



INFORME DE RESULTADOS OBTENIDOS A TRAVÉS DEL FORMATO ÚNICO DE REPORTE DE AVANCE A LA GESTIÓN

FURAG 2020

Presentado Por: ANSELMA PATRICIA ARANZA PERALTA
Asesora - Control Interno

Presentado a: Comité de Gestión y Desempeño

Agosto 2021



PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA

Código: GE-F-004

GESTIÓN DEL CONTROL Y SEGUIMIENTO

Versión: 3

FORMATO INFORME DE AUDITORIA/EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO

Fecha de aprobación:
04/09/2020

FECHA DE EMISIÓN DEL INFORME	Día: 30	Mes: Agos	Año: 2021
-------------------------------------	----------------	------------------	------------------

Referencia (tema).

**INFORME DE RESULTADOS OBTENIDOS A TRAVÉS DEL
FORMATO ÚNICO DE REPORTE DE AVANCE A LA GESTIÓN
FURAG 2020**

Responsable del informe

PATRICIA ARANZA – Asesor Control Interno.

Proceso o subproceso

Gestión del Control y Seguimiento

Presentado a

**PERSONERA DISTRITAL
COMITÉ DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO**



PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA

Código: GE-F-004

GESTIÓN DEL CONTROL Y SEGUIMIENTO

Versión: 3

FORMATO INFORME DE AUDITORIA/EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO

Fecha de aprobación:
04/09/2020

TABLA DE CONTENIDO

OBJETIVO.....	3
OBJETIVO ESPECIFICO	3
INTRODUCCIÓN.....	3
1. RESULTADOS OBTENIDOS A TRAVÉS DEL FORMATO ÚNICO DE REPORTE DE AVANCE A LA GESTIÓN FURAG 2020	4
1.1 RESULTADOS GENERALES OBTENIDOS POR LAS PERSONERIAS DEL PAIS	5
1.2 PUNTAJES OBTENIDOS POR LAS PERSONERÍAS DE LAS PRINCIPALES CIUDADES Y MUNICIPIOS DEL PAÍS.....	7
2. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN ESTRUCTURA DEL MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO DE LA PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA.....	9
2.1 COMPONENTES DEL MODELO EN LA PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA.....	9
2.2 RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE LAS LÍNEAS DE DEFENSA DE LA PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	11
3. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE LAS POLITICAS QUE NOS APLICAN COMO ÓRGANO DE CONTROL.....	12
3.1 POLITICA DE TALENTO HUMANO	13
3.2 POLITICA DE GESTION DOCUMENTAL.....	14
3.3 POLITICA DE SERVICIO AL CIUDADANO.....	15
3.4 GOBIERNO DIGITAL	15
3.5 POLITICA TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN POLÍTICA.....	16
CONCLUSIONES	18
ANEXO 1. RECOMENDACIONES.....	19



PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA

Código: GE-F-004

GESTIÓN DEL CONTROL Y SEGUIMIENTO

Versión: 3

FORMATO INFORME DE AUDITORIA/EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO

Fecha de aprobación:
04/09/2020

OBJETIVO

La presente tiene como objetivo reportar a la Personera Distrital y a los miembros del Comité de Gestión y Desempeño, los resultados obtenidos a través del Formato Único de Reporte de Avance a la Gestión – FURAG instrumento en el que registramos anualmente el cumplimiento de las políticas y nos evalúan el estado de avance y efectividad del Sistema de Control Interno en la Entidad.

OBJETIVO ESPECIFICO

Detallar las cifras obtenidas en los resultados del FURAG

Presentar las recomendaciones emitidas por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública para el mejoramiento de los resultados institucionales.

Identificar los aspectos susceptibles de mejora a nivel institucional en materia de gestión, desempeño institucional y control.

INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo establecido en el decreto 1499 de 2017 y a las directrices impartidas por el Departamento Administrativo de Función Pública, en el marco de las competencias asignadas y en desarrollo del numeral 4 de la Circular Externa No. 1000-001 de 2021 del Consejo de Gestión y Desempeño del 7 de enero de 2021, mediante la cual se imparten las directrices generales para la Medición del Desempeño Institucional MDI, a través de un cuestionario autodiligenciable alojado en un aplicativo en línea en la página Web de Función Pública y en el micrositio del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG.

La personería Distrital de Cartagena de Indias en cumplimiento a lo anterior, y de acuerdo al cronograma establecido el DAFP: 22 de febrero al 26 de marzo de 2021,



PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA

Código: GE-F-004

GESTIÓN DEL CONTROL Y SEGUIMIENTO

Versión: 3

FORMATO INFORME DE AUDITORIA/EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO

Fecha de aprobación:
04/09/2020

diligenció el Formato Único de Reporte de Avance a la Gestión - FURAG 2020, Este formulario tuvo como responsable para su diligenciamiento al asesor de control interno, con el apoyo de cada uno de los líderes de procesos y sus equipos de trabajo responsables de las políticas que nos aplican del MIPG, este formulario estuvo integrado por un cuestionario 315 preguntas casi en su totalidad de selección múltiple y con registro de evidencias de las respuestas.

