

## INFORME INSTITUCIONAL SOBRE LA CULTURA DEL AUTOCONTROL

**OFICINA DE CONTROL INTERNO**

**IBAGUÉ, PRIMER  
SEMESTRE 2021**

## INFORME CULTURA DEL AUTOCONTROL

Con el propósito de dar cumplimiento al Programa de Auditoría aprobado para la vigencia 2021, se elabora este informe con el propósito de socializar y poner en conocimiento todo lo relacionado con el Fomento de la Cultura y Autocontrol, en el marco de los Roles de esta Oficina según lo dispuesto en el Decreto 1499 de 2018.

### INTRODUCCIÓN

La Constitución Política de Colombia del año 1991, establece en su artículo 209 que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones, además que las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado y que la administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley

Por su parte la ley 87 de 1993 establece que dentro de las funciones del jefe de la Oficina de Control Interno se encuentra fomentar en toda la organización, la formación de una cultura de control que contribuya al mejoramiento continuo en el cumplimiento de la misión institucional.

Es por esto que, para lograr la cultura del autocontrol, es necesario que se implemente un proceso de sensibilización, capacitación y divulgación. En virtud de lo anterior, se presenta este informe, el cual da cuenta sobre las actividades realizadas durante el primer semestre de la vigencia 2021 encaminadas al conocimiento de la cultura de control al interior.

Por su parte la ley 87 de 1993 establece que dentro de las funciones del jefe de la Oficina de Control Interno se encuentra fomentar en la organización, la formación de una cultura de control que contribuya al mejoramiento continuo en el cumplimiento de la misión institucional.

La cultura del Control en las instituciones de carácter público debe ser vista como la capacidad de cada servidor (funcionario y contratista) para evaluar su trabajo, detectar desviaciones, efectuar correctivos, mejorar en el ejercicio de una función administrativa, ser transparente y eficaz. Es por esto que, para lograr la cultura del autocontrol, es necesario que se implemente un proceso de sensibilización, capacitación, socialización y divulgación al interior del Instituto, de todos los principios, Código de Integridad y los demás valores Institucionales que se encuentran publicados en la página web.

## OBJETIVO GENERAL

Dar a conocer al interior del Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué, los principios y valores institucionales que permitan mediante una adecuada socialización, lograr que todas las personas tanto funcionarios como contratistas adquieran un compromiso frente a las buenas prácticas, conductas, y principios dirigidos a la Cultura del Autocontrol (hacer las cosas bien desde el comienzo).

Lo anterior, con el propósito de fomentar la formación de una cultura del control, autocontrol y autoevaluación en los servidores públicos, que contribuya a la mejora continua y dignifique el empleo público.

Reconocer en cada persona del Instituto, la relevancia de las acciones que realiza diariamente, y cómo estas redundan para el logro de las metas Institucionales, así mismo, entender que se adquieren responsabilidades de carácter social, que van de lo individual a lo particular, es decir, inicia con el cliente interno (funcionarios públicos) y termina con el cliente externo (ciudadanos) en consecuencia, toda acción que realice un servidor público es referencia para describir y calificar la Administración pública.

## DESARROLLO DE LA AUDITORÍA.

### Normatividad.

Constitución Política. Artículos 209 y 269.

Ley 87 de 1993. "Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las Entidades y Organismos del Estado y se dictan otras disposiciones".

Decreto 1499 de 2017 "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario de la Función Pública.

El artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, que articula el proceso de gestión de calidad con el proceso de gestión pública.

Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y gestión.

### PRINCIPIOS DEL CONTROL INTERNO.

Para una mejor comprensión e interpretación de la Cultura del Autocontrol, se describen algunos conceptos que permiten un mejor entendimiento.

**AUTOCONTROL:** Es la capacidad de ejercer dominio sobre sí mismo, es decir, de controlar las propias emociones, comportamientos, deseos, o simplemente estar

tranquilo. Esta capacidad permite al individuo afrontar cada momento de la vida con mayor serenidad y eficacia

**AUTOREGULACION:** La capacidad institucional que tiene la entidad para aplicar de manera participativa al interior de las entidades, los métodos y procedimientos establecidos en la norma que permitan el desarrollo e implementación del Sistema de Control Interno bajo un entorno de integridad, eficiencia y transparencia en la actuación pública.

