

CONTROL

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

PERIODO JULIO – OCTUBRE 2018

INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE IBAGUÉ

Con la implementación del Nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, reglamentado mediante el Decreto 1499 de 2017, el cual se presenta en el contenido de la gestión pública como un mecanismo de medir la gestión en las entidades públicas; el informe pormenorizado le corresponde presentarlo a la Oficina de Control Interno OCI, el cual se refiere a los fundamentos del MIPG, en el autodiagnóstico de las siete (7) dimensiones, de las cuales hace parte el control interno y las políticas definidas para cada dimensión.

Séptima Dimensión de Control Interno



Fuente: Manual Operativo MIPG – 2017.

El fundamento de la elaboración de este informe pormenorizado es con el propósito de contribuir de esta Oficina a la permanente mejora de la Entidad en el alcance y cumplimiento de su misión “Fortalecer la gestión de las Entidades Públicas Nacionales y Territoriales, mejorar el desempeño de los servidores públicos al servicio del Estado, contribuir al cumplimiento de los compromisos del gobierno con el ciudadano y aumentar la confianza en la administración pública y en sus servidores”; se continúa presentando bajo la estructura del Modelo MECI, enfocado en la dimensión de control interno dentro del MIPG, en línea con las buenas prácticas que referencia el Modelo COSO, y actualizado en un esquema de cinco (5) componentes: 1. Ambiente de Control; 2. Dimensión Estratégica del Talento Humano. 3. Evaluación del Riesgo; 4. Actividades de Control; 5. Información y Comunicación.

1. AMBIENTE DE CONTROL

Este componente se centra en el compromiso de la Entidad con la integridad, que para el caso del IMDRI se elaboró el Código de Integridad en consenso del personal Administrativo, partiendo de la base de los cinco Principios establecidos por la Función Pública, más la opción de adicionar dos, hecho que fue considerado mediante el concurso de todo el personal administrativo para la escogencia de dos nuevos principios para un total de siete.

Una vez se escogieron los siete principios se construyó el Código, el cual fue socializado por la Alta gerencia y después puesto al conocimiento del personal y publicado en la Página web de la Entidad, una vez aprobado por el Comité Institucional de Gestión,

El liderazgo de la Alta Dirección, en principio está dado en la planeación estratégica para la vigencia 2018, se evidencia en los propósitos que han desarrollado como son: se constituyó el Comité Institucional de Gestión, la dinámica que ha direccionado con la implementación del nuevo Modelo de Integración de Planeación y Gestión MIPG, que a la fecha se pueden mostrar adelantos significativos, la actualización de la Misión y Visión de la Entidad, Manuales de procedimientos entre otros, dando nuevos enfoques estratégicos, permitiendo una modernización administrativa, que redundará en los buenos propósitos de la Administración.

De otra parte, en lo transcurrido de la presente vigencia, y específicamente durante el cuatrimestre objeto de este seguimiento, se conformó el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno con su debida aprobación. Se

llevó a cabo una reunión en el cual se dio a conocer el mecanismo de elección de los dos principios adicionales para completar los siete en total, se dio a conocer el borrador del Código de Integridad, se expuso el resultado de unas Auditorías practicadas por la Oficina de Control interno; en resumen, se ha manifestado una dinámica administrativa bastante activa que se puede intuir en que los resultados institucionales pueden mejorar ostensiblemente.

Ahora bien, respecto al cumplimiento de las funciones de verificación del desempeño del Sistema de Control Interno por parte de la Oficina de Control interno, y de identificación de mejoras, en desarrollo del componente No. 5 “Actividades de Monitoreo o Supervisión continua”, se ha realizado Auditorías Internas que se presentarán con detalle, al igual que la gestión de seguimientos a las auditorías, y la presentación de informes y resultados, los cuales contienen las recomendaciones y sugerencias en relación con algunos ajustes que fueron considerados por esta oficina.

2. DIMENSIÓN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Esta Dimensión en el IMDRI, a partir de la promulgación de la norma, la cual establece la implementación del MIPG en todas sus dimensiones, ha tenido una actitud positiva por la Alta Gerencia para adelantar todas las acciones que permitan mostrar en la Entidad su cumplimiento. Desafortunadamente la Entidad no cuenta con personal suficiente de Planta para darle el fortalecimiento adecuado que permita implementarlo con mayor celeridad, sin embargo, mediante la colaboración permanente de la Alta Gerencia, se ha llevado a cabo las acciones necesarias para adelantar cada procedimiento que exige el MIPG, conforme lo exige en sus dimensiones.

Con motivo del autodiagnóstico de esta Dimensión se evidenció que su calificación no fue la más óptima, razón por la cual se ha dirigido acciones apropiadas y eficaces que permitan remediar sus debilidades y sacar adelante esta Dimensión, por cuanto según el MIPG es la de mayor potencial y más importante para el progreso y desarrollo de toda Entidad, “Talento Humano”, Dimensión que permite medir el potencial de progreso, de bienestar, de satisfacción y cumplimiento de metas, por tanto se recomienda a la Alta Gerencia, tener el más alto reconocimiento por el personal que labora en la Entidad.

