



**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: Julio 10 de 2015
--	------------------------	---

A continuación presentamos informe pormenorizado del Estado de Control Interno, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, 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 las siguientes actividades:

- ✓ Socialización de resultados de la Encuesta de Percepción Ética a los funcionarios en los procesos y a la alta dirección –Secretarios de Despacho, Gerentes y Jefes de Oficina-.
- ✓ Socialización e interiorización de la CLIC (Cultura de la Legalidad e Integridad para Colombia), lo cual complementa la gestión ética en la entidad.
- ✓ Entrenamiento y desarrollo de las competencias y aptitudes de los Promotores Éticos en la aplicación del instrumento de medición, para la medir el avance del proceso de Gestión Ética de la Entidad
- ✓ Entrenamiento y desarrollo de las competencias y aptitudes de los Promotores Éticos en la aplicación de la estrategias comunicativas y pedagógicas para la interiorización de los principios y valores ético contemplados en el Código de Ética de la Entidad
- ✓ Entrenamiento y desarrollo de las competencias y aptitudes de los Promotores Éticos en la elaboración del Plan de Mejora, acciones correctivas, preventivas o de mejora con base al Diagnostico de Percepción.

De manera permanente se realiza en los diferentes procesos de la entidad actividades de interiorización y vivencia de los principios y valores éticos; contamos en cada proceso con promotores éticos dinámicos y comprometidos que han institucionalizado un día a la semana para reunirse con el líder de gestión ética a debatir estrategias a implementar y acciones de mejoramiento con base en el diagnóstico de percepción ética presentado el 20 de noviembre de 2014.



Con el apoyo de la Procuraduría General de la Nación se han realizado al interior de la entidad campañas para promover la cultura de la legalidad y la integridad en Colombia CLICK; sensibilizando y motivando al personal para mejorar cada día desde el ser, la familia y la organización, lo cual se ve reflejado en y proyectado hacia la comunidad. Con ello se fomenta el reconocimiento y observancia de la Ley por parte de los funcionarios de la Alcaldía Distrital de Barranquilla para actuar conforme a los principios y valores éticos en el desempeño de sus funciones y en su diario vivir.

1.1.2. Desarrollo del Talento Humano:

Manual de Funciones y Competencias Laborales

Dentro del Elemento de Desarrollo del Talento Humano, la Alcaldía Distrital de Barranquilla cuenta con el Decreto 0500 de 2011 mediante el cual se actualizó el Manual de Funciones y Competencias Laborales para cada uno de los cargos de la Entidad.

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.

Durante el periodo se presentaron 27 nuevas vinculaciones a la planta de empleos, cada uno de los cuales cuenta con el respectivo Manual de Funciones y Competencias Laborales Específicas definidos para la Entidad de conformidad con el Decreto Ley 785 de 2005 y el 2484 de 2014 que lo modifica.

Para modernizar la organización y gestión de las competencias, con fundamento en la normatividad señala, en febrero de 2015 se solicitó a la Secretaría de Hacienda la adquisición de una licencia tipo servidor y tipo cliente 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.

Plan Institucional de Formación y Capacitación

La programación del PIC del presente año contempló la realización durante el periodo las actividades específicas de capacitación con fundamento en la Circular 01 de 2015 emitida por la Gerencia de Gestión Humana, las recomendaciones presentadas por la Oficina de Control Interno, las solicitudes presentadas en la encuesta realizada por los empleados en el primer semestre de 2014 y las recomendaciones presentadas por la Auditoría realizada por el ICONTEC en diciembre de 2014.



Entre las dependencias que presentaron insumos para la elaboración del diagnóstico de necesidades de capacitación se encuentran la Secretaría de Planeación, la Gerencia de Gestión Humana, la Gerencia de Sistemas de Información, la Secretaría de Cultura, Patrimonio y Turismo, la Oficina de Prevención y Atención de Desastres, el Equipo de Trabajo de Servicio al Ciudadano de la Secretaría General y la Secretaría de Salud.