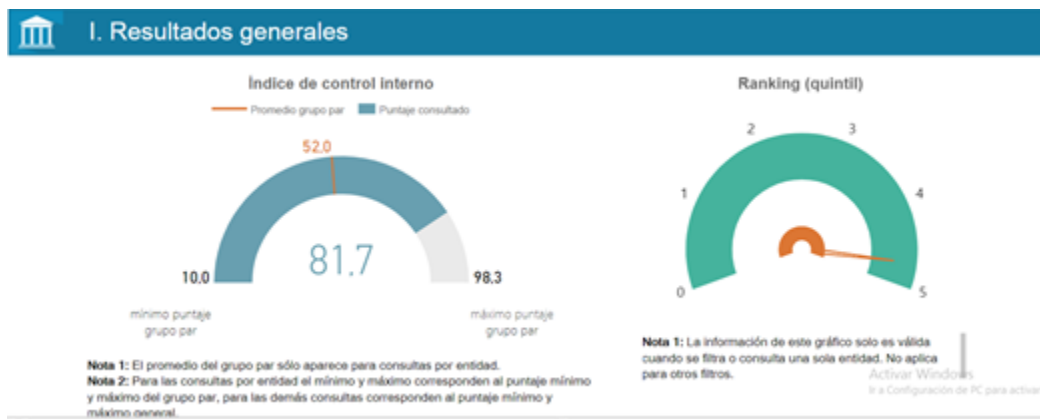
Es importante recalcar que la Medición del Desempeño Institucional se documentó como una Operación Estadística y en diciembre de 2020 fue certificada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística por cumplir con los estándares de la Norma Técnica de Calidad Estadística NTCPE 1000: 2017, con lo cual se reconoce que la MDI cumple con los rigurosos y exigentes estándares de la Norma Técnica de Calidad Estadística. La acreditación demuestra confiabilidad, seguridad y disponibilidad de la información del proceso estadístico de medición del desempeño institucional de las entidades públicas y permite una mejor articulación con los entes de control al soportar con datos de calidad a sus funciones de vigilancia y control en la gestión pública.

1. RESULTADOS OBTENIDOS A TRAVÉS DEL FORMATO ÚNICO DE REPORTE DE AVANCE A LA GESTIÓN FURAG 2020

De acuerdo a los resultados de la medición 2020 del estado de avance y efectividad del Sistema de Control Interno, la Personería Distrital de Cartagena, obtuvo un puntaje de 81,7 gráfico 1, que en comparación de la vigencia 2019 tuvimos una mejora considerable de 12 puntos, dado que el puntaje obtenido en el 2019 fue de 69,7 como se observa en el segundo gráfico, esta nueva puntuación nos ubica en un nivel avanzado.

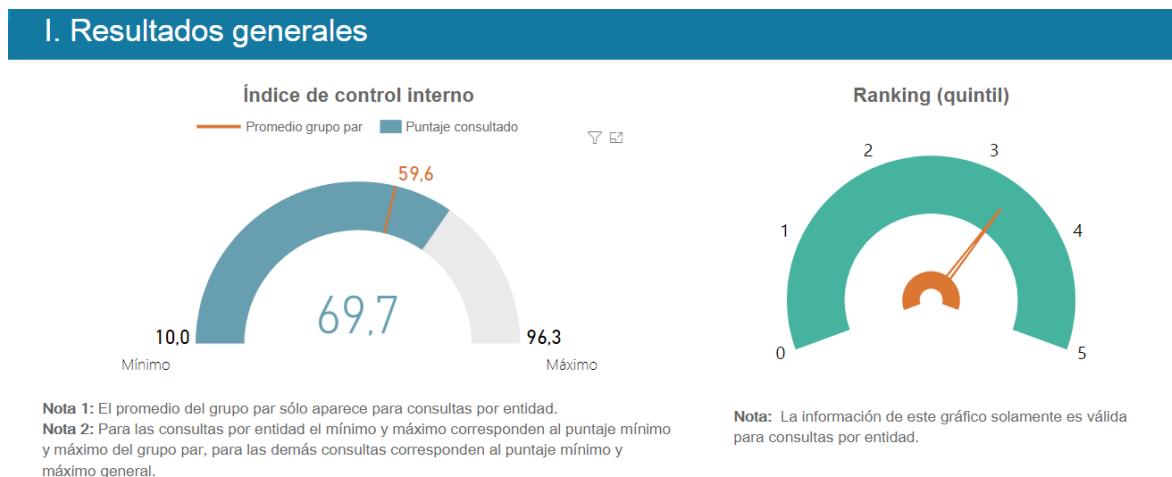
 	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-F-004
	GESTIÓN DEL CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 3
	FORMATO INFORME DE AUDITORIA/EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO	Fecha de aprobación: 04/09/2020

Gráfico 1: Puntaje 2020 Índice de Control Interno Personería Distrital de Cartagena



FUENTE: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

Gráfico 2: puntaje 2019 Índice de Control Interno Personería Distrital de Cartagena



FUENTE: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

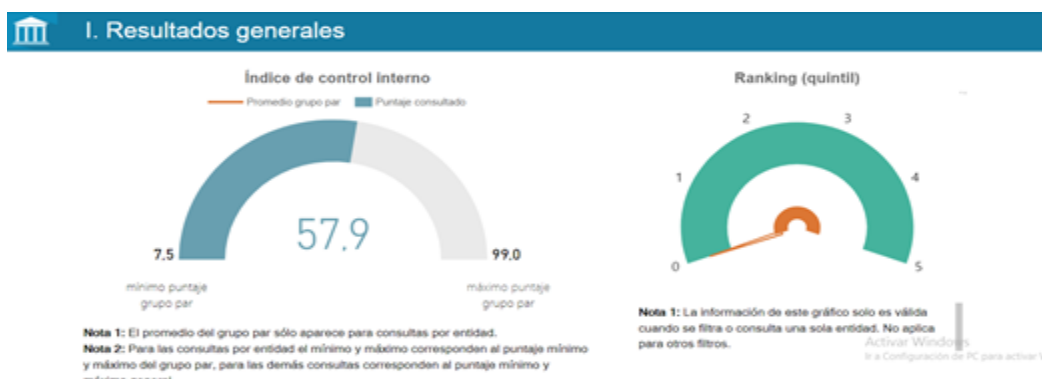
1.1 RESULTADOS GENERALES OBTENIDOS POR LAS PERSONERIAS DEL PAIS

Los resultados generales del índice de control interno de las Personerías Distritales del país, de acuerdo a función pública de las fue de 57,9 tal como se puede

 	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-F-004
	GESTIÓN DEL CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 3
	FORMATO INFORME DE AUDITORIA/EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO	Fecha de aprobación: 04/09/2020

apreciar en el gráfico 3. Y de las personerías municipales del país fue del 43,7 como también lo podemos apreciar en el grafico 4.

Gráfico 3: Resultados generales, Índice de Control Interno Personerías Distritales del País



FUENTE: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

Gráfico 4: Resultados generales, Índice de Control Interno Personerías Municipales del País



FUENTE: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

En la siguiente tabla podemos observar el índice de Control interno de las entidades territoriales a nivel nacional, donde el mayor puntaje lo obtuvieron las contralorías municipales con 73,57 y el menor puntaje las asambleas departamentales con 32,02, tal como lo podemos apreciar en la tabla No. 1, socializada por función pública.



PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA

Código: GE-F-004

GESTIÓN DEL CONTROL Y SEGUIMIENTO

Versión: 3

FORMATO INFORME DE AUDITORIA/EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO

Fecha de aprobación:
04/09/2020

Tabla 1. Índice de Control Interno en otras entidades territoriales

TIPO ENTIDAD	No. Entidades	Índice CI 2020
Contraloría municipal	28	73,57
Ente universitario autónomo	15	72,60
Contraloría departamental	32	71,67
Área metropolitana	6	66,99
Unidad administrativa especial con personería jurídica	13	65,83
Sociedad de economía mixta	25	64,55
Empresa industrial y comercial del estado	70	63,33
Contraloría distrital	5	60,70
Personería distrital	7	57,89
Empresa social del estado	881	56,98
Establecimiento público	427	56,67
Institución prestadora de servicios de salud	17	56,02
Empresa de servicios públicos domiciliarios oficial	330	50,86
Personería municipal	970	43,65
Concejo distrital	8	42,62
Concejo municipal	879	37,37
Asamblea departamental	31	32,02

FUENTE: https://www.youtube.com/watch?v=bq8Ujj_7rns Presentación resultados de medición del Índice de Desempeño Institucional Función Pública.

1.2 PUNTAJES OBTENIDOS POR LAS PERSONERÍAS DE LAS PRINCIPALES CIUDADES Y MUNICIPIOS DEL PAÍS

Tabla 2. Índice de Control Interno de las personerías de principales ciudades del país

ENTIDAD	ÍNDICE DE CONTROL INTERNO
PERSONERÍA DISTRITAL DE BOGOTÁ D. C.	84,9
PERSONERÍA DE MEDELLIN	83,5
PERSONERÍA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS, DISTRITO TURISTICO Y CULTURAL	81,7
PERSONERÍA DE BUCARAMANGA	78,6



PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA

Código: GE-F-004

GESTIÓN DEL CONTROL Y SEGUIMIENTO

Versión: 3

FORMATO INFORME DE AUDITORIA/EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO

Fecha de aprobación: 04/09/2020

PERSONERÍA DISTRITAL DE BARRANQUILLA, DISTRITO ESP, INDUSTRIAL Y PORTUARIO	71,3
PERSONERÍA DE CALI	54,9
PERSONERÍA DE VALLEDUPAR	53,3
PERSONERÍA DE MONTERIA	50,6
PERSONERÍA DISTRITAL DE SANTA MARTA	49,1
PERSONERÍA DE CUCUTA	40,6

FUENTE: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

Grafica 5. Tabla 2



FUENTE: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

De acuerdo a la medición realizada por el DAFP, los puntajes obtenidos por las Personerías de las principales ciudades, la Personería Distrital De Bogotá D. C. obtuvo el mayor puntaje con 84,9, seguido por la Personería De Medellín con 83,5 y la Personería Distrital De Cartagena De Indias, Distrito Turístico Y Cultural con 81,7, por encima de Personerías de Bucaramanga, Barranquilla, Cali, Valledupar

 	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-F-004
	GESTIÓN DEL CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 3
	FORMATO INFORME DE AUDITORIA/EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO	Fecha de aprobación: 04/09/2020

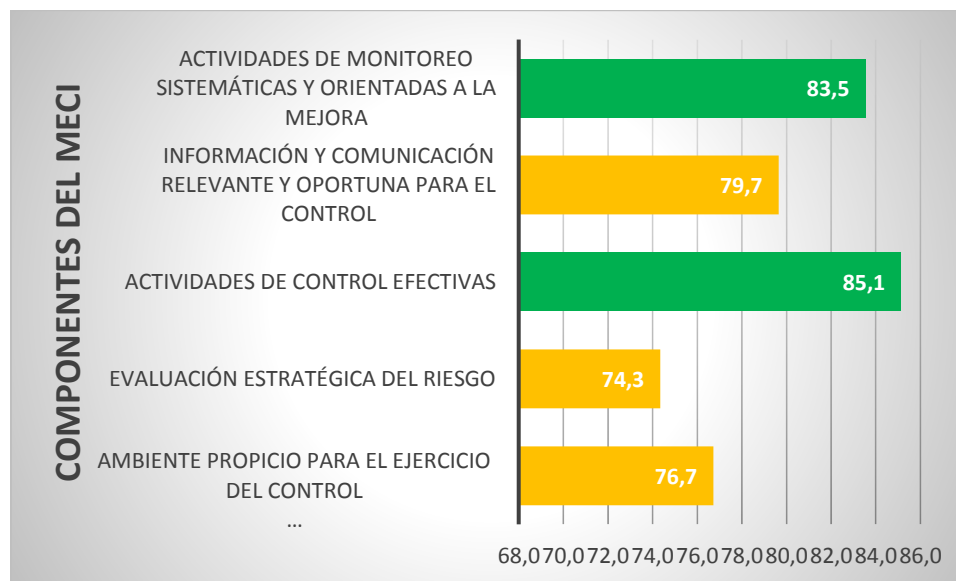
2. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN ESTRUCTURA DEL MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO DE LA PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA

La estructura del MECI actualizado está integrada por cinco componentes teniendo como referente el modelo COSO y permeada por una asignación clara de responsabilidades frente a la gestión de riesgos y del control (enmarcado los Lineamientos Estratégicos y las Tres Líneas de Defensa).

Los componentes que contempla la actualización son: Ambiente de control, Evaluación de riesgos, Actividades de control, Información y comunicación y Actividades de monitoreo.

