Informe Pormenorizado del Estado de Control Interno
Ley 1474 de 2012

Jefe de Control Interno: **Jorge Hernán Henao Zuluaga**

Período Evaluado: **Enero 2014 a Abril de 2014**

Fecha de Elaboración: **14 de Abril de 2014**

Subsistema de Control Estratégico

Avances

- **El Código de Ética** es adoptado mediante Resolución No. 142 del 27 de Abril de 2004; y 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, promociona al interior de la entidad estos valores, los cuales están orientados a fomentar la autoevaluación, el autocontrol y la autogestión.

En el código de ética de la entidad se mantienen claramente definidos los principios y valores, que son la base de 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, permitió gestionar el componente de Talento Humano con base en: objetivos planteados, desarrollo de capacitaciones y talleres de clima organizacional. De este modo, se logró crear espacios de trabajo individuales y colectivos, que permiten explorar y conocer los mecanismos que usan los funcionarios, para expresar sus inconformidades o inquietudes.

- **Plan Estratégico:** No sólo se constituye en un documento de navegación institucional y gerencial, sino también en un modelo de planeación con enfoque estratégico que le permite a la empresa alcanzar altos niveles de transparencia y competitividad.

ISO 9001: 2008 NTCGP 1000: 2009 BUREAU VERITAS Certification N° CO236673 / N° GP0223
ONAC ACREDITADO ISO/IEC 17021:2006 10-CSG-007
ISO 9001: 2008 BUREAU VERITAS Certification N° CO236673-A
ANAB ACCREDITED

- **Desarrollo del Talento Humano:** La Entidad cuenta con los manuales de funciones y competencias laborales, los cuales fueron adoptados e implementados.

  Los programas de: Bienestar Social, Salud Ocupacional, Inducción, Reinducción y el Plan Institucional de Capacitación se ejecutan teniendo en cuenta, como insumo principal, las estrategias de la organización y las de cada proceso. Éstos se desarrollan con base en lo establecido en el Plan de Acción. Se ofrecen actividades de capacitación, formación y entrenamiento para los empleados, en áreas específicas y generales relacionadas con el quehacer de la Entidad.

  Adicionalmente, para lograr los objetivos organizacionales se tiene establecido, como política de Gestión Humana, asegurar la productividad del capital humano a través del desarrollo de competencias, y la promoción de buenos hábitos que contribuya a mejorar la calidad de vida en la entidad.

- **Gestión del Desempeño:** Es un proceso natural, inherente a la gestión del talento humano. Su objetivo es propiciar la planeación, seguimiento, la evaluación sistemática y periódica del desempeño individual, y el aporte de los servidores al logro de los objetivos organizacionales.
- **Tratamiento Racional de los Riesgos en la Entidad:** Conduce a un método lógico que se inicia con la identificación de riesgos en los procesos, para luego efectuar su clasificación basados en el análisis y evaluación. Finalmente se toman decisiones que conducen a la reducción de las probabilidades de que ocurra el riesgo, o de la minimización de la consecuencia en caso de que se materialice.

Dificultades

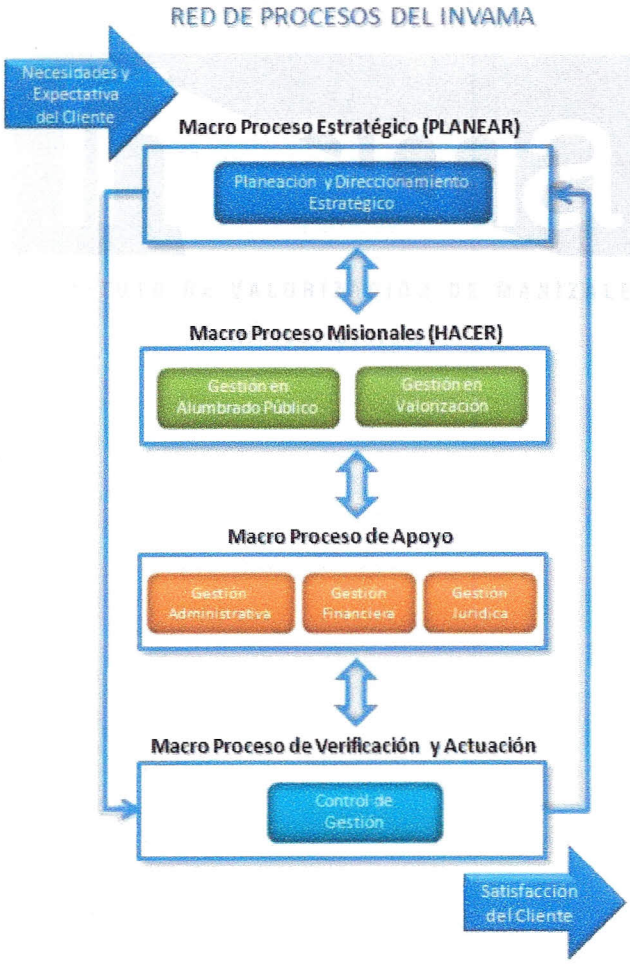
La consolidación de la totalidad de las evaluaciones de desempeño de todo el personal.

