

INSTITUTO DE VALORIZACIÓN DE MANIZALES -INVAMA-

INFORME EJECUTIVO ANUAL - MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO - MECI VIGENCIA 2011

Radicado No:

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011

Jefe de Control Interno o quien haga sus veces	Periodo evaluado: Enero a Octubre de 2011
	Fecha de elaboración: Noviembre 11 de 2011

Subsistema de Control Estratégico

Avances

El ambiente de control de la organización ha venido mejorando. Lo anterior ya que se fortaleció el proceso de Desarrollo del Talento Humano con el acompañamiento de un profesional en el área de la Psicología, lo que ha permitido conocer más a fondo el desempeño del Recurso Humano en la Organización.

Se realizó un estudio de ajuste ocupacional para determinar el grado de convergencia existente entre la satisfacción (factor de trabajo) y la satisfactoriedad (factores de desempeño) de los colaboradores, se logró conocer las percepciones que los colaboradores de Invama tienen con respecto al estilo de Liderazgo ejercido en la empresa, condiciones del ambiente de trabajo, condiciones interpersonales e intergrupales, gestión administrativa y sobre el estilo de vida, se tomaron acciones correctivas en algunos de estos planteamientos.

Se logró con el profesional, que los colaboradores nuevos adopten una actitud positiva con respecto a su nueva actividad y a su nuevo medio, evitando así accidentes laborales y desmotivación laboral, a través de sensibilizaciones con apoyo individual y con capacitaciones a los colaboradores con personal a cargo.

Se realizaron actividades en Salud Ocupacional para identificar los factores a los que se encuentra el personal a nivel de riesgos ergonómico, físico y psicosocial por lo que se desarrollaron actividades que nos llevó a que se tomara conciencia de la importancia de la utilización de elementos de protección personal, generando una cultura del autocuidado para mantener la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones.

Se aplicó una prueba psicotécnica sobre factores que miden estabilidad emocional y grado de accidentalidad, a los electricistas, conductores y ayudantes de Invama, con el fin de darle cumplimiento a la norma sobre la certificación del estado físico y psicológico del personal que labora en altura, para contribuir a la prevención de accidentes laborales.

Se realizaron análisis y manejo psicológico de situaciones de conflicto Laboral, con el objetivo de dar a conocer a los funcionarios la dinámica de las relaciones interpersonales para minimizar los riesgos que afectaban el clima laboral.

Lo anterior, demuestra compromiso de la entidad para la mejora del Talento Humano en cada uno de los componentes que lo integran; igualmente se realizaron acciones tendientes a la interiorización de los valores corporativos de la entidad en los funcionarios, con el fin de mejorar el ambiente organizacional de la Institución y estandarizar la conducta de los empleados en la entidad; se desarrollaron actividades con el Grupo Directivo y el personal del Invama tendientes a verificar si la filosofía y el modo de administrar durante la vigencia 2011 se sentía como participativo (estilo de dirección - Participativo).

Dentro del direccionamiento estratégico de la entidad se establecieron nuevas directrices de actuación en el tema del Alumbrado Público, Así mismo para mejorar la cultura del MECI Y SISTEMAS DE GESTION se definió como política una jornada mensual en MECI y Calidad.

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 2011 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 Chinchiná; y en el Departamento de Caldas.

La cultura de manejo por procesos se fortaleció durante la vigencia de 2011; lo cual se ve reflejado en el mejoramiento de los mismos; están definidas las autoridades y responsabilidades. Lo anterior, ha generado interacción de procesos y armonización con enfoque sistémico orientado hacia el cumplimiento de la Misión y Visión Institucional.

Con respecto al Componente de Administración del Riesgo; la entidad ha mejorado en la identificación de los riesgos por procesos. Puesto que lo ha visto como una herramienta para evaluar los posibles eventos negativos que pueda afectar el desempeño organización; se ha buscado siempre que los funcionarios interioricen y tomen conciencia de las acciones de mejora para evitar, mitigar, transferir los riesgos que pueden afectar los procesos y la organización. Se empezó a crear cultura, sin embargo se debe fortalecer el seguimiento y monitoreo por parte de los dueños de procesos.

Dificultades

Temor al cambio.
Temor a la crítica

Subsistema de Control de Gestión

Avances

En el componente de actividades de control la entidad es fuerte ya que tiene

documentado e implementados todos los procesos de la organización; 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 retrocesos y aseguramiento del cumplimiento de requisitos necesarios en cada uno para el cumplimiento de las metas propuestas por la organización.

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; Lo que ha generado mejoras en el servicio.

En cuanto a los componentes de información y comunicación pública; 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.

Se realizaron actividades para mejorar los canales de comunicación organizacional con el fin de lograr efectividad y buen rendimiento en los procesos de la organización, igualmente tener argumentos para dar una respuesta al cliente externo que se verá reflejada en la imagen corporativa.

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.

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 mejora el archivo de la entidad se cuenta con las tablas de retención documental; 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 evitará la generación de papel.

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 contribuyendo a la mejora de los procesos y a la atención al cliente.

