



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

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

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

1. Módulo de Planeación y Gestión

1.1. Componente del Talento Humano

1.1.1. Acuerdos, Compromisos o Protocolos Éticos:

Durante este periodo se han realizado actividades en cada uno de los procesos para la interiorización de los principios y valores éticos en los funcionarios de la Alcaldía Distrital, acompañadas de jornadas de sensibilización entre las que resaltamos las siguientes:

DEPENDENCIA	TEM A
Promotores Éticos	Sensibilización para replicar - Cultura De La Legalidad E Integridad Para Colombia- Clic
Oficina De Control Interno De Gestión	Cortesía y Buenos Modales
Secretaría De Gestión Social	Cultura De La Legalidad E Integridad Para Colombia- Clic
Oficina Del Sisben	Cultura De La Legalidad E Integridad Para Colombia Clic
Oficina De Comunicaciones	Cultura De La Legalidad E Integridad Para Colombia Clic
Oficina De Prevención Y Atención A Desastres	De Paseo Por Nuestros Principios Y Valores: Equidad
Gerencia De Proyectos Especiales	De Paseo Por Nuestros Principios Y Valores: Equidad
Secretaría De Educación	De Paseo Por Nuestros Principios Y Valores : Principio De La Transversalidad
Oficina Control Disciplinario Interno	Código De Ética - Compromiso Ético
Secretaría De Cultura	Cortesía y Buenos Modales
Secretaría De Control Urbano	De Paseo Por Nuestros Principios Y Valores: Equidad/Clic
Secretaría De Gobierno	Cultura De La Legalidad E Integridad Para Colombia- Clic
Secretaría De Control Urbano	Cultura De La Legalidad E Integridad Para Colombia- Clic
Secretaría De Infraestructura	Integridad Vs Corrupción
Secretaría De Educación	Integridad Vs Corrupción
Oficina Control Disciplinario Interno	Cultura De La Legalidad E Integridad Para Colombia- Clic



Se iniciaron actividades relacionadas con la recolección de información para el diagnóstico de percepción ética de la presente vigencia.

1.1.2. Desarrollo del Talento Humano:

Manual de Funciones y Competencias Laborales

Con base en las orientaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, la Gerencia revisó y contextualizó los cuadros funcionales de competencias laborales para los empleos correspondientes a los procesos de Gestión Humana, Servicio al Ciudadano y Gestión del Riesgo contra Incendio.

Plan Institucional de Formación y Capacitación.

- En el mes de julio se culminó el Diplomado Formación en Calidad y Excelencia para Gobiernos Locales concertado con la Entidad Quality Forum y el apoyo de la Organización de los Estados Americanos OEA. En total culminaron 46 funcionarios.
- En coordinación con el Departamento Administrativo del Medio Ambiente DAMAB, La Corporación Universitaria Simón Bolívar USB, la Alcaldía realizó el Diplomado Educación Ambiental para el Desarrollo Sostenible, Cambio Climático y Gestión del Riesgo.
- Se asistió el 23 de julio a la conferencia sobre Centros de Excelencia en Puertos, Transporte y Logística organizado por STC – Group y la Universidad del Norte realizado en ese campus universitario.
- En cuanto al desarrollo de las competencias relacionadas con la gestión documental se inició el primer ciclo de capacitación, entrenamiento y acompañamiento para la implantación del nuevo Sistema de Información y Gestión Documental para la Gobernabilidad (SIGOB). En este proceso participaron los 16 enlaces designados por los diferentes procesos de la Entidad.



- Dando continuidad al desarrollo de la Política Nacional de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos, la Entidad seleccionó el equipo de 45 personas que participarán en el Diplomado sobre Formador de Formadores con el objetivo de ofrecer a los facilitadores responsables de la implementación de la política de capacitación de cada una de las dependencias de la Alcaldía Distrital de Barranquilla.
- Se realizó el taller de capacitación sobre Tareas de Alto Riesgo dirigido al personal del Cuerpo Oficial de Bomberos del Distrito de Barranquilla – apoyo de Colpensiones.
- Durante el mes de septiembre y octubre se conformó el Equipo de Apoyo al proceso de Empalme con la representación de directivos y profesionales de todos los procesos de la Entidad. En el marco de este proceso se realizaron jornadas de inducción, acompañamiento directo a los equipos de trabajo de las dependencias, realización de exposiciones, presentación de memorias, lectura de instructivos y diligenciamiento de las guías, intercambio de experiencias y retroalimentación con personal experto.

