

EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO MANIZALES
Informe Pormenorizado del Estado del Sistema de Control Interno (Ley 1474 de 2011)
Noviembre - Diciembre 2017, Enero - Febrero 2018

<p>Presentación: Atendiendo lo establecido en la Ley 1474 de 2011, y con el fin de dar publicidad a las actividades de que dentro de la empresa se viene adelantando en lo relacionado con el control interno de la entidad, la dirección de evaluación y control de la ERUM presente el resultado de los procesos evaluativos, de seguimiento, control y autocontrol que derivan de todas y cada una de las acciones que adelantan las dependencias de la entidad con el fin de tener un mejor sistema de control interno.</p>	<p>NOTA: En esta ocasión el informe evaluativo de Evaluación y Control de la ERUM se estructuró tomando como base el Modelo MIPG – es decir siguiendo las siete (7) dimensiones del mismo: Talento Humano, Direcciónamiento estratégico y Planeación, Gestión con Valores para Resultados, Evaluación de Resultados, Control Interno, Gestión de la Información y la Comunicación y Gestión del Conocimiento y la Innovación, con el fin de poner en presente las actividades que se viene adelantando en el la implementación de modelo como parte del control interno de la entidad.</p>
--	--

Aspecto	Dimensión	Dimensión Talento Humano	Dimensión Direcciónamiento Estratégico y Planeación	Dimensión Gestión con Valores para el Resultado	Dimensión Evaluación de Resultados	Dimensión Información y Comunicación	Dimensión Gestión del Conocimiento	Dimensión Control Interno
<p>Responsables asignados</p>	<p>Las actividades de esta dimensión serán asignadas al Comité Institucional de Gestión y Desempeño cuya conformación se encuentra en proceso de revisión de resolución por parte de la secretaria general de la entidad. Una vez se realice el estudio jurídico de la resolución, su aprobación y firma, el comité será el encargado de esta dimensión y A nivel Operativo serán la Subgerencia administrativa y financiera y la dirección de Talento Humano y organizacional. Políticas a cargo de esta dimensión; Gestión Estratégica del Talento Humano e Integridad. Evidencia Remisión proyecto de resolución (oficio I00000354 del 12 de marzo de 2018) y copia de proyecto de resolución remitida a secretaria general.</p>	<p>Las actividades de esta dimensión se encuentra a cargo de la Gerencia General, el Comité de gerencia, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño Institucional, la Oficina Asesora de Planeación, la Secretaria General, los Grupos de Gestión Financiera y Gestión Administrativa. Políticas a cargo de esta dimensión: Planeación Institucional, Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto y Administración de Riesgos.</p>	<p>Para el caso de ésta dimensión, las actividades se encuentran a cargo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, la Secretaria General, el Jefe de Tecnologías de la Información, Coordinadores de los Grupos de Servicio al Ciudadano, Gestión Administrativa, Defensa Jurídica y Gestión Financiera y el Jefe de la Oficina Asesora de Planeación. Políticas asociadas: Fortalecimiento Organizacional, Gobierno Digital, Defensa Jurídica, racionalización de Trámites, Servicio al Ciudadano y Participación, transparencia y rendición de cuentas.</p>	<p>Los responsables de las actividades de esta dimensión son: Comité Institucional de Gestión y Desempeño, la Dirección General, la Secretaria General, oficina de Planeación, subdirección de administrativa y financiera, subgerencia de proyectos, dirección predial, Dirección de gestión social. Políticas asociadas: Seguimiento y evaluación de desempeño, SINERGIA.</p>	<p>Como responsables de las acciones se encuentran el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, la Secretaria General, sistemas, Oficina de Planeación, Dirección de Comunicaciones y Coordinador de Gestión Documental. Políticas asociadas: Gestión Documental, Transparencia y Acceso a la Información, y lucha contra la corrupción.</p>	<p>Las actividades de esta dimensión se encuentran a cargo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, la Dirección de Gestión del Conocimiento, el Jefe de la Oficina de Tecnología de la Información y de las Comunicaciones y el Jefe de la Oficina Asesora de Planeación. Políticas asociadas: de Gestión y desempeño y Gestión del Conocimiento y la Innovación.</p>	<p>Las actividades de esta dimensión se encuentran a cargo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y la Jefe de la Oficina de Control Interno. Políticas asociadas: de Administración del Riesgo.</p>	
<p>Autodiagnóstico</p>	<p>Durante el mes de enero y febrero la oficina de planeación estratégica de la entidad en acompañamiento con la Dirección de evaluación y control, realizaron un primer diagnóstico, con la subgerencia administrativa y financiera, con el objeto de fijar la ruta de trabajo para la elaboración del auto diagnóstico que se realizara en jornada única con todos los dueños de procesos. De igual manera, desde el mes de abril del presente año se comenzaran a realizar los autodiagnósticos. En este caso se dejó Acta, con la subgerencia administrativa y financiera donde se dejaron algunas tareas, a fin de soportar los resultados del autodiagnostico en evidencias y poder tener calidad respecto de las acciones adelantadas. la matriz de autodiagnostico sera reportada al comite, con el debido informe que le permita tomar las deicisiones en el proceso de implementation. -Evidencias: -Acta de reunión del 5 de febrero 2018</p>							
<p>Análisis de brechas frente a los lineamientos de las políticas</p>	<p>En la actualidad la Oficina Asesora de Planeación se encuentra ejecutando la programación de autodiagnósticos. La información producto de estos ejercicios (aspectos a mejorar), se diligenciará en una matriz, la cual servirá de herramienta para identificación de brechas al finalizar todos los autodiagnósticos (mes de abril 2018).</p>							
<p>Cronograma para la implementación o proceso de transición</p>	<p>Acorde con la Información de la Oficina Asesora de Planeación, el cronograma diseñado por el Área dentro del proceso de implementación del Modelo MIPG, es el correspondiente a los autodiagnósticos, los cuales a la fecha se encuentran en ejecución .</p>							
<p>Planes de mejora para la implementación o proceso de transición</p>	<p>Por encontrarse la Oficina de Planeación - OAP, en la ejecución actual de los autodiagnósticos, a la fecha no se cuenta con planes de mejora, los cuales dependerán de los resultados finales de esta labor. De otra parte la OP presentará para esta vigencia, el Proyecto de plan de Mejoramiento. Este Proyecto reporta acorde con los documentos evidenciados, cuatro (4) planes de actividades, sobre temas como: Riesgos, Indicadores, Caracterización de Procesos, Políticas de Operación, Inventario de Datos, Elaboración de autodiagnósticos, manejo de información - consolidados de datos, y Actualización de guías, entre otros. Cada uno de estos cuatro(4) planes. se encuentra bajo la responsabilidad de un profesional de la Oficina Asesora de Planeación. Evidencia Planes de actividades de la oficina de planeación (formatos de autodiagnosticos y reuniones con las diferentes areas.</p>							
<p>Avances acorde al cronograma y planes de mejora</p>	<p>Conforme a lo anotado en el renglón anterior, los planes de mejoramiento, serán elaborados a partir de la matriz de resultados de los autodiagnósticos, los cuales serán realizados en el mes de abril. En cuanto a avances según cronograma, se observa que la fecha la OP, reporta actividades de acercamiento y diagnóstico preliminar con algunos de las áreas de la entidad (se anexa las correspondientes actas de reunión). De otra parte, la oficina de planeación realizara las gestiones necesarias ante el comite de institucional de gestión y desempeño para conformar el Grupo de Mejoramiento, este grupo se ocupara de temas transversales a toda la Entidad, esta activiada se desarrollara en el mes de mayo del presente año.</p>							

