

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: Marzo 11 de 2016

PERIODO: NOVIEMBRE 2015 – FEBRERO 2016

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:

En el mes de noviembre de 2015 se realizó por parte de la entidad Diagnóstico de Percepción Ética, para lo cual se tuvo en cuenta lo siguiente:



A través de un formato o ENCUESTA compuesta por nueve variables y cinco reactivos por cada Variable de análisis; obteniéndose los siguientes resultados por Variables:

COMPORTAMIENTO DE LAS VARIABLES (como fueron observadas por los funcionarios de los diferentes niveles)	AÑO 2015
1, PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS PERSONALES	87
2, PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS EN LA ALCALDIA DE BARRANQUILLA	85
3, LIDERAZGO DE LOS DIRECTIVOS EN LA GESTIÓN ÉTICA EN LA ALCALDIA DE BARRANQUILLA	87
4, RELACIONES CON LOS SERVIDORES PUBLICOS EN LA ALCALDIA DE BARRANQUILLA	87
5, RELACIONES CON LOS CONTRATISTAS Y PROVEEDORES EN LA ALCALDIA DE BARRANQUILLA	83
6, RELACIONES DE LA ALCALDIA DE BARRANQUILLA CON OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS	87
7, RELACIONES DE LA ALCALDIA DE BARRANQUILLA CON LA COMUNIDAD	90
8, RELACIONES DE LA ALCALDIA DE BARRANQUILLA CON EL MEDIO AMBIENTE Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL	89
9, CONSTRUCCION Y APLICACIÓN DEL REFERENTE ETICO EN LA ALCALDIA DE BARRANQUILLA	89
INDICADOR DE RESULTADO	87
FACTOR DE OPACIDAD (10 x 2)	20

Y los siguientes resultados de percepción por Niveles:

NIVELES	RESULTADO
DIRECTIVO	93
ASESOR	87
PROFESIONAL	88
TECNICO	86
ASISTENCIAL	88
CONTRATISTAS	87
TOTAL	87

Esto significa que la percepción en materia de ética que tenemos de nosotros mismos es **EXCELENTE** en términos del Departamento Administrativo de la Función pública - DAFP mediante su Valoración Cromática.

Es importante resaltar los siguientes aspectos:

- Del **72%** año 2014, pasó al **87%** año 2015.

- El nivel Directivo con el **93%**, fue el nivel que mostró más alta percepción del Proceso Ético.
- El nivel Técnico con el **86%**, fue el nivel dentro del Estudio que mostró la percepción más baja.
- La variable con mejor valoración perceptiva es la **7**, Relaciones de la Alcaldía de Barranquilla con la comunidad – **90%**
- La variable con valoración perceptiva más baja es la **5**, Relaciones con los contratistas y proveedores en la Alcaldía de Barranquilla – **83%**
- Una y otra Variable (la 5 y la7), están dentro del rango de Valoración Cromática

EXCELENTE (81 – 100)

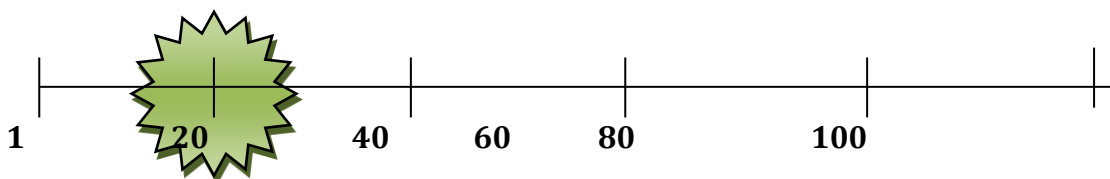
El Factor de Opacidad para el año 2015 mostro un resultado de **20** que para el estudio es altamente satisfactorio, pues en la escala de 1 a 100 (donde 1 es una zona privilegiada y 100 es una zona de altísimo riesgo), este se encuentra en los lugares más bajos de la escala.

Para el caso que nos ocupa, este resultado nos está indicando que los funcionarios de la Alcaldía de Barranquilla muestran un ALTO conocimiento de los temas relacionados a la Gestión Ética.

