



**INFORME PORMENORIZADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO  
ÁREA METROPOLITANA DEL VALLE DE ABURRÁ  
LEY 1474 DE 2011**

**JEFE DE AUDITORÍA INTERNA: LINA MARÍA HINCAPIÉ LONDOÑO**  
**PERIODO EVALUADO: 11/11/2017 AL 10/03/2018**

**Introducción:**

**I. INTRODUCCIÓN:**

El Estatuto Anticorrupción ley 1474 de 2011, define “artículo 9º: El Jefe de la Oficina de Control Interno, o quien haga sus veces, deberá publicar cada cuatro (4) meses en la página web de la entidad, un informe pormenorizado sobre el estado del control interno de dicha entidad, so pena de incurrir en falta disciplinaria grave”.

En cumplimiento de lo expuesto, la Oficina de Auditoría Interna, realiza y publica el presente informe en lo relacionado con el sistema de control interno del Área Metropolitana del Valle de Aburrá, en relación con el seguimiento y evaluación del sistema de control interno, a este respecto la Entidad tiene en cuenta los lineamientos definidos por el DAFP como Entidad estratégica, técnica y transversal del Gobierno Nacional.

El Decreto 1499 de 2017 “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015” determinó en cuanto al MECI y su evaluación lo siguiente: Artículo 2.2.23.1 Articulación del Sistema de Gestión con los Sistemas de Control Interno. El Sistema de Control Interno previsto en la Ley 87 de 1993 y en la Ley 489 de 1998, se articulará al Sistema de Gestión en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, a través de los mecanismos de control y verificación que permiten el cumplimiento de los objetivos y el logro de resultados.

**II. Ambiente de Control:**

El seguimiento al Modelo estándar de Control Interno MECI, la promoción al código de ética y el autocontrol, fueron incluidos en el Plan de Acción de la Oficina de Auditoría Interna para la vigencia 2018.

**III. MECI**

**Módulos de Planeación y Gestión**

❖ **Componente Talento Humano:**

### **Acuerdos, Compromisos y Protocolos éticos.**

La Entidad durante el año 2017 adelantó un proceso de modernización del cual no se han hecho público los resultados, se busca que ajuste la estructura organizacional a las exigencias de cumplimiento del Plan de gestión 2016 – 2019 "Territorios Integrados". Se continuo adelantando dentro del sistema de Control Interno, estrategias de socialización y afianzamiento de los principios y valores éticos, difundidos a través de la intranet y haciendo uso de las herramientas institucionales, tales como: encuestas, al oído (correo comunicaciones), alta voz, jornadas de inducción y re inducción.

Se noto un avance en la definición y administración de los riesgos del plan anticorrupción y financieros, la Oficina de Auditoría Interna realizó seguimiento al comportamiento de los riesgos y a las políticas de austeridad de la institución en general.

### **❖ Desarrollo del Talento Humano.**

Durante el mes de enero de 2018, fueron vinculados dos nuevos funcionarios adscritos a la Subdirección de SEGURIDAD CONVIVENCIA Y PAZ, completando la estructura administrativa de 223 vinculados a la planta de cargos, conforme a los acuerdos metropolitanos 06 y 07 de 2013 y 19 del 20 de diciembre de 2016 mediante el cual se creó y fijó la estructura administrativa, se establecieron funciones de las subdirecciones de SEGURIDAD CONVIVENCIA Y PAZ, Y COOPERACIÓN Y CONVENIOS.

