



Corporación de Cultura y Turismo de Armenia

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

Jefe de Control Interno,
o quien haga sus veces:

Lucelly Peña Rojas

Período evaluado: Noviembre de 2017 a febrero de 2018

Fecha de elaboración: Febrero 28 de 2018

Dificultad del Componente Ambiente de Control

La dimensión del talento Humano no ha desarrollado las siguientes cinco etapas que se describen a continuación y que llevarán a implementar una gestión estratégica del talento humano eficaz y efectivo tal como está establecido en MIPG. Y el auto Diagnostico del modelo integrado de gestión el cual se debe llevar a un plan de mejoramiento

Marco normativo, objetivo, misión, entorno, metas estratégicas, proyectos entre otros, información que se obtiene de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación Régimen Laboral

Caracterización de los servidores. Antigüedad. Nivel educativo. Edad. Género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros.

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano no han incluida las rutas de creación de valor para enmarcar las acciones previstas en el plan de Acción entendidas como agrupaciones temáticas que trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces, las rutas son las siguientes:

Ruta de la felicidad

Contiene las siguientes actividades las cuales se deben tener en cuenta dimensión gestión del talento humano

Seguridad y salud en el trabajo

Clima organizacional. Promoción y prevención de la salud, programa entorno saludables, teletrabajo. Ambiente físico, plan de bienestar, horarios flexibles inducción reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

Ruta del crecimiento Liderando Talento

El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para el fortalecer el liderazgo. Se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento por lo que es necesario que la entidad, esta ruta se relacione con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollaran de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación en gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, integridad, clima laboral inducción y reinducción, valores cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración

Ruta del servicio al servicio ciudadano

Esta ruta se relaciona con el cambio cultural y debe ser objeto permanente en las entidades públicas enfocado en el bienestar de la ciudadanía

Ruta de la Calidad:

La cultura de hacer las cosas bien La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las



CORPORACIÓN
DE CULTURA
Y TURISMO
DE ARMENIA



Corporación de Cultura y Turismo de Armenia

Personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH.

Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del

rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de

comunicación dentro y fuera de la entidad Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión ,cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión,

Ruta del análisis de datos: conociendo el talento

Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa“ Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas:

planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP

Evaluar la Gestión

El responsable de talento humano deberá establecer mecanismos para hacer el seguimiento de las Actividades implementadas en el Plan de Acción y verificar que se cumplan adecuadamente. En el formato de Plan de Acción se incluye como uno de los pasos, la revisión de la eficacia de las acciones implementadas para analizar si tuvieron el impacto esperado.

Además de este seguimiento, la gestión se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el FURAG. Mediante este instrumento se evaluará, entre otros, el estado de la GETH en la entidad, los resultados concretos, evidencias y avance en los niveles de madurez, como una mirada complementaria. De esta manera, estarán articulados los instrumentos de la política: la Matriz GETH, como instrumento de diagnóstico; el formato Plan de Acción, como herramienta para priorizar y enfocar la gestión, y el FURAG como instrumento de evaluación de la eficacia de la política.

Avances del Componente Ambientes de control



CORPORACIÓN
DE CULTURA
Y TURISMO
DE ARMENIA



Corporación de Cultura y Turismo de Armenia

De conformidad con el decreto 1499 de 2017 la estructura del MECI quedo conformado por los siguientes componentes

Ambiente de Control
Evaluación del Riesgo
Actividades de Control
Información y Comunicación
Actividades de monitoreo

1.1 Componente Ambiente de Control

Conjunto de Elementos de Control que al interrelacionarse, otorgan una conciencia de control a la Entidad Pública influyendo de manera profunda en la planificación, la gestión de operaciones y en los procesos de mejoramiento institucional, con base en el marco legal que le es aplicable a la Entidad.

1.1.1 Acuerdos, Compromisos o Protocolos Éticos. Elemento de Control, que define el estándar de conducta de la Entidad Pública. Establece las declaraciones explícitas que en relación con las conductas de los Servidores Públicos, son acordados en forma participativa para la consecución de los propósitos de la Entidad, manteniendo la coherencia de la gestión con los principios consagrados en la Constitución, la Ley y la finalidad social del Estado.