Por lo anterior, el Factor Opacidad estaría midiendo en una entidad a través del conocimiento de los procesos y procedimientos el grado de proclividad a la Corrupción, se aclara que no es la constante, ni es una relación directamente proporcional, sin embargo el Modelo de Gestión Ética para las Entidades del Estado así lo consagra.

TRANSPARENCIA

CORRUPCION



Esto se encuentra en concordancia con los esfuerzos realizados por la Alcaldía de Barranquilla en la socialización, aplicación, interiorización y Compromiso con el Proceso Ético.

Al iniciar la presente vigencia, se convocaron a los promotores éticos, dando inducción a los nuevos promotores y re-inducción a los antiguos, en temas como código de ética, código de buen gobierno, directrices de gestión ética, socialización del diagnóstico y proyección de planes de mejoramiento.

Se definió con los promotores éticos que el plan de mejoramiento a la gestión ética para esta vigencia está enfocado en los siguientes aspectos:

- 1 eje: Las acciones de mejoramiento que se derivan de las debilidades resultantes del **Diagnostico de Percepcion**
- 2 Eje: Las acciones que se requieren para adelantar la socializacion e Interiorización de la Cultura de la Legalidad e Integridad para Colombia **CLIC**
- 3 Eje: las acciones de Mejoramiento que tienen que ver con el Índice de Gobierno Abierto **IGA**
- 4 Eje: Las acciones encaminadas para fortalecer el **Plan Anticorrupcion**.

1.1.2. Desarrollo del Talento Humano:

Manual de Funciones y Competencias Laborales:

Se cuenta con un manual de funciones y competencias laborales adoptado mediante Decreto N° 0500 del 25 de abril de 2011, el cual es la herramienta guía para el desarrollo de las actividades de cada uno de los cargos de la entidad.

Durante el periodo se presentaron 54 nuevas vinculaciones a la planta de empleos, cada uno de los cuales cuenta con el respectivo Manual de Funciones y Competencias Laborales. Se ha realizado la creación y activación de 123 usuarios en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP.

Se está gestionando la adquisición de un software para la automatización del Modelo Propio de Gestión Organizacional, instrumento que incluye el módulo de Gestión

humana enfocada al sector público en el cual se articulan y alinean todos sus elementos con la estrategia, los procesos y la estructura de la Entidad.

En febrero de 2016 se inició un trabajo de revisión de los expedientes físicos de las historias laborales de los funcionarios activos del distrito para verificar el cumplimiento de los lineamientos señalados en la circular No. 004 de 2003 del Archivo General de la Nación.

Plan Institucional de Formación y Capacitación:

Durante el periodo, 40 funcionarios continuaron con el Diplomado Formador de Formadores en Herramientas Virtuales de Aprendizaje orientado por la Corporación Universitaria Uniminuto. El programa tiene como objetivo usar eficientemente los Ambientes Virtuales de Aprendizaje y herramientas web 2,0 y 3,0 para promover la innovación de estrategias de enseñanza e implementar proyectos de aprendizaje en equipo orientados a la capacitación de cada una de las dependencias de la Alcaldía Distrital de Barranquilla, cumpliendo con la Política Nacional de Capacitación de Servidores Públicos.

En enero de 2016 se realizó reunión con el personal que presta sus servicios en las ventanillas de atención al público, logrando establecer ajustes y mejoras necesarias para optimizar la atención al ciudadano, en temas como racionalización de trámites, digiturno, infraestructura, horarios de atención y necesidades de capacitación.

Se han realizado jornadas de capacitación a las dependencias, apoyados con el grupo de

gestión documental, con el fin de para fortalecer el desarrollo de las competencias relacionadas con el manejo de la nueva herramienta de Gestión Documental SIGOB.

En reunión realizada el 16 de febrero de 2016, la Gerencia de Gestión Humana, la Oficina de Prevención y Atención de Desastres con la participación del presidente de The Holland Safety & Security Association THSA, señor Patrick Hofland, realizaron seguimiento al memorando de entendimiento en Cooperación y Apoyo al Distrito de Barranquilla, para el desarrollo industrial y sostenible del puerto de Barranquilla, con un enfoque sobre el medio ambiente y seguridad. Memorando de entendimiento que se espera firmar el 10 de marzo de 2016.