**Cuadro No 1:** descripción planta de personal a marzo 10 de 2018

<b>Cargo</b>	<b>No Func.</b>
Director	1
Jefe Auditoria Interna	1
Secretario General	1
Subdirectores	7
Asesores	5
Líderes	17
Tesorero	1
Profesional Especializado	1
Profesional Universitario 1	113
Profesional Universitario 0	19
Técnico Administrativo 1	2
Técnico Administrativo	12
Técnico Operativo	8
Secretaria Ejecutiva 4	1
Auxiliar	9
Auxiliar Administrativo	2
Auxiliar Administrativo M-1	2
Auxiliar Administrativo M-2	16
Auxiliar Administrativo M-3	4
Conductor	1
<b>Total Cargos</b>	<b>223</b>

Fuente de la información: Gestión talento Humano – AIO

#### ❖ **Contratos por prestación de servicios:**

La Entidad suscribió contratos de prestación de servicios mediante la modalidad de contratación de acuerdo a lo establecido por las Leyes 1625 de 2013 y 99 de 1993, en materia de contratación por la Ley 80 de 1993 y las normas que la modifican, complementan. Teniendo en cuenta lo establecido en la norma respecto a que las entidades estatales pueden contratar bajo la modalidad de contratación directa la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato.

#### ❖ **Bienestar social y estímulo a funcionarios:**

De conformidad con la ley 909 de 2014, los decretos 1567 de 1998 y 1227 de 2005, la Entidad estableció mediante la resolución metropolitana número 001028 del 17 de junio, el Plan de Capacitación y Bienestar Social 2016 – 2017 para sus empleados, estableciendo estímulos a la capacitación formal e informal, en el cuatrienio la Entidad realizó la jornada de integración navideña realización para el personal en general que presta servicios a la Entidad y sus familias generando espacios de interacción que permitieran el fortalecimiento de las relaciones interpersonales de todos los funcionarios del AMVA y sus familias.

#### ❖ **Evaluación del Desempeño**

La Entidad cumplió la tarea de evaluación del desempeño a los funcionarios de planta, la cual constituye una función esencial en las organizaciones modernas, para el 2017 solamente se evaluó el personal inscrito en carrera administrativa, para el 2018 le corresponderá igualmente cumplir con estos procesos respecto a los vinculados en provisionalidad. Las evaluaciones registraron resultados satisfactorio en los términos de la ley 909 de 2004. La Entidad conformó y tiene activos los comités de: Dirección, primario, operativos, de gestión de la calidad, Paritario de salud ocupacional, de emergencias, de conciliación, de convivencia laboral.

### **Componente Direccionamiento Estratégico:**

#### ***Planes, Programas y Proyectos***

El plan de acción de la Entidad para la vigencia 2017, fue adoptado mediante la resolución metropolitana 00177 de 2017 y documento en la intranet 148 indicadores concordantes con las líneas, programas y proyectos del plan de gestión y los procesos institucionales, a demás, de definir metas, responsables y agenda 2017.

Mediante Resolución Metropolitana número 000208 del 31 de enero del 2018 la Entidad adopto su Plan de Acción para la vigencia 2018, dando cumplimiento a lo establecido en la Ley 152 de 1994, en armonía con la Ley 1625 de 2013, respecto a que las áreas metropolitanas deben elaborar y adoptar planes de acción que faciliten la orientación de

su administración a partir del cumplimiento de las políticas, programas y proyectos definidos en sus planes de desarrollo, en el Plan de Acción 2018 presenta las actividades a desarrollar, las subdirecciones responsables y las metas definidas para la vigencia.

### ***Modelo de Operación por Procesos y proyectos:***

La Entidad definió en su sistema de gestión de la calidad nueve procesos y sus interacciones. Los procesos estratégicos incluyen los relativos al establecimiento de políticas y estrategias, fijación de objetivos y provisión de comunicación. En los procesos misionales se encuentran los que proporcionan el resultado previsto por la Entidad en el cumplimiento de su objeto social o razón de ser. Los procesos de apoyo incluyen aquellos que proveen los recursos necesarios para el funcionamiento de los demás procesos. Control y Mejora miden y monitorean los demás procesos con el fin de obtener información que permita analizar y mejorar la eficiencia y eficacia.

### ***Estructura Organizacional***

La estructura organizacional de la Entidad establece los niveles de autoridad y responsabilidad requeridos para la operación institucional. Las caracterizaciones de los nueve (9) procesos con sus subprocesos se encuentran definidos en el Sistema de Gestión.

