



**INFORME EJECUTIVO ANUAL MODELO ESTANDAR
DE CONTROL INTERNO - MECI
VIGENCIA 2014**

Cartagena de Indias, Colombia
Enero 23 de 2015



**INFORME EJECUTIVO ANUAL MODELO ESTANDAR
DE CONTROL INTERNO - MECI
VIGENCIA 2014**

2

MARIO ANDRES DE JESUS FELIZ MONSALVE
Contralor Distrital

RITA VICTORIA AMADOR SALGUEDO
Jefe Oficina Asesora de Control Interno



CERTIFICADO DE RECEPCION DE INFORMACION

La Dirección de Control Interno y Racionalización de Trámites del Departamento Administrativo de la Función Pública, certifica que el Representante Legal de la Entidad relacionada a continuación, presentó electrónicamente la Encuesta de MECI VIGENCIA 2014.

Dicha información fue gestionada, elaborada y presentada en las fechas establecidas a través del Aplicativo MECI de acuerdo a la Circular No.100-01 de 2015 del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Entidad : CONTRALORIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS
Representante Legal : MARIO ANDRES DE JESUS FELIZ MONSALVE
Jefe de Control Interno: RITA VICTORIA AMADOR SALGUEDO
Radicado Informe Ejecutivo No:327
Fecha de Reporte:04/02/2015 12:03:40 p.m.

En constancia firma,

MARÍA DEL PILAR GARCÍA GONZÁLEZ
Directora de Control Interno y Racionalización de Trámites

"Tú sirves a tu país, nosotros te servimos a ti"
Carrera 6a No. 12-62. Teléfono: 334 4080 Fax: 341 0515, línea gratuita 018000 917 770, Pagina
web: www.dafp.gov.co,
Email: webmaster@funcionpublica.gov.co, Bogotá D.C, Colombia



**MODELO ESTANDAR DE
CONTROL INTERNO - MECI**

FUNCIÓN PÚBLICA



Datos Entidad

Caracterización

Encuesta Mecí

Encuesta Calidad

Encuesta Fases

Informe

Certificado

CONTRALORIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS, (Salir)

DATOS ENTIDAD

Nombre de la Entidad:	CONTRALORIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS
Orden:	Territorial
Departamento:	BOLÍVAR
Municipio	CARTAGENA
Seleccione Categoría Municipal	6
NIT:	800194000
Nombre del representante Legal	MARIO ANDRES DE JESUS FELIZ MONSALVE
Dirección Electrónica del Representante Legal:	cinterno@contraloriadecartagena.gov.co
Nombre del Representante de la Dirección para la implementación del Sistema de Gestión de la Calidad:	NICOLAS MARTINEZ GRAU
Dirección Electrónica:	nico.martinez28@gmail.com
Nombre del Jefe de Control Interno	RITA VICTORIA AMADOR SALGUEDO
Dirección Electrónica JCI:	admcdcartagena@gmail.com
Teléfono Entidad:	6560977
Dirección Entidad:	PIE DE LA POPA CALLE 30 No 18A 226 SEGUNDO PISO
Cuenta con Sistema de Gestión de la Calidad	SI ▾
Certificada	SI ▾
Entidad Certificadora	APPLUS COLOMBIA ▾
Fecha de la Certificación	15/04/2011
Fecha Vencimiento de la Certificación	15/04/2017



INTRODUCCION

El presente informe se realizó en cumplimiento y observancia a la Constitución Política de Colombia de 1991, en sus artículos 209 y 269, la Ley 87 de 1993, Ley 489 de 1998, Ley 734 de 2002, Decretos 1537 de 1991, 1599 de 2005 derogado por el Decreto 943 de 2014, 1826 de 1994, 2145 de 1999 y 2539 de 2002, la Directiva Presidencial 01 de 1997, la Circular 02 de 2005, emanada del Consejo Asesor de Control Interno, la Circular 01 de 2007 del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Ley 1474 de 2011.

