


# Informe de Control Interno Ley 1474 de 2011

Personería Distrital de Cartagena



 <p><b>PERSONERIA</b> DE CARTAGENA DE INDIAS <i>Por tus Derechos</i></p> <p>GESTION, CALIDAD Y TRANSPARENCIA</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 julio 12 a noviembre 7 – 2012</b>

## 1. INTRODUCCION

La Personería Distrital de Cartagena de Indias dando aplicación y cumplimiento a los parámetros establecidos la Ley 87 de 1993, Ley 1474 de 2011 y de acuerdo a lo dispuesto en la circular 06 de 2005 emanada del Consejo Asesor del Gobierno Nacional en materia de Control Interno, presenta el 4to. Informe Pormenorizado del Estado del Control Interno, en el cual se contemplan los avances y dificultades de la puesta en marcha (Implementación), Mantenimiento e Impacto del Sistema de Control Interno, el cual se convierte en mecanismo de eficiencia y eficacia para la gestión pública.


El Control Interno es el mecanismo que debe implementarse y evaluarse en las Entidades del Estado con el objetivo principal de redimensionar en los funcionarios su forma de pensar, de actuar, de planificar, de delegar, de tomar y adoptar decisiones, de resolver problemas, de reforzar el autocontrol y tener una visión holística de la organización, direccionándola hacia la eficiente prestación del servicio y el mejoramiento continuo.

El control interno en la Personería abarca el plan de organización y el conjunto de medidas adoptadas por la entidad para salvaguardar sus activos, verificar la exactitud y veracidad de su información financiera y administrativa, promover la eficiencia de sus operaciones, estimular la observancia de las políticas establecidas y lograr el cumplimiento de las metas y objetivos programados en el plan estratégico para la vigencia 2012 - 2016.

El Sistema de control interno es una herramienta que determina la necesidad para accionar por parte de la alta dirección en lo referente a la planeación, control y coordinación de las diferentes políticas que permiten hacer un análisis y énfasis de los factores de riesgo y de los efectos que estos producen en las diferentes áreas, dentro de este se destaca la importancia que debe dársele a la comunidad como directa y principal beneficiaria de las acciones misionales de la Entidad y en quien se revierte la inversión de los recursos para un beneficio y rentabilidad social colectiva.

## 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

 <p><b>PERSONERIA</b> DE CARTAGENA DE INDIAS <i>Por tus Derechos</i></p> <p>GESTION, CALIDAD Y TRANSPARENCIA</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 julio 12 a noviembre 7 – 2012</b>

estado actual del sistema de control interno, así mismo muestra las principales actividades q se han venido realizado en los últimos 4 meses:

### SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATÉGICO

#### **Avances:**


1. Se destaca el sentido de compromiso Institucional y pertenencia, por parte de todos los funcionarios de la entidad, lo que ha permitido avanzar en el logro de los objetivos institucionales para el sostenimiento del sistema “MECI”, además de la importancia que ha adquirido el desarrollo del auto control en las actividades realizadas.
2. Se lleva a cabo con cada uno de los funcionarios la identificación, análisis, valoración y administración del riesgo en el desarrollo de los procesos y procedimientos, buscando la forma que se interiorice la cultura del auto control y se mitigue y disminuya el riesgo operacional.
3. En desarrollo al seguimiento en la administración del riesgo se esta en proceso de revisaron y ajuste los mapas de riesgo de los procedimientos de cada una de las áreas de la entidad.

#### **Dificultades**

Para este período, la entidad se encontraba en proceso de armonización debido al cambio de administración lo que incidió en la construcción de los Planes Estratégico y Operativo, permitiendo ajustes a las políticas para el mejoramiento de los procesos buscando la economía, eficiencia y eficacia. Así mismo, se adelantan modificaciones y redistribuciones de funciones y definición de competencias en algunas dependencias.

Debilidad en el empoderamiento del Sistema de Gestión de Calidad y Modelo Estándar de Control Interno, igualmente la coordinación en el afianzamiento institucional del Modelo de Operación por Procesos en procura de mayor funcionabilidad y efectividad.

Ampliar las posibilidades de atención al tema de riesgos en cada dependencia y al

 <p><b>PERSONERIA</b> DE CARTAGENA DE INDIAS <i>Por tus Derechos</i></p> <p>GESTION, CALIDAD Y TRANSPARENCIA</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 julio 12 a noviembre 7 – 2012</b>

interior de cada proceso a partir de los diferentes escenarios tanto internos como externos, entre los que podemos contar las recomendaciones de la Oficina de Control, en el cual es de vital importancia la intervención de los líderes sobre la cultura de control y autocontrol.

## SUBSISTEMA DE CONTROL DE GESTIÓN

### Avances


Se esta en proceso de capacitacion e identificacion con cada proceso los sistemas de información “primaria y secundaria”, el rediseño de la página web de la entidad, dejándola en operación, con el fin de modernizar la entidad y hacer más asequible la información a la ciudadanía, para los procesos de participación ciudadana.

Se reevaluaron los elementos de control de gestión que orienta la entidad para el alcance de las metas y el cumplimiento de su misionalidad, al igual que el análisis de los indicadores.

La Oficina de Prensa elaboró boletines mensuales informando a la ciudadanía las acciones de la Personería tanto al interior como al exterior, los cuales se divulgaron en los diferentes medios de comunicación y en la página web institucional.

