



CONTRALORÍA DISTRITAL
DE CARTAGENA DE INDIAS



OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO

**INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO
DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO
MARZO 12 A JULIO 12 DE 2015**

Cartagena de Indias, Colombia
Julio de 2015

*Barrio Pie de la Popa, Calle 30 No. 18 A 226, 2º. Piso Tel.: 6560977 – 6437906 – 6437196 - 6561519 -
www.contraloriadecartagena.gov.co
Cartagena de Indias D.T y C. - Colombia*

“POR UN CONTROL FISCAL DE IMPACTO POSITIVO HACIA LA CIUDADANÍA”



CONTRALORÍA DISTRITAL
DE CARTAGENA DE INDIAS



OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO

**INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO
DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO
MARZO 12 A JULIO 12 DE 2015**

RITA VICTORIA AMADOR SALGUEDO
Jefe Oficina Asesora de Control Interno

*Barrio Pie de la Popa, Calle 30 No. 18 A 226, 2º. Piso Tel.: 6560977 – 6437906 – 6437196 - 6561519 -
www.contraloriadecartagena.gov.co
Cartagena de Indias D.T y C. - Colombia*

“POR UN CONTROL FISCAL DE IMPACTO POSITIVO HACIA LA CIUDADANÍA”



INTRODUCCION

El presente informe se realiza en cumplimiento y observancia a la Constitución Política de Colombia de 1991, a la Ley 87 de 1993, a la Ley 489 de 1998, los Decretos 2145 de 1999, 2539 de 2000, la Circular 01 de 2007 del Departamento Administrativo de la Función Pública, las Directivas Presidenciales No.1 y 2 de 1997 y 1994, respectivamente y la Ley 1474 de 2011.

El informe refleja las novedades presentadas al 12 de Julio de 2015, en materia del Estado del Sistema de Control Interno en la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias, en donde se cuenta con la participación y apoyo de la Alta Dirección y demás Servidores Públicos de éste Órgano de Control, quienes de acuerdo a las labores desempeñadas suministraron la información pertinente, a fin de mostrar los alcances del sistema y las aplicaciones de acuerdo a las directrices planteadas en el mismo, y así aumentar la eficiencia, la eficacia y la efectividad en los procesos que se llevan a cabo en la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias.

Las Evaluaciones e Inspecciones que se realizan, son objetivas e independiente aplicadas a los procesos, actividades y a los 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 segundo Cuatrimestre de la Vigencia 2015, lo cual permitirá a la Oficina Asesora de Control Interno, dictaminar sobre los hechos relevantes, dados en éste Órgano de Control, durante el periodo Marzo a Julio de 2015 y las acciones llevadas a cabo por cada una de las Áreas Organizacionales y/o Procesos.

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO MARZO A JULIO DE 2015

1. MODULO DE CONTROL DE PLANEACION Y GESTION

FORTALEZAS:

- Se retomó y se implementó el tema de los Agentes de Cambios Éticos, formados por éste Órgano de Control, cuya temática está reflejada en nuestro Código de Ética, lo que redundará en el buen trato entre los compañeros de labores, logrando afianzar los valores y principios institucionales de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias.
- La Evaluación del Desempeño a los Servidores Públicos que están en Carrera Administrativa, se viene realizando puntualmente.
- La Entidad elabora y ejecuta un plan para el desarrollo del Talento Humano, el cual incluye el desarrollo de las competencias, la



OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO

capacitación formal, informal y el desarrollo de actividades de salud ocupacional, cultura, recreación y deporte. Con el propósito de crear nuevas oportunidades de desarrollo profesional para el talento humano y fortalecer su conocimiento integral de la entidad, promover una mejor aplicación de las habilidades y competencias de los funcionarios para desarrollar un completo plan de formación de educación formal y no formal.

