


# Informe de Control Interno Ley 1474 de 2011

Personería Distrital de Cartagena



	<b>PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA</b>	
	<b>INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011</b>	
<b>JEFE DE CONTROL INTERNO Ó QUIEN HAGA SUS VECES</b>	<b>ANSELMA PATRICIA ARANZA PERALTA</b>	<b>Periodo Evaluado: de noviembre 12 de 2012 a Marzo 11 – 2013</b>

## 2. ANÁLISIS POR SUBSISTEMAS

A continuación se resumen los principales avances y dificultades que presenta la Personería Distrital de Cartagena en cada una de sus fases y que reflejan el estado actual del sistema de control interno, así mismo muestra las principales actividades que se han venido realizando en los últimos 4 meses:

### SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATÉGICO


#### Avances:

La Personería Distrital de Cartagena dentro de su nuevo plan estratégico 2012-2016, denominado “DEFENDER TUS DERECHOS ES NUESTRO DEBER”, ha diseñado herramientas de gestión que permiten establecer directrices y lineamientos articulados, desarrollando programas orientados al cumplimiento de los objetivos estratégicos y nuestro Plan Operativo y de Acción, mediante el seguimiento de las metas y objetivos, realizando seguimiento y medición a través del tablero de control basado en el balance scorecard, verificando el cumplimiento de su Misión, Visión, Política y Objetivos.

La Personería Distrital de Cartagena cuenta con un Código de Buen Gobierno, una política de administración del riesgo, se diseñó una herramienta de control de riesgos que permite realizar monitoreo permanente de los mismos y la eficacia de los controles, actividades de formación y socialización del SISTEMA INTEGRADO DE GESTION.

En materia de Talento Humano se ha evaluado el desempeño y competencia laboral de los funcionarios de Carrera Administrativa bajo el formato de evaluación Sistema Tipo diseñado por la Comisión Nacional del Servicio Civil. En el 2012 el Plan de Formación y Capacitación tiene un 68% de Porcentajes de avance así como el Plan de Bienestar Laboral y Social esta en un 70% de cumplimiento para el periodo evaluado.

Dentro del componente de direccionamiento estratégico gracias a las revisiones periódicas, se han realizado los ajustes necesarios para el logro de sus objetivos


	<b>PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA</b>	
	<b>INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011</b>	
<b>JEFE DE CONTROL INTERNO Ó QUIEN HAGA SUS VECES</b>	<b>ANSELMA PATRICIA ARANZA PERALTA</b>	<b>Periodo Evaluado: de noviembre 12 de 2012 a Marzo 11 – 2013</b>

misionales, se modifico el Mapa de Operaciones por Procesos. Estos cambios fueron los resultados de la implementación de un esquema que permite ver en contexto de manera integral y secuencial, aplicando el ciclo PHVA.

En materia de Administración de riesgos en el 2012, dentro de las actividades programadas por la Oficina de Control Interno, se realizó en el mes de septiembre el Monitoreo de Riesgos, arrojando como resultado realizar un nuevo proceso de Identificación, análisis y valoración de Riesgos que vaya acorde con el Modelo de Operaciones por Proceso vigente para la Personería Distrital de Cartagena; este proceso se encuentra en su fase final.

### **Dificultades**

- Con la nueva administración llegan los nuevos cambios, cambio de misión, visión y directrices de la alta Dirección, lo que ha generado resistencia dentro de los funcionarios, por lo que se requiere aumentar los niveles de capacitación y socialización de los cambios adoptados dentro del sistema de gestión y calidad de la Entidad.
- Se requiere mas apoyo y liderazgo de la Alta Dirección para hacer de este sistema un sistema integral de acuerdo a lo dice la norma. Durante la vigencia 2012 no se realizó reinducción a los funcionarios lo que dificultó la apropiación de los cambios realizados al Sistema de Gestión y Calidad al igual que el procedimiento de inducción en la entidad no fue oportuno y carecen de un protocolo para su realización.
- Los procesos de reinducción no cobijan las actividades tendientes a actualizar los funcionarios en las nuevas orientaciones técnicas y normativas que afectan el quehacer institucional.
- No se evaluaron los acuerdos de gestión.
- No hay planes de mejoramiento individual.
- Falta ajustar los procedimientos al modelo de enfoque por procesos.