**AUTOGESTION:** En el ámbito de la organización, la autogestión, también llamada proceso ejecutivo, es el uso de cualquier método, habilidad y estrategia a través de las cuales los partícipes de una actividad pueden guiar el logro de sus objetivos con autonomía en el manejo de los recursos.

El fomento de la cultura del autocontrol debe estar articulada a los controles asociados con cada una de las actividades de la organización, deben estar claramente definidos, que sean apropiados y se revisen permanentemente con el fin de ajustarlos a la realidad de las actividades que se desarrollan diariamente de acuerdo con la evolución de la entidad; para su logro es vital fomentar en toda la Organización la formación de una cultura de control que contribuya al mejoramiento continuo en cumplimiento de la misión institucional y en el cumplimiento de los planes, metas y objetivos previstos, los cuales deben estar articulados al gran Sistema de Control Interno del Instituto.

El Fomento a la cultura del autocontrol, debe considerarse como un procedimiento que se desarrolla en el nivel Directivo y por ende en toda la Organización por dependencia, cuyo objetivo es generar en los servidores públicos una actitud proactiva con miras al mejoramiento y el logro de los objetivos individuales, grupales e Institucionales.

La responsabilidad en las Entidades del Estado del Sistema de Control Interno es responsabilidad y compromiso del Representante Legal, apoyado por su cuerpo Directivo y todo el personal de la Institución en la puesta en marcha, implementación y sostenibilidad.

Este equipo que se denomina Empresa es el encargado de planear, proyectar los planes, programas, métodos, procesos y procedimientos que permiten un adecuado

Por tanto, se considera que la Cultura del Autocontrol es una herramienta básica para garantizar el logro de los objetivos, en la medida que su aplicabilidad sea efectiva, adecuada y coordinada, permitiendo asegurar los mejores resultados en concordancia con los principios de eficiencia, eficacia, economía y transparencia garantizando la satisfacción de las necesidades de la ciudadanía Ibagüereña.



Los elementos de base con los cuales cuenta el Instituto para el Fomento del Autocontrol podemos mencionar: Plan Anticorrupción, Manuales de procesos, Manuales de procedimientos, Manuales de Funciones, Manual de contratación, Código de Integridad, medios de publicidad e información y recepción de quejas, inquietudes, reclamos y Derechos de Petición.

En cumplimiento de uno de los Roles de la Oficina de Control Interno, está el Fomento de la Cultura del Autocontrol, considerado como un instrumento esencial en la Organización para el logro de sus fines Institucionales, además, mediante los pronunciamientos y recomendaciones producto de las Auditorías Internas.

La contribución de parte de esta Oficina para el logro de estos propósitos durante el primer semestre del 2021, se puede mencionar lo siguiente:

Se llevó a cabo una sensibilización sobre el autocontrol, que consistió en una charla referente a los conceptos, a los elementos que componen el Autocontrol, quienes son los llamados a dignificar el autocontrol, los beneficios que brinda el autocontrol, y en especial la importancia para que se convierta en una cultura de control en cada una de las personas de la Entidad, sea funcionario o contratista.

## **EL AUTOCONTROL DESDE EL PUNTO DE VISTA NORMATIVO.**

Podemos describir como toda acción operativa ejecutada por los funcionarios, en el marco de la ética, la legalidad y la efectividad, tendiente a garantizar el cumplimiento de los objetivos, políticas y estrategias de la institución.

El Autocontrol lo definir en los siguientes elementos:

1. Autoevaluación
2. Siempre tener como principio que el trabajo en grupo despierta mayores vínculos laborales, mejores resultados y se armonizan las relaciones interpersonales.
3. El autocontrol permite identificar cuáles son los mecanismos que permiten detectar las desviaciones, errores y mejoras en nuestro trabajo diario.
4. El autocontrol nos permite evaluar, hacer seguimientos y tomar los mejores correctivos de manera oportuna.
5. El autocontrol se caracteriza porque cada uno debe tomar conciencia para enfocar el trabajo de la manera más apropiada, adecuada, y que los resultados sean eficientes y eficaces.