- Independiente de los temas que contiene el Plan de Capacitación Institucional, la Alta Dirección, durante éste cuatrimestre, ha autorizado a siete Servidores Públicos, quienes han asistido a capacitaciones personalizadas en diferentes ciudades del País, para optimizar su quehacer y en aras de actualizar y afianzar el conocimiento de sus colaboradores, logrando así un mejor desempeño en las labores que realizan. Se realizó capacitación a Miguel Torres Marrugo y Escilda Berrio el cual asistieron al Seminario Taller Programación, Ejecución y Seguimiento Presupuestal realizado los días 12, 13 y 14 de Marzo; Eduardo del Rio Rodríguez participó en el Seminario Taller La Cultura e Implementación del Servicio al Cliente los días 9, 10 y 11 de Abril; Mario Andrés Feliz Monsalve, Fernando Niño Mendoza y Melisa Jiménez Barrios, participaron en la Conferencia Interamericana de Alcaldes y Autoridades Locales los días 15, 16, 17 y 18 de Junio, Hader Quiñones González, participó en la Actualización en Control Fiscal y Responsabilidad Fiscal, los días 9, 10 y 11 de Julio.
- La Imagen Corporativa de éste Órgano de Control, se viene divulgando, de manera que en todas de las Dependencias aparecen recuadros que contienen los diferentes planes y programas, creados para el funcionamiento de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias, cuya aplicación depende de los Servidores



OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO

Públicos, quienes deberán cumplir con los lineamientos trazados, para que al interior de la Entidad se utilicen Página Web, logo, aplicabilidad de la misión, visión, principios y valores éticos, política de gestión de calidad y el logro de los objetivos de calidad.

- Se continúa con el ajuste de los Planes y Programas Estratégicos y Operativos en cumplimiento de la normatividad existente, haciendo divulgaciones periódicas al interior, con un gran compromiso por parte de la Alta Dirección, para que se ejecuten los planes y programas, requeridos para el cumplimiento de la función constitucional y legal del Órgano de Control.
- La Administración actual está interesada en el cumplimiento de las metas trazadas en el Plan Estratégico 2012 – 2015, para lo cual se han realizado revisiones permanentes al interior del Órgano de Control, lo que le ha permitido vigilar continuamente la operacionización de los procesos, la administración del riesgo y el direccionamiento estratégico, preparándonos, para una gestión eficiente, eficaz y efectiva en la prestación de los servicios que ofrecemos.
- Creación del Comité de Convivencia Laboral, para los efectos relacionados con la prevención del acoso laboral que contribuya a proteger a los funcionarios contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo es necesario conformar el Comité de Convivencia Laboral en la Contraloría Distrital de Cartagena, el cual quedó conformado mediante Resolución No. 08 del 6 de Enero de 2015.



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 el cuatrimestre de Marzo a Julio de 2015 se socializó 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; además para el mes de Mayo se realizó el nombramiento en periodo de prueba de los diferentes servidores públicos con ocasión a la convocatoria No, 288 desarrollada por la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC de los



OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO

diferentes empleos ofertados pertenecientes a la planta global: Profesional Especializado Código 222 Grado 21 (1); Profesional Universitario Código 219 Grado 20 (7); Auxiliar Administrativo Código 407 Grado 5 (9) y Auxiliar de Servicios Generales Código 407 Grado 01 (2) de los cuales se realizó la inducción. En cuanto al tema de 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 está cumpliendo con la ejecución del Plan de Capacitación Institucional, programado para la vigencia 2015, 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.

1.2. COMPONENTE DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

1.2.1. Planes, Programas y Proyectos

Durante el cuatrimestre, 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, también se formuló el Plan



Anticorrupción y Atención al Ciudadano mediante Resolución No. 04 del 2 de Enero de 2015, todo lo anterior atendiendo las metas del Plan Estratégico Institucional 2012 – 2015.

1.2.2. Modelo de operación por procesos

Las Dependencias de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias, realizaron la actualización de la Caracterización de los Procesos, además que se socializó el Manual de Procesos y Procedimientos.