La programación del PIC desarrollo durante el periodo actividades de capacitación y entrenamiento en las competencias sobre planificación para el desarrollo territorial, de organización administrativa en las áreas de talento humano, gestión administrativa, cultura organizacional y en gobernabilidad se estructuraron contenidos para desarrollar con el equipo de trabajo de servicio al ciudadano. Sobre los temas priorizados en el Plan de Desarrollo Distrital se impulsaron temáticas relacionadas con la gestión ética, buen gobierno y sostenibilidad ambiental.

Específicamente, se han realizado actividades de los Programas Operativo del Plan Institucional de Capacitación, corporativos y de contingencia como se describe a continuación:

- Apoyo y asesoría a las dependencias en la aplicación de normas archivísticas, específicamente en la aplicación de las Tablas de Retención Documental, realizado los días 4 y 5 de marzo de 2015 por parte del Proceso de Gestión Documental.
- Diplomado en Formación en Calidad y Excelencia para Gobiernos Locales con la participación de 47 empleados de la Entidad, el cual tiene como enfoque la puesta en común de estrategias para la modernización de los gobiernos locales y territoriales, basado en los estándares actuales para la implementación de Sistemas de Gestión de la Calidad.
- En la semana del 09 al 13 de marzo, con el apoyo de la Asociación Safety & Security Association THSA, el Cuerpo Oficial de Bomberos, la Oficina de Prevención y Atención de Desastres y la Secretaría de Gobierno del Departamento del Atlántico se realizó la Demostración Holandesa de Seguridad & Vigilancia, actividad realizada con el objetivo de sensibilizar tanto a los servidores públicos como de la comunidad sobre la importancia de innovar en la utilización de tecnologías y ayudas educativas con altos niveles de estandarización internacional que contribuyan en la gestión segura de los procesos de capacitación y entrenamiento tendientes a mejorar las competencias habilidades y destrezas para la gestión integral del riesgo, la seguridad, vigilancia y la atención de emergencias por parte de los organismos de socorro oficiales, brigadas de emergencia y comunidad en general.
- De acuerdo con los registros llevados por THSA al evento asistieron más de 1200 personas entre las cuales se cuenta el personal del Cuerpo Oficial de Bomberos del Distrito, la Brigada de Emergencia y los miembros de la Oficina de Prevención y Atención de Desastres de la Alcaldía Distrital de Barranquilla.
- La Oficina de Prevención y Atención de Desastres realizó el taller Fortalecimiento Institucional en Gestión del Riesgo de Desastres, Ley 1523 de 2012 dirigido al personal contratado que cumple funciones de orientación y acompañamiento a la



comunidad entorno al buen uso de la infraestructura y espacios públicos entregados a la ciudad.

- Con el apoyo de la ARL Colpatria, la Alcaldía Distrital de Gestión Humana participó en el XXIV Congreso Interamericano de Gestión Humana – CIGEH 2015, primer evento de esta naturaleza realizado en Barranquilla por la Asociación Internacional ACRIIP.
- Se inició en junio el Diplomado en educación ambiental con el objetivo de formar 600 empleados y docentes como gestores ambientales.
- La Gerencia de Proyectos Especiales realizó en abril la Primera Feria de Servicios Empresariales la cual tenía entre sus objetivos actualizar a los servidores públicos sobre el desempeño reciente de las Pyme, sus avances y obstáculos, la formación de su capital humano y alternativas de financiación.
- En el mes de mayo, con el apoyo del SENA Regional Atlántico y la Oficina de Comunicaciones se adelantó el proceso de capacitación a través de un taller de redacción y producción textual de 40 horas dirigido a 22 empleados de la Secretaría de Educación.
- Con el equipo de trabajo del proceso de Servicio al Ciudadano se realizaron dos jornadas de trabajo en las cuales se determinó la estructura de contenidos para el desarrollo del segundo ciclo de capacitación en servicio al cliente, proceso que se desarrollará en el segundo semestre de la presente vigencia.

Programa de Inducción y Reinducción

Para facilitar y fortalecer la integración de los nuevos servidores públicos a la cultura organizacional, a desarrollar habilidades gerenciales, de servicio público y para suministrar la información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la Entidad; para estimular el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico, flexible, integral, práctico y participativo, se realizó en el mes de abril la segunda jornada de Inducción a la 20 personas que fueron vinculadas a la Entidad durante este periodo.

