



INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO

NANCY LORENA CASTRO SÁNZ

CONTRALORA MUNICIPAL

Marzo – Julio 2014

INTRODUCCIÓN

El Informe Pormenorizado del Estado del Control Interno se efectúa 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”*

Con la presentación del informe se busca mostrar el avance detallado de cada uno de los subsistemas del Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005 en lo relacionado a su la implementación, mantenimiento y aplicación de controles internos en cada uno de los procesos con que cuenta la Contraloría Municipal de Armenia.

El presente informe corresponde al periodo comprendido entre los meses de marzo a julio de 2014.

**INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO
LEY 1474 DEL 2011**

Período evaluado: Marzo – Julio de 2014

El periodo evaluado permite conocer los resultados de la entidad y su avance en MECI luego de la implementación de directrices, políticas y estrategias dadas por la alta dirección, además de la ejecución de planes, proyectos y programas que determinan la los logros alcanzados en el direccionamiento estratégico de la entidad durante el 2014.

SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATÉGICO

AVANCES

A continuación se pasa a revisar cada componente que integra el Subsistema de Control Estratégico y su avance en la entidad.

Componente Ambiente de Control

Los elementos de control se interrelacionan para crear una conciencia de control Orientados al cumplimiento de la misión y con un impacto directo en la Planeación, los Procesos y el Mejoramiento Continuo.

Acuerdos, Compromisos o Protocolos Éticos:

Las actividades en este aspecto se han enfocado en trabajar por interiorizar y fortalecer por parte de todos los funcionarios la aplicación del código de ética y valores institucionales, de acuerdo con ello uno de los objetivos desarrollados desde el plan de capacitación de la entidad es el de promover el desarrollo integral del recurso humano y así afianzar la ética del servidor público, teniendo como base este objetivo todas las capacitaciones deben orientarse y llevar intrínseco el tema de la ética pública como un pilar esencial para el fortalecimiento del talento humano y un desempeño adecuado de las funciones, poniendo en práctica en todas actividades realizadas la moralidad y los valores resaltados en el código de ética de la entidad.

Es de destacar como siempre que desde el direccionamiento estratégico de la entidad el Plan Estratégico Institucional “**Moralización** y Modernización del Control Fiscal” se vislumbran los valores éticos que pretende arraigar la administración en los funcionarios, ciudadanos y todos aquellos que forman parte de los grupos de interés de la entidad, a través de sus cinco ejes estratégicos:

1. Moralidad y Medidas Anticorrupción
2. Fortalecimiento de la Vigilancia de la Gestión Fiscal
3. Gestión Gerencial Institucional
4. Participación Ciudadana
5. Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva

La Subcontraloría encargada de la gestión del talento humano de la entidad con el fin de fortalecer la aplicación del código de ética y valores institucionales continuo con la realización de actividades que se estaban aplicando el año anterior como:

- ✚ Con el fin de seguir fortaleciendo la cultura de la ética pública, al celebrar un contrato de cualquier índole, el funcionario, contratista o pasante debe firmar un compromiso de confidencialidad de la información, el cual se encuentra estipulado como un artículo en los contratos u convenios respectivos.
- ✚ Para todo el personal contratista recibido en el mes de enero se realizó el proceso de inducción, dentro de este se envía un oficio a cada persona nueva para que ingrese donde se invita a leer el manual de inducción y reinducción, donde se mencionan los valores y principios institucionales con el fin de que sean interiorizados por todas las personas que conforman la entidad.
- ✚ El código de ética se encuentra publicado en la página web de la entidad, con el fin de que todos los funcionarios tengan fácil acceso a él y puedan realizar una consulta permanente.

Desarrollo del Talento Humano:

El proceso de Gestión Administrativa y Financiera en su deber de situar los procesos de formación, capacitación, bienestar y estímulo de los servidores públicos, que conlleven a mejorar la calidad de vida laboral y personal, logrando un sentido de pertenencia institucional y una eficiente gestión pública en el desarrollo de sus funciones, diseñó durante el primer cuatrimestre del año los planes para

cumplir dicho deber.