	<b>PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA</b>	
	<b>INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011</b>	
<b>JEFE DE CONTROL INTERNO Ó QUIEN HAGA SUS VECES</b>	<b>ANSELMA PATRICIA ARANZA PERALTA</b>	<b>Periodo Evaluado: de noviembre 12 de 2012 a Marzo 11 – 2013</b>

- La Institución varió el Mapa de Procesos y se ajustó el mapa de riesgos aunque no todos establecieron los tratamientos en forma adecuada y oportuna.
- El contexto estratégico fue revisado pero no actualizado en debida forma por la alta dirección.
- El mapa de riesgos por procesos, para la gran mayoría de estos, construido siguiendo el ciclo PHVA, no tiene definidos los riesgos para el Hacer, se requiere capacitar a los funcionarios el uso de la herramienta de administración del riesgo.


## SUBSISTEMA DE CONTROL DE GESTIÓN

### Avances

La entidad ha desarrollado una estructura documental de acuerdo a los procesos establecidos en el mapa de procesos, se han optimizado el diseño de documentos, en forma virtual mediante el diseño de un intranet que contiene toda la documentación referida al SISTEMA INTEGRADO DE GESTION MECI-CALIDAD, se han verificado el desarrollo de controles eficaces en el desarrollo del mismo verificando el seguimiento y medición de los procesos

la Personería Distrital de Cartagena cuenta con página web interactiva a la cual tienen acceso la comunidad en general; donde conocen la gestión de la entidad, califican los servicios prestados, se reciben quejas, reclamos y peticiones de los usuarios, entre otros, igualmente se cuenta con un chat interno "Pandión" y una página institucional "Intranet", la cual recopila la información Institucional, Manuales, documentación de los procesos, un programa sistematizado de correspondencia "CONCORD" que permite que la gestión llegue escaneada directamente al proceso interesado y se le dé oportuno tramite, se cuenta con un buzón de sugerencias externo donde los usuarios manifiestan sus sugerencias, inconformidades, quejas reclamos sobre la prestación del servicio.

Para asegurar el control de la ejecución de los Procesos y orientar la consecución de los resultados y los productos necesarios para el cumplimiento de su Misión, La

	<b>PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA</b>	
	<b>INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011</b>	
<b>JEFE DE CONTROL INTERNO Ó QUIEN HAGA SUS VECES</b>	<b>ANSELMA PATRICIA ARANZA PERALTA</b>	<b>Periodo Evaluado: de noviembre 12 de 2012 a Marzo 11 – 2013</b>


entidad, ha elaborado, aprobado e implementado los documentos requeridos como son: Caracterización de Procesos, Manual de procedimientos, Manual de Sistema de Gestión y Control, se encuentran definidos los Controles y formatos de Indicadores necesarios para la medición de todos los procesos.

Durante la vigencia 2012, se siguió trabajando para la Adecuación del Archivo Central Institucional, la Personería Distrital de Cartagena, cuenta con una oficina de Archivo el cual reúne los requisitos mínimos exigidos, el cual custodia y preserva la memoria histórica de la Entidad en cumplimiento de la Ley 594 del 2000.

### **Dificultades**

Se evidencian algunos procedimientos, normas y registros desactualizados frente a las disposiciones normativas que rigen el proceso a que pertenecen debido al cambio permanente de normatividad.

- Los ajustes realizados a los procesos no son socializados debidamente en la entidad.
- La organización no tiene actualizado su normograma debido al cambio permanente de normatividad.
- Aunque se cuenta con los formatos de indicadores es necesario seguir capacitando a los funcionarios sobre su diligenciamiento como herramienta clave para medir la gestión, algunos de los indicadores requieren ajuste o no se calculan oportunamente o no se generan planes de mejora.
- El manejo de las quejas y los reclamos no permite la acción de mejora en forma inmediata de las causas que las/os originan.
- La entidad no cuenta con las tablas de retención documental, lo que dificulta el cumplimiento de la ley general de archivo.
- Los sistemas de información presenta algunas deficiencias en los controles.
- Los sistemas de información de que dispone la organización, no están integrados ni realizan operaciones confiables entre sí.