Programa de Inducción y Reinducción

Las jornadas de inducción y la reinducción institucional se han realizado en la entidad bajo la orientación del equipo de profesionales de la Gerencia de Gestión Humana acompañados por la Caja de Compensación Familiar CAJACOPI y la Aseguradora ARL COLPATRIA. En estos eventos participaron 965 empleados.

El equipo de trabajo del proceso de Gestión Documental ha continuado con la orientación a los servidores públicos acerca de las disposiciones y procedimientos en materia de gestión documental.



Con el apoyo de la entidad PROMIGAS, se realizó la socialización del Plan de Contingencia con los miembros que conforman el Consejo Distrital de Gestión del Riesgo, medios de comunicación, cuerpos de socorro, formadores, docentes y servidores públicos responsables de la formación de competencias en gestión ambiental y del riesgo en el Distrito y el Departamento del Atlántico, en el marco de las responsabilidades asignadas por la Ley 1523 de 2012.

Programa de Bienestar

En cumplimiento del Acuerdo firmado con las organizaciones sindicales, la Gerencia de Gestión Humana se ha reunido en tres oportunidades con sus representantes, con el objetivo de coordinar la realización de las actividades del Programa de Bienestar e Incentivos.

Plan de Incentivos

- En materia de promoción de la vida saludable, en coordinación con la Secretaría de Movilidad, durante el periodo se promovió la participación de los empleados en el Programa Ciclo vía de Barranquilla: Vía Libre a la Vida, actividad que se realiza todos los fines de semana entre las siete de la mañana y las doce del día en cinco lugares ubicados en cada una de las cinco localidades de la ciudad. En estos eventos, los participantes reciben orientaciones sobre las reglas de comportamiento en la Ciclo vía y la puesta en práctica de algunos principios de la vida en comunidad como el respeto, además del cumplimiento de las normas de seguridad y la protección de la propiedad, entre otros.
- A través de la Gerencia de Gestión Humana se organizó, por segundo año consecutivo, el campeonato distrital de fútbol “Juguemos Limpio y Seguro” con el ánimo de integrar a los servidores públicos en espacios de recreación y deporte. La competencia se inició el 15 de agosto con la participación de 20 equipos



conformados por 220 jugadores que pertenecen a las diferentes dependencias de la Entidad. Los escenarios utilizados cuentan con las condiciones suficientes para la práctica saludable y segura de este deporte entre las cuales se encuentran las canchas de los parques Las Nieves y Cristo Rey.

- Se promovió la realización de actividades de las organizaciones de los empleados que promueven la cultura del ahorro y el manejo apropiado de la economía familiar mediante campañas y la promoción de marcas y ofertas de productos y servicios con trato especial para los empleados de la Alcaldía Distrital. Entre las recomendaciones entregadas a los empleados se encuentran la de considerar la decisión de aceptar créditos con intereses por encima del 1.5%.
- Con el apoyo de la Oficina de Participación Ciudadana, dependencia que organiza el concurso “Pal Bailador”, desde el mes de agosto se inició la promoción de esta convocatoria que ofrece a los empleados de la Alcaldía Distrital, la posibilidad de participar en una competencia de carácter cultural que “toma como referencia la manera de bailar la salsa en Barranquilla, uno de los géneros de la música caribe que identifica al hombre Caribe, al tiempo que se rinde tributo al maestro Joe Arroyo, como uno de los artistas más representativos de la música de esta región, quién enriqueció nuestra cultura con grandes ritmos y letras en las que se recrean tradiciones e identidades propias.
- Con la colaboración de la Secretaría de Cultura, Patrimonio y Turismo se realizó en el Teatro Amira de la Rosa durante los días 15 y 16 de agosto el concierto con la Orquesta Filarmónica de Bogotá, la de Puerto Candelaria, evento al que fueron invitados completamente gratis los empleados de la Alcaldía Distrital.
- En cuanto al Programa de Salud del Sistema de salud y Seguridad en el Trabajo SG-SST, se cumplieron las actividades de capacitación programadas y dirigidas a los miembros del COPASST en los que se trataron los temas de Inspecciones de Seguridad,