Se destaca que la Contraloría Municipal de Armenia pretende a través del plan de capacitación beneficiar tanto a sus servidores, como a los que pertenecen a las distintas entidades y organismos del sector público que son sujetos de control. Así, se propone ejecutar capacitaciones, cursos y talleres con un alto contenido **ético, pedagógico y práctico** para apoyar el cumplimiento de los objetivos, políticas, lineamientos y metas establecidas en la entidad, otorgando un beneficio profesional, fomentando un servicio público eficiente y competente y; mejorando la percepción ciudadana, respecto a la preparación y compromiso de los funcionarios de la Contraloría.

1. **Plan de capacitación (No. 071 de marzo 18 de 2014):** para la elaboración del plan se tuvo en cuenta un diagnóstico de necesidades de los funcionarios a través de encuestas aplicadas y además las recomendaciones de la ARL positiva en los resultados de la evaluación de factores de riesgo psicosocial, finalmente se concretaron estrategias para el desarrollo del plan.
2. **Plan de bienestar social, estímulos e incentivos (No. 071 de marzo 18 de 2014):** Se enfocó principalmente a la disminución del estrés en el entorno laboral, se le da mucha importancia a la salud a través de exámenes preventivos y la generación de habilidades como el trabajo en equipo, el liderazgo y la comunicación afectiva como pilares para el buen desempeño de las funciones.
3. **Plan de actividades de seguridad y salud en el trabajo (No. 102 de 02 de marzo de 2014):** se enfocó de acuerdo con la evaluación de la gestión en seguridad y salud en el trabajo realizado por la ARL.

Tabla 1 Gestión de Talento Humano

Plan	Ejecución %	Aspectos relevantes en la ejecución
Plan de Capacitación	45, 5%	<p>Programas Corporativos</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ Sistema de Gestión de la Calidad - MECI <p>Programas Operativos de Capacitación</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ Contratación estatal ✚ Mejora de talento humano, comunicación

		<p>laboral, manejo de estrés.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ Actualización tributaria <p>Programas Inducción, Re inducción y Entrenamiento</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ En torno a los programas de inducción se han realizado 15 capacitaciones de diferentes funcionarios.
Plan de Bienestar Social e incentivos	50%	<p>Actividad lúdica- recreativa parque temático</p> <p>Implementación de pausas activas</p> <p>Rumbaterapia y actividad física</p> <p>Día libre por cumpleaños a 10 funcionarios</p>
Salud Ocupacional	72%	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Evaluación de la seguridad y salud en el trabajo por parte de la administradora de riesgos ✚ Elaboración del plan de actividades ✚ Exámenes médicos: optometría, glucometría, riesgo cardiovascular. ✚ Donación desangre ✚ Capacitación en comunicación asertiva ✚ Pausas activas ✚ Evaluación puestos de trabajo ✚ Exámenes de salud ocupacional

Fuente: Proceso Gestión Administrativa y Financiera y Copaso

De esta manera se puede apreciar cómo se ha ejecutado y cumplido la política de talento humano en la entidad.

También podemos destacar otras actividades entorno al desarrollo de talento humano como:

1. Evaluación de desempeño de empleados de carrera administrativa.
2. Seguimiento a los acuerdos de gestión de los líderes de proceso de la entidad.

3. Fijación de factores para acceso al nivel sobresaliente para los servidores de carrera administrativa. Resolución No. 077 de 26 de marzo de 2014.
4. La entidad ha avanzado en la implementación del Sistema de información y Gestión del empleo público SIGEP, con la validación de las hojas de vida tanto del personal de planta como contratistas.

Estilo de la Dirección:

El estilo de dirección de la Contraloría Municipal de Armenia se enmarca dentro de la modalidad de competencia, integridad, transparencia y responsabilidad pública y se caracteriza por una atenta escucha a sus funcionarios, de tal manera que los influencia, les colabora y trabaja con ellos en equipo, además se trabaja por la moralidad que debe contener cada actuación de la entidad.

Así pues, el estilo de dirección en la Contraloría Municipal de Armenia se establece desde los comités de gestión y operatividad de los demás comités internos (comité de planeación, de sistema integrado de gestión, gobierno en línea, archivo, de compras, de personal, entre otros) en los cuales se escucha a los funcionarios líderes de proceso y demás funcionarios de planta y se imparten directrices para el normal desarrollo de las actividades, al igual que es a partir de allí que se toman decisiones en consenso, por el bienestar misional de la institución.