La conciencia en el campo laboral implica la aplicación de normas y funciones que cotidianamente realizamos utilizando los principios éticos de responsabilidad, conocimiento y experiencia en nuestro trabajo cotidiano.

Todo lo anterior, lo podemos resumir en que debemos hacer las cosas con agrado, responsabilidad y aplicando el principio de la ética profesional,

Una característica indispensable del AUTOCONTROL, es la relacionada con el compromiso y sentido de pertinencia que debemos tener con nuestra Entidad, que se debe traducir en la calidad de nuestro trabajo, haciéndolo oportunamente, evitando la repetición de los procesos, cómo, haciendo bien las cosas desde el comienzo, aplicando los principios, manuales y procedimientos y la ética profesional.

## **DEFINICIÓN DE LOS PRINCIPIOS DEL AUTOCONTROL.**

### **1. AUTOCONTROL.**

Es la capacidad que tiene la Institución como el personal para mediante mecanismos de control ejecutar cada actividad de la mejor manera posible, propiciando unos resultados óptimos. La aplicación del autocontrol permite identificar factores como:

- Evaluación y control de su trabajo
- Identificación de desviaciones
- Aplicación de acciones correctivas
- Mejoras en los procesos
- Administración eficaz y transparente, solicitando ayuda en caso de considerarlo necesario.

Un Autocontrol eficiente y eficaz en las administraciones Públicas requieren de elementos que en su esencia recaen especialmente en el Factor Humano, considerado la columna vertebral de las Entidades Públicas.

- Contar con el compromiso de todos los trabajadores
- Desarrollar las competencias y conocimientos que exige dicho autocontrol
- Tener la capacidad de tomar decisiones propias y autorregular su propia conducta.

### **2. LA AUTORREGULACIÓN**

Este principio del Modelo Estándar del Control Interno, es una de las competencias personales que nos permite plantearnos metas y dirigirnos hacia ellas. Por lo tanto, es un proceso de autodirección. Asimismo, es una capacidad que resulta vital para la adaptación al medio y un adecuado ajuste tanto personal como social.

La autorregulación es la capacidad que tienen las Entidades para la formulación y puesta en práctica de métodos y normas, así mismo, los procedimientos de acuerdo a la Constitución y Leyes, que permitan coordinar sus acciones de una manera

efectiva y con total transparencia, poniendo así en marcha el Sistema de Control Interno.

Para lograr la Autorregulación, las Administraciones Públicas deben:

- Divulgar y socializar sus valores, principios, Código y conductas éticas.
- Generar un Código de Buen Gobierno.
- Diseñar un modelo de operación que permita armonizar la leyes y normas al interior del Instituto.
- Establecer políticas, normas y controles que permitan evitar la ocurrencia de posibles riesgos que pongan en peligro sus objetivos.
- Definir la reglamentación de Control Interno.

### 3. LA AUTOGESTIÓN

Como tercer principio del Modelo Estándar de Control Interno se refiere a la capacidad institucional que debe tener todo organismo público para realizar de manera efectiva, eficiente y eficaz, una interpretación, coordinación y aplicación de su función administrativa.

La organización pública, debe definir sus políticas, acciones, metodología, procedimientos de trabajo y mecanismos para el control, prevención, así, como para la evaluación y mejora continua, que posibiliten dar cumplimiento a cada uno de estos tres principios y establecer su Sistema de Control Interno que le garantice el logro de sus objetivos.

Este principio se sustenta en la aplicación de instrumentos como:

- Compromiso con la integridad y los valores éticos.
- Seguimiento y realización de evaluaciones.
- Supervisar.
- Definir la estructura de responsabilidades y autoridades.
- Asegurar las correctas competencias laborales.
- Rendir cuentas.
- Gestión de riesgos.
- Definir y aplicar medidas de control.
- Informar de las deficiencias observadas en la gestión.
- Compromiso con la mejora continua de la institución

Bajo estos principios MECI persigue ofrecer unos parámetros de control para que las instituciones puedan definir sus propias acciones, métodos y mecanismos de control y evaluación que permitan mejorar la calidad de su gestión.