Con el objetivo de reorientar la integración del servidor público a la cultura organizacional, en virtud de los cambios producidos en el proceso de gestión del desempeño, la aplicación de la política de incentivos, la política de manejo de los sistemas de información, la seguridad y la salud en el trabajo, la convivencia laboral y la capacitación a través de proyectos de aprendizaje, en el periodo comprendido entre el 16 y el 26 de marzo se realizaron 14 jornadas de reinducción en siete días. En estos eventos participaron 965 empleados de los 1400 convocados de todas las dependencias de la Entidad, alcanzando el 68% de asistencia.

Tanto la inducción como la reinducción institucional se realizaron 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.



Programa de Bienestar

El Programa de Bienestar Social que se viene ejecutando en la presente vigencia responde al diagnóstico realizado con base en la encuesta respondida por los empleados el año anterior, y se encuentra estructurado de acuerdo con los lineamientos señalados por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en las áreas de protección y servicios sociales y el área de calidad de vida laboral.

Protección y Servicios Sociales: Se desarrollan los Programas de Protección y Servicios Sociales que se relaciona a continuación:

Deportivos, Recreativos y Vacacionales: Con el apoyo de CAJACOPI, la Gerencia de Gestión Humana propicio el espacio para que 300 hijos de los empleados con edades entre 1 y 12 años con el acompañamiento de uno de sus padres celebraran el Día de la Niñez en Divercity y en Cine Colombia. En el lugar los asistentes recibieron refrigerios, pasabocas y un souvenir como recuerdo de la jornada.

Por directriz del Despacho de la Alcaldesa se invitó a todo el personal a acompañarla en el recibimiento de la señorita Paulina Vega Dieppa, señorita Mis Universo, evento que se realizó el viernes primero de mayo en la Plaza de la Paz en horas de la tarde.

Artístico y Cultural: Dentro de las actividades ciudadanas que los servidores públicos deben acompañar entorno a la defensa y el respeto a la vida, la Alcaldesa Distrital convocó a los servidores públicos a participar en la Marcha Nacional por la Vida, actividad que fue promovida y realizada a nivel nacional el 9 de marzo. En Barranquilla el evento culminó en la Plaza de la Paz logrando movilizar un grupo significativo de servidores públicos en el cual se destacó la participación de la mujer y del gabinete distrital.

En el mes de marzo también se realizó en la Intendencia Fluvial el encuentro entre servidoras públicas de la Entidad y la diseñadora Ágatha Ruíz De La Prada con el objetivo de compartir saberes y experiencias con líderes internacionales de la industria de la moda, las confecciones y la importancia de impulsar a la ciudad como lugar estratégico del Caribe de Colombia en esta actividad.

Con el apoyo de la Secretaría de Cultura durante el mes de marzo también se invitó a los empleados a inscribir a los miembros de sus familias mayores de 14 años en el Programa de la Escuela Distrital de Arte y Tradiciones Populares EDA en el periodo de audiciones para capacitación y entrenamiento en música, artes plásticas, coreografía, actuación y audiovisuales.

De la misma manera, con el apoyo de la Secretaría de Cultura y la Oficina de Comunicaciones se invitó a los empleados de la entidad a disfrutar del concierto ¡Cántale a Barranquilla por sus 202 años! evento realizado el 12 de abril en horas de la tarde en la Plaza del Río Grande de la Magdalena de la Intendencia Fluvial y en el cual participaron 20 grupos de música folclórica de la ciudad y la región.

Promoción y Prevención de la Salud: Para el mejoramiento de las condiciones de los puestos de trabajo, con el apoyo de la Secretaría de Gobierno se gestionó el mejoramiento de la prestación de los servicios públicos en las Inspecciones y Comisarías de Policía. Igualmente, con el acompañamiento de la ARL COLPATRIA se realizó el estudio de las condiciones de salubridad de la Unidad de Protección y Justicia UPJ y se entregaron recomendaciones para su mejoramiento.

En la Secretaría de Infraestructura se adelantó la remodelación de las instalaciones con el fin de brindar ambientes laborales más cómodos a los empleados y usuarios.

Dentro del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el apoyo de la Secretaría de Movilidad se invitó a todos los empleados de la Entidad a participar de las jornadas Pedalea Libre.

