



<b>Jefe Oficina de Control Interno:</b> Ludwing Enrique Ochoa Carrillo	<b>Periodo Evaluado:</b> Noviembre 2014 a Febrero 2015
	<b>Fecha de Elaboración:</b> 12 de Marzo de 2015

## INTRODUCCION

En pro del fundamento de Autocontrol, se evalúa el estado de implementación del Sistema de Control Interno - SCI, bajo el modelo MECI 1000:2014, del cual se identifica la condición y estado de los componentes del SCI, compuesto por la estructura del MECI, teniendo en cuenta que EL INDERBA está realizando el respectivo mejoramiento de actualización del Sistema de Control Interno, bajo el MECI 2014.

El presente informe, se desarrolla de acuerdo a la estructura de los respectivos módulos que integran el modelo MECI.

### MODULO DE CONTROL DE PLANEACION Y GESTION

Este módulo se estructura en tres componentes: Talento Humano, Direccionamiento Estratégico y Administración de Riesgos.

#### COMPONENTE TALENTO HUMANO

El INDERBA, cuenta con el código de ética, que contiene los principios y valores del Instituto y ha sido socializado en las inducciones y reinducciones., en todos los niveles institucionales, con el fin de interiorizar a los servidores de los principios y valores para que sean adheridos en la gestión institucional y la prestación del servicio.

En lo relacionado con el Desarrollo de Talento Humano, se cuenta con el respectivo manual de funciones de la planta de cargos y se aplicó el Plan Institucional de Capacitación integrado con las inducciones y reinducciones, para la vigencia se ha venido realizando inducciones y reinducciones referenciadas en el programa de capacitación de esta vigencia al igual se firmaron las concertaciones de objetivos con los funcionarios de carrera, y se realizaron las respectivas evaluaciones de desempeño, se adelantó el programa anual de bienestar estímulos e incentivos institucional y el Programa de Salud Ocupacional, los cuales para la vigencia ya están en proceso de adopción; el desarrollo de las competencias, habilidades y aptitudes de los servidores públicos a través de las políticas y prácticas de gestión humana, se han evaluado mediante las evaluaciones de desempeño de los funcionarios de Carrera, en los términos de Ley y ya se presentan para la vigencia los compromisos laborales con los servidores que les corresponde.



## COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

En lo relacionado con el elemento Planes, programas y proyectos, La Alta Dirección ha generado lineamientos para fortalecer el Sistema de Control Interno, en los criterios de la estructura del MECI y el Sistema de Gestión de Calidad - SGC en pro de la certificación de calidad.

El Instituto, presenta su respectivo Plan Estratégico Institucional, al igual dispone de una plataforma estratégica que integra: Misión, Visión, objetivos Institucionales, principios, valores, política de calidad, programas, proyectos y metas, sin embargo en la vigencia 2014 no conto con planificación a corto plazo mediante planes de acción por dependencias, esta situación para la presente vigencia ha sido subsanada, ya que se formularon los requeridos planes de acción y fueron publicados en la página web, según lo determinado en la Ley 1474 de 2011. En lo relacionado al SGC, se dispone del manual de Calidad, que desarrolla el nivel estratégico de este, comprendido por un Modelo de Operación por Procesos definido en 10 procesos, que muestra la interrelación y articulación entre los procesos en los diferentes niveles estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación y seguimiento de la siguiente manera: Procesos estratégicos ( Gestión Estratégica, Gestión de Calidad), procesos Misionales ( Gestión Deportiva y Recreativa, Gestión de Infraestructura Deportiva), Procesos de Apoyo ( Gestión Sistemas y Comunicaciones, Gestión Financiera, Gestión Jurídica y Contractual, Gestión Talento Humano, Gestión Documental), proceso de evaluación (Gestión Control y Evaluación).

El mapa de Operación por Procesos esta soportado por las caracterizaciones de los procesos y procedimientos, controles, indicadores y riesgos, elementos que en la actualidad están desarrollados, implementados y mantenidos por parte de los respectivos líderes de proceso; sin embargo estos se mantienen en mejoramiento continuo, y se apoyan en el manual de operación institucional.

La Estructura Organizacional del INDERBA, se encuentra enmarcada dentro de lo establecido por la Norma, esta ha permitido dar cumplimiento a su direccionamiento estratégico, estableciendo niveles de responsabilidad y sin embargo se requiere de la revisión técnica de la estructura actual para que se armonice totalmente con el modelo de operación institucional definido, sin embargo como estrategia de responsabilidad y gestión, se tienen definidos líderes de proceso para cada uno de estos.

En relación con los indicadores de gestión, se presentan los que permiten evaluar la gestión del Plan Estratégico Institucional, los cuales se aplican y autoevalúan a través de un tablero de control, estos han sido evaluados trimestralmente y se reportan informes de la gestión a la Alcaldía Municipal; en lo relacionado con los indicadores de proceso, estos igualmente se evalúan trimestralmente y se les realiza el respectivo análisis de datos a las mediciones, lo cual permite desarrollar la medición en enfoque de gestión por procesos del SGC, sin