La entidad en virtud del manual operativo del sistema de Gestión Modelo Integrado de planeación y gestión han venido desarrollando el Código de Integridad de la entidad conforme a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública para lo cual la corporación socializo a los funcionarios de la entidad el acto administrativo del código de integridad como también las diferentes actividades como están establecidas en la caja de herramientas dada por el Departamento Administrativo de Planeación.

Por lo que el elemento de Acuerdos o Protocolos cuenta con los productos mínimos tales como programación de actividades de divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el código de integridad.

Seguimiento de la implementación del código de Integridad
Acto administrativo de adopción del código de integridad
Creación del comité y la Política de Integridad.

1.1.2 gestión del talento Humano

Esta dimensión viene desarrollando actividades de evaluación de desempeño a los empleados en provisionalidad toda vez que la entidad no tiene personal de carrera administrativa

Este Componente debe contemplar las siguientes líneas de defensa conforme a los Lineamientos del MIPG

Primera Línea – Gerentes públicos y Líderes de proceso, a quienes corresponde:

- Promover y cumplir, a través de su ejemplo, los estándares de conducta y la práctica de los principios del servicio público, en el marco de integridad
- Evaluar el cumplimiento de los estándares de conducta y la práctica de la integridad (valores) y principios del servicio público de sus equipos de trabajo
- Proveer información a la alta dirección sobre el funcionamiento de la entidad y el desempeño de los responsables en el cumplimiento de los objetivos, para tomar decisiones a que haya lugar
- Cumplir las políticas y estrategias establecidas para el desarrollo de los servidores a su cargo, evaluar su desempeño y establecer las medidas de mejora
- Asegurarse de que las personas y actividades a su cargo, estén adecuadamente alineadas con la administración



CORPORACIÓN
DE CULTURA
Y TURISMO
DE ARMENIA



Corporación de Cultura y Turismo de Armenia

Segunda Línea – Servidores responsables de monitoreo y evaluación de controles y gestión del riesgo, a quienes corresponde:

- Aplicar los estándares de conducta e Integridad (valores) y los principios del servicio público
 - El área de talento humano facilita la implementación, monitorea la apropiación de dichos estándares por parte de los servidores públicos y alerta a los líderes de proceso, cuando sea el caso. También desempeñan un rol muy importante las áreas de control disciplinario y los comités de convivencia
 - Apoyar a la alta dirección, los gerentes públicos y los líderes de proceso para un adecuado y efectivo ejercicio de la gestión de los riesgos que afectan el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales
 - Trabajar coordinadamente con los directivos y demás responsables del cumplimiento de los objetivos de la entidad
- El área de talento humano monitorea y supervisa el cumplimiento e impacto del plan de desarrollo del talento humano y determina las acciones de mejora correspondientes
- Así mismo, analizar e informar a la alta dirección, los gerentes públicos y los líderes de proceso sobre los resultados de la evaluación del desempeño y se toman acciones de mejora y planes de mejoramiento individuales, rotación de personal

Tercera Línea – Oficina de Control Interno, a la cual corresponde:

- Evaluar la eficacia de las estrategias de la entidad para promover la integridad en el servicio público, especialmente, si con ella se orienta efectivamente el comportamiento de los servidores hacia el cumplimiento de los estándares de conducta e Integridad (valores) y los principios del servicio público; y si apalancan una gestión permanente de los riesgos y la eficacia de los controles
- Evaluar el diseño y efectividad de los controles y provee información a la alta dirección y al Comité de Coordinación de Control Interno referente a la efectividad y utilidad de los mismos
- Proporcionar información sobre la idoneidad y efectividad del esquema operativo de la entidad, el flujo de información, las políticas de operación, y en general, el ejercicio de las responsabilidades en la consecución de los objetivos – Ejercer la auditoría interna de manera técnica y acorde con las políticas y prácticas apropiadas – Proporcionar información sobre el cumplimiento de responsabilidades específicas de control interno

Dificultades del Componente evaluación del riesgo

Dificultad En la evaluación de controles

La entidad debe tener en cuenta las diferentes líneas de defensa de este componente como son la entidad con la Segunda Línea defensa servidores y los responsables del monitoreo evaluación de controles y gestión del riesgo deben evaluar si la valoración del riesgo es la apropiada – Asegurar que las evaluaciones de riesgo y control incluyan riesgos de fraude –

