



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

ASESOR DE CONTROL INTERNO: Jorge Hernán Henao Zuluaga

Periodo Evaluado: Enero 2015 a diciembre de 2015

Fecha de Elaboración: 26 de Enero de 2016

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011 y conforme al Decreto 943 de 2014 expedido por el Departamento Administrativo de la Función pública, en el que se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno MECI 2014, Invama presenta y pública informe pormenorizado del periodo comprendido entre enero y marzo de 2015, acorde con la estructura de dicho modelo: Modulo de la Planeación y gestión, Modulo de evaluación y seguimiento, y eje de información y comunicación

### **MODULO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN**

#### **AVANCES**

Se tiene el documento con los principios y valores de la entidad, construido participativamente con los líderes de los distintos procesos de la entidad, denominado Código de Ético.

Se tiene Misión, Visión y Objetivos Institucionales adoptados y divulgados.

Existe un mecanismo por medio del cual se le hace seguimiento a las necesidades de los usuarios, por medio de las PQR.

Dentro de los Planes Operativos, se cuenta con el Plan de acción de la entidad, donde están reflejado los proyectos a realizar durante el año. En estos contratos de obras se establecen los cronogramas y responsables.

Se realizó actualización del mapa de procesos de la entidad y en lo transcurrido del año se actualizaron las caracterizaciones de los siguientes procesos: Planeación y gestión, Control de gestión, Contribución de valorización, Servicio de alumbrado público, Comunicación pública, Atención al cliente, Gestión humana, Gestión tecnológica, Administración de bienes y servicios, Gestión financiera, Gestión jurídica y Gestión documental.



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

En el sistema de gestión de calidad se tienen indicadores de eficacia, eficiencia y efectividad a los que se les realiza seguimiento periódico.

Frente a la administración del riesgo, la entidad tiene definidas políticas de administración del riesgo, y se tiene la cultura de realizar mediciones a los puntos de control con el fin de tomar decisiones en tiempo real. Se realizó actualización de los mapas de riesgo de corrupción y se establecieron diferentes controles para su mitigación.

La alta dirección tiene establecido un comité de gerencia que realiza seguimiento a las diferentes actividades que se realizan en la entidad.

Se tienen seguimientos al plan de acción institucional y se toman los correctivos cuando se encuentran desviaciones en tiempo real.

El plan de formación y capacitación, el plan de bienestar, programa de inducción y reinducción, temas que ayudan a la mejora en el clima laboral y en el crecimiento y mejora de las competencias de los funcionarios.

La estructura organizacional de la entidad permite delimitar las funciones por dependencia y el nivel de responsabilidad de los funcionarios. Se cuenta con la estructura orgánica de la entidad (organigrama). Solo existe el Manual de Funciones desactualizado como documento que pruebe la relación entre la estructura y los procesos.

Al mapa de riesgos de la entidad se le realiza seguimiento y se publica en la página web.

La entidad tiene claramente definida una estrategia de visibilización que se puede comprobar a través de la publicación de información oportuna en la página web de la entidad.

Se inició la implementación del sistema de gestión y de seguridad en el trabajo y se definió la política y los objetivos del sistema, así como se recibieron capacitaciones en la investigación de accidentes.

Se ejecutó el plan de trabajo con la ARL y permanentemente se está verificando el uso de los elementos de seguridad.



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

Se realizó seguimiento al plan de mejoramiento suscrito con la empresa certificadora y se realizaron las correcciones que se requerían de acuerdo a la auditoría realizada.

### **DIFICULTADES Y OPORTUNIDADES**

Se debe realizar un estudio de la estructura de Invama para nivelar los cargos según estudio realizado. Adicionalmente proponer en Consejo Directivo la creación de los que hagan falta.

Continuar con la socialización del código de ética.

Actualizar el Manual de Funciones y competencias laborales de acuerdo a la normatividad vigente.

Revisión y actualización de los indicadores de los procesos.

### **MODULO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

#### **AVANCES**

Se realizó la evaluación independiente por parte de la Oficina de control interno de acuerdo al plan de auditorías establecido para el 2015.

La oficina de control interno realiza evaluación y seguimiento permanente a través de los planes de mejoramiento, suscrito por auditorías externas y auditorías internas, una vez realizado el seguimiento se verificar el cumplimiento de los planes de mejoramiento y el compromiso del personal frente a la mejora.