Durante los días 3, 13 y 14 de mayo con el apoyo del laboratorio VITAPLUZ se realizaron las jornadas de diagnóstico con escáner bioceánico para detectar riesgos de enfermedades, con la asistencia de profesionales de la medicina y un sistema de última tecnología, no invasivo sin dolor y sin efectos secundarios se realizaron 95 exámenes médicos a funcionarios de la entidad.

Entre el 22 y el 26 de junio se llevó a cabo la Semana de la Seguridad y la Salud en el Trabajo “Mi Semana” con el objetivo de desarrollar y promover hábitos saludables, bienestar físico, mental, social y de seguridad en los empleados del Distrito. En este esfuerzo también se celebró el día del Servidor Público. Entre las actividades realizadas se encuentran la elaboración de exámenes médicos de optometría, odontología, electrocardiogramas, jornadas estéticas, de relajación, rumbaterapia, alimentación saludable y las actividades centrales Muévete a la Carrera y la Feria del Servicio Público Me Nuevo por Ti.

Promoción de Programas de Vivienda: Con el apoyo de la Secretaría de Planeación se difundió la información correspondiente al programa Mi Casa del Gobierno Nacional. De igual manera se han realizado jornadas con la presencia de varias entidades bancarias para ofrecer a los funcionarios a tasas especiales convenidas créditos de vivienda y libre inversión.

Calidad de Vida Laboral: En este sentido, las actividades implementadas son las siguientes:

Medición del clima laboral: El desarrollo de las actividades misionales en la Gerencia de Gestión Humana durante la vigencia vienen cumpliendo la recomendación propuesta en el último estudio de clima laboral de la Entidad, en el sentido de involucrar la participación de organismos y entidades externas entre las cuales se encuentran los fondos de pensiones, empresas prestadoras de los servicios de salud, la



ARL Colpatría, la Escuela Superior de Administración Pública ESAP y la Asociación Internacional THSA.

Evaluación de la Adaptación al Cambio Organizacional: En la selección de los contenidos de los eventos de capacitación de los servidores públicos, se tuvo especial cuidado en priorizar aquellos relacionados con los retos de cambio organizacional que provoca la generación de nuevas condiciones legales y técnicas a nivel nacional e internacional que buscan el fortalecimiento de la calidad, el reconocimiento y la confianza en las entidades del sector público.

Preparación de prepensionados para el retiro del servicio: Dentro de las poblaciones priorizadas dentro de la Entidad para recibir acompañamiento directo y personalizado de la Gerencia de Gestión Humana, se encuentran los empleados próximos a pensionarse quienes a través de un programa de capacitación realizado el 24 de marzo en el salón de la Gerencia de Gestión Humana están recibiendo la información sobre el estado de su pensión y los procedimientos que deben cumplir para la obtención de la misma.

Fortalecimiento del Trabajo en Equipo: El día 7 de mayo con la participación de 39 representantes de organizaciones sindicales, el Distrito de Barranquilla firmó el acuerdo en el cual se estableció la negociación de las condiciones de empleo en la Entidad. En este acuerdo colectivo se estableció el reconocimiento de las organizaciones sindicales que intervinieron en el proceso, el campo de aplicación y beneficiarios, el mecanismo de trámite de los permisos sindicales, los eventos sindicales, descuentos de cuotas sindicales y extraordinarias, el reconocimiento y apoyo a los empleados frente a algunas situaciones especiales como el reconocimiento de pensión de vejez o invalidez y gastos fúnebres. También se establecieron parámetros sobre el uso de las carteleras, se determinó el presupuesto para el programa anual de bienestar de la vigencia actual y el año 2016 y se pactó el reajuste salarial en 7.5% para la vigencia 2015.

Plan de Incentivos

Con la orientación y colaboración de la Oficina de Comunicaciones, durante el mes de marzo se realizó la estrategia de comunicación #MuéveteMujer con el objetivo de resaltar la historia de vida de mujeres barranquilleras destacadas en diferentes ámbitos. Durante el mes se resaltaron historias de mujeres a través de redes sociales y medios institucionales en el cual participaron mujeres que tienen entre 15 y 20 años trabajando en el Distrito con excelentes puntajes en las evaluaciones de rendimiento laboral y que han colaborado en el proceso de construcción de equidad.