– La política para la gestión del riesgo no asignado las responsabilidades en relación con las líneas de defensa del MECI, adicionalmente, definir el rol de cada una de las instancias que participan en la definición y ejecución de las acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, y conforme a la actualización de los componentes de evaluación se debe actualizar los manuales de la entidad

La política de administración del riesgo debe ser actualizada de acuerdo a los nuevos



CORPORACIÓN
DE CULTURA
Y TURISMO
DE ARMENIA



Corporación de Cultura y Turismo de Armenia

requerimientos de Ley. Y los elementos de este componente evaluación del riesgo

Avances

componente Evaluación del Riesgo

Este componente hace referencia al ejercicio efectuado bajo el liderazgo del equipo directivo y de todos los servidores de la entidad, y permite identificar, evaluar y gestionar eventos potenciales, tanto internos como externos, que puedan afectar el logro de los objetivos institucionales. Estos eventos pueden tener un impacto negativo, positivo o de ambos tipos a la vez. Los de impacto negativo pueden interferir en la creación de valor o bien afectarlo de forma importante, en tanto que pueden lesionar la imagen institucional así como entorpecer la operación, la estrategia u otros aspectos relacionados con la prestación del servicio. Por su parte, los eventos de impacto positivo pueden compensar los negativos o representar oportunidades, ayudando a la creación de valor o a su conservación. Este componente, requiere que la alta dirección canalice las oportunidades que surgen para que se reflejen en la estrategia y los objetivos, y formular planes que permitan su aprovechamiento. Para su efectivo desarrollo es necesario tener en cuenta que:

- Es un proceso continuo que fluye por toda la entidad
- Es llevado a cabo por todos los servidores de la entidad
- Se aplica en el establecimiento de la estrategia
- Está diseñado para identificar acontecimientos potenciales que, de ocurrir, afectarían a la entidad
- Está orientado al logro de las metas estratégicas, los resultados esperados y en general de los objetivos de la entidad
- Los objetivos deben ser definidos con suficiente claridad para identificar y evaluar los riesgos relacionados
- Brindar atención prioritaria a los riesgos de carácter negativo y de mayor impacto potencial
- Considerar la probabilidad de fraude que pueda afectar la adecuada gestión institucional
- Identificar y evaluar los cambios que pueden afectar los riesgos al Sistema de Control Interno

- Fortalecer la gestión del riesgo a partir del desarrollo de las otras dimensiones de MIPG
- El trabajo abordado desde dimensiones como Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión con Valores para Resultados y Talento Humano, es fundamental para materializar una adecuada gestión del riesgo, de conformidad con las siguientes interacciones:
 - En la dimensión de Direccionamiento Estratégico y la Planeación, el representante legal y la alta dirección deben definir los lineamientos para la administración del riesgo de la entidad; el equipo directivo debe identificar aquellos riesgos que impidan el logro de su propósito fundamental y las metas estratégicas.
 - La política para la gestión del riesgo se constituye en una política de operación para la entidad, por lo que la misma es aplicable a todos los procesos, proyectos y programas especiales. Para su definición se requiere contar con una visión sistémica y estratégica de las operaciones, se debe analizar los principales factores internos y externos acorde con el entorno de la entidad, los riesgos a nivel estratégico y su evaluación, aspectos que dan línea a toda la entidad en la identificación de los riesgos a todos los niveles.

Primera línea de defensa Gerentes públicos y líderes de procesos

Identificar y valorar los riesgos que pueden afectar el logro de los objetivos institucionales – Definen y diseñan los controles a los riesgos – A partir de la política de administración del riesgo, establecer sistemas de gestión de riesgos y las responsabilidades para controlar riesgos específicos bajo la supervisión de la alta dirección. Con base en esto, establecen los mapas de riesgos – Identificar y controlar los riesgos relacionados con posibles actos de corrupción en el ejercicio de sus funciones y el cumplimiento de sus objetivos, así como en la prestación del



CORPORACIÓN
DE CULTURA
Y TURISMO
DE ARMENIA



Corporación de Cultura y Turismo de Armenia

servicio y/o relacionados con el logro de los objetivos. Implementan procesos para identificar, disuadir y detectar fraudes; y revisan la exposición de la entidad al fraude con el auditor interno de la entidad

Segunda Línea defensa servidores responsables del monitoreo evaluación de controles y gestión del riesgo a quien corresponda

