



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

Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces:	Edgar Bulla López	Período evaluado: 11 de Marzo al 12 Julio 2018
		Fecha de elaboración: julio 12 de 2018

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.

El artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 establece que se deben integrar los Sistemas de Desarrollo, Administrativo y de Gestión de la Calidad y este Sistema único se debe articular con el Sistema de Control Interno; en este sentido el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG nace como la herramienta que permite la integración y articulación de los Sistemas proceso de Gestión administrativo de las diferentes entidades.

Este informe se presenta en el mismo formato anterior, en razón, a que la Función Pública no diseñó nuevo, por tanto la información que se registra es referente a los avances alcanzados por la Entidad en el presente cuatrimestre, respecto al Sistema de Control Interno en general del IMDRI.

Es de advertir que la Entidad se encuentra en proceso de implementación y Adopción del nuevo Modelo de Integración, Planeación y Gestión MIPG- de conformidad con el Decreto 1499 de Septiembre de 2017, el cual se está desarrollando en cada una de sus etapas, que debido a su complejidad la ejecución requiere de recopilar, diagnosticar, autoevaluar y elaborar los Planes de acciones de acuerdo a la evaluación que efectuó el Departamento Administrativo de la Función Pública.

1. Modulo de Control de Planeación y Gestión

Dificultades

En la implementación que se está adelantando una de las tareas a ejecutar es el fortalecimiento a las políticas de administración del riesgo en cada uno de los procesos, para estructurar y mejorar los criterios orientadores a la mitigación de los riesgos al interior de cada proceso del Instituto.

Se cuenta con la caracterización de los procesos pero no se le da la trascendencia al mismo.

Se está finalizando la actualización de los diferentes procesos y procedimientos.

Falta ajustar el manual de funciones.

Se debe continuar con la ejecución del plan de Necesidades conforme se proyectó.

La Complejidad del Nuevo Modelo de integración, Planeación y Gestión MIPG- hace que la Entidad ajuste, modifique, actualice y deje historia documental de este nuevo proceso, el cual se está atendiendo por la Alta Gerencia, motivo por el cual no se tiene implementado completamente lo correspondiente a la Planeación.

Avances

1.1 Componente Talento Humano

1.1.1 Acuerdos, Compromisos y Protocolos Éticos

Con motivo del nuevo Modelo de Integración de Planeación y Gestión MIPG- la Entidad está ajustando las nuevas necesidades del proceso, para realizar las modificaciones que sean necesarias y de esta manera proyectar lo que será el Plan de trabajo para el resto de la vigencia.

Sin embargo, se indica que la Entidad ha venido desarrollando su Plan conforme a unas Capacitaciones y Charlas en los diferentes temas de Salud y seguridad de importancia para todo el personal de la Entidad, (de planta y contratistas).

Los Manuales de los procesos y procedimientos se están finalizando su actualización y elaboración de aquellos que no estaban creados. La Entidad cuenta con el código de ética, que representa el compromiso principal del Instituto, con los lineamientos éticos que están 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.

Se han realizado actividades sociales con la participación de todo el personal las cuales permiten reforzar los principios y valores del instituto en lo que respecta a su cultura organizacional y el ambiente laboral.

1.1.2 Desarrollo del Talento Humano.

El IMDBI gestiona el desarrollo del Talento Humano mediante charlas y capacitaciones de riesgos en el trabajo, de manera articulada con los demás procesos, sin embargo, se observa que falta diseñar un plan de bienestar social e incentivos, cuyos objetivos fundamentales es garantizar la idoneidad y competencias del talento humano. En el primer trimestre se vinculó al Instituto personal teniendo en cuenta las necesidades y perfiles que cumplieran para llevar a cabalidad las tareas que se requerían, este proceso implica la sujeción a los requisitos legales y reglamentarios que se aplican para mejorar la productividad y el buen desempeño laboral del talento humano.

Actividades que se desarrollan:

- Celebración de cumpleaños de algunos funcionarios
- Jornada de socialización del nuevo Modelo de Integración, Planeación y Gestión MIPG-
- Reuniones programadas con cada uno de los responsables de los procesos con el propósito de la actualización de los procedimientos.
- Reuniones en el área financiera con el fin de ajustar e implementar las normas internacionales NIIF
- Capacitaciones en diversos temas

1.2 Componente Direccionamiento Estratégico

1.2.1 Planes, Programas y Proyectos



El Instituto, cuenta con planes, proyectos y programas que permiten una carta de navegación de acuerdo con el Plan de Acción, articulado con el Plan de Desarrollo Municipal, teniendo como referencia que se materialicen las estrategias establecidas dando cumplimiento a la Misión, Visión y objetivos, asegurando los recursos necesarios para el logro de la satisfacción de las necesidades de la población espacialmente más desfavorecida.

