución proyectada en conjunto Secretaria General, Gerencia y Equipo de Control interno-Comité y Coordinador de Calidad).
Mediante la Resolución 000115 de 11 de marzo de 2016 se realizaron los ajustes y mejoras al Sistema de Gestión de Calidad y se estableció el Sistema Integrado de Gestión MECI-CALIDAD-SIG de la Contraloría Departamental del Atlántico.
De acuerdo a Resolución 0000101 de fecha 8 de marzo de 2018 se realizan ajustes y mejoras al Sistema de Gestión de Calidad y se establece el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG articula el nuevo Sistema de Gestión, que integra los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y Desarrollo Administrativo con el Sistema de Control Interno de la Contraloría Departamental del Atlántico.

Planes y Programas.

La Contraloría General Departamental Atlántico cuenta con su misión y visión Institucionales adoptadas y divulgadas mediante Acto administrativo a través del cual se adoptan la misión y visión y demás documentos o elementos de carácter Institucional. Instrumentos, herramientas, eventos de difusión y/o demás actividades que demuestren la socialización y difusión de la misión, visión y demás documentos y/o elementos de carácter institucional. (Cartillas, Correos electrónicos, Cartelera de la entidad, Concursos, Actividades entre otros.). Se puede evidenciar en la página web.

Se trabaja arduamente en el cumplimiento de los Objetivos institucionales toda vez que son parte integral de la planeación de la entidad, dado que los Programas y proyectos deben estar orientados a su cumplimiento. Cuenta la entidad con sus Planes, programas y proyectos, planes de acción anuales que definen las metas a cumplir con respeto por Procesos, Estructura Organizacional, Indicadores de Gestión y Políticas de Operación.

Modelo de Operación por Procesos

Nos mantenemos en el concepto que, en la Entidad, se cuenta con una estandarización de las actividades necesarias para dar cumplimiento a su misión y objetivos, lo cual permite, que su operación se realice de manera continua, garantizando la prestación de productos o servicios. De esta manera se conforma el soporte de la operación de la entidad armonizando con un enfoque sistémico su misión y visión institucional, orientada hacia una organización por procesos, los cuales en su interacción, interdependencia y relación causa-efecto garantizan razonablemente una ejecución eficiente, y el cumplimiento de sus objetivos. El proceso misional encargado de las Auditorías a los Sujetos de Control requiere fortalecerse; que se produzcan hallazgos bien configurados que apunten efectivamente al Proceso de Responsabilidad Fiscal y se adelanten los procesos de oralidad conforme Ley. En igual sentido, priorizar con el Comité Integrado de Gestión a fin estudiar el tema de los sancionatorios, estableciéndole un procedimiento bien establecido acorde a la Ley, atendiendo las recomendaciones de la Auditoría General de la República.

En la Entidad se acogió a la Ley 872 de 2003 y se mantiene, no obstante, las nuevas disposiciones se verifica su aplicación. Se promueve la adopción de un enfoque basado en los procesos. La gestión en la Contraloría Departamental Atlántico, es por procesos sus acciones son secuenciales, mediante las cuales se logra la transformación de unos insumos hasta obtener un producto con las características previamente especificadas, de acuerdo con los requerimientos de la ciudadanía o partes interesadas. La Contraloría cuenta con su respectivo Mapa de Procesos donde se evidencia la interrelación de estos, articulados entre estratégicos, misionales, de apoyo y de seguimiento. La entidad estableció procedimientos que le permiten evaluar permanentemente la satisfacción de los clientes con respecto a los servicios ofrecidos en la organización, y el seguimiento respectivo.

Estructura Organizacional

AVANCES

En cuanto a su estructura tiene configurada de manera integral y articuladamente los cargos, las funciones, las relaciones y los niveles de responsabilidad y autoridad, para dirigir y ejecutar los procesos y actividades de conformidad con su misión y su función constitucional y legal. No obstante, según el cúmulo de responsabilidades de la entidad sería conveniente fortalecer la estructura de cargos. En igual sentido, se deja expresa constancia que la Entidad se ciñe al manual de funciones vigente y publicado en página web. Teniendo en cuenta el corte de este informe 9 de enero de 2020, VERSION 3.0

Indicadores de Gestión

La Contraloría Departamental Atlántico cuenta con sus respectivos Indicadores de Gestión, estos definidos. Contamos con indicadores de eficiencia y efectividad, eficacia que permiten medir y evaluar el avance en la ejecución de los planes y programas.

Se construyeron indicadores de eficiencia y efectividad que permiten tomar decisiones para evitar desviaciones. Estos indicadores por procesos aportan a la medición de la gestión.

