

DANDO CUMPLIMIENTO A LO ESTABLECIDO EN LA LEY 1474 DE 2011 ARTICULO 9 ( ANTICORRUPCIÓN) El jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno deberá publicar cada cuatro (4) meses en la página web de la entidad, un informe pormenorizado del estado del control interno de dicha entidad

ESTADO DEL CONTROL INTERNO DEL INVAMA CON FECHA CORTE 12 DE MARZO DE 2013.

## Subsistema de Control Estratégico

### Avances

*EN EL COMPONENTE AMBIENTE DE CONTROL* la organización ha venido mejorando. Se tienen definidos y documentados los Acuerdos, Compromisos o Protocolos Éticos,( Código de Ética, Valores Corporativos; sin embargo estos datan del año 2008); se debe realizar una revisión con todo el personal para actualizar o revalidar estos elementos y la forma de aplicar en la organización que evidencie su operacionalización.

En los elementos de Desarrollo del Talento Humano y el Estilo de Dirección se deben fortalecer en la operacionalización e interiorización de cada uno de los elementos en los servidores públicos. El estilo de dirección debe actualizarse y revalidarse puesto que data del año 2008. Se debe fortalecer especialmente el proceso de Gestión Humana a fin de que cumpla su objetivo y sirva de apoyo para el desempeño de los otros elementos. Todo lo anterior, a fin de que cada uno de estos elementos se orienten hacia los principios de Autorregulación, Autogestión y Autocontrol.

*EN EL COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO*, Se tienen definidos y documentados elementos correspondientes a los planes y programas en concordancia con el Plan de Desarrollo Municipal, Modelo de Operación y Estructura Organizacional. Sin embargo se debe fortalecer en la operacionalización e interiorización de cada uno de los elementos en los servidores públicos a través del proceso de Gestión Humana. Se debe seguir incursionar en los nuevos mercados a fin de cumplir nuestra meta, misión y visión institucional. Se debe mejorar la planeación organizacional a fin de dar cumplimiento a nuestros objetivos misionales.

**EN EL COMPONENTE DE ADMINISTRACION DEL RIESGO;** Se tienen definidos y documentados los elementos sin embargo se debe fortalecer a través del proceso de gestión humana la capacitación para la identificación de los mapas de Riesgos a fin de que este componente se vuelva una cultura permanente en la organización y sirva de herramienta para mitigar o evitar los riesgos. Se debe definir la política de riesgos de la organización y Actualizar los mapas de riesgos que datan del año 2008, adicionalmente incluir lo indicado en la Ley 1474 de 2011 (Anticorrupción).

Como estrategia de fortalecimiento e Imagen Institucional; la organización continuo con los certificados de calidad bajo las normas ISO 9001:2008; NTCGP:1000:2009 cuyo alcance cubre los objetivos misionales de la Institución (Alumbrado Público y Valorización); orientado todo esto al cumplimiento de dos ejes estratégicos EFECTIVIDAD Y EXCELENCIA OPERATIVA Y SATISFACCION DEL CLIENTE.

Dentro del accionar de la entidad en la vigencia de 2012 estratégicamente se empezó a dar cumplimiento a las rutas establecidas (Mega Institucional y a los ejes Estratégicos) tales como ingreso a nuevos mercados; demostrado esto en el incursionamiento de la entidad en el tema de mantenimiento del alumbrado público en el Municipio de Chinchina, Marmato y Supia.

## Subsistema de Control de Gestión

### Avances

**EN EL COMPONENTE DE ACTIVIDADES DE CONTROL** CONTROL la entidad es fuerte ya que tienen definidos y documentado e implementados los elementos las Políticas de Operación, Procedimientos, Controles, Indicadores y Manual de Operación. Lo que ha permitido generar a través de los años una cultura de procesos y reconocimiento de autoridades y responsabilidades sobre cada una de las actuaciones de los servidores públicos; lo cual ha garantizado el control de la ejecución de la entidad pues se cuentan con las guías de acción para llevar a cabo lo planeado a través de los diferentes procesos. El Invama ha venido madurando sus procesos a través del tiempo lo cual ha generado disminución de reproceso y aseguramiento del cumplimiento de requisitos necesarios en cada uno para el cumplimiento de las metas propuestas por la organización.