En el mes de junio, mediante el Decreto 350 de 2015 se aplicó el reajuste salarial en 7.5% al salario que devengan los empleados de la Administración Central Distrital para el año 2015, de conformidad con lo señalado en el Decreto 349 del 26 de mayo de 2015, que implementó el Acuerdo de Negociación Colectiva suscrito entre la Alcaldía



Distrital y las organizaciones sindicales, respetando los límites señalados en el Decreto 1096 del 26 de mayo de 2015.

En el marco de la celebración del día nacional del servidor público, durante el mes de junio se promovió la realización de la convocatoria Me Nuevo Por Ti, actividad que consistió en la sistematización y puesta en común de diversas experiencias de servicio público que por sus características fueron consideradas de éxito por su contribución al desarrollo de la creatividad, modelos de eficiencia, de trabajo en equipo, generadoras de sentido de pertenencia, promotoras de valores y motivadoras en el cumplimiento de los principios éticos y de buen gobierno. En la que participaron doce dependencias de la Entidad quienes recibieron un reconocimiento luego de haber participado en un proceso de votación y selección interna por parte de los mismos servidores públicos.

Sistema de Evaluación del Desempeño

Durante este periodo se realizaron actividades de orientación y asesoría personalizadas a los casos en los que se identificaron dificultades en la elaboración correcta de compromisos laborales alineados con las metas y compromisos establecidos por las dependencias en sus respectivos planes de acción.

En el Programa de Reinducción fue incluido el tema de Evaluación del Desempeño dentro del cual se destacó el avance en la aplicación de este instrumento de administración del talento humano dentro de la población que no se encuentra inscrita en carrera administrativa de la Entidad. Igualmente se realizaron ejercicios de preparación individual para la realización de entrevistas de definición, evaluación y calificación de compromisos laborales entre evaluadores y evaluados.

Dificultades:

- Está por realizarse la sistematización de la evaluación de eficacia en la cual se definan las recomendaciones de intervención individual y grupal para lograr la nivelación del Programa “Ser Para Estar Bien” para proceder a la realización de la evaluación de impacto del mismo.
- Se evidenciaron algunas fallas en el software de Evaluación del Desempeño Laboral para la definición de compromisos laborales en el sentido en que la herramienta le permite al evaluado tomar metas de vigencias anteriores al 2015.
- La realización del proyecto Unidad de Prevención y Justicia UPJ sin el suficiente nivel de coordinación entre las dependencias y procesos relacionados en el área de la seguridad ha provocado inconvenientes por sobrecargar de trabajo y asignación de funciones durante los fines de semana.
- Es urgente resolver la necesidad de un sistema de información que articule la estrategia organizacional con los procesos, estructura y planta de la entidad con el fin de mitigar los riesgos y la sobrecarga administrativa generada por instrumentos informáticos desarticulados ente sí.
- La necesidad de establecer competencias específicas y la formación de personal como facilitador de aprendizajes internos para consolidar la política de formación y



capacitación de los servidores públicos a través de proyectos de aprendizaje en equipo.

1.2. Componente de Direccionamiento Estratégico:

Planes Programas y proyectos.

Se realizó seguimiento a los avances del I 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.