El informe refleja las novedades presentadas en la vigencia 2014, en materia del Modelo Estándar de Control Interno "MECI". En la Contraloría Distrital de Cartagena, se contó con la participación y apoyo de la Alta Dirección y demás Servidores Públicos de la Entidad, con el fin de actualizar la implementación del Modelo Estándar de Control Interno MECI, quienes de acuerdo a las labores desempeñadas, suministraron la información pertinente, a fin de conocer a plenitud los alcances del nuevo Modelo y las aplicaciones, de acuerdo a las directrices planteadas en el mismo, y así aumentar la eficiencia y la eficacia en los procesos que se llevan a cabo, como también, sirviendo de base para lograr una oportuna toma de decisiones en pro de la consecución de los objetivos institucionales.

Las evaluaciones y seguimientos, se convierten en un examen consecuente, objetivo e independiente de los procesos, actividades y resultados de la Entidad, con el propósito de formular recomendaciones, a partir de evidencias sobre el grado de cumplimiento de los objetivos, planes, programas, proyectos y procesos, constituyéndose en una herramienta de retroalimentación para el Sistema de Control Interno.



ALCANCE

El presente Informe corresponde al periodo 01 de Enero al 31 de Diciembre de 2014, el cual permitirá a la Oficina Asesora de Control Interno, dictaminar sobre todos y cada uno de los hechos relevantes dados en Contraloría Distrital de Cartagena de Indias y las acciones desarrolladas por todas y cada una de las Áreas Organizacionales y/o Procesos.

6

METODOLOGIA

El DAFP a través del Decreto 943 de 21 de mayo de 2014 actualizó el Modelo Estándar de Control Interno –MECI donde incluyó el Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 2014, donde se definen los lineamientos y metodologías para que las entidades establezcan, implementen y fortalezcan el Sistema de Control Interno.

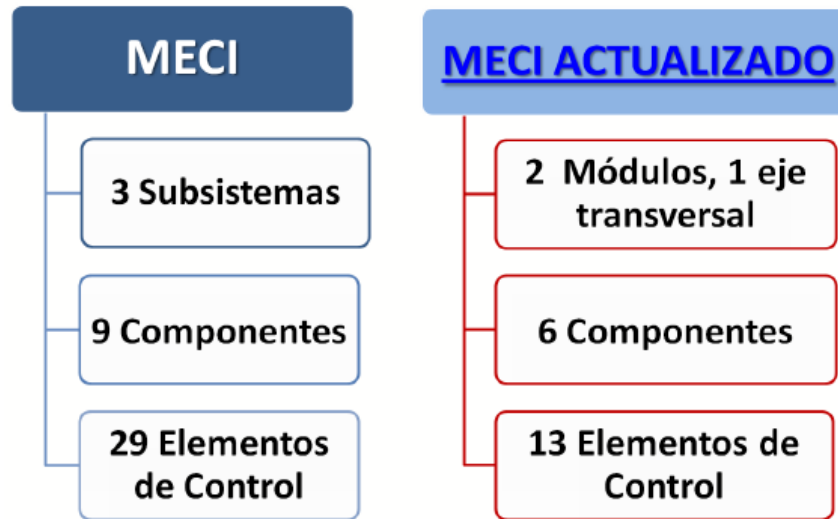
En el decreto se contemplan las diferentes fases para su ajuste y actualización:

- Fase 1. Conocimiento (1 mes)
- Fase 2. Diagnóstico (1 mes)
- Fase 3. Planeación de la actualización (1 mes)
- Fase 4. Ejecución y Seguimiento (3 meses)
- Fase 5. Cierre (1 mes)

Los cambios en la estructura del Modelo se presentan principalmente en que el anterior MECI presentaba tres (3) Subsistemas, nueve (9) Componentes y veintinueve (29) elementos y pasa a ser un modelo más funcional respecto a la gestión institucional con dos (2) módulos: el de Control de Planeación y Gestión y módulo de Control de Evaluación y



Seguimiento con seis (6) Componentes y trece (13) Elementos. Se resalta la creación del Eje transversal de Información y Comunicación.