La dirección de la entidad vela por que se realice el seguimiento a los indicadores de Gestión y el proceso de Evaluación a la Gestión realizarán verificaciones. Los indicadores miden lo que quien los plantea quiere que midan, en tal virtud, están establecidos indicadores que brindan a través de su medición información que permita conocer el estado real de la entidad, para la toma de correctivos

Políticas de Operación

Existe Divulgación de las políticas de operación, Instrumentos, herramientas, eventos de difusión y/o demás actividades que demuestren la socialización y difusión de las Políticas de Operación de la entidad. (Cartillas, Correos electrónicos, Cartelera de la entidad, Concursos, Actividades entre otros.) Existe el Manual de operaciones adoptado y divulgado. Cuenta con su Acto administrativo a través del cual se adopta el Manual de Operaciones de la entidad (Manual de procedimientos. Manual de Calidad) como documento de consulta. Acorde a MECI actualizado se trabaja en ajustes al mismo, a través del Comité de Calidad.

El modelo de operación por procesos en la Contraloría Departamental del Atlántico, se mantiene facilitando la planeación, ejecución y evaluación de los mismos. Se mantiene la sugerencia de realizar proceso de socialización y repaso de los procedimientos de la Entidad y considerar conforme a la realidad actual si se sugieren cambios o mejoras

ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO DE LOS PROCESOS

La Entidad cuenta con Políticas de Administraciones de riesgo y la Gerencia de Control Interno, dentro de la evaluación y seguimiento verifica que la entidad cuente con políticas de administración de riesgos actualizadas, que se estén ejecutando y que se realicen revisiones periódicas a las mismas. Consta la gestión de seguimiento en los informes de control interno.

La Entidad para fines de los riesgos es importante revisarlos teniendo en cuenta lo siguiente:

Identificación

Identificación de condiciones internas o externas que puedan generar eventos de riesgo para la entidad

Políticas de Administración del Riesgo

Existe definición por parte de la alta Dirección de políticas para el manejo de los riesgos y se cuenta con los mapas de riesgos por procesos.

Identificación del Riesgo

Existe Documento de identificación de los riesgos de cada proceso, contiene la descripción y las posibles consecuencias de los mismos.

Análisis y Valoración del Riesgo

Se recomienda que los líderes de los procesos involucren a sus equipos de trabajo en esta etapa de la administración del riesgo, ya que son ellos quienes aplican los controles y pueden dar cuenta de su efectividad. Así mismo, el líder debe socializar a su equipo los controles identificados con el fin de asegurar su comprensión y oportuna aplicación.

En término general, en relación: ADMINISTRACION DEL RIESGO
La Entidad cuenta con los Mapas de Riesgo por proceso y los líderes de Proceso y sus equipos de trabajo contribuyen para la IDENTIFICACION, MANEJO Y CONTROL DE RIESGOS, el trabajo se viene realizando siguiendo la metodología expedida por la DAFP, para la administración del riesgo La Gerencia de Control Interno inicio el trabajo de capacitación y acompañamiento bajo los lineamientos de la DAFP.y planeación en igual sentido apoya en este actividad.

SEGUIMIENTO DEL TABLERO DE CONTROL DE LA ENTIDAD

Se cuenta con un cuadro de control de indicadores llamado tablero de control para todos los procesos que se manejan en la entidad, mediante el cual se hace seguimiento al Sistema de Control Interno y al Sistema de Gestión de la Calidad permitiendo a través de las frecuencias plasmadas (trimestral) el cumplimiento anual de los objetivos, identificando el porcentaje de cumplimiento de los objetivos trazados. Dicha labor con el concurso de las auditorías internas y planeación.

3. GESTION CON VALORES PARA RESULTADOS

La Contraloría Departamental del Atlántico, durante la vigencia 2016 y 2017, se propuso revisar el Código de Ética, el cual contiene los principios éticos de la Entidad, proceso que desde el pasado 2018 fue construido participativamente. En este mismo sentido se seguirá trabajando durante la presente vigencia 2019, a través del Sistema Integrado de Gestión se adelantan acciones de actualización y socialización de los valores y principios éticos.

La Gerencia de Control Interno proyectó Resolución por medio de la cual se adoptó el ESTATUTO DE AUDITORIA INTERNA Y EL CODIGO DE ETICA DEL AUDITOR INTERNO, el cual a la fecha se encuentra vigente. Teniendo como bases fundamentales la integridad, objetividad, confidencialidad, conflictos de interés y competencia de éste. Mediante el Estatuto de Auditoría se establecen y comunican las directrices fundamentales dentro de las cuales se desarrollarán las actividades de la Oficina de Control Interno. Mediante Resolución No.0000354 de 2017 se adoptó el Estatuto de Auditoría Interna y El Código de Ética del Auditor Interno para la Contraloría General Departamental Atlántico, por parte del Señor Contralor.

