

## INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011

Jefe de Control Interno,  
o quien haga sus veces:

**LESTER ROMERO MERCADO**

Período evaluado: Noviembre de 2013 a Febrero de 2014

Fecha de elaboración: Marzo 10 de 2014

### Subsistema de Control Estratégico

- No se evidencia socialización masiva del Código de Ética al interior de la Alcaldía Mayor de Cartagena, así como tampoco a los servidores públicos y los particulares que ejercen funciones públicas en la Escuela de Gobierno y Liderazgo.
- Se evidencia poco compromiso de los servidores público en la participación del diligenciamiento de las cuentas sobre el clima laboral
- El Plan de Bienestar Social se ejecutó en un 60%, debido de las 25 actividades programadas se efectuaron 15 a 31 de Diciembre de 2013
- En la evaluación institucional se evaluaron 9 dependencias de las 11 correspondiente.
- La Estructura Organizacional no es apropiada ni suficiente considerando las exigencias de los requerimientos legales vigentes, los procesos adoptados y las necesidades de la ciudadanía ya que continúa sufriendo las necesidades de personal mediante la vinculación por contratos de prestación de servicios
- Los mapas de riesgos correspondientes a los procesos adoptados, no han sido ajustados a la metodología para Administración de Riesgos versión 2011, lo que dificulta las acciones de control en los procesos.
- Dificultad en la implementación de los planes de mejoramiento individual.

### Avances

- La Escuela de Gobierno y Liderazgo quien ejerce la secretaría técnica del comité de ética, realizó convocatoria al equipo técnico del comité de ética, con el objetivo de analizar y articular las Estrategias establecida en el Plan Desarrollo con el Código de Ética y de Buen Gobierno.
- De acuerdo con la información reportada por la Dirección Administrativa de Talento Humano, el Plan de Anual de Capacitación y Competencias Laborales, Plan de Bienestar Social e incentivos, y Salud Ocupacional ,cerró la vigencia 2013 con un grado de ejecución de 88.66% ,equivalente al 88% del Plan de Capacitación, 94% de Salud Ocupacional, y 60% del Plan de Bienestar Social.
- Para la vigencia 2014 se adoptó mediante Resolución 0550 del 23 de enero de 2014, el Plan Institucional de Formación y Capacitación por competencias, así mismo con el fin para dar cumplimiento a las directrices estatales, se desarrolló el Plan de Bienestar Social e incentivos ,Salud Ocupacional, Programa de Inducción y re-inducción.
- Como Política del proceso de Talento Humano, se adelanta la tabulación de la encuestas realizada de la medición del clima organizacional de la Alcaldía Mayor de Cartagena.
- Se evidencio para la Evaluación del desempeño laboral, cumplimiento del 68% para el primer periodo y 47% para el segundo periodo respectivamente.
- Se evidencia el compromiso y respaldo de la Alta Dirección para el ejercicio del control Interno, a través del liderazgo del Alcalde para atender oportuna y efectivamente todas las actividades de cada dependencia. El Alcalde Mayor de Cartagena, Doctor Dionisio Vélez Trujillo, realiza reuniones periódicas con cada uno de los Secretarios, Directores, Jefes, para efectuar el seguimiento a los compromisos adquiridos.
- Se aprobó El Plan de Desarrollo "Ahora Si Cartagena 2013 – 2015", mediante Acuerdo 016 del 26 de Diciembre de 2013, con un sistema seguimiento y evaluación, mediante los instrumentos de seguimiento exigido por los Organismo del estado y con herramientas o tablero de control de tipo estratégico y sectorial, que será implementada por la Administración Distrital e efecto de la medición y el control del cumplimiento de las metas contempladas en el Plan.
- Se evidencia el Compromiso de la Alta Dirección a través del Plan Desarrollo "Ahora Si Cartagena 2013 – 2015", dentro el Objetivo 4 "Los Ciudadanos y Gubernamental" el Proceso de Fortalecimiento Institucional y de la Participación Ciudadana en el mejoramiento de la Efectividad y Credibilidad del Gobierno, así mismo a través de la Inclusión del Sistema Integrado de Gestión buscando visibilizar la Información, facilitar los trámites y los Servicios de manera eficiente a la ciudadanía. De igual manera se evidencia el compromiso de la organización y adecuación de la Estructura Administrativa de la Alcaldía a través de una Reforma Administrativa en las áreas necesaria de la misma.
- Para la formulación de este Plan de Desarrollo se utilizó la metodología SINERGIA para el seguimiento y evaluación a los compromisos establecidos para verificar su cumplimiento.

- Se realizó el seguimiento a los planes de acción establecidos para la ejecución del Plan de Desarrollo Distrital “En Cartagena hay campo para todos y todas” 2012-2015, por parte de la Secretaría de Planeación Distrital, el cual fue colgado en la página web de la Entidad.
- Así mismo se formularon los Planes de Acción para la vigencia de 2014 de acuerdo al Plan de Desarrollo Distrital Ahora Si Cartagena 2013-2016, los cuales se encuentran publicados en la Web de la Alcaldía Distrital de Cartagena.
- En cumplimiento a la ley 909 de 2004 y circular N° 004 de 2005 del DAFP, la Oficina Asesora de Control Interno realizó la evaluación de la gestión por dependencias vigencia 2013, valorando la eficacia en el cumplimiento de metas de los programas del Plan de Desarrollo en Cartagena Hay Campo para Todos!” en la vigencia 2013, de la cual 9 dependencias se le efectuaron la evaluación de los planes de acción.
- La Secretaria de Planeación publicó El Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, en la página web de la Alcaldía Mayor de Cartagena, de acuerdo a las fechas establecidas y de la Normatividad vigente.
- La Oficina de Control Interno realizó al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano de la vigencia 2013, el seguimiento y monitoreo de acuerdo a las fechas establecidas en la normatividad vigente, los cuales fueron publicados en la página web de la Entidad.
- La Oficina Asesora de Control Interno, efectuó seguimiento a la publicación oportuna y actualización de Información de los Proceso de Contratación en el Portal Único de Contracción SECOP y en el Portal de Contratación Visible –COVI.
- La Secretaría de Hacienda Distrital, Secretaria de Planeación Distrital, Secretaría de Participación y Desarrollo Social, Oficina Asesora Jurídica, Oficina Asesora de Control Interno y la Oficina Asesora de Control Disciplinario, actualizaron los nomogramas de los procesos.
- Se contemplo la actualización y seguimiento de los Mapas de Riesgo de Acuerdo a la Metodología de la Guía de Administración de riesgo segunda versión.
- La Secretaria de Planeación Distrital actualizo su Mapa de Proceso.

