



INFORME ANUAL DE CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011

JEFE DE CONTROL INTERNO: Jorge Hernán Henao Zuluaga

Periodo Evaluado: Enero 2014 a Diciembre de 2014

Fecha de Elaboración: 20 de Enero de 2015

SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATÉGICO

AVANCES

- **EL CÓDIGO DE ÉTICA** la cual es adoptado mediante Resolución No. 142 del 27 de Abril de 2004, lo conforman los siguientes principios y valores:

TRASPARENCIA, RESPONSABILIDAD, IMPARCIALIDAD, RESPETO, HONESTIDAD, COMPROMISO Y COMPAÑERISMO. La Oficina de Control Interno, a través del Asesor de Control Interno, ha sensibilizado al interior de la entidad estos valores, la información está orientada a fomentar la autoevaluación, el autocontrol y autogestión.

El código de ética de la entidad, se mantienen claramente definidos sus principios y valores los cuales son la base general en la conducta y comportamiento de los funcionarios. El plan anual de capacitación y bienestar social adoptado para el año 2014 durante el primer trimestre del año ha permitido gestionar la parte de talento humano con base en los objetivos planteados, el desarrollo de capacitaciones, y talleres de clima organizacional logrando así crear un espacio de trabajo individual y grupal que permita conocer y explorar los diversos mecanismos usados por los funcionarios que trabajan en la entidad para expresar sus inconformidades o inquietudes.

- **DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO:** La Entidad cuenta con el manual de funciones y competencias laborales, los cuales se encuentran adoptados e implementados. El Programa de Bienestar Social, Salud Ocupacional, Inducción, Reinducción y el Plan Institucional de Capacitación, el cual se desarrolla y ejecuta de acuerdo con lo establecido en el Plan de Acción.





INFORME ANUAL DE CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011

La entidad desde talento humano está realizando acompañamiento a un funcionario en su plan de retiro, con el fin de que se puedan acoger al régimen de transición de 20 años que contemplo la Ley 100 de 1993, con que se creó el Sistema General de Pensiones bajos dos regímenes: uno público, de Prima Media, que hoy administra Colpensiones; y otro privado, de Ahorro Individual o capitalización, administrado por los cuatro fondos de pensiones (AFP) que hay en el país.

Se han realizado seguimiento a indicadores de procesos, pero se debe promover en la entidad una capacitación para el adecuado análisis de datos.

Frente al componente de direccionamiento estratégico, la entidad realizó una autoevaluación del modelo de operación por procesos y determino reducir los procesos misionales.

La entidad desde gestión administrativa ha trabajado en el desarrollo de competencias de los funcionarios, a través de la ejecución del plan de Capacitación en la que se resaltan temas como: fortalecimiento del control interno, presupuesto y finanzas.

Se continúa con el acompañamiento al funcionario en su plan de retiro, desde la asesoría para que no pierda los derechos adquiridos en el régimen de transacción.

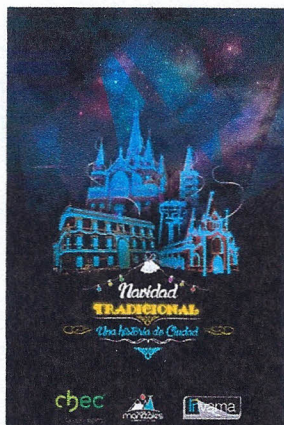
El desarrollo de los proyectos del plan de acción de la Entidad, se ejecuta en el marco de los lineamientos de la Alta Dirección, particularmente es de mencionar el empeño de la Dirección General en jalonar el seguimiento permanente a la gestión de los proyectos de inversión y el óptimo aprovechamiento de recursos logrados para la ejecución de estos proyectos

Se cumplió con el compromiso con el municipio de participar en la temporada decembrina, decorando las calles con luces y motivos que iluminan la ciudad "Navidad Tradicional, Una Historia de Ciudad"

USO OFICIAL - INVAMA



INFORME ANUAL DE CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011



De igual manera, en cumplimiento de lineamientos establecidos en el Estatuto Anticorrupción se vienen publicando en la en la página web de la Entidad, los informes de: Contratación 2014, Ejecución Presupuestal, Estados Financieros, Peticiones, Quejas y Reclamos, y Seguimiento a proyectos de inversión.

Durante el período se realizaron mesas de trabajo interinstitucional, para la actualización del Modelo Estándar de Control Interno – “MECI”.

En materia de administración de riesgos, para este periodo se resalta la revisión del tema en el ejercicio de auditorías internas.

