

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

Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces:	HUMBERTO CESAR ESPITIA (Jefe de la Oficina de Control Interno)	Período evaluado: II CUATRIMESTRE DE 2017
		Fecha de elaboración: 10 DE JULIO DE 2017

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley de 2011, presentamos a continuación el Informe Pormenorizado del Estado de Control Interno de la Entidad, compuesto por los Módulos de Planeación y Gestión; el Modulo de Evaluación y Seguimiento y el Eje Transversal: (Información y Comunicación) del Modelo Estándar de Control Interno MECI, conforme a lo establecido en el Decreto 943 de mayo 21 de 2014.

1. MÓDULO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

Dificultades

Existe oportunidad de mejora en la actualización, documentación y socialización de las políticas de talento humano.

Avances

1.1. Componente del Talento Humano

Acuerdos, compromisos o Protocolos éticos.

El Código de Ética y Buen Gobierno, ha sido fundamental en la implementación del mismo en el **EDUMAS** El cual ha sido socializado con los funcionarios y contratistas de la Entidad.

Este código de ética y Buen Gobierno, define las reglas y lineamientos de comportamiento que debe guiar la conducta de los servidores públicos que laboran en esta entidad; en este sentido, los funcionarios lo acogen como un pacto personal y voluntario al convivir y relacionarse con los compañeros de trabajo, con los jefes, con los colaboradores, con los usuarios, con los grupos de interés de la entidad, y en general con toda la ciudadanía, en correspondencia con las situaciones y actividades que se desarrollan en el marco de nuestra competencia.

1.1.2 Desarrollo del talento humano.

Manual de Funciones y Competencias Laborales

Con el acompañamiento de la Jefe de la Oficina Administrativa y Financiera, Se socializó el Manual de Funciones específicas y competencias laborales de los servidores públicos del Establecimiento De Desarrollo Urbano Y Medio Ambiente De Soledad-Edumas.

1.1.3 Plan Institucional de Capacitación.

El Plan Institucional de Capacitación, formulado de acuerdo a las necesidades de los servidores públicos,

La capacitación a los funcionarios públicos está dirigida a desarrollar habilidades y cambio de actitudes para incrementar la capacidad individual y colectiva que contribuya al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

Los Funcionarios han participado en seminarios y capacitaciones para reforzar su capacidad y habilidades en los cargos que actualmente están ocupando, logrando así mantener a los servidores motivados y actualizados en los temas de Estado y actualizaciones a nivel Nacional y Municipal.

1.1.4 Programa de Inducción y Reinducción.

El Edumas cuenta con un programa de Inducción, el cual tiene por objeto, integrar al servidor público a la cultura



organizacional y al conjunto de valores de la entidad, infundirle el sentido de lo público e instruirlo sobre la misión, visión y objetivos institucionales, y estimularle el sentido de pertenencia hacia la entidad.

El programa de Reinducción del EDUMAS, está orientado a reafirmar la integración del servidor público al servicio con la entidad y su cultura organizacional, actualizándolo permanentemente en los cambios producidos y que ameriten fortalecer su sentido de pertenencia e identidad con la Entidad.

1.1.5 Programa de Bienestar Social e Incentivos.

La Entidad cuenta con un programa de Bienestar Social el cual es una herramienta institucional para gestionar la satisfacción de los empleados de la entidad y busca aportar a su calidad de vida en general y generar el desarrollo productivo a beneficio de las entidades públicas.

La calidad de vida laboral es solo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivo que el trabajo bien diseñado refleja tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que están a su servicio, por ello, el presente Plan de Bienestar e Incentivos pretende brindar las herramientas para reconocer las percepciones de los funcionarios del EDUMAS frente a la cultura y el clima organizacional de la entidad y los cambios que se generan en el desarrollo de la actividad administrativa, así como sus necesidades y las de su familia en los ámbitos físico, mental y social, para ser tenidas en cuenta en las actividades de bienestar social a programar.