Se tienen también otras actividades que demuestran el compromiso de la alta dirección:

- ✚ Los funcionarios responsables de los procesos formularon los acuerdos de gestión 2014 ante la alta dirección, en el además de los compromisos adquiridos, se establecen las fases de seguimiento de manera cuatrimestral, por lo tanto para la fecha se tiene el primer avance.
- ✚ La alta dirección expide continuamente circulares internas y resoluciones donde se dictan políticas y lineamientos y se reglamentan actividades que mejoran el que hacer de la Contraloría.
- ✚ Se estableció como objetivo de calidad realizar dos revisiones anuales por parte de la alta dirección al sistema de gestión de calidad, con el fin de conocer el desarrollo del mismo y tomar acciones de mejora.

Componente de Direccionamiento Estratégico

Siendo uno de los elementos más decisivos para una adecuada dirección de la Entidad se pasa a analizar a continuación los elementos que integran el presente componente:

Planes y Programas:

- ✚ Se revisó en comité de planeación el direccionamiento estratégico de la Contraloría, en donde se decidió realizar unos ajustes al plan estratégico de la entidad 2012-2015 “Moralización y Modernización del Control Fiscal” con el fin mejorar cada día la institución y contribuir al cumplimiento de las políticas dictadas en él, esto se formalizó a través de la resolución No.012 del 23 de enero de 2014. Igualmente los ajustes realizados al plan estratégico conllevaron a la realización de algunas modificaciones de los planes de acción de los procesos adoptándolo a través de la resolución No. 013 del 23 de enero de 2014.
- ✚ A la fecha se realizó el seguimiento a los planes de acción para el primer cuatrimestre con la aplicación de indicadores para conocer oportunamente el cumplimiento y avance de las metas formuladas para la vigencia. A partir de las autoevaluaciones de los procesos se realiza un informe consolidado donde puede revisar todos porcentajes de cumplimiento. Dichas autoevaluaciones se realizan manualmente en actas de reunión con el equipo de trabajo y en los formatos adoptados por el SGC.

Modelo de Operación por Procesos:

El modelo operacional por procesos de la Contraloría fue actualizado en el 2013 y ha operado efectivamente lo cual se demuestra en las revisiones por la dirección la última realizada en enero de 2014 donde se identifican 4 oportunidades de mejora relacionadas con la percepción de cliente, la administración de riesgos, e identificación de productos no conformes temas que se requieren que la entidad siga fortaleciendo para el cumplimiento de la misión institucional y el funcionamiento de sus procesos.

Estructura organizacional:

La entidad cuenta con una estructura organizacional flexible, lo cual ha contribuido a facilitar la gestión de los procesos y permite que los niveles de autoridad y responsabilidad faciliten la toma de decisiones y contribuya al logro de los objetivos de los procesos.

- ✚ Actualmente continua el proceso de la Contraloría con la Comisión Nacional de Servicio Civil en cuanto a la oferta pública para proveer empleos de carrera administrativa en la entidad, con el fin de fortalecer la planta de personal y su compromiso con empresa, dicho concurso se encuentra aun en la etapa preliminar de recepción de documentos.

Componente Administración del Riesgo

La entidad para la vigencia 2014 aun no actualizado el mapa de riesgos, sólo se realizó dicha actualización con el proceso de Vigilancia Fiscal, aunque cabe resaltar que el mapa actual apenas cumplió un año de operatividad, por lo tanto la entidad está en el tiempo oportuno para revisar y hacer los ajustes que se requieren para una buena administración del riesgo. También resulta ser una necesidad mirar la política de administración del riesgo a raíz de los resultados obtenidos en la encuesta realizada por el DAFP, donde se obtuvo un puntaje de 75,45% del madurez del MECI lo que significa una calificación satisfactoria, pero al interpretar el resultado se tiene que se deben realizar mejoras en la administración del riesgo.