Desde la Alta Gerencia se debe propiciar por que se ejecute conforme se proyectan inicialmente, teniendo en cuenta calidades, tiempos y especialmente el impacto del servicio en la comunidad.

Los indicadores establecidos para medir los avances, proyectos y metas de la Entidad son débiles y no apuntan a la medición de la Gestión conforme debe ser, por tanto, una vez se implementen los procesos y procedimientos y el MIPG en sus Dimensiones se debe ajustar los indicadores que midan objetivamente la real gestión que adelanta la Entidad, lo anterior, no quiere decir que a la fecha no se tengan unos indicadores, simplemente es para mejorar la objetividad de los resultados de la gestión.

1.2.2 Estructura Organizacional

La estructura organizacional del IMDRI, está configurada integral y articuladamente en los cargos, las funciones, las relaciones y los niveles de responsabilidad y autoridad del Instituto, permitiendo con ello dirigir y ejecutar los procesos y actividades de conformidad con la misión, visión y la función constitucional y legal, sin embargo se debe actualizar y modernizar el IMDRI. Lo anterior, se refiere a que se pueda evaluar detenidamente las necesidades laborales, ampliar su estructura, desde luego sin dejar de tener en cuenta la situación económica que este estudio requiere. De esta manera se lograría en gran medida el principio del mejoramiento continuo.



1.2.3 Indicadores de Gestión

Los indicadores de gestión se deben actualizar una vez se implemente el proceso de MIPG, igualmente, debe reglamentarse que su evaluación se efectúe semestralmente, de tal manera que permita realizar la evaluación de la gestión de cada proceso, para determinar la valoración y medidas en 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.

1.2.4 Políticas de Operación

Se tienen definidas las políticas de operación, 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, se debe crear el Manual de Inducción y re-inducción, estas herramientas que constituyen los marcos de acción y que hacen eficiente el direccionamiento estratégico en la administración del riesgo, 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 tiene altamente adelantado la revisión y fortalecimiento de sus procesos, procedimientos, formatos y controles, para lograr el cumplimiento de la gestión institucional y el mejoramiento continuo.

1.3 Componente Administración del Riesgo

1.3.1 Políticas de Administración del Riesgo

Los mapas de riesgos del IMDRI, fueron formulados por cada líder del proceso iniciando la actual



vigencia, donde se identificaron los posibles riesgos en cada proceso, estableciendo las causas y los efectos, para ser analizados y calificados posteriormente por parte de la Oficina de Control Interno, estimando la probabilidad y el impacto de cada uno de los eventos identificados. Estos serán evaluados en el segundo semestre para medir la efectividad de cada uno, mediante la metodología expuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

Esta oficina recomienda que una vez sea implementado el nuevo modelo MIPG- se revalúe los mapas de riesgos existentes con el fin de evidenciar si los actuales son lo suficientemente objetivos para prevenir los posibles daños en caso de ocurrencia, de lo contrario es prudente ajustarlos a las nuevas exigencias del Modelo actual.

Se recomienda que los mapas de riesgos, planes y programas deben ser publicados en la página web del instituto, como también el plan anticorrupción y de atención al ciudadano y el plan de acción del pacto de transparencia.

1.3.2 Identificación del Riesgo

Tomando como referente el componente de direccionamiento estratégico, los líderes de los procesos determinaron los eventos generadores de riesgos tanto internos como externos y que puedan afectar el logro de los objetivos en cada proceso y en general de la gestión institucional. Estos fueron consolidados a través de la matriz correspondiente para ser consolidados en el respectivo mapa.



2. Modulo de Evaluación y Seguimiento

Dificultades

Los líderes de los procesos deben adoptar un mayor compromiso en el seguimiento al mapa de riesgos, así mismo, frente a los planes de mejoramiento internos y externos y elaboración de los indicadores de gestión.

Avances

2.1 Componente Autoevaluación Institucional

2.1.1 Autoevaluación del Control y Gestión

La oficina de control interno actuando con independencia verifica la existencia de cada uno de los elementos de control que deben estar inmerso en cada proceso de la Entidad, evaluando la efectividad en los procesos, elaborando los informes correspondientes al sistema de control interno valorando 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, lo anterior, para dar cumplimiento a lo establecido en las funciones de la Oficina de Control Interno.

