

**INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO
A MARZO 11 DE 2015
(Ley 1474 de 2011 Estatuto anticorrupción)**

Jefe de Control Interno o quien haga sus veces	LUZ STELLA MANRIQUE MUÑOZ	Periodo Evaluado: NOVIEMBRE 12 A MARZO 11 DE 2016
		Fecha de Elaboración: MARZO 10 DE 2016
Módulo de Planeación y gestión		

Avances

1. MODULO DE CONTROL DE PLANEACION Y GESTION

1.1 Componente de Talento Humano

1.1.1 Acuerdos , compromisos o protocolos éticos

El INSTITUTO, cuenta con su propio código de ética y buen gobierno, aprobado mediante resolución no 606 del 2010 EL INSTITUTO, está en proceso de generar espacios de participación que permita crear una cultura organizacional frente a aspectos éticos garantizando que los funcionarios conocen la normatividad vigente que regula su conducta en ejercicio de sus funciones.

Se hizo una socialización a través de concurso de sopa de letras, sin embargo no se ha establecido de manera permanente la socialización, en aras de mejora del código de ética se van a realizar actividades que involucren la creatividad y compromiso de los servidores públicos de tal manera que todos los funcionarios se sientan parte de la identificación y definición de los lineamientos de carácter ético, igualmente con el propósito de determinar si el código adoptado se ajusta a los principios y valores dispuestos por la entidad.

1.1.2 Desarrollo del Talento Humano

En el mes de noviembre mediante contrato No 464 del 2015 se contrató la actualización de instrumentos jurídicos institucionales como Manual de funciones, manual de inducción y reinducción, manual de contratación, y reglamento interno de cartera, el manual de funciones esta para socializar ante junta directiva a quien le corresponde la respectiva aprobación

Mediante convocatoria de fecha 9 de marzo a todos los funcionarios, el responsable del talento humano entregó encuestas para recolección de información e insumo para elaborar el programa de bienestar (anual) tal como lo establece el decreto 1227 de 2005 artículos 70 y 75 y el plan de incentivos.

Se dio cumplimiento al proceso de evaluación de desempeño tal como lo establece la Ley, el INSTITUTO DE TURISMO tiene una planta de personal de 23 funcionarios, para lo cual el subdirector Administrativo y financiero presentó consolidado a enero 31 del 2016 de la evaluación de desempeño de los servidores del segundo semestre del 2015, se observa que solo el 26% de los servidores son evaluados, ello corresponde a 6 servidores de carrera administrativa, los restantes están distribuidos así: 7 de libre nombramiento y remoción, acá incluye 2 gerentes públicos, 1 de periodo fijo, y 9 de provisionalidad, estos últimos están pendientes de evaluación, a pesar que el INSTITUTO ya dispone de un instrumento legalmente adoptado mediante resolución 289 de diciembre de 2015, igualmente está pendiente por evaluar los 2 gerentes públicos

1.2 Componente direccionamiento Estratégico

1.2.1 Planes, programas y proyectos

El Instituto cuenta con un plan de acción alineado con las políticas del plan de desarrollo y desarrollo administrativo, el mismo se dejó sujeto a ajustes en lo que respecta las metas a cumplir con respecto al plan de desarrollo, dado que los meses de enero y febrero el departamento llevo a cabo las mesas de trabajo en los diferentes municipio.

A través de concurso de sopa de letras y folletos se socializo y difundió la misión, visión, objetivos, políticas , entre otros

1.2.2 Modelo de Operación Por Procesos

El INSTITUTO cuenta con un mapa de procesos interrelacionado entre misionales, se ha socializado a través de correo electrónico institucional, , estratégicos, de apoyo y evaluación y seguimiento

1.2.3 Estructura organizacional

En el mes de diciembre mediante decreto se hizo un ajuste en la estructura y funciones, para que efectivamente sea compatible con las actividades misionales y estas se ejecuten conforme a lo establecido en la ley 489 de 1998 y demás normas vigentes

1.2.4 Indicadores de Gestión

En el proceso de revisión de los indicadores, los mismos siguen sujetos a modificación dado que van articulados con el plan de desarrollo que se encuentra culminando la etapa de socialización en los diferentes Municipios del Departamento, los indicadores proceso se están actualizando y ajustando a fichas de fácil consulta y cumplan con su propósito

1.2.5 Políticas de Operación.

El INSTITUTO habiendo ya revisado todos los documentos de la caracterización de procesos, tiene previsto para el mes de marzo hacer una primera socialización a través de correo electrónico institucional,

1.2.6 Políticas de Administración del Riesgo

En El INSTITUTO habiendo ya revisado las políticas de administración del riesgo, tiene previsto iniciar a partir del mes de marzo la socialización y difusión de las políticas y mapa de riesgos de la entidad , además en cartelera, cartillas, entre otros

1.2.7 Identificación del riesgo

El INSTITUTO al momento de construir el mapa de riesgos hizo identificación de factores internos y externos que puedan generar eventos de riesgo para la entidad, el documento de identificación del riesgo es una ficha técnica

1.2.8 Análisis y Valoración del Riesgo

El INSTITUTO, tiene construido el mapa de riesgos institucional, en el cual se incluyó controles correctivos y preventivos, valoración del riesgo, la probabilidad de ocurrencia y el posible impacto.

Módulo de Evaluación y Seguimiento

2 MODULO DE CONTROL DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO La entidad cuenta con un programa anual de auditorías de Gestión, donde incluye todas las actividades que desarrolla el asesor de Control Interno; en este programa de Auditorías se define el objetivo, el alcance, la priorización de los procesos a auditar

La entidad cuenta con planes de mejoramiento por procesos, cuyas acciones responden a

las recomendaciones del Asesor de Control Interno, lo cual permiten mejorar la ejecución de los procesos .

El informe ejecutivo anual de control Interno fue realizado de acuerdo a los lineamientos de la Función Publica

Estado general del Sistema de Control Interno

El Instituto ha promovido, difundido y monitoreado el cumplimiento de los valores éticos, ya que el control interno se sustenta en los mismos, la alta dirección está constantemente comprometida con el fortalecimiento de la cultura de control, principios y los valores de la entidad, apoyo a las actividades que adelanta el asesor de control interno en generar cultura de control.

Está pendiente por fortalecer la actividad de auditoria Interna, dado que no se ha asignado recurso humano, estando la responsabilidad de todas las funciones del jefe de la oficina de control interno, asesor o quien haga sus veces en una sola persona, lo cual cuyo alcance de trabajo no podría incluir todas las actividades establecidas en las normas

Recomendaciones

Compromiso en un 100% del nivel directivo y establecer reuniones periódicas de compromiso, ejecución, y evaluación.

Se observa que los servidores públicos solo dedican disponibilidad de tiempo para el cumplimiento explícito de las funciones rutinarias, dejando de lado el MECI

LUZ STELLA MANRIQUE MUÑOZ
Asesor de Control Interno

11 de marzo de 2016

CC Dirección