- ✚ Para la autoevaluación del control y a la gestión de cada proceso en primer cuatrimestre se evaluaron las acciones de tratamiento y controles de los riesgos administrativos de cada proceso, donde logró constatar el manejo de todos los riesgos.
- ✚ El sistema de control interno al realizar el informe consolidado de autoevaluación de los procesos se incluye un informe de avance al mapa de riesgos institucional con el fin de verificar la aplicación y efectividad del mismo.
- ✚ Para el 30 de abril de 2014 fue publicado el primer seguimiento al Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano donde se desarrolló el avance del

primer componente relacionado con los riesgos de corrupción, dado a partir del seguimiento al mapa de riesgos de corrupción realizado por control interno, obteniendo un cumplimiento del 47, 22%.

DIFICULTADES

- ✚ El número de riesgos de la entidad puede estar generando duplicidad de actividades y falta de concentración en riesgos que realmente puedan llegar afectar los objetivos de los procesos, por lo que es importante como ya se dijo realizar la actualización con el fin de seguir mejorando su administración y tratar de que las acciones de tratamiento y controles sean bien dirigidos hacia la causa de los mismos.

SUBSISTEMA DE CONTROL DE GESTIÓN

AVANCES

A continuación se pasa a revisar cada componente que integra el Subsistema de Control de Gestión y su avance en la entidad:

Componente Actividades de Control

Políticas de Operación:

En la Contraloría Municipal se tienen bien definidas las políticas de operación, las cuales se encuentran dispuestas en la documentación del Sistema de Gestión de calidad, Plan Estratégico Institucional, Plan de Acción 2014, planes institucionales, las circulares y comunicaciones internas que se generan desde la Alta Dirección para garantizar la operación de la entidad. Además de la proyección de resoluciones constantes que ajustan y mejoran la aplicación y desarrollo de actividades del proceso, así como su control.

Recientemente se conoció el nuevo decreto 943 que actualiza el MECI, por lo que se procederá a realizar el diagnóstico de la entidad para verificar los asuntos que requieran ajustarse o implementarse.

Procedimientos:

Los procedimientos de cada proceso son ajustados permanentemente, se tiene la adopción del manual de procedimientos vigente en el Sistema Integrado de Gestión mediante resolución No. 168 del 07 de octubre de 2013. Los procesos están llamados a revisar sus procedimientos para realizar las actualizaciones pertinentes y a través de auditoría interna de calidad se verifica su aplicación.

Controles:

Los mecanismos de control han sido el insumo más importante en la ejecución de las tareas que se desarrollan al interior de la organización, por lo tanto; los líderes de los procesos han desarrollado controles tanto en listas de chequeo como de verificación de las acciones que se realizan en función del cumplimiento del objeto misional y de apoyo. Sin embargo, es necesario que se siga trabajando en este tema para que no haya brechas entre el diseño de los controles y su aplicación.

- ✚ Como mecanismo de control se tiene diseñado un procedimiento de Autoevaluación al control y a la gestión que debe ser realizada por cada proceso cuatrimestralmente, a la fecha se tiene una autoevaluación.
- ✚ Como herramienta de control también se tienen el mapa de riesgos institucional con el fin prevenir la ocurrencia de riesgos que afecten el cumplimiento de la misión institucional y el mapa de riesgos de corrupción como instrumento de prevención. El mapa de riesgos de corrupción fue actualizado en el mes de enero y tuvo su primer seguimiento en el mes de abril, en cuanto al mapa de riesgos administrativos se realizará la actualización respectiva.
- ✚ En la ejecución de Programa Anual de Auditoría internas 2014 se ha dejado en cada uno de los planes de auditoría como objetivo específico la revisión de los controles de los procesos con el fin de evaluarlos para su mejoramiento.

Indicadores:

Cada proceso de la entidad cuenta con diferentes indicadores para medir sus operaciones y actividades desarrolladas, se pueden encontrar los siguientes:

- Indicadores del plan de acción
- Indicadores de objetivos de calidad
- Indicadores de objetivo del proceso
- Indicadores de mapa de riesgos de corrupción

Los indicadores evalúan el cumplimiento y a su vez permiten observar los avances de objetivos y metas propuestas.

Los indicadores son analizados permanentemente en las autoevaluaciones e informes realizados por los procesos y control interno, ya que se ha tenido dificultad en su definición y variedad, se encuentran de manera predominante los indicadores de eficacia o cumplimiento de actividades por lo que es necesario fortalecer la determinación de los indicadores de eficiencia y efectividad de la entidad, con el fin de dar cifras de impacto y eficiencia en la utilización de recursos a los grupos de interés.

