



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: Marzo a Junio 30 de 2018

Fecha de elaboración: Julio 3 de 2018

La Oficina de Control Interno, en cumplimiento de lo señalado en el Artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública, presenta a continuación el Informe Pormenorizado de Control Interno de la Corporación de Cultura y turismo de Armenia, correspondiente al período comprendido entre Marzo y Junio 30 de 2018,

1. AVANCE IMPLEMENTACIÓN MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)

1-Dimensión de talento humano

Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas de Gestión y Desempeño Institucional: < Gestión Estratégica del Talento Humano < Integridad Con esta dimensión, y la implementación de las políticas que la integran, se logra cumplir el objetivo de MIPG “Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”.

1.2 Aspectos mínimos para implementación

1.2.1 Política de la Gestión Estratégica de Talento Humano

Para la presentación de este informe se observó que la líder del proceso de talento Humano viene desarrollando las diferentes actividades para el desarrollo de la dimensión de talento humano como es adoptar la dimensión de talento humano, determinando de esta forma las políticas que la conforman, así como los planes de acción y cronogramas correspondientes. En este mismo sentido, la líder de Talento Humano debe adoptar el Plan Estratégico del Talento Humano para la vigencia 2018-2019, el cual contiene los aspectos relacionados con el plan anual de vacantes, plan institucional de capacitación, plan de estímulos y, seguridad y salud en el trabajo, para los cuales de be establecer los respectivos programas a desarrollar durante las vigencias 2018 y 2019. Y posteriormente evidenciarlo en página de la entidad.

1.2 Política de Integridad

La integridad como principal prevención de la corrupción y motor del cambio de los comportamientos de los servidores y la cultura de las entidades. En tal sentido, la integridad como aspecto sustantivo y la transparencia como aspecto instrumental, son necesarias para prevenir la corrupción y aunados a herramientas de seguimiento y control, y al establecimiento y promoción de valores, incentivan a los servidores públicos a interiorizar y fortalecer prácticas y comportamientos íntegros y ejemplares.

Por lo anteriormente expuesto la entidad, elaboro y adapto el código de integridad, el cual fue socializado a cada uno de los funcionarios.

2 Dimensión : Direccionamiento Estratégico y Planeación

Este Dimensión define la ruta estratégica que guiará su gestión institucional, con miras a garantizar los



CORPORACIÓN
DE CULTURA
Y TURISMO
DE ARMENIA



Corporación de Cultura y Turismo de Armenia

derechos, satisfacer las necesidades y solucionar los problemas de los ciudadanos destinatarios de sus productos y servicios, así como fortalecer la confianza ciudadana y la legitimidad.

Para el desarrollo de esta dimensión la entidad debe tener en cuenta los lineamientos de las siguientes políticas de gestión y desempeño institucional: < Planeación institucional < Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público

En cumplimiento a esta dimensión la entidad elaboro la resolución del Comité Institucional de Gestión y Desempeño (incluyendo las responsabilidades de la secretaría técnica del otros aspectos, la mencionada resolución hace precisiones sobre las responsabilidades de las dependencias frente a cada una de las dimensiones y políticas del modelo. De igual manera, se hacen actualizaciones y ajustes al comité, sesiones y funciones del mismo). Finalmente, la resolución establece las reglas básicas para lograr la articulación del Sistema de Gestión de la corporación con su Sistema de Control Interno. Finalmente la entidad realizo el siguiente cronograma para dar cumplimiento al decreto 1499 de 2017

| No | Acciones | Fecha | Responsables | Avance a Junio de 2018 |
|----|--|------------------|-----------------------------------|---------------------------------|
| 1 | Generación de autodiagnósticos | Enero de 2018 | Líderes de procesos | 100% |
| 2 | Divulgación del modelo y socialización de autodiagnósticos iniciales | Enero de 2018 | Líder proceso de planeación | Acta de comité enero 2018 |
| 3 | Adopción de la actualización de MIPG II y de la funciones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Febrero | Líder del proceso de planeación | 100% Resolución interna de 2018 |
| 4 | Publicación de versiones preliminares: Plan de acción Institucional y planes MIPG (a consideración de la ciudadanía) | Finales de abril | Líder proceso de planeación | 100% |
| 5 | Publicación de Plan de acción Institucional y planes MIPG | mayo | Líder proceso de planeación | 100% |
| 6 | Estandarización de lineamientos para la formulación y seguimiento a planes | Junio | Líder del proceso de planeación | |
| 7 | Elaboración de diagnósticos de las políticas sin autodiagnóstico | junio | Líder de procesos | |
| 8 | Validación de los resultados del autodiagnóstico del DAFP y consolidación de evidencias (drive, carpeta compartida) | julio | Líderes de proceso | |
| 9 | Monitoreo al plan de actualización de MIPG.(Revisión con resultados FURAG II 2017) | julio | Líder proceso de continuo | |
| 10 | seguimiento al plan de actualización de MIPG | Cada tres meses | Comité institucional de desempeño | |

El plan acción se encuentra publicado en la página web de la entidad, se publicó en la página web de la entidad el seguimiento al primer semestre al Plan de Acción Institucional de la vigencia 2018, para la vigencia 2018, la entidad estableció el Plan de Acción Institucional, de acuerdo a las siete dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual se debe publicar en la entidad

El PINAR: se encuentra publicado en la página de la entidad el cual debe ser actualizado y actualizar la política de gestión documental teniendo en cuenta las siguientes actividades: 1. Elaboración de un informe diagnóstico. 2. Formulación, aprobación y publicación de la política de gestión documental. 3. Formulación del programa de gestión documental. 4. Formulación del plan Institucional de archivos – Pinar y su aprobación)

Formular el Plan de anticorrupción y atención al ciudadano

La entidad tiene formulado el plan de anticorrupción y atención al ciudadano y sus respectivos seguimiento en cumplimiento a lo establecido en el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011 integrado con una serie de componentes que cuenta con parámetros y un soporte normativo y se desarrolla en detalle con la dimensión de control Interno



Corporación de Cultura y Turismo de Armenia

Modelo de Operación por Procesos

La Corporación de Cultura y Turismo de Armenia cuenta con una Misión y Visión Institucional y el mapa de procesos, los cuales deben ser actualizados a los nuevos requerimientos

Estructura Organizacional

La entidad cuenta con una estructura Organizacional en la cual están definidas las divisiones de la siguiente manera:

Junta directiva
Concejo Municipal de cultura
División de Dirección
División Financiera
División de Eventos
División de Proyectos

Esta estructura organizacional se encuentra des actualizado toda vez que no se ha incluido los cargos aprobados como son Control Interno y el Director de la Banda situación se llevó a plan de mejoramiento

El organigrama se encuentra publicado en la página Web de la Corporación de Cultura y Turismo (<http://www.armeniaculturayturismo.gov.co/corpocultura>)

1.2.4 Indicadores de Gestión

Con base a la estructura de los procesos la entidad cuenta con un cuadro integral mando de indicadores el cual cada mes es alimentado con el reporte de la evaluación del control y de gestión que envían los líderes de procesos a la oficina de planeación de la entidad.

1.2.5 Políticas de Operación

La Corporación cuenta una política de operación ha facilitado la adecuada gestión de los procesos y el cumplimiento de los objetivos institucionales. Igualmente ha venido utilizado herramientas de difusión para la divulgación de las políticas de operación.

3 Dimensión: Gestión con Valores para Resultados

Para el caso de ésta dimensión, las actividades se encuentran a cargo del Comité de Gestión y desempeño Institucional

Esta dimensión tiene asociadas las siguientes políticas.

Fortalecimiento, organizacional, Gestión presupuestal, Gobierno Digital, defensa Jurídica, tramites, servicio al ciudadano y participación ciudadana

3 Dimensión Gestión con valores para resultados

Esta dimensión la entidad la ha tenido en cuenta los lineamientos de las siguientes políticas de gestión y desempeño institucional:

De la ventanilla hacia adentro:

- < Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
- < Gestión Presupuestal y eficiencia del Gasto público
- < Gobierno Digital, antes Gobierno en Línea: TIC para la gestión y Seguridad de la información
- < Seguridad Digital
- < Defensa jurídica

Relación Estado Ciudadano:

- < Servicio al Ciudadano
- < Racionalización de Trámites
- < Participación ciudadana en la gestión pública



CORPORACIÓN
DE CULTURA
Y TURISMO
DE ARMENIA



Corporación de Cultura y Turismo de Armenia

< Gobierno Digital, antes Gobierno en Línea: TIC para el servicio y TIC para Gobierno Abierto

-4 Dimensión Evaluación por Resultados

La Evaluación de Resultados-; tiene como propósito promover en la entidad el seguimiento a la gestión y su desempeño, a fin de conocer permanentemente los avances en la consecución de los resultados previstos en su marco estratégico. Tener un conocimiento certero de cómo se comportan los factores más importantes en la ejecución de lo planeado, le permite a la entidad conocer sobre:

- (i) saber permanentemente el estado de avance de su gestión,
- (ii)) plantear las acciones para mitigar posibles riesgos que la puedan desviar del cumplimiento de sus metas, y al final del periodo, determinar si logró sus objetivos y metas en los tiempos previstos, en las condiciones de cantidad y calidad esperadas y con un uso óptimo de recursos.

La Evaluación de Resultados se aprecie en dos momentos:

A través del seguimiento a la gestión institucional, y en la evaluación propiamente de los resultados obtenidos.

Tanto el seguimiento como la evaluación exigen contar con indicadores para monitorear y medir el desempeño de las Entidades.

De acuerdo con esta dimensión la corporación realiza la evaluación de los resultados o la gestión institucional a través seguimiento del plan de acción de inversión en cumplimiento a la metas establecidas en plan y la ejecución de recursos asignados a cada meta

En otras palabras A nivel institucional, la entidad efectúa el seguimiento periódico a todos planes que tiene implementado la entidad tales como el plan de acción, el PAAC, el PAA, entre otros.

Igualmente cuenta con una matriz indicadores por procesos que orientan la gestión el cumplimiento de sus productos, con los seguimiento y evaluación institucional se alimenta Evaluación de Gestión y Resultados – SINERGIA

5 Dimensión: Información y Comunicación

La entidad cuenta con un flujo de información interna, y externa

La Información interna de la entidad, así como de la información externa, le permite una interacción Con los ciudadanos; para tales fines cuenta con canales de comunicación acordes con las Capacidades organizacionales y con lo previsto en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información.

En este sentido, es importante que tanto la información como los documentos que la soportan (escrito, Electrónico, audiovisual, entre deben tener la seguridad y protección de datos y garantizar la trazabilidad de la gestión.

El desarrollo de esta dimensión, la entidad debe tener interacción con las Políticas de Gestión y Desempeño, concretamente deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes políticas:

< Gestión documental

< Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción

Con esta dimensión, y la implementación de las políticas que la integran, se logra cumplir el objetivo de MIPG *“Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua”*.

6 Dimensión Gestión del Conocimiento y la Innovación

La entidad cuenta con servidores públicos bien informados, sobre cómo opera la entidad, en la página de la entidad aparece la información que produce la entidad en acceso a la información para tener informado a los con ciudadanos bien informados sobre cómo hacer efectivos sus derechos, fomenta la eficiencia, la eficacia, la calidad y la transparencia en la gestión pública, la rendición de cuentas por parte de la



CORPORACIÓN
DE CULTURA
Y TURISMO
DE ARMENIA



Corporación de Cultura y Turismo de Armenia

administración y el control social

Sin embargo la entidad en desarrollo de esta dimensión, debe interaccionar , las Políticas de Gestión y Desempeño,

concretamente deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes políticas:

< Gestión documental

< Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción

7 Dimensión : Control Interno

Las actividades de esta dimensión están a cargo en la corporación están a cargos del comité de gestión y desarrollo institucional el comité de coordinación institucional de control Interno y la jefe de control interno

Políticas asociadas: de Administración del riesgo

ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO DE LOS PROCESOS

1.3.1 Políticas de administración del Riesgo

La corporación a través de los diferentes instrumentos ha venido socializando los mapas de riesgos de la entidad

1.3.2 Identificación del Riesgo

La entidad tiene identificados los factores internos y externos que pueden generar eventos de riesgos para la entidad

1.3.3 Análisis y Valoración del Riesgo

Frente a este elemento la entidad tiene documentado el análisis del riesgo teniendo en cuenta su probabilidad y factibilidad de ocurrencia y el posible impacto en caso de materialización

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

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

En conclusión la entidad viene implementado el MIPG a través del plan de Gestión y desempeño institucional



Corporación de Cultura y Turismo de Armenia

Lucelly Peña Rojas
Asesora de Control



CORPORACIÓN
DE CULTURA
Y TURISMO
DE ARMENIA