Informar sobre la incidencia de los riesgos en el logro de objetivos y evaluar si la valoración del riesgo es la apropiada – Asegurar que las evaluaciones de riesgo y control incluyan riesgos de fraude – Ayudar a la primera línea con evaluaciones del impacto de los cambios en el SCI – Monitorear cambios en el riesgo legal, regulatorio y de cumplimiento – Consolidar los seguimientos a los mapas de riesgo – Establecer un líder de la gestión de riesgos para coordinar las actividades en esta materia – Elaborar informes consolidados para las diversas partes interesadas – Seguir los resultados de las acciones emprendidas para mitigar los riesgos, cuando haya lugar – Los supervisores e interventores de contratos deben realizar seguimiento a los riesgos de estos e informar las alertas respectivas

Tercera Línea línea de Defensa Control Interno

Asesorar en metodologías para la identificación y administración de los riesgos, en coordinación con la segunda línea de defensa –

Identificar y evaluar cambios que podrían tener un impacto significativo en el SCI, durante las evaluaciones periódicas de riesgos y en el curso del trabajo de auditoría interna –

Comunicar al Comité de Coordinación de Control Interno posibles cambios e impactos en la evaluación del riesgo, detectados en las auditorías – Revisar la efectividad y la aplicación de controles, planes de contingencia y actividades de monitoreo vinculadas a riesgos claves de la entidad – Alertar sobre la probabilidad de riesgo de fraude o corrupción en las áreas auditadas.

De acuerdo a las anteriores precisiones del MIPG la entidad a través de la oficina de planeación viene actualizando este componente con forme los lineamientos del MIPG pues la entidad cuenta con los siguientes elementos de la administración del riesgo

Política de Administración del Riesgo

Contexto estratégico

Identificación del Riesgo

Análisis del riesgo

Valoración del Riesgo

Los anteriores elementos están siendo armonizadas y revisados con el MIPG por parte de la oficina de planeación de la entidad

Dificultades Actividad de Control

La alta dirección de la entidad No hace seguimiento a la adopción, implementación y aplicación de los controles, por parte de los responsables de la gestión. De la misma forma, de los medios, mecanismos y procedimientos de control que aseguren que sus competencias se ejerzan y las actividades se llevan a cabo eficaz y eficientemente para la obtención de los resultados pretendidos. ü Asignar las responsabilidades en relación con las líneas de defensa del MECI Garantizar un adecuado desarrollo de actividades de control requiere, adicionalmente, definir el rol de cada una de las instancias que participan en la definición y ejecución de las acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo

La entidad no tiene definido controles en materia de TIC. – Implementar políticas de operación mediante procedimientos u otros mecanismos que den cuenta de su aplicación en materia de control. ü Fortalecer el desarrollo de las actividades de control a partir del desarrollo de las otras



Corporación de Cultura y Turismo de Armenia

dimensiones de MIPG. El trabajo abordado desde dimensiones como Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión con Valores para Resultados y Talento Humano, es fundamental para desarrollar adecuadamente las actividades de control, de conformidad con las siguientes interacciones: – En el marco estratégico (Direccionamiento Estratégico y Planeación) se constituye en el andamiaje sobre el cual se desarrolla de la gestión de la entidad, en la medida en que traza la hoja de ruta para la ejecución de las acciones a cargo de toda la entidad, y es determinante para encaminarla al logro de los objetivos, metas, programas y proyectos institucionales. – De otra parte, en cada uno de los aspectos de la dimensión de gestión para resultados, los responsables deberán adoptar mecanismos de control encaminados a asegurar el cumplimiento de las leyes y las regulaciones, la eficacia y la eficiencia operacional de la entidad y la corrección oportuna de las deficiencias. La existencia, aplicación y efectividad de tales controles se verifica a través de la autoevaluación y se comprueba por medio de la auditoría interna.

La entidad a través de la oficina de planeación debe realizar una revisión a cada uno de las actividades de control y armonizarlas conforme a los lineamientos del MPG Y las líneas De defensa

Avances Actividad de Control

1.1. Componente Actividades de Control:

La entidad viene Diseñando y llevando a cabo las actividades de control del riesgo en la entidad con cada uno de los procesos.

Primera Línea de Defensa de este componente según el MIPG Gerentes públicos y Líderes de proceso.