- Se está realizando seguimiento especial al comportamiento de accidentes de trabajo focalizados sobre el proceso generador de mayor riesgo para la salud y la vida de los empleados, notándose una importante mejoría con relación a años anteriores.
- El 14 de octubre se realizaron dos talleres prácticos en la sala de capacitación dirigidos al personal de la Brigada de Emergencias para desarrollar habilidades y destrezas requeridas para enfrentar emergencias.
- La Alcaldía Distrital continuó participando en la Subcomisión Departamental de Políticas Salariales del Ministerio del Trabajo, instancia en la que se vienen tratando los temas priorizados como son la equidad de género, la actualización en normas laborales y la formalización laboral en algunos sectores como el comercio, transporte y hotelería. De la misma manera se empezó a proyectar el estudio del proceso de implementación del Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo SG-SST en el Departamento del Atlántico. Dentro de las actividades por la Subcomisión se destaca la realización del foro abierto en el cual se compartieron las conclusiones de la investigación realizadas por la ANIF y financiada por ACOPI sobre el impacto de los costos no salariales.
- Con el apoyo de la Secretaría de Planeación se difundió a los empleados la información correspondiente al programa Mi Casa Ya del Gobierno Nacional.
- Durante los días 18 y 19 de agosto, con el apoyo del personal de asesores hipotecarios de Colpatría se ofreció a los funcionarios en las instalaciones de la Alcaldía Distrital la Gran Feria Hipotecaria Colpatría para compra de cartera hipotecaria y adquisición de vivienda nueva o usada con una tasa preferencial.

Área de Calidad de Vida Laboral



En el Área de calidad de Vida Laboral, las actividades implementadas responden a los estudios técnicos que facilitan la identificación de las necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional. En este periodo se han realizado las siguientes actividades:

- Atendiendo nuestro compromiso de brindar la orientación necesaria para que nuestros funcionarios accedan a la información sobre su pensión y los procedimientos que conlleva la obtención de la misma, se cumplieron las jornadas de capacitación programadas sobre toma de decisiones de futuro. Las actividades se realizaron durante los meses de julio y agosto en la sala de capacitación de la Gerencia de Gestión Humana con el acompañamiento de personal de la entidad COLPENSIONES y profesionales que cumplen funciones de facilitadores de aprendizaje en este tema específico.
- En el tema pensional también se lograron importantes resultados, principalmente en la **Recuperación de Recursos por Concepto de Pensiones**. Los esfuerzos se han enfocado en los trámites de cuotas partes, compartibilidad, bonos pensionales y en la consolidación del pasivo pensional.
- Tomando como ejemplo la experiencia institucional de buen manejo de las finanzas, durante el periodo de promovió ampliamente la afiliación al Fondo de Empleados FONEDISBA entidad conformada por empleados de la Entidad que trabaja por el fortalecimiento de la cultura del ahorro y manejo inteligente de las finanzas personales.
- Con relación al Sistema de Evaluación de Desempeño, desde la Gerencia de Gestión Humana se dio continuidad al acompañamiento personalizado del personal de planta de la Entidad, encaminado a la elaboración apropiada de los compromisos laborales en áreas funcionales y comportamentales, lo mismo que la definición de



planes de mejoramiento individual relacionados con las competencias comunes de orientación a resultados y orientación al usuario y al ciudadano.

1.2. Componente de Direccionamiento Estratégico:

Planes Programas y proyectos.