Programas de estímulos e incentivos

Objetivo: Los programas de estímulos e incentivos están dirigidos a orientar y reconocer los desempeños individuales y colectivos de los empleados públicos de la administración territorial que logren niveles de excelencia.

Incentivos: Los incentivos podrán ser pecuniarios y no pecuniarios. El Gerente anualmente al adoptar el plan de incentivos señalará en él los incentivos pecuniarios y no pecuniarios otorgados.

1.2 Componente de Direccionamiento Estratégico

1.2.1 Planes, Programas y Proyectos. Contamos con un Plan de Acción institucional el cual es un instrumento de programación anual de las metas de la entidad, que permite a cada área de trabajo, orientar su quehacer acorde con los compromisos establecidos, articulando sus procesos con los lineamientos con el Plan de Desarrollo Municipal y demás políticas del Municipio de Soledad.

Los planes y programas conducen las actividades de la entidad hacia los objetivos institucionales, así mismo estos se encuentran alineados al Plan de Desarrollo Municipal.

1.2.2 Modelo de Operación por Procesos.

La Entidad busca fortalecer la interacción entre los procesos para mejorar en la prestación del servicio e incrementar la satisfacción del usuario final.

Todos estos procesos se trabajan articulado con la implementación del MECI y con los funcionarios responsables de los procesos por dependencia

Se cuenta con herramientas para la recepción, registro y atención a sugerencias, peticiones, quejas, reclamos. (Página Web, Correo Institucional, Línea de Atención al Ciudadano y Redes Sociales).

La Entidad se encuentra comprometida con el Modelo Estándar de Control Interno MECI, y cumplió con lo estipulado en el Decreto 943 del 21 de Mayo de 2014.

La interrelación de los procesos de la entidad permite el logro de los objetivos, dado que se encuentran orientados a su cumplimiento, siendo acordes con la Misión y Visión.

1.2.3 Estructura Organizacional. Existe una estructura organizacional definida y alineada a la gestión por procesos. La comunicación entre los niveles jerárquicos es fluida con accesos directos entre los responsables. Cada uno de los cargos de la entidad dispone de su Manual de Funciones. La cual se encuentra publicada en la Página Web.

1.2.4 Indicadores de Gestión. La Oficina de Control Interno realiza el seguimiento a los indicadores de gestión en cuanto al cumplimiento y ejecución de los proyectos, planes y programas, de igual forma se realiza seguimiento a los indicadores de gestión durante el proceso de consolidación del informe de gestión.

1.2.5 Políticas de Operación. La Gerencia proporciona guías de acción para la ejecución de las actividades de la entidad en cumplimiento de la función, los planes, programas y proyectos.

Se evidencia el compromiso de la Gerencia, proyectando metas y tareas a las diferentes dependencias con el objetivo de dinamizar la misión del EDUMAS. La Dirección de la Entidad facilita la realización de todos los procesos, para lo cual proporciona las herramientas necesarias para tales fines.

1.3 Componente Administración del Riesgo

DIFICULTADES:

Se hace seguimiento a la cultura de la medición oportuna de los procesos en el día a día para facilitar el control y poder tomar las acciones que mitiguen los riesgos de la Entidad

La Oficina de Control Interno hace acompañamiento a las actividades y a los lineamientos para minimizar los riesgos, los cuales se encuentran identificados y nos ha permitido establecer controles y estrategias encaminadas a la mejora continua.

1.3.1 Políticas de Administración del Riesgo

La Entidad cuenta con un Mapa de riesgo Por dependencias actualizado, con el fin de identificar, analizar y valorar todos los procesos y crear las mejoras necesarias el cumplimiento de la Misión Institucional.

También la Oficina de Control Interno de la Entidad, hace Seguimiento al plan anticorrupción y de atención al ciudadano en donde se especifica una a una las etapas de la gestión de los riesgos de corrupción de la entidad.