Mantener controles internos efectivos para ejecutar procedimientos de riesgo y control en el día a día Diseñar e implementar procedimientos detallados que sirvan como controles, a través de una estructura de responsabilidad en cascada, y supervisar la ejecución de esos procedimientos por parte de los servidores públicos a su cargo

– Establecer responsabilidades por las actividades de control y asegurar que personas competentes, con autoridad suficiente, efectúen dichas actividades con diligencia y de manera oportuna

– Asegurar que el personal responsable investigue y actúe sobre asuntos identificados como resultado de la ejecución de actividades de control

– Diseñar e implementar las respectivas actividades de control. Esto incluye reajustar y comunicar políticas y procedimientos relacionados con la tecnología y asegurar que los controles de TI son adecuados para apoyar el logro de los objetivos

Segunda línea de Defensa Servidores responsables de monitoreo y evaluación de controles y gestión del riesgo, a quienes corresponde:

Supervisar el cumplimiento de las políticas y procedimientos específicos establecidos por la primera línea de defensa –

Asistir a la gerencia operativa en el desarrollo y comunicación de políticas y procedimientos

– Asegurar que los riesgos son monitoreados en relación con la política de administración de riesgo establecida para la entidad

– Revisar periódicamente las actividades de control para determinar su relevancia y actualizarlas de ser necesario

- Supervisar el cumplimiento de las políticas y procedimientos específicos establecidos por la primera línea



CORPORACIÓN
DE CULTURA
Y TURISMO
DE ARMENIA



Corporación de Cultura y Turismo de Armenia

- Realizar monitoreo de los riesgos y controles tecnológicos
- Grupos como los departamentos de seguridad de la información también pueden desempeñar papeles importantes en la selección, desarrollo y mantenimiento de controles sobre la tecnología, según lo designado por la administración
- Establecer procesos para monitorear y evaluar el desarrollo de exposiciones al riesgo relacionadas con tecnología nueva y emergente

Tercer Línea De Defensa Oficina de Control Interno, a la cual corresponde:

Verificar que los controles están diseñados e implementados de manera efectiva y operen como se pretende para controlar los riesgos

- Suministrar recomendaciones para mejorar la eficiencia y eficacia de los controles.
- Proporcionar seguridad razonable con respecto al diseño e implementación de políticas, procedimientos y otros controles
- Evaluar si los procesos de gobierno de TI de la entidad apoyan las estrategias y los objetivos de la entidad
- Proporcionar información sobre la eficiencia, efectividad e integridad de los controles tecnológicos y, según sea apropiado, puede recomendar mejoras a las actividades de control específicos

La entidad cuenta con los siguientes elementos de las Actividades de Control

--Elemento Políticas de operación

Las Políticas de Operación se encuentran definidas en cada una de las caracterizaciones de los procesos sin embargo es necesario que la entidad tenga en cuenta cada una de las dimensiones del MIPG y las cuales fueron señaladas, entre otras en Decreto 1499 de 2007, toda vez que cada una de las dimensiones debe tener una política

La entidad cuenta con los siguientes actividades de control

Elemento Procedimientos

La Entidad tiene implementados los Procedimientos Obligatorios exigidos por la Norma de Calidad NTC GP 1000:2009, así como los establecidos por cada uno de los procesos de la Entidad, los cuales se encuentran publicados en mis sitios de red.

1.1.1. Elemento Indicadores

Actualmente la entidad cuenta con 37 indicadores de cada uno de los procesos, estos son analizados mensualmente en reunión de comité.

El Proceso de Direccionamiento Estratégico elaboró el documento "Guía para seguimiento y medición de los Procesos y del Sistema Integrado de Gestión de la Corporación de Cultura y Turismo, para facilitar la formulación, medición y análisis de los indicadores de procesos.

Adicionalmente, se tiene establecido el procedimiento "Formulación, Registro y Análisis de Indicadores" en donde se definen los responsables y los tiempos para la medición de los indicadores de la Entidad, así como para su consolidación y reporte a la Alta Dirección sobre su estado.

1.1.2. Elemento Manual de procedimientos

La entidad cuenta con un manual de procedimientos en el cual se identifican los procedimientos de cada proceso.



CORPORACIÓN
DE CULTURA
Y TURISMO
DE ARMENIA



Corporación de Cultura y Turismo de Armenia

las matrices de caracterización de procesos, la información primaria y secundaria.
Mensualmente se realiza una revisión para mejora continua del Manual de Procedimientos.