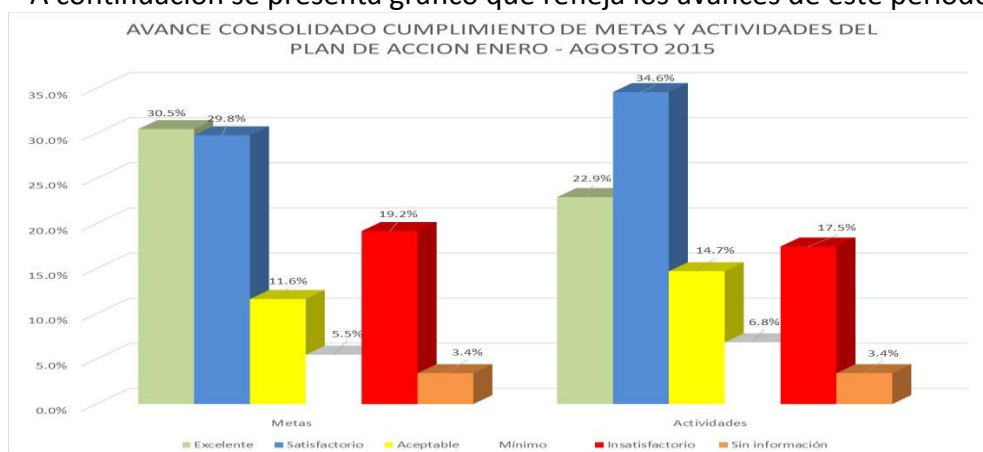
Se realizó seguimiento a los avances del II cuatrimestre de 2015 en cuanto a programas y proyectos formulados en el plan de acción, así como el avance en la gestión administrativa durante el mismo periodo.

Teniendo como insumo la formulación y el seguimiento de los planes de acción presentados por cada una de las dependencias y establecimientos adscritos a la Administración Central, La Secretaría de Planeación Distrital presenta el balance del cumplimiento de las actividades programadas en los proyectos definidos en la presente vigencia. El resultado es valorado con los siguientes parámetros:

Avance de desarrollo de las actividades:

<u>Categoría</u>	<u>% alcanzado</u>	<u>Color</u>
Excelente (E)	81% - 100%	
Satisfactorio (S)	61% - 80%	
Aceptable (A)	41% - 60%	
Mínimo (M)	21% - 40%	
Insatisfactorio (I)	0% - 20%	

A continuación se presenta gráfico que refleja los avances de éste periodo:





Del gráfico anterior se desprende que de las metas programadas para la vigencia 2015, el 60,3% de los proyectos presentan un nivel de ejecución Excelente y Satisfactorio, es decir entre el 60% y 100%, coherente con el cumplimiento de las actividades donde el 57,5% de los proyectos presenta el mismo nivel de ejecución.

De otra parte, el 19,2% de los proyectos presentan una ejecución insatisfactoria (inferior al 20%) en el cumplimiento de sus metas. Adicionalmente, se desconoce el grado de avance del 3.4%, básicamente porque el responsable no reportó su avance con el seguimiento correspondiente.

CUMPLIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES PROGRAMADAS MAYO – AGOSTO 2015 SEGÚN EJE ESTRATÉGICO DEL PLAN DE DESARROLLO

NIVEL DE AVANCE	Eje Barranquilla con Equidad Social		Eje Barranquilla Competitiva		Eje Barranquilla Ordenada		Pilares
	METAS	ACTIVIDADES	METAS	ACTIVIDADES	METAS	ACTIVIDADES	METAS
Excelente	36.4%	26.3%	26.0%	15.1%	27.4%	29.0%	27.4%
Satisfactorio	32.2%	33.1%	43.8%	49.3%	11.3%	17.7%	11.3%
Aceptable	7.6%	16.1%	8.2%	8.2%	21.0%	19.4%	19.4%
Mínimo	5.1%	7.6%	2.7%	6.8%	8.1%	8.1%	8.1%
Insatisfactorio	16.9%	15.3%	19.2%	20.5%	27.4%	21.0%	27.4%
Sin información	1.7%	1.7%	0.0%	0.0%	4.8%	4.8%	6.5%

En el análisis del cumplimiento de las metas se evidencia que los ejes de Barranquilla con Equidad Social y Pilares para el Éxito presentaron el 69% de sus proyectos un nivel de avance entre Excelente y Satisfactorio, es decir superior al 60%.

Sin embargo, los ejes de Barranquilla Competitiva y Barranquilla Ordenada presentan el 27% de sus proyectos con un cumplimiento de sus metas por debajo del 20%. Así mismo, en estos ejes se presenta el mayor porcentaje de proyecto que se desconoce su nivel de avance.