2.2. Componente Auditoría Interna

2.2.1 Auditoría Interna

En cumplimiento al Programa de Auditorías 2018, la Oficina de Control Interno viene realizando las auditorías internas a los procesos vigencia 2018, se cuenta con la programación y el plan debidamente aprobado, dando inicio a partir del mes de enero hasta el mes de diciembre de 2018.



De conformidad al decreto ley 0648 de 2017, referente al Sistema de Gestión de la Calidad, se está adelantando por parte de la Entidad, un Sistema Integrado de Gestión y de calidad, con el fin de mejorar continuamente la calidad de los procesos, lograr mediante estas herramientas satisfacer la necesidades y expectativas de nuestros 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 el mejoramiento continuo su estructura está documentada en el manual de calidad.

2.3 Componente Planes de Mejoramiento

2.3.1 Plan de Mejoramiento

La oficina de Control Interno realizó seguimiento durante el primer semestre al Plan de Mejoramiento producto de auditorías efectuadas por la Contraloría Municipal en periodos anteriores. Este venció el 28 de febrero de 2018, hecho que significó su cierre e inicio de las actividades pendientes para esta nueva vigencia, las cuales fueron incorporadas en el nuevo Plan Formulado entre el IMDRI y la Contraloría Municipal de Ibagué producto de la Auditoría practicada a la gestión correspondiente al año 2017.

Este nuevo Plan de Mejoramiento fue suscrito entre la Entidad y la Contraloría Municipal, el cual se evaluará de manera parcial en el mes de julio de 2018 por esta oficina, para lo cual ya se solicitó las acciones adelantadas para medir su avance. Los resultados serán objeto de registrarse en la matriz aprobada inicialmente.

3. Eje Transversal: Información y Comunicación

Dificultades

Se deben publicar periódicamente los estados financieros de la entidad.

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 la cual se deben dar a conocer todas las actividades que el IMDRI lleva a cabo ante la comunidad.

Así mismo, cuenta con otras redes sociales como: face book, twitter, Instagram, las cuales permiten que la Entidad publique diariamente todas las actividades que realiza tanto deportivas, administrativas, como de su gestión institucional.

Se actualizó nueva versión de la página web en la Entidad.

Se adquirieron nuevos equipos de cómputo permitiendo la modernización y actualización, así mismo se activaron en cada dependencia para donde fueron asignados.

Se adquirieron las nuevas licencias para los equipos que de alguna manera tenían inconvenientes con ellas.

Se actualizó las hojas de vida de los equipos de cómputo de la Entidad.

La Entidad cuenta con dos puntos de internet, uno con 20 G.B. y un segundo punto con 10 G.B.



Con los avances registrados en las comunicaciones el proceso de Gestión de las TIC, ha mejorado de manera adecuada permitiendo coadyuvar a que los productos de información al ciudadano sean eficientes y oportunos cumplimiento con la ley de transparencia de la información.

El Instituto, en cabeza de la Alta Gerencia atiende en las instalaciones de la Entidad a persona o grupos de personas que vienen a reclamar o solicitar información u otros elementos que son del resorte del objeto institucional, otros lo hacen mediante radicación de documentos los cuales son tramitados por la Gerente, ya sean reclamos, peticiones u otras solicitudes, las cuales se han dado respuesta oportuna.

Desde la Gerencia se direccionan las solicitudes a cada uno de los responsables de la información para que estas personas procedan a dar adecuadamente y con oportunidad las respuestas.

Igual se cuenta con un buzón de quejas, reclamos y peticiones que se encuentra ubicado en las instalaciones de la Secretaria de la Gerencia, y de igual manera es atendido por ella misma.

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. Durante el periodo objeto de estudio la Alta Gerencia ha atendido los nuevos lineamientos que se han promulgado por parte del Departamento de la Función Pública, con la finalidad de que se implementen en la Entidad conforme se han establecido. Es importante señalar que este nuevo proceso que se está desarrollando es bien extenso y por supuesto complejo, sin embargo, se está haciendo todos los esfuerzos y dedicación para llevarlo a feliz término.

