

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011**Jefe de la Oficina Asesora de Control Interno o quien haga sus veces:****LESTER ROMERO MERCADO****Período evaluado: Nov 2012 – Feb 2013****Fecha de elaboración: 08 de marzo de 2013****Subsistema de Control Estratégico****Dificultades:**

- La Estructura Organizacional no es apropiada ni suficiente, considerando las exigencias de los requerimientos legales, los procesos adoptados y las necesidades de la ciudadanía. Las necesidades de personal continúan sufriendose mediante la vinculación por Órdenes de Prestación de Servicios, lo que dificulta la continuidad en los procesos y por tanto, la gestión institucional efectiva.
- A la fecha no se han publicado las ofertas de empleo y los procesos de selección en curso, incluidos aquellos cargos que se suplen a través de la CNSC, para lo cual es necesario crear un enlace entre la Web de la Alcaldía Mayor de Cartagena y dicha entidad.
- A pesar de que la Entidad cuenta con el mecanismo de Evaluación al desempeño de los funcionarios, no se evidencia cultura en la formulación de los Planes de Mejoramiento Individual, así como el seguimiento requerido en aquellos que se suscriben. Adicionalmente, los resultados de estas evaluaciones no se encuentran sincronizadas con los resultados de la evaluación a la gestión de los procesos.
- La actualización y comunicación de los normogramas no es un proceso sistemático en las dependencias.
- Los Mapas de Riesgos de gestión, en su mayoría, son de la versión inicial (año 2008) y presentan deficiencias en la valoración y acciones de control.
- La dificultad en la recopilación de la información correspondiente al seguimiento a los planes de acción de la vigencia 2012, ha dificultado y retrasado la evaluación a la gestión por dependencias que realiza la Oficina Asesora de Control Interno.
- Se incrementaron los hallazgos con alcance disciplinario encontrados por la Contraloría Distrital de Cartagena, dando como resultado 59 al 2012.

Avances:

- La Escuela de Gobierno y Liderazgo y la Oficina de Control Interno convocaron a miembros del Comité de Ética, con el fin de iniciar mesas de trabajo para las revisiones del Código de Ética y Buen Gobierno.
- La Secretaría de Planeación Distrital lideró el proceso de identificación de los riesgos de corrupción y acciones para su manejo, para lo cual se desarrollaron mesas de trabajo con los representantes de las dependencias, se consolidó la información en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, se revisó el documento con el apoyo de la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República, y finalmente se publicó en la web de la Entidad, con el fin de socializar y hacer partícipe a la ciudadanía en la construcción del mismo.
- Se creó la Oficina de Atención al Ciudadano y se adecuaron los espacios y recursos para mejorar este proceso.
- Se ha adelantado la etapa de formulación del Plan Institucional de Capacitación, con el envío a todas las dependencias de formularios para la recopilación de necesidades de formación y capacitación, y posteriormente la priorización de los temas que se incluirán en la resolución que adoptará dicho Plan.
- En el Programa de Salud Ocupacional se socializó a todos los servidores públicos, el Sistema General de Riesgos Laborales, con una charla realizada por la Aseguradora y entrega de la cartilla del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional de la Entidad.

También, se han realizado exámenes generales a los funcionarios del Cuerpo de Bomberos y una jornada de relajación y aromaterapia dirigida a directivos y mandos medios.

- Para la construcción del Programa de Bienestar Social, se han adelantado las actividades de: actualización de datos y presentación de solicitudes de auxilios educativos de los servidores públicos, con el fin de recopilar de forma ágil la información, y posteriormente priorizar y aprobar dichas solicitudes.
- La Dirección de Talento Humano está desarrollando la medición del Clima Organizacional en la Entidad, mediante un Cuestionario diseñado por la Dirección de Talento Humano y publicado en la página web con el apoyo de la Oficina de Informática, con el fin de facilitar la labor de recopilación de información y presentación oportuna de sus resultados.
- Considerando las debilidades presentes en la Estructura Organizacional de la Entidad, además de los estudios técnicos derivados del proyecto *Reforma Administrativa de la Administración Pública Territorial en el Distrito de Cartagena*, se tiene proyectado suplir algunas de las necesidades de personal de alta prioridad, mediante la creación de empleo, y así mitigar un poco los riesgos ocasionados con la vinculación de personal mediante contratos de prestación de servicios.