## OTROS CONCEPTOS DE AUTOCONTROL.

1. Capacidad de controlarse y regularse por sí mismo, para el logro de la superación personal, laboral, profesional y especialmente la buena convivencia en grupo.
2. Capacidad de cada servidor Público de actuar con transparencia y ética profesional en la organización, sin ostentar de una posición Jerárquica para manipular, crear confusiones y desviaciones de una sana administración pública.

Por tal razón, el Autocontrol se caracteriza por el dinamismo que cada persona asume frente a su propio trabajo de manera eficiente y responsable, en la participación y búsqueda de los logros Institucionales.

## RESPONSABLES DEL AUTO-CONTROL

Los responsables del autocontrol somos todos los que participamos de una u otra manera en el desarrollo de las actividades institucionales de la Entidad.

Por supuesto que esta responsabilidad en el Instituto inicia en la Gerencia por ser la máxima autoridad, seguidamente siguen los cargos Directivos en su orden Secretaría General, Dirección Administrativa, Financiera y Técnica, Oficina de Control Interno y el resto de personal adscrito a cada dependencia, además, en esta responsabilidad institucional se incluyen a todas las personas que se encuentran trabajando mediante contrato de prestación de servicios.

## HERRAMIENTAS ESCENCIALES DEL AUTOCONTROL.

### 1. PLAN ESTRATÉGICO:

Plan de Trabajo de las Organizaciones en el cual se enmarcan las pretensiones futuras y cómo lo vamos a lograr los objetivos, las estrategias, las metas, e impulsa proyectos a través de los cuales la entidad se compromete a prestar los servicios institucionales que ofrece, en términos de calidad, eficiencia, eficacia y oportunidad.

### 2. PLAN DE ACCIÓN:

Herramienta de gestión institucional que le permite a las áreas proponer y materializar los compromisos y responsabilidades en términos de resultados concretos, medibles, realizables y verificables frente al cumplimiento de los objetivos institucionales y metas del Plan estratégico.

El plan de acción se caracteriza por que prioriza las iniciativas más importantes para cumplir con ciertos objetivos y metas, constituyéndose en una especie de guía que brinda una estructura a la hora de llevar a cabo un proyecto.



### 3. PLANES DE MEJORAMIENTO:

Conjunto de acciones preventivas y correctivas que suscribe la Entidad con los Sujetos de Control, como resultado de la práctica de las Auditorías en un periodo determinado, para dar cumplimiento a subsanar, prevenir y corregir las causas que dieron origen a los hallazgos identificados.

Igualmente, los Planes de mejoramiento pueden suscribirse con las Oficinas de Control Interno objeto de una Auditoría Interna.

### 4. MAPA DE RISGOS:

Uno de los Instrumento de gestión más importantes en los cuales se debe enfocar las Entidades, y debe integrarse en todos los procesos de la Organización, de tal manera que involucre a todos los niveles de la Organización.

Al desarrollar cada proceso lo primero que debe tenerse en cuenta son los riesgos que pueden generarse en la ejecución, por tanto, es la primera prevención que debe establecer los responsables de cada actividad, esto significa que se aplica el autocontrol de prevención para no obstruir los resultados.

La elaboración de los mapas de riesgos debe cumplir con unas fases que permite una mejor identificación de los posibles riesgos, por ejemplo:

En todo posible riesgo de materialización se debe medir el impacto que su materialización puede generar sobre la Organización. Realizar un correcto diagnóstico de la problemática que envuelve a la empresa es imprescindible para identificar cómo actuar y planear las acciones de mitigación. Nunca podemos plantear unas soluciones si no identificamos las probables dificultades o problemas

Identificados los problemas, planteamos las prevenciones, acciones de mitigación, medidas para eliminarlos, tomar medidas enfocadas en hacer que los riesgos situados en las zonas “rojas o amarillas”, pasen hacer de bajo nivel, lo que disminuye la opción de materializarse.

Tener claro que muchos riesgos los podemos evitar cada uno de nosotros, mediante un adecuado autocontrol en cada una de las actividades que ejercemos diariamente.