Los resultados de la Evaluación, en cuanto a la Gestión de un Modelo de Operación por Procesos, muestra que ésta Entidad viene desarrollando sus actividades, de acuerdo a la Política de la Calidad (dentro del Modelo Estándar de Control Interno), formando parte de las Políticas de Operación, las cuales se han divulgado ampliamente, de manera tal que se dio a conocer el Modelo de Operación por Proceso, que contiene la definición de macro procesos estratégicos, misionales y de apoyo.

1.2.3. Estructura Organizacional

En la Contraloría Distrital de Cartagena, existe un Manual de Funciones que detalla la secuencia de las actividades que se requieren, para el ejercicio de cada uno de los cargos.

Los Planes y Programas de la Entidad facilitan el cumplimiento de los objetivos trazados, en el planteamiento de la Estructura Organizacional, lo cual permite evidenciar que está adaptada a las necesidades cambiantes del entorno y evaluación de los aspectos internos y externos.



1.2.4. Indicadores de Gestión

La CDC realiza una revisión minuciosa del tema de indicadores, con miras a racionalizar el manejo de los mismos, dado que se diseñó un número significativo de estos y su formulación responde a las necesidades reales de medición en la gestión institucional, y al seguimiento ideal para toma de decisiones.

También es importante que los Servidores Públicos de la Entidad se preocupen 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 de éste Ente de Control.

El diseño de los indicadores que miden el desempeño de los Servidores Públicos y las políticas y prácticas definidas en Desarrollo del Talento Humano, son coherentes, teniendo como base las mediciones del desempeño laboral, que van de la mano con el logro de los objetivos y la caracterización de los procesos, es por eso que la CDC viene trabajando, para mantener la consecución de óptimos resultados, que conlleven a una evaluación del desempeño laboral, vinculada a los resultados del Diagnóstico del Sistema de Control Interno.

1.2.5. Políticas de Operación

La CDC, se ha dado a la tarea de buscar los mecanismos para que exista en todo el Ente de Control, una Política de Operación, la cual busca hacer cumplir cada una de las directrices que se dictan en las diferentes Dependencias, involucrando a todos los actores que hacen parte de los procesos, lo que debe estar acorde con la Política de Administración de Riesgos.



1.3. COMPONENTE ADMINISTRACION DEL RIESGO

1.3.1. Políticas de Administración del Riesgo

Para poder cumplir cabalmente con éstas políticas, se redefinirán las estrategias, para hacer eficiente la operatividad del Ente de Control, mediante el Direccionamiento Estratégico de los objetivos de los procesos y las directrices definidas en los planes y programas, que permitan valorar los Riesgos en la Entidad y que ésta responda a las necesidades de los clientes internos y externos.

La Política de Administración de Riesgos, se adapta a las características y naturaleza de la Entidad y contempla los posibles riesgos a que puede estar expuesta la gestión.

Cada Dependencia, suscribió su Plan de Acción en la vigencia 2015, de acuerdo a las Metas trazadas en el Plan Estratégico 2012 – 2015.

1.3.2. Identificación del Riesgo

Se tienen definidos los Mapas de Riesgos por Procesos, y desde la Oficina Asesora de Control Interno, se trabaja en el seguimiento y evaluación a la gestión. En el año 2014, se realizó la actualización a la Política de Administración del Riesgo, mediante la Resolución No. 245 del 15 de Diciembre todo lo anterior de conformidad con la guía emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y con base en ésta, se ajustaron los diferentes Mapas de Riesgos.

1.3.3. Análisis y Valoración del Riesgo

La Política de Administración del Riesgo de la CDC, contempla una metodología que permite analizar los tipos de Riesgos en todos los niveles,



OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO

que conforman el Modelo de Operación por Procesos (Mapa de Procesos) de la Entidad.

En cuanto a la definición de los criterios, para determinar la gravedad de los riesgos, ésta Entidad actualizará 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 ésta Contraloría Distrital.

Éste Órgano de Control, ha identificado plenamente los riesgos a los cuales están expuestos, 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.

