



## INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO- LEY 1474 DE 2011

Jefe de Control Interno,  
o quien haga sus veces:

Miguel Rincón Urueña

Período evaluado:  
Diciembre /2016 a marzo 2017

Fecha de elaboración:  
marzo 1 de 2017

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, la Oficina Asesora de Control Interno del IMDRI, presenta a continuación el informe pormenorizado del estado de control interno con los avances en cada uno de los módulos con sus componentes y elementos de que trata el decreto 943 de 2014 que actualizó el Modelo Estándar de Control Interno “MECI”.

### 1. Modulo de Control de Planeación y Gestión

#### Dificultades

Falta mayor fortalecimiento y compromiso frente a las políticas de la administración de los riesgos en cada uno de los procesos, para estructurar y mejorar los criterios orientadores a la mitigación de estos al interior de cada proceso del Instituto, a través del aplicativo donde se identificaron y valoraron los mismos durante el periodo noviembre 2016 a marzo del 2017.

Se espera continuar con el proceso de calidad para el mejoramiento continuo, y con el proceso MECI.

Se cuenta con la caracterización de los procesos pero no se le da la trascendencia a los mismos.

Falta actualizar los formatos de los diferentes procedimientos.

Faltan los flujo gramas de cada procedimiento.

Falta ajustar los procedimientos.

No se ha actualizado el plan de administración de salud ocupacional.

Falta actualizar el PIC (Plan Institucional de Capacitación) y plan de bienestar social 2017.

Se debe continuar con el proceso de las TIC, según actos administrativos expedidos por el Ministerio de las telecomunicaciones.

#### Avances

### 1.1 Componente Talento Humano

#### 1.1.1 Acuerdos, Compromisos y Protocolos Éticos

Se cuenta con el Modelo Estándar de Control Interno MECI, el Instituto debe ajustar los procesos y procedimientos para mejorar su eficiencia, se cuenta con el código de ética y valores, que representa el



compromiso principal del Instituto, con los lineamientos éticos permitiendo el desarrollo de sus objetivos y acciones institucionales, mediante la aplicación de disposiciones legales, culturales permitidas, generando en los servidores públicos del Instituto, conductas de integridad que mejoran de manera continua, la eficacia, la operatividad y fomenta la confianza entre nuestros clientes internos y externo; de allí, que en el primer comité técnico y directivo MECI 2017, se socializo con los funcionarios los acuerdos, compromisos y protocolos éticos, éste documento se socializo con la participación de los líderes de los procesos del instituto y fueron puestos en marcha juntamente con las políticas y estrategias de gestión para su debida aplicación y sirven como parámetro para la solución de conflictos internos.

Se considera de vital importancia, continuar realizando actividades que permitan reforzar los principios y valores del instituto en lo que respecta a su cultura organizacional, teniendo en cuenta las políticas gubernamentales como la Transparencia y la ley anticorrupción Ley 1474 de 2011.

### **1.1.2 Desarrollo del Talento Humano.**

El IMDRI gestiona el desarrollo del Talento Humano, de manera articulada con los demás procesos, sin embargo se evidencia que no se ha actualizado el plan de bienestar social e incentivos cuyo objetivo fundamental es garantizar la idoneidad y competencias del talento humano vinculando al Instituto según las necesidades, este proceso debe ejecutarse conforme a los requisitos legales y reglamentarios que se aplican para mejorar la productividad y el buen desempeño laboral del talento humano del instituto permitiendo ejecutar los programas de Capacitación, Bienestar Social y Salud Ocupacional acordes a las necesidades de los servidores públicos del instituto. el Instituto debe realizar las respectivas encuestas a fin de establecer las áreas de capacitación que requería cada uno de los funcionarios del instituto, a fin de establecer el Plan Institucional de Capacitación "PIC" 2017, evidenciándose que estos documentos no se han actualizado

a la fecha del presente informe.

A la fecha el instituto no ha realizado actividades tendientes a la gestión del proceso del Talento Humano periodo 2017.

## **1.2 Componente Direccionamiento Estratégico**

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

El Instituto, cuenta con planes (desarrollo, indicativo y acción), programas deportivos y proyectos de inversión, que le permite modelar la proyección de instituto a corto, mediano y largo plazo y que impulsa y guía sus actividades hacia las metas y los resultados previstos; con ello, se materializan las estrategias establecidas dando cumplimiento a la misión, visión y objetivos, asegurando así los recursos necesarios para el logro de los objetivos.