En la entidad en la presente vigencia, se han impartido recomendaciones para realizar el trabajo teniendo en cuenta los parámetros de la ética y la moral siguiendo los principios que rigen la función pública; la máxima autoridad o representante legal, y su nivel directivo y de los servidores en general propende por una cultura organizacional que responda a las expectativas de la ciudadanía o de alguna de las partes interesadas a las cuales sirve, y de las relaciones con otras entidades públicas. La entidad realiza revisión interna que le permite generar una regulación propia para vivenciar la Ética, contar con unas prácticas efectivas de Desarrollo del Talento Humano, de acuerdo con su naturaleza, que favorezcan el control y se oriente claramente hacia la prestación de un servicio público con transparencia, eficacia, eficiencia y un uso responsable de los recursos públicos.
En relación con los principios y valores éticos se propenden estar en concordancia con la misión, la visión y los objetivos institucionales planteados; con el fin de dar íntegro cumplimiento a los propósitos constitucionales, dando consideraciones éticas que constituyan lo fundamental del servicio.

Se destaca en la Entidad:

- Los funcionarios conocen la normatividad vigente que regula su conducta en El ejercicio de sus funciones.
- Se enfatiza en la importancia de la integridad y el comportamiento ético, Respetando ciertos códigos de conducta aun cuando no estén escritos.

Cabe señalar que la Alta dirección en la entidad a través de las políticas de Desarrollo Administrativo, en especial las de Gestión del Talento Humano y Transparencia, Atención y Servicio al Ciudadano orientan hacia la formación de valores de responsabilidad y vocación de servicio, de tal manera que se promueve el interés general en la administración de lo público y la publicidad de las actuaciones de los servidores a través de Proceso de Direccionamiento estratégico, así mismo, orienta hacia la prevención de conductas corruptas y la

identificación de áreas susceptibles de corrupción contando para ello con el Plan Anticorrupción, el cual se encuentra elaborado para su respectiva publicación en la pag web. Siguiendo las recomendaciones de la Dirección y la Gerencia de Control Interno. . La gerencia certifico que revisados nuestros archivos no se evidencia quejas o denuncia de actos de corrupción.

4. EVALUACIÓN DE RESULTADOS

AVANCES

La entidad desarrolla mecanismos de medición, evaluación y verificación, necesarios para determinar la eficiencia y eficacia del Sistema de Control Interno en la realización de *su propósito de contribuir al cumplimiento de los objetivos de la entidad*; si todas las operaciones se realizan de conformidad con los principios de la función pública establecidos en la Constitución Política, la ley y las políticas trazadas por la dirección en atención a las metas u objetivos previstos.

Cabe señalar que el proceso de Evaluación de la Gestión presentó su Plan General de Auditorias Integrado, que incluye auditorias de control interno y de calidad, ha venido dando aplicación a su PGA 2019, aprobado en el respetivo comité directivo y de control interno, adelantando verificaciones delegadas por el máximo directivo y presentando los informes respectivos. En igual sentido, se oficio para que adelantaran las acciones correctivas sugeridas por la Auditoria General de la Republica Gerencia Atlántico.

AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

En la Contraloría Departamental Atlántico cada proceso y sus funcionarios mediante las reuniones directivas comités y al interior de la entidad trabajan en la medición de la efectividad de sus controles y los resultados de la gestión en tiempo real, verificando su capacidad para cumplir las metas y los resultados a su cargo y tomar las medidas correctivas que sean necesarias para el cumplimiento de los objetivos previstos por la entidad. Evaluando sus planes de acción, contando con el acompañamiento y asesoría del proceso de evaluación a la Gestión.

Autoevaluación

En relación con la Autoevaluación es importante recomendar que cada dueño o responsable de proceso con su equipo de trabajo verifique el desarrollo y cumplimiento de sus acciones, que contribuirán al cumplimiento de los objetivos institucionales. Se resalta el trabajo en equipo y la confianza entre los miembros del equipo. Se trabaja en la mejora, la calidad en la información sobre el estado del control y los riesgos existentes. Es importante el trabajo de autoevaluación, toda vez que minimiza la desconfianza y prevención sobre las auditorías internas requeridas por el Sistema de Control Interno, tal como lo precisa el Modelo Estándar de Control Interno. "Uno de los pilares del Modelo es el autocontrol, entendido como la capacidad que tiene cada servidor público para detectar las desviaciones en su trabajo y realizar los correctivos necesarios".

COMPONENTE DE AUDITORÍA INTERNA

La Gerencia de Control Interno, y su equipo de trabajo es la responsable de realizar la Evaluación del Sistema de Control Interno a través de su rol de evaluador independiente, observando siempre un criterio de independencia frente a la operación y la autonomía de los actos de la administración. Igualmente, la responsable presenta informes a la Dirección y al Comité Directivo y de Control Interno de la entidad. Consta el reporte de Auditorias en los archivos del Despacho. Las recomendaciones a la Alta Dirección constan en los informes rendidos al máximo directivo y colgados en la página web (Informe pormenorizado sobre el estado de control interno, Informe de Seguimiento al Plan Anticorrupción, Austeridad del Gasto entre otros)

Auditoría Interna

La auditoría por parte de la Gerencia de Control Interno y su equipo está acorde con la planeación estratégica de la entidad, estableciendo prioridades frente a la programación de auditorías, sujeto a un Plan General de Auditorias de la Vigencia, 2019 teniendo claro que no se puede pretender auditar todo o que se auditen temas que no son prioritarios para el cumplimiento de los objetivos de la organización.