A continuación presentamos el desarrollo de las siguientes fases:

- 1. FASE DE CONOCIMIENTO:** La Contraloría Distrital de Cartagena de Indias mediante la Resolución No. 147 del 23 de Julio de 2014 adopta la realización de la actualización al Sistema de Control Interno de la entidad y ejecuta todas las acciones pertinentes para la socialización, por lo anterior se hizo entrega del Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 2014 al representante de la Alta Dirección y a todos los integrantes del Equipo Técnico MECI 2014 que fueron designados mediante la Resolución No. 151 del 28 de Julio de 2014.
- 2. FASE DE DIAGNOSTICO:** El Representante de la Alta dirección y el Equipo Técnico MECI 2014 desarrollaron un trabajo conjunto con el



fin de realizar el diagnóstico de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias el cual se presenta a continuación.

2.1. Aplicación del Diagnóstico:

Este proceso lo desarrolló la Contraloría Distrital de Cartagena mediante la utilización del formato del Manual Técnico para la fase de diagnóstico sugerido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, cuyo resultado se encuentra anexo al presente documento.

2.2. Análisis del Diagnóstico:

Sin embargo se desprende del anterior resultado que de los trece (13) elementos se encuentran con un rango de calificación ADECUADO, ocho (8) elementos, estos se deben seguir fortaleciendo y manteniendo y cinco (5) con un rango de calificación SATISFACTORIO, los cuales los esfuerzos se concentraran en lograr alcanzar el rango de calificación ADECUADO en todos los elementos y lograr cumplir con el plazo establecido por la norma.

La situación anterior se refleja en el siguiente cuadro analizado para cada uno de los elementos así:



OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO

MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO			PUNTAJE POR ELEMENTO	INTERPRETACION	PUNTAJE POR COMPONENTE	INTERPRETACION	PUNTAJE POR MODULO	INTERPRETACION
1. MODULO DE CONTROL DE PLANEACION	1.1. COMPONENTE DE TALENTO HUMANO	1.1.1. ACUERDOS, COMPROMISOS Y PROTOCOLOS ETICOS	5.0	ADECUADO	4.75	ADECUADO	4.45	ADECUADO
		1.1.2. DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	4.5	ADECUADO				
	1.2. COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	1.2.1. PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS	5.0	ADECUADO	4.64	ADECUADO		
		1.2.2. MODELO DE OPERACION POR PROCESOS	4.8	ADECUADO				
		1.2.3. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	4.8	ADECUADO				
		1.2.4. INDICADORES DE GESTION	4.5	ADECUADO				
		1.2.5. POLITICAS DE OPERACION	4.1	ADECUADO				
	1.3. COMPONENTE ADMINISTRACION DEL RIESGO	1.3.1. POLITICAS DE ADMINISTRACION DEL RIESGO	4.0	SATISFACTORIO	3.96	SATISFACTORIO		
		1.3.2. IDENTIFICACION DEL RIESGO	4.0	STISFACTORIO				
		1.3.3. ANALISIS Y VALORACION DEL RIEGO	3.9	SATISFACTORIO				



OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO

2. MODULO DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO	2.1. COMPONENTE AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL	2.1.1. AUTOEVALUACION DEL CONTROL Y GESTION	4.0	SATISFACTORIO	4.0	SATISFACTORIO	4.0	SATISFACTORIO
	2.2. COMPONENTE AUDITORIA INTERNA	2.2.1. AUDITORIA INTERNA	4.5	ADECUADO	4.5	ADECUADO		
	2.3. COMPONENTE PLANES DE MEJORAMIENTO	2.3.1. PLAN DE MEJORAMIENTO	3.5	SATISFACTORIO	3.5	SATISFACTORIO		
3. EJE TRANSVERSAL: INFORMACION Y COMUNICACIÓN							3.9	SATISFACTORIO

RANGOS DE INTERPRETACION DEL DIAGNOSTICO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO
Rango 0.0 - 2.0 : Inadecuado
Rango 2.1 - 3.0 : Deficiente
Rango 3.1 - 4.0 : Satisfactorio
Rango 4.1 - 5.0 : Adecuado



INFORME EJECUTIVO ANUAL - MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO - MECI VIGENCIA 2014

11

1. MODULO DE CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTION

Avances

1.1 COMPONENTE TALENTO HUMANO

1.1.1. Acuerdos compromisos y protocolos éticos:

De acuerdo a los resultados del Diagnóstico de la actualización y evaluación se observa que en lo relacionado con el componente Talento Humano, en la Entidad, existe un Código de Ética o Documento Orientador de los Acuerdos, Compromisos o Protocolos Éticos, que todo funcionario de esta Contraloría debe aplicar en todas sus actuaciones públicas y así permitir mejorar las relaciones entre los compañeros de las diferentes dependencias, al igual con los agentes externos, que se valen de los servicios que brinda éste Órgano de Control.