El Imdri a la fecha no cuenta con indicadores de gestión 2017, las inversiones obedecen a una necesidad de la comunidad estas se desarrollan en el marco del Plan de desarrollo 2016-2019 con todo corazón, los lineamientos del Gobierno en materia de Gestión Pública – Buen Gobierno, Transparencia, Antitrámites y el Sistema Integrado de Gestión, llevado a cabo, a través de los distintos procesos formulados por las áreas del Instituto. La oficina de control interno, realiza seguimiento para establecer el grado de avance de las obras contratadas en el 2016 y que concluirán en el 2017, (cancha 14 de octubre) la cual viene siendo ejecutada con algún grado de dificultad en cuanto a tiempo y recursos, en cuanto a los escenarios del nivel 3 estos requieren mayor inversión y mantenimiento. Se viene contratando personal para el desarrollo del proceso misional faltando mejorar la planeación en lo que respecta a las



necesidades para el desarrollo de las tareas del personal misional (mantenimiento de los escenarios deportivos) entendiéndose que se debe lograr los objetivos trazados en el plan de acción 2017.

### **1.2.2 Modelo de Operación por Procesos**

El modelo de operación por procesos del IMDRI, permite conformar el estándar organizacional que soporta las operaciones del Instituto, armonizando un enfoque sistémico, para cumplir con la misión y visión del instituto se continúa con el proceso de mejoramiento continuo en cada una de las actividades, así mismo, se tienen adoptados y aplicados los manuales a través de los cuales se documentan y formalizan los procesos y los procedimientos de obligatorio cumplimiento en el Instituto.

### **1.2.3 Estructura Organizacional**

La estructura organizacional del IMDRI, está configurada integral y articuladamente en los 7 (siete) cargos, las funciones, las relaciones y los niveles de responsabilidad y autoridad del Instituto recae toda en estos funcionarios públicos en compañía con el personal contratado por O.P.S, permitiendo con ello dirigir y ejecutar los procesos y actividades de conformidad con la misión, visión y la función institucional, sin embargo se debe modernizar el IMDRI. Como parte del mejoramiento continuo.



### **1.2.4 Indicadores de Gestión**

En la actualidad no se cuenta con indicadores de gestión, no permitiendo autoevaluar la gestión en cada proceso, para determinar la valoración y las medidas pertinentes a lograr la eficiencia, eficacia y efectividad; con ello se determina el grado de avance y facilita la toma de decisiones por parte de la gerencia y de esta forma genera acciones tanto preventivas como correctivas. En la actualidad, el IMDRI no cuenta con indicadores en los procesos; para ello, la oficina de control interno hará seguimiento a los mismos una vez se construyan estos, por parte de los líderes de los procesos y la gerente

### **1.2.5 Políticas de Operación**

Se tienen definidas las políticas de operación (contable y financieras), las cuales junto con los procedimientos establecidos, dan soporte a la gestión institucional y para ello se cuenta con el código de ética del buen gobierno, el manual de contratación y el manual de incentivos deben actualizarse, crear el manual de Inducción y re-inducción, actualizar el manual de políticas de seguridad ocupacional, actualizar el manual específico de funciones, estas herramientas constituyen los marcos de acción y que hacen eficiente el direccionamiento estratégico del instituto, estas deben ser revisadas y actualizadas de acuerdo a las necesidades que surjan de la gestión institucional y se deben difundir a todos los servidores del Instituto.

El instituto debe trabajar en la revisión y fortalecimiento de sus procesos, procedimientos, formatos y controles, para lograr el cumplimiento de la gestión institucional y el mejoramiento continuo y dar paso al proceso de calidad.

## **1.3 Componente Administración del Riesgo**

### **1.3.1 Políticas de Administración del Riesgo**

Los mapas de riesgos, fueron actualizados 2017, en donde se identificaron los riesgos que surgieron de



las auditorías internas y externas, estableciéndose las causas y los efectos, analizando, calificando y evaluando, las probabilidades de impacto de cada uno de los eventos identificados; también se valoró la efectividad de cada uno de los controles establecidos en los procesos, todo esto con la metodología expuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, estos deben ser socializados, el seguimiento se realiza con una periodicidad trimestral por parte de cada líder y de la oficina de control interno a fin de evaluar su mitigación, estos pueden ser ajustados cuando algún proceso así lo determine.

El mapa de procesos, riesgos, planes y programas se encuentran publicados en la página web del instituto, como también el plan anticorrupción y de atención al ciudadano.