De otra parte, se presenta una alta complejidad debido a la falta de personal de planta para llevar a cabo en mejores condiciones el desarrollo administrativo y operativo de los procesos que la nueva norma exige. Lo anterior, hace que la entidad tenga que doblar esfuerzos con el mismo personal para llevar a cabo la implementación del nuevo Sistema. Por ejemplo, una de las mayores dificultades es que el mismo personal tenga que atender, pertenecer y ejecutar las tareas de todos los comités y demás actividades que requiere el nuevo modelo, este hecho afecta laboralmente para que las cosas fluyan de manera más expedita.

La Gerencia ha ejercido liderazgo frente a la implementación de este Modelo, demostrando su interés y delegación de actividades en cada una de las personas líderes de cada proceso, a la fecha se ha llevado a cabo reuniones importantes que han permitido que el personal conozca el significado y contenido de la nueva estructura del sistema de control interno mediante convocatorias para su socialización.

Igualmente, mediante Resolución se aprobaron los Comités de Coordinación de Control Interno y el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del IMDRI, así mismo se elaboró un plan de trabajo que significa abordar los temas y acciones que se desarrollarán para atender y contrarrestar las debilidades que fueron señaladas en la calificación al formulario de preguntas del FURAG II, en noviembre de 2017, evaluación ejercida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.



En materia de Archivo y Gestión Documental la Entidad realizó una gestión de mejoramiento en:

- Adecuación del espacio para la seguridad y conservación de la documentación.
- La adquisición de la infraestructura física para el ordenamiento y clasificación de la documentación permitiendo su fácil acceso y adecuada consulta.
- El archivo se maneja conforme lo establece las Tablas de Retención.
- La organización de los documentos cuenta con un gran avance.

En lo relacionado con los requisitos esenciales de Seguridad y Salud en el trabajo la el IMDRI ha tenido avances que se reflejan en las diferentes actividades que se desarrollaron durante el primer semestre de la actual vigencia, entre las acciones ejecutadas tenemos:

- Capacitación en lo relacionado con el Manejo de relaciones interpersonales
- Capacitación sobre Reporte de accidentes laborales
- La responsable del sistema de Gestión y Salud en el Trabajo realizó en compañía con la Vigía en Seguridad y Salud investigación sobre Accidentes ocurridos a contratistas.
- Se realizó capacitación sobre la prevención y acoso laboral
- Se realizó inspección planeada para equipos como guadañas y equipos de soldadura dejando evidencias en la oficina responsable de estas actividades.
- Se está actualizando el Plan de emergencias del área administrativa
- Se han desarrollado investigaciones sobre accidentes laborales

En suma, el estado general del Sistema de Control Interno del IMDRI, se ha fortalecido de manera significativa, en especial por el compromiso de la Alta Gerencia, en mantener alertando a las personas de la Entidad en el cuidado y adecuado manejo de cada actividad que desarrolle, en la participación colectiva del personal en las diferentes actividades que se realizan en el interior como hacia el exterior en el entendido por lograr que cada servidor público se sienta comprometido con el Instituto.

Mediante la Adquisición de mobiliario para oficina y equipos de alta tecnología nuevos se ha logrado la modernización del Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué.

Recomendaciones

Continuar fortaleciendo la Alta Gerencia el trabajo que se está adelantando respecto de la implementación del nuevo Modelo de Integración, Planeación y Gestión MIPG- al interior de la Entidad, hasta lograr la culminación de todo el proceso según lo establecido en el Decreto 1499 de septiembre de 2017.

Lograr la culminación y actualización de los procesos y procedimientos que a la fecha se encuentran en un alto grado de avance.

Elaborar y continuar ejecutando el plan de bienestar social y el plan institucional de capacitación.

Publicar oportunamente la información en especial los estados financieros.

Hacer seguimiento a la Mitigación los riesgos en cada uno de los procesos.

Revisar los indicadores y el mapa de riesgos con el propósito de ser ajustados objetivamente, de tal manera que proporcionen fuente cierta para la toma de decisiones de la Alta Gerencia.



Fortalecer el Autocontrol con actividades y mensajes alusivos al Sistema de Control Interno, en procura del mejoramiento continuo.

Tener presente que la Planeación debe ser considerada en la Entidad, como una de las principales herramientas para el logro de los objetivos Institucionales.

Reforzar el recurso humano con capacitaciones de acuerdo a sus competencias y funciones.

Estudiar la posibilidad de ampliar la planta de personal para reforzar los espacios, especialmente los cargos que tienen que con el objetivo y la misión institucional.

Cordialmente,

EDGAR BULLA LOPEZ
Oficina Control Interno.