### Dificultades

1. Se esta en proceso de rediseño de indicadores de gestion y se presenta eventualmente resistencia en algunos casos a la aplicación y medición en los puntos de control de las actividades que se desarrollan, evitando minimizar la ocurrencia del riesgo, debe llevarse a cabo la retroalimentación para el manejo de estos y reinducción para el fortalecimiento del sistema.

 <p><b>PERSONERIA</b> DE CARTAGENA DE INDIAS <i>Por tus Derechos</i></p> <p>GESTION, CALIDAD Y TRANSPARENCIA</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 julio 12 a noviembre 7 – 2012</b>

2. Medir el grado de satisfacción de la ciudadanía a través de diferentes mecanismos logrando identificar aquellos aspectos que requieren ser mejorados en el desarrollo de la prestación del servicio ofrecido por la entidad.

## 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 ha permitido controlar la gestión institucional. De acuerdo al Plan de Acción 2012 de la Oficina de Control Interno, se realizaron las auditorías sobre la Aplicación del Sistema de Gestión y Control en la Personería Distrital de Cartagena.

Se realizó la auditoria al procesos de Apoyo en especial a Gestión de Recursos, la cual estuvo enmarcada sobre el análisis de las siguientes líneas de auditoría: Evaluación de estado Financiero 3er Trimestre, Análisis Presupuestal de los Gastos, Control Interno Contable, Revisión de expedientes contractuales y Arqueos de caja menor 3er trimestre 2012, de acuerdo a los resultados obtenidos de la Auditoria , la oficina de Control Interno emitió las recomendaciones pertinentes.

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 el funcionario enlace por parte de la Personería Distrital de Cartagena ante la mesa de trabajo de la Auditoria Gubernamental modalidad especial Auditoria al Balance para la vigencia 2011, dando como resultado dos hallazgos administrativos, por lo q se suscribió los planes de mejoramiento correspondiente a las recomendaciones hechas por la Contraloría Distrital.

### Dificultades

 <p><b>PERSONERIA</b> DE CARTAGENA DE INDIAS <i>Por tus Derechos</i></p> <p>GESTION, CALIDAD Y TRANSPARENCIA</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 julio 12 a noviembre 7 – 2012</b>


- No se encuentra interiorizada la práctica de la autoevaluación del control en cada proceso, la falta de oportunidad en los líderes del proceso para la entrega de información requerida para la consolidación de resultados.
- 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 correctivas que garanticen la continuidad de la operación y el cumplimiento de los objetivos de la entidad.
- Se cuenta con instrumentos que permiten aplicación de controles, y mediciones, sobre las cuales se ejecutan acciones correctivas y de mejora, sin embargo este aspecto amerita fortalecimiento, particularmente en temas como los indicadores, formulación de proyectos e identificación y manejo de riesgos.
- Los círculos de Calidad, equipo de trabajo definido por la organización para tratar los temas de calidad y MECI, no se reúnen con la periodicidad establecida.

### 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, 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 la evaluación, mejoramiento y fortalecimiento del MECI, para iniciar en esta vigencia el proceso de implementación del sistema de Gestión de la calidad (NTCGP 10002009), así como con la evaluación de los controles asociados a los procesos y procedimientos.

 <p><b>PERSONERIA</b> DE CARTAGENA DE INDIAS <i>Por tus Derechos</i></p> <p>GESTION, CALIDAD Y TRANSPARENCIA</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 julio 12 a noviembre 7 – 2012</b>

La Alta Dirección debe trabajar en el sostenimiento de la ejecución de la planeación y el fortalecimiento de los instrumentos de comunicación, aunque este se encuentra en proceso de documentación para un mejor desarrollo e integración de la comunicación organizacional.

Hacer permanente la actividad de retroalimentación e introyección en el proceso de sensibilización de todos los integrantes de la organización, ya que deben reconocer el papel preponderante que ello desempeñan dentro del sistema de control interno.

Dadas las condiciones de movilidad de algunos de los directivos de la Entidad, es recomendable establecer en el proceso de planeación la ejecución de los programas, y proyectos con metas de cumplimiento para cada funcionario involucrado en su desarrollo.


Se hace necesario fortalecer el proceso de capacitación para los funcionarios, el cual debe ir anexo al proceso de inducción y reinducción de la entidad para que esta se vea reflejado en la evaluación del desempeño, pues así se permite afianzar el cumplimiento de los objetivos institucionales, de coadyuvar a la generación de valor agregado en su desempeño.

Debe la entidad con el apoyo de la dirección reforzar el proceso de planeación en la ejecución de sus recursos financieros y físicos para que se refleje su optimización en la inversión social y comunitaria.

Incluir en el programa de socialización de inducción y reinducción actividades para fortalecer el modelo estándar de control interno MECI con el fin de enfatizar (en los funcionarios y contratistas) la importancia del mismo en la orientación hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales y la contribución de estos a los fines del estado.

Promover la reactivación de los círculos de Calidad.

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.

 <p><b>PERSONERIA</b> DE CARTAGENA DE INDIAS <i>Por tus Derechos</i></p> <p>GESTION, CALIDAD Y TRANSPARENCIA</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 julio 12 a noviembre 7 – 2012</b>

Ejercer control al Programa de Salud Ocupacional y al Comité Paritario de Salud Ocupacional, para que estos funciones y muestren mas resultados.

Seguir apoyando al desarrollo del Talento Humano impulsando procesos de capacitación y Bienestar Laboral y Social.

**ANSELMA PATRICIA ARANZA PERALTA**

Asesor - Control Interno  
Proceso Evaluación y Seguimiento