DEBILIDADES:

Los Servidores Públicos deben asumir un poco más, el compromiso con los Planes y Programas, que se ejecutan en éste Órgano de Control, para el desarrollo de su función, que nos conduzca a la excelencia en el desempeño de las labores encomendadas.

2. MODULO DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO

2.1. COMPONENTE AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL

2.1.1. Autoevaluación del Control y Gestión

FORTALEZAS:

El Ente de Control, se tiene como elemento de control, los indicadores de gestión diseñados en los Planes, Programas y Procesos, ya que el



OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO

cumplimiento de las metas es adecuado y se observan esfuerzos en pro de la consecución de los objetivos institucionales. Sin perder de vista que el Nivel Directivo, tiene claridad sobre la importancia de seguimiento y monitoreo permanente, que deben tener al tema de los Indicadores de Gestión.

2.2. COMPONENTE AUDITORIA INTERNA

2.2.1. Auditoria Interna

Durante el cuatrimestre, en la CDC, se realizó la Auditoria Interna al segundo semestre del 2014, de los que se desencadenaron Planes de Mejoramiento, que ayudarán a la mejora continua de las Áreas y/o Procesos del Ente de Control; con base en los Planes de Mejoramiento las Áreas, deberán hacer los seguimientos del caso y la Oficina de Control Interno, realiza las revisiones al cumplimiento de los mismos.

La CDC, cuenta con métodos, procedimientos y herramientas que apoyan los procesos de evaluación independiente, incorporando la planeación, ejecución, elaboración de informes y seguimiento, a los procesos de auditoría, para los cuales se definen acuerdos sobre las acciones de mejoramiento con las diferentes áreas de éste Ente de Control. La Auditoría Interna, es una gran herramienta que sirve para la retroalimentación del Sistema de Control Interno, el cual analiza las debilidades y fortalezas del control, así como el no cumplimiento de las metas y objetivos trazados, cuyo objetivo primordial es formular recomendaciones, para el mejoramiento de las Áreas y/o Procesos, las cuales deben ser acatadas por los Directivos del Ente de Control y por ende el personal en general.



Durante el cuatrimestre se programó la Auditoría Interna de Calidad donde se evalúa el Sistema de Gestión de Calidad de este Ente de Control.

2.3. COMPONENTES PLANES DE MEJORAMIENTO

2.3.1. Plan de mejoramiento

La CDC elabora un Plan de Mejoramiento Institucional, el cual se desprende de una Auditoría Regular, practicada por la Auditoría General de la República, involucrando las acciones de Mejoramiento a nivel de Macro proceso, Procesos y Subprocesos derivados de la Autoevaluación por área organizacional y que éste Plan de Mejoramiento Institucional, contempla las recomendaciones de mejoramiento, generadas por la Evaluación Independiente del Sistema de Control Interno y por las emitidas por el Órgano de Control Fiscal competente.

El Plan de Mejoramiento Institucional, es elaborado por todas y cada una de las Áreas de la Entidad, de acuerdo a las observaciones o hallazgos generados de una Auditoría Regular, por tanto los Servidores Públicos de la CDC, conocen ampliamente el Plan de Mejoramiento Institucional.

Los Planes de Mejoramiento por Procesos y la función específica de cada área organizacional, tienen coherencia, debido a que los procesos integran las diferentes Áreas de la CDC; además que estamos trabajando en los lineamientos que nos dicta la norma en relación a la armonización entre estos sistemas.

Los Servidores Públicos de las Dependencias de la CDC, conocen adecuadamente el Plan de Mejoramiento por Procesos de su Área, los cuales tienen en cuenta las recomendaciones derivadas de la Evaluación, además se acatan adecuadamente las advertencias emitidas, por los



Órganos de Control Fiscal, en lo atinente a cada área organizacional.

Los Planes de Mejoramiento Individual, se construirán de acuerdo al desempeño de los Servidores Públicos, que ostentan la calidad de personal de Carrera Administrativa, los cuales deben ser evaluados, de acuerdo al Área donde se desempeñan, con el correspondiente seguimiento a la gestión.

