

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

Jefe de Control Interno,
o quien haga sus veces:

JUAN PABLO ARBOLEDA GAVIRIA

Período evaluado: Abril - Julio

Fecha de elaboración: 31 de Julio de 2012

Subsistema de Control Estratégico

Dificultades

- Lograr *Cultura de Control y Autocontrol* es una labor que no logra alcanzar sus objetivos a corto plazo, sino que estos esfuerzos se verán reflejados al mediano y largo plazo con la documentación y ajuste de procesos, procedimientos, políticas y demás elementos del MECI.
- Se siguen presentado falencias frente a la operación por procesos por parte de algunos funcionarios que prestan sus servicios en favor de la Institución.

Avances

- La Alta Dirección cuenta con una estrategia de comunicaciones, llamada "*Como Vamos*", dirigida a toda la comunidad institucional, por medio de la cual el Señor Rector presenta un balance semestral de la gestión adelantada el semestre inmediatamente anterior y avizora los proyectos que han de llevarse a cabo durante el semestre que inicia.
- Se han brindado capacitaciones a todo el personal de la Entidad a fin de fortalecer el compromiso frente a las directrices trazadas para el manejo de PQRS y Producto o Servicio No Conforme.
- Actualización de los procesos, programas y proyectos en dirección al cumplimiento del nuevo Plan de Desarrollo de la institución, tomando como base el mapa de procesos contando con una estructura organizacional flexible que garantiza la cobertura de los servicios a todas las partes interesadas
- Se han puesto en marcha nuevas estrategias para identificar los riesgos de la Entidad e implementar las acciones correspondientes para mitigarlos.
- El seguimiento permanente ejercido desde la Alta Dirección permite mantener un adecuado control sobre los temas esenciales y neurálgicos que obstaculicen a la administración y que permiten tomar correctivos mucho más acertados y a tiempo.

Subsistema de Control de Gestión

Dificultades

- A pesar de que con la Política de Comunicaciones se han superado grandes problemas de comunicación al interior de la Institución, se hace necesario fortalecer e implementar nuevas estrategias que garanticen el acceso a la información por parte de todos los niveles que la conforman.
- Fortalecer las actividades de seguimiento y evaluación relacionados con los indicadores del Sistema de Gestión de la Calidad y los controles establecidos con el fin de aportar en la toma de decisiones.
- Aun no se evidencia una actualización en el Manual de Funciones con respecto a la planta de cargos de la Entidad, como tampoco se han definido los perfiles de determinados cargos, que por su naturaleza requieren dicha tener mayor especificidad, tanto en funciones como en el perfil de la persona que lo tendrá a su cargo.
- Se han definido Políticas de la Administración del Riesgo, pero estas no están siendo aplicadas en debida forma por los algunos funcionarios de la Institución.

Avances

- Se han adoptado estrategias para mejorar los sistemas de información que posee la entidad, los cuales presentaron falencias para el manejo y registro de la información y que permiten tener un mayor control a cada uno de los procesos que estos utilizan.
- Desde los diferentes procesos institucionales han sido actualizados diferentes caracterizaciones, procedimientos y formatos, conforme al nuevo Plan de Desarrollo de la Entidad
- El procedimiento de PQRS ha sido actualizado conforme a las nuevas herramientas que brindan las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones con que cuenta la Institución.
- Las visitas de seguimiento y cierre de las auditorias al SGI vigencia 2011 han sido programadas con la participación activa del grupo de auditores formados por la Institución en ejercicio del plan de capacitación y formación del personal.

Subsistema de Control de Evaluación

Dificultades

- A pesar de los esfuerzos de la Alta Dirección en cuanto al tema de la toma de conciencia frente a la Cultura de Autocontrol se sigue evidenciando falta de compromiso de algunos funcionarios frente a esta.
- Lo procesos de Evaluación Independiente y de Mejoramiento Continuo, estando este ultimo bajo la responsabilidad de todos y cada uno de los funcionarios que hacen parte de la Institución, se ve afectado por la no presentación oportuna de los correspondientes planes de mejoramiento producto de las auditorias.
- Sigue evidenciándose falta de compromiso y oportunidad en la entrega de información por parte de algunos procesos frente a requerimientos hechos por parte de los entes encargados de hacer seguimiento y evaluación a los procesos institucionales.