2.1 COMPONENTES DEL MODELO EN LA PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA

Gráfico 6. Resultados estructura del MECI: Componentes del modelo



Fuente: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

De acuerdo a los resultados obtenidos los componentes que obtuvieron un mayor puntaje Actividades de Control con 85,1, Actividades de Monitoreo con 83,5,



PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA

Código: GE-F-004

GESTIÓN DEL CONTROL Y SEGUIMIENTO

Versión: 3

FORMATO INFORME DE AUDITORIA/EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO

Fecha de aprobación:
04/09/2020


Información y Comunicación con puntaje de 79,7. Para el caso del componente Ambiente de Control con 76.7 y evaluación del riesgo con 74,3

Recomendación para fortalecer el Ambiente de Control:

La personería Distrital para lograr sus metas, resultados, y en general sus objetivos, debe emitir los lineamientos para a crear un ambiente favorable al control y para la administración del riesgo. Se identifican los riesgos, se diseñan los controles para que la gestión eficiente, efectiva y transparente, y se tenga una adecuada prestación de servicios o producción de bienes.

Responsable: Gestión de Direccionamiento y Planeación estratégica (Personero Auxiliar) y Gestión de Seguimiento y control (Asesor – Control Interno)

- La personería Distrital debe establecer líneas de reporte dentro de la entidad para el funcionamiento del Sistema de Control Interno. Cada líder suministra información de forma periódica, con datos y hechos que le permitan la toma de decisiones a la alta dirección. **Responsable:** Gestión de Direccionamiento y Planeación estratégica (Personero Auxiliar)
- La Personería Distrital se asegura que la estructura organizacional, los procesos de la cadena de valor y los de apoyo, la asignación del talento humano a los proyectos, programas o procesos, el uso de los bienes muebles e inmuebles, el suministro de servicios internos, la ejecución presupuestal y la focalización de los recursos, estén en función del cumplimiento de los propósitos de la entidad y de atender lo previsto en la planeación institucional, de forma eficiente. **Responsable:** Gestión de Direccionamiento y Planeación estratégica (Personero Auxiliar) y Gestión Administrativa y Financiera (director Administrativo)
- Es necesario que una adecuada GETH asegure que la selección, la capacitación, la evaluación del desempeño y la calidad de vida laboral, se conviertan en herramientas adecuadas para el ejercicio de las funciones y responsabilidades y en condición óptima, facilitando el autocontrol por parte de cada servidor. La adecuada GETH debe igualmente contemplar las directrices para la toma de decisiones frente al talento humano, en especial sobre aquellos aspectos que tienen que ver con su preparación y responsabilidad frente al Sistema de Control Interno, y sobre los parámetros

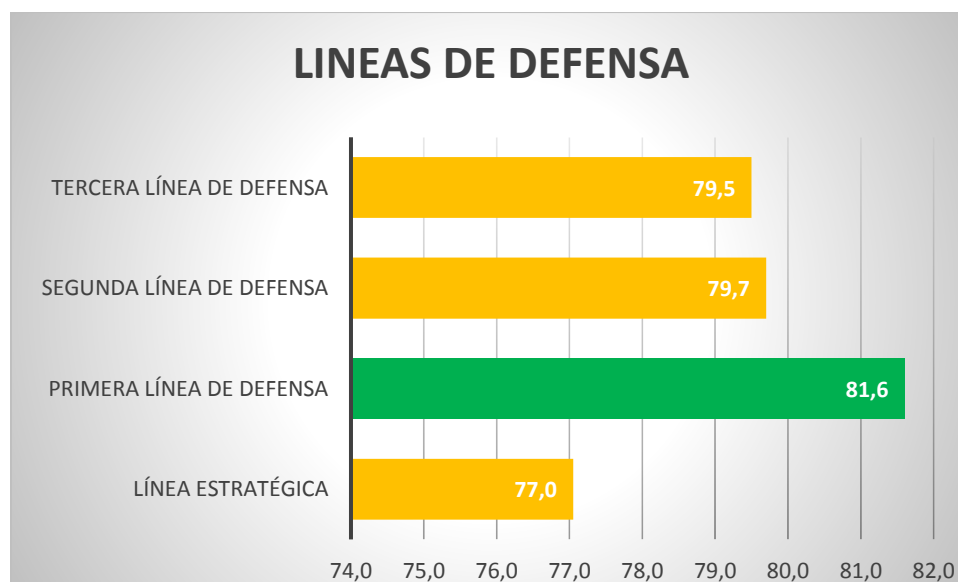
 	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-F-004
	GESTIÓN DEL CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 3
	FORMATO INFORME DE AUDITORIA/EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO	Fecha de aprobación: 04/09/2020

éticos y de integridad que han de regir todas las actuaciones de los servidores públicos. **Responsable:** Gestión Administrativa y Financiera (Director Administrativo – Asesor Talento Humano)

2.2 RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE LAS LÍNEAS DE DEFENSA DE LA PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA

Se acuerdo a lo contemplado en la séptima dimensión del MIPG, Control Interno, la nueva estructura del MECI incluye un esquema de responsabilidades integrada por cuatro líneas de defensa, el cual se configura a partir de la adaptación del esquema de “Líneas de Defensa”, que “proporciona una manera simple y efectiva para mejorar las comunicaciones en la gestión de riesgos y control mediante la aclaración de las funciones y deberes esenciales relacionados

Gráfico 7. Resultados de la Evaluación estructura del MECI: Líneas de Defensa



Fuente: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

El mayor puntaje lo tuvo la primera línea de defensa a cargo de los líderes de proceso y sus equipos de trabajo con 81,6 y el menor puntaje lo obtuvo la línea estratégica con 77,0, recordemos que el rol principal de esta línea es analizar los riesgos y amenazas institucionales, que puedan afectar el cumplimiento de los



PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA

Código: GE-F-004

GESTIÓN DEL CONTROL Y SEGUIMIENTO

Versión: 3

**FORMATO INFORME DE
AUDITORIA/EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO**

Fecha de
aprobación:
04/09/2020

planes estratégicos (objetivos, metas e indicadores) de la Personería Distrital de Cartagena, así como definir el marco general para la gestión del riesgo (política de administración del riesgo) y el cumplimiento de los planes de la entidad.

- Asegura la determinación y asignación oportuna de los recursos que son necesarios para implementar la gestión de riesgos de la entidad.
- Toma las decisiones que sean necesarias para todos los niveles de la entidad, buscando con ello asegurar el cumplimiento de la gestión de riesgos institucional.