Se debe fortalecer la toma de decisiones con base en los resultados de los indicadores especialmente del Macro Proceso de Gestión en Alumbrado Público y redefinir indicadores de diferentes procesos a fin de que el resultado de los mismos sirva de insumo para la toma de decisiones.

**EN CUANTO A LOS COMPONENTE DE INFORMACION Y COMUNICACION PUBLICA** ; La organización ha demostrado que el cliente es lo más importante y es fuerte en los insumos que arrojan estos elementos sin embargo debe tomar acciones más contundentes para lograr la satisfacción del cliente. La entidad ha generado unos procedimientos a fin de aplicar lo establecido en la Ley anti trámites para agilizar los procedimientos a la ciudadanía.

Se mejoro el archivo de la entidad se cuenta las tablas de retención; se fortaleció la información de la entidad con la adquisición de un aplicativo ADMIARCHI; que tiene entre algunos beneficios; El control documental del archivo de Gestión y archivo histórico. Logrando mejorar el espacio físico, controlar más efectivamente la información de la entidad; además de contribuir al medio ambiente ya que se evitara la generación de papel. Sin embargo no se ha definido quien es el encargado del manejo del archivo de la organización.

El Invama es fuerte desde el punto de vista de la plataforma tecnológica; ya que la mayoría de los procesos son apoyados por herramientas ( Aplicativos) con el fin de que la información sea más confiable, rápida e integra; los procesos misionales de alumbrado y valorización cuentan con aplicativos levantados a las necesidades de la organización; los cuales contienen indicadores para análisis de la información en tiempo real o que ha contribuido a la mejora de los procesos.

Los medios de comunicación, han facilitado la mejor fluidez de la información en la entidad, sin embargo se debe fortalecer la comunicación organizacional.

Las audiencias públicas han permitido que la comunidad interactué con la organización y se sienta participe de la decisiones tomadas en pro de la comunidad manizaleña.

La información disponible en la página web de la entidad y en otros medios como carteleras han permitido que la comunidad conozca y participe en la toma de decisiones de la entidad.

Se debe fortalecer la comunicación organizacional. Se debe definir una política de comunicaciones en la entidad

## **Subsistema de Control de Evaluación**

**Avances**

Se ha logrado un avance significativo en cuanto a los componentes de autoevaluación, evaluación independiente. Se realizaron actividades tendientes a que el personal interiorizara la importancia de los planes de mejoramiento por procesos, ya que son insumo para la generación de Planes de Mejoramiento. Lo anterior, con el fin de valorar permanentemente la efectividad de los procesos, el nivel de ejecución del Plan de Desarrollo y Plan de Acción y lo más importante el cumplimiento de la mega, misión y visión de la Organización. La alta dirección monitorea el sistema y toma acciones de acuerdo a los resultados de las revisiones. Se debe seguir fortaleciendo en los planes de mejoramiento por procesos y especialmente en los planes de mejoramiento individuales. Se deben realizar campañas permanentes de interiorización y operacionalización del modelo estándar de control interno.

En el componente Planes de Mejoramiento, Se han generado Planes de mejoramiento Institucionales y por procesos, sin embargo se debe fortalecer en los planes de mejoramiento individuales; puesto que con estos se pretende mejorar las debilidades que puedan tener los servidores públicos que conlleven a la no aplicación íntegra de los procesos o que afecten su desempeño.

Aunque se ha mejorado en la elaboración de planes de mejoramiento se debe fortalecer el cumplimiento y monitoreo de las acciones planeadas por las autoridades de procesos.

Se debe fortalecer la oficina de control interno con el apoyo de personal Multidisciplinario para lograr llevar a cabo el programa anual de auditorías y demás funciones propias de la oficina de control interno.

## Estado general del Sistema de Control Interno

EL MODELO MUESTRA UN AVANCE EN SU IMPLEMENTACION SIN EMBARGO DEBE FORTALECERSE SU OPERACIONALIZACION EN VARIOS COMPONENTES COMO AMBIENTE DE CONTROL Y ADMINISTRACION DEL RIESGO; ASI MISMO SE DEBE FORTALECER LA OPERACIONALIZACION EN PLANES DE MEJORAMIENTO, INDICADORES Y COMUNICACION ORGANIZACIONAL.

SE DEBE FORTALCER PERMANENTEMENTE LA OPERACIONALIZACION DE CADA UNO DE LOS ELEMENTOS DEL MODELO.

SE PRESENTA UN AVANCE EN LA VIGENCIA DE 2012 DE 73.11%

RECOMENDACIONES

## Recomendaciones

### AMBIENTE DE CONTROL

1. Continuar fortaleciendo el proceso de Gestión Humana, realizando las mediciones del clima organizacional y a partir de los resultados tomar las acciones correctivas y preventivas correspondientes.
2. Alinear los procesos de Gestión Humana a las competencias y a los perfiles de los cargos; (estudiar y analizar los puestos de trabajo para definir los perfiles de los empleos que conforman la planta de personal).
3. Generar una base de datos que incluya el conocimiento y la experiencia de los funcionarios de la entidad.

4. Mejorar los procesos de inducción para que permitan que el nuevo servidor conozca la cultura de la entidad y todo lo relacionado con el ejercicio de sus funciones.
5. Implementar el proceso para la selección y premiación de los equipos de trabajo.
6. Aplicar estrategias de gestión para aplicar, interiorizar y operacionalizar los valores corporativos, el estilo de dirección, el código de ética en la vigencia 2013. realizando seguimientos permanentes para verificar la interiorización de estos elementos en el personal de la institución.
7. Realizar el programa de calidad de vida laboral.
8. Realizar capacitaciones encaminadas al mejoramiento del clima organizacional.
9. Fortalecer la capacitación en temas relacionados con Planeación, Liderazgo, Metrología, mantenimiento de equipos, Indicadores, Mapas de Riesgos, Acciones de Mejora, Revisiones por la Dirección, Herramientas estadísticas.
10. Fortalecer la capacitación en sistemas de Gestión de Calidad ( ISO 9001:2009 y NTCGP:1000:2009).
11. Fortalecimiento de la capacitación a los funcionarios que trabajan en la parte misional.
12. Fortalecer la administración del Riesgo y culturizar a cada uno de los dueños de proceso.
13. Generar campañas de difusión permanentes para que todo el personal conozca las competencias y funciones asignadas; la Planeación estratégica de la entidad.
14. Generar estrategias para aumentar el incursionar en nuevos mercados tanto de alumbrado público como valorización como lo indica nuestra meta y visión Institucional.
15. Definir directrices para la administración de los recursos de la entidad a fin de lograr mayores rentabilidades.
16. Dar cumplimiento a las políticas organizacionales, realizar una revisión y actualización de las mismas ya que datan del año 2008.
<b><u>SUBSISTEMA DE CONTROL DEL GESTION</u></b>
<b><u>ACTIVIDADES DE CONTROL</u></b>
1. Disminuir los tiempos de respuesta a nuestros clientes internos y externos.
2. Mejorar la metodología para la evaluación de los proveedores.
3. Fortalecer la comunicación de la entidad.
4. Continuar mejorando los procesos.

## **SUBSISTEMA DE CONTROL DE EVALUACION**

1. Profundizar en el análisis de los resultados de los procesos e indicadores (Análisis de datos con base en tendencias de comportamiento) y la utilización de técnicas estadísticas que ayuden a facilitar dicho análisis y a definir la necesidad de acciones correctivas, preventivas y acciones de mejora.
2. Fortalecer la cultura a todo el personal del Invama de dejar evidencia de las acciones correctivas, preventivas y proyectos de mejora implementados puesto que son el elemento fundamental del mejoramiento.
3. Realizar acciones encaminadas al análisis de la información y a partir de estas llevar a cabo planes de mejoramiento, por procesos, individuales.
4. Mejorar la cultura de la autoevaluación.
5. Mejorar la cultura para la implementación de planes de mejoramiento individual a partir de las evaluaciones de desempeño.
6. Fortalecer la cultura para que las autoridades de procesos implementen y realicen seguimiento a los planes de mejoramiento suscritos por ellos.
7. Realizar campañas de difusión permanente de todo lo referente a la operacionalización del MECI.
8. Mejorar el trabajo en equipo y el liderazgo en la organización.

**GLORIA MARLENY ALVAREZ VASCO**

Asesor de Control Interno