Avances

- Desde los procesos de Evaluación Independiente y de Mejoramiento Continuo se han trazado las directrices para llevar a cabo las jornadas de seguimiento y cierre de las auditorias realizadas al Sistema de Gestión Integral.
- Bajo el direccionamiento y coordinación de la Secretaría de Evaluación y Control del Municipio de Medellín, se ha constituido un Comité de Enlace en el que participan todas las oficinas de Control Interno del orden municipal, por medio del cual se permiten socializar estrategias y experiencias en cada una de estas entidades tendientes a reforzar el Sistema de Control Interno.
- La definición dentro de la Entidad de una Oficina de Control Interno conformada por un equipo interdisciplinario, le ha permitido el cumplimiento de las funciones y el desarrollo del rol que le corresponde, lo cual ha generado un impacto positivo, pues se logra que el control sea visto desde otra óptica, basada en el mejoramiento de la entidad y en la cual todos tienen participación directa.
- Se ha hecho seguimiento permanente a los planes de mejoramiento de los diferentes órganos de control y demás entidades que ejercen actividades de control sobre la Entidad, evidenciándose un alto porcentaje de cumplimiento de las actividades programadas en los mismos por parte de cada uno de los procesos.

Estado general del Sistema de Control Interno

Sigue manteniéndose el objetivo de aplicar y mantener un alto grado frente Modelo Estándar de Control Interno – MECI y del Sistema de Gestión de la Calidad y se presentan nuevas estrategias y actividades para llevarlo a cabo.

Con base en los resultados arrojados en la evaluación del Sistema de Control Interno y producto de la *Evaluación Fiscal* llevada a cabo por parte de la Contraloría General de Medellín, ambos correspondientes a la vigencia 2011, se realizó un diagnóstico puntual de cada uno de los elementos y con base en ello se elaboro un plan de ajuste para la vigencia el cual se viene desarrollando con la participación de los diferentes actores de la Administración y con total respaldo de la Alta Dirección.

Se cuenta con apoyo por parte de la Alta Dirección, sin embargo siguen presentándose dificultades originadas en la falta de acciones para fortalecer el Modelo Estándar de Control Interno - MECI por parte de los responsables de los procesos, además de falta de claridad en la concepción que se tiene acerca de la Oficina Asesora de Control Interno, como responsable de aplicar los controles en la entidad.

Avance en la ejecución de actividades que aportan al fortalecimiento del Sistema de Gestión Integral, como eventos de interiorización de los lineamientos estratégicos así como los valores y principios corporativos y socialización de los mismos.

Recomendaciones

- Se evidencia una gran necesidad de llevar a cabo la reestructuración en la planta de cargos de la Institución, con el fin de alinear los procesos de Gestión Humana a las competencias y a los perfiles de los cargos (estudiar y analizar los puestos de trabajo para definir los perfiles de los empleos que conforman la planta de personal), realizar una mejor distribución de las cargas laborales y cumplir con requerimientos de tipo legal en la ejecución de las actividades propuestas en los planes de acción.
- De manera inmediata el Instituto requiere de la adopción de todos los procedimientos faltantes de algunos procesos creados con el nuevo Plan de Desarrollo, además de aplicar en debida forma los controles establecidos, además de los implementados recientemente, para los diferentes procesos que se ejecutan.
- Se recomienda realizar un estudio técnico para determinar un cambio en la Estructura orgánica y una mejor distribución de las cargas y competencias laborales.
- Fortalecer las estrategias que apuntan a desarrollar una mejor política de clima organizacional.
- Se propone un seguimiento permanente a los planes de acción por parte de cada uno de los responsables de los procesos, a fin de medir el grado de avance de los planes, detectar anomalías en su ejecución y poder adoptar medidas correctivas a tiempo.
- Aplicar estrategias de gestión para aplicar e interiorizar los valores corporativos en la vigencia 2012.
- Fortalecer la administración del Riesgo y culturizar a cada uno de los dueños de proceso.
- Continuar fortaleciendo el proceso de Gestión de Talento Humano, realizando las mediciones del clima organizacional.
- Mejorar los procesos de inducción para que permitan que el nuevo servidor conozca la cultura de la entidad y todo lo relacionado con el ejercicio de sus funciones.
- Seguir adelantando, permanentemente, jornadas de sensibilización a los líderes y actores de los procesos sobre la importancia de mantener actualizado el Sistema, ya que es una herramienta gerencial para la toma de decisiones, además de ser allí donde reposa la información oficial a ser consultada por los entes de control internos y externos.

-- ORIGINAL FIRMADO --

JUAN PABLO ARBOLEDA GAVIRIA
Director de Control Interno