



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

JEFE DE CONTROL INTERNO: Jorge Hernán Henao Zuluaga

Periodo Evaluado: Abril 2015 a julio de 2015

Fecha de Elaboración: 11 de Agosto de 2015

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 publica 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

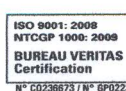
AVANCES

Para finales de 2014, 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.

Cada uno de los procesos cuenta con indicadores de tipo de eficacia, los cuales se les hace seguimiento trimestral.

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 tienen identificados riesgos anticorrupción.

La responsabilidad de la alta dirección expidió el plan de capacitación y el plan de bienestar, su objetivo es contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida familiar, laboral y social de los servidores de Invama; esto con el fin de lograr motivación de los colaboradores y un mayor compromiso en la prestación del servicio.





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

En lo transcurrido del año se han capacitado 35 funcionarios, y se ha recalado principalmente en la seguridad del trabajador y en la detección de riesgos que permitan establecer controles y permitan evitar accidentes o incidentes.

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

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

DIFICULTADES

Se debe realizar un estudio de la estructura de Invama para nivelar los cargos objeto del Plan de Mejoramiento que se suscribió con la Contraloría General del Municipio de Manzales, estos deben ser cerrados a finales del mes de diciembre de 2015.

MODULO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

AVANCES

La oficina de control interno realiza evaluación y seguimiento permanente a través de los planes de mejoramiento, suscritos por auditorías externas y auditorías internas, una vez realizado el seguimiento se pudo encontrar que los funcionarios son comprometidos con el tema y se les ha dado el manejo adecuado.

Se realizo 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 los responsables de los procesos trabajan en las diferentes actividades para subsanar los hallazgos encontrados y las oportunidades de mejora.

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.





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

En el primer semestre se han contestado oportunamente 709 PQRS.
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.

En el desarrollo del talento humano, se realizó diagnóstico para determinar necesidades de capacitación y de acuerdo a los resultados se está ejecutando el plan de capacitación.

Se celebró el día Nacional del servidor público realizando una jornada de reflexión en el bosque popular dirigido a fortalecer el sentido de pertenencia con la entidad, la eficiencia y la adecuada prestación del servicio.

Se está trabajando en la implementación del SGSST, iniciando con la construcción de la política de seguridad en el trabajo y con capacitaciones en el tema a los diferentes funcionarios.

Los procesos de selección, inducción y reinducción, bienestar e incentivos, evaluación de desempeño se realizan de conformidad a lo establecido en los procedimientos del proceso de talento y humano y de conformidad a la normatividad vigente.

ELEMENTOS TRANSVERSALES DEL MECI

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

Sistema de PQR: se está dando respuesta de manera oportuna a los PQR.

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

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

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

En cumplimiento del Decreto 943 de 2014, se realizaron los ajustes para la actualización del MECI.





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

ACTIVIDADES PARA LA ACTUALIZACIÓN DEL MECI

Actividades que continúan en proceso:

- Fortalecer los cuadros de control de indicadores.
- Ajustes a los mapas de riesgos anticorrupción.
- Actualización del direccionamiento estratégico.

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.



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