Existe igualmente, un Código de Buen Gobierno renovado donde nos obligamos al buen desempeño de la función pública que nos compete, buscando el logro de una gestión caracterizada por la integridad, la transparencia, la eficiencia y la clara orientación hacia el cumplimiento de los fines esenciales del Estado, es decir, el bien común.

Para la presente vigencia se socializará con más ahínco el tema con todos los funcionarios de este Ente de Control con la finalidad de afianzar en el buen trato entre los compañeros de labores y consolidación de los valores y principios institucionales de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias.



1.1.2. Desarrollo del Talento Humano:

Se viene cumpliendo a cabalidad con la evaluación del desempeño, a los Servidores Públicos que están en Carrera Administrativa; en cuanto al tema de inducción y reinducción se ha cumplido a cabalidad, lo cual contribuye al mejoramiento continuo de los procesos; en relación a la capacitación del personal, éste Órgano de Control cumplió con la ejecución del Plan de Capacitación Institucional, programado para la vigencia 2014, con base en la Encuesta de necesidades de capacitación, que realizó la Oficina de Talento Humano, y así continuar preocupándose por formar a todos y cada uno de los Servidores Públicos en temas relacionados con el desempeño laboral, clima organizacional y en la búsqueda permanente del desarrollo del Talento Humano Integral.

Además de promover un cambio de actitud en los Servidores Públicos, a través del desarrollo de programas de incentivos y motivación, que generen sentido de pertenencia y compromiso con la Institución e implementar un plan de rotación de personal, para evitar la rutina, generando nuevos conocimientos y buscando que los Servidores Públicos se sientan satisfechos por la labor cumplida, de acuerdo con sus conocimientos, habilidades y competencias.

También durante la vigencia de 2014, se contrató con la Corporación Universitaria de la Costa CUC donde, esta institución educativa realizó un ciclo de diecisiete (17) capacitaciones al Plan Institucional de Capacitación, tales como Seminario Nacional de la Actualización en Administración Pública, Seminario Guía de Auditoría, Seminario Nacional de Contratación Estatal, Seminario de Control Interno, Seminario Nacional de Interventorías, Supervisión y Vigilancia, Control y Liquidación de Contratos, entre otras, por lo anterior se capacitaron ciento once (111) funcionarios.



Se otorgaron durante la vigencia 2014 seis (6) auxilios educativos a funcionarios, todo lo anterior en temas afines a la labor que desempeñan al interior del Órgano de Control.

Durante la vigencia 2013 dentro del marco del Convenio Interadministrativo de cooperación y apoyo tecnológico, suscrito entre la Contraloría General de Santiago de Cali y la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias, se recibió reinducción en el uso de los aplicativos que hacen parte del Sistema Integrado Gerencial "SIGER", este proceso en el 2014 continuó en espera de la contratación para el funcionamiento del licenciamiento ofimático

Durante la vigencia 2014, la Contraloría Distrital de Cartagena, realizó la contratación por servicios profesionales de un Psicólogo, para apoyar en las actividades requeridas en el Área de Talento Humano, tales como ambiente laboral, desarrollo motivacional, clima organizacional, entre otros, dirigido a la totalidad de los Servidores Públicos, en la búsqueda permanente del desarrollo de un Talento Humano Integral, comprometido con las labores que desempeña.

1.2. COMPONENTE DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

1.2.1. Planes, Programas y Proyectos:

Durante la vigencia 2014, la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias, continuó con la labor socializadora de la documentación y cumplimiento de la Misión, Visión, Objetivos Institucionales, de la Política de Gestión de la Calidad y de los Principios y Valores Éticos, atendiendo las metas del Plan Estratégico Institucional 2012 – 2015.