Manual de procedimientos:

A través del Sistema Integrado de Gestión, se tienen todos los procedimientos de cada proceso, estos se encuentran en una plataforma electrónica a la cual los funcionarios tienen acceso por medio del correo institucional y como se dijo anteriormente fueron adoptados mediante resolución No. 168 del 07 de Octubre, ya que estos necesitan ser consultados permanentemente porque brindan una orientación adecuada a los funcionarios.

Componente de Información

La entidad cuenta con un procedimiento de gestión documental, en donde se establecen las actividades técnicas normalizadas para la producción, recepción, distribución y trámite de las comunicaciones oficiales y además la organización, conservación, consulta, control, registros y disposición final de los documentos de archivo de la Contraloría Municipal de Armenia, de manera que permita un fácil y oportuno acceso a la información de todos los procesos estratégicos, misionales y de apoyo.

- ✚ La Dirección de Vigilancia Fiscal y Control de Resultados estableció desde el área de participación ciudadana además de la actualización del

procedimiento la implementación de controles y libros que permiten llevar un registro minucioso de los requerimientos de la ciudadanía, además de responder oportunamente las solicitudes.

- ✚ Para el manejo de la información contenida en el Sistema de Gestión de Calidad, esta se conserva en una plataforma electrónica a la cual los funcionarios pueden acceder desde los correos institucionales.
- ✚ Se cuenta con la página web, donde la mayoría de documentos se encuentran publicados para la consulta de los grupos de interés y para garantizar la transparencia de la entidad.

Componente de Comunicación Pública

Contempla como elementos la comunicación interna u organizacional, la externa o informativa y los medios de comunicación.

- ✚ Los medios dispuestos por la Entidad para la atención de las peticiones, quejas y reclamos, son:
 - ✓ Link de página web mediante el cual los ciudadanos pueden hacer uso de sus derechos al realizar solicitudes, quejas o reclamos a la Entidad en línea.
 - ✓ Línea de atención gratuita y fija.
 - ✓ Buzones en las entidades sujetos de control y en la Contraloría Municipal de Armenia
 - ✓ Correo electrónico
 - ✓ Redes sociales
 - ✓ Una oficina de participación ciudadana para la atención de las personas.

A 30 de junio de 2014 se han recibido por los diferentes medios los siguientes requerimientos:

Tabla 2 Requerimientos de la Ciudadanía

Derechos de Petición	Denuncias	Quejas
25	57	2

Fuente: Participación Ciudadana

- ✚ La entidad con el fin de facilitar y mejorar la difusión de información de la

Entidad Pública sobre su funcionamiento, gestión y resultados en forma amplia y transparente hacia los diferentes grupos de interés tiene como mecanismos de comunicación boletines de prensa, página web, redes sociales, visitas a las juntas de acción comunal, tablero informativo y entrevistas a medios de radiales, prensa y televisión.

- ✚ Internamente se tienen medios de comunicación como: boletín interno, circulares y correos institucionales.
- ✚ Para la entrega del informe de gestión de 2013 al Concejo Municipal y a la comunidad y grupos de interés se realizó un video con los resultados más relevantes de la gestión con el fin de presentar de una manera más llamativa los logros y gestiones de la Contraloría.

DIFICULTADES

- ✚ Construcción de indicadores de eficacia, todas las actividades se miden con estos indicadores lo que es bueno, sin embargo por lo menos desde la explicación del indicador se debe fortalecer con una argumentación de eficiencia y de impacto logrado.

SUBSISTEMA DE CONTROL DE EVALUACIÓN

AVANCE

A continuación se pasa a revisar cada componente que integra el Subsistema de Control de evaluación.

Componente de Autoevaluación

En la Contraloría Municipal de Armenia, se realiza cuatrimestralmente mediciones a la gestión y al control, en base al procedimiento de autoevaluación contenido en el proceso de medición, análisis y mejora.

- ✚ El procedimiento de autoevaluación para cada proceso de la entidad contiene: seguimiento al plan de acción (medición de indicadores), medición de objetivo del proceso y objetivo de calidad, estado de acciones correctivas, preventivas y meras correcciones, seguimiento al mapa de riesgos institucional y de corrupción, lo que le permite conocer a cada proceso el

cumplimiento de metas y objetivos o formular acciones de mejora, si es el caso.