Programa de Inducción y Reinducción:

En febrero de 2016, la Gerencia de Gestión Humana realizó jornada de inducción a 33 nuevos funcionarios vinculados en el periodo de diciembre de 2015 a febrero de 2016; para ésta actividad se contó con el apoyo activo de las oficinas de comunicaciones, sistemas de información, atención al ciudadano y control interno disciplinario y el acompañamiento de la aseguradora Colpatria; logrando proporcionar información clave para el nuevo funcionario para adaptarse e integrarse rápidamente al trabajo.

Se tiene previsto realizar actividades de reinducción con funcionarios antiguos para mantenerlos actualizados con las políticas de la entidad o los cambios que puedan afectar la prestación del servicio.

Programa de Bienestar:

Las actividades de bienestar desarrolladas en la Alcaldía Distrital de Barranquilla, fortalecen las competencias como trabajo en equipo, comunicación efectiva, sentido de pertenencia y optimizan la calidad de vida e integración de los funcionarios. En el periodo de noviembre de 2015 a febrero de 2016 se realizaron las siguientes actividades:

- Visita al Planetario
- Final Campeonato de futbol
- Coro Navideño
- Fiesta dirigida a los hijos de los empleados
- Empollérate: Actividad dirigida a los funcionarios en el marco de la celebración de los carnavales 2016
- Entradas al Estadio con motivo de los partidos de Junior

Comisión de Personal

Mediante Resolución No. 0715 de fecha 11 de noviembre de 2015, emanada del Despacho de la Alcaldesa, se convocó a elección de representante de los empleados ante la Comisión de Personal de la Administración Central Distrital a todos los servidores públicos debidamente escalafonados en carrera administrativa de conformidad a lo ordenado en la Ley 909 de 2004 en armonía con el Decreto 1228 de 2005.

La jornada electoral convocada para el día cuatro (04) de Diciembre de 2015, se desarrolló normalmente previo allanamiento de las formalidades previstas en el Decreto 1228 de 2005, terminando con los siguientes resultados en su orden: CAROLINA NOVOA LUNA, Y MARIBEL ISABEL PEREZ QUINTERO, en calidad de principales, y ANGEL ALBERTO SALAS FAJARDO Y RUTH ADRIANA PALMET HERRERA, en calidad de suplentes.

Plan de Incentivos

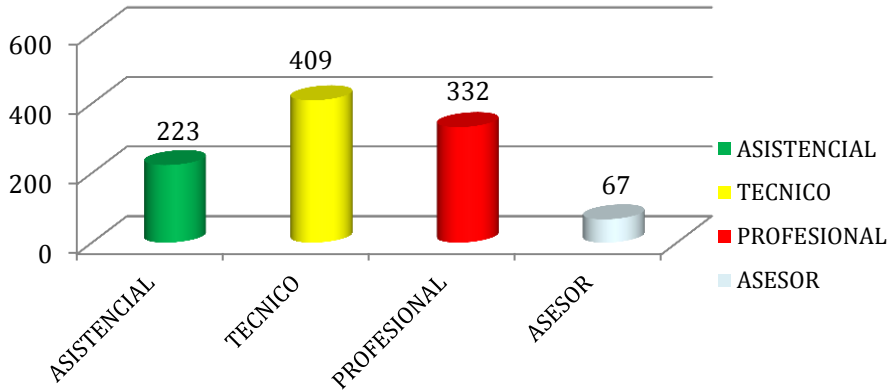
La Gerencia de Gestión Humana consolidó la información de evaluación de desempeño laboral de los funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción que lograron obtener nivel sobresaliente en el año 2014, realizando en noviembre la II versión premios al mejor empleado Tú Te lo Mereces 2014-2015. Durante este evento se entregaron estímulos monetarios y no monetarios a los funcionarios con mejor desempeño laboral.

