

## INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO LEY 1474 DE 2011

<i>Jefe de Control Interno o quien haga sus veces</i>	LUIS FERNANDO CASSIANI HERRERA	Periodo Evaluado:	Dic.16 2016 a Abril 16 2017.
		Fecha de Elaboración:	Abril 2017



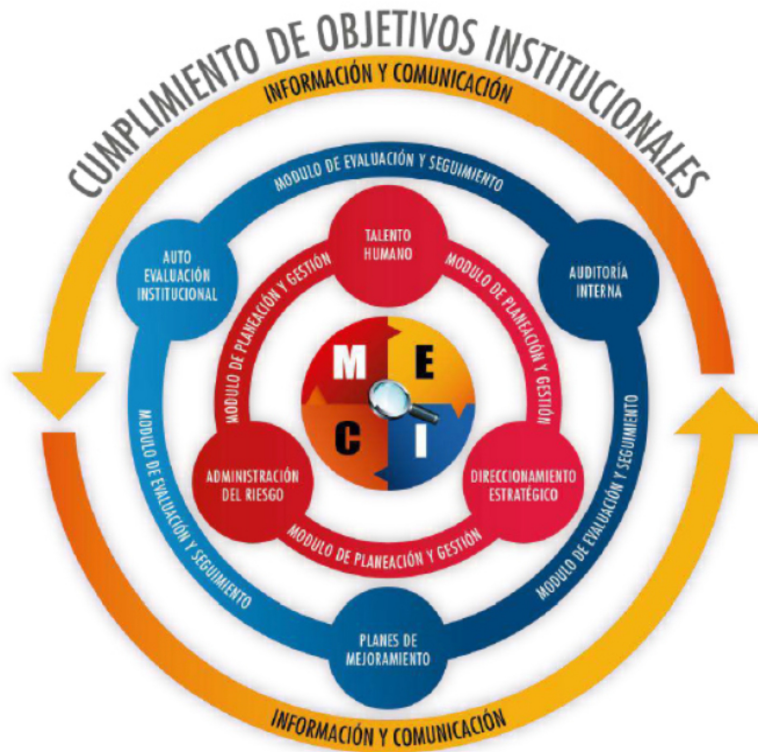
**ESTABLECIMIENTO PÚBLICO AMBIENTAL BARRANQUILLA VERDE.  
ABRIL 2017**

## PRESENTACIÓN:

La Oficina de Control Interno del Establecimiento Público ambiental Barranquilla Verde en cumplimiento de la Ley 1474 de 2011, artículo 9°, que establece:

*“ (...)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.(...)”*

Presenta a continuación el Informe Pormenorizado de Control Interno del período evaluado,teniendo como base los lineamientos de la nueva estructura del MECI de acuerdo al Decreto 943 de 2014, tal como se presenta a continuación:

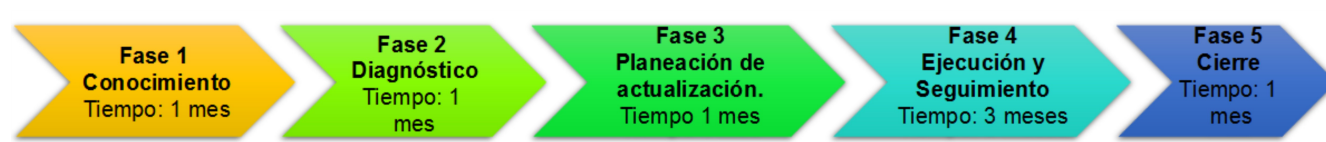




### Implementación Del Modelo :

El Modelo Estándar de Control Interno (MECI) en la entidad se encuentra en proceso de implementación, partiendo que el Establecimiento Público Ambiental (EPA) Barranquilla Verde es una entidad creada recientemente mediante el decreto acoral 0842 de 06 de Diciembre de 2016, en el cual se determina su estructura orgánica, funciones y se dictan otras disposiciones.

Implementación que se esta llevando a cabo con base en las siguientes Fases:



Teniendo en cuenta que Las entidades que se creen con posterioridad a la publicación del Decreto 943 del 21 de mayo de 2014 deberán implementar el Modelo Actualizado siguiendo las fases señaladas, el plazo para su implementación se contará 6 meses después de la creación de su planta de personal.

En ese orden de ideas la oficina de Control Interno planteo el siguiente plan de acción para la

implementación:

### PLAN DE ACCION PARA LA IMPLEMENTACION DE MECI1000:2005 EN EPA BARRANQUILLA VERDE

FASE	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	MARZO	ABRIL	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP
I. CAPACITACION	Sensibilización a Directivos	Control Interno	14 Mar; 2pm-3pm						
	Sensibilización a Jefes y personal administrativo de	Control Interno	15 y 16 2pm - 4pm						
	Lectura del documento	Funcionarios de la entidad	15 al 30 Mar						
	Apropiación de los conocimientos( Equipo Meci)	Funcionarios de la entidad	PERMANENTE						
II. DIAGNOSTICO	Identificación de los cambios en el Modelo	Funcionarios de la entidad	20 al 24 Mar						
	Diseño del Diagnóstico	Equipo MECI	23 y 24 Mar						
	Aplicación del Diagnóstico	Equipo MECI	27 al 31 Mar						
	Análisis del Diagnóstico	Equipo MECI		3 al 14 Abr					
	Identificación de puntos críticos	Comité Coordinador		17 al 27 Abr					
	Identificación de victorias tempranas	Comité Coordinador							
III. PLANEACION DE LA ACTUALIZACION	Identificación de actividades a realizar	Equipo MECI							
	Identificación de los responsables de ejecución de las actividades	Equipo MECI							
	Definición de fechas de inicio y finales de las actividades	Equipo MECI							
IV. EJECUCION Y SEGUIMIENTO	Ejecución de las actividades del Plan	Equipo MECI							
	Seguimiento de las actividades	Control Interno							
	Realización de correcciones	Equipo MECI							
V. CIERRE	Compilación de los resultados	Equipo MECI							
	Presentación de los resultados finales	Representante Alta Dirección							
		Equipo MECI							
	Realización del nuevo Diagnóstico	Equipo MECI							
		Representante Alta Dirección							