2. MÓDULO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Dificultades

La autoevaluación se convierta en una herramienta complementaria al autocontrol.

Avances

2.1 Componente Autoevaluación Institucional. La Oficina de Control Interno continúa realizando las auditorías programadas, orientadas a verificar los controles existentes en los procesos de la entidad. El resultado de las auditorías practicadas nos permiten diseñar nuevas estrategias de control tendientes a minimizar los riesgos.

2.2. Componente de Auditoría Interna.

Se está ejecutando el programa anual de auditorías y se han auditado los procesos de la Entidad así como la eficacia de los controles establecidos en los procesos.

Se realizaron las debidas Auditorias de Control Interno, las cuales permitieron establecer oportunidades de mejoras en los procesos auditados y de paso se cumplió con las disposiciones legales.

La Oficina de Control Interno hace evaluación y seguimiento a las operaciones de la entidad, en consideración de los planes de acción y sobre la base de riesgos relevantes, la ejecución, la comunicación de resultados y seguimiento a las acciones de mejora.

2.2 Componente Planes de Mejoramiento. El Plan de Mejoramiento institucional recoge las recomendaciones y análisis generados por la Contraloría Municipal de Soledad. La oficina de Control Interno realiza el seguimiento a las acciones de mejoramiento planteadas, las cuales fortalecen los procesos y al EDUMAS como institución.

Lo importante es que la Entidad continúe haciéndole seguimiento al cumplimiento de las acciones formuladas en los planes de mejoramiento, para así lograr una gestión eficiente.

3. EJE TRANSVERSAL INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Dificultades

La Entidad debe seguir insistiendo en la aplicación constante de las políticas de operación, con el propósito de sensibilizar a los funcionarios la importancia de una gestión eficiente.

Se ha realizado seguimiento y monitoreo al cumplimiento en los tiempos de respuesta a las PQRS. Con el objetivo de dar respuesta de manera oportuna acorde a las necesidades del EDUMAS.

En el EDUMAS las fuentes de información externa son: Recepción de peticiones, quejas y reclamos, buzón de sugerencias, líneas telefónicas y redes sociales.

Se actualiza la Página Web, con el fin de mantener informada a la comunidad en general con información real.

La Oficina de Comunicaciones y Gestión Social trabaja permanentemente, para ello utiliza las herramientas tecnológicas y plataformas virtuales, logrando interactuar con la comunidad y optimizando los tiempos de respuestas a la comunidad lo cual ocurre en tiempo real.

La página Web de la Entidad, publica la información relacionada a los informes de Control Interno como son: los informes de Auditorias, Informes de Gestión, Informe de rendición de cuentas, Programa Anual de Auditoria y los informes pormenorizados de Control Interno.

Estado general del Sistema de Control Interno

La Oficina de Control Interno del ESTABLECIMIENTO DE DESARROLLO URBANO Y MEDIO AMBIENTE DE SOLEDAD ha verificado que cada uno de los componentes de la estructura del Sistema de Control Interno exista y que cumpla los estándares generales, que estén implementados y que contribuyan con el logro de los objetivos.

Recomendaciones

El análisis de los resultados de cada proceso, permitirá establecer las acciones correctivas necesarias a través de los planes de mejoramiento, que aseguren el cumplimiento de los objetivos estratégicos, incorporando la cultura de Autoevaluación y

Autocontrol, como parte del mismo proceso.

Se debe evaluar el clima laboral, a través de los instrumentos diseñados para identificar las variables que contribuyen al mejoramiento o al deterioro del mismo.

Los funcionarios responsables de cada dependencia, deben monitorear permanentemente los objetivos estratégicos que nos sirva para la toma de decisiones.

Se requiere el Plan de Mejoramiento de los procesos por dependencia.

Se requiere que los servidores adopten la autoevaluación como una herramienta que conduce a la mejora continua.



HUMBERTO CESAR ESPITIA
JEFE DE CONTROL INTERNO