Sistema de Evaluación del Desempeño:

Al término del Periodo de evaluación 2015 – 2016 se han evaluados 1031 funcionarios de carrera administrativa, nombramiento provisional y libre nombramiento distribuidos así:

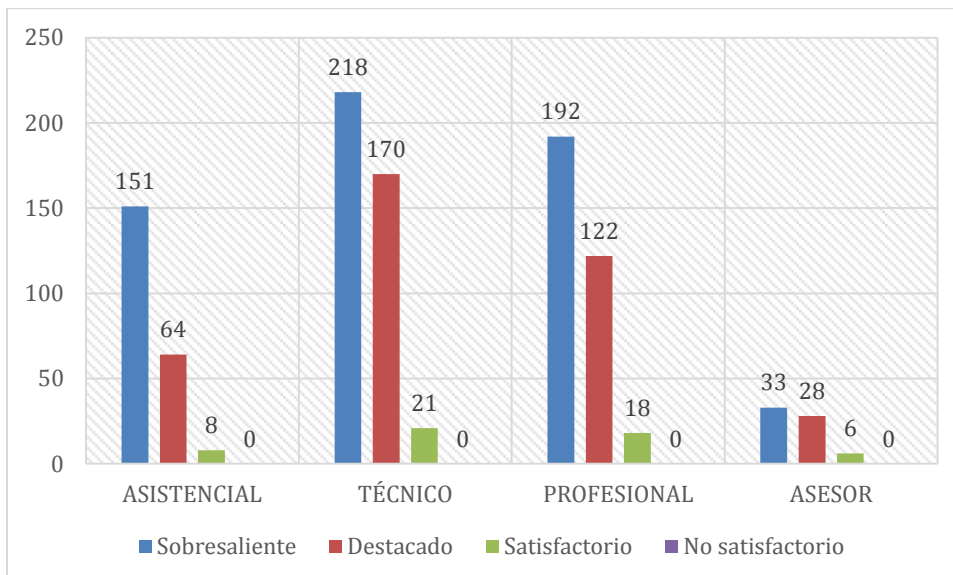
TIPO DE VINCULACIÓN	NIVEL				TOTAL
	ASISTENCIAL	TECNICO	PROFESIONAL	ASESOR	
CARRERA ADMINISTRATIVA	135	63	117	3	318
NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	57	107	78	3	245
LIBRE NOMBRAMIENTO	31	239	137	61	468
TOTAL GENERAL	223	409	332	67	1031

CARGOS EVALUADOS POR NIVEL JERARQUICO



Distribución de la población por resultado de calificación:

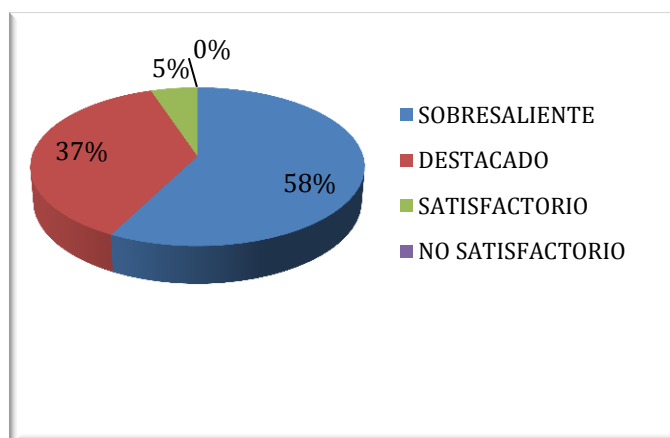
FUNCIONARIOS	Sobresaliente	Destacado	Satisfactorio	No satisfactorio
ASISTENCIAL	151	64	8	0
TÉCNICO	218	170	21	0
PROFESIONAL	192	122	18	0
ASESOR	33	28	6	0



Distribución de calificación en todos los cargos:

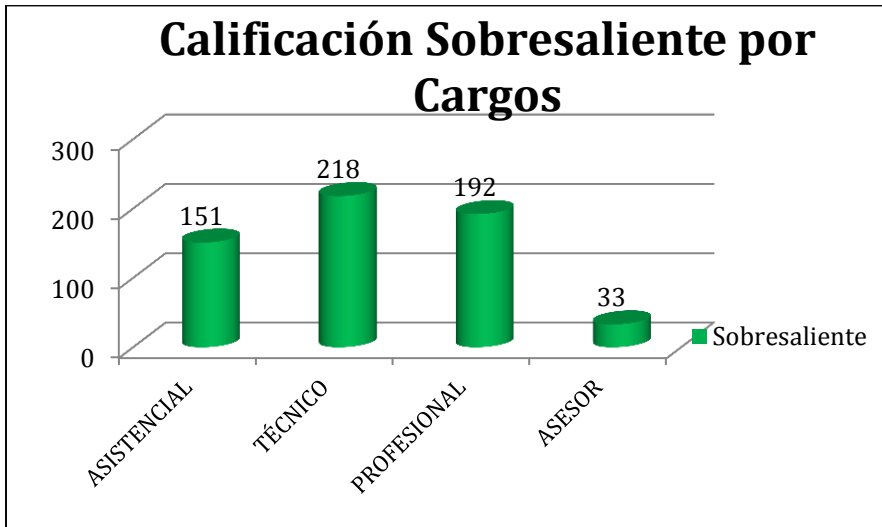
Distribución de calificación en todos los cargos	
SOBRESALIENTE	594
DESTACADO	384
SATISFACTORIO	53
NO SATISFACTORIO	0
TOTAL	1031

NIVEL	%
SOBRESALIENTE	58%
DESTACADO	37%
SATISFACTORIO	5%
NO SATISFACTORIO	0%



Cargos por nivel sobresaliente:

CALIFICACION SOBRESALIENTE POR CARGOS	
ASISTENCIAL	151
TECNICO	218
PROFESIONAL	192
ASESOR	33
TOTAL	594



1.2. Componente de Direccionamiento Estratégico:

Planes Programas y proyectos.




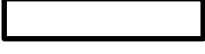

Se realizó el último seguimiento del año 2015 sobre el cumplimiento de las metas de los programas y proyectos formulados en el plan de acción, consolidando el cumplimiento acumulado del Plan de Desarrollo 2012-2015. De igual manera se efectuó seguimiento al cumplimiento de las metas inherentes a la gestión administrativa.

Este ejercicio busca garantizar la ejecución de las políticas y directrices establecidas por la entidad y asegurar el cumplimiento de sus propósitos, retroalimentando a cada uno de los niveles administrativos sobre los resultados de sus acciones; estructurar los planes de mejoramiento para corregir las desviaciones presentadas y proponer acciones nuevas encaminadas a aumentar los niveles de economía, eficiencia y eficacia.

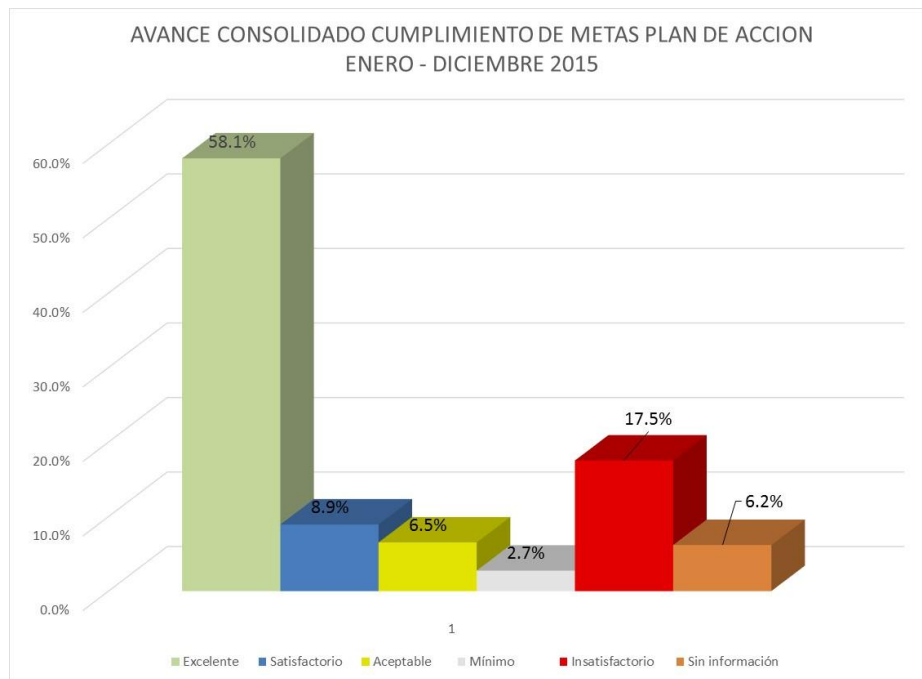
Teniendo como insumo la formulación y el seguimiento de los planes de acción presentados por cada una de las dependencias y establecimientos adscritos a la Administración Central, se presenta el balance del cumplimiento de las metas programadas en los proyectos definidos en la vigencia 2015.