Plan de acción que esta siendo ejecutado sin mayores contratiempos debido a que desde el inicio del proceso el Cuerpo Directivo de la Barranquilla Verde Cabeza de la directora General suscribieron un *Acta de Compromiso del 16 febrero de 2017*, donde hacen manifiesto su interés en coadyuvar de manera directa y recurrente en la implementación del MECI 1000:2005.

De igual Forma Mediante resoluciones 0185 del 24 febrero del 2017 y 0218 del 13 marzo de 2017, se adopta el modelo estándar de control interno MECI 1000:2005 y se conforma los grupos de trabajo para la implementación , respectivamente. Dando cumplimiento al artículo 1º del Decreto 1599 del 20 de mayo de 2005, que establece: *“Adoptase el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 1000:2005, el cual determina las generalidades y la estructura necesaria para establecer, documentar, implementar y mantener un Sistema de Control Interno en las entidades y agentes obligados conforme el artículo 5º de la Ley 87 de 1993”*, las entidades deberán expedir un *Primer Acto Administrativo* que autorregule el Sistema de Control Interno de la Entidad, por medio del cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005

La fase inicial de Capacitación se desarrollo en Tres sesiones, la primera impartida al nivel directivo en aras de sensibilizarlos y generar mayores compromisos con la implementación del sistema y las otras dos se capacitaron a todo el personal administrativo de la entidad.

Al momento de corte del informe se desarrolla la fase de Diagnostico, de la cual se presenta el nivel de avance que posee en la implementación el Establecimiento Publico ambiental Barranquilla Verde en razón de los Módulos, Componentes y Elementos del Sistema

## **1. Módulo de Control de Planeación y Gestión**

### **1.1. Componente del Talento Humano**

#### **1.1.1. Acuerdos, Compromisos o Protocolos Éticos:**

Se iniciaron acciones tendientes a la formulación y desarrollos del Código de Ética De Barranquilla Verde, el cual se encuentra en proceso de elaboración y consolidación. De igual manera el Establecimiento Publico Ambiental Barranquilla Verde, esta participando del Diagnostico de Percepción Ética Realizada en el Distrito de Barranquilla, para el cual Designo como Promotor Ético:

**Promotor Ético: YANETH NAVARRO RODRIGUEZ**

Cedula 32759721

Cargo: Profesional Universitario

Correo Electrónico: [janeth.navarro@barranquillaverde.gov.co](mailto:janeth.navarro@barranquillaverde.gov.co)

#### **1.1.2 Desarrollo del Talento Humano**

##### **1.1.2.1 Manual de funciones, competencias y requisitos**

El 06 de Diciembre de 2016 mediante el decreto acordal 0842 de 2016, se crea el Establecimiento Publico Ambianta (EPA) Barranquilla Verde, se determina su estructura orgánica, funciones y se dictan otras disposiciones.

La planta de personal de Barranquilla Verde está compuesta por 28 funcionarios y fue establecida con el Decreto 0844 del 06 diciembre 2016, mediante el cual se determinó la planta de Personal de EPA Barranquilla Verde, como lo manifiesta en el Artículo 1: “El Establecimiento Publico Ambianta Barranquilla Verde iniciara actividades con los siguientes Empleos y Nomenclaturas, clasificación y Escala Salarial”:

<b>Cargo</b>	<b>Código</b>	<b>Gr</b>	<b>Salario</b>	<b>Dependencia</b>	<b>Numero de Cargos</b>
Director	050	1	\$ 11.723.925	Director	1
Subdirector	070	1	\$ 8.920.730	Subdirección De Gestión Ambiental	1
Subdirector	078	1	\$ 8.920.730	Subdirección Administrativa y Financiera	1
Jefe de	006	1	\$ 5.766.631	Oficina Jurídica	1



Oficina					
Asesor	105	1	\$ 4.684.663	Director	2
Profesional Universitario	219	2	\$ 3.427.695	Subdirecciones	2
Profesional Universitario	219	1	\$ 2.785.208	Subdirecciones	14
Técnico Operativo	314	1	\$ 2.303.110	Subdirecciones	4
Auxiliar Administrativo	407	1	\$ 1.532.105	Subdirecciones	2
<b>TOTAL</b>					<b>28</b>

En ese orden de ideas, mediante Resolución no.001 del 13 de diciembre de 2016, se expide el manual específico de funciones y competencias laborales para los empleos de la planta de personal del Establecimiento Público Ambiental “Barranquilla Verde” en el distrito especial, industrial y portuario de Barranquilla.