Otros aspectos	es necesario indicarla direccion de talento humano a remitido a la direccion de evaluacion y control evidencias de las actividades adelantadas durante el periodo reportado las cuales reposan en el archivo de la direccion de evaluacion y control.						La Oficina de Control Interno ha elaborado el Estatuto de Auditoria Interna, y el Código de Etica del Auditor Interno, los cuales se encuentran en revisión por parte de la Dirección Jurídica y la Dirección de Gestión y Desempeño Institucional.
----------------	---	--	--	--	--	--	---

Recomendaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Se sugiere citar institucionalmente todos los responsables de proceso para la realizacion del autodiagnostico. - Se recomienda que una vez se tengan los resultados de las autoevaluaciones se proceda a levantar el informe definitivo para ser dirigido al comité de GD. - Se recomienda realizar los correspondientes planes de mejora a fin de poder implementar en debida forma el nuevo modelo. - fijar ruta de trabajo para la realizacion del proceso de implementacion del MIPG . <p style="text-align: right;">- Coordinar con la direccion general el día para la realizacion de la autoevaluacion. (ii) crear el grupo de mejoramiento el cual estara encargado de verificar los planes de mejora.</p>
-----------------	---

FUENTE: Oficina Asesora de Planeación - (actas de reunion)

JHON DAVID FLOREZ CANO
 Direccion de Evaluación y Control
 marzo 12 de 2018