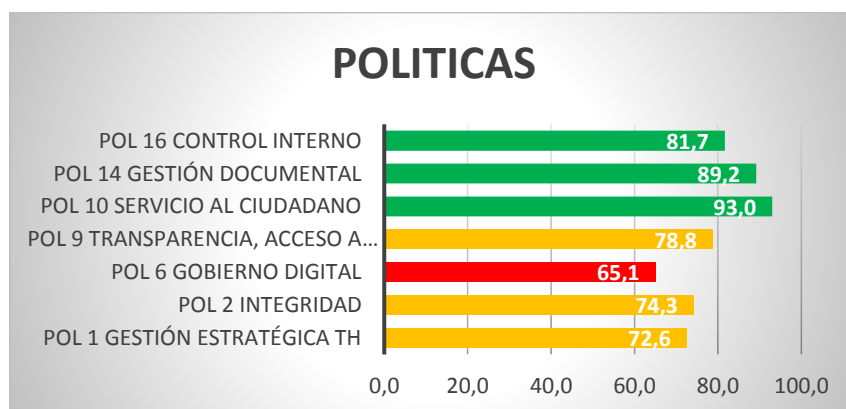
3. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE LAS POLITICAS QUE NOS APLICAN COMO ÓRGANO DE CONTROL

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, resulta de la integración del Sistema de Gestión y el Sistema de Control Interno, este modelo está compuesto por 7 dimensiones de las cuales el MECl es una de ellas, y de 19 políticas, las cuales deben ser implementadas por organismos y entidades de los órdenes nacional y territorial de la Rama Ejecutiva del Poder Público. Para el caso de las entidades descentralizadas con capital público y privado, el modelo aplicará en aquellas, en que el Estado posea el 90% o más del capital social. No obstante, las entidades que no pertenezcan a la rama ejecutiva, pero estén dentro del ámbito de aplicación de la Ley 87 de 1993, como la Personería Distrital de Cartagena, deben aplicar la dimensión de control interno y con ello 7 políticas como lo son la de Control Interno, Gestión Documental, Gobierno Digital, Servicio al Ciudadano, Transparencia y Acceso a la Información Pública, Gestión Estratégica del Talento Humano y el Código de Integridad y estas serán evaluadas a través del FURAG.

Tal como se aprecia en la gráfica 8, los resultados obtenidos de la evaluación de las políticas que nos aplican a través del FURAG, la política a la que más debemos fortalecer es la de Gobierno Digital, con 65,1 y las dos políticas asociadas al talento humano como lo son la Política de Integridad con puntaje de 74,3 y Política de la Gestión Estratégica del Talento Humano 72,6.

 	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-F-004
	GESTIÓN DEL CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 3
	FORMATO INFORME DE AUDITORIA/EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO	Fecha de aprobación: 04/09/2020

Gráfico 8. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE LAS POLITICAS QUE NOS APLICAN COMO ÓRGANO DE CONTROL



Fuente: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

3.1 POLITICA DE TALENTO HUMANO

Dentro de la política del talento humano se evaluaron aspectos como la gestión adecuada de conflictos de interés la cual tuvo el menor puntaje con 56,4, la eficiencia y eficacia selección meritocrática con 62,2, Desarrollo y bienestar con 70,6 estos son los aspectos de esta política que debemos fortalecer en esta vigencia. El aspecto de esta política con mejor puntaje fue la Coherencia entre la gestión de riesgos con el control y sanción a cargo del proceso de Control Interno Disciplinario con 81,4 esta política se encuentra a cargo de la Dirección Administrativa

 	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-F-004
	GESTIÓN DEL CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 3
	FORMATO INFORME DE AUDITORIA/EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO	Fecha de aprobación: 04/09/2020

Gráfico 9. Política de Talento Humano

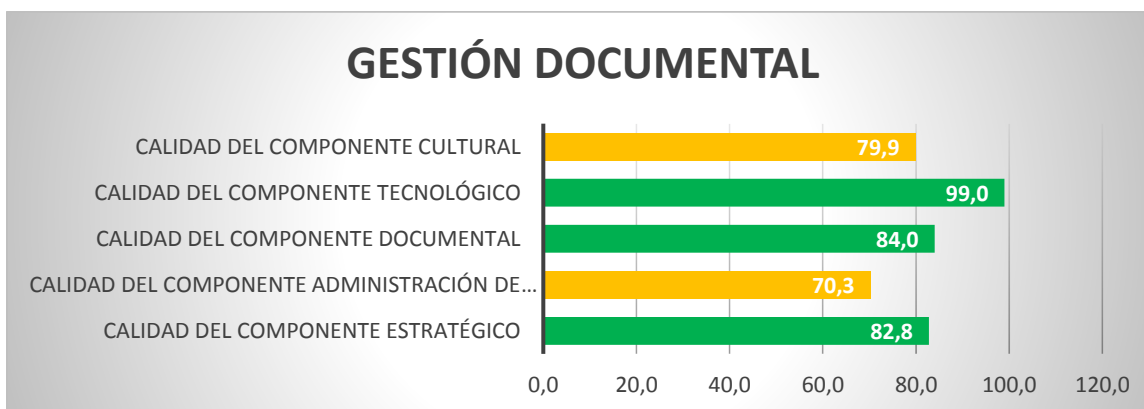


<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

3.2 POLITICA DE GESTION DOCUMENTAL

Esta fue una política que se fortaleció en la vigencia 2020 obteniendo una puntuación de 89.2 tal como se aprecia en la gráfica 8, y se evaluaron aspectos calidad del componente tecnológico, del componente documental y de la calidad del componente estratégico, estos componentes obtuvieron los mayores puntajes y debemos fortalecer aspectos como componentes de administración de archivo y componente cultural.