#### **1.1.2.2 Plan Institucional de Capacitación – PIC**

Mediante Resolución 0261 de 29 de marzo de 2017 El Plan Institucional De Capacitación De Los Funcionarios Establecimiento Publico Ambiental Barranquilla Verde, partiendo del diagnóstico de necesidades de capacitación y de la medición del efecto de Bienestar Social, Seguridad y Salud en el Trabajo Necesidades y Preferencias de Incentivos, posteriormente se priorizaron las necesidades de mayor relevancia de Capacitación y Bienestar Social para los funcionarios, con el objeto de fortalecer las competencias laborales del personal que labora en el EPA BARRANQUILLA VERDE en concordancia con la identificación de las necesidades de capacitación formuladas para la vigencia 2017

Con base en la metodología del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, para dar cumplimiento al Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo de Competencias, el Sistema Nacional de Talento Humano desarrolló una estrategia de identificación de necesidades de capacitación a partir de proyectos de aprendizaje en equipo (PAE) por unidades y zonas.

En este sentido, se socializó la estrategia de trabajo para la identificación de las necesidades de capacitación orientándola al fortalecimiento de competencias laborales del personal EPA BARRANQUILLA VERDE, definiendo los siguientes PAE y sus respectivos líderes:

**PAE:** Control Interno de Gestión ( Luis F. Cassiani)

**PAE:** Oficina Jurídica (Rita Navarro )

**PAE:** Subdirección Administrativa Y Financiera (Reynaldo Pérez)

**PAE:** Planeación (Abrahan Adié González)

**PAE:** Subdirección de Gestión Ambiental (Fabian Herazo)

Para la identificación de las necesidades se establecieron, entre otros, los siguientes insumos:

- ❖ Plan de Acción de la entidad
- ❖ Planes, programas y proyectos de la entidad
- ❖ Necesidades de actualización procedimental o normativa
- ❖ Otros y reporte de los jefes de área

### **1.1.2.3 Programa de Inducción y Reinducción**

Respecto a lo corrido de la vigencia, el Área de Talento Humano informó que se encuentra en proceso de implementación del nuevo manual de Inducción y reducción adoptado mediante Resolución N.º 0274 del 03 De Abril De 2017, el cual está dirigido Apoyar la Comunicación Interna Organizacional de la Entidad con un documento escrito que le permita como Funcionario en situación de: periodo de prueba, provisionalidad, encargo o de libre nombramiento y remoción, conocer información precisa y útil respecto a nuestra organización, sus funciones y las políticas de personal que le afectarán, para que de esta forma, la reconozca, adapte e integre, rápida y adecuadamente a la Organización, al personal que el y a su lugar de trabajo

### **1.1.2.4 Programa de Bienestar**

El Establecimiento Publico Ambiental Barranquilla Verde mediante Resolución N.º 0260 Del 29 De Marzo De 2017 Por Medio Del Cual Se Adopta El Plan De Bienestar Social e Incentivos Para Los Funcionarios Del Establecimiento Publico Ambiental Barranquilla Verde, en aras de propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios públicos de la institución y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de proyectos y/o programas que fomenten el desarrollo integral del trabajador. El Programa de Bienestar Social del Establecimiento Publico Ambiental Barranquilla Verde, propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios al interior de la Entidad, y se refleje en el cumplimiento de la misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios a la comunidad.

El Programa de Bienestar Social está compuesto por las siguientes actividades: Actividades de Calidad de Vida, Incentivos, Actividades de Recreación y Deportes Organizar y ejecutar actividades recreativas y deportivas tales como: Campeonatos de Futbol y jornadas recreativas y deportivas. Actividades de Integración, Sociales y Culturales. Organización y ejecución de actividades de integración, sociales y culturales tales como: Día de la mujer, Día

de la Secretaria, Día de la Madre, Día del Padre, Día del Trabajo, Aniversario Institucional y organizando eventos, almuerzos y celebraciones de ceremonias que son importantes para la Institución, Matrimonio de nuestros funcionarios. Programas navideños y clases maestras alusivas a fechas festivas. Capacitaciones abiertas Actividades Promoción y Prevención de la Salud Promoción y prevención de salud a través de campañas, charlas a través de salud ocupacional que se gestionaran a través de las diferentes colaboradores tales como EPS, ARL, Cajas de Compensación Familiar

#### **1.1.2.5 Plan de Incentivos**

Los programas de incentivos en EPA Barranquilla Verde tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo el cual deberá estar orientado a la excelencia, a la calidad y productividad: 1) Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo, para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos. 2) Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Incentivo No Pecuniario de Reconocimiento por Excelente Labor: Para otorgar los incentivos, se tendrá en cuenta el nivel de excelencia de los empleados establecido con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio, de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo. La escogencia para los candidatos a otorgar los incentivos no pecuniarios se llevará a cabo a través del Comité de Estímulos de la entidad.

#### **1.1.2.6 Sistema de Evaluación del desempeño**

De acuerdo a información suministrada por el área de talento Humano el procedimiento de evaluación del desempeño se encuentra en proceso de formulación.

#### **1.1.2.8 Otros aspectos**

La entidad se encuentra trabajando en la implementación del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo – se estableció un plan anual de seguridad y salud en el trabajo organizando, los comités de copasst y convivencia.

### **1.2. Componente de Direccionamiento Estratégico: Planes Programas y proyectos.**

Para este primer informe del año 2017 en el Establecimiento Publico Ambiental Barranquilla Verde se inicio con la formulación de los programas, proyectos y planes de acción realizados por cada una de las dependencias de la entidad acordes con la razón de ser y el cumplimiento de las políticas y directrices de la entidad, proceso que fue liderado por la oficina asesora de planeación de Barranquilla Verde.



Se realizó seguimiento cumplimiento de las metas establecidas en los programas y proyectos formulados en los planes de acción de las dependencias.