La Gerencia en la vigencia 2019 desarrolla las auditorías internas, conforme al PGA aprobado sin perjuicio de seguimientos o verificaciones eventuales en las carpetas de las respectivas Auditorias a los procesos. Cabe señalar, que la Gerencia de control interno ha establecido auditorias y verificaciones de seguimiento para vigilar y asegurar que las acciones de la dirección hayan sido implementadas eficazmente o que la alta dirección haya aceptado el riesgo de no tomar medidas.

Es importante fortalecer la atención al Proceso de Evaluación a la Gestión por parte de la Alta Dirección a fin se atiendan las recomendaciones de control interno, en aras de la mejora en los procesos. Siguiendo el nuevo modelo, la Oficina de Control Interno, realiza Auditorías internas y de calidad a procesos conforme lo establece manual de funciones, actividades u operaciones, no contempladas en el Programa Anual de Auditoría, cuando lo determina el representante legal o las condiciones así lo ameriten. Se hace seguimiento a la rendición de cuentas SIA MISIONAL que corresponde rendir a la Auditoria General de la Republica AGR. Sirel , La Gerencia de Control Interno rinde informe sobre el particular al despacho del contralor, sobre el seguimiento a los procesos para la preparación y entrega de la información solicitada en los formatos establecidos. Ha actuado como funcionario de enlace la Profesional Especializada adscrita al Despacho del Señor Contralor.

La Gerencia de control interno se mantiene en su labor de ASISTENCIA A COMITES DE TRABAJO/ OTRAS ACTIVIDADES

- Asistencia a las Reuniones del Comité de Conciliación de la Contraloría Departamental Atlántico cuando se requiere.
- Programación y asistencia de las reuniones del Comité Directivo y de Control Interno, así como participar de las decisiones tomadas por sus integrantes en cuanto a la determinación de las directrices del MECI/1000:2005. MECI Actualizado y articulado con el modelo integrado de Planeación y Gestión MIPG. ACTUA COMO SECRETARIA TECNICA DEL COMITÉ DIRECTIVO SEGÚN ACTO ADMINISTRATIVO.
- Asistencia a las Reuniones del Comité de Sistema Integrado de Gestión de la Contraloría Departamental Atlántico. Comité de Calidad.
- Asistencia a las reuniones del Comité de Compras, para las modificaciones que se hagan al Plan Anual de Adquisiciones.
- La Gerencia de Control Interno a través de sus funcionarios, atiende cada de una de las solicitudes de apoyo y asesoría de parte de las demás dependencias, referentes especialmente, con los planes de acción, mapa de riesgo, tablero de control y otros; así como también propuso mejoras y acciones correctivas a los diferentes procesos de la entidad, mediante recomendaciones en los informes ejecutivos anuales.
- Asesorías y acompañamientos a los sujetos de control de la entidad.
- Mediante el apoyo de los funcionarios de control Interno, esta Gerencia realiza acompañamientos solicitados por diferentes entidades externas, a fin de ejercer veeduría en los diferentes procesos llevados a cabo al interior de dichas entidades. (dadas de baja).
- Asistencia a diligencias de cierre programadas cronograma proceso de contratación en la Secretaría General de la Contraloría Departamental Atlántico.

BRINDAR APOYO A ENTIDADES MUNICIPALES SUJETAS A CONTROL EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL MECI.

Con propósito de dar aplicación del principio de Coordinación, Cooperación y Articulación en diferentes Municipios del Atlántico, de acuerdo a la Norma NTCGP: 1000 de la Gestión Pública y en atención al Plan de Acción Vigencia 2019, brindamos apoyo a las entidades municipales sujetas a control en la articulación del MECI con el modelo integrado de Planeación y Gestión.

APOYO AL PROCESO DE GESTION DOCUMENTAL

El Proceso de Evaluación a la Gestión perteneciente al macro proceso de Control Y mejoramiento apoya constantemente en una retroalimentación contribuyendo así a la mejora continua de sus procesos al Proceso de Gestión Documental al interior de la entidad.

- Seguimiento al Plan de Anticorrupción y atención al ciudadano.
- Organización del Archivo Central.

PLANES DE MEJORAMIENTO

Se hacen los respectivos seguimientos, los cuales constan en cada una de las carpetas de seguimientos que reposan en la Gerencia de Control Interno, labor por directrices del contralor cuenta con el Apoyo del Profesional especializado adscrito al Despacho.