## Subsistema de Control de Gestión

### Dificultades

- Las dificultades presentadas en el componente administración de riesgos limitan los avances en el elemento de control
- No se adoptó el Plan de comunicación como lo establece el decreto 1112 de 2005, que sea coherente, medible y efectivo para el mejoramiento de la gestión pública.
- Se evidencia que el enlace “Ofertas Laborales”, que fue creado para la publicación de las ofertas de empleo en la Entidad, no se encuentra en la página web, dificultando la visibilidad de la información sobre los procedimientos de vinculación del recurso humano a la entidad
- Teniendo en cuenta las tablas de retención documental el contrato realizado para la realización de la tablas se encuentra suspendido.

### Avances

- Desde la Oficina Asesora de Informática se ha desarrollado la ventanilla única de atención al ciudadano, que ofrece 3 canales de atención para la presentación de peticiones, quejas, reclamos y solicitudes, la cual a la fecha se encuentra funcionando correctamente.
- La Secretaría de Planeación Distrital en coordinación con la Oficina Asesora Informática, desarrolló un aplicativo en la página Web para la consulta del certificado de uso de suelo.
- Actualmente se evidencia un mejoramiento en los canales de Comunicación tanto internos como externos, reflejándose en la ejecución de los objetivos y metas de la entidad, tales como la implementación del Call Center, la ventanilla única de atención al ciudadano, el Office Communicator, la Intranet, entre otros
- Para fortalecer la infraestructura de telecomunicaciones de la Entidad actualmente se estudia propuesta para el mejoramiento de la Redes, ampliando el ancho de bandas de los canales de comunicación.
- Se cuenta con diversos medios para comunicar interna y externamente, la información generada en la Entidad, entre los cuales están: prensa escrita, radio, televisión, página web, twitter, facebook, instagram.
- La Entidad cuenta con un Boletín interno “Ahora Si Al Día” el cual trata de información general de cada una de las dependencias de la Alcaldía y de sus funcionarios.

- Se implementó en la vigencia 2014 el nuevo sistema para la Contratación COPSIS, el cual permitió agilizar este proceso e interrelacionarlo con otras actividades para que fueran más ágiles en cuanto a su elaboración, como fueron los registros presupuestales, entre otros, a pesar que el proceso se puso en marcha en el periodo de prueba, se obtuvieron buenos resultados, igualmente se encuentran desarrollando algunas aplicaciones dentro del mismo sistema que permita apoyar a la realización de algunas tareas en la Entidad y a los servidores, como es la expedición del Certificado de Interventoría, el cual tendrá la información fija que lleva el formato para que el resto de información sea diligenciada por el interesado, evitando inconsistencias en la información que se suministra con respecto al número de contrato, plazos y fechas del mismo.

### Subsistema de Control de Evaluación

#### Dificultades

- Deficiente personal de planta asignado a la Oficina de Control Interno, para el cumplimiento de sus funciones.
- 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.

#### Avances

- La Oficina Asesora de Control interno ha planificado actividades para el fomento a la cultura de autocontrol en cada una de las dependencias de la Entidad, las cuales se realizarán a partir del mes de Abril.
- Cumplimiento de la normatividad Legal vigente en cuanto a la elaboración de los Informes: Control Interno Contable (Anual) Vigencia 2013, Ejecutivo Anual Vigencia 2013, Informes Pormenorizados cada cuatro meses según la Ley 1474 de 2011 (Estatuto Anticorrupción).
- A la fecha se han realizado seguimientos de las Cajas menores de las dependencias de la Entidad
- La Entidad cuenta con un Plan de Mejoramiento Institucional que consolida los resultados de las auditorías adelantadas por los Entes de Control externos.
- Se han enviados los planes de mejoramiento producto de las auditorías realizadas en la vigencia 2013 para que sean suscritos por cada una de las Entidades.

### Estado general del Sistema de Control Interno

La Alta Dirección se encuentra comprometida con el equipo MECI en la mejora al sistema de control interno, ya que se ha venido avanzando mediante la implementación de mecanismos, que han permitido generar acciones de mejora al sistema de control interno con respecto a las dificultades

Considerando que el Sistema de Control Interno de la Alcaldía Mayor de Cartagena, es importante 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 2013-2015

#### Recomendaciones

- Liderar el mejoramiento continuo del sistema de control interno, a través del compromiso permanente y unificado de la Alta dirección.
- Fortalecimiento institucional mediante la asignación de recursos humanos, físicos, tecnológicos y financieros necesarios para mejorar el sistema de Control interno.
- Actualizar los productos del SIG de Calidad y MECI que no se encuentran actualizados de tal forma que armonicen con la filosofía de esta Administración y el Plan de Desarrollo Distrital 2013-2015.
- 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.
- Adoptar como metodología 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.
- 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