De acuerdo a los resultados de la Encuesta realizada a los Servidores Públicos, éste Órgano de Control, elabora los Planes y Programas Estratégicos y Operativos en cumplimiento de la normatividad existente, haciendo divulgaciones periódicas, con el fin de mantener al personal informado sobre estos temas, existiendo un gran compromiso de la Alta Dirección, con la ejecución de los planes y programas requeridos, para el cumplimiento de la función constitucional y legal de esta entidad.

14

Una de las metas de ésta Contraloría ha sido la continua revisión de los procesos al interior de la Entidad, lo que le ha permitido vigilar permanentemente la operación de los mismos, la administración del riesgo y el direccionamiento estratégico, cuyos resultados se lograrían con una gestión eficiente, eficaz y efectiva en la prestación de los servicios que ofrecemos.

1.2.2. Modelo de Operación por Procesos:

Durante la vigencia anterior, se realizó la actualización de la caracterización de los procesos y se socializó el Manual de Procesos y Procedimientos de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias.

La entidad cuenta con un mapa de procesos donde se evidencia los procesos estratégicos, los misionales, de apoyo y los de evaluación y mejoramiento.

En cuanto a la Gestión de un Modelo de Operación por Procesos, los resultados de la evaluación muestran, que ésta Entidad viene desarrollando sus actividades, de acuerdo a la Política de la Calidad (dentro del Modelo Estándar de Control Interno 2014), formando parte de las Políticas de Operación.



1.2.3. Estructura Organizacional:

La Contraloría Distrital de Cartagena cuenta con una estructura organizacional maleable que permite trabajar por procesos y que fue establecida mediante Acuerdo No. 14 de 2009.

Además cuenta con un Manual de Funciones y Competencias Laborales que está adoptado mediante la Resolución No. 022 de 2009 y socializado por todos los funcionarios de la entidad donde se detalla la secuencia de las actividades, que se requieren para el ejercicio de cada uno de los cargos.

15

1.2.4. Indicadores de Gestión:

La Contraloría Distrital de Cartagena de Indias, se dispone a una revisión detallada del tema de indicadores, con miras a mantener y racionalizar el manejo de los mismos, toda vez que se diseñó un número significativo de estos y su formulación satisfactoria, responde a las necesidades reales de medición en la gestión institucional, y al seguimiento ideal para la toma de decisiones.

También es importante resaltar que los Servidores Públicos de éste Ente de Control, vienen preocupados por la asistencia en materia de controles, en especial los controles preventivos y correctivos, en búsqueda del cumplimiento de los objetivos definidos en los Planes y Programas.

El diseño de los Indicadores de Gestión que miden el desempeño de los Servidores Públicos y las políticas y prácticas definidas en Desarrollo del Talento Humano, deben ser coherentes, para que las mediciones del desempeño laboral, vayan de la mano con el logro de los objetivos y caracterización de los procesos, por lo tanto éste Órgano de Control, viene trabajando, para la consecución de óptimos resultados, que conlleven a una evaluación del desempeño laboral, vinculada a los resultados del



Diagnóstico del Sistema de Control Interno en la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias.

1.2.5. Políticas de Operación:

La Contraloría Distrital de Cartagena de Indias, se ha dado a la tarea de buscar los mecanismos, para que exista en todo el Órgano de Control, una Política de Operación, la cual busca hacer cumplir con las directrices, que se dicten en las diferentes Dependencias, involucrando a todos los actores que hacen parte de los procesos, lo que se identifica con la Política de Administración de Riesgos, que se ha socializado a los Servidores Públicos dándole aplicabilidad, de manera que se ha convertido en un documento esencial, que nos ayuda al mejoramiento continuo, para el cumplimiento de los Planes y Programas.

16

1.3. COMPONENTE ADMINISTRACION DEL RIESGO

1.3.1. Políticas de Administración del Riesgo:

La Contraloría Distrital de Cartagena mediante Resolución No. 266 de 2012 adoptó las políticas generales para la administración de riesgos de acuerdo a los requerimientos del Decreto 1599 de 2005 y Ley 872 de 2003, y las mismas fueron actualizadas de acuerdo con el Decreto 943 de 2014, mediante Resolución 245 del 15 de Diciembre de 2014.