### 5. MANUALES DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS

Documento en el cual se formalizan los procedimientos a partir de la identificación de los procesos institucionales (mapa de procesos), como instrumento que garantiza la debida aplicación del autocontrol en la entidad por parte del personal de la Entidad.

## CÓMO SE MANIFIESTA EL AUTOCONTROL

La primera percepción de un clima agradable en las Organizaciones se manifiesta mediante la reacción y aptitudes del personal, y uno de los elementos fundamentales, es el Autocontrol.

Una de las tareas que le corresponde a la Oficina de Control Interno es la de Fomentar en toda la organización la formación de una cultura de control que contribuya al mejoramiento continuo en el cumplimiento de la metas y proyectos.

Algunas maneras de manifestar el AUTOCONTROL:

- Alto sentido de responsabilidad y pertenencia con la Empresa
- Ambiente laboral estable, alto sentido de compañerismo y cooperación
- Armonía en las relaciones interpersonales
- Cumplimiento de metas proyectadas en el tiempo indicado
- Resultados laborales con calidad
- Prestación de un buen servicio
- Comunicación fluida y oportuna
- Buena percepción en el entorno.
- Eliminación de duplicidad de actividades cotidianas.
- Logro de los objetivos Institucionales.
- Satisfacer la ciudadanía Ibaguereña con los bienes y servicios con calidad.

Esta Oficina espera que tanto los funcionarios como los contratistas del Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué, consulten este informe para comprender la necesidad de integrarse en el camino del Autocontrol y de esta manera participar de manera activa en los aportes a la mejora continua de los procesos y de lograr los objetivos del Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué.

## COMPROMISO.

Por motivos de la Emergencia sanitaria ocasionada por la pandemia del Covid-19, se ha dificultado llevar a cabo reuniones con el personal, sin embargo, esta Oficina se compromete a llevar a cabo en el segundo semestre de 2021, unas reuniones con grupos pequeños para la socialización de la Cultura del Autocontrol.

Estas reuniones van a permitir conocer y entender fácilmente la importancia del autocontrol en cada uno de nosotros para el logro de los objetivos con calidad y oportunidad.

## ENCUESTA RELACIONADA CON EL AUTOCONTROL EN EL IMDRI

Finalmente, esta Oficina diseñó y elaboró una encuesta relacionada con el Autocontrol, con el propósito de medir el conocimiento y percepción que se tiene sobre los elementos que integran una de las herramientas más importantes en el desarrollo de las actividades diarias en el Instituto.

El cuestionario diseñado en la encuesta es el siguiente:

ENCUESTA SOBRE LA CULTURA DEL AUTOCONTROL - IMDRI -			
PREGUNTAS	SI	NO	COMENTARIO
¿Entiende usted claramente la MISIÓN y VISIÓN del IMDRI?			
¿La ejecución de sus funciones o actividades diarias es coherente con la MISIÓN y VISIÓN de la entidad?			
Solo la responden los funcionarios del Instituto ¿La labor oficial que usted cumple en su respectiva área está acorde con el Manual de Funciones ?			
¿Sabe usted qué es autocontrol?			
¿Realiza cultura de Autocontrol en la ejecución de sus funciones o actividades diarias?			
¿Cree usted que la Cultura de autocontrol que realiza en su área de trabajo, permite el mejoramiento Continuo de sus funciones o actividades?			

¿Considera usted que los mecanismos de Autocontrol (cronogramas, procedimientos, indicadores, autoevaluaciones etc.) que aplica para el desarrollo de sus funciones o actividades, son suficientes y oportunas?			
¿Considera usted que la Administración, ha desarrollado suficientes actividades (capacitaciones, asesorías y acompañamientos) para fomentar la cultura del autocontrol?			
¿Considera tener compromiso, sentido de pertenencia y motivación hacia la Entidad, para el desarrollo de la cultura de autocontrol?			
¿Los procesos de inducción y reinducción facilitan a los servidores nuevos y antiguos, conocer la cultura organizacional de la entidad y sus funciones?			
¿Usted sabe qué significa MIPG?			
¿Dentro de la cultura de autocontrol que realiza su área, se encuentra la verificación, evaluación y actualización de la normatividad vigente, con los manuales de procedimiento, indicadores, matrices de riesgo y manual de funciones?			
¿Usted sabe la diferencia entre control interno y el Sistema de control interno?			
¿Qué aportes haría para el mejoramiento de la cultura del autocontrol?			