	<b>PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA</b>	
	<b>INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011</b>	
<b>JEFE DE CONTROL INTERNO Ó QUIEN HAGA SUS VECES</b>	<b>ANSELMA PATRICIA ARANZA PERALTA</b>	<b>Periodo Evaluado: de noviembre 12 de 2012 a Marzo 11 – 2013</b>

## SUBSISTEMAS DE CONTROL DE EVALUACIÓN


### Avances

La implementación del Sistema de Gestión y Control ha mejorado la entidad en todos los procesos y las mediciones realizadas han permitido controlar la gestión institucional. De acuerdo al Plan de Acción 2012 de la Oficina de Control Interno, se realizó 1 evaluación sobre la Aplicación del Sistema de Gestión y Control en la Personería Distrital de Cartagena, que permitió evidenciar unas falencia en cuanto a la apropiación de los cambios realizados al interior del sistema en todos los niveles jerárquicos de la Entidad, siendo los niveles técnicos, asistenciales y operativos los que desconocen en su totalidad los cambios realizados, por los que dentro de los planes de mejoramiento se incluyeron talleres didácticos, reinducción sobre el sistema y su funcionamiento, socializar los procedimientos y caracterizaciones de los procesos, capacitar sobre el diligenciamiento de los indicadores de gestión.

De la Auditoria programada al Proceso de Gestión de Recursos se hizo la auditoria a la Contratación: se tomo una muestra del 80% de los contratos donde se evidenció la aplicación de los principios de transparencia, economía y responsabilidad y se recomendó Planear la elaboración de los contratos, teniendo en cuenta el Plan de Necesidades contemplados en el Plan de Compras de la Entidad, elaborar el procedimiento para la selección de Contratistas de Prestación de Servicios Profesionales y la creación de un manual de Interventoría para los supervisores o interventores, que les indique sus responsabilidades y obligaciones en la ejecución del objeto del contrato.

La OCI hizo seguimiento al Proceso de gestión del Talento Humano donde se revisó que las Historias Laborales de los funcionarios de la Entidad tuvieran toda la documentación requerida como: actualización de Certificado judicial, disciplinario y fiscal, Formato Único de Hoja de Vida, Formato de Declaración de Bienes y Rentas, se hizo seguimiento a las Evaluaciones de Desempeño de los Funcionarios de Carrera Administrativa.

La Oficina de Control interno realizó los siguientes seguimientos: ejecución Plan de Acción Personería Distrital de Cartagena 2012, los informes de Gestión por procesos y sus Indicadores, la rendición de cuenta que este organismo de control hace a la Contraloría Distrital de Cartagena, fue de gran apoyo para el funcionario

	<b>PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA</b>	
	<b>INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011</b>	
<b>JEFE DE CONTROL INTERNO Ó QUIEN HAGA SUS VECES</b>	<b>ANSELMA PATRICIA ARANZA PERALTA</b>	<b>Periodo Evaluado: de noviembre 12 de 2012 a Marzo 11 – 2013</b>

enlace designado por parte de la Personería Distrital de Cartagena ante la mesa de trabajo de la Auditoría Gubernamental con enfoque Integral para la vigencia 2012, así mismo suscribió los planes de mejoramiento correspondiente a las recomendaciones hechas por la Auditoría Gubernamental, Modalidad Especial de Auditoría al Balance.


### **Dificultades**

El desarrollo de la herramienta ha generado traumatismo, por tal motivo se han diseñado talleres para formar al personal sobre el tablero de mando basado en el balance scorecard.

- No se encuentra interiorizada la práctica de la autoevaluación del control en cada proceso.
- Falta concientización de algunos líderes frente al envío de la información.
- La autoevaluación de gestión no permite el monitoreo a los factores críticos de éxito de los procesos, toda vez que al detectar desviaciones que se encuentran por fuera del rango, no se definen acciones de mejora que garanticen la continuidad de la operación y el cumplimiento de los objetivos de la entidad.
- No se efectúa en debida forma el análisis de causa para la definición de acciones correctivas o preventivas con ocasión de las no conformidades detectadas en las auditorías.
- La no conformación del equipo multidisciplinario que apoye y complemente la gestión que debe realizar la oficina de Control Interno. Las actividades programadas sobrepasan el tiempo destinado y algunas se han prorrogado por falta de este.