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 avance consolidado de metas de la vigencia 2015:



Del gráfico anterior se desprende que el 67% de los proyectos presentan un nivel de cumplimiento de las metas programadas para la vigencia entre Excelente y Satisfactorio, es decir entre el 60% y 100%.

De otra parte, el 17,5% de los proyectos presentan una ejecución insatisfactoria (inferior al 20%) en el cumplimiento de sus metas. Adicionalmente, se desconoce el grado de avance del 6.2%, básicamente porque el responsable no reportó su avance con el seguimiento correspondiente.

CUMPLIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES PROGRAMADAS ENERO – DICIEMBRE 2015 SEGÚN EJE ESTRATÉGICO DEL PLAN DE DESARROLLO

	Eje Barranquilla con Equidad Social	Eje Barranquilla Competitiva	Eje Barranquilla Ordenada	Pilares para el Éxito
Excelente	65,3%	60,3%	47,5%	48,7%
Satisfactorio	11,9%	2,7%	8,2%	12,8%
Aceptable	2,5%	6,8%	13,1%	7,7%
Mínimo	0,8%	1,4%	6,6%	5,1%
Insatisfactorio	17,8%	16,4%	21,3%	12,8%
Sin información	1,7%	12,3%	3,3%	12,8%

En el análisis del cumplimiento de las metas se evidencia que el eje de Barranquilla con Equidad Social presenta el mejor desempeño en el cumplimiento de sus metas, con un 77% de sus proyectos con un nivel de logro de sus metas superior al 60%. Así mismo, este eje fue el que presentó el menor porcentaje de proyectos sin información, el cual se incrementó notoriamente en este corte al no enviar la información de sus proyectos algunas dependencias, especialmente en los ejes de Barranquilla Competitiva y Pilares para el Éxito.

El eje de Barranquilla Ordenada presentó el mayor porcentaje (21.3%) de sus proyectos con un cumplimiento de sus metas por debajo del 20%.

El tercer informe 2015 – avance del Plan de Desarrollo, emitido por la oficina de planeación de manera detallada, se encuentra publicado en la página web de la entidad, en el link <http://www.barranquilla.gov.co/control/avances-del-plan-de-desarrollo-2015>

Modelo de Operación por Procesos

En este periodo se fortaleció la interacción entre los procesos con las jornadas de trabajo que se realizaron para el suministro de la información de empalme a la nueva administración. Se evidenció la articulación entre los procesos para el logro de las metas y el compromiso de los funcionarios por la mejora continua con el fin de brindar bienes y servicios con calidad a los ciudadanos. Se efectuó con éxito el proceso de

empalme, lo cual permite dar continuidad a los planes y proyectos que impactan en la ciudad y contar con las bases para la formulación del nuevo plan de desarrollo.

De igual manera se han realizado actualizaciones en los procedimientos internos en los procesos de Direccionamiento estratégico y Gestión de la movilidad y transporte y se ajustaron algunos formatos para mejorar en la prestación de los servicios.

Estructura Organizacional

Para el mejoramiento institucional continuo, la Alcaldía prepara un rediseño organizacional, acorde con los requerimientos propios de la misión de la entidad, se revisarán entre otros aspectos los perfiles y manuales de funciones.