Existe el mapa de riesgo institucional y el mapa de riesgos de cada uno de los procesos misionales, estratégicos, de apoyo, evaluación y mejora socializado con los agentes internos de la entidad y donde se evidencia los riesgos de corrupción que trata la Ley 1474 de 2011, al igual en la entidad aparece registro documental sobre el seguimiento de los controles correctivos y preventivos para cada uno de los procesos.



1.3.2. Identificación del Riesgo:

Se tienen definidos los Mapas de Riesgos por Procesos, y desde la Oficina de Control Interno, se trabaja en el seguimiento y evaluación a la gestión. En el año 2014, se adoptó la actualización de las Políticas de Administración del Riesgo, de acuerdo con las disposiciones del Decreto 943 de 2014 y la guía emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y con base en ésta, se ajustaron los diferentes Mapas de Riesgos, que existen en éste Órgano de Control.

17

1.3.3. Análisis y Valoración del Riesgo:

La Política de Administración del Riesgo en la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias, contempla una metodología, que permite analizar los tipos de Riesgos en todos los niveles, que conforman el Modelo de Operación por Procesos (Mapa de Procesos).

En cuanto a la definición de los criterios, para determinar la gravedad de los riesgos, se actualizaron al igual que los diferentes Mapas de Riesgos, con el fin de obtener una precisión en la identificación de los mismos, de manera que se ajusten a las actividades cotidianas, que se llevan a cabo en todas y cada una de las Dependencias de la Entidad.

La Contraloría Distrital de Cartagena de Indias, ha identificado plenamente los riesgos a los cuales están expuestos el logro de los objetivos institucionales, por lo tanto se han retomado las acciones del caso, ajustando la Política de Riesgos, con el fin de evaluarlos y así determinar el grado de ocurrencia y evitar que se materialicen los mismos.



Dificultades

El encargado de Talento Humano debe asegurar que el proceso de inducción y reinducción se socialice y comprenda a cabalidad, el Código de Ética y Código de Buen Gobierno, de tal manera que sea conocido por todos los servidores públicos, contratista, pasantes y que éstos lo entiendan y apliquen de manera correcta en todas sus actuaciones administrativas.

Es importante que al interior de cada dependencia se fortalezca la cultura de autocontrol y seguimiento conforme a la política de administración de riesgo con el fin de mitigar los mismos al interior de la entidad.

Los líderes de los procesos deben involucrar a sus equipos de trabajo en la etapa de administración del riesgo, toda vez que son ellos los que aplican los controles y pueden dar cuenta de su efectividad. De igual sentido, cada líder de proceso debe socializar con su equipo los controles identificados con el fin de asegurar su comprensión y oportuna aplicación.

18

2. MODULO DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO

Avances

2.1. COMPONENTE DE AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL

2.1.1. Autoevaluación del Control y Gestión:



Durante la vigencia del 2014, en la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias, se realizó una Auditoría de Gestión y una de Calidad, realizada por Auditores Internos, una Auditoría Regular, practicada por la Auditoría General de la República y una Auditoría de Seguimiento en Calidad, efectuada por la Empresa Certificadora en Calidad - APLUS COLOMBIA donde la entidad obtuvo la recertificación, a su vez, se monitorearon por parte de esta dependencia los procesos y procedimientos a los proyectos, planes y programas teniendo en cuenta los indicadores de gestión, el manejo de los riesgos y los planes de mejoramiento, igualmente se realizaron las evaluaciones y seguimientos a todos los procesos con el fin primordial de verificar el cumplimiento de los objetivos Institucionales.