### **3. ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO**

- El Sistema de Control Interno de la Personería Distrital de Cartagena, se encuentra en un nivel alto de desarrollo, pero requiere especial atención y cuidado por la coyuntura de cambio de personero y direccionamiento estratégico, lo cual afecta los componentes del sistema requiriendo un mayor apego en la ejecución de la gestión por procesos a la prescripción normativa,


	<b>PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA</b>	
	<b>INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011</b>	
<b>JEFE DE CONTROL INTERNO Ó QUIEN HAGA SUS VECES</b>	<b>ANSELMA PATRICIA ARANZA PERALTA</b>	<b>Periodo Evaluado: de noviembre 12 de 2012 a Marzo 11 – 2013</b>

para alcanzar un óptimo grado de implementación. Esta implementación y desarrollo, dan a la Entidad soporte para una buena integración y adecuado manejo y control de los elementos del MECI y los requisitos de la norma de calidad NTGP 1000:2009, para la efectividad en su gestión, cumplimiento de metas y logro de objetivos institucionales.

#### 4. RECOMENDACIONES

- Continuar con los procesos de socialización y divulgación del Sistema de Gestión y Control en todos los niveles de la Organización, para que de esta manera se sientan motivados y participes de los logros y avances del Sistema.
- Conformar un equipo multidisciplinario de Control Interno para lograr la eficiencia y eficacia requerida.
- Continuar con la elaboración de los mapas de riesgos de los procesos con el fin de mitigar el impacto que podrían tener y obstáculo que serían para el logro de los Objetivos Institucionales.
- Planear la elaboración de los contratos, teniendo en cuenta el Plan de Necesidades contemplados en el Plan de Compras de la Entidad, elaborar el procedimiento para la selección de Contratistas de Prestación de Servicios Profesionales.
- Elaboración de un manual de Interventoría para los supervisores o interventores, que les indique sus responsabilidades y obligaciones en la ejecución del objeto del contrato.
- Ejercer control al Programa de Salud Ocupacional y al Comité Paritario de Salud Ocupacional, para que estas funciones y muestren más resultados.
- Seguir apoyando al desarrollo del Talento Humano impulsando procesos de capacitación y Bienestar Laboral y Social.
- Elaborar y Aprobar las Políticas Contables Internas y Ajustar e incluir los procedimientos de Contabilidad, Presupuesto y Tesorería que hacen falta, de tal forma que se logre que la información contable sea confiable, relevante y comprensible. Dentro de los procedimientos faltante, se recomienda establecer el procedimiento que reglamente la publicación de los estados financieros de la Personería Distrital, tal como lo establece el Régimen de la Contabilidad Pública
- Diligenciar los indicadores de gestión del Proceso de Gestión de Recursos y acompañarlos de un análisis que facilite su comprensión y su medición.
- Incluir dentro de la planta de Personal de la Entidad el Cargo de Contador Público, con sus funciones y responsabilidades propias del cargo.



 <p><b>PERSONERIA</b> DE CARTAGENA DE INDIAS <i>Defender tus derechos es Nuestro deber</i></p>	<b>PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA</b>	
	<b>INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011</b>	
<b>JEFE DE CONTROL INTERNO Ó QUIEN HAGA SUS VECES</b>	<b>ANSELMA PATRICIA ARANZA PERALTA</b>	<b>Periodo Evaluado: de noviembre 12 de 2012 a Marzo 11 – 2013</b>

- Realizar los ajustes necesarios en el Software contable con el fin de integrar con Almacén.
- Realizar conciliaciones periódicas (por lo menos cada 2 meses) entre Contabilidad y Presupuesto, Contabilidad y Tesorería, Contabilidad y Almacén, y Contabilidad y Nómina.
- Para asegurar que el proceso contable presente continuidad y pueda ofrecer sostenibilidad de la información que produce; se recomienda que el comité de Sostenimiento Contable se reúna por lo menos una vez al mes y las recomendaciones que allí se den queden plasmadas en acta y se den plazos de ejecución.
- Continuar el Proceso de evaluación y ajustes de los Riesgos identificados en cada una de las actividades del Proceso de Gestión de Recursos, para que se suscriban las correspondientes acciones preventivas y los compromisos en aplicación de la Política de Administración de Riesgos.

**ANSELMA PATRICIA ARANZA PERALTA**  
Asesor - Control Interno  
Proceso Evaluación y Seguimiento