Partiendo de la formulación y el seguimiento de los planes de acción presentados por cada una de las dependencias, se presenta el avance en el cumplimiento de las metas programadas en los proyectos y acciones definidas para el año 2017:

### **Análisis Plan de Acción Institucional**

El Plan de Acción institucional es un instrumento de programación anual de las metas de la entidad, que permite a cada área de trabajo, orientar su quehacer acorde con los compromisos establecidos, articulando sus procesos con los lineamientos con el Plan Desarrollo Distrital y demás políticas del sector, el marco estratégico institucional (misión, visión, objetivos estratégicos) y las funciones de la entidad. En el Plan de Acción se definen los productos, actividades y metas de gestión que se realizarán en cada vigencia con sus correspondientes indicadores, teniendo en cuenta los recursos disponibles (humanos, financieros, físicos, tecnológicos).

Trimestralmente se realiza seguimiento al Plan, generando información clara y consistente sobre el avance en el cumplimiento de las metas establecidas, información que sirve de soporte para la determinación e implementación de acciones.

<b>Nivel de Cumplimiento en los ejes estrategias y acciones del Plan Acción</b>	
<b>Nivel de Cumplimiento</b>	<b>Rango de Cumplimiento %</b>
Muy bajo (MB)	0 - 20
Bajo (B)	21 - 40
Medio (M)	41 - 60
Alto (A)	61 - 80
Muy Alto (MA)	Superior a 81

### **Oficina Jurídica**

De acuerdo al reporte entregado por la Oficina Jurídica en relación con el seguimiento al Plan de Acción, se concluye que el 100% de las metas propuestas (5 metas representativas) se han cumplido de acuerdo a lo estipulado, con el 86,6% de las cuales tres (3) metas se han cumplidos con el 100% y dos (2) por debajo del 100%. El cumplimiento del plan de acción para el primer trimestre de la Oficina Jurídica se ha cumplido en un 86.6% frente a la metas propuestas del 100%. Este porcentaje señala como de logro MUY ALTO (86.6%).

El cumplimiento de las metas más representativas se da de la siguiente manera:

Acciones	Metas	Avance de la meta Gestión	% ejecución Metas	Logros de ejecución	Observaciones
<b>8</b>	<b>100%</b>	288	100%	Los abogados comprometidos con la elaboración de actos administrativos y producción de la meta asignada	
Realizar seguimiento a las obligaciones impuestas en los actos administrativos legales ambientales	Realizar el 100% de Seguimiento Actos Administrativos	114	100%	los abogados envían las comisiones a la subdirección de gestión para seguimiento al cumplimiento de obligaciones,	
Atención a peticiones	100% de las atenciones peticiones			Esta acción se ha desarrollado satisfactoriamente , dando respuesta de manera oportuna los derechos de peticiones presentadas	
Manejo de Expedientes Sancionatorios	Impulsar en un 100% el Control de los Procesos Inventarios por Competencias funcionales	5	34%	Se tramitaron 5 procesos sancionatorios nuevos.	Esta acción se ha desarrollado de parte del abogado contratista asignada para ello, realizando un inventario de los expedientes sancionatorios que manejaba DAMAB HOY EN LIQUIDACIÓN,, los cuales se revisaron y empezaron a impulsarse
Revisión del Estado de los Procesos Coactivos	Realizar en un 100% el Seguimiento y Control a los procesos Coactivos en sus etapas(Recuperación de cartera)	1	99%		Hasta ahora se recibió de Subd Adm y Financiera un proceso coactivo para iniciar su cobro, después de haber agotado la parte persuasiva

<b>TOTAL</b>			<b>86,6%</b>		
--------------	--	--	--------------	--	--

### Asesor de Control Interno de Gestión.

De acuerdo al reporte entregado por el asesor de Control Interno de Gestión de la entidad, en relación con el seguimiento al Plan de Acción, se concluye que de las metas propuestas para la vigencia año 2017, frente al desarrollo de las metas correspondiente al primer semestre analizado se han ejecutados el 19% de las metas establecidas (8 metas Representativas). El cumplimiento del plan de acción para el primer trimestre es del 19%. Este porcentaje indica que es muy bajo frente a lo planeado para la vigencia 2017. Según lo niveles de cumplimiento propuesto. Esta conceptualización tiene su explicación, por ser nuestra entidad **Barranquilla Verde**, una entidad nueva y los elementos de implementación y documentación del Sistema de Gestión de la Calidad y el MECI (Modelo Estándar de Control Interno), son demasiados complejos, se requieren tiempo para lograr sus objetivos institucionales.

El cumplimiento a las metas Representativas se da de la siguiente manera:

Acciones	Metas	Avance de la meta Gestión	% ejecución Metas	Logros de ejecución	Observaciones
Sistema de Gestión de la calidad	Un Sistema de Gestión de la Calidad Implementado		10%		Se tiene programado la formulación para esta vigencia fiscal.
Implementar el Modelo Estándar de Control Interno- MECI-	Un MECI implementado		30%	Se Realizaron Actos Administrativos, acta de compromiso, adopción del Mecí, Socialización Con directivos y Capacitación.	
Medición de la satisfacción del cliente/usuario	Realizar una medición periódica		0%		
Cumplimiento de los Lineamientos de la Matriz de Transparencia	Lineamientos de Matriz de Transparencia		10%		
Formular el Plan Anticorrupción y atención al ciudadano de la entidad	Un Plan Anticorrupción		100%	Se elaboró el Plan Anticorrupción	
Elaborar manual de trámites y subidos al SUIT	Un manual de Trámites		0%		Se inicia en abril
Realizar Auditorías a las dependencias	Realizar 6 Auditorías En El Año		0%		Se realizaran auditorias de seguimiento a

					partir de abril
Elaboración y Presentación de Informes a los Entes de Control y a la Dirección	Presentar el 100% de los Informes a los entes de Control y Dirección.		0%		El primer Informe se inicia en 30 Abril
<b>TOTAL</b>			<b>19%</b>		

