



**TERCER INFORME
PORMENORIZADO DEL ESTADO DE
CONTROL INTERNO 2016 - LEY 1474 DE
2011**

JEFE DE CONTROL INTERNO: Jorge Hernán Henao Zuluaga

Periodo Evaluado: Agosto a Octubre de 2016

Fecha de Elaboración: 28 de Octubre 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 publica informe pormenorizado del periodo comprendido entre enero y abril de 2016, 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

1.1. COMPONENTE TALENTO HUMANO

1.1.1. ACUERDOS, COMPROMISOS Y PROTOCOLOS ÉTICOS.

En las inducciones de personal, se ha promovido el cumplimiento de los valores institucionales, realizando actividades de presentación del código de ética de la entidad.

Desde la gerencia se promueve la cultura del manejo y administración de los recursos públicos con transparencia, eficiencia, honestidad y el cumplimiento permanente de la normatividad.

1.2. DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

1.2.1. MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES

La oficina de Talento Humano, con la asesoría de la ESAP, ha trabajado en la actualización del manual de funciones así como en la creación de los siguientes cargos:





TERCER INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO 2016 - LEY 1474 DE 2011

Cargos atención al cliente, archivo, comunicación social y la independización de los cargos de alumbrado público y valorización.

1.2.2. PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN ANUAL

De acuerdo con lo informado por la Oficina de Talento Humano, el Plan de Capacitación se realizó en asocio con la Alcaldía de Manizales, adicionalmente se continúa trabajando con la ARL en la identificación de los riesgos laborales.

Se han realizado diferentes actividades al interior de la entidad, dinamizando el bienestar de los empleados y de los grupos familiares.

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.

1.2.3. PROGRAMA DE BIENESTAR

Para la proyección del Plan de Bienestar, se establecieron actividades como la celebración del funcionario público, celebraciones de cumpleaños entre otras.

1.2.4. SISTEMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ACORDE CON LA NORMATIVIDAD VIGENTE.

La evaluación de desempeño de los servidores públicos de carrera administrativa se está realizando de acuerdo a las directrices y formatos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

1.3. COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

1.3.1. PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS

Invama cuenta con un direccionamiento estratégico alineado con el plan de desarrollo municipal, que permanentemente está siendo socializado con el Alcalde para la toma oportuna de decisiones.

Se está realizando seguimiento al plan de acción institucional en los comités de gerencia.





TERCER INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO 2016 - LEY 1474 DE 2011

1.3.2. MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS

A través del Representante de la Alta Dirección se diseñó una estrategia para la interiorización de los procesos y procedimientos de cada dependencia

1.3.3. COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

Se realizó la actualización de los Mapas de Riesgos de la entidad, el cual se encuentra publicado en la página WEB de la entidad, también se realizó la creación de los mapas de riesgos de corrupción de la entidad y sus respectivos seguimientos de estos, está también se encuentra publicada en nuestra página WEB.

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, en los seguimientos realizados no se encontraron desviaciones que vayan en contravía de las acciones planteadas para mitigar los riesgos.

DEBILIDADES

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 Manizales, estos deben ser cerrados a finales del mes de Junio 30 de 2016, se verifico que se solicitó ampliación de estos tiempos.

MODULO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

AVANCES

Se tiene definido un cronograma de auditorías para revisar los puntos críticos del instituto, este cronograma se encuentra aprobado por el comité de control interno.

A la fecha se han realizado las siguientes auditorias:





TERCER INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO 2016 - LEY 1474 DE 2011

- Auditoría al proceso de Alumbrado Público.
- Auditoría al proceso de Valorización.
- Auditoría al sub proceso de Contabilidad y Presupuesto.
- Auditoría al proceso de Gestión Humana.
- Auditoría al sub proceso de contratación.
- Auditoría Especial a los elementos de trabajo de los electricistas.

En el mes de Septiembre se realizó el ciclo de auditorías internas del sistema de gestión de la calidad – Ciclo 2016 en las normas NTCGP 1000:2009 y MECI 1000:2015.

El comité de control interno se reúne periódicamente y realiza seguimiento a los principales elementos que componen este modelo.

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.

EJE TRANSVERSAL DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

AVANCES

Se tiene fortalecida página web, cumpliendo con la Ley de la Transparencia, a través de esta página se promueve la oportunidad en la información y la accesibilidad a toda la comunidad.

PUBLICACION DE LA INFORMACIÓN

La contratación que se realiza en Invama para el desarrollo de sus diferentes actividades se efectúa de acuerdo a los principios de la función administrativa y los de la transparencia pública evidencia de ello todos los procesos se encuentran publicados en el SECOP.

Las quejas y reclamos se contestan oportunamente (un total de 587) y realizan encuestas al cliente para conocer su percepción.

Se tiene una oficina de prensa que visibiliza la entidad a todos los niveles.





**TERCER INFORME
PORMENORIZADO DEL ESTADO DE
CONTROL INTERNO 2016 - LEY 1474 DE
2011**

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