### **1.3.2 Identificación del Riesgo**

Tomando como referente el componente de direccionamiento estratégico, los líderes de los procesos determinan los eventos generados en el entorno institucional y que puedan afectar el logro de los objetivos; es así que la oficina de control interno previa comunicación efectuada al comienzo de la presente vigencia comunico a la gerencia del plan de auditorías 2017 correspondiente a la oficina de control interno, se actualizaron los riesgos por procesos, identificando aquellos nuevos que consideraron vayan a afectar el normal desarrollo de sus actividades a través de la matriz correspondiente para ser consolidados en el respectivo mapa de riesgos por proceso y se encuentran publicados en la página del IMDRI.

### **1.3.3 Análisis y Valoración del Riesgo**

Los directores de los procesos identificaron los riesgos en cada uno de los procesos, estos permiten dar una calificación a través de la probabilidad de ocurrencia y el impacto que puede causar y la posible materialización del mismo y proceder a la ponderación del riesgo, con el objetivo de establecer prioridades para su manejo y fijación de políticas. Estas ponderaciones se establecen a través de la matriz que para el efecto tiene establecido el DAFP en la administración del riesgo. Posteriormente se construyó el mapa y su efectuara su seguimiento por parte de la oficina de control interno, estableciéndose que falta mayor compromiso por parte de los líderes de los procesos, para la mitigación de los riesgos.





## 2. Modulo de Evaluación y Seguimiento

### Dificultades

Mayor compromiso por parte de los líderes de los proceso frente al mapa de riesgos, planes de mejoramiento internos y externos, la elaboración de los indicadores de gestión y la actualización de proceso y procedimientos y la modernización del Instituto

### Avances

#### 2.1 Componente Autoevaluación Institucional

##### 2.1.1 Autoevaluación del Control y Gestión

El Instituto através de la oficina de control interno, verificara la existencia de cada uno de los elementos de control, evaluando así la efectividad en los procesos, esta oficina, elabora los informes correspondientes al sistema de control interno evaluando el cumplimiento de los planes, metas y objetivos previstos en el IMDRI y que son informados y divulgados ante el DAFP y registrados en la página web de la entidad como lo estipula la ley 1474 de 2011.

#### 2.2. Componente Auditoría Interna

##### 2.2.1 Auditoria Interna

En cumplimiento al programa de auditorías 2017, la Oficina de Control Interno realizara las auditorías internas a los procesos vigencia 2017, teniendo en cuenta el plan de auditorías debidamente informado a la gerente y presidente del MECI, para dar inicio a partir de la primera semana del mes de marzo y finalizando el 31 de diciembre del 2017 según disposiciones legales.

La ley 872 de 2003, referente al Sistema de Gestión de la Calidad y MECI, el IMDRI, ha establecido un sistema integrado de gestión, con el fin de mejorar continuamente la calidad, la necesidades y expectativas de sus clientes y partes interesadas en la prestación de sus servicios, para lograr la satisfacción y confianza de los mismos. El modelo utilizado para desarrollar el Sistema de Gestión de la Calidad es la NTCGP 1000:2009 y su estructura se encuentra documentado en el manual de calidad en espera de la nueva normatividad que debe expedir el gobierno nacional en materia de calidad y MECI y su función.

#### 2.3 Componente Planes de Mejoramiento

##### 2.3.1 Plan de Mejoramiento

La oficina de control Interno realizara seguimiento a los planes de mejoramiento producto de las auditorías efectuada por la oficina de control interno las contralorías municipal y general de la república en la vigencia fiscal 2016 a los diferentes procesos del sistema de gestión debiéndose desarrollarse las acciones correctivas en un mayor porcentaje a los años anteriores.

Se evidencio poco avance en el desarrollo de las actividades y metas de los planes de mejoramiento 2016, suscrito con la Contraloría Municipal de Ibagué; los plazos establecidos se vencieron en su gran mayoría, el municipio suscribió un plan de mejoramiento con la Contraloría General de la Republica y donde el IMDRI tiene a cargo un punto frente a las acciones correctivas previstas en el informe de los diseños y obra de los XX juegos nacionales y IV paranacionales 2015.



El instituto así mismo debe desarrollar el plan de mejoramiento interno que se produce con ocasión a la evaluación a los procesos por parte de la oficina asesora de control interno. Asunto que no se viene efectuando por parte de los líderes de los procesos.



### 3. Eje Transversal: Información y Comunicación

#### Dificultades

Falta mejorar la publicación de los eventos, a los clientes internos y externos para que estos estén debidamente informados de los asuntos propios del instituto.