USO OFICIAL - INVAMA

Subsistema de Control de Gestión

Avances

- **Modelo de Gestión:** Se encuentra basado en el mejoramiento continuo de procesos, con el fin de garantizar la satisfacción de todos los grupos de interés. Nuestro Modelo de Gestión significa Modelo de Resultados. En este modelo de gestión se integran: el Modelo Estratégico (Direccionamiento estratégico), con el Modelo Operacional y de Control Organizacional (ISO 9001:2008, NTCGP 1000:2009, MECI 1000:2005).



- **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 socializó con cada uno de los líderes, con el fin de maximizar los resultados, para poder brindar una mejor toma de decisiones en conjunto con la Gerencia.

Se cumplió con cada uno de los informes, que se debían presentar en el primer trimestre del año 2014, y así hacer trasparentes todos los procesos ante la comunidad y los organismos de control. Los temas allí tratados fueron: Gestión Realizada por el instituto en cuanto a todos los servicios que se prestan, Información de los proyectos que se adelantan (su nivel de ejecución, avances, metas) y los Datos sobre los recursos humanos y financieros presupuestados.

- **Comunicación Organizacional:** Es el elemento de control que orienta la difusión de políticas y la información generada al interior de la Entidad Pública, para una clara identificación de los objetivos, las estrategias, los planes, los programas, los proyectos y la gestión de operaciones, los cuales se enfoca el accionar de la Entidad.

- **Comunicación Informativa:** Garantizamos la transmisión de la información de la Entidad pública sobre el funcionamiento, gestión y resultados en forma amplia y transparente hacia los diferentes grupos de interés.

- **Medios de Comunicación:** La información de carácter público es publicada permanentemente en la página web, redes sociales y boletines de prensa. La información no suministrada por estos medios, y que un tercero requiera, deberá solicitarla en un oficio dirigido a la Gerencia de INVAMA, en la que se explique el porqué y para qué de la necesidad de dicha información.

Dificultades

En la Oficina de Control Interno se direcciona y centraliza toda la información que suministran cada uno de los líderes de los procesos, lo cual genera demoras en el flujo de información hacia la Gerencia.

Recomendación

Atenuar los riesgos de cada una de las dependencias y de cada proceso, teniendo en cuenta los posibles escenarios internos y externos; entre los que podemos contar con las recomendaciones de la Oficina de Control Interno, la cual es de vital importancia en la promoción de la cultura de control y autocontrol.

Subsistema de Control de Evaluación

Avances

El Sistema de Control Interno se constituyó en una herramienta gerencial que posibilita el cumplimiento de los objetivos trazados por la Entidad, en desarrollo de su objetivos y el mejoramiento permanente de la gestión, con lo que se garantiza la oportuna toma de decisiones. Se avanzó en la realización del plan de auditorías y la actualización de la metodología, de conformidad con la guía del DAFP, referente a las auditorías.

Se realizaron comités de control internos que permitieron permanentemente verificar y hacer seguimiento a los planes de acción, cumplimiento de metas (de acuerdo con los indicadores), y al análisis de los resultados obtenidos para tomar acciones correctivas, que permitan solucionar la causa del problema o determinar acciones de mejoramiento.

Contamos con planes de mejoramiento, a los cuales la oficina de Control Interno ha realizado seguimientos. Los líderes de los procesos son los encargados de materializar las acciones de mejoramiento, buscando siempre generar dinámica a los procesos y satisfacción en los índices de productividad, en respuesta a los requerimientos de nuestros clientes.

La Oficina de Control Interno periódicamente hace seguimientos de verificación, de la eficacia de la mejora o de la acción correctiva.

Asimismo, se llevaron a cabo las evaluaciones de control interno contable las cuales arrojaron una calificación satisfactoria; éstas se pueden verificar en la página de la Contaduría General de la Nación. En cuanto a la evaluación, independiente al sistema del MECI, se realizó en los tiempos establecidos.

La Oficina de Control Interno cumplió con la presentación de los informes a los Entes de Control, dando cumplimiento a las normas legales vigentes.

La evaluación independiente la realizó la Oficina de Control Interno, mediante el seguimiento a los Planes de Mejoramiento establecidos por cada uno de los líderes de los procesos.

Además de las auditorías que se tienen programadas a través del PAAI, y tomar las acciones correctivas de cada uno de los procesos, se busca lograr una mejora continua en cada uno de éstos.

Dificultades

La formulación y ejecución de planes de mejoramiento derivados de las auditorias o inspecciones, realizadas al Instituto. Asimismo, los planes de mejoramiento individual que se suscribieron con el fin de lograr una mejora continua.

Estado General del Sistema de Control Interno

La Oficina de Control Interno realiza constantemente el seguimiento a cada una de las acciones correctivas, y a 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.

USO OFICIAL - INVAMA

- 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 individuales; tomando como insumo auditorías, acciones, inspecciones, las observaciones de la evaluación del desempeño y las necesidades de capacitación de cada una de las áreas.

Jorge Hernán H.

Jorge Hernán Henao Zuluaga
Asesor Control Interno
Instituto de Valorización de Manizales
INVAMA