Plan de Mejoramiento

Con el Apoyo de Planeación de la Entidad se vienen realizando los seguimientos al Plan de Mejoramiento de la Auditoria General de la Republica AGR, y en coordinación con el equipo de control interno se verifican que las acciones de mejoras se han establecidas por cada proceso, y trabaja en el cierre de las no conformidades. Consta en Actas de seguimientos y en el informe de Avances. Existe en la Contraloría Departamental Atlántico un proceso, procedimiento o mecanismo a través del cual se trabajan recomendaciones y análisis generados en el desarrollo del Componente de Auditoría Interna y las observaciones del Órgano de Control Fiscal. Se han impartido instrucciones para establecer un mecanismo para la elaboración de los planes de mejoramiento individual.
Se recomienda que los responsables de las acciones contenidas en los planes de mejoramiento, hagan seguimiento permanente al cumplimiento de las mismas. La Gerencia de Control Interno realizara seguimiento al cumplimiento de las acciones contenidas es estos planes.

5. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

La entidad cuenta con un Proceso de Direccionamiento Estratégico incluye en el mismo el tema de Comunicaciones, el cual proyecta un plan de comunicaciones el cual definirá los medios de comunicación de carácter permanente para que la ciudadanía y partes interesadas conozcan lo que se planea y se ejecuta, y puedan realizar el seguimiento correspondiente en la entidad.
Se cuenta con el Plan de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano, implementado en la entidad conforme lo establecido en el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011. Se trabajan estrategias la del servicio al ciudadano y la rendición de cuentas. Estrategia Contralores Escolares.

En este sentido, es importante que tanto la información como los documentos que la soportan (escrito, electrónico, audiovisual, entre otros) sean gestionados para facilitar la operación de la entidad, el desarrollo de sus funciones, la seguridad y protección de datos y garantizar la trazabilidad de la gestión. Por su parte, la comunicación hace posible difundir y transmitir la información de calidad que se genera en toda la entidad, tanto entre dependencias como frente a los grupos de valor.

AVANCES

- La Alta Dirección y sus servidores adscritos Se mantienen en el trabajo por el cumplimiento de los objetivos de operación, información y comunicación del Sistema de Control Interno. Las acciones de la entidad están orientadas hacia los resultados, las metas y los objetivos en materia del Control Fiscal lo cual se evidencia en el desarrollo del PGA y organización documental de las Auditorias lo que evidencia una buena Gestion de Planeación de la Entidad y los controles a los sujetos de Control.
- Se cuenta con una página Web la cual se encuentra trabajando para que sea adecuada según requerimiento de la estructura de Gobierno en Línea. La entidad cuenta con su mapa de procesos y manual de procedimientos.
- La entidad cuenta con un plan estratégico y plan de acción por proceso. Igualmente cuenta con indicadores que le permiten realizar la evaluación de su gestión. La evaluación de los indicadores ha permitido medir el cumplimiento de los factores críticos de los procesos y la información reportada por los indicadores facilita la toma de decisiones.

- Se ha definido en plan anual de auditorías internas y auditorias de calidad VIG 2019.
- Se realiza revisiones a la rendición de cuentas Sirel. Apoya el Ing. Luis Gabriel Rincón.
- Se preparó la información requerida por la Auditoria General de la Republica.
- Se realizan seguimientos a los planes de mejoramiento institucional.
- Se cumple en los términos con los informes de ley que exigen a las oficinas de control interno.

6. GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION

Con el apoyo de la Subsecretaría de Talento Humano se viene coordinando y propiciando el desarrollo de acciones para compartir el conocimiento entre los servidores públicos, para garantizar su apropiación y aprovechamiento, así como también promover la construcción de un análisis y retroalimentación para el mejoramiento continuo. Se diligencia el formato de proyecto de aprendizaje, PAE, que contiene las técnicas de aprendizaje encaminadas a que cada equipo de trabajo, cada dependencia, cada proceso, interactúe intercambiando información, conocimientos y experiencias. A través del aprendizaje colaborativo en pequeños grupos por dependencia, se expresan las dificultades e intereses; a través de la colaboración de los integrantes de un grupo, se constituyen compañeros dentro del proceso de aprendizaje.
Por medio de esta estrategia a través de los PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO, PAE, se construyen. grupos conformados por personas con diferentes experiencias, que trabajan juntas para realizar proyectos relacionados con su realidad, solucionar problemas y construir nuevos conocimientos.
También se fomenta la cultura de la medición y análisis de la gestión institucional y estatal.
Se propende a generar un acceso efectivo a la información de la entidad con ayuda de la tecnología y adaptación a estas nuevas tecnologías.

Es importante modernizar a la Entidad, siguiendo la Política de Gobierno Digital: TIC para servicios y TIC para Gobierno Abierto

Es importante tener en cuenta que las políticas de Servicio al Ciudadano, Racionalización de Trámites y Participación Ciudadana en la Gestión Pública guardan una estrecha relación con los componentes de TIC para servicios y TIC para Gobierno Abierto, definidos en la política de Gobierno Digital. Por lo tanto, es de vital importancia considerar las orientaciones que se dan frente al uso de las TIC en estos temas, ya que son un medio para lograr una relación más efectiva con los ciudadanos.