DEBILIDADES:

Las dependencias deben cumplir con los avances en los tiempos estipulados, toda vez que del oportuno cumplimiento de las observaciones realizadas depende el seguimiento permanente para la mejora continua.

3. EJE TRANSVERSAL: INFORMACION Y COMUNICACION

FORTALEZAS:

El comportamiento del flujo de comunicación interna, tanto verbal como escrita, con relación a lo plasmado en el plan de comunicaciones, será inspeccionado de tal manera que la información se pueda manifestar en forma coherente, clara, eficiente, oportuna y fluida, que le permita a la CDC, lograr los objetivos institucionales, unificando criterios de interacción, destinados a la concreción de los resultados a través de la toma de decisiones.

Es importante resaltar que con un buen manejo de la comunicación al interior de la CDC, los Servidores Públicos mantendrán las mejores relaciones interpersonales, permitiendo la coherencia y claridad en el



OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO

manejo de los procesos.

En vista de la actualización y modernización de la Imagen Corporativa de la CDC, ha sido de gran valor la construcción de los Planes y Programas (Misión, Visión, Objetivos Institucionales y Política de Calidad), además la Página Web de la CDC, se encuentra en constante mejoramiento, para un óptimo aprovechamiento de los recursos tecnológicos, que soportan la gestión institucional.

La atención personalizada en el Área de Atención al Ciudadano, facilita la información sobre los servicios que presta la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias, así como también se le brinda una gran importancia a la ciudadanía con la rendición de cuentas, lo cual genera progresos en la gestión de éste Ente de Control.

En la Contraloría Distrital de Cartagena, existen fuentes de Información Secundaria, 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 que el capital intelectual, conformado por el grupo de Servidores Públicos que laboran en el Ente de Control.

Además se realiza la Encuesta de Satisfacción del Cliente, que una vez tabulada arroja los resultados de un Diagnóstico o Evaluación del Sistema de Control Interno, de los cuales se realizarán los ajustes necesarios, para la mejora continua de los Procesos de éste Ente de Control.

La Información Secundaria es divulgada y socializada entre los Servidores Públicos, a través de las relaciones entre las diferentes Áreas, que se dan al interior de la CDC, utilizando ésta información, para la Rendición de



OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO

Cuentas e información a los grupos de interés, tales como las Audiencias Públicas.

Los sistemas de información que se canalizan y se generan a nivel institucional son adecuados, debido a que constituyen un procesamiento, administración y distribución de los datos, los cuales se ven reflejados en el montaje de los diferentes aplicativos, tales como SIIGO, PNA, SIA, SIREL, COVI, SIGER, Página Web, además de las otras herramientas tecnológicas, que están al servicio del cliente interno y externo y la puesta en marcha del Sistema de Información Gerencial “SIGER”, cuyo funcionamiento se inició en su primera etapa, durante la vigencia 2012 y se retomó en la vigencia anterior (2014) gracias al mejoramiento en la plataforma tecnológica, permitiendo sistematizar los procesos al interior de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias.

En cuanto a la información de telefonía e internet, en ésta cuatrimestre se viene disfrutando del nuevo Operador del Servicio, adquirido en la vigencia anterior, en donde se amplió la cobertura de banda ancha de un (01) megabyte a cuatro (04) megabyte, de éste producto se habilitaron dos (02) líneas telefónicas nuevas, que permitieron ampliar la banda ancha en la redes. Estos Sistemas de Información son utilizados por los Servidores Públicos, para cumplir de manera eficiente su labor, con el compromiso y la responsabilidad que les caracteriza.

La Alta Dirección se asegurará de que se establecen los procesos de comunicación, apropiados al interior del Ente de Control y que la comunicación se efectúa considerando la eficacia, la eficiencia y la efectividad del Sistema de Gestión de la Calidad.

La Contraloría Distrital de Cartagena de Indias, realiza con frecuencia revisiones, socializaciones y ejercicios de prácticas en el manejo de la



OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO

Norma Fundamental, la cual es una guía importante, que sirve para unificar los estilos de correspondencia y los diferentes documentos que se expiden en éste Ente de Control.

