

Jefe de Control Interno,
o quien haga sus veces:

Fabio Ramirez Valencia

Período evaluado: Nov. 13/2012 a Marz. 12/2013

Fecha de elaboración: Marzo 12/2013

Subsistema de Control Estratégico

Dificultades

EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO HUBO DEBILIDADES PARA LA APLICACIÓN DE LAS POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE PERSONAL IMPLEMENTADAS EN LA ENTIDAD, EN ESPECIAL EN LO QUE TIENE QUE VER CON INFORMES DE LOS PLANES DE CAPACITACIÓN, INDUCCIÓN Y RE INDUCCIÓN Y SU EVALUACIÓN PARA ANALIZAR SU EFECTIVIDAD Y VERIFICAR EL CONOCIMIENTO QUE TIENEN LOS FUNCIONARIOS SOBRE LOS PROYECTOS Y PROGRAMAS QUE ADELANTA LA CAJA.

PARA LA VIGENCIA ANTERIOR NO SE DESARROLLÓ DOCUMENTALMENTE EL ESTILO DE DIRECCIÓN, ELEMENTO QUE DEFINE LA FILOSOFÍA Y MODO DE ADMINISTRAR DEL GERENTE, GUÍA FUNDAMENTAL PARA ORIENTAR LAS ACCIONES DE LA ENTIDAD.

SE PRESENTARON DEFICIENCIAS EN LA ACTUALIZACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO Y EL PLAN DE ACCIÓN AJUSTADOS A LA METODOLOGÍA DEL NUEVO PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL, DONDE SE MATERIALIZAN LAS ESTRATEGIAS DE LA ORGANIZACIÓN ESTABLECIDAS PARA DAR CUMPLIMIENTO A LOS OBJETIVOS MISIONALES.

HUBO DEFICIENCIAS EN LA ACTUALIZACIÓN DEL MAPA DE RIESGOS Y EL ESTABLECIMIENTO DE CRITERIOS ORIENTADORES EN LA TOMA DE DECISIONES , RESPECTO AL TRATAMIENTO DE LOS RIESGOS Y SUS EFECTOS QUE PUEDAN TENER EN LA EJECUCIÓN DE SUS PROCESOS.

Avances

- EL GERENTE A TRAVÉS DE LOS DIFERENTES COMITÉS DE GERENCIA Y DE CIRCULARES FIJA DIRECTRICES DE COMPORTAMIENTO DEL PERSONAL Y DE ATENCIÓN AL USUARIO EN PRO DE UN BUEN DESEMPEÑO EN LA EJECUCIÓN DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS QUE SE DESARROLLAN EN LA CAJA DE LA VIVIENDA POPULAR PARA EL LOGRO DE SUS OBJETIVOS MISIONALES.

SE CUENTA CON UNA ESTRUCTURA ORGANIZADA, BIEN DEFINIDA Y FUNCIONAL.

Subsistema de Control de Gestión

Dificultades

- PARA LA VIGENCIA 2012 NO SE DEFINIÓ POLÍTICAS DE OPERACIÓN ELEMENTO DE CONTROL QUE DEFINA LOS LÍMITES Y PARÁMETROS NECESARIOS PARA EJECUTAR LOS PROCESOS Y ACTIVIDADES PREVIAMENTE ESTABLECIDAS POR LA ENTIDAD.

PARA LA JUNTA DIRECTIVA Y EL NIVEL DIRECTIVO, LA ENTIDAD ES OBJETO DE ANÁLISIS DEBIDO A SU DIFÍCIL SITUACIÓN FINANCIERA POR LA QUE ATRAVIESA, LO QUE CONLLEVA A REVISAR SUS ESTATUTOS, SU MISIÓN Y SU VISIÓN, SU ESTRUCTURA, SUS MANUALES DE FUNCIONAMIENTO Y DE PROCESOS, ETC.

NO EXISTE INFORMACIÓN SOBRE EL ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE INDICADORES QUE PERMITAN OBSERVAR LA SITUACIÓN Y TENDENCIAS DE CAMBIO GENERADAS EN LA ENTIDAD.

Avances

- LA INFORMACIÓN PRIMARIA SE RECIBE POR LOS DIFERENTES MEDIOS DE COMUNICACIÓN QUE SE TIENEN ESTABLECIDOS, EN ESPECIAL POR LA IMPLEMENTACIÓN DE ENCUESTAS Y FORMATOS QUE SE APLICAN A LOS DIFERENTES TIPOS DE USUARIOS.