Dificultades Información Y comunicación

Las tablas de retención documental no están actualizadas de acuerdo con los nuevos requerimiento de Ley

La entidad no cuenta con política de comunicaciones ni con un procedimiento aprobado de comunicaciones

La entidad no cuenta con un mecanismo de comunicación con los usuarios internos y externos. Dicho procedimiento debe contener entre otros, los siguientes elementos: matriz de comunicaciones, guía de comunicaciones, proceso de comunicación organizacional, proceso de comunicación

La entidad debe identificar los usuarios y/o grupos de interés a quienes van dirigidas sus productos y/o servicios

Avances del componente de la Información y Comunicación

En este componente del control se verifica que las políticas, directrices y mecanismos de consecución, captura, procesamiento y generación de datos dentro y en el entorno de cada entidad, satisfagan la necesidad de divulgar los resultados, de mostrar mejoras en la gestión administrativa y procurar que la información y la comunicación de la entidad y de cada proceso sea adecuada a las necesidades específicas de los grupos de valor y grupos de interés.

– Adelantar las siguientes acciones para contar con un adecuado y efectivo componente de información y comunicación dentro del SCI:

– Obtener, generar y utilizar información relevante y de calidad para apoyar el funcionamiento del control interno.

– Comunicar internamente la información requerida para apoyar el funcionamiento del Sistema de Control Interno.

Línea estratégica de este componente

- Alta dirección y Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, a quienes corresponde:

Es responsable de la fiabilidad, integridad y seguridad de la información. Esta responsabilidad incluye toda la información crítica de la entidad independientemente de cómo se almacene la información

Establece políticas apropiadas para el reporte de información fuera de la entidad y directrices sobre información de carácter reservado; personas autorizadas para brindar información; regulaciones de privacidad y tratamiento de datos personales; en general todo lo relacionado con la comunicación de la información fuera de la entidad. Son los primeros llamados a luchar contra la corrupción y promover la integridad (valores), el cumplimiento de estándares de conducta y la práctica de los principios del servicio público.

Primera Línea – Gerentes públicos y Líderes de proceso, a quienes corresponde:

– Gestionar información que da cuenta de las actividades cotidianas, compartiéndola en toda la entidad

– Desarrollar y mantener procesos de comunicación facilitando que todas las personas entiendan y lleven a cabo sus responsabilidades de control interno



CORPORACIÓN
DE CULTURA
Y TURISMO
DE ARMENIA



Corporación de Cultura y Turismo de Armenia

- Facilitar canales de comunicación, tales como líneas de denuncia que permiten la comunicación anónima o confidencial, como complemento a los canales normales
- Asegurar que entre los procesos fluya información relevante y oportuna, así como hacia los ciudadanos, organismos de control y otros externos – Informar sobre la evaluación a la gestión institucional y a resultados – Implementar métodos de comunicación efectiva

Segunda Línea – Servidores responsables de monitoreo y evaluación de controles y gestión del riesgo, a quienes corresponde:

- Recopilar información y comunicarla de manera resumida a la primera y la tercera línea de defensa con respecto a controles específicos – Considerar costos y beneficios, asegurando que la naturaleza, cantidad y precisión de la información comunicada sean proporcionales y apoyen el logro de los objetivos
- Apoyar el monitoreo de canales de comunicación, incluyendo líneas telefónicas de denuncias
- Proporcionar a la gerencia información sobre los resultados de sus actividades
- Comunicar a la alta dirección asuntos que afectan el funcionamiento del control interno

Tercera Línea – Oficina de Control Interno, a la cual corresponde:

- Evaluar periódicamente las prácticas de confiabilidad e integridad de la información de la entidad y recomienda, según sea apropiado, mejoras o implementación de nuevos controles y salvaguardas.
- Informar sobre la confiabilidad y la integridad de la información y las exposiciones a riesgos asociados y las violaciones a estas
- Proporcionar información respecto a la integridad, exactitud y calidad de la comunicación en consonancia con las necesidades de la alta dirección
- Comunicar a la primera y la segunda línea, aquellos aspectos que se requieren fortalecer relacionados con la información y comunicación

Monitoreo o supervisión continua

En este componente la oficina de Control Interno viene desarrollando actividades de autoevaluación de la gestión, del control Evaluación del sistema del control Interno desarrollo de las auditorías interna y planes de mejoramiento