2.2. COMPONENTE AUDITORIA INTERNA:

2.2.1. Auditoría Interna:

Durante la vigencia 2014, este Ente de Control realizó una auditoría interna con el fin de evaluar y hacer seguimiento al Sistema de Control Interno, se auditaron todos los procesos, se verificó la gestión, todo de acuerdo al cronograma de Plan de Auditoría 2014 que incluyó la Auditoría de gestión y la de Calidad, todo lo anterior acorde con el Plan Estratégico 2012-2015 “Por un control fiscal de impacto positivo hacia la ciudadanía”, de los cuales las dependencias que tuvieron observaciones suscribieron planes de mejoramiento con constante monitoreo de esta oficina de Control Interno. Además se realizó la actualización al Sistema de Control Interno MECI-2014, de acuerdo a lo preceptuado por el Decreto 943 de 2014.



2.3. COMPONENTE PLANES DE MEJORAMIENTO

2.3.1. Plan de Mejoramiento:

20

El Plan de Mejoramiento es la herramienta que acumula y modula todas las acciones prioritarias que se promoverán para mejorar aquellas particularidades que tendrán mayor impacto con los resultados, con el fin de lograr los objetivos Institucionales.

La Contraloría Distrital de Cartagena de Indias, elaboró en la vigencia anterior un Plan de Mejoramiento Institucional, el cual se desprendió de una Auditoria Regular que realizó la Auditoría General de la República, involucrando las acciones de mejoramiento a nivel de todos los procesos derivados de la autoevaluación por área organizacional.

Este Plan de Mejoramiento Institucional, contempla las recomendaciones y análisis de mejoramiento, generadas por la Evaluación Independiente del Sistema de Control Interno y por las emitidas por el Órgano de Control Fiscal competente. Este Plan de Mejoramiento se suscribe ante la Auditoria General de la Republica, el cual busca fortalecer el desempeño, misión, visión y objetivos institucionales con el acompañamiento y seguimiento permanente de la Oficina de Control Interno.

Dificultades

En la Contraloría Distrital de Cartagena, la entrega de la información tardía e inoportuna, que se requiere para hacer seguimiento y evaluación a los procesos, entorpece la labor evaluadora de la Oficina Asesora de Control



Interno, independiente de la afectación que se presenta en toda la Entidad.

Los seguimientos que se realizan a los Indicadores de Gestión de las Áreas Organizacionales y/o Procesos deben ser permanentes y no de forma eventual o esporádica.

3. EJE TRANSVERSAL: INFORMACION Y COMUNICACION

Avances

La Información y Comunicación es el eje transversal a los Módulos de Control del Modelo y es de suma importancia, toda vez que vincula a la entidad con su entorno y facilita la ejecución de sus operaciones dándole al usuario una participación directa en el logro de los objetivos.

En este Órgano de Control, existe unas fuentes de información Interna y externa; la primera se difunde al interior de la misma, para una clara identificación de los objetivos, las estrategias, los planes, los programas, los proyectos y la gestión de las operaciones hacia las cuales se enfoca el accionar de la entidad.

Las fuentes de información interna están debidamente determinadas y canalizadas, para el logro de los objetivos institucionales, tales como Manual de Procesos y Procedimientos, Manual de Operaciones, Informes elaborados de diferentes gestiones, actas de reuniones, registros contables, etc., además del capital intelectual, conformado por el grupo de Servidores Públicos que laboran en éste Órgano de control; esta información es divulgada y socializada entre los Servidores Públicos, a través de las relaciones entre las Áreas, que se dan al interior del Órgano



de Control, utilizando ésta información, para la Rendición de Cuentas e información a los diferentes grupos de interés.

Las fuentes de información externa hace referencia a todos los datos que provienen de los cliente y/o usuario externo, es necesario resaltar que durante la vigencia 2014 las quejas, peticiones y reclamos se convirtieron en un medio de información directo de este Órgano de Control con la ciudadanía, permitiendo registrar, clasificar y realizar seguimiento a los intereses de los usuarios, los cuales se constituyeron en insumo para detectar las falencias o fortalezas encaminadas a la consecución de los objetivos institucionales.

En la Contraloría Distrital de Cartagena durante la vigencia 2014 los Sistemas de Información se canalizaron satisfactoriamente, todo la recopilación, almacenamiento y distribución de datos se desarrolló mediante los aplicativos instalados en la entidad tales como: SIIGO, PNA, SIA, SIREL, COVI y la Página Web.