EL PROCESO DE QUEJAS Y RECLAMOS CUENTA CON UN COMPROMISO TOTAL DE LA ALTA DIRECCIÓN HACIÉNDOLE SEGUIMIENTO DE MANERA PERMANENTE PARA LOGRAR NIVELES DE SERVICIO EN TÉRMINOS DE EFICIENCIA.

Subsistema de Control de Evaluación

Dificultades

- FALTA DE SEGUIMIENTO A LOS PROCESOS POR PARTE DE SUS LÍDERES, A TRAVÉS DE LA MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA GESTIÓN DE LOS PLANES Y PROGRAMAS, VERIFICANDO LA PERTINENCIA DE LOS INDICADORES EN TÉRMINOS DE EFICIENCIA, EFICACIA Y EFECTIVIDAD, GENERADOS EN UN TIEMPO DETERMINADO.

Avances

- LA OFICINA DE CONTROL INTERNO HACE SEGUIMIENTO A LOS DIFERENTES PLANES DE MEJORAMIENTO, VERIFICANDO LAS ACCIONES EMPRENDIDAS, NECESARIAS PARA CORREGIR LAS DESVIACIONES ENCONTRADAS EN LAS EVALUACIONES DE DESEMPEÑO Y AUDITORÍAS REALIZADAS ESPECIALMENTE POR LOS DIFERENTES ÓRGANOS DE CONTROL.

Estado general del Sistema de Control Interno

LA CAJA DE LA VIVIENDA POPULAR DEL MUNICIPIO DE MANIZALES TIENE IMPLEMENTADO EL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO, PERO ESTE ES UN SISTEMA QUE NECESITA ACTUALIZACIONES DE MANERA PERMANENTE. EN LA VIGENCIA ANTERIOR NO SE AJUSTARON O ACTUALIZARON ALGUNOS ELEMENTOS QUE DE ALGUNA MANERA INFLUYEN EL DESARROLLO NORMAL DEL SISTEMA. EL PUNTAJE OBTENIDO FUE DE 64,256% QUE SEGÚN EL CONCEPTO MECI Y DE ACUERDO A LA INFORMACIÓN SUMINISTRADA EL MODELO MUESTRA UN BUEN DESARROLLO PERO REQUIERE MEJORAS EN ALGUNOS ASPECTOS DE CADA UNO DE LOS SUBSISTEMAS.

Recomendaciones

LOS PROCESOS Y PRÁCTICAS DEL TALENTO HUMANO SE DEBEN ADELANTAR DE MANERA ARTICULADA A LOS DEMÁS PROCESOS DE GESTIÓN DE LA ENTIDAD DE TAL FORMA QUE HAYA COHERENCIA ENTRE EL DESEMPEÑO DE LAS PERSONAS Y LAS ESTRATEGIAS DE LA ENTIDAD, AL TIEMPO QUE SE FOMENTA EL DESARROLLO PERMANENTE DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DURANTE SU VIDA LABORAL EN LA CAJA.

SE DEBEN DISEÑAR E IMPLEMENTAR ACCIONES DE PREVENCIÓN FRENTE A LOS POSIBLES RIESGOS QUE PUEDAN AFECTAR EL DESARROLLO NORMAL DE LOS PROCESOS TANTO MISIONALES COMO DE APOYO.

DEBEN DEFINIRSE VARIABLES O ESTRATEGIAS QUE PERMITAN EVALUAR LOS INDICADORES, CUYA MEDICIÓN PERIÓDICA PERMITA ESTABLECER EL GRADO DE AVANCE O EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS TRAZADOS Y DE LOS RESULTADOS ESPERADOS DE CADA UNO DE LOS PROCESOS, EL DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES, LOS RIESGOS QUE AFECTAN LAS OPERACIONES, LA GESTIÓN DE LA ENTIDAD Y EL IMPACTO DE LOS RESULTADOS ENTREGADOS A LA CIUDADANÍA Y A LAS PARTES INTERESADAS.

LA AUTOEVALUACIÓN DEL CONTROL DEBE CONVERTIRSE EN UNA ACTIVIDAD PERIÓDICA EN EL CUAL DEBEN DE PARTICIPAR TODOS LOS FUNCIONARIOS QUE DIRIGEN Y EJECUTAN LOS PROCESOS, SEGÚN EL GRADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD PARA SU OPERACIONALIZACIÓN.



Firma