Falta dar cumplimiento con la publicación de los estados financieros.

#### Avances

El IMDRI cuenta con canales de información virtual como: las redes sociales la página web, los cuales permiten la interacción con la ciudadanía y las partes interesadas, también cuenta con carteleras en las cuales se dan a conocer todas las actividades que el IMDRI lleva a cabo ante la comunidad.

El proceso de Gestión de las TIC, se viene trabajando de manera continua en la optimización de la página web se debe actualizar constantemente la misma, es preciso que al finalizar la presente vigencia los productos de información al ciudadano deben estar en un estado de avance significativo, establecidos estos en la página WEB del instituto y de esta forma dando cumplimiento con la ley de transparencia de la información.

El Instituto, cuenta con una información primaria proveniente de fuentes externas y se procesa dentro del Instituto circunscribiéndose en su entorno por el permanente contacto con la ciudadanía, los proveedores, los contratistas y otros organismos. Para ello, la Gerente analiza diversos aspectos con la comunidad y líderes, las quejas y reclamos, son fuente de información sobre los incumplimientos institucional y a través de éstos medios se puede conocer su origen, alcance, gravedad, impacto y frecuencia, por ello también se ha dispuesto un buzón "PQR" para que la ciudadanía exprese sus comentarios acerca de la institucionalidad.

En cuanto a sistemas de información se refiere, el IMDRI, cuenta con tecnologías informáticas y procedimientos diseñados y mecanismos de control con personas responsables de la captura, procesamiento, administración y distribución de datos e información, agilizando la obtención de informes y haciendo confiable la ejecución de las operaciones internas al igual que la generación de datos e información dirigidas a la ciudadanía y a las partes interesadas.

### Estado general del Sistema de Control Interno

El Sistema de Control Interno del IMDRI, se encuentra debidamente implementado como se establece legalmente. La Gerente, procura por su mantenimiento, contando con el apoyo de los líderes de los procesos y los servidores públicos adscritos al instituto

La gerencia, proporciona evidencia de su compromiso con el desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de la Calidad así como con la mejora continua de su eficacia, eficiencia y efectividad.



El estado general del Sistema de Control Interno del IMDRI, se ha fortalecido, en especial por el compromiso de la gerente, cuyo estilo se basa en la participación y el respeto por lograr que cada servidor público se sienta comprometido con el instituto.

Se cuenta con el comité MECI, conformado por la máxima autoridad del Instituto la Gerente y el equipo directivo y técnico, son los responsables por la expedición de las políticas y los procedimientos de carácter específico necesarios para el desarrollo y la implementación del S.C.I.

## Recomendaciones

Actualizar los procedimientos y el manual de contratación, modernizar el instituto, como parte del mejoramiento continuo del Instituto.

Continuar con el trabajo armónico en relación con el Sistema Integrado de Gestión, entendiendo que el Modelo Estándar de Control Interno y la norma NTCGP 1000:2009 son compatibles entre sí, y se puede trabajar de forma articulada, sin embargo se debe esperar que el gobierno nacional expida el acto administrativo por medio del cual calidad y MECI, serán resortes de la oficina de control interno y su implementación.

Cada proceso, debe continuar ininterrumpidamente con la revisión e identificación de nuevos riesgos, con la participación de los servidores públicos integrantes de las dependencias, con el fin de verificar el cumplimiento de las acciones y el tratamiento del riesgo para su mitigación, reducción y/o eliminación, lo que contribuye en el mejoramiento continuo y en la evaluación de los eventos negativos que puedan incidir en el logro de los objetivos.

Continuar con los procesos de capacitación y sensibilización sobre el rol que cumplen los servidores públicos y su responsabilidad en la aplicación del Sistema de Control, Interno, toda vez que el ejercicio de Control Interno le corresponde a cada dependencia, en especial con el tema relacionado del Mapa de riesgos anticorrupción y de atención al ciudadano.

Seguir fortaleciendo el autocontrol con actividades y mensajes alusivos al Sistema de Control Interno, en procura del mejoramiento continuo junto a una debida planeación para la consecución de las metas y objetivos institucionales.

Reforzar el recurso humano con capacitaciones de acuerdo a sus competencia y su funciones, la oficina de control interno, profundizara en lo que respecta a los controles que tiene cada uno de los procesos y efectúa un monitoreo de las operaciones del mismo en las auditorias internas para la medición de los resultados generados en la ejecución de los procesos los respectivos informes.



IMDRI

