



Jefe Oficina de Control Interno	Ludwing Enrique Ochoa Carrillo	Período evaluado: Marzo – Junio de 2015
		Fecha de elaboración: Agosto de 2015

MODULO DE CONTROL DE PLANEACION Y GESTION

COMPONENTE TALENTO HUMANO

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.

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.

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 embargo los procesos caracterizados dentro del SGC no cuentan con Políticas de Operación, adoptadas y socializadas.

COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

En lo relacionado con este componente, se dispone de la política institucional para la gestión del riesgo, y políticas de manejo a los riesgos adoptados, se actualizaron los mapas de riesgo por procesos, de acuerdo a los nuevos lineamientos de la guía metodológica del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, expedida para la materia, esto teniendo en cuenta que los mapas de riesgos actuales que integran el mapa de riesgos institucional, el cual esta formulado en la vigencia 2015 presenta los posibles riesgos de corrupción, como lo reglamenta el Decreto 2641 de 2012, los que son publicados en la intranet institucional dentro de los lineamientos del Plan Anticorrupción de la vigencia 2015. Al igual no se presenta la autogestión y autocontrol en materia del cumplimiento del plan de manejo al mapa de riesgos vigente.

MÓDULO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

COMPONENTE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

Se dispone de una herramienta, que permite realizar la autoevaluación al Plan Estratégico Institucional, con reportes trimestrales; al igual se tiene para los indicadores de proceso, a los cuales se les realiza seguimiento por parte del líder del proceso de calidad por el bajo nivel de cultura de autoevaluación de los líderes de proceso, este se refleja en el desconocimiento de la aplicación del concepto, demoras en los reportes, la falta de las mediciones de los indicadores de gestión, datos oportunos para informes de gestión. Igualmente en lo relacionado con autoevaluación institucional, se evalúa la percepción de la satisfacción de los resultados de las encuestas aplicadas a la percepción del cliente interno y externo, la cual es tabulada, analizada y presentada en informes de satisfacción.

En lo relacionado con el Comité Coordinador de Control Interno - CCCI, se dispone de tres comités realizados en el transcurso de la presente vigencia, al igual se cuenta con las actas que soportan la operatividad de este en la vigencia 2014.

COMPONENTE AUDITORIA INTERNA

Para este periodo se iniciaron las auditorías a Gestión Documental y Gestión Jurídica – Contractual tal como está programado en el Plan Anual de Auditorias, además se ha realizado seguimientos a los informes de Gestión al Concejo Municipal, Derechos de Autor, Contraloría en la plataforma SIA y Austeridad al primer trimestre de 2015

COMPONENTE PLANES DE MEJORAMIENTO

El Instituto, no presenta planes de mejoramiento por procesos, producto de seguimientos o auditorías internas; pero si cuenta con un plan de mejoramiento institucional resultado de la auditoría externa de la Contraloría Municipal, al cual se le ha venido realizando gestión por los respectivos responsables, para lograr el cumplimiento de las acciones de mejora plasmadas, lo que ha sido reportado en la cuenta consolidada presentada en el mes de enero de la vigencia.

EJE TRANSVERSAL: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

INFORMACION Y COMUNICACIÓN EXTERNA

La comunicación externa, se genera desde el proceso Direccionamiento estratégico, se procesa y gestiona en el proceso Gestión Sistemas y Comunicaciones que permite capturar la Información y Comunicación que proviene o es generada por los stakeholders, a través de los cuales se consolida y trata la información primaria; al igual se analiza y estudia la satisfacción de la percepción del cliente, a través de los mecanismos definidos para la captura, análisis y tratamientos de las PQRSD y la aplicación de la encuesta de satisfacción, en complemento se cuenta con un procedimiento para la atención de PQRSD, dentro del SGC.

En lo relacionado con el plan anticorrupción se aplicó la Estrategia de Rendición de Cuentas, la cual permitió el acceso de la información a las partes interesadas, en la que se pudo conocer la gestión, programas, proyectos de alto impacto, inversiones entre otros; igualmente se desarrolló la estrategia de atención a la ciudadanía determinada en el Plan Anticorrupción, para la presente vigencia, ya se cuenta con este y se encuentra en ejecución, el cual ya se encuentra publicado en página web y en preparación para iniciar el respectivo seguimiento de Ley programado.

En lo relacionado con la estrategia de Gobierno en Línea, se encuentra parcialmente publicada en Web, la información mínima requerida en el Manual Técnico Versión 3.1 de Gobierno en Línea, esta comprende lo relacionado con la gestión, tramites, financiera, contratación, sin embargo se dispone del link de PQR y buzón de sugerencias, que permiten acceso de la comunidad con la entidad en línea, en complemento a la atención personalizada que se brinda en el instituto

INFORMACION Y COMUNICACIÓN INTERNA

EL INDERBA, en este elemento, cuenta con los respectivos comités de las dependencias, los cuales se realizan esporádicamente, estos permiten la participación y manifestación de las solicitudes de los servidores de los diferentes niveles.

En lo relacionado con la Gestión Documental, las Tablas de Retención Documental, se encuentran para proceso de revisión y actualización, las cuales ya están desactualizadas de acuerdo a los nuevos asuntos de gestión documental generados en las dependencias productoras, en apoyo al sistema documental institucional, se tiene el Proceso de Gestión Documental, que debe ser actualizado, mejorado e implementado, adolece de procedimientos para la transferencia documental y eliminación de archivos.


Las comunicaciones institucionales, se realizan a través de mecanismos internos definidos producto de la operación, como lo son comunicación escrita, correos electrónicos, carteleras.

Recomendaciones

EI INSTITUTO PARA EL FOMENTO DEL DEPORTE Y LA RECREACION DE BARRANCABRMEJA - INDERBA a la fecha del presente informe, cuenta con el Sistema de Control Interno - SCI, el cual está estructurado bajo los lineamientos del Modelo MECI 1000:2005 y sus elementos de composición; este requiere el mejoramiento y desarrollo de los productos requeridos para la implementación, mantenimiento, adherencia y actualización del SCI en los lineamientos de los elementos requeridos en el nuevo modelo MECI 2014.

- Realizar un diagnóstico de la implementación de los productos MECI: 1000:2014.

- Formular y ejecutar un plan de trabajo de mejoramiento, actualización e implementación de los productos MECI: 1000:2014.
- Fomentar el Autocontrol Institucional.



LUDWING ENRIQUE OCHOA CARRILLO
JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO