

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 12 DE 2012.

ESTADO DEL CONTROL INTERNO DEL INVAMA CON FECHA CORTE 12 DE JULIO 12 DE 2012.

Subsistema de Control Estratégico

Subsistema de Control Estratégico

Avances

Avances

EN EL COMPONENTE AMBIENTE DE CONTROL la organización ha venido mejorando. se tienen definidos y documentados los Acuerdos, Compromisos o Protocolos Éticos, el Desarrollo del Talento Humano y el Estilo de Dirección; *sin embargo se debe fortalecer en la operacionalización e interiorización de cada uno de los elementos en los servidores públicos. A fin de que cada uno de estos elementos se orienten hacia los principios de Autorregulación, Autogestión y Autocontrol. 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 .*

EN EL COMPONENTE AMBIENTE DE CONTROL la organización ha venido mejorando. se tienen definidos y documentados los Acuerdos, Compromisos o Protocolos Éticos, el Desarrollo del Talento Humano y el Estilo de Dirección; *sin embargo se debe fortalecer en la operacionalización e interiorización de cada uno de los elementos en los servidores públicos. A fin de que cada uno de estos elementos se orienten hacia los principios de Autorregulación, Autogestión y Autocontrol. 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 .*

El proceso de Gestión Humana que dependen de la Gerencia actualmente; *debe empezar a mostrar sus resultados.*

El proceso de Gestión Humana que dependen de la Gerencia actualmente; *debe empezar a mostrar sus resultados.*

EN EL COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO, se tienen definidos y documentados los planes y Programas, 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 continuar incursionan en los nuevos mercados a fin de cumplir nuestra mega, misión y visión institucional.*

EN EL COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO, se tienen definidos y documentados los planes y Programas, 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 continuar incursionan en los nuevos mercados a fin de cumplir nuestra mega, misión y visión institucional.*

EN EL COMPONENTE DE ADMINISTRACION DEL RIESGO; Se tienen definidos y documentados 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. el ARTÍCULO 73 de la Ley 1474 de 2011 (Anticorrupcion) indica PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO. Cada entidad del orden nacional, departamental y municipal deberá elaborar anualmente una estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano. Dicha estrategia contemplará, entre otras cosas, el mapa de riesgos de corrupción en la respectiva entidad, las medidas concretas para mitigar esos riesgos, las estrategias anti trámites y los mecanismos para mejorar la atención al ciudadano. Dado lo anterior se deben levantar este mapa de riesgos o alinear el que posee actualmente la entidad.

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; Supia. Se han venido teniendo acercamientos en el tema de valorización con el Municipio de Pereira.

Subsistema de Control de Gestión

Avances

EN EL COMPONENTE DE ADMINISTRACION DEL RIESGO; Se tienen definidos y documentados 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. el ARTÍCULO 73 de la Ley 1474 de 2011 (Anticorrupcion) indica PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO. Cada entidad del orden nacional, departamental y municipal deberá elaborar anualmente una estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano. Dicha estrategia contemplará, entre otras cosas, el mapa de riesgos de corrupción en la respectiva entidad, las medidas concretas para mitigar esos riesgos, las estrategias anti trámites y los mecanismos para mejorar la atención al ciudadano. Dado lo anterior se deben levantar este mapa de riesgos o alinear el que posee actualmente la entidad.

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; Supia. Se han venido teniendo acercamientos en el tema de valorización con el Municipio de Pereira.

