

**INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO  
A JULIO DE 2019  
(Ley 1474 de 2011 ( Artículo 9)**

<b>Gerente</b>	<b>ANDRES FELIPE LONDOÑO RESTREPO</b>	<b>Periodo Evaluado:</b> Marzo de 2019 a Junio de 2019
		<b>Fecha de Elaboración:</b> 18 de Julio de 2019

El Informe relacionado con el estado del sistema Control Interno se elabora con el objeto de cumplir los requerimientos establecidos en el Literal 4 del Artículo 9º de la Ley 1474 de 2011 que establece: “El jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno deberá publicar cada cuatro (4) meses en la página web de la entidad, un informe pormenorizado del estado del control interno de dicha entidad so pena de incurrir en falta disciplinaria grave”.

Es de advertir que el presente informe se presenta conservando en parte el esquema establecido según en MECI, pero de igual manera se tomará en cuenta diferentes aspectos de los temas propuesto en el nuevo Modelo Integrado de Planeación y de Gestión MIPG, al igual que su estructura, de acuerdo con el Decreto 1499 de 2017, toda vez, que éste modelo se ha venido implementando en la entidad de manera paulatina, realizando diferentes tareas y ajustando los diferentes formatos, políticas, planes e indicadores con el fin de adoptar la metodología del mismo según las respectivas dimensiones.

Con la presentación del informe se busca mostrar el avance detallado de cada uno de los Módulos del Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2014 en lo relacionado a su implementación, mantenimiento y aplicación de controles internos en cada uno de los procesos con que cuenta la Agencia de Desarrollo Local de Itagüi- Adeli.

El presente informe corresponde al periodo comprendido entre los meses Marzo de 2019 a Junio de 2019.

**1ª. Dimensión: Talento Humano.**

○ **Alcance de la Dimensión**

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: esta política se encuentra elaborada, falta socializarla y adoptarla por resolución.
- Integridad: esta política se encuentra elaborada, falta socializarla y adoptarla por resolución.

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".

### DESARROLLO DE TALENTO HUMANO

Teniendo en cuenta que en el nuevo modelo integrado de planeación y de gestión, que se debe de implementar en cada una de las entidades públicas en todos sus niveles, se toma como una de sus dimensiones más importantes la Gestión del Talento Humano, enmarcada como el eje central para la implementación y desarrollo del modelo; es así como se hace una revisión de los diferentes programas, planes y políticas que se tienen establecidos en la entidad, los cuales son la base para el fortalecimiento de ésta dimensión y aporte efectivo en la implementación del modelo en la entidad.

Para la gestión de la vigencia marzo 2019 – junio 2019, en desarrollo del componente del talento humano, se han realizado las siguientes actividades:

- En la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí/ Adeli, se cuenta con el Manual de funciones y competencias laborales, en el cual se diferencian claramente dos tipos de vinculaciones y son los trabajadores oficiales y los de libre nombramiento y remoción. Los trabajadores oficiales tienen contrato de trabajo y sus funciones y competencias están inmersas en el contrato laboral y los de libre nombramiento y remoción cuentan con sus funciones y competencias.
- En la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí/ Adeli, Se elaboró el Plan de capacitación, bienestar laboral, estímulos e incentivos, mediante Resolución 04 del 30/01/2019, el cual se encuentra en ejecución.
- En Adeli se cuenta con el Programa de Inducción y Reinducción para todos los funcionarios de la entidad, el cual se da a conocer, al ingresó, mediante un programa corporativo que se le entrega al funcionario nuevo que ingresa a la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí/Adeli, por medio físico y por correo electrónico, el cual se

encuentra actualizado, de acuerdo a la resolución 038 del 27 de mayo del 2016.

### **Estructura Organizacional**

- La entidad cuenta con una estructura flexible que permite trabajar por procesos, donde se identifican los niveles de autoridad y responsabilidad.
- La comunicación entre las áreas es fluida y tiene canales directos entre sus funcionarios, con el debido respeto entre ellos.

### **Formación y Capacitación:**

- Se han adelantado jornadas de sensibilización a los funcionarios de la entidad, orientadas a conocer la estructura de control en el MECI; al fomento de la cultura del autocontrol y al MIPG

### **Productos Mínimos en Proceso de Elaboración e Implementación.**

- Se encuentra elaborado el Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano
- Se encuentra elaborado el plan de acción del área de talento humano

## **2ª. Dimensión: Direccionamiento Estratégico y Planeación**

### **2.1 Alcance de esta Dimensión**

Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes políticas de gestión y desempeño institucional:

- Planeación institucional: Esta política se encuentra elaborada, falta socializarla y adoptarla por resolución.
- Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público: en proceso de elaboración.



## GENERALIDADES

Mediante Decreto Municipal 1309 del 23 de octubre del 2012, el Alcalde Municipal de Itagüí transformó la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí – “ADELI” en una Empresa Industrial y Comercial del Estado de carácter Municipal, dotada con personería jurídica, autonomía financiera, administrativa y contractual, patrimonio propio y capital independiente.

El control interno se enmarca dentro de la ley 87 de 1993, en cuanto al ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado en su doble función de asesora, de supervisión y control.

## Direccionamiento Estratégico

- La entidad adoptó mediante acuerdo N° 18 del 27 de diciembre de 2017, el plan estratégico corporativo, de acuerdo a los requerimientos del Modelo Estándar de Control Interno, el cual contempla misión, visión, principios, valores y compromisos éticos, objetivos, componentes y líneas estratégicas.
- En la actualidad se está ejecutando el plan de Acción 2019, adoptado mediante resolución 06 del 30 de enero 2019.
- La entidad cuenta con el plan anual de adquisiciones, plan institucional de capacitación e incentivos, plan anticorrupción y de atención al ciudadano, plan institucional de archivos – PINAR, plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo, plan estratégico de tecnologías de la información y las comunicaciones - PETI.
- Se encuentra en ejecución el presupuesto y plan anual de caja para la vigencia 2019.
- Se aprobó por parte del Comité Institucional de coordinación de Control Interno, el plan y programa de auditorías de control interno mediante acta No. 01 del 5 de febrero de 2019.

En virtud de la reglamentación o normatividad que ha surgido, como complemento al Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, se ha implementado el Comité Institucional Coordinador de Control Interno, dando cumplimiento a lo establecido en el decreto 648 de 2017; y el decreto 612 del 04 de abril de 2018 “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción

por parte de las entidades del Estado” y en atención a ello, se impartió la directriz por parte de la Gerencia para que los responsables de cada uno de los planes institucionales y estratégicos de la entidad, se encarguen de ajustarlos e integrarlos en el plan de acción como un solo plan integral.

### **Indicadores de gestión**

La entidad cuenta con unos indicadores, los cuales están alineados al Plan de Acción de la Agencia, y se ha venido realizando el seguimiento para el cumplimiento a sus objetivos y metas satisfactoriamente, así: se tienen levantados 12 indicadores para los diferentes procesos, estos indicadores son de eficiencia, eficacia y efectividad.

## **2.2. ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO DE LOS PROCESOS**

### **2.2.1 POLÍTICAS DE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO**

Se vienen revisando los procedimientos y formatos de los procesos, realizando los ajustes necesarios e implementándolos de acuerdo a los objetivos de la entidad.

Durante el presente periodo, con el acompañamiento de la persona encargada del MECI se realizaron reuniones con el equipo de trabajo, para realizar de manera adecuada la identificación de los diferentes riesgos que se pueden llegar a presentar en cada proceso, riesgos de gestión o de corrupción.

Lo anterior, dado a los cambios de la nueva guía para la valoración de los riesgos establecida por el DAFP. En las diferentes reuniones se identificaron y valoraron los riesgos por cada uno de los procesos y se ajustó y consolidó cada proceso, hasta obtener la matriz del mapa de riesgos institucional.

- Mediante resolución N° 14 del 26 de febrero de 2018, la entidad actualiza las políticas generales para la gestión de los riesgos administrativos y de corrupción.
- Se encuentra elaborado el mapa de riesgos por proceso e institucional

### **Formular el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano**

- Mediante resolución 03 del 29 de enero de 2019, se adoptó el plan anticorrupción y de atención al ciudadano. El cual tiene un componente de administración del riesgo.

Se actualizó el mapa de riesgos de corrupción. A la fecha, se ha realizado un seguimiento estipulado por la normatividad.

### 3ª. Dimensión: Gestión con Valores para Resultados

#### MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS

La alta dirección asegura la existencia de procesos estratégicos, misionales, de apoyo, y de evaluación, permitiendo gestionar de manera eficaz y eficiente la razón de ser de la entidad, facilitando los parámetros de construcción, ejecución y seguimiento. Cada uno de los líderes con su grupo de trabajo se hace responsable de su mantenimiento y mejora, contando con mecanismos que le permiten realizar sugerencias sobre los procesos y procedimientos con el objeto de efectuar los ajustes que sean del caso.

- En cuanto al modelo de operación por procesos, se ha avanzado en la caracterización de los mismos y se cuenta con el mapa de procesos. El nuevo mapa de procesos cuenta con 3 procesos estratégicos, 2 misionales, 5 de apoyo y 2 de evaluación.
- Los líderes de cada proceso, se encuentran realizando seguimiento y actualización de las nuevas caracterizaciones de los procesos.
- Se tiene establecido 18 procedimientos al interior de la entidad incluyendo la gestión de las PQRSD.
- La entidad adopta mediante resolución 121 del 18 de diciembre de 2018 el manual de operaciones.

Entre las políticas que se han formalizado y adoptado en la entidad, están:

- Política de seguridad y salud en el trabajo
- Política de administración de riesgos

Se cumple en el 2019 con la publicación en la página de Gestión Transparente y en el SECOP de toda la contratación y a la página web de la entidad, la rendición de cuentas.



- Se tienen elaboradas las políticas de: Transparencia, gobierno digital y seguridad digital

#### 4ª. Dimensión: Evaluación de Resultados

- Se tienen actualizados los indicadores de gestión con sus respectivas fichas técnicas
- Se tienen elaborados, actualizados y socializados los mapas de riesgos administrativos y de corrupción.
- Se tienen elaborados los formularios de autodiagnóstico referentes a esta dimensión.
- Se tiene elaborado informe de satisfacción del cliente externo.
- Los planes de mejoramiento se encuentran vigentes en la entidad producto de las diferentes auditorías que se han realizado, se encuentran en la página web de la entidad.
- Producto de la autoevaluación, recomendaciones, y/o auditorías internas, se ha elaborado para la entidad. Y se ha suscrito plan de mejoramiento para corregir desviaciones encontradas en el MECI.
- Se tienen elaboradas encuestas de percepción al ciudadano.
- Se tiene creado mediante resolución # 81 del 01/08/2018 el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

#### 5ª Dimensión: Información y Comunicación

##### 5.1 Alcance de la Dimensión

El desarrollo de esta dimensión, si bien implica interacción entre todas las Políticas de Gestión y Desempeño, concretamente deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes políticas:

- Gestión documental: Esta política se encuentra elaborada, falta socializarla y adoptarla por resolución.
- Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción
- **Identificar y gestionar la información externa**

La información externa hace referencia a todos los datos que provienen o son generados por los grupos de valor y que permiten que la entidad esté en contacto directo con ellos (ciudadanos, proveedores, contratistas, organismos de control, fuentes de financiación y otros organismos) o en contacto indirecto pero que afecta tanto su desempeño, como el ambiente político, las tendencias sociales, las variables económicas, el avance tecnológico, entre otros.

- **Identificar las fuentes de información externa**

**En cuanto a la Información y Comunicación externa**, en Adeli se reciben las PQRS a través de oficios, los cuales se proceden a radicar en la secretaria de la entidad y seguidamente se clasifican para su debido trámite; también se cuenta con un buzón de sugerencias, el cual se encuentra ubicado en la oficina de la Agencia de colocación de empleo y otro en la oficina de la secretaria; también se reciben las PQRS a través del Portal Web y por el correo institucional.

- Así mismo se adelanta el control de registro, trámite y respuesta oportuna de las mismas.
- En la página web de la entidad, se publica la información relacionada con eventos, informes de rendición de cuentas, informes pormenorizados del estado de control interno e informes de ley.

- **Identificar y gestionar la información y comunicación interna**

- **En cuanto al Sistema de información y comunicación** para el manejo de los recursos humanos, físicos, tecnológicos y Financieros, la entidad cuenta con el sistema de información del "Sinap".
- Con respecto a los mecanismos de consulta para la obtención de información



requerida para la gestión de la entidad, se tiene la página web y redes sociales. Donde la página web se actualiza permanentemente con información de interés para la entidad y comunidad en general.

- Se dio cumplimiento a la presentación de informes de rendición a las autoridades competentes, especialmente los exigidos por entidades de Control del orden Nacional y Territorial.
- Se cuenta con mecanismos para la recepción, registro y atención de sugerencias, peticiones, quejas, reclamos, denuncias por parte de la ciudadanía.
- La Agencia de Desarrollo Local de Itagüí/ Adeli, cuenta con página web en la que se publica toda la información relacionada con la institución.

## 5.2. Política de Gestión Documental

- Se tiene tabla de retención documental, las cuales están actualizadas mediante resolución N°75 del 16 de julio del 2018.
- El Sistema de información para el proceso documental Institucional, se realiza radicando manualmente toda la información, tanto interna como externa y se lleva una base de datos en Excel y toda la información queda escaneada, por lo tanto, se puede presentar por medio magnético o físico.
- La política de Gestión Documental se encuentra elaborada, falta socializarla y adoptarla por resolución.

## 6ª Dimensión: Gestión del Conocimiento y la Innovación

### 6.1 Alcance de esta Dimensión

El desarrollo de esta dimensión si bien implica interacción entre todas las Políticas de Gestión y Desempeño, concretamente deberán tenerse en cuenta los lineamientos de la política de:

- **Gestión del Conocimiento y la Innovación**

## 7ª Dimensión: Control Interno

en esta sección se abordará la séptima dimensión del MIPG – Control interno que se desarrolla a través del modelo estándar de control interno (MECI), el cual fue actualizado en función de la articulación del nuevo modelo que establece el art. 133 de la ley 1753 de 2015.

### 7.1 Alcance de esta Dimensión

El desarrollo de esta dimensión impacta las demás dimensiones de MIPG y tiene en cuenta los lineamientos de la política de:

- **Control Interno:** Esta política se encuentra elaborada, falta socializarla y adoptarla por resolución.

### 7.2 Aspectos mínimos para la implementación

#### 7.2.1 Ambiente de control

##### Asegurar un ambiente de Control.

Conjunto de directrices y condiciones mínimas que brinda la alta dirección de las entidades con el fin de implementar y fortalecer su Sistema de Control Interno, las cuales abarcan los estándares de conducta y de integridad esperados dentro de la entidad, así como la asignación de niveles de autoridad y responsabilidades en el desarrollo de la gestión y del talento humano.

#### Acuerdos, Compromisos o Protocolos éticos

- La entidad adoptó mediante acuerdo N° 18 del 27 de diciembre de 2017, el plan estratégico corporativo, de acuerdo a los requerimientos del Modelo Estándar de Control Interno, el cual contempla misión, visión, **principios, valores y compromisos éticos**, objetivos, componentes y líneas.
- Mediante acta N°05 del 12 de octubre de 2018 se realiza la socialización de la metodología para la construcción del código de integridad de la entidad.
- Mediante acta No. 10 del 23 de noviembre de 2018, se vienen socializando a todos los servidores públicos los valores del código de integridad, compromisos y

protocolos éticos.

- Fortalecer el ambiente de control a partir del desarrollo de las otras dimensiones de MIPG

Se vienen coordinando las acciones y actividades necesarias para el cumplimiento de las funciones determinadas en la Ley 87 de 1993, tendientes al fortalecimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, que se estableció a través del decreto 1499 de 2017 y que debe ser implementado en todas las entidades públicas; este nuevo modelo incluye en su 7° Dimensión el Modelo Estándar de Control Interno bajo unos nuevos parámetros. Es así como, en virtud de lo establecido en el decreto 648 de 2017, se adopta el estatuto de auditoría interna y el código de ética del auditor interno (resolución 086 del 22 de agosto de 2018).

Se requiere Implementar y fortalecer los nuevos roles del sistema de control interno, de acuerdo a los parámetros establecidos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

- Se asignaron las responsabilidades en relación con las diferentes líneas de defensa del MECI

### 7.2.2 Monitoreo o supervisión continua

- **Implementar las actividades de monitoreo y supervisión continua en la entidad**

Son aquellas actividades relacionadas con el seguimiento oportuno al estado de la gestión de los riesgos y los controles, y se pueden identificar de dos tipos de actividades: autoevaluación y evaluación independiente. Como resultado de su aplicación, la entidad tomará las acciones correspondientes para subsanar los hallazgos encontrados y encaminarse en la mejora continua.

- Se ha venido ejecutando el Programa Anual de Auditoría 2019, aprobado por el comité institucional de coordinación de control interno, para la vigencia 2019, en el sentido de realizar seguimiento, elaborar y rendir los informes correspondientes de ley, así como llevar a cabo las auditorías internas y especiales.

Es de suma importancia que en la entidad se realicen de manera periódica ejercicios



formales de autoevaluación como monitoreo que se debe realizar a la operación de la organización de parte de los líderes de los procesos con sus respectivos equipos de trabajo y así verificar el desarrollo y cumplimiento de sus acciones que contribuyan al logro de los objetivos institucionales.

### **Auto evaluación institucional**

- Las decisiones se efectúan de manera conjunta; para tal efecto se tiene constituido el comité directivo, quien se reúne semanalmente, para hacer seguimiento al cumplimiento de las funciones realizadas.
- Se han adelantado jornadas de sensibilización a los funcionarios de la entidad, orientadas a conocer la estructura MIPG – MECI y al fomento de la cultura del autocontrol.
- Se aplicó encuesta de autoevaluación del control
- El correo institucional de la entidad, se utiliza entre otras para impartir mensajes relacionados con el control y el autocontrol.

### **Auditoria interna.**

- Se ejecutó una auditoria interna al Sistema de Control Interno Contable vigencia 2018.
- Se encuentra elaborado el procedimiento para auditorias internas de control interno.

### **Planes de mejoramiento**

- Los planes de mejoramiento que se encuentran vigentes en la entidad producto de las diferentes auditorías que se han realizado, se encuentran en la página web de la entidad.
- Producto de la autoevaluación, recomendaciones, y/o auditorias internas, se ha elaborado por la entidad, y se ha suscrito plan de mejoramiento para corregir las desviaciones encontradas en el MECI


## RECOMENDACIONES

Se requiere fortalecer los roles del sistema de control interno, a través de las evaluaciones sobre el avance del sistema de control interno de la entidad, de acuerdo a los parámetros establecidos del departamento administrativo de la función pública. Así mismo dar cumplimiento al decreto 1083 de 2015, lo que hace necesario revisar y ajustar los procesos, manuales, guías e instructivos de tal manera que de cumplimiento al manual técnico del modelo estándar de control interno para el estado colombiano.


Se requiere fortalecer las acciones de mejoramiento, que permitan afianzar la conciencia en los servidores, y directivos en cuanto a la importancia del autocontrol, la identificación de los riesgos y la aplicación de los controles.

Con el fin de fortalecer la autoevaluación institucional, es necesario realizar actividades de sensibilización a los funcionarios sobre la cultura de la autoevaluación.

Para la entidad es conveniente asegurar la asignación de los recursos necesarios y suficientes que se destinen a la implementación y fortalecimiento continuo del sistema de control interno.



**ANDRES FELIPE LONDONO RESTREPO**  
Gerente



**WILFRAN LOPEZ DARRAGA**  
Control Interno