## Educación Ambiental.

Teniendo en cuenta el reporte realizado en relación con el seguimiento al Plan de Acción, por parte de la funcionaria encargada, se concluye que de las metas establecidas, se cumplió con el 32,6%, correspondiente al primer trimestre analizado (7 metas Representativas). Solo una meta cumplió con el 100% y las 6 restantes metas se cumplieron por debajo del 100%. Según el nivel del porcentaje de cumplimiento propuesto está en el rango de bajo cumplimiento.

**El cumplimiento a las metas Representativas se da de la siguiente manera:**

Acciones	Metas	Avance de la meta Gestión	% ejecución Metas	Logros de ejecución	Observaciones
Realizar asesorías en las instituciones Educativas en el Distrito de Barranquilla en el marco de los proyectos ambientales escolares (PRAES)	Capacitar a 1200 estudiantes en las instituciones Educativas en el Distrito de Barranquilla	269	22,4%	Se han capacitados a 269 estudiantes en el marco de los proyectos ambientales	Se pretende alcanzar la meta, el segundo semestre
Asesorar la implementación de los PROCEDAS de los distintos líderes comunitarios en el Distrito de Barranquilla en el manejo de ruido y de residuos sólidos	Asesorar a 100 líderes comunitarios en la implementación de los PROCEDAS en el Distrito de Barranquilla en el manejo de ruido y de residuos sólidos	56	56%	Se capacito a 56 líderes de la comunidad de Villa San Pablo en la temática de Residuos sólidos	
Promoción de la Etnoeducación con la comunidad afrodescendiente del Distrito de Barranquilla	Realizar una capacitación a comunidad Etnoeducativa en temáticas ambientales	1	100%	Se capacito a la comunidad Etnoeducativa de la institución Educativa paulino salgado	
Capacitación en medio ambiente con perspectiva de género a	Realizar una capacitación con perspectiva de género 4		0		Se tiene previsto cumplir la meta, el 2do semestre

organizaciones de mujeres del distrito	organizaciones de mujeres del distrito				
Celebración de fechas ambientales	Realización de 8 eventos para conmemorar fechas ambientales	4	50%	Día de la Educación Ambiental, Día Mundial de los Humedales, Día del Reciclador, Día Mundial del Agua	
Realizar capacitación a comunicadores gremios de periodista y ong ambientalista	Realizar una Capacitación durante el año		0%		Se tiene previsto cumplir la meta , el 2do semestre
Fortalecer la red de jóvenes ambientales en el distrito de Barranquilla	Fortalecer el 100% la Red de Jóvenes		0%		Se tiene previsto cumplir el 2do semestre
<b>TOTAL</b>			<b>32,6</b>		

### Subdirección de Gestión Ambiental.

De acuerdo al reporte entregado por el Subdirector de Gestión Ambiental en relación con el primer seguimiento al Plan de Acción, el cuadro indica que el 63% (7 acciones) de las ejecuciones de las actividades desarrolladas en el trimestre comprenden el cumplimiento de las actividades propuestas en la vigencia año 2017. 3 actividades tienen un porcentaje de 100% de cumplimiento y 4 están por debajo del 100%. Es decir el 63% corresponde al cumplimiento de las actividades desarrolladas frente a las planeadas. El porcentaje del nivel de cumplimiento (63%) está en el rango ALTO.

Entre las 4 acciones que están por debajo del 100%, se encuentra una acción muy importante que es **Atención eficaz y eficiente a los requerimientos de los ciudadanos**.

**El cumplimiento a las metas Representativas se da de la siguiente manera:**

Acciones	Metas	Avance de la meta Gestión	% ejecución Metas	Logros de ejecución	Observaciones
Organizar los grupos internos de trabajo, de conformidad con la ley y el decreto de creación de la autoridad ambiental.	Crear 3 Grupos de Trabajo Interno	3	100%	Fueron creados los tres grupos internos de trabajo.	
Formular y ejecutar plan operativo para el monitoreo de sustancias contaminantes de las actividades industriales y empresas que se agrupen en dichas actividades	1 Plan operativo formulado.	5	25%		

Elaboración estudios previos y desarrollo trámite para la contratación de la Revisión del Mapa de Ruido del distrito de conformidad con la normatividad ambiental vigente.	Un Mapa de Ruido Elaborado	0	0%		Esta acción está programada para desarrollarla en el segundo trimestre de este año.
Atención eficaz y eficiente a los requerimientos de los ciudadanos	Atención oportuna del 100% de las PQR y SP recibidas		73%		
	Seguimiento del 100% de PQR y SP atendidas		100%		
	Atención de un promedio de 221 PQR mensuales.	267	42%		
Elaborar y establecer los lineamientos técnicos, protocolos, formatos y procedimientos para la expedición de conceptos técnicos, expedición de licencias ambientales, permisos, concesiones y demás instrumentos de manejo y control ambiental	100% de los formatos y procedimientos para la expedición de conceptos técnicos elaborados.		100%		
<b>TOTAL</b>			63%		

### Subdirección administrativa y financiera

Del análisis al reporte entregado por la Subdirección Financiera en relación con el primer seguimiento al Plan de Acción, se concluye que el 100% de las metas establecidas en la formulación se han obtenido de acuerdo a lo planeado (14 metas), el 59% de cumplimiento, se encuentra por encima del 100% 4 metas y 10 metas por debajo del 100%. El avance en el cumplimiento del plan de acción para el primer trimestre es del 59%; es decir está en el rango MEDIO de cumplimiento.