Subsistema de Control de Gestión

Avances

<p><i>EN EL COMPONENTE DE ACTIVIDADES DE CONTROL</i> la entidad es fuerte ya que tienen definidos y documentado e implementados 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 reprocesos y aseguramiento del cumplimiento de requisitos necesarios en cada uno para el cumplimiento de las metas propuestas por la organización.</p>	<p><i>EN EL COMPONENTE DE ACTIVIDADES DE CONTROL</i> la entidad es fuerte ya que tienen definidos y documentado e implementados 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 reprocesos y aseguramiento del cumplimiento de requisitos necesarios en cada uno para el cumplimiento de las metas propuestas por la organización.</p>
<p>Los resultados de los indicadores han generado un valor agregado a cada proceso para la toma de decisiones; lo que ha permitido la reorganización de actividades, como se puede apreciar en el tema de Alumbrado Público.</p>	<p>Los resultados de los indicadores han generado un valor agregado a cada proceso para la toma de decisiones; lo que ha permitido la reorganización de actividades, como se puede apreciar en el tema de Alumbrado Público.</p>
<p><i>EN CUANTO A LOS COMPONENTE DE INFORMACION Y COMUNICACION PUBLICA</i> ; La organización ha demostrado que el cliente es lo más importante para lo cual, con el análisis del proceso de atención al cliente ha tomado acciones encaminadas al aumento de la satisfacción de estos.</p>	<p><i>EN CUANTO A LOS COMPONENTE DE INFORMACION Y COMUNICACION PUBLICA</i> ; La organización ha demostrado que el cliente es lo más importante para lo cual, con el análisis del proceso de atención al cliente ha tomado acciones encaminadas al aumento de la satisfacción de estos.</p>
<p>La información recibida de la ciudadanía como quejas, solicitudes reclamos, han sido insumo para la toma de acciones encaminada a la mejora de los procesos los cuales son medidos a través del indicador de satisfacción del cliente; además la entidad permanentemente está en contacto con la comunidad preguntándole si ha mejorado su satisfacción a través de las encuestas de satisfacción del cliente.</p>	<p>La información recibida de la ciudadanía como quejas, solicitudes reclamos, han sido insumo para la toma de acciones encaminada a la mejora de los procesos los cuales son medidos a través del indicador de satisfacción del cliente; además la entidad permanentemente está en contacto con la comunidad preguntándole si ha mejorado su satisfacción a través de las encuestas de satisfacción del cliente.</p>
<p>La entidad ha generado unos procedimientos a fin de aplicar lo establecido en la Ley anti trámites para agilizar los procedimientos a la ciudadanía.</p>	<p>La entidad ha generado unos procedimientos a fin de aplicar lo establecido en la Ley anti trámites para agilizar los procedimientos a la ciudadanía.</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>

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.

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.**

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.

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.

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.

Subsistema de Control de Evaluación

Subsistema de Control de Evaluación

Avances

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 los 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 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 los 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.**

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.**

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.**

<p>Aunque se ha mejorado en la elaboración de planes de mejoramiento <u><i>se debe fortalecer el cumplimiento y monitoreo de las acciones planeadas por las autoridades de procesos</i></u></p>	<p>Aunque se ha mejorado en la elaboración de planes de mejoramiento <u><i>se debe fortalecer el cumplimiento y monitoreo de las acciones planeadas por las autoridades de procesos</i></u></p>
<p>Estado general del Sistema de Control Interno</p>	<p>Estado general del Sistema de Control Interno</p>
<p>El modelo muestra un buen desarrollo, pero requiere mejoras en algunos aspectos como <u><i>DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO, ADMINISTRACION DE RIESGOS, COMUNICACION ORGANIZACIONAL, PLANES DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS E INDIVIDUAL. SE REQUIERE GENERAR MAYOR CULTURA EN EL TEMA DE PLANES DE MEJORAMIENTO. SE TIENE UN AVANCE DEL 86.62%</i></u></p>	<p>El modelo muestra un buen desarrollo, pero requiere mejoras en algunos aspectos como <u><i>DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO, ADMINISTRACION DE RIESGOS, COMUNICACION ORGANIZACIONAL, PLANES DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS E INDIVIDUAL. SE REQUIERE GENERAR MAYOR CULTURA EN EL TEMA DE PLANES DE MEJORAMIENTO. SE DEBE MEJORAR EN LA OPERACIONALIZACION DEL MODELO POR PARTE DE TODOS LOS FUNCIONARIOS Y EL REPRESENTANTE DE LA DIRECCION DEBE MEJORAR LAS ESTRATEGIAS PARA QUE LA ENTIDAD MEJORE LA OPERACIONALIZACION DEL MECI HACIENDO ENFASIS EN EL AMBIENTE DE CONTROL Y EN EL SUBSISTEMA DE AUTOEVALUACION SE TIENE UN AVANCE DEL 86.62%</i></u></p>
<p>Recomendaciones</p>	<p>Recomendaciones</p>
<p><u><i>AMBIENTE DE CONTROL</i></u></p>	<p><u><i>AMBIENTE DE CONTROL</i></u></p>
<p>1. Continuar fortaleciendo el proceso de Gestión Humana, realizando las mediciones del clima organizacional.</p>	<p>1. Continuar fortaleciendo el proceso de Gestión Humana, realizando las mediciones del clima organizacional.</p>
<p>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).</p>	<p>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).</p>
<p>3. Generar una base de datos que incluya el conocimiento y la experiencia de los funcionarios de la entidad.</p>	<p>3. Generar una base de datos que incluya el conocimiento y la experiencia de los funcionarios de la entidad.</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>5. Implementar el proceso para la selección y premiación de los equipos de trabajo.</p>	<p>5. Implementar el proceso para la selección y premiación de los equipos de trabajo.</p>
<p>6. Aplicar estrategias de gestión para aplicar e interiorizar los valores corporativos en la vigencia 2012.</p>	<p>6. Aplicar estrategias de gestión para aplicar e interiorizar los valores corporativos en la vigencia 2012.</p>
<p>7. Verificar la interiorización del estilo de dirección en toda la entidad</p>	<p>7. Verificar la interiorización del estilo de dirección en toda la entidad</p>
<p>8. Realizar el programa de calidad de vida laboral</p>	<p>8. Realizar el programa de calidad de vida laboral</p>
<p>9. Realizar capacitaciones encaminadas al mejoramiento del clima organizacional.</p>	<p>9. Realizar capacitaciones encaminadas al mejoramiento del clima organizacional.</p>