Se realizó seguimiento al plan de mejoramiento suscrito con la Contraloría, y se evidencio el avance en el cumplimiento de las acciones propuestas.

Se realizó un ciclo de auditorías internas del sistema de gestión de la calidad – Ciclo 2015 en las normas NTCGP 1000:2009 y MECI 1000:2014, el informe fue socializado en comité de gerencia y se establecieron planes de mejoramiento para cada no conformidad encontrada.



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

Se presentó en comité de control interno informes de las auditorías realizadas por la Oficina de Control Interno, el personal se comprometió a plantear los correctivos que se requieran en el menor tiempo posible.

Se establecieron controles a las PQRS, lo que ha permitido oportunidad en las respuestas.

La alta dirección continúa realizando diferentes comités para realizar seguimiento a los diferentes planes, programas y proyectos que se ejecutan en la entidad, así como a los indicadores de gestión y las políticas de operación.

### **DIFICULTADES Y OPORTUNIDADES**

En la actualidad no existe un documento de soporte que plasme un informe sobre la autoevaluación realizada por los líderes a todos los procesos de la entidad. Solo existen los informes remitidos al DAFP, las auditorías internas realizadas y los informes a los distintos órganos de control. Y el seguimiento que se le hace a través del plan de Acción, al Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano.

### **ELEMENTOS TRANSVERSALES DEL MECI – INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN**

Se realizó seguimiento al tema de información y comunicación interna y externa que se maneja en la entidad, encontrándose los siguientes aspectos.

Sistema de PQR: se está dando respuesta oportuna a las PQR.

Encuestas de satisfacción: a través del Call Center, se realizó seguimiento a la satisfacción del cliente, los resultados han sido muy positivos.

Positivos: Rendición de cuentas a la ciudadanía: Se realizó la rendición de cuentas y se socializó con los funcionarios.

Manejo de las redes sociales: las redes sociales manejan información actualizada y de interés para la comunidad.

Se encuentra instalado el buzón de sugerencias en la recepción de la entidad.



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

La entidad realiza el proceso de rendición de cuentas junto con el de la Alcaldía Municipal.

La entidad cuenta con canales de Comunicación como correos electrónicos institucionales, carteleras, circulares, actos administrativos, pagina web, teléfonos fijos y celulares, equipos de cómputos.

### **DIFICULTADES Y OPORTUNIDADES**

La entidad no cuenta con un sistema de información para la captura, procesamiento, almacenamiento y difusión de la información.

Existen manuales, actas, actos administrativos necesarios para la gestión de procesos, pero no todos han sido actualizados y sistematizados.

### **RECOMENDACIONES**

Continuar con el desarrollo de las actividades planeadas para la actualización del Modelo Estándar de control interno MECI.

Elaborar la actualización de los planes y programas referentes al desarrollo del Talento humano con sus respectivos cronogramas y financiamiento.

Continuar dándole cumplimiento a lo establecido en la Ley 1474 de 2011 y 1712 de 2014, en lo que se refiere a la publicación de información de la entidad, esto contribuye al fortalecimiento del componente de información y comunicación, establecido en el Modelo Estándar de Control Interno

Con el fin de realizar autocontrol en las actividades desarrolladas en las distintas dependencias de la entidad, los líderes de los procesos deberán implementar reuniones con su equipo de trabajo y realizar su respectivo seguimiento, así como su evaluación a las tareas programadas.

Fortalecer la comunicación interna con la socialización oportuna de las guías, procedimientos, procesos o políticas que sean ajustadas o implementadas dentro de la entidad.



**CONSOLIDADO INFORME  
PORMENORIZADO DEL ESTADO DE  
CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011**

Implementar encuestas que permitan recolectar información referente a la identificación de las necesidades en la prestación del servicio y la medición de la satisfacción del cliente y la opinión de las partes interesadas de forma continua

**ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO**

De acuerdo a la información suministrada, el Sistema de Control Interno, tiene un nivel de madurez avanzado, teniendo en cuenta que se avanza continuamente en el desarrollo de sostenibilidad de sus elementos, la administración trabaja arduamente en el mejoramiento continuo del sistema para mejorar su gestión y apoyar el logro de los objetivos institucionales, que redunden en beneficio de la comunidad.

Es de resaltar las políticas de transparencia y la visibilización de la información de la entidad a través de la página web

**JORGE HERNÁN HENAO ZULUAGA  
ASESOR CONTROL INTERNO  
INSTITUTO DE VALORIZACIÓN DE MANIZALES**