### El cumplimiento a las metas se da de la siguiente manera:

Acciones	Metas	Avance de la meta Gestión	% ejecución Metas	Logros de ejecución	Observaciones
Clasificación, codificación y conservación de documentos según tablas de retención	Mejoramiento archivístico, conservación documental de archivos de gestión y archivo central al 100%		20%		
Coordinación en la	100% de la Gestión				



ejecución del Presupuesto de Ingresos y Gastos de la Vigencia 2017	en la ejecución del Presupuesto año 2017		<b>25%</b>		
Elaborar el Presupuesto para la vigencia fiscal año 2017	Presupuesto elaborado para la vigencia año 2017		<b>100%</b>		<b>Se cumplió con la meta programada</b>
Informe a Control Interno Contable	Presentación Informe Contable		<b>25%</b>		
Coordinación en el Recaudo de la Facturación de los Ingresos de la Entidad.	100% Recaudo de la facturación de los Ingresos de la entidad.		<b>100%</b>		
Implementar la Estrategia de Gobierno en Línea	Estrategia de Gobierno en Línea ejecutadas.		<b>45%</b>		
Elaborar Plan Estratégico de Recursos Humanos	Un Plan Estratégico de Recursos Humanos		<b>70%</b>		
Elaborar el Plan Institucional de Capacitación- PIC	Un Plan Estratégico de Capacitación elaborado		<b>80%</b>		
Implementar la Política de Eficiencia Administrativa y Cero Papel	Política de Eficiencia Administrativa y Cero Papel		<b>40%</b>		
Implementar la Gestión Documental de la entidad	100% de la Gestión Documental implementada en la entidad		<b>20%</b>		
Implementar el boletín electrónico de la entidad	Un Boletín electrónico implementado		<b>70%</b>		
Elaborar Programa Anual de Caja – PAC	Un Programa Anual de Caja elaborado – PAC		<b>100%</b>		
Elaborar el Plan Anual de Adquisiciones PAA	Un PAA implementado		<b>100%</b>		
Presentar los informes Financieros y Contables ante los Organismos de Control	Presentar el 100% de los Informes Requeridos.		<b>25%</b>		
<b>TOTAL</b>			<b>59%</b>		

### **Dirección, Asesor de Planeación/Grupo de Proyectos.**

Teniendo en cuenta el reporte realizado en relación con el primer seguimiento al Plan de Acción con corte a 31 de Marzo de 2017, se concluye que el 100% (3 metas) se lograron de acuerdo a lo establecido, el cumplimiento del plan de acción para el primer trimestre del 4.3% cabe de señalar que estas 3 acciones están programadas para desarrollar en este primer semestre del 2017.

**El cumplimiento a las metas se da de la siguiente manera:**

Acciones	Metas	Avance de la meta Gestión	% ejecución Metas	Logros de ejecución	Observaciones
Registro y aprobación de los proyectos a desarrollar en la vigencia 2018 en el banco de proyectos	Registro y aprobación del 100% de los proyectos a desarrollar en la vigencia 2018 en el banco de proyectos	1	15%	Se elaboró un proyecto con la aplicación MGA.	
Revisión por la Dirección	Someter a revisión y sustentar la evaluación de la gestión cada 4 meses		0%		Esta acción está programada para desarrollarla a final del mes de abril.
Plan de Acción Cuatrienal 2.017-2019 de Barranquilla Verde	1 Plan de Acción Cuatrienal Implementado		0%		Esta acción está programada para realizar el convenio con las Universidades en el primer semestre
<b>TOTAL</b>			<b>5%</b>		

## OBJETIVOS INSTITUCIONALES:

Se establecieron seis objetivos Estratégicos para el cabal cumplimiento de las funciones así:

**Aumentar la Conciencia Ambiental** de los ciudadanos, mediante la implementación de una estrategia de comunicación masiva..

**Mejorar el Índice de Recaudo** mediante estrategias de recaudo y manejo eficiente de los recursos.

**Coordinar la Recopilación** de la información procesamiento y cálculo del Índice con el Distrito de Barranquilla.

**Incrementar los Controles** a los riesgos, promoviendo el cumplimiento normativo y de buenas prácticas y previniendo sanciones disciplinarias y la ocurrencia de actos de corrupción.

**Aumentar las Herramientas** de seguimiento y control para la protección de los recursos naturales y la sostenibilidad ambiental en el Distrito e Barranquilla..

**Mejorar el Desempeño** de los servidores públicos, alcanzando el nivel superior mediante la ejecución de los planes de bienestar, capacitación y salud ocupacional.

De esa misma manera durante el período de análisis se establecieron la misión, visión y política del Establecimiento Publico Ambiental Barranquilla Verde y los mismos fueron permanentemente difundidos en la página web de la Entidad:

## Misión

Es un Establecimiento Público Ambiental (EPA) que promueve, orienta y regula la protección de los recursos naturales y la sostenibilidad ambiental, como garantía de la calidad de vida de los ciudadanos.

## Visión

Ser Reconocida en el 2021 en el contexto nacional como pionera en el cumplimiento de estándares internacionales en la protección de los recursos naturales y la sostenibilidad ambiental.