**La encuesta la respondieron once (11) personas, la cual fue tabulada obteniendo el siguiente resultado por pregunta:**



RESULTADOS DE LA ENCUESTA SOBRE LA CULTURA DEL AUTOCONTROL			
PREGUNTAS	SI	NO	COMENTARIO
1. ¿Entiende usted claramente la MISIÓN y VISIÓN del IMDRI?	11	0	
2. ¿La ejecución de sus funciones o actividades diarias es coherente con la MISIÓN y VISIÓN de la entidad?	9	2	
3. Solo la responden los funcionarios del Instituto ¿La labor oficial que usted cumple en su respectiva área está acorde con el Manual de Funciones ?	5	3	
4. ¿Sabe usted qué es autocontrol?	9	2	
5. ¿Realiza cultura de Autocontrol en la ejecución de sus funciones o actividades diarias?	9	2	



6. ¿Cree usted que la Cultura de autocontrol que realiza en su área de trabajo, permite el mejoramiento Continuo de sus funciones o actividades?	10	1	
7. ¿Considera usted que los mecanismos de Autocontrol (cronogramas, procedimientos, indicadores, autoevaluaciones etc.) que aplica para el desarrollo de sus funciones o actividades, son suficientes y oportunas?	7	4	
8. ¿Considera usted que la Administración, ha desarrollado suficientes actividades (capacitaciones, asesorías y acompañamientos) para fomentar la cultura del autocontrol?	4	7	
9. ¿Considera tener compromiso, sentido de pertenencia y motivación hacia la Entidad, para el desarrollo de la cultura de autocontrol?	10	1	
10. ¿Los procesos de inducción y reinducción facilitan a los servidores nuevos y antiguos, conocer la cultura organizacional de la entidad y sus funciones?	10	1	
11. ¿Usted sabe qué significa MIPG?	9	2	
12. ¿Dentro de la cultura de autocontrol que realiza su área, se encuentra la verificación, evaluación y actualización de la normatividad vigente, con los manuales de procedimiento, indicadores, matrices de riesgo y manual de funciones?	6	4	
13. ¿Usted sabe la diferencia entre control interno y el Sistema de control interno?	5	6	
14. ¿Qué aportes haría para el mejoramiento de la cultura del autocontrol?			

Como se puede observar en el cuadro anterior, se tabuló los resultados de la encuesta de las once (11) personas, registrando en cada pregunta la cantidad de respuestas en la columna del SI y de igual manera en la columna del NO.

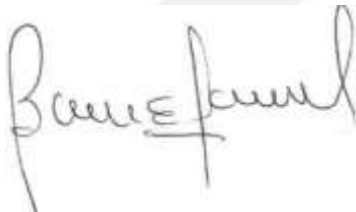
Se evidencia que la pregunta No. 1. fue la única que obtuvo el 100% de aceptación de conocimiento positivo, le siguen la 6: 9 y 10 con un alto porcentaje de conocimiento, le siguen la 2; 4; y 11 también con un alto grado de conocimiento y aceptación.

Respecto de las respuestas negativas se observa que las preguntas números 8 y 13 son las de menor porcentaje, especialmente la pregunta 8, a la cual debe hacerse énfasis que se adelanten más acciones dirigidas a capacitaciones.

Con relación a la columna de comentarios, sólo hubo dos refiriéndose a que se socialice las normas del autocontrol.

Este informe será publicado en la página web, con el propósito que el personal del Instituto tenga conocimiento, al igual que la Alta Dirección, de tal manera que permita adelantar acciones que conduzcan a un mejor conocimiento y aportes para el mejoramiento del autocontrol en las actividades que desarrollamos diariamente.

Cordialmente,



EDGAR BULLA LOPEZ  
Oficina Control interno