Para la actual vigencia la Entidad no contaba con un Plan de Acción de talento Humano dirigido al personal conforme lo establece La Dimensión, no quiere decir que no se haya realizado actividades importantes que involucre y haga partícipe a toda la organización, sin embargo, teniendo en cuenta la nueva propuesta del

MIPG, se ha logrado ampliarla mediante el direccionamiento de mayores esfuerzos al Talento Humano que permita ser más reconocido. Por lo anterior, se está adelantando el proceso de articular acciones dirigidas a ajustar los requerimientos al nuevo Modelo, labor que parte del Diagnóstico del FURAG II, con el propósito de lograr el mayor avance y el logro del cumplimiento total de lo requerido.

En el periodo evaluado la entidad por intermedio de la responsable de adelantar las actividades de Talento Humano ha realizado actividades significativas para el bienestar del personal tales como:

1. Conversatorios referente a Factores que nos alejan del éxito.

Comentario:

Dirigida a los comportamientos personales de cada individuo, se está ejecutando.

Capacitación por parte de la responsable de Gestión Documental y Archivística.

Comentario:

Temas sobre Tablas de Retención y la manera como se debe enviar el archivo de gestión al archivo Central.

2. Socialización del Manual de Procesos y Procedimientos.

Comentario:

En la práctica de la Auditoría a los Procesos Misionales se efectuó una amplia divulgación y socialización de los procedimientos de los Programas Misionales de la Entidad, habiendo generado en algunos casos que se repitiera mediante mesas de trabajo para mejor claridad y comprensión de las actividades específicas del procedimiento.

3. Actividad social con todo el personal celebraciones de los cumpleaños.

Comentario:

Se llevó a cabo una reunión social con todo el personal del Instituto, incluyendo contratistas y personal de planta, con el propósito de conmemorar los cumpleaños del personal que había cumplido de Enero a Julio y otra en octubre incluyendo el personal que había cumplido a esta fecha. En la primera reunión se hizo algunos reconocimientos al personal de planta por su antigüedad, y a los contratistas por cumplimiento de objetivos y mejor desempeño.

4. Capacitación de seguridad en el trabajo y hábitos de higiene postural

5. Capacitación en sustancias psicoactivas

6. Actividad en educación física musicalizada

7. Socialización por parte de la Consultoría sobre el MIPG

8. El IMDRI, también apoya económicamente a deportistas de diferentes ramas, por su gran desempeño.

3. GESTIÓN DE RIESGOS INSTITUCIONALES

El Instituto Municipal para el deporte y la Recreación de Ibagué, no cuenta con riesgos actualizados y objetivos que permitan medir los posibles riesgos en cada proceso conforme lo establece la “Guía para la Administración del riesgo y el diseño de controles en Entidades Públicas” emanado del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP. Con esta nueva metodología se está iniciando el proceso de su actualización y ajuste, con el propósito de dar cumplimiento a este requerimiento.

Es de indicar que la Entidad no cuenta con la política de Riesgos tampoco con adecuados riesgos de Gestión, de Corrupción y las TIC, para este propósito se dio inició a su actualización y mejora.

Para este nuevo compromiso se cuenta con la colaboración de consultores y de la participación de manera activa de la Alta Gerencia, involucrando a todo el personal administrativo. Se espera obtener resultados positivos en el corto tiempo y de igual manera, apropiar el seguimiento en los responsables de cada proceso, para que en adelante fluya con celeridad, oportunidad y objetividad.

4. ACTIVIDADES DE CONTROL

De todas maneras la Entidad cuenta con riesgos de gestión y de corrupción que fueron publicados en la página web, desde el mes de enero de la actual vigencia, conforme lo establece el MIPG. Se realizó seguimiento al mapa de riesgos de corrupción, informe que se dio a conocer a la Gerencia y fue publicado en la página Web de la Entidad. Si bien es cierto, como se indicó antes no son los más objetivos, si proporcionan una línea de guía de posibles riesgos que se pueden materializar, para lo cual también se presentaron líneas de mitigación.

Es de advertir que el resultado del seguimiento practicado, la Entidad no presentó indicios de corrupción en ninguno de los riesgos registrados en el mapa, por cuanto una de las mayores posibilidades está enmarcada en la contratación,

procedimiento que se lleva a cabo mediante un riguroso control y transparencia por parte de los participantes en el proceso. Las dependencias que participan en este proceso son la Gerencia, la Secretaría General - Oficina Jurídica – Dirección Financiera un Arquitecto, un Asesor Jurídico Externo y en varias ocasiones la Oficina de Control Interno ha sido invitada.

Los elementos esenciales por los que se rige el proceso contractual en el momento de la Audiencia de Adjudicación es la manera como se evidencia la transparencia del proceso, con la participación e intervención de todas las personas involucradas tanto por parte de la Entidad como por los diferentes oferentes utilizando mecanismos de total publicidad, en cuanto al manejo de la documentación presentada como también mediante la utilización de los medios electrónicos, garantizando mayor seguridad y confianza para todos los presentes.