Esta entidad durante la vigencia pasada se realizó la suscripción a un nuevo operador informático UNE, en el cual se adquirieron cuatro (4) líneas telefónicas y un plan de banda ancha de cuatro (4) megas para una conectividad promedio de sesenta (60) equipos.

Este Ente de Control, en el periodo pasado fue cuidadoso y responsable en la información que entregó a los Medios de Comunicación, teniendo claro que la divulgación y el manejo de la misma, se realizó con transparencia y profesionalismo; como constancia de ello se pueden observar las diferentes publicaciones realizadas en diversos medios, tales como emisoras radiales, TV, prensa escrita y la página web Institucional.



Dificultades

23

En la vigencia 2013, dentro del marco del Convenio Interadministrativo de Cooperación y Apoyo Tecnológico, suscrito entre la Contraloría General de Santiago de Cali y la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias, se recibió reinducción en el uso de los aplicativos que hacen parte del Sistema de Información Gerencial “SIGER”, tales como: SIPAC, SICO, SIPREL, SIREF, SICO, SISA, SICIS, SICODIN, SICOM, SICPA, cuyo funcionamiento que durante el 2014 permaneció en espera de la contratación de la actualización del licenciamiento ofimático (acces-manejador de base de datos), éste licenciamiento permitirá sistematizar los procesos misionales al interior de éste Órgano de Control; asimismo las otras herramientas tecnológicas, que están al servicio del cliente interno y externo.

Es importante seguir fomentando la cultura organizacional en los servidores públicos de la entidad con la finalidad de que exista un empoderamiento en cada uno de ellos y se concientice que la entrega inoportuna o parcial de la información afecta la gestión eficiente y eficaz de la Institución.

ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

El Sistema de Control Interno de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias, de acuerdo al resultado del Diagnóstico y Evaluación del Sistema, reporta un puntaje de Cuatro punto Once (4.11), nivel Satisfactorio dentro



del Rango de interpretación del Diagnóstico del Sistema de Control Interno, que según el Departamento Administrativo de la Función Pública conceptúa, que de acuerdo a la información suministrada el modelo muestra un buen desarrollo y que las acciones definidas, deben orientarse hacia el mejoramiento y/o mantenimiento del sistema.

La Oficina de Control Interno durante la vigencia 2014 dentro de su independencia y objetividad en la evaluación del sistema desplegó toda su función en asesorar y acompañar a la Alta Dirección, en fomentar la cultura del control, evaluar y realizar seguimiento a todas gestiones institucionales, en valorar los riesgos y tener relación con los entes externos.

En el periodo pasado, la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias se preocupó por establecer políticas operativas y metodológicas que propendieron al fortalecimiento continuo en la actualización del Sistema con el fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales.

RECOMENDACIONES

La Oficina de Control Interno de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias, sugiere que el encargado de la oficina de Talento Humano debe asegurar que en el proceso de inducción y reinducción se socialice el documento que contiene los principios y valores éticos, al igual que la misión, visión y objetivos institucionales, los procesos, su caracterización, los procedimientos, indicadores de gestión, plan estratégico y plan de acción anual, estructura organizacional, niveles de autoridad y responsabilidad, las políticas de operación de la entidad, de tal manera que sea conocido por todos los servidores públicos, contratistas, pasantes de la Entidad.

Se debe realizar reuniones periódicas con los líderes de los procesos y su equipo de trabajo, con el fin de involucrar a los servidores públicos en la administración de los riesgos de la entidad con el objetivo primordial de



identificarlos, además de concientizar a los funcionarios en mantener actualizados los riesgos de los procesos, programas y proyectos institucionales con el fin de mitigarlos.

Se recomienda a los líderes de los procesos que programen reuniones mensuales en donde se realicen autoevaluaciones y que a través de estas se genera una cultura de autocontrol al interior de los procesos institucionales.

ORIGINAL FIRMADO

MARIO ANDRES DE JESUS FELIZ MONSALVE
CONTRALOR DISTRITAL

ORIGINAL FIRMADO

RITA VICTORIA AMADOR SALGUEDO
Jefe Oficina Asesora Control Interno