Gráfico 10. Política de Gestión Documental



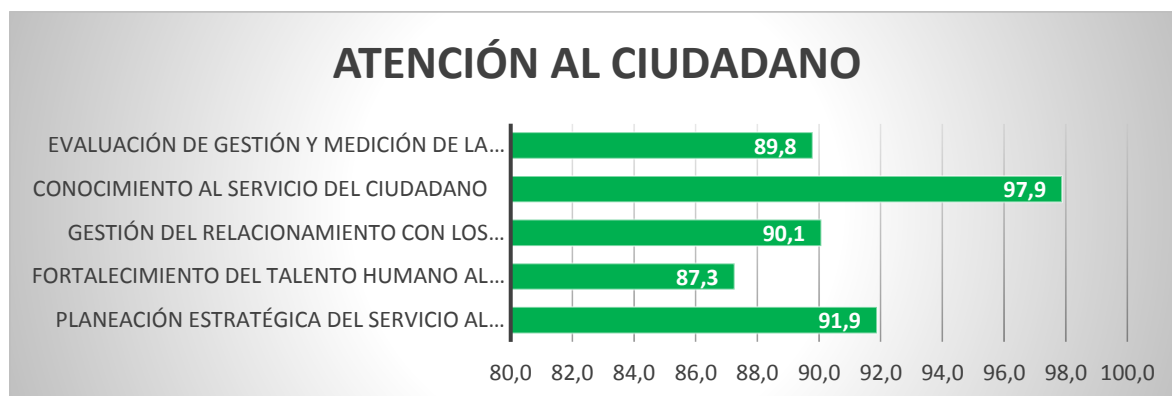
<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

 	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-F-004
	GESTIÓN DEL CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 3
	FORMATO INFORME DE AUDITORIA/EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO	Fecha de aprobación: 04/09/2020

3.3 POLITICA DE SERVICIO AL CIUDADANO

La política de Servicio al Ciudadano al igual que la de Gestión Documental se encuentran bajo la responsabilidad de la Secretaria General de la Entidad, y fue la política mejor puntuada en la evaluación del FURAG con 93,0, en esta política se evaluaron aspectos como el conocimiento al servicio ciudadano, Planeación estratégica del servicio al ciudadano, Gestión del relacionamiento con los ciudadanos, Evaluación de gestión y medición de la percepción ciudadana y Fortalecimiento del talento humano al servicio del ciudadano, los puntajes por cada aspecto se pueden apreciar en la gráfica 11.

Gráfico 11. Política de Servicio al Ciudadano



<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

3.4 POLITICA DE GOBIERNO DIGITAL

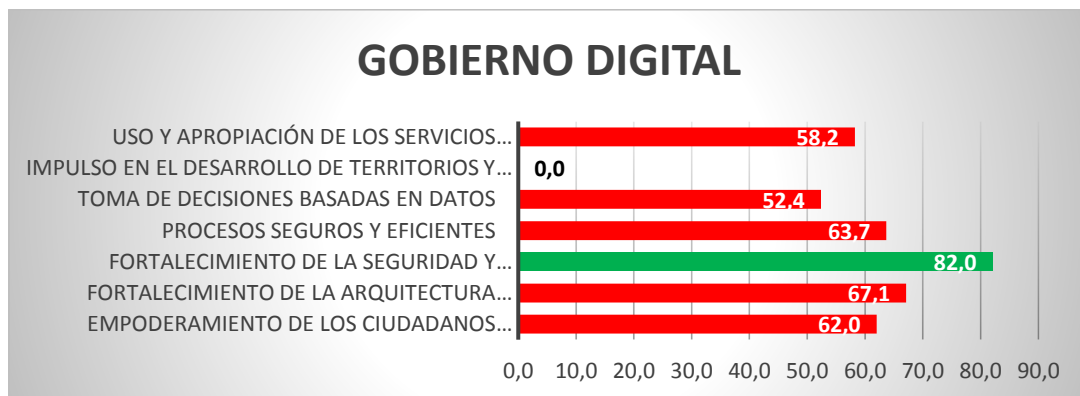
La política de Gobierno Digital contribuye a la transformación digital del sector público, la cual implica un cambio en los procesos, la cultura y el uso de la tecnología (principalmente tecnologías emergentes y de la Cuarta Revolución Industrial), para el mejoramiento de las relaciones externas de las entidades de Gobierno, a través de la prestación de servicios más eficientes.

Gobierno Digital es la política de MIPG que busca promover el uso y aprovechamiento de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), para consolidar un Estado y ciudadanos competitivos, proactivos, e innovadores, que generen valor público en un entorno de confianza digital.

 	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-F-004
	GESTIÓN DEL CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 3
	FORMATO INFORME DE AUDITORIA/EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO	Fecha de aprobación: 04/09/2020

De acuerdo a lo contestado en la evaluación del FURAG por el proceso de Personería Auxiliar, La política de Gobierno Digital de la Personería Distrital de Cartagena, obtuvo una puntuación de 65,1, y es sin duda la política que más debemos fortalecer. Aspectos como el Impulso en el desarrollo de territorios y ciudades inteligentes, Toma de decisiones basadas en datos, Uso y apropiación de los Servicios Ciudadanos Digitales, Empoderamiento de los ciudadanos mediante un Estado abierto entre otros fueron evaluados, y los puntajes obtenidos por los aspectos claves se pueden apreciar en el grafico 12.

Gráfico 12. Política de Gobierno Digital



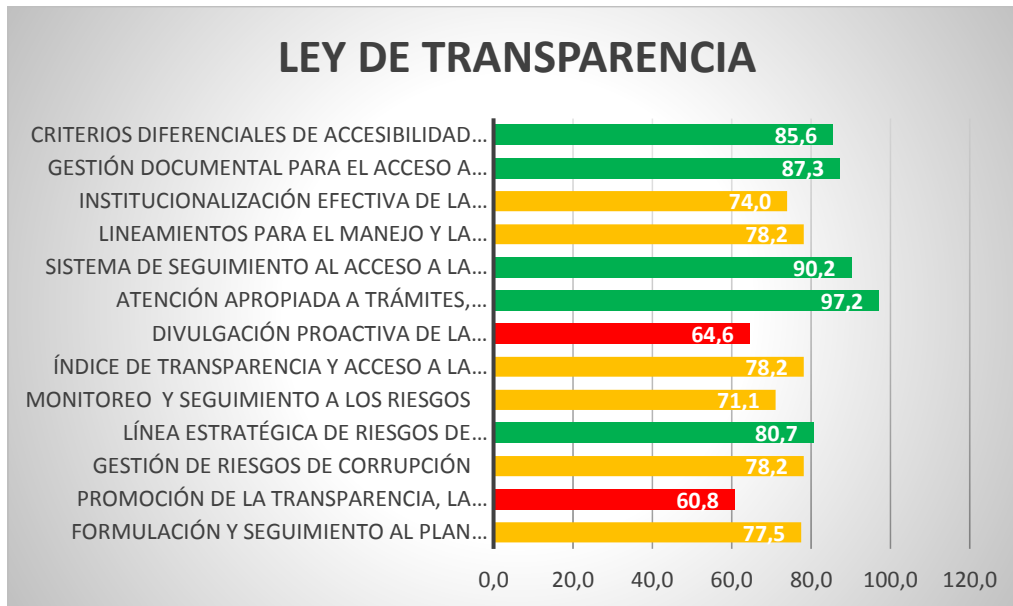
<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