1.3. Componente Administración del Riesgo

Al cierre del año se continuó con el seguimiento y monitoreo a los controles establecidos para los riesgos identificados. 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	Avance Promedio
De Información	1. Realizar reincusión 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 Lider Gestión Documental y funcionarios Alcaldía Distrito de Barranquilla	1. 100%. Elaborado y ejecutado el cronograma de reincusión 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. Participaron 767 empleados en las jornadas de Reincusión, socializada la política de seguridad en la información en áreas críticas por parte de la Gerencia de Sistemas.	100%
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 - Recauda, Cobro, Fiscalización, Discusión Tributaria e intercesantes de las	1. 75%. Se realiza medición de los indicadores establecidos para el riesgo de recursos financieros, posterior análisis y toma de decisiones, se registro un 80% de avance en esta acción en el sgto	75%
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.	Secretaria General	1. 75% A pesar 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.	75%
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	Dueños de los procesos Promotores éticos, Gerencia de Gestión Humana Oficina de Comunicación Control Disciplinario Interno	1. 75%. El 77% de las dependencias que reportaron seguimiento 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. 100%. Durante la vigencia se realizó 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.	92%
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 de acuerdo con las estadísticas de denuncias de actos de corrupción.	Responsables de los procesos que realizar investigación y sanción Oficina de Control Disciplinario Interno -	1.75% se controló mensualmente por parte de la Oficina de Control Disciplinario, los terminos a los funcionarios que tienen procesos a su cargo a través de una base de datos. 2.75% En la vigencia no se presentó prescripción de términos de ningún expediente en la Oficina de Control Disciplinario. Sin embargo, en la Secretaría de Hacienda se reportó un avance del 80% y en la de Movilidad del 50% al finalizar la vigencia en estas acciones de control.	75%

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 a la Secretaría de Planeación Distrital, correspondiente al acumulado de la vigencia 2015, se observan los siguientes avances en la gestión administrativa:

INDICADOR	A 30 de diciembre de 2015
Porcentaje de Ejecución Presupuestal	94.13%
Gestión Contractual	El 96.5% de los proyectos apropiados fueron ejecutados presupuestalmente
Gestión Documental	El 100% de las dependencias que reportaron el seguimiento, registran algún avance en el mejoramiento archivístico y manejo de la tabla de retención documental presentando un avance promedio del 90.8%
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 91.4%
Control de Servicios no Conformes	El 95% de las dependencias que reportaron el seguimiento, registran algún avance en el control de servicios no conformes presentando un avance promedio del 91.1%. Algunas dependencias reportan que nos les aplican.
Medición Satisfacción del Cliente	El 100% de las dependencias que reportaron el seguimiento, registran algún avance en la medición de la satisfacción del cliente, presentando un avance promedio del 97.2%.
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 97.8%.

Se efectuó autoevaluación a la gestión institucional para la vigencia 2015 y las correspondientes recomendaciones de la oficina de control interno para la formulación de los planes de mejoramiento para la vigencia 2016 en cada una de las dependencias.

Este informe constituye insumo importante para la retroalimentación de los procesos y procedimientos dentro de la cadena de valor y para la evaluación del desempeño de los funcionarios de cada dependencia, se encuentra publicado en el link <http://www.barranquilla.gov.co/control/informes-de-gestion>

2.2. Componente de Auditoria Interna

Durante este último cuatrimestre se realizó auditoria al proceso de servicio público educativo, de acuerdo al programa de auditoria; logrando un cumplimiento acumulado para la vigencia 2015 de 91%. De igual manera, se realizó auditoria correspondiente al último 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/politica-y-planes-institucionales/plan-anticorrupcion-y-de-atencion-al-ciudadano/cat_view/189-politicas-y-planes-institucionales/207-/367-2015

2.3. Componente Planes de Mejoramiento

Se realizó tercer seguimiento a los planes de mejoramiento suscritos por procesos con la oficina de control interno, con los siguientes resultados:

En este periodo durante el desarrollo de las auditorías internas se efectuó verificación del cumplimiento y avances en los planes de mejoramiento suscritos, con los siguientes resultados:

- 1) Seguimiento a Planes de Mejoramiento suscritos con la oficina de control interno de gestión, producto de auditorias internas: Durante el último cuatrimestre se cerraron 4 no conformidades para un porcentaje acumulado del 45% en el cierre de acciones. Se observa al cierre de la vigencia no se logró la meta proyectada que era del 70% , dado que algunas acciones requieren inversión a mediano plazo. Se establecieron estrategias para implementar durante la vigencia 2016, que permitan mejorar en este indicador.
- 2) Planes de Mejoramiento a la gestión por dependencias: Al cierre de la vigencia

2015 se logró un avance promedio acumulado de 80% de las acciones propuestas, pudiéndose resaltar que las dependencias con mayor porcentaje de cumplimiento son la Secretaría de Gestión Social, la Secretaría de Salud, y la Oficina de Sisben.