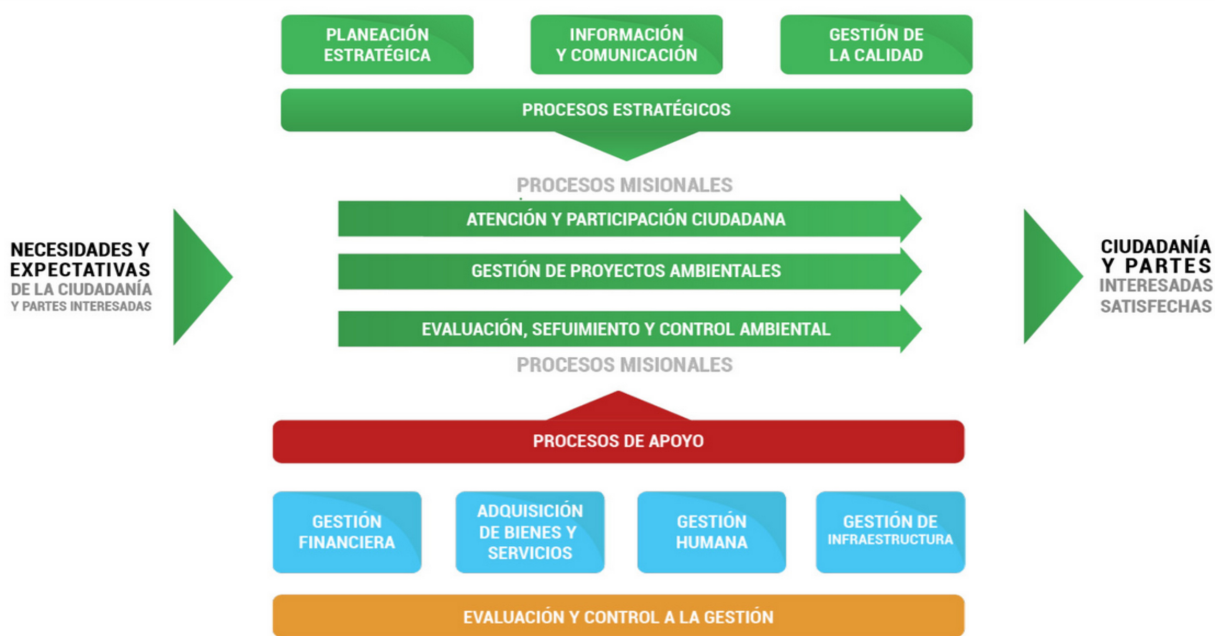
## Políticas de Calidad

Nuestro actuar se orienta a satisfacer las necesidades y superar las expectativas de los ciudadanos para ofrecer un óptimo servicio que garantice un medio ambiente digno, donde la **Prevención, el Control y la Vigilancia** de los factores de contaminación y deterioro ecológico sean nuestra **PREMISA FUNDAMENTAL**, basados en la legislación ambiental.

Para ello, desarrollaremos una cultura de calidad, basada en principios de **honestidad, respeto, liderazgo y desarrollo del ser humano**, garantizando así la mejora continua, y el éxito en nuestras actividades.

## Modelo de Operación por Procesos

El Establecimiento Público Ambiental Barranquilla en cumplimiento de su misión, visión Institucional y con el propósito de satisfacer las necesidades de sus clientes cuenta con un modelo de operación por procesos con enfoque sistémico, el cual se encuentra debidamente caracterizado, reflejando así las interacciones, las entradas y las salidas, garantizando una ejecución eficiente y el cumplimiento de los objetivos Institucionales.



Durante el Proceso de Capacitación Del MECI se realizaron jornadas de sensibilización con los funcionarios de los diferentes procesos de la Entidad, con el fin de socializar la nueva estructura del mapa de procesos .