7. CONTROL INTERNO

La Gerencia de Control Interno, en cumplimiento a la norma aborda la séptima dimensión de MIPG -Control Interno, que 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 que establece el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 (PND 2014-2018). Esta actualización se adopta mediante el Documento Marco General de MIPG y se desarrolla en detalle en este apartado del Manual Operativo.

La nueva estructura del MECI busca una alineación a las buenas prácticas de control referenciadas desde el Modelo COSO12, razón por la cual la estructura del MECI se fundamenta en cinco componentes, a saber: (i) ambiente de control, (ii) administración del riesgo, (iii) actividades de control, (iv) información y comunicación y (v) actividades de monitoreo. Esta estructura está acompañada de un esquema de asignación de responsabilidades y roles para la gestión del riesgo y el control, el cual se distribuye en diversos servidores de la entidad, no siendo ésta una tarea exclusiva de las oficinas de control interno13: (i) Línea estratégica, conformada por la alta dirección y el equipo directivo; (ii) Primera Línea, conformada por los gerentes públicos y los líderes de proceso; (iii) Segunda Línea, conformada por servidores responsables de monitoreo y evaluación de controles y gestión del riesgo (jefes de planeación, supervisores e interventores de contratos o proyectos, comités de riesgos donde existan, comité de contratación, entre otros); y (iv) Tercera Línea, conformada por la oficina de control interno.

El desarrollo de esta dimensión impacta las demás dimensiones de MIPG y tiene en cuenta los lineamientos de la política de:

< Control Interno

Con esta dimensión, y la implementación de la política que la integra, se logra cumplir el objetivo de MIPG "Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua".

Con el diligenciamiento de la información sobre el avance del Sistema de Control Interno, se evidencia el cumplimiento del desarrollo del MECI articulado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión. No obstante, lo anterior, se puede decir por parte de la Gerencia de Control Interno que los resultados alcanzaron puntajes que demuestran **que el Estado del SISTEMA DE CONTROL INTERNO en la Entidad se encuentra debidamente implementado y se trabaja por mantenerlo. Teniendo en cuenta que el estado general del sistema de control interno es óptimo y nos permite:**

- **Utilizar de manera eficiente los recursos,**
- **Alcanzar los objetivos misionales,**
- **Generar valor para los clientes**
- **Se propende un Efectivo ejercicio del Control Fiscal.**

De conformidad con el Decreto 648 del 19 de abril de 2017 y 1499 del 11 de septiembre de 2017 y de acuerdo a Resolución Reglamentaria No. 0000011 de 31 de mayo de 2018, se creó el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno en la Contraloría General del Departamento del Atlántico con el fin de evaluar el estado del Sistema de Control Interno de acuerdo con las características propias de la entidad. Se recomienda su activación con base a las nuevas disposiciones. Coordinando acciones con la Gobernación del Depto. del Atlántico.

RECOMENDACIONES

- Se continúe en el proceso de aplicación de las Tablas de retención documental de acuerdo con lo previsto en la normatividad. (Ley 594 de 2000)
- Se continúe el trabajo en la formulación del PINAR (Plan Institucional de Archivo) Y EL PGD (Programa de Gestión Documental), en cumplimiento a la normatividad establecida, Ley 594 del 2000, Decreto 2609 del 2012, instrumentos archivísticos necesarios para el mejoramiento en la prestación de servicios en materia de gestión documental. Realizar un Plan de Acción para el diseño de este; así como también se capacite a los funcionarios que hacen parte de este proceso en GESTION DOCUMENTAL.
- Se realicen las Actualizaciones del Plan Institucional de Capacitación PIC, y de acuerdo a las necesidades de personal de Carrera que ingreso nuevo a la entidad.
- Se recomienda actualizar el Sistema Salud Ocupacional y realizar los cambios al Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo
- Que los niveles jerárquicos permitan que la toma de decisiones se encuentre debidamente establecida a partir de las responsabilidades que

tienen cada uno de ellos, y que los niveles de autoridad se identifiquen para evitar colisión de competencias y responsabilidades.