Modelo de Operación por Procesos

Durante este periodo se ajustó y revisó para la mejora en los procesos, entre los cuales se resaltan los ajustes en las caracterizaciones de los procesos de Comunicaciones, Habitat y Direccionamiento estratégico

De igual manera se han realizado ajustes en los procedimientos internos en los procesos de Gestión de la Movilidad y el Transporte, Servicios Recreativos y Deportes, Gestión Social y Gestión de la Seguridad y Convivencia Ciudadana. En los procesos de



servicio Público de Salud, Gestión Social y Hábitat se ajustaron algunos formatos con el fin de facilitar los trámites de los ciudadanos y mejorar el servicio.

Culminó con éxito el Diplomado en Formación en Calidad y Excelencia para Gobiernos Locales graduando a agentes cambio de cada uno de los procesos, los cuales apoyan en fortalecimiento institucional y cumplimiento de metas.

Se conformaron equipos de trabajo para el suministro de la información de empalme que se debe entregar por parte de la administración al gobernante electo; se realizaron jornadas de trabajo donde se reflejó la interacción entre los procesos y compromiso por la mejora continua.

1.3. Componente Administración del Riesgo

En cada uno de los procesos se continúa fomento de la cultura del autocontrol y el seguimiento y monitoreo a los controles establecidos para los riesgos identificados, se está trabajando en el diseño de una herramienta acorde con las necesidades de la Entidad, con la cual se le facilite a los procesos esta labor

De acuerdo al reporte que realizan las dependencias a la Secretaría de planeación, se presenta el siguiente cuadro consolidado de avances en la entidad en el seguimiento al mapa de riesgos de corrupción:

Riesgo	Acciones	Responsables	Nivel de avance
De Información	1. Realizar reinducción a los funcionarios que tengan acceso directo y manejo de información física y digital y custodia de la documentación en los archivos de gestión y archivo central. 2. Socializar política de seguridad en la información en áreas críticas.	Gerencia de Gestión Humana Gerencia de Sistemas Líder Gestión Documental y funcionarios Alcaldía Distrital de Barranquilla	1. 100%. Elaborado y ejecutado el cronograma de reinducción a los funcionarios que tengan acceso directo y manejo de información física y digital y custodia de la documentación en los archivos de gestión y archivo central. 2. 100%. Elaborada la programación de jornadas de socialización de la política de seguridad en la información en áreas críticas por parte de la Gerencia de Sistemas. Han participado 767 empleados en las jornadas de Reinducción, socializada la política de seguridad en la información en áreas críticas por parte de la Gerencia de Sistemas.
De Recursos Financieros	Verificar por medio de controles de la Alta Dirección los soportes, para realizar los ajustes y emitir el correspondiente Acto Administrativo	Gerente de Gestión de Ingresos, Asesores del Despacho - Recaudo, Cobro, Fiscalización, Discusión Tributaria e integrantes de las áreas respectivas	1. 75%. Se realiza medición de los indicadores establecidos para el riesgo de recursos financieros, posterior análisis y toma de decisiones
De Contratación	1. Capacitar a las dependencias que elaboran los Estudios previos para que se incluyan aspectos técnicos, jurídicos y financieros, acorde con las características del bien y/o servicio que se pretende adquirir. 2. Fortalecer la elaboración de estudios de mercado a través de la pluralidad de Proveedores que participen en el mismo, de acuerdo con las características del bien y/o servicio que se pretende adquirir. 3. Fortalecer el registro de proveedores a través de la divulgación y convocatorias que realice el Distrito a través de la Secretaría General, con el fin de lograr la pluralidad en el registro.	Secretaría General	1. 75% A pesar de que se definió que será un taller práctico la capacitación a las dependencias que elaboran los estudios previos, por motivos de falta de facultades para contratar y de esto dependían los recursos de salones, capacitador y refrigerios, además por la cercanía del cambio de administración se decidió dejar incluido en el Plan de capacitación a Gestión Humana el PAE para que se realizara en el 2016 en el primer cuatrimestre. 2 y 3. 75% Se está revisando las herramientas creadas para el registro de proveedores, para verificar su funcionamiento. El 25 de Agosto de 2015 se llevó a cabo una jornada empresarial para capacitar a los proveedores en los temas de Contratación y así motivarlos a participar en los procesos del Distrito.
Trámites y/o Servicios	1. Implementar plan de mejoramiento con base en el diagnóstico de percepción ética 2. Continuidad de la Estrategia pedagógica y comunicativa desde el enfoque de la comunicación pública y comunicación organizacional. 3. Seguimiento y análisis de quejas y denuncias por actos de corrupción	Daeños de los procesos Promotores éticos, Gerencia de Gestión Humana Oficina de Comunicación. Control Disciplinario Interno	1. 75%. El 80% de las dependencias manifestaron tener avances en la formulación e implementación del plan mejoramiento de la percepción ética. 2. 100%. Durante el periodo mayo-agosto se socializó con el cliente interno la campaña 'Como se debe' que pretendía fortalecer los valores y principios institucionales. Se utilizaron para esta socialización todos los medios internos. 3. 75%. Se realiza el debido proceso a las denuncias en los tiempos establecidos por lo que se controla los terminos los funcionarios que tienen procesos a su cargo.
De Investigación y Sanción	1. Realizar depuraciones de fechas de prescripción de términos. 2. Determinar a partir del seguimiento de vencimiento de términos los procesos y/o funcionarios que dejan vencer términos y comparar con las estadísticas de denuncias de actos de corrupción.	Responsables de los procesos que realizan investigación y sanción - Oficina de Control Disciplinario Interno -	1. 75% se controla mensualmente los terminos a los funcionarios que tienen procesos a su cargo a través de una base de datos, la cual se va a actualizar en el sentido de aumentar la información. 2. 75%. A la fecha no se ha presentado prescripción de términos de ningún expediente



