


Informe de Control Interno Ley 1474 de 2011

Personería Distrital de Cartagena



 <p>PERSONERIA DE CARTAGENA DE INDIAS <i>Por tus Derechos</i></p> <p>GESTION, CALIDAD Y TRANSPARENCIA</p>	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	
	INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011	
JEFE DE CONTROL INTERNO Ó QUIEN HAGA SUS VECES	ANSELMA PATRICIA ARANZA PERALTA	Periodo Evaluado: Noviembre de 2011 a Marzo 12 – 2012

1. INTRODUCCION

En cumplimiento de la normatividad establecida en materia de Control Interno en 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, la Personería Distrital de Cartagena ha emprendido las acciones necesarias para dar cumplimiento de estas normas, mostrando los avances en las diferentes fases o etapas de implementación del Sistema de Control Interno de la Entidad.

Durante lo comprendido entre Noviembre de 2011 y Marzo de 2012, el Sistema de Control Interno de la entidad ha venido desarrollando actividades de evaluación y verificación de los subsistemas que lo componen, dando cumplimiento a los criterios mínimos exigidos por la norma de acuerdo con el comunicado de Productos MECI de fecha 20 de octubre de 2008 emanado del Consejo Asesor del Gobierno en Materia de Control Interno, estableciendo algunas acciones prioritarias de mejoramiento a ejecutar durante la vigencia de 2012, en las cuales ha venido trabajando la entidad y se mencionaran en el desarrollo del presente informe.


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:

El proceso de Gestión del Talento Humano dio cumplimiento las diferentes actividades que se programaron al interior de la entidad, aplicando en los términos establecidos las evaluaciones del desempeño, ejecutando en debida forma el plan institucional de capacitación, el cual fue dictado a todo el personal tanto de nomina como de contrato; de igual manera se llevo a cabo el proceso de inducción y reinducción haciendo entrega del manual de funciones y competencias laborales como el código de ética y valores

 <p>PERSONERIA DE CARTAGENA DE INDIAS <i>Por tus Derechos</i></p> <p>GESTION, CALIDAD Y TRANSPARENCIA</p>	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	
	INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011	
JEFE DE CONTROL INTERNO Ó QUIEN HAGA SUS VECES	ANSELMA PATRICIA ARANZA PERALTA	Periodo Evaluado: Noviembre de 2011 a Marzo 12 – 2012

humanos, documentos indispensables para el buen desarrollo de las actividades al interior de la Entidad.

El comité paritario de salud ocupacional con el acompañamiento de la ARP Colpatria adelantaron reuniones periódicas asesorando en temas como las funciones del Copaso, definición de roles y responsabilidades, de igual manera se brindó asesoría técnica para la realización del programa de Salud Ocupacional.

La Alta Dirección en las reuniones de Círculo de Calidad brindó las recomendaciones pertinentes respecto a la buena atención al público y la oportuna prestación del servicio por parte de los funcionarios de la entidad hacia los Usuarios.

Para la vigencia 2011, no se adelantaron procesos disciplinarios, lo cual se ve reflejado en el buen comportamiento ante la comunidad y los entes de control.


Los diferentes actividades que conformaron el Plan de Acción 2011 fueron ejecutados en debida forma por los responsables de los procesos, demostrando eficiencia y eficacia administrativa. Para el 2012 se formuló el Plan de Acción 2012 teniendo en cuenta las recomendaciones de realizadas por la Procuraduría Provincial en cuanto la inclusión de actividades para la capacitar, promocionar y proteger a la comunidad cartagenera contra la Violencia de Genero.

Los medios interactivos de comunicación (cartelera, comunicados, actos administrativos, circulares, cartillas, Intranet, página Web, prensa y Radio) facilitaron la retroalimentación de la información al interior de la entidad, al igual que los usuarios externos mantuvieron permanentemente informados del diario actuar de la entidad.

La oficina de Prensa de la mano con Gestión de Recursos y El proceso de Direccionamiento Estratégico; convocaron, diseñaron y organizaron el proceso de Rendición de Cuentas de la Entidad, proceso que fue contó con la presencia de la comunidad, veedurías y la prensa en general.

Dentro del componente de direccionamiento estratégico gracias a las revisiones periódicas, se han realizado los ajustes necesarios para el logro de sus objetivos misionales, se ajustaron algunos procedimientos se realizaron las divulgaciones pertinentes al interior de la entidad.

En materia de Administración de riesgos, dentro de las actividades programadas por la Oficina de Control Interno y acorde a nuestra Política de Administración Riesgos, el 1 de marzo 2012 se inició el Monitoreo de Riesgos, lo que hasta la

 <p>PERSONERIA DE CARTAGENA DE INDIAS <i>Por tus Derechos</i></p> <p>GESTION, CALIDAD Y TRANSPARENCIA</p>	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	
	INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011	
JEFE DE CONTROL INTERNO Ó QUIEN HAGA SUS VECES	ANSELMA PATRICIA ARANZA PERALTA	Periodo Evaluado: Noviembre de 2011 a Marzo 12 – 2012

fecha, va dejando como resultado, la realización de 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.

Dificultades

Con el inicio del periodo del nuevo Personero Distrital 1 de marzo 2012 a 29 de febrero 2016, hay programas que se deben ejecutar en el 2012 por parte Proceso de Gestión del Talento Humano que aun se encuentra en proceso de aprobación como lo es el Plan de Capacitación Institucional 2012, Programa de Bienestar Social 2012, Inducción y Reinducción, al igual que el Proceso de Direccionamiento Estratégico y Planeación la aprobación de Planes, Objetivos estratégicos, Visión de acuerdo de los lineamientos y directrices del nuevo Personero Distrital.