- 3) Planes de Mejoramiento suscritos con Entes de Control Fiscal: La Contraloría Distrital instaló auditoria integral y auditoria al balance en la Secretaría de Hacienda. De igual manera, instaló auditoria en la Secretaría de Gobierno, en el Fondo de Seguridad y Convivencia y en la Gerencia de Proyectos Especiales.

Con respecto a la Contraloría General de la nación se reportó en enero de 2016 a través del SIRECI los avances a los planes de mejoramiento para subsanar los hallazgos de las auditorias a regalías, alumbrado público, actuación especial cobro de valorización, actuación especial plusvalía, recursos ley 121 y actuación especial ladera, los cuales se implementaron en un 100%. De igual manera, se enviaron avances del plan de mejoramiento suscrito de auditoria a cumplimiento acuerdo de reestructuración de pasivos. Se suscribió plan de mejoramiento el 23 de febrero de 2016 para subsanar los hallazgos de la auditoria a los recursos SGP y alimentación escolar.

- 4) Planes de Mejoramiento autocontrol de los procesos: Al cierre de la vigencia se obtuvo un 65% de cumplimiento acumulado en el cierre de las acciones de autocontrol, incluidas las acciones de autoevaluación de MECI.
- 5) Plan de mejoramiento suscrito con el ente certificador ICONTEC : Se recibió visita de auditoria del ente certificador Icontec en el mes de diciembre de 2015, se cerraron la totalidad de las no conformidades detectadas en la auditoria anterior. Durante la auditoria se detectaron 6 no conformidades menores y se suscribió plan de mejoramiento para implementar durante la vigencia 2016.

3. Eje transversal: Información y Comunicación

Al finalizar el año 2015 se realizó un evento público de rendición de cuentas para informar a la ciudadanía sobre las realizaciones del periodo de gobierno 2012-2015.

En diciembre de 2015 y enero de 2016 se editó, produjo y distribuyeron las memorias del periodo 2012-2015 'Barranquilla Florece para Todos', 208 Momentos que transformaron Barranquilla.

Durante este se emitieron 175 boletines de prensa que dan cuenta de la gestión distrital, estos son enviados a través de una plataforma virtual a una base de datos de 500 periodistas. Además de textos, la plataforma permite el envío de imágenes, audio y video.

Se socializaron 57 convocatorias de prensa para el cubrimiento de los eventos distritales.

Se desarrollaron 5 campañas internas: Todos Al Parque (Diciembre), Navidad Segura (Diciembre), Empollérate (febrero), Yo Tengo la Palabra (Febrero) y Nueva imagen de Todos Contamos (Febrero)

Con relación a campañas externas se realizaron las siguientes:

Todos al parque. (Hasta Diciembre 31 de 2015)
Vamos pal' centro. (Hasta Diciembre 31 de 2015)
Mueve Barranquilla. (Hasta Diciembre 31 de 2015)
Navidad Segura. (Hasta Diciembre 31 de 2015)
Pago Predial. (Diciembre 2015)
Carnavalea Bacano. (Enero – Febrero 2016)
Ahora tú Tienes La Palabra, Plan de Desarrollo.
Un Solo Equipo Por La Guajira.

La Alcaldía Distrital tuvo presencia de marca en cerca de 50 eventos de ciudad en este periodo, reforzando y posicionando nuestra imagen. Fueron emitidos 10 programas institucionales de televisión a través del canal regional Telecaribe. Se realizaron 3 videoclips entre enero y febrero de 2016, para socializar gestiones realizadas por la administración distrital.

Se continua con la estrategia Todos Contamos para el fortalecimiento de las herramientas de comunicación interna, tales como: Boletín interno, correo info, correo todos contamos, carteleras, pantallas digitales, instagram, youtube, twitter, Facebook e intranet.

ROBERTO SOLANO NAVARRA
Jefe Oficina de Control Interno de Gestión