3.5 POLITICA TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN POLÍTICA

En esta Política se evaluaron aspectos como Atención apropiada a trámites, peticiones, quejas, reclamos, solicitudes y denuncias de la ciudadanía con el mayor puntaje 97.2, Sistema de seguimiento al acceso a la información pública en funcionamiento con 90.2, Gestión documental para el acceso a la información pública implementada con 87,3, los menores puntajes los obtuvieron aspectos como Promoción de la Transparencia, la Integridad y la Lucha Contra la Corrupción con 60,8 y Divulgación proactiva de la información con 64,6, esta política es compromiso de todos los procesos con sus líderes y equipos de trabajo.

 	PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA	Código: GE-F-004
	GESTIÓN DEL CONTROL Y SEGUIMIENTO	Versión: 3
	FORMATO INFORME DE AUDITORIA/EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO	Fecha de aprobación: 04/09/2020

Gráfico 13. Política Transparencia, acceso a la información y lucha contra la corrupción



<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>



PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA

Código: GE-F-004

GESTIÓN DEL CONTROL Y SEGUIMIENTO

Versión: 3

FORMATO INFORME DE AUDITORIA/EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO

Fecha de aprobación:
04/09/2020

CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos del estado de avance y efectividad del Sistema de Control Interno para cada componente del MECI y la implementación de las Líneas de Defensas y las políticas del MIPG que nos aplican como Órgano de Control, La oficina de Control Interno alerta a la alta dirección y al comité de Gestión y desempeño los resultados obtenidos a través del FURAG, por lo que, desde el Rol de Liderazgo Estratégico se hacen las alertas y recomendaciones para que la alta dirección tome las acciones correctivas que permitan el cumplimiento de los objetivos de la Entidad. Los planes de mejoramiento que surjan de estas recomendaciones son fundamentales para seguir fortaleciendo nuestro Sistema de Control Interno, las cuales se encuentra al final presente informe por parte del Departamento de Función Pública.

La Oficina de Control Interno al socializar el presente informe con los líderes responsables de la implementación, realizará seguimientos con el fin de verificar que las recomendaciones emitidas se tengan en cuenta en la mejora y se implementen en los casos que aplique.

Les recuerdo que un Sistema de Control Interno es un **“esquema de organización y conjunto de planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos”**. (Ley 87 de 1993).

Que es el Personero Distrital como representante legal es responsable de adoptar, implementar y fortalecer una estructura de control y la oficina de Control Interno tienen la labor de dar las alertas y recomendar las pautas para la implementación y mejoramiento permanente del Sistema de Control Interno, por lo anterior los invito a seguir fortaleciendo, robusteciendo, a asumir el compromiso y responsabilidad que tenemos como miembros de la alta dirección de la Entidad, frente al fortalecimiento de nuestro Sistema de Control Interno.

Atentamente,

PATRICIA ARANZA PERALTA

Asesora de Control Interno

Colaboración: Equipo Control Interno

Diseño de Graficas: Enith Torreglosa

Anexo 1. Recomendaciones Función Pública

Anexo 2. Cuestionario del Formato Único de Reporte de Avance a la Gestión con sus respuestas



PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA

Código: GE-F-004

GESTIÓN DEL CONTROL Y SEGUIMIENTO

Versión: 3

FORMATO INFORME DE AUDITORIA/EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO

Fecha de aprobación:
04/09/2020

ANEXO 1. RECOMENDACIONES DE FUNCION PÚBLICA

#	Política/Dimensión	Responsable	Recomendaciones
1	Información y Comunicación	Personero Auxiliar y Jefe Oficina de Prensa, Secretaria General	Definir lineamientos en relación a comunicaciones internas y externas, por parte de la alta dirección y el comité institucional de coordinación de control interno (de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias).
2	Direccionamiento y Planeación Estratégica	Personero Auxiliar	Definir lineamientos en materia de planeación estratégica, por parte de la alta dirección y el comité institucional de coordinación de control interno (de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias).
3	Direccionamiento y Planeación Estratégica	Director Administrativo /CICCI	Definir lineamientos en relación a la programación, ejecución y seguimiento presupuestal, por parte de la alta dirección y el comité institucional de coordinación de control interno (de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias).
4	Talento Humano	Director Administrativo/ CICCI	Monitorear el cumplimiento de los estándares de conducta y la práctica de los principios y valores del servicio público, por parte del comité institucional de coordinación de control interno.
5	Control Interno	Asesor Control Interno/Jefe Oficina de Prensa	Establecer medios de comunicación internos para dar a conocer las decisiones y mejoras del sistema de control interno, por parte de la alta dirección.
6	Control Interno	Asesor Control Interno, Personero Auxiliar, Lideres de Proceso	Establecer un propósito para el control, por parte de los líderes de los programas, proyectos, o procesos de la entidad y en coordinación con sus equipos de trabajo, al momento de diseñar los controles.



PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA

Código: GE-F-004

GESTIÓN DEL CONTROL Y SEGUIMIENTO

Versión: 3

FORMATO INFORME DE AUDITORIA/EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO

Fecha de aprobación:
04/09/2020

7	Control Interno	Asesor Control Interno, Personero Auxiliar, Líderes de Proceso	Proporcionar una descripción del manejo frente a observaciones o desviaciones resultantes de la ejecución del control con el fin de dar lineamientos sobre los posibles cursos de acción, por parte de los líderes de los programas, proyectos, o procesos de la entidad y en coordinación con sus equipos de trabajo, al momento de diseñar los controles.
8	Control Interno	Director Administrativo / Asesor Control Interno/ Personero Auxiliar	Establecer controles para evitar la materialización de riesgos fiscales.
9	Control Interno	Asesor Control Interno/ Personero Auxiliar/líderes de <u>proceso</u>	Llevar a cabo una gestión del riesgo en la entidad, que le permita controlar los puntos críticos de éxito.
10	Control Interno	Asesor Control Interno/ Personero Auxiliar/ líderes de Proceso	Llevar a cabo una gestión del riesgo en la entidad, que le permita garantizar de forma razonable el desarrollo de la gestión presupuestal de la entidad.
11	Control Interno	CICCI	Llevar a cabo los seguimientos periódicos a la ejecución del plan anual de auditoría aprobado por el comité institucional de coordinación de control interno.
12	Control Interno	Asesor Control Interno	Monitorear las acciones de mejora establecidas a partir de la ejecución de las auditorías contempladas en el plan anual de auditoría.
13	Control Interno	Asesor Control Interno	Contemplar evaluaciones para monitorear el estado de los componentes del sistema de control interno, dentro de la evaluación a la gestión del riesgo que hacen los jefes de planeación, líderes de otros sistemas de gestión o comités de riesgos.
14	Control Interno	Director Administrativo / Asesor Control Interno/ Personero Auxiliar	Contemplar la confiabilidad de la información financiera y no financiera, dentro de la evaluación a la gestión del riesgo que hacen los jefes de planeación, líderes de otros sistemas de gestión o comités de riesgos.



PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA

Código: GE-F-004

GESTIÓN DEL CONTROL Y SEGUIMIENTO

Versión: 3

FORMATO INFORME DE AUDITORIA/EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO

Fecha de aprobación:
04/09/2020

15	Control Interno	Asesor Control Interno	Promover en el Comité Institucional de Gestión de Desempeño, la presentación y análisis de los resultados de gestión del sistema de control interno de la entidad.
16	Direccionamiento y Planeación Estratégica/Servicio al ciudadano	Personero Auxiliar/secretario general	Incluir en el ejercicio de direccionamiento estratégico el análisis de los cambios del entorno que afectan o afectarían el cumplimiento de los objetivos institucionales de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
17	Control Interno	Asesor Control Interno	Incluir en la política de administración del riesgo, los resultados de las evaluaciones llevadas a cabo por los organismos de control. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
18	Talento Humano	Director Administrativo/ Asesor TH	Definir políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano efectivas, que aporten al logro de los objetivos. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
19	Direccionamiento y Planeación Estratégica	Director Administrativo / Asesor Control Interno/ Personero Auxiliar	Identificar factores económicos que pueden afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
20	Direccionamiento y Planeación Estratégica	Asesor Control Interno/ Personero Auxiliar/secretario general	Identificar factores sociales que pueden afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
21	Direccionamiento y Planeación Estratégica	Asesor Control Interno/ Personero Auxiliar/PU Personería delegada BU MA	Identificar factores ambientales que pueden afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
22	Direccionamiento y Planeación Estratégica	Asesor Control Interno/ Personero Auxiliar/Lideres de Proceso	Identificar factores asociados a los procesos que pueden afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.



PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA

Código: GE-F-004

GESTIÓN DEL CONTROL Y SEGUIMIENTO

Versión: 3

FORMATO INFORME DE AUDITORIA/EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO

Fecha de aprobación:
04/09/2020

23	Direccionamiento y Planeación Estratégica	Director Administrativo / Asesor Control Interno/ Personero Auxiliar	Identificar factores de carácter fiscal que pueden afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
24	Control Interno	Asesor Control Interno	Analizar situaciones internas que puedan ser indicios de actos de corrupción para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.
25	Control Interno	Asesor Control Interno	Evaluar por parte del jefe de control interno o quien haga sus veces en la entidad, que los controles diseñados indiquen el propósito del control.
26	Información y Comunicación	Asesor Control Interno/jefe Oficina de Prensa	Tomar decisiones oportunas y soportadas en evidencias por la estrategia de comunicación de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
27	Gobierno Digital	Personero Auxiliar/sistemas	Definir indicadores para medir la eficiencia y eficacia del sistema de gestión de seguridad y privacidad de la información (MSPI) de la entidad, aprobarlos mediante el comité de gestión y desempeño institucional, implementarlos y actualizarlos mediante un proceso de mejora continua.
28	Talento Humano	Director Administrativo/ Asesor TH	Aplicar las pruebas necesarias para garantizar la idoneidad de los candidatos empleo de modo que se pueda llevar a cabo la selección de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
29	Talento Humano	Director Administrativo/ Asesor TH	Crear canales de consulta para conocer las sugerencias, recomendaciones y peticiones de los servidores públicos para mejorar las acciones de implementación del código de integridad de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
30	Talento Humano	Director Administrativo/ Asesor TH	Implementar canales de denuncia y seguimiento frente a situaciones disciplinarias y de conflictos de interés que faciliten la formulación e implementación oportuna de acciones de control y sanción de los conflictos de interés. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.



PERSONERIA DISTRITAL DE CARTAGENA

Código: GE-F-004

GESTIÓN DEL CONTROL Y SEGUIMIENTO

Versión: 3

FORMATO INFORME DE AUDITORIA/EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO

Fecha de aprobación:
04/09/2020

31	Talento Humano	Director Administrativo/ Asesor TH	Implementar canales de consulta y orientación para el manejo de conflictos de interés articulado con acciones preventivas de control de los mismos. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
32	Talento Humano	Director Administrativo/ Asesor TH	Identificar los riesgos de conflictos de interés que pueden presentarse en la gestión del talento humano para la gestión preventiva de los mismos y la incorporación de mecanismos de control.