Las actividades de control se ejecutan en todos los niveles de la organización y en cada una de las etapas de la gestión, partiendo de la elaboración y seguimiento del mapa de riesgos por cada proceso. Así mismo, las actividades de control se encuentran respaldadas en las políticas de la Entidad y los procedimientos ejecutados por cada proceso, los cuales están siendo actualizados permanentemente

El Manual de calidad es una Guía que integra información clave sobre la entidad, sus políticas de operación, información sobre sus procesos, procedimientos y los registros que exige el Sistema de Gestión de la Calidad. Este documento se encuentra a disposición de todos los clientes internos y externos interesados en nuestro Sistema de Gestión de la Calidad.

La Entidad cuenta con canales de información virtuales como el chat temático, las redes sociales y la página web, los cuales permiten la interacción con los usuarios para la rendición de cuentas a la ciudadanía y partes interesadas



DIFICULTADES

Se presentan debilidades en la estructura organizacional, la cual no está acorde con todos los procesos que lleva cabo la entidad, ni tampoco guarda completa coherencia con la planta de personal que ejecuta dichos procesos.

Se debe realizar un estudio económico para realizar nivelación salarial.

La entidad no posee en la estructura organizacional una dependencia exclusiva para el manejo de servicio al cliente, almacén, archivo y tesorería.

En la actualidad solo se realizan evaluaciones de desempeño a los funcionarios de carrera administrativa, se debe incluir los funcionarios de libre nombramiento y remoción que pretenden obtener apoyo económico para acceder a estudios de educación superior.

Fortalecer los riesgos de cada una de las dependencias y al interior de cada proceso a partir de los diferentes escenarios tanto internos como externos, incluyendo los riesgos anticorrupción y los riesgos de fraude,

La consolidación de la totalidad de las evaluaciones de desempeño a todo el personal junto con su evaluación.

SUBSISTEMA DE CONTROL DE GESTIÓN

AVANCES

La evaluación por dependencias realizada a cada uno de los líderes de los procesos, permite evidenciar los resultados obtenidos y su evolución, este proceso se socializo con cada uno de los líderes con el fin de maximizar los resultados, para poder brindarle una mejor toma de decisiones en conjunto con la gerencia.

Se ha cumplido con cada uno de los informes que se debieron de presentar en el primer trimestre del año 2014, con el fin de darle una transparencia a la comunidad y organismos de control sobre la gestión realizada por el instituto en cuanto a todos los servicios que se prestan, además informar de los proyectos que se adelantan, su nivel de ejecución, avances, metas y todos los recursos humanos y financieros presupuestados.



INFORME ANUAL DE CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011

DIFICULTADES

Que en la Oficina de Control Interno se centraliza la información que suministran cada uno de los líderes de los procesos, generando demoras para suministrar la información a la Gerencia.

Fortalecer los riesgos de cada una de las dependencias y al interior de cada proceso a partir de los diferentes escenarios tanto internos como externos, entre los que podemos contar con las recomendaciones de la Oficina de Control Interno, el cual es de vital importancia la intervención de los líderes sobre la cultura de control y autocontrol.

SUBSISTEMA DE CONTROL DE EVALUACIÓN

AVANCES

La unidad de Control Interno ha cumplido con la presentación de los informes a los Entes de control, dando cumplimiento con las normas legales vigentes.

La evaluación independiente se ha realizado por parte de la Oficina de Control Interno, mediante el seguimiento a los Planes de Mejoramiento de cada uno de los líderes de los procesos, además de las Auditorías que se tienen programadas a través del PAAI, para la entidad, con el fin de tomar las acciones correctivas a cada uno de los procesos, y así lograr una mejora continua en cada uno de estos, que se realizan al interior del Instituto de Valorización de Marisales.

DIFICULTADES

La formulación y ejecución de planes de mejoramiento derivados de las auditorías o inspecciones a cada uno de estos, a su vez los planes de mejoramiento individual que se suscribieron con el fin de lograr una mejora continua.





INFORME ANUAL DE CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011

ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

La Oficina de Control Interno, se encuentra constantemente realizando el seguimiento a cada una de las acciones correctivas y las metas que se suscribieron en cada uno de los Planes de Mejoramiento.

La Entidad viene cumpliendo con cada uno de los informes que se deben de presentar a los diferentes Entes de control y a la comunidad a través de la página Web del Instituto.

RECOMENDACIONES

Continuar con el proceso de sensibilización a los funcionarios sobre la importancia del sistema MECI.

Continuar con los seguimientos a los planes anticorrupción y atención al ciudadano, así como con los mapas de riesgos de la entidad, con el fin de que sirvan como herramienta para fomentar el autocontrol.

Continuar fomentando el autocontrol y la mejora continua al interior del Instituto.

Fortalecer la formulación y ejecución de los planes de mejoramiento de procesos e individual, tomando como insumo auditorias, acciones, inspecciones, las observaciones de la evaluación del desempeño y las necesidades de capacitación de cada una de las áreas.

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

USO OFICIAL - INVAMA