- Las comunicaciones entre los niveles jerárquicos deben ser fluida y contar con canales directos entre todos los funcionarios conservando siempre el conducto regular y respetando los niveles de autoridad y responsabilidad.
- Se mantenga el control al uso y mantenimiento de los vehículos oficiales de la entidad, para las funciones inherentes a la entidad, realizando la distribución de los vehículos en el marco de las necesidades prioritarias y acordes a los niveles y competencias en el marco y principio de igualdad entre directivos.
- Que se mantenga el trabajo armónico en relación con EL SISTEMA INTEGRADO DE GESTION, entendiendo que el Modelo Estándar de Control interno y la Norma NTCGP 1000 son compatibles entre sí y se puede trabajar de forma articulada, en especial acogernos al nuevo modelo MIPG.
- Se continúe apoyando la labor de la Gerencia de Control interno en su función EVALUADORA E INDEPENDIENTE, a fin se mantenga establecido el **MECI** en la Entidad **y** en los Municipios del Departamento del Atlántico, en una tarea articulada con el Comité interinstitucional de Control interno "CICIA", como también con el Comité Nacional de Control Interno. (Actualizando - MIPG)
- Se continúe con la implementación en la Entidad el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP.
- Se mantenga el buen manejo presupuestal y financiero, a fin exista un buen saneamiento contable en la entidad.
- Se continúe las actividades de Gobierno en línea y Plan Anticorrupción y Participación Ciudadana, dando cumplimiento a las normas de anticorrupción establecidas en la Ley 1474 de 2011, promoviendo al interior de la entidad actividades y/o capacitaciones al Talento Humano, en temas de moralización y cumplimiento de los cometidos estales de Transparencia en los procesos que maneja la entidad, priorizando los Procesos de Auditoria a los sujetos de control, la participación ciudadana, y la rendición de cuentas.
- Se mantenga el cumplimiento de las disposiciones legales en relación con el concurso de carrera administrativa y todo lo inherente al Talento Humano. y se continúe con el reporte anual de vacantes definitivas a la CNSC a través del aplicativo AUDIBAL, de acuerdo a lo establecido en la presente vigencia.
- Mantener la Defensa Judicial de la Entidad en aras de la Seguridad Jurídica y Patrimonial de la misma.
- Se sugiere mantener la Actualización de los Riesgos siguiendo las directrices metodológicas de la DAFP. En coordinación con planeación .
- Se resalta nuevamente el Alto compromiso del actual Contralor Departamental Atlántico, en el Fortalecimiento dado al SISTEMA DE CONTROL INTERNO y al Desarrollo del Talento Humano, gestionando capacitaciones en materia responsabilidad fiscal, participación ciudadana, Auditoria. Y Control Interno.

➢ **EN RELACION CON EL ARCHIVO CENTRAL**

Dando alcance al oficio TH - 0698-19, referenciado Visita funcionario Fiscalía General de la Republica Seccional Cundinamarca a Sub Secretaria de Talento Humano-Arnoldo Romero Madeido, relacionado con inspección ocular en la Contraloría General Departamento del Atlántico, para obtener copia de la hoja de vida del Señor Arnoldo Romero Madeido, según acta de Inspección a lugares FPJ-9 realizada por HELBER ALEXANDER MARTINEZ, de la Fiscalía General de la Nación Asistente Fiscal IV. "Surge evidente las siguientes irregularidades…" (Acta 29 octubre de 2019).
Por lo que esta Gerencia se permite recomendar especial seguimiento, verificación y seguridad DOCUMENTAL en la Entidad, específicamente en el ARCHIVO CENTRAL de la misma.
Revisando el Manual de Funciones del Cargo Secretario General de la Contraloría General Departamento del Atlántico Versión 3.0 – Resolución Reglamentaria No.000017 del 08 de mayo de 2013.

Nivel Jerárquico: Directivo
Denominación del Empleo: SECRETARIO GENERAL
Código: 073
Grado: 08
Número de cargos 1
Naturaleza del Empleo: De libre nombramiento y remoción
Dependencia: SECRETARÍA GENERAL
Cargo del Jefe Inmediato: CONTRALOR DEPARTAMENTAL

Se observa que:

II. PROPOSITO PRINCIPAL DEL CARGO
Dirección y control de los procesos administrativos y de apoyo de la Contraloría: Gestión Jurídica, Administración de Bienes y Servicios, Recursos Financieros, Talento Humano y **Gestión Documental.**
Gestión Documental:
52. Dirigir la administración del Archivo Central, coordinar la recepción de documentos y su distribución interna.
53. Promover la aplicación oportuna de las tablas de retención documental por parte de los funcionarios que administran Archivos de Gestión.
54. Expedir y autenticar copias de documentos que reposan en los archivos de la Contraloría General del Departamento del Atlántico para certificar la autenticidad de los mismos.
55. Refrendar las certificaciones laborales respecto de situaciones administrativas de los funcionarios y exfuncionarios de la Contraloría.

Y revisando Manual de la Sub Secretaria de Talento Humano, se requiere especial control en la competencia específicamente en los numerales 10 al 13 del manual.