2. Módulo de Evaluación y Seguimiento

2. MODULO DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO

2.1. Componente Auto Evaluación Institucional

De acuerdo al reporte realizado por los procesos para el II Cuatrimestre de 2015 se observan los siguientes avances en la gestión administrativa, lo cual permite medir aquellas actividades de apoyo sin las cuales no sería posible el logro de las metas ni el cumplimiento de los requisitos que exige un Sistema de Gestión de la Calidad.

Se ha definido monitorear los siguientes indicadores, de procesos transversales a toda la organización:

INDICADOR	A 31 de agosto de 2015
Administración del Riesgo	El 100% de las dependencias que reportaron el seguimiento, registran algún avance en la administración del riesgo a sus procesos presentando un avance promedio del 61.7%
Control de Servicios no Conformes	El 80% de las dependencias que reportaron el seguimiento, registran algún avance en el control de servicios no conformes presentando un avance promedio del 62.2%. Algunas dependencias reportan que nos les aplican.
Medición Satisfacción del Cliente	El 85% de las dependencias que reportaron el seguimiento, registran algún avance en la medición de la satisfacción del cliente, presentando un avance promedio del 56.1%.
Revisión por la Dirección	El 100% de las dependencias que reportaron el seguimiento, registran algún avance en la revisión por la dirección, presentando un avance promedio del 63.1%.



2.2. Componente de Auditoria Interna

Durante este cuatrimestre se continuó con la ejecución de programa de auditoria, logrando realizar el 100% de las auditorias programadas. De igual manera, se realizó auditoria correspondiente al II seguimiento al Plan anticorrupción y de atención al ciudadano, la cual permitió verificar los avances en este tema. El informe de este seguimiento se encuentra publicado en el siguiente link http://www.barranquilla.gov.co/index.php?option=com_docman&Itemid=289.

2.3. Componente Planes de Mejoramiento

En este periodo durante el desarrollo de las auditorías internas se efectuó verificación del cumplimiento y avances en los planes de mejoramiento suscritos.

Durante esta vigencia se realizó el II Seguimiento programado a los planes de mejoramiento con los siguientes resultados:

- 1) Seguimiento a Planes de Mejoramiento suscritos con la oficina de control interno de gestión, producto de auditorias: Se observa para este segundo cuatrimestre que se cerraron el 40% de las no conformidades que estaban pendientes de la vigencia anterior. Con respecto a la ejecución del plan de auditoria del año en curso, se levantaron 26 no conformidades. Se han presentado los planes de mejoramiento por parte de los procesos auditados y se ha iniciado la implementación de las acciones correctivas, preventivas y de mejora, logrando el cierre de 4 no conformidades.
- 2) Planes de Mejoramiento a la gestión por dependencias: Al respecto se ha avanzado en un 62% de las acciones propuestas, pudiéndose resaltar que el mayor porcentaje de cumplimiento es por la Secretaria de Gestión Social con un 93%, siguiendo la Oficina de Sisben con un 92%; se estima que para final de diciembre estén cumplidas todas las acciones propuestas en un 100%.
- 3) Planes de Mejoramiento suscritos con Entes de Control Fiscal: Para este segundo cuatrimestre las dependencias han enviado a la Contraloría Distrital los avances a los planes de mejoramiento suscritos. La Contraloría Distrital comenzó auditoria a la Secretaria de Gobierno, sin que a la fecha se haya suscrito el informe de cierre. Con respecto a la Contraloría General de la nación se encuentran en desarrollo auditorias a los recursos de SGP agua potable, saneamiento básico, cultura y deporte- recursos de SGP salud y educación - auditorias a cumplimiento acuerdo de reestructuración de pasivos y auditorias alimentación escolar y se está a espera del informe final. Los



planes de mejoramientos suscritos para subsanar los hallazgos de las auditorías a regalías, alumbrado público, actuación especial cobro de valorización, actuación especial plusvalía, recursos ley 121 y actuación especial ladera, han sido implementados y los avances fueron reportados al ente de control a través del SIRECI en julio 22 de 2015.

- 4) Planes de Mejoramiento producto del autocontrol del proceso: Para este segundo cuatrimestre las acciones de mejoramiento continuo producto del autocontrol se incrementaron de 167 a 199, de las cuales se han cerrado en su totalidad 81 lo que equivale a un 40%. Con estas cifras se puede evidenciar que los diferentes procesos de la Alcaldía Distrital vienen aplicando la cultura del autocontrol y se espera que para finalizar el año algunas de estas acciones propuestas estén cerradas, y a su vez otras seguirán abiertas ya que son acciones de constante cumplimiento.
- 5) Planes de Mejoramiento de Autoevaluación MECI: En este segundo seguimiento podemos ver que de las 57 acciones que habían quedado pendientes por cerrar en el primer cuatrimestre se cerraron 29, lo que equivale a un 50% de avance y quedan pendientes por cerrar 28.
- 6) Plan de mejoramiento suscrito con el ente certificador ICONTEC : Se ha venido trabajando durante este periodo en las 4 (cuatro) no conformidades que estaban abiertas, logrando un avance significativo del 80% en las cada una de acciones propuestas.

3. Eje transversal: Información y Comunicación

Durante el periodo se desarrollaron 4 campañas internas: Únete porque Todos Contamos, #ModoIn, Aplicativo Móvil y #Conseguidores.

Con relación a las campañas externas se realizaron ocho campañas: Movilidad en Copa América, Todos al Parque, Vamos al Centro, Barranquilla Mueve mi Orgullo, Prevención cáncer de cuello uterino, Ciclovías, Descuentos Tributarios y Respeto señales de tránsito.

Se socializó a través de medios internos el Manual de Atención al Ciudadano, se produjo y está sujeto a revisión por parte del comité Gelt el Protocolo Web.

Se desarrolló y socializó el Aplicativo Móvil que es una herramienta que facilita las consultas de servicios a través del celular, de manera fácil, rápida y segura.



La Oficina de Comunicaciones editó y publicó en el sitio web oficial, durante el periodo del primero de julio al 31 de octubre, 24 gacetas distritales.

Se produjeron 11 programas de televisión La Esquina y 2 revistas institucionales La Esquina y 33 piezas audiovisuales.

Con relación a comunicación informativa se destacan las siguientes cifras: En el periodo se produjeron y publicaron 132 boletines de prensa. En el mismo periodo se enviaron 52 convocatorias a medios de comunicación a través de agendas de prensa.

En los diferentes procesos de la Alcaldía Distrital se avanza de manera articulada, comprometidos con la mejora continua, se han realizado acciones que conlleven a que el proceso de empalme con el gobernante electo agregue valor y haya continuidad en los programas y proyectos que mejoran la calidad de vida de la población Barranquillera.

ROBERTO SOLANO NAVARRA
Jefe Oficina de Control Interno de Gestión