En los parámetros de comunicación al interior de éste Órgano de Control, están establecidas las responsabilidades que se tienen entre los Servidores Públicos, para lo cual se fortalece el desempeño en el ejercicio de sus cargos, cuyos procesos de divulgación de propósitos, estrategias, planes, políticas, etc, son pertinentes y oportunos.

El comportamiento del flujo de comunicación interna, tanto verbal como escrita, con relación a lo plasmado en el Plan de Comunicaciones, se inspeccionará con el fin de que se pueda manifestar en forma coherente, clara, eficiente, oportuna y fluida, en atención a los parámetros que orientan el manejo de la información.

Se tienen definidas las partes interesadas –clientes externos- a quienes se les comunican la ejecución de los proyectos y los resultados obtenidos por la Entidad; además se tiene puntualizada la información que será comunicada a la ciudadanía, la cual se realiza a través de las Rendiciones de Cuentas que realiza la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias, durante cada vigencia y las diferentes Ruedas de Prensa realizadas, evaluando la utilidad, oportunidad y confiabilidad de la información que se da a conocer a los Medios de Comunicación hablada y escrita.

Como estrategia de comunicación, ésta Administración tiene como propósito convertir a la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias, en un Órgano de Control Fiscal visible ante los ciudadanos, emitiendo comunicados relacionados con actuaciones, que representan beneficios para el control fiscal en el Distrito de Cartagena.



OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO

La CDC le da un apropiado manejo a los Medios de Comunicación, a través de la Alta Dirección, lo que permite brindar información en una sola vía, que persigue la autenticidad de una comunicación organizacional.

La CDC, analiza pormenorizadamente la información que entrega a los Medios de Comunicación, teniendo claro que la divulgación y el manejo de la misma, se debe realizar con responsabilidad y profesionalismo, como prueba se pueden observar las diferentes publicaciones realizadas en diversos medios, además se pueden constatar aquellas noticias e información en general que se muestran en la Página Web.

DEBILIDADES:

La CDC, presenta debilidades en el sentido que debe establecer su proceso y/o actividades de Gestión Documental de acuerdo con la Ley 594 de 2000.

EVALUACION SISTEMA DE CONTROL INTERNO

El Sistema de Control Interno de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias, de acuerdo a los Resultados del Diagnóstico y Evaluación del Sistema, el modelo está en un desarrollo óptimo, se debe continuar con actividades de mantenimiento, para su sostenimiento a largo plazo y así mantenerse en un mejoramiento continuo de los procesos.



OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO

En cuanto a Gestión de Calidad el Sistema cumple con la documentación requerida y se gestiona de acuerdo con el modelo NTCGP 1000:2009 e ISO 9001:2008, en búsqueda de una mejora continua para lograr eficacia, eficiencia y efectividad en los procesos. Durante este cuatrimestre se programó la evaluación del proceso al Sistema de Gestión de Calidad.

Lo anterior, nos permite analizar pormenorizadamente las diferentes actividades, que se realizan en las Áreas Organizacionales y/o Procesos de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias, a fin de conservar el comportamiento logrado y mantenernos en un permanente progreso, con la ayuda de los Servidores Públicos de la Oficina de Control Interno, quienes vienen realizando sus funciones con profesionalismo, integralidad y transparencia en sus actuaciones, lo que ha permitido la búsqueda constante de mejora continua en la gestión institucional.

RITA VICTORIA AMADOR SALGUEDO
Jefe Oficina Control Interno

| | | | |
|-------------------|--------------------------------------|--------|-----------------------------|
| Diligenciado por: | RITA VICTORIA AMADOR SALGUEDO | Fecha: | 13/07/2015 12:20:45 p.m. |
| Revisado por: | | Fecha: | |
| Aprobado por: | MARIO ANDRES DE JESUS FELIZ MONSALVE | Fecha: | 13/07/2015 12:20:45 p.m. |