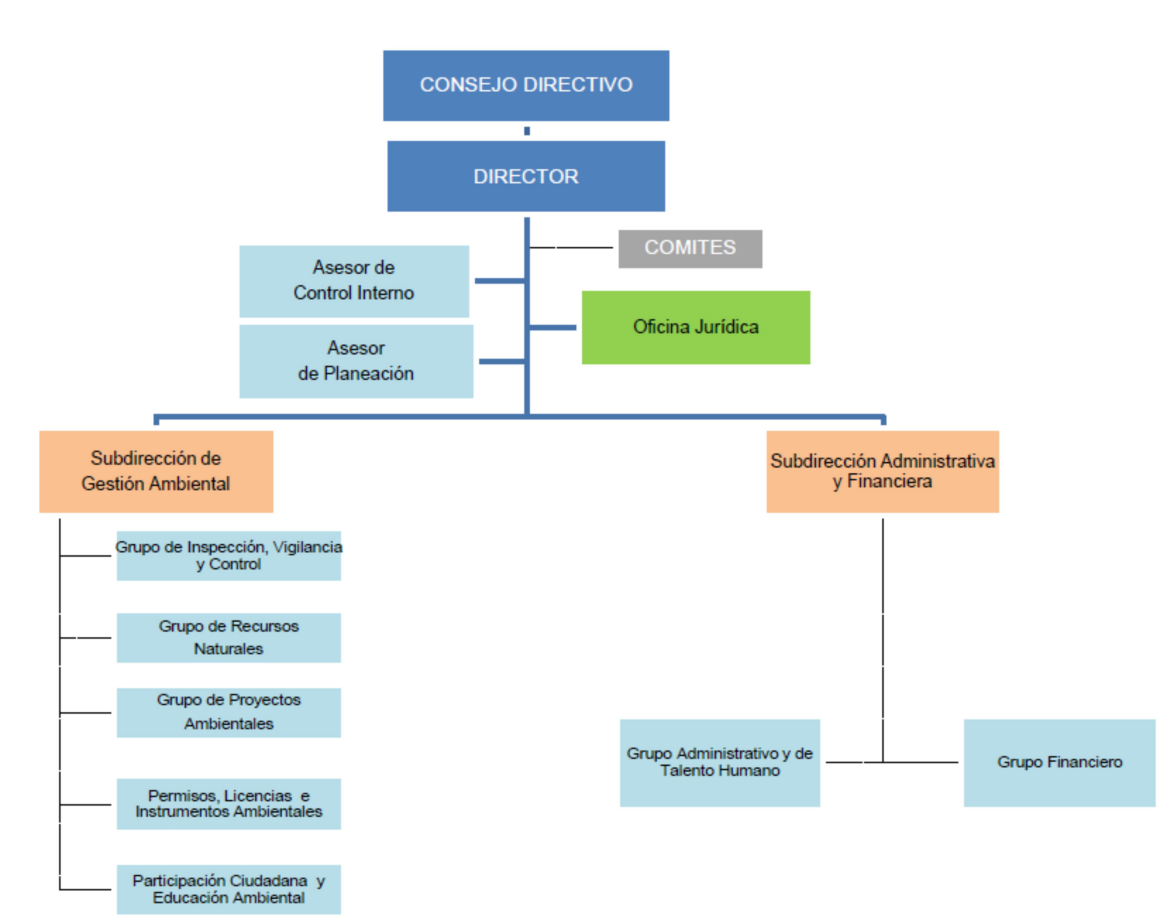
## Divulgación de los Procedimientos

La Oficina de Planeación inicio el establecimiento de cada uno de los procedimientos de la entidad con el fin de actualizar los procesos, procedimientos, manuales, lineamientos, guías y formatos que permitieran a las dependencias determinar cómo se realizan sus actividades y documentarlas .

## Estructura Organizacional

El 06 de Diciembre de 2016 mediante el decreto acordal 0842 de 2016, se crea el Establecimiento Publico Ambienta (EPA) Barranquilla Verde, se determina su estructura orgánica, funciones y se dictan otras disposiciones.

La estructura administrativa quedo de la siguiente Forma tal como lo enuncia el Artículo 5 del decreto 0842 de 2016:



### **1.3 COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO**

#### **Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.**

Se formuló el Plan Anticorrupción teniendo en cuenta los cinco componentes: 1. Gestión del Riesgo de Corrupción – Mapa de Riesgos de Corrupción. 2. Racionalización de Trámites. 3. Rendición de cuentas y Participación Ciudadana. 4. Mecanismos para mejorar la atención al ciudadano y 5. Mecanismos para la Transparencia y Acceso a la Información Pública, para los cuales se definieron las respectivas actividades en los planes de acción de las dependencias competentes.

#### **Identificación, Análisis y valoración del Riesgo**

Durante el período evaluado, Modulo gestión del riesgo se observó el flujo determinado para la administración del riesgo, el cual consistió en: Identificar, analizar, valorar, manejar y monitorear el riesgo.

A 31 de Enero de 2017 Se identificaron 57 posibles situaciones de riesgos de corrupción asociados al uso indebido del poder y de la información, los cuales de cumplirse, lesionaría los intereses de la entidad. Donde en su mayoría estarían asociadas a la ausencia de controles, la falta de ética, el favorecimiento a través del amiguismo, el clientelismo y el soborno.

Durante la vigencia, los riesgos de corrupción fueron monitoreados dentro de las fechas establecidas en los Lineamientos para la Administración del Riesgo y no se materializaron, lo que indica que los controles implementados fueron efectivos.

### **2. MODULO DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO**

#### **Componente Auto Evaluación Institucional**

Mediante resoluciones 0185 del 24 febrero del 2017 y 0218 del 13 marzo de 2017, se adopta el modelo estándar de control interno MECI 1000:2005 y se conforma los grupos de trabajo para la implementación , respectivamente.

Se crean los siguientes grupos de trabajo para la implementación, ejecución, seguimiento y evaluación del Sistema de Control Interno del Establecimiento Público Ambiental **BARRANQUILLA VERDE:**

1. Comité De Coordinación De Control Interno
2. Equipo MECI
3. Representante De La Alta Dirección

El Comité De Coordinación De Control Interno lo integran:

1. El Director (a) o su delegado quien será el presidente.
2. El Subdirector (a) Administrativo y Financiero.

3. El Subdirector (a) de Gestión Ambiental.
4. Asesor(a) de la Oficina de Control Interno.
5. Asesor (a) de Planeación.
6. Jefe Oficina Jurídica
7. El Representante De La Alta Dirección
8. Cualquier persona que por concepto de los miembros del Comité, deba participaren la sesión, con voz y sin voto.

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

#### **Fuentes de Información Externa**

La Entidad tiene identificados los mecanismos de recolección de información externa:

1. Formulario web para la recepción de PSQR's (Link PSQR).
2. Línea Verde
- 3 Buzón Sugerencias
4. Atención presencial

#### **Recomendaciones**

1. Continuar con la sensibilización a todo el personal de la importancia de la implementación del MECI en la entidad.
2. Se recomienda al área de planeación evaluar los cumplimientos de los planes de acción por dependencia con base al tiempo transcurrido para el cumplimiento de la meta.
3. Seguir avanzando en las fases de implementación del MECI.

ORIGINAL FIRMADO

**LUIS FERNANDO CASSIANI HERRERA**  
Asesor de Control Interno de Gestión