SUBSISTEMA DE CONTROL DE GESTIÓN

Avances

Para asegurar el control de la ejecución de los Procesos y orientar la consecución de los resultados y los productos necesario para el cumplimiento de su Misión, La entidad, ha elaborado, aprobado e implementado los documentos requeridos como son: Caracterización de Procesos, Manual de procedimientos, Manual de Sistema de Gestión y Control, Política de Operaciones, se encuentran definidos los Controles y formatos de Indicadores necesarios para la medición de todos los procesos.

En el 2012 se elaboraron las Políticas Contables, cabe resaltar que con este paso se establecieron las guías de acción para la implementación de las estrategias de ejecución y se definieron los parámetros para ejecutar los procedimientos y actividades en cumplimiento de los planes y objetivos del Proceso Contable de la Entidad, de acuerdo al plan de Mejoramiento diseñado para este proceso.

En cuanto al componente de Información, se encuentra en proceso de actualización nuestra Página Web, con las publicaciones de ley, con el fin de

 <p>PERSONERIA DE CARTAGENA DE INDIAS <i>Por tus Derechos</i></p> <p>GESTION, CALIDAD Y TRANSPARENCIA</p>	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	
	INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011	
JEFE DE CONTROL INTERNO Ó QUIEN HAGA SUS VECES	ANSELMA PATRICIA ARANZA PERALTA	Periodo Evaluado: Noviembre de 2011 a Marzo 12 – 2012

hacerla interactiva y la comunidad tenga acceso y conozca más acerca de nuestra información Institucional, Planes, Programas, logros y Gestión.

Se hizo la revisión del Buzón de Sugerencia; se analizó la información, sugerencias, peticiones, reclamos por parte de la ciudadanía y usuarios para mejorar la prestación del servicio.

Se elaboró y se encuentra para la aprobación del Plan de Comunicación Institucional 2012 el cual plantea los mecanismos para la administración de la información, programas, actividades que se origina y procesa al interior de la Entidad.

Se elaboraron las Tablas de Retención documental y se encuentran para su aprobación por parte del Consejo Distrital de Archivo.

Dificultades


La medición de la Gestión por parte de los Procesos se dificulta ya que aun no se logra en un 100% el diligenciamiento de los formatos de indicadores; es necesario seguir capacitando a los Coordinadores de Procesos y funcionarios sobre su diligenciamiento como herramienta clave para medir la gestión.

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 2011 de la Oficina de Control Interno, se realizaron 2 auditorías sobre la Aplicación del Sistema de Gestión y Control en la Personería Distrital de Cartagena.

Se realizó la auditoria al Balance de la Personería Distrital y se evaluó el Control Interno Contable a 31 de diciembre de 2011. De la verificación de la información suministrada, por Contabilidad y Presupuesto al cuestionario de calificación de control interno contable, y las demás actividades realizadas durante la vigencia evaluada, dieron como resultado una calificación de 4.4 sobre 5.0. Dentro del

 <p>PERSONERIA DE CARTAGENA DE INDIAS <i>Por tus Derechos</i></p> <p>GESTION, CALIDAD Y TRANSPARENCIA</p>	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	
	INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011	
JEFE DE CONTROL INTERNO Ó QUIEN HAGA SUS VECES	ANSELMA PATRICIA ARANZA PERALTA	Periodo Evaluado: Noviembre de 2011 a Marzo 12 – 2012

Informe de Control Interno Contable remitido a la Dirección, Entes de Control y publicado en página web, la oficina de Control Interno emitió las recomendaciones pertinentes.

Se elaboro la evaluación independiente, por el sistema que tiene programado el DAFP, obteniendo como evaluación un porcentaje de 86.84%, el cual nos muestra que tenemos un buen desarrollo pero requiere mejorar en algunos aspectos.

La Oficina de Control interno realizó los siguientes seguimientos: ejecución Plan de Acción Personería Distrital de Cartagena 2011, 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 con enfoque Integral para la vigencia 2010, así mismo suscribió los planes de mejoramiento correspondiente a las recomendaciones hechas por la Auditoria Gubernamental, Modalidad Especial de Auditoria al Balance.

Dificultades


La mayor dificultad que se tiene en estos momentos, es que la OCI no cuenta con equipo multidisciplinario que apoye y complemente la gestión que debe realizar. Toda la gestión recae sobre un solo funcionario, el Asesor de Control Interno. Las actividades programadas sobrepasan el tiempo destinado y algunas se han prorrogado por falta de este. Resistencia de algunos funcionarios a suscribir planes de mejoramiento individuales.

3. ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

El modelo Estándar de Control Interno MECI en la entidad ya está implementado pero se debe reforzar algunos componentes que lo integran para lograr mejores resultados de eficiencia, eficacia y efectividad administrativa.

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

 <p>PERSONERIA DE CARTAGENA DE INDIAS <i>Por tus Derechos</i></p> <p>GESTION, CALIDAD Y TRANSPARENCIA</p>	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	
	INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011	
JEFE DE CONTROL INTERNO Ó QUIEN HAGA SUS VECES	ANSELMA PATRICIA ARANZA PERALTA	Periodo Evaluado: Noviembre de 2011 a Marzo 12 – 2012

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 serian 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 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