Subsistema de Control de Gestión

Dificultades:

- La mayoría de los productos que conforman el SIG de Calidad y MECI no han sido ajustados, sin embargo, otras dependencias tales como la Oficina Jurídica y la Dirección de Talento Humano, se han sumado a aquellas que si han realizado esta actividad de forma permanente, lo cual contribuye a la armonización de los procesos de la Entidad.
- La Política de Comunicaciones no se ajusta a los requerimientos que exige el manejo de Tecnologías de Información y Comunicación para la operación institucional, además de un Plan de Comunicaciones coherente, medible y efectivo para el mejoramiento de la gestión pública.
- Los ajustes realizados en la Web de la Alcaldía Mayor de Cartagena dificultan la comunicación informativa al interior de la Entidad, haciéndola poco interactiva, ya que algunos accesos (Noticias y enlaces con algunas Entidades Gubernamentales) han sido bloqueados.
- Dar la importancia que exige el tema de Almacenamiento de la Información, en lo que corresponde al total cumplimiento de la Ley de Archivos (Ley 594 de 2000) por parte de todos los líderes de los Archivos de Gestión en cada dependencia.
- Se ha implementado parcialmente un instrumento que mida la satisfacción de la ciudadanía con respecto a la gestión institucional de la Alcaldía Mayor de Cartagena, a fin de identificar las fortalezas y los aspectos a mejorar en la prestación de los servicios ofrecidos por la Entidad.

Avances:

- Realización de la Auditoría Pública de Rendición de Cuentas a la Ciudadanía el día 14 de noviembre de 2012, de la gestión adelantada por el Doctor Bruce Mac Master, Alcalde (E) durante 37 días de gobierno.
- La Secretaría General está liderando el proceso de Evaluación y Ajustes al SIG de Gestión de Calidad y MECI de la Entidad, motivo por el cual ha programado y divulgado a todas las dependencias, el plan de trabajo de febrero a abril de 2013.
- Mayor dinamismo en la publicación de Noticias generadas en la Alcaldía Mayor de Cartagena, manteniendo a la ciudadanía informada sobre los acontecimientos de la Ciudad.
- Se contrataron los servicios de diagramación e impresión para la creación de la Revista Institucional de carácter informativo con contenido externo e interno a fin de dar a conocer las gestiones adelantadas por la Administración Distrital de Cartagena de Indias.

Subsistema de Evaluación

Dificultades:

- Insuficiente personal de planta asignado a la Oficina de Control Interno lo que obliga a la vinculación de profesionales por Contrato de Prestación de Servicios (OPS), lo que dificulta la continuidad en la evaluación, seguimiento, asesoría y acompañamiento a las dependencias.
- Existe la dificultad en la implementación de los planes de mejoramiento individuales, ya que en la mayoría de los casos no se evidencia registro de aspectos a mejorar en el Desempeño individual.
- Existe la dificultad en la suscripción y seguimiento a los avances de los Planes de Mejoramiento por Procesos.

Avances:

- En la vigencia 2012 se logró un 90% en la ejecución del Plan Operativo Anual de Control Interno, que incluyó presentación de Informes de Ley, Auditorías a distintas dependencias, seguimiento al cumplimiento de los planes de mejoramiento, Asesoría y acompañamiento en diversos temas relacionados con el Sistema de Control Interno, monitoreo y revisión a la administración de riesgos.

Sistema General del Sistema de Control Interno

Considerando que el Sistema de Control Interno de la Alcaldía Mayor de Cartagena ha logrado un nivel avanzado, es prioritario sincronizar los productos del SIG de Calidad y MECI para que estos sean mecanismos de control efectivos en la ejecución del Plan de Desarrollo Distrital 2012-2015.

Recomendaciones

Publicar de forma visible a la ciudadanía en general, los resultados de la Evaluación del proceso de Rendición de Cuentas a la Ciudadanía, como mecanismo de transparencia y compromiso de mejorar la gestión pública en el Distrito de Cartagena

Actualizar todos los productos del SIG de Calidad y MECI de tal forma que armonicen con la filosofía de esta Administración y el Plan de Desarrollo Distrital 2012-2015.

Revisar y aprobar la Estructura Organizacional propuesta para la Reforma Administrativa del Distrito de Cartagena, a fin de contar con el personal idóneo y suficiente para el mantenimiento y mejoramiento del Sistema Integrado de Control y Gestión.

Mantener actualizados y socializar los Normogramas de cada macroproceso adoptado en la Entidad, con base en el principio de autorregulación y como mecanismo de control. Para aquellas normas que deban ser aplicadas por todos los procesos que componen el SIG de Calidad y MECI de la Entidad, la Dependencia responsable tendrá que liderar dicha socialización.

Ajustar la Política de Administración de Riesgos, teniendo en cuenta la metodología establecida la Guía de Administración de Riesgos (Versión 2011) emitida por el DAFP, para que los Mapas de Riesgos sean efectivos al momento de su implementación.

Diseñar e implementar un mecanismo que mida la efectividad de los canales de comunicación de la Entidad. Todas las Dependencias deben atender las observaciones y recomendaciones emitidas por la Oficina Asesora de Control Interno y derivadas de las Auditorías, Evaluaciones, Seguimientos, Asesorías y Acompañamientos a las dependencias.

Continuar con el mejoramiento continuo del SIG de Calidad y MECI mediante el suministro de los recursos apropiados y suficientes, el fortalecimiento de la cultura de Autocontrol y el liderazgo de los responsables de cada dependencia para que las actividades desarrolladas se ajusten a lo establecido por el Modelo Estándar de Control Interno (MECI).

LESTER ROMERO MERCADO

Jefe Oficina Asesora de Control Interno