Igualmente viene Implementando las actividades de monitoreo y supervisión continua en la entidad

Este tipo de actividades se pueden dar en el día a día de la gestión institucional o a través de evaluaciones periódicas (autoevaluación, auditorías), y su propósito es valorar: (i) la efectividad del control interno de la entidad pública; (ii) la eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos; (iii) el nivel de ejecución de los planes, programas y proyectos; (iv) los resultados de la gestión, con el propósito de detectar desviaciones, establecer tendencias, y generar recomendaciones para orientar las acciones de mejoramiento de la entidad pública.

De esta forma, la evaluación permanente al estado del SCI implica el seguimiento al conjunto de dimensiones del Modelo, de tal manera que la autoevaluación y la evaluación independiente se convierten en la base para emprender acciones para subsanar las deficiencias detectadas y encaminarse en la mejora continua (COSO, 2013: 143).



Corporación de Cultura y Turismo de Armenia

Por lo anterior, se viene adelantando las siguientes acciones para contar con un adecuado y efectivo componente de monitoreo y supervisión dentro del SCI:

– Aplicación y evaluaciones continuas y/o independientes para determinar el avance en el logro de la Meta estratégica, los resultados y los objetivos propuestos, así como la existencia y operación de los componentes del Sistema de Control Interno

– Evaluar y comunicar las deficiencias de control interno de forma oportuna a las partes responsables de aplicar medidas correctivas

Este adquiere mayor importancia frente a la dimensión de evaluación para resultados, en tanto a partir del seguimiento y monitoreo a los controles es posible corregir en tiempo real, las desviaciones encontradas frente al logro de las metas y objetivos planeados

– En primer lugar, las evaluaciones continuas constituyen operaciones rutinarias que se integran en los diferentes procesos o áreas de la entidad, las cuales se llevan a cabo en tiempo real por parte de los líderes de proceso para responder ante un entorno cambiante

– La evaluación continua o autoevaluación lleva a cabo el monitoreo a la operación de la entidad a través de la medición de los resultados generados en cada proceso, procedimiento, proyecto, plan y/o programa, teniendo en cuenta los indicadores de gestión, el manejo de los riesgos, los planes de mejoramiento, entre otros.

De esta manera, se evalúa su diseño y operación en un período de tiempo determinado, por medio de la medición y el análisis de los indicadores, cuyo propósito fundamental será tomar las decisiones relacionadas con la corrección o el mejoramiento del desempeño

– En ese orden de ideas se busca que cada líder de proceso, con su equipo de trabajo, verifique el desarrollo y cumplimiento de sus acciones, que contribuirán al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Se ha convertido, entonces, la autoevaluación en el mecanismo de verificación y evaluación, que le permite a la entidad medirse a sí misma, al proveer la información necesaria para establecer si ésta funciona efectivamente o si existen desviaciones en su operación, que afecten su propósito fundamental

– La autoevaluación se convierte en un proceso periódico, en el cual participan los servidores que dirigen y ejecutan los procesos, programas y/o proyectos, según el grado de responsabilidad y autoridad para su operación. Toma como base los criterios de evaluación incluidos en la definición de cada uno de los elementos del control interno, así como la existencia de controles que se dan en forma espontánea en la ejecución de las operaciones y en la toma de decisiones

– Las evaluaciones independientes se llevan a cabo de forma periódica, por parte de la oficina de control interno o quien haga sus veces a través de la auditoría interna de gestión. Estas evaluaciones permiten determinar si se han definido, puesto en marcha y aplicado los controles establecidos por la entidad de manera efectiva. Las evaluaciones, independientes a los componentes

La auditoría se constituye en “una actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consulta, concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de la entidad; que ayuda a cumplir sus objetivos aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno”

– La auditoría es una herramienta de realimentación del SCI y de MIPG que analiza las debilidades y fortalezas del control y de la gestión, así como el desvío de los avances de las metas y objetivos trazados, lo cual influye en los resultados y operaciones propuestas en la entidad



Corporación de Cultura y Turismo de Armenia

– La actividad de auditoría interna realimentar a las entidades en el mantenimiento de controles efectivos, mediante la evaluación de la eficacia y eficiencia de los mismos promoviendo la mejora continua.