De otra parte, el Instituto, viene manejando toda la contratación mediante la utilización de la plataforma del SECOP II- brindando transparencia, publicidad y seguridad, principios básicos que permiten alejar las posibilidades de riegos de corrupción en el proceso contractual.

Con motivo de las Auditorías Internas practicadas a los diferentes procesos también permiten identificar las debilidades que se presentan en los demás procesos, los cuales son transmitidos a la Gerencia como a la dependencia responsable, coadyuvando a la identificación oportuna de inconsistencias y proponiendo mejoras correctivas o de sólo ajuste.

Referente al manejo de los Derechos de Petición, Quejas y reclamos esta oficina hace continuo seguimiento a la oficina encargada de su recepción, con el propósito de verificar que no se presenten inconvenientes en las respuestas oportunas dirigidas a los peticionarios. De igual manera, se insiste con el contratista responsable de los sistemas para que facilite toda la atención y ayuda, para que los canales de comunicación mantengan disponibles para el recibo de las peticiones y siempre se encuentren de manera adecuada disponibles prestando este servicio a la ciudadanía.

5. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

El Instituto cuenta con medios de comunicación al interior y al exterior para mantener informado tanto al personal de la Entidad como a la ciudadanía Ibaguereña sobre el quehacer diario Institucional, a través de los diferentes mecanismos dispuesto para este propósitos, siendo el de mayor influencia la página web.

Con motivo de los requerimientos del nuevo Modelo de Planeación y Gestión MIPG, la oficina de sistemas ha creado mecanismos de divulgación que permitan dar a conocer de manera amplia y en tiempos reales las actividades que realiza como institución, en desarrollo de una Gestión Institucional. Así mismo, la Oficina de Divulgación también hace parte integral de publicar las fotos, comunicados, audios, videos, noticias de información interna como externa, todo lo relacionado con el SECOP II, Agenda Gerencial eventos deportivos, ect.

Desde la Oficina de Sistemas se han adelantado acciones que permiten actualizar la Entidad y al mismo tiempo darse a conocer en su entorno, especialmente dando a conocer su objeto social.

Las acciones adelantadas son:

- Se creó la sección de Planes Institucionales, que fueron publicados en el mes de Julio del presente año.
- Se modificó los horarios de deporte individual y colectivo del Programa Supérate e intercolegiados. Este medio permite que los colegios no tengan que venir hasta la Entidad a suscribirse, sino que lo pueden hacer de sus sitios de origen.
- Se creó el acceso directo de los juegos interbarriales. Este programa lo adelante Coldeportes, y permitió dar a conocer el evento a desarrollar y proporciona las herramientas para la inscripción de los barrios, de acuerdo a la categoría de deporte en el cual participará.
- Se subieron todas las circulares Gerenciales de los programas desde agosto hasta la fecha.
- Se modificó el menú unidades deportivas por IMDRI, significa mayor facilidad al usuario de identificar áreas en la página.
- Para la parte Jurídica se creó la sección de notificaciones por aviso, publicación vital en la participación en contratación.
- Se creó el menú en la página web de atención al ciudadano la sección de P.Q.R.
- Se creó la sección preguntas frecuentes, dentro del menú atención al ciudadano
- Se subió a la página web la Misión y la Visión debidamente actualizadas.
- Se habilitó el acceso a Transparencia y la información pública, básicamente la información visible del IMDRI.
- Se actualiza continuamente las evidencias fotográficas del IMDRI.
- Se actualiza a diario la sección de noticias en la página web.
- Se creó acceso directo de la página web a las redes sociales.

Las Entidad cuenta con las siguientes redes habilitadas:

Instagram: @imdri_ibg

Facebook: imdri Ibagué

Twitter: imdri Ibagué

La información que se publica es relacionada con:

Fotos, comunicados, Audios videos, noticias, información interna, eventos deportivos, apoyos a clubes, leyes deportivas de interés general sobre escenarios.

Información y avisos de publicación del SECOP II

Agenda Gerencial

Eventos deportivos ect.

Igualmente la entidad cuenta con redes sociales, administradas por la Oficina de Comunicaciones, entre otras: Twitter, Facebook, y Instagram. A través de estos medios permanentemente se publica información, sobre la gestión y las actividades ejecutadas por las diferentes dependencias para el cumplimiento de la misión Institucional.

Con motivo de la implementación del MIPG, se han adelantado mesas de trabajo con el grupo Consultor, su responsable y el acompañamiento de la Oficina de Control Interno, en las que se han vislumbrado acciones que permitan fortalecer el autodiagnóstico de la Dimensión No. 5: "Información y Comunicación", especialmente lo relacionado con la divulgación y publicación de información que debe ser de conocimiento no solo de la Entidad sino también de interés público.

Se confía que al finalizar la actual vigencia, esta Dimensión cuente con un avance significativo que será calificado en la fecha que lo disponga la Función Pública en el FURAG II.

Cordialmente

EDGAR BULLA LOPEZ

Asesor Control Interno.

Original Firmado.