Los medios de comunicación, han facilitado la mejor fluidez de la información en la entidad; lo que ha contribuido a mejorar el ambiente organizacional.

La entidad se ha preocupado porque permanentemente haya participación ciudadana, pues a través de las audiencias públicas la comunidad interactúa con la organización y se siente participe de las decisiones tomadas en pro de los manizaleños.

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

Dificultades

Temor al cambio.

Temor a la crítica

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 del Meci, y especialmente de estos componentes que son el 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 sistemas y toma acciones de acuerdo a los resultados de las revisiones.

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 individual; 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

Dificultades

Hay un poco de resistencia por parte de los funcionarios de la entidad para entender la importancia de la elaboración de los Planes de Mejoramiento Individual, elemento que permite mejorar el desempeño y el del área organizacional a la cual pertenece.

Estado general del Sistema de Control Interno

Se ha logrado un avance significativo en cuanto a los componentes de autoevaluación, y actividades de control en el tema de indicadores; se realizaron actividades tendientes a que el personal interiorizara la importancia del Meci, y especialmente de estos componentes que son el 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.

Se han generado Planes de mejoramiento 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.

El SISTEMA DE CONTROL INTERNO se encuentra en un estado de implementación alto. Es importante destacar que los resultados alcanzados en cada uno de los componentes y elementos son paralelos lo que indica que el trabajo realizado en la organización ha sido coordinado.

El sistema implementado es una herramienta que permite evaluar a la Dirección, las estrategias, la gestión y los diferentes mecanismos de evaluación de los procesos administrativos. Todo ello encaminado a determinar el cumplimiento de la Planeación estratégica del Invama. Lo cual está evidenciado en el enfoque sistémico (MECI, NTCGP: 1000:2009 E ISO 9001:2008).

Se evidencia fortaleza en cada uno de los componentes del sistema pero sin embargo debe reforzarse el componente de Planes de Mejoramiento y Administración del Riesgo; así mismo seguir fortaleciendo el componente de ambiente de control.

La implementación del sistema ha generado mayor organización de la entidad; así como mejor cultura para el análisis de información y toma de decisión; algo importante es que la cultura por procesos generada, ha logrado que la entidad sea fuerte en el subsistema de control de Gestión.

Recomendaciones

AMBIENTE DE CONTROL

Continuar fortaleciendo el proceso de Gestión Humana, realizando las mediciones del clima organizacional.

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).

Generar una base de datos que incluya el conocimiento y la experiencia de los funcionarios de la entidad.

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.

Implementar el proceso para la selección y premiación de los equipos de trabajo.

Aplicar estrategias de gestión para aplicar e interiorizar los valores corporativos en la vigencia 2012.

Verificar la interiorización del estilo de dirección en toda la entidad.

Realizar el programa de calidad de vida laboral.

Realizar capacitaciones encaminadas al mejoramiento del clima organizacional.

Fortalecer la capacitación en temas relacionados con Planeación, Liderazgo, Metrología, mantenimiento de equipos, Indicadores, Mapas de Riesgos, Acciones de Mejora, Revisiones por la Dirección.

Fortalecer la capacitación en sistemas de Gestión de Calidad (ISO 9001:2008 y NTCGP: 1000:2009).

Fortalecimiento de la capacitación a los funcionarios que trabajan en la parte misional.

Fortalecer la administración del Riesgo y culturizar a cada uno de los dueños de proceso.

Generar campañas de difusión para que todo el personal conozca las competencias y funciones asignadas; la Planeación estratégica de la entidad.

Generar estrategias para aumentar e incursionar en nuevos mercados tanto de alumbrado público como valorización como lo indica nuestra meta y visión Institucional.

SUBSISTEMA DE CONTROL DEL GESTION

ACTIVIDADES DE CONTROL

Disminuir los tiempos de respuesta a nuestros clientes internos y externos.

Normalizar la presentación de los indicadores de gestión y por procesos validando los que corresponden a eficiencia, eficacia y efectividad.

Mejorar la metodología para la evaluación de los proveedores.

Fortalecer la comunicación de la entidad.

Continuar mejorando los procesos.

SUBSISTEMA DE CONTROL DE EVALUACION

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.

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.

Realizar acciones encaminadas al análisis de la información y a partir de estas llevar a cabo planes de mejoramiento, por procesos, individuales.

Mejorar la cultura de la autoevaluación.

Mejorar la cultura para la implementación de planes de mejoramiento individual a partir de las evaluaciones de desempeño.

Fortalecer la cultura para que las autoridades de procesos implementen y realicen seguimiento a los planes de mejoramiento suscritos por ellos.

Realizar campañas de difusión permanente de todo lo referente a la operacionalización del MECI.

Diligenciado por:		Fecha:	11/11/2011 11:30:00 AM
Revisado por:	FABIO ALBERTO ARISTIZABAL GÓMEZ	Fecha:	11/11/2011 2:00:00 PM
Aprobado por:	FABIO ALBERTO ARISTIZABAL GÓMEZ	Fecha:	11/11/2011 2:30:00 PM