

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: III CUATRIMESTRE DE 2017
		Fecha de elaboración: 10 DE NOVIEMBRE 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 para la planeación 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 socializado con los funcionarios y contratistas de la Entidad.

La Oficina Administrativa y Financiera ha escatimado esfuerzos para hacer cumplir Este código de ética y Buen Gobierno, el cual es una guía para 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.

1.1.2 Desarrollo del talento humano.

Manual de Funciones y Competencias Laborales

La Oficina Administrativa y Financiera, 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.

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 objetivo del programa es 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.

1.1.5 Programa de Bienestar Social e Incentivos.

Este programa 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.

El 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.

Este año se realizó una cena navideña con todos los trabajadores del Edumas para reafirmar los lazos de amistad y de integración de los funcionarios.

Programas de estímulos e incentivos

Los programas de estímulos e incentivos están dirigidos a reconocer los desempeños individuales y colectivos de los empleados del Edumas que logren niveles de excelencia.

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. Se encuentra en ejecución el Plan de Acción de la Entidad, el Presupuesto para la actual vigencia, el Plan de Adquisiciones, la contratación debidamente registrada en el SECOP, y publicado en la página web de la Entidad, de esta manera, se da cumplimiento a la Ley 1474 de 2011 en su artículo 74.

El 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 de la Entidad se encuentran alineados al Plan de Desarrollo Municipal.

1.2.2 Modelo de Operación por Procesos.

Se cuenta con un mecanismo para la recepción, registro y atención de sugerencias, peticiones, quejas, reclamos por parte de la ciudadanía. (Participación de la comunidad, Página web, Correo Electrónico, Línea de Atención al Ciudadano y Redes Sociales.)

Buscamos la interacción entre los procesos para mejorar en la prestación del servicio e incrementar la satisfacción del usuario final.

Trabajamos articulados con la implementación del MECI y con los funcionarios responsables de los procesos por dependencia.

El Modelo Estándar de Control Interno MECI, se 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.

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

1.2.3 Estructura Organizacional. El Edumas cuenta con una estructura flexible que permite trabajar por procesos, donde se identifican los niveles de autoridad y responsabilidad. 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 mide de manera oportuna los procesos en el día a día para facilitar el control y poder tomar las acciones que mitiguen los riesgos de la Entidad

Se 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

El Edumas cuenta con una política de Administración del Riesgo, tiene mapa de riesgos actualizado.

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

Se 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

Los procesos auditados se les deben realizar las adecuaciones pertinentes, La autoevaluación se convierta en una herramienta complementaria al autocontrol.

Avances

2.1 Componente Autoevaluación Institucional. Se realizan las auditorías programadas por dependencia, 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 encuentran definidos y aprobados los procedimientos para las auditorías internas de Control Interno.

Está en ejecución 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.

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

Se debe seguir insistiendo en la aplicación constante de las políticas de operación, con el propósito de sensibilizar a los funcionarios y el deber ser de la misión y la visión de la Entidad.

Se tiene establecido el procedimiento para la recepción, registro y atención a peticiones, quejas, reclamos y denuncias.

Así mismo, se adelanta el control al registro, trámite y respuesta oportuna de las mismas.

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 Auditorías, Informes de Gestión, Informe de rendición de cuentas, Programa Anual de Auditoría 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

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

El análisis permanente de los resultados de los procesos, permiten establecer las acciones correctivas necesarias a través del Plan de Mejoramiento por dependencia, que aseguren el cumplimiento de los objetivos estratégicos, incorporando a su cultura, la autoevaluación y autocontrol, como parte del mismo proceso.

Se requiere la medición y evaluación como una herramienta que conduce a la mejora continua.



HUMBERTO CESAR ESPITIA
JEFE DE CONTROL INTERNO