Nivel Jerárquico: Directivo
Denominación del Empleo: SUBSECRETARIO DE DESPACHO
Código: 045
Grado: 02
Número de cargos 1
Naturaleza del Empleo: De Libre Nombramiento y Remoción
Dependencia: SECRETARÍA GENERAL – SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO
Cargo del Jefe Inmediato: SECRETARIO GENERAL

II. PROPOSITO PRINCIPAL DEL CARGO
Jefe de Personal de la Contraloría General del Departamento del Atlántico; dirección y coordinación de los procesos de Administración de Personal

Información del personal:
10. Coordinar el mantenimiento actualizado de la información contenida en las hojas de vida, en archivo físico y sistematizado, de los funcionarios activos, retirados y pensionados de la Contraloría, haciendo efectivo el registro documental de las novedades y la aplicación de las normas legales.
11. Efectuar oportunamente los reportes requeridos por la Comisión Nacional de Servicio Civil y organismos de control sobre la información laboral de la entidad.
12. Mantener actualizada la información o datos de la Planta de Cargos, para control de situaciones administrativas y sugerir oportunamente al Nominador las decisiones pertinentes.
13. Supervisar la inclusión de novedades en los registros de las hojas de vida de los funcionarios de la Entidad, de acuerdo con los actos administrativos, situaciones o providencias que las generen, para mantener actualizado el Registro Único de Hojas de Vida - RUV, conforme lo ordena la ley

RECOMENDACIÓN:

Es pertinente, se proceda a inventariar las Hojas de vida en archivo físico y sistematizado, por lo que se hace necesario emprender acciones de Sistematización de las HOJAS DE VIDA de los servidores activos y ex funcionarios de la Contraloría General del Departamento del Atlántico

Durante los días 17 de octubre y el 26 de noviembre de 2017 se realizó el seguimiento del índice de desempeño del sistema de Control Interno y cada uno de sus componentes por parte de la función pública a través de su aplicativo FURAG II.
Aplicando la nueva metodología de medición del desempeño de las entidades públicas, se evaluó el MIPG y el MECI.
Los resultados fueron colgados en la página web de la función pública en abril del año 2018, en el informe de Gestión y Desempeño Institucional.
Para el caso de la contraloría departamental del atlántico el resultado del índice para el sistema de control interno de la entidad fue 68,3 ubicándose en el quintil "2", encontrándose dentro del 60% del desempeño , que equivale a los 3 primeros quintiles. Cabe resaltar que, en el grupo par territorial, la entidad con mayor resultado fue 85,7.

Este resultado abarca los componentes: Ambiente de control, Gestión del riesgo, Actividades de control, Información y comunicación y Actividades de monitoreo. Una vez conocidos los valores extremos (la entidad con mayor puntaje y la de menor puntaje) se procedió a calcular la media como línea base para la mejora de nuestra entidad ubicándose en 67,45 puntaje promedio par por tal razón al encontrarnos con un puntaje de 68,3 nos encontramos por encima de la media del grupo.

Se destaca el trabajo de Equipo de la Alta Dirección y de los servidores públicos de la Entidad en el logro de los objetivos Institucionales y los momentos difíciles del quehacer administrativo superar con objetividad y compromiso institucional para el bien de la imagen de la entidad en el marco del orden interno administrativo y transparencia Institucional.

En Barranquilla, a los 9 días del mes de Enero 2020

ROSMERI CECILIA JIMENEZ MOLINARES
GERENTE DE CONTROL INTERNO

Proyectó: Rosmeri Jiménez Molinares –Gerente de Control Interno, Daysi Núñez Auxiliar Administrativo Gerencia Control Interno
Revisó: Rosmeri Jiménez Molinares

Se entrega original del Informe al Despacho del Señor Contralor Departamental Atlántico Se púbica en la pág. web de la Entidad (Ley 1474 de 2011 Estatuto Anticorrupción).

CIRCULAR EXTERNA N° 100-006 DE 2019

PARA: JEFES DE CONTROL INTERNO, AUDITOR INTERNO O QUIENES HAGAN SUS VECES DE LAS ENTIDADES A LAS QUE LES APLICA LA LEY 87 DE 1993

DE: DIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

ASUNTO: LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL INFORME SEMESTRAL DE EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO – DECRETO 2106 DE 2019

FECHA: BOGOTÁ, D.C., 19 DE DICIEMBRE DE 2019

Con el fin dar cumplimiento a lo previsto en el Decreto 2106 de 2019, en su artículo 156, Función Pública informa que las fechas para publicación del informe semestral de evaluación independiente del estado del sistema de control interno que debe hacer el jefe de control interno o quien haga sus veces, serán las siguientes:

Fechas de Corte	Fechas de Publicación
1 de enero a 30 de junio de cada vigencia	30 de julio de cada vigencia
1 de julio a 31 de diciembre de cada vigencia	31 de enero de la siguiente vigencia

El formato sugerido para la elaboración del informe será diseñado por Función Pública y se comunicará de manera oportuna a las entidades, antes de finalizar el primer trimestre de 2020.

Con el fin de normalizar la periodicidad semestral de dicho informe, se hará una única publicación a más tardar el 31 de enero de 2020, correspondiente al periodo de 1 de noviembre a 31 de diciembre de 2019, el cual se efectuará de conformidad con el esquema del informne pormenorizado que cada entidad venía desarrollando.

Estos informes serán insumo para la medición de la efectividad del Sistema de Control Interno que se efectúa a través del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión FURAG que se lleva a cabo anualmente.

Cordialmente,

FERNANDO GRILLO RUBIANO
Director

Proyectó Dolly Amaya/María del Pilar García