Así mismo, para formarse una opinión sobre la adecuación y eficacia de los procesos de gestión de riesgos y control -y de esta manera emitir juicios de valor- las oficinas de control interno se basa en las evidencias obtenidas en el ejercicio de auditoría

Se elaboró el plan de auditoría anualmente y seleccione los proyectos, procesos y actividades a ser auditados basados en un enfoque de riesgos o, alineados con los objetivos y prioridades de la entidad, y desarrolle adecuados procedimientos para obtener suficiente evidencia para evaluar el diseño y la eficacia de los procesos de control en los diferentes procesos y actividades de la entidad.

De otra parte, en desarrollo del rol de evaluación y seguimiento, el Jefe de la Oficina de Control Interno, vienes adelantando la evaluación del control interno contable con criterio de independencia y objetividad, teniendo en cuenta los lineamientos que, establece la Contaduría General de la Nación.

El Informe Anual de Evaluación del Control Interno Contable se efectúa en cada vigencia con corte al 31 de diciembre de cada periodo contable, y se presenta mediante el diligenciamiento y reporte del formulario por medio del cual se hacen las valoraciones cuantitativa y cualitativa: – Valoración cuantitativa: evalúa en forma cuantitativa el control interno contable y el grado de efectividad de los controles asociados al cumplimiento del marco normativo, a las actividades de las etapas del proceso contable, a la rendición de cuentas y a la administración del riesgo contable, mediante la formulación de preguntas que deben ser debidamente calificadas conforme a la información y la evidencia documental obtenida.

– Valoración cualitativa: tiene el propósito de describir cualitativamente, y en forma breve, el análisis de las principales fortalezas y debilidades del control interno contable que se determinaron en la valoración cuantitativa, los avances con respecto a las recomendaciones realizadas en las evaluaciones anteriores, así como las recomendaciones realizadas a la evaluación actual por parte del Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces, para efectos de mejorar el proceso contable de la entidad.

Asignar las responsabilidades en relación con las líneas de defensa del MECI

Garantizar un adecuado desarrollo de la auditoria interna requiere, adicionalmente, definir el rol de cada una de las instancias que participan en la definición y ejecución de las acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, de la siguiente manera:

Línea estratégica - Alta dirección y Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, a quienes corresponde:

- Analizar las evaluaciones de la gestión del riesgo, elaboradas por la segunda línea de defensa
- Asegurar que los servidores responsables (tanto de la segunda como de la tercera línea defensa cuenten con los conocimientos necesarios y que se generen recursos para la mejora de sus competencias
- Aprobar el Plan Anual de Auditoría propuesto por el jefe de control interno o quien haga sus veces, tarea asignada específicamente al Comité Institucional de Coordinación de Control Interno

– Primera Línea – Gerentes públicos y Líderes de proceso, a quienes corresponde:



CORPORACIÓN
DE CULTURA
Y TURISMO
DE ARMENIA



Corporación de Cultura y Turismo de Armenia

- Efectuar seguimiento a los riesgos y controles de su proceso
- Informar periódicamente a la alta dirección sobre el desempeño de las actividades de gestión de riesgos de la entidad
- Comunicar deficiencias a la alta dirección o a las partes responsables para tomar las medidas correctivas, según corresponda

- **Segunda Línea – Servidores responsables de monitoreo y evaluación de controles y gestión del riesgo, a quienes corresponde:**
 - Llevar a cabo evaluaciones para monitorear el estado de varios componentes del Sistema de Control Interno
 - Monitorear e informar sobre deficiencias de los controles
 - Suministrar información a la alta dirección sobre el monitoreo llevado a cabo a los indicadores de gestión, determinando si el logro de los objetivos está dentro de las tolerancias de riesgo establecidas
 - Consolidar y generar información vital para la toma de decisiones
- **Tercera Línea – Oficina de Control Interno, a la cual corresponde:** – Establecer el plan anual de auditoría basado en riesgos, priorizando aquellos procesos de mayor exposición – Generar información sobre evaluaciones llevadas a cabo por la primera y segunda línea de defensa
- Evaluar si los controles están presentes (en políticas y procedimientos) y funcionan, apoyando el control de los riesgos y el logro de los objetivos establecidos en la planeación institucional – Establecer y mantener un sistema de monitoreo de hallazgos y recomendaciones

NOMBRE