10. Fortalecer la capacitación en temas relacionados con Planeación, Liderazgo, Metrología, mantenimiento de equipos, Indicadores, Mapas de Riesgos, Acciones de Mejora, Revisiones por la Dirección.	10. Fortalecer la capacitación en temas relacionados con Planeación, Liderazgo, Metrología, mantenimiento de equipos, Indicadores, Mapas de Riesgos, Acciones de Mejora, Revisiones por la Dirección.
11. Fortalecer la capacitación en sistemas de Gestión de Calidad (ISO 9001:2009 y NTCGP:1000:2009).	11. Fortalecer la capacitación en sistemas de Gestión de Calidad (ISO 9001:2009 y NTCGP:1000:2009).
12. Fortalecimiento de la capacitación a los funcionarios que trabajan en la parte misional.	12. Fortalecimiento de la capacitación a los funcionarios que trabajan en la parte misional.
13. Fortalecer la administración del Riesgo y culturizar a cada uno de los dueños de proceso.	13. Fortalecer la administración del Riesgo y culturizar a cada uno de los dueños de proceso.
14. Generar campañas de difusión para que todo el personal conozca las competencias y funciones asignadas; la Planeación estratégica de la entidad.	14. Generar campañas de difusión para que todo el personal conozca las competencias y funciones asignadas; la Planeación estratégica de la entidad.
15. Generar estrategias para aumentar el incursionar en nuevos mercados tanto de alumbrado público como valorización como lo indica nuestra mega y visión Institucional.	15. Generar estrategias para aumentar el incursionar en nuevos mercados tanto de alumbrado público como valorización como lo indica nuestra mega y visión Institucional.
<u>SUBSISTEMA DE CONTROL DEL GESTION</u>	<u>SUBSISTEMA DE CONTROL DEL GESTION</u>
<u>ACTIVIDADES DE CONTROL</u>	<u>ACTIVIDADES DE CONTROL</u>
16. Disminuir los tiempos de respuesta a nuestros clientes internos y externos.	16. Disminuir los tiempos de respuesta a nuestros clientes internos y externos.
17. Mejorar la metodología para la evaluación de los proveedores.	17. Mejorar la metodología para la evaluación de los proveedores.
18. Fortalecer la comunicación de la entidad.	18. Fortalecer la comunicación de la entidad.
19. Continuar mejorando los procesos.	19. Continuar mejorando los procesos.
<u>SUBSISTEMA DE CONTROL DE EVALUACION</u>	<u>SUBSISTEMA DE CONTROL DE EVALUACION</u>
20. 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.	20. 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.
21. 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.	21. 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.
22. Realizar acciones encaminadas al análisis de la información y a partir de estas llevar a cabo planes de mejoramiento, por procesos, individuales.	22. Realizar acciones encaminadas al análisis de la información y a partir de estas llevar a cabo planes de mejoramiento, por procesos, individuales.
23. Mejorar la cultura de la autoevaluación.	23. Mejorar la cultura de la autoevaluación.
24. Mejorar la cultura para la implementación de planes de mejoramiento individual a partir de las evaluaciones de desempeño.	24. Mejorar la cultura para la implementación de planes de mejoramiento individual a partir de las evaluaciones de desempeño.

25. Fortalecer la cultura para que las autoridades de procesos implementen y realicen seguimiento a los planes de mejoramiento suscritos por ellos.	25. Fortalecer la cultura para que las autoridades de procesos implementen y realicen seguimiento a los planes de mejoramiento suscritos por ellos.
26. Realizar campañas de difusión permanente de todo lo referente a la operacionalización del MECI.	26. Realizar campañas de difusión permanente de todo lo referente a la operacionalización del MECI.
27. Mejorar el trabajo en equipo y el liderazgo en la organización.	27. Mejorar el trabajo en equipo y el liderazgo en la organización.