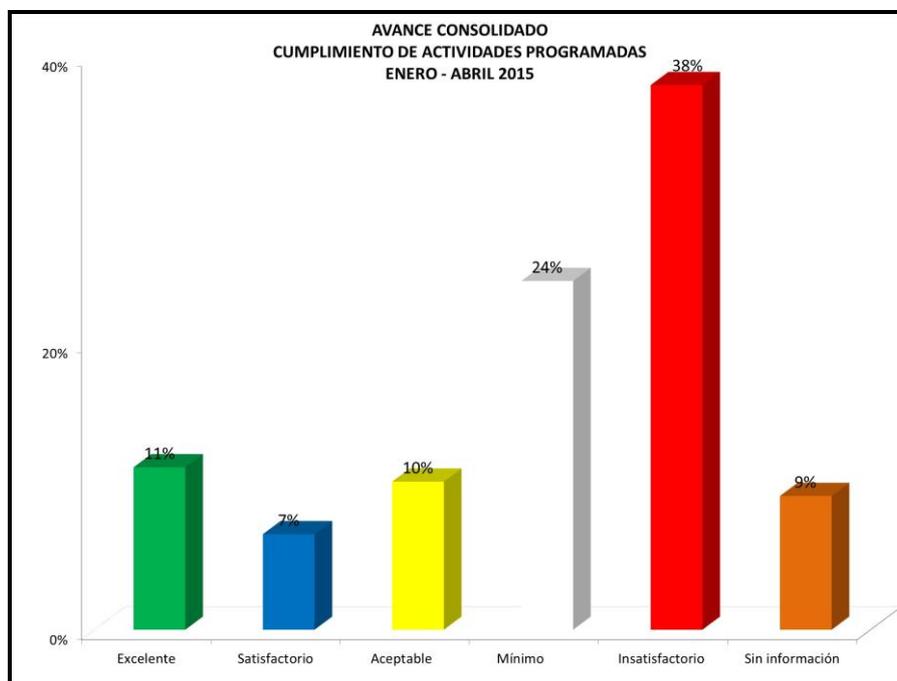
Este ejercicio, liderado por la Secretaría de Planeación Distrital busca garantizar la ejecución de las políticas y directrices establecidas por la entidad y asegurar el cumplimiento de sus propósitos, retroalimentando a cada uno de los niveles administrativos sobre los resultados de sus acciones; estructurar 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 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 actividades programadas para la vigencia 2015, el 18% de los proyectos presentan un nivel de ejecución Excelente y Satisfactorio, es decir entre el 60% y 100%. Este porcentaje sumado con el nivel Aceptable alcanzan un 28% del total de los proyectos, es decir que las actividades tienen un nivel de cumplimiento superior al 40%.

De otra parte, el 38% de los proyectos presentan una ejecución insatisfactoria (inferior al 20%) y, se desconoce el grado de avance del 9%, básicamente porque el responsable no reportó su avance con el seguimiento correspondiente

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

	Eje Barranquilla con Equidad Social	Eje Barranquilla Competitiva	Eje Barranquilla Ordenada	Pilares para el Éxito
Excelente	17%	6%	6%	11%
Satisfactorio	6%	8%	6%	8%
Aceptable	10%	4%	13%	21%
Mínimo	26%	23%	20%	29%
Insatisfactorio	35%	45%	45%	21%
Sin información	7%	13%	9%	11%

En el análisis del cumplimiento de las actividades se evidencia que los ejes de Barranquilla con Equidad Social y Pilares para el Éxito presentaron respectivamente el



23% y el 19% de sus proyectos en un nivel de avance Excelente y Satisfactorio, es decir superior al 60%.

Sin embargo, los ejes de Barranquilla Competitiva y Barranquilla Ordenada presentan el 45% de sus proyectos con un cumplimiento de sus metas por debajo del 20%.

En promedio se desconoce el avance del 10% de los proyectos de cada eje, lo que dificulta la veracidad del estado de cumplimiento de las actividades de los proyectos.

Modelo de Operación por Procesos

Durante este periodo se evidenció la interacción entre los procesos de la entidad articulándose para la consecución de objetivos comunes entre las áreas; hemos avanzado significativamente en la formulación de metas comunes donde cada uno de los procesos aporta; en especial, con la estrategia PASE a la Equidad en Salud se logró la integración de procesos misionales identificando actividades que se pueden realizar desde cada proceso y que impactan en el mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos; con base en esto se pudo realizar ajustes en los planes de acción para aunar esfuerzos y alcanzar resultados de impacto.

Se están revisando caracterizaciones de los procesos de salud y recursos financieros para el ajuste con los cambios normativos y la dinámica de los procesos.

Los agentes de cambio de los procesos con el apoyo de los equipos de mejoramiento revisan los procedimientos internos, con especial interés en los procedimientos relacionados con trámites y servicios que presta la entidad, con el fin de identificar acciones de mejora que conlleven a incrementar la satisfacción de los usuarios.