- ✚ A la fecha se tienen la autoevaluación del primer cuatrimestre, en el que se puede evidenciar el inicio de ejecución de todos los planes de acción, objetivos de calidad, objetivos del proceso, acciones de tratamiento a los riesgos, planes de mejoramientos, entre otros

Componente de Evaluación Independiente

Control interno presentó en el último cuatrimestre los siguientes informes:

- ✚ Informe de austeridad del gasto primer trimestre.
- ✚ Informe de seguimiento a las estrategias del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano 2014. (30 de abril)
- ✚ Informe sobre derechos de autor
- ✚ Coordinación en los requerimientos de la Auditoría General.

En desarrollo del rol de evaluador independiente se han realizado los siguientes seguimientos:

- ✚ Seguimiento a la rendición de cuentas semestre.
- ✚ Recordatorios del cumplimiento del cronograma legal de informes mensual a cada proceso.
- ✚ Seguimiento a planes de mejoramiento internos y externos, desde las auditorías.

Auditorías

En cumplimiento del programa anual de auditorías se han realizaron para el primer semestre 2014, auditorías de 11 programadas, por lo tanto se tiene un cumplimiento del 36%, a los siguientes procesos:

Auditorías	No.
Gestión Administrativa y Financiera (conciliaciones y pagos, autoliquidaciones, y contratación)	3
Vigilancia de la Gestión Fiscal (proceso auditor)	1
TOTAL	4

Fuente: Proceso de medición, análisis y mejora

Se han presentado cambios frente a la programación inicialmente dada, lo cual se ajustó en cuanto a fechas las auditorías programadas.

Componente Planes de Mejoramiento

Conforme a las auditorías internas, externas realizadas, autoevaluaciones y otras fuentes se elaboraron los planes de mejoramiento respectivos.

- Internamente se han levantado durante el 2014 los siguientes planes de mejoramiento:

Proceso	No. de planes de mejoramiento 2014	No. de planes de mejoramiento activos de 2013
Gestión Gerencial	0	1
Direccionamiento Estratégico	0	1
Vigilancia de la Gestión Fiscal	4	3
Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva	0	1
Gestión Administrativa y Financiera	1	1
Medición, análisis y mejora	0	1
Total	5	7

Fuente: Medición, Análisis y Mejora

- Los 12 planes de mejoramiento vigentes contienen acciones correctivas, preventivas, de mejora y meras correcciones que permiten a los procesos fortalecer sus actividades y mejorando su gestión.
- No se han suscrito planes de mejoramiento externos con el ente de control, ni con lcontec.
- Se tienen en su gran mayoría planes de mejoramiento institucional y por procesos, los individuales se ha identificado que es necesario implementar en la evaluación del desempeño la medición de actitudes comportamentales que son los que pueden llegar a generar plan de mejoramiento individuales porque en cuanto al desempeño laboral todos obtienen buenas

calificaciones.

DIFICULTADES

- ✚ Ha habido dificultades en la ejecución oportuna de auditorías internas tanto de calidad como de control interno debido al cruce con actividades prioritarias para la entidad, por lo que es necesario hacer una revisión y ajustar al programa para cumplir efectivamente con sus objetivos.

RECOMENDACIONES

Se recomienda:

- ✚ Actualizar el mapa de riesgos de la entidad, con el fin de revisar el número de riesgos, las acciones de tratamiento y los controles que se necesitan y evaluar también la política de administración de riesgos.
- ✚ Debido a los múltiples indicadores de eficacia se debe desde la explicación del indicador fortalecer con una argumentación de eficiencia y de impacto los logros obtenidos.
- ✚ Hacer una revisión y ajustes al programa interno de auditoría para cumplir efectivamente con sus objetivos y con el cronograma de ejecución de las mismas.
- ✚ Realizar oportunamente el diagnóstico de la entidad con respecto a la actualización del MECI con el fin de realizar los ajustes pertinentes y corregir desde allí las falencias o debilidades que se han tenido con el modelo, además con el fin de mostrar los avances en la realización del presente informe para el mes de noviembre ya tomando en cuenta la nueva estructura.

KATHERYN TATIANA PATIÑO OSPINA
Contratista Apoyo a Control Interno