### ***Indicadores de Gestión***

El Área Metropolitana del Valle de Aburrá, formuló, documentó e implementó indicadores por procesos (estratégicos y misionales), como soporte para la adecuada evaluación de la operación y medición de la gestión a través de tableros de control aplicativo Alphasig, en el diseño de los indicadores se tuvo en cuenta: Valores, análisis, comentarios, iniciativas, hoja metodológica y resumen.

### ***Políticas de Operación***

Las políticas generales, Control Interno y Calidad fueron revisadas y actualizadas en distintos escenarios a instancias de las divisiones de Planeación y Auditoría Interna, Los documentos y procedimientos creados o actualizados se han dado a conocer por medio de la intranet, correos electrónicos y al oído.

### ***Componente Administración del Riesgo***

La política de Administración del Riesgo se encuentra incorporada en el sistema de gestión y publicada en la intranet institucional, con los riesgos identificados, se levantó la matriz de riesgos de la Entidad, proceso que contó con el acompañamiento de la oficina de Auditoría Interna y la Subdirección de Planeación, el componente de riesgo está integrado además por el mapa de riesgos anticorrupción, mapa de riesgos del sistema de

Seguridad y Salud en el Trabajo y mapa de riesgos del Parque Metropolitano de las Aguas.

### **Componente Auditoría Interna**

El Plan de auditorías 2018, fue elaborado conforme a lo determinado en el Manual de Auditorías e incluye: Programas de auditorías, informes por ley y actividades propias de la Oficina. Respecto al 2017, la Oficina presentó 9 tipos de informes obligatorios de acuerdo a la normatividad vigente, 30 auditorías programadas en el plan de acción 2017, en las cuales se identificó, analizó, evaluó, rindió y se comunicó información del que hacer institucional,

### **EJE TRANSVERSAL COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN:**

#### ***Información y Comunicación Externa***

La Entidad continúa trabajando en su proceso de comunicación aspectos tales como:

- ❖ Dinamización de la participación ciudadana en el ámbito metropolitano.
- ❖ Revisión y ajuste de políticas institucionales de comunicación (Coherencia institucional).
- ❖ Diseño e implementación del sistema de información pública metropolitana.
- ❖ Desarrollo de acciones para la Movilización Social.

#### ***Información y Comunicación Interna***

Existen canales de información interna tendientes a informar y socializar entre los funcionarios, acontecimientos noticiosos, aspectos afines a la gestión institucional, para lo cual, se crearon diferentes tipos de campaña promocionales en aspectos misionales, de seguridad, de aseo, de percepción ética, de cumplimiento normativo, de gestión, de servicios, de atención al usuario.

### **DEBILIDADES Y RECOMENDACIONES**

1. Respecto a la adopción del MIPG se recomienda la creación del comité Institucional de Gestión y Desempeño, de acuerdo con lo previsto en el Decreto 1499 de 2017. Definir y asignar las responsabilidades para la implementación de cada una de las dimensiones que componen el MIPG.
2. Se reitera, la necesidad de trabajar en documentar e implementar el modelo de gestión de la seguridad de la información, definido por la Entidad como el estándar a seguir (ISO 27001), lo cual constituye una necesidad de la Entidad, en cumplimiento a lo contemplado en el decreto 1078 del 2015 "Estrategia de Gobierno en Línea", este modelo debe constituir el marco de referencia para la arquitectura institucional de

tecnologías de la información, alineado con los procesos de la Entidad enfocados al logro de la misión y visión institucional y la continuidad del negocio.

3. Es recomendable mejorar la comunicación al interior de la Entidad, lo anterior como respuesta a la necesidad de motivar el equipo humano en un entorno empresarial dinámico, una adecuada política de comunicación interna contribuye a implantar cambios y a lograr objetivos corporativos y estratégicos, es importante la adopción de políticas institucionales de comunicación para transmitir mensajes corporativos, informar sobre lo que ocurre dentro de la empresa, motivar y establecer líneas eficaces de comunicación de los empleados, con la alta dirección y los intervinientes en procesos y proyectos en general.

  
**LINA MARÍA HINCAPIÉ LONDOÑO**  
Jefe oficina Auditoría Interna