Se ha venido fortaleciendo la interacción entre los procesos en las jornadas de capacitación de agentes de cambio en el marco del Diplomado en Formación en Calidad y Excelencia para Gobiernos Locales; donde participan 47 agentes de cambio que hacen parte de los diferentes procesos; los cuales, con talleres y ejemplos claros aplicados a la entidad realizan debates que amplían la visión integral y la articulación de los procesos.

Se fomenta la cultura del autocontrol en los procesos; se monitorean los indicadores realizando seguimiento especial en esta vigencia a aquellos que tienen un avance por debajo de lo esperado para el cuatrienio.

1.3. Componente Administración del Riesgo

Se ha realizado seguimiento y monitoreo a los controles establecidos para los riesgos identificados, se fomenta la cultura del autocontrol al interior de los procesos; los equipos de mejoramiento continuo revisan periódicamente los controles establecidos para la implementación de mejoras enfocadas a mitigar los riesgos. En algunos procesos hemos tenido dificultades con la utilización de la tabla dinámica para el



monitoreo de los riesgos, se proponen jornadas para facilitar el uso de esta herramienta.

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:

Componente	Riesgo	Acciones	Responsables	Nivel de avance	Avance Promedio
Primer Componente: IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN Y ACCIONES PARA SU MANEJO	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. 75%. Elaborado 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. 75%. 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.	75%
	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 - Recaudación, Cobro, Fiscalización, Discusión Tributaria e integrantes de las áreas	1. 75%. Se realiza medición de los indicadores establecidos para el riesgo de recursos financieros, posterior análisis y toma de decisiones	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.	Secretaría General	1. 75%. Se está en la fase de organización de capacitar a las dependencias que elaboran los Estudios previos, ya se definió que será un taller práctico. 2 y 3. 75% Se está revisando las herramientas creadas para el registro de proveedores, para verificar su funcionamiento.	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 éticos, Promotores Gerencia de Gestión Humana Oficina de Comunicación, Control Disciplinario Interno	1. 75%. El 65% de las dependencias manifestaron tener avances en la formulación e implementación del plan mejoramiento de la percepción ética. 2. 75%. Conformado el equipo orientador del proceso de capacitación virtual. Se diseñó la estrategia 2015 para socializar nuevamente los principios y valores institucionales, se aplicará entre los meses de mayo y agosto 2015. 3. 75%. Se realiza el debido proceso a las denuncias en los tiempo establecidos por lo que se controla los terminos los funcionarios que tienen procesos a su cargo.	75%
	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 traves 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	75%

2. MODULO DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO

2.1. Componente Auto Evaluación Institucional

De acuerdo al reporte realizado por los procesos para el I 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 30 de abril de 2015
Porcentaje de Ejecución Presupuestal	30%
Gestión Contractual	El 64% de los proyectos apropiados ha sido contratado
Gestión Documental	El 95% 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 36.6%
Administración del Riesgo	El 80% de las dependencias que reportaron el seguimiento, registran algún avance en la administración del riesgo a sus procesos presentando un avance promedio del 23.4%
Control de Servicios no Conformes	El 75% de las dependencias que reportaron el seguimiento, registran algún avance en el control de servicios no conformes presentando un avance promedio del 25.2%. Algunas dependencias reportan que nos les aplican.
Medición Satisfacción del Cliente	El 70% de las dependencias que reportaron el seguimiento, registran algún avance en la medición de la satisfacción del cliente, presentando un avance promedio del 20.9%.
Revisión por la Dirección	El 95% de las dependencias que reportaron el seguimiento, registran algún avance en la revisión por la dirección, presentando un avance promedio del 32.5%.

2.2. Componente de Auditoria Interna

Se elaboró programa de auditoria para la vigencia 2015 el cual se encuentra en ejecución. Se llevó a cabo auditoria de 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 file:///C:/Users/erada/Downloads/Informe_I_segguimiento_descriptivo.pdf

2.3. Componente Planes de Mejoramiento

Se programó en la presente vigencia por parte del equipo auditor seguimiento a los planes de mejoramiento suscritos en todos los procesos de la entidad así:

Durante esta vigencia se realizó el I 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 auditorías anteriores: Se evidenció eficacia en 13 acciones de mejoramiento formuladas, cuyas no conformidades fueron cerradas.
- 2) Planes de Mejoramiento a la gestión por dependencias: Es importante resaltar que la mayoría de estas acciones de mejora tienen fecha de terminación a diciembre 31 del presente año. A fecha de corte del primer cuatrimestre se evidencia un porcentaje de cierre del 10% de las acciones propuestas, sin embargo los avances en las acciones propuestas son significativos.
- 3) Planes de Mejoramiento suscritos con Entes de Control Fiscal: Se observa que de 73 acciones propuestas en las diferentes Secretarías se han completado las acciones correctivas en 14 hallazgos.
- 4) Planes de Mejoramiento producto del autocontrol del proceso: Se observa que durante este periodo se ha logrado el cierre del 22,75% de las acciones propuestas desde el autocontrol en cada proceso.
- 5) Planes de Mejoramiento de Autoevaluación MECI: En los diferentes procesos han documentado acciones de mejoramiento a partir de la autoevaluación del MECI, se observa que hay 91 acciones formuladas y se ha cerrado el 59.3% de las mismas.
- 6) Plan de mejoramiento suscrito con el ente certificador ICONTEC : Se observó que en los diferentes procesos han implementado las acciones de mejoramiento formuladas para 6 hallazgos encontrados por el Ente certificador Icontec, se revisaron y se recomendaron algunas acciones complementarias para eliminar la causa raíz de las no conformidades.

3. Eje transversal: Información y Comunicación

Con el apoyo de la Oficina de Comunicaciones se inició la publicación y difusión del Boletín Interno Virtual “Todos Contamos” el cual hizo énfasis en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo publicando el listado de los representantes del Comité Paritario de la Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST, las funciones de este organismo. Igualmente se informó al personal acerca de las actividades realizadas por el Equipo de Promotores Éticos con el apoyo de la Procuraduría General de la Nación y el Banco Interamericano de Desarrollo BID, entidades impulsoras del tema de la cultura de la legalidad y la integridad en Colombia para consolidar en las Entidades la formación de servidores públicos comprometidos en la prestación y proporción de bienes y servicios de manera coherente, confiable y a su entera satisfacción teniendo en cuenta las necesidades y expectativas de los mismos.

En el mes de abril, el Equipo de Trabajo de Gestión Documental con el apoyo de la Oficina de Comunicaciones se orientó a los servidores públicos acerca de las nuevas disposiciones y procedimientos en materia de gestión documental a través de la entrega del Manual de Producción Documental de la Alcaldía Distrital herramienta de gestión de riguroso cumplimiento y aplicación por todos los funcionarios implicados en este proceso.



El 11 de junio de 2015 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.

Periódicamente fueron publicados los listados mensuales de los funcionarios que cumplieron años así como los registros de las celebraciones con los compañeros de trabajo.

Durante el periodo se desarrollaron 4 campañas internas: Muévete en Carnaval, Muévete Mujer, Mi Semana y Código de Ética. Con relación a las campañas externas se realizaron 10: Carnaval Seguro (Enero-febrero), Descuentos Tributarios (Febrero-Junio), Rendición de cuentas (Febrero), Ciclovías (Marzo), Censo Taxis (Abril), Visita Miss Universo (Mayo), Semana Santa Segura (Abril), Todos Al Parque, Internado Monseñor Víctor Tamayo (Abril), Cumpleaños de Barranquilla (Abril).

Se socializó a través de medios internos el Manual de Producción Documental, se entregó el diseño final del Manual de Atención al Ciudadano y se trabaja en su campaña de socialización.

Se produjeron 15 programas de televisión La Esquina y 1 revista institucional.

Con relación a comunicación informativa se destacan las siguientes cifras: En el periodo se produjeron y publicaron 256 boletines de prensa. En el mismo periodo se enviaron 89 convocatorias a medios de comunicación a través de agendas de prensa. Se produjeron 57 piezas audiovisuales.

La Alcaldía Distrital procura el acercamiento con los ciudadanos y grupos de interés utilizando las herramientas de comunicación actuales y fomenta al interior de la entidad la cultura del uso de las herramientas de comunicación interna para el fortalecimiento institucional.

ROBERTO SOLANO NAVARRA
Jefe Oficina de Control Interno de Gestión