

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

Jefe Oficina Asesora de Control Interno:	LUZ MYRIAM LOZANO CARREÑO	Periodo evaluado: Marzo de 2018 Junio de 2018 Fecha de elaboración: 04 de julio de 2018
---	---------------------------	--

La Oficina Asesora de Control Interno, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011 y en especial en lo relacionado a los reportes del responsable de control interno, Presenta un informe pormenorizado sobre el estado del control interno en el Instituto Departamental de Recreación y Deportes INDERSANTANDER.

Este informe se ha elaborado, en consideración de los seguimientos, evaluaciones, informes, resultados de auditoría, seguimiento a los avances de planes de mejoramiento y revisión documental de la gestión de los procesos y procedimientos de la entidad.

Cumpliendo los requisitos legales y con el fin de comunicar este informe, se hará la publicación en el portal institucional.

### MODULO DE PLANEACION Y GESTION

#### 1. Componente Talento Humano

El talento humano de la entidad, se gestiona a partir de un plan estratégico del talento humano, el cual se estructura a partir de: plan de vacaciones, plan de provisión de empleos, plan de capacitaciones, plan de bienestar social, plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios. Estos instrumentos de planeación contribuyen a definir las necesidades y personal, las provisiones, identifica y valora el clima organización y diseña las estrategias para el bienestar social; sin embargo, se hace necesario que al diseñar estos planes se consulten otros instrumentos de planificación, como el presupuesto, plan de compras y plan de acción; con el fin de garantizar los recursos financieros y logísticos conforme los metas de gestión establecidas en el plan de acción.

Teniendo en cuenta los lineamientos y parámetros del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG se presentó a consideración de la alta dirección la adopción del código de integridad quedando como valores institucionales: Honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, ha contribuido al mejoramiento del talento humano, pues ha establecido una serie de requisitos y criterios relacionadas con la seguridad laboral, diseño de panoramas de riesgo, identificación de rutas de evacuación, reportes de accidentes de trabajo; medidas que pueden mitigar cualquier incidente y accidente de trabajo.

## **2. Componente Direccionamiento Estratégico.**

El plan de acción del INDERSANTANDER, ha sido diseñado a partir de programas, objetivos programáticos que se concretan en proyectos, estos a su vez identifican metas e indicadores de seguimiento.

Una de las mayores dificultades para la ejecución del plan de acción de la entidad ha sido la carencia de recursos, pues si bien todos los proyectos tienen asociados recursos en el presupuesto, la ejecución de dichos recursos depende, de la oportunidad como se hagan las transferencias por parte de la Gobernación de Santander.

### **Deporte Estudiantil y Formativo.**

Este programa se desarrolló a través de las siguientes metas.

El apoyo para la creación y/o renovación de 60 escuelas de formación deportiva para atender a niños, niñas y jóvenes en equidad de género y con enfoque diferencial etno-cultural; en tal sentido se obtuvo un avance del 100% superando la meta prevista para el año.

Sostener la participación cada año de 10.000 estudiantes en los juegos y festivales supérate, desde la fase municipal, en los ámbitos provincial y departamental. Al final se reporta la participación de 8.230

Sostener la participación cada año de 40.000 estudiantes en los juegos Supérate intercolegiados, desde la fase municipal, en los ámbitos provincial y departamental, con miras a la participación Nacional. Se evidencia la participación de 28.232

Participar cada año en promedio con 335 estudiantes deportistas en eventos del sector educativo en niveles regional, nacional e internacional. A la fecha no se han alcanzado las metas.

### **Deporte Asociado o Competitivo**

Este programa tiene como objeto promover y desarrollar las base del deporte competitivo; para el propósito se han planteado las siguientes metas.

Participar y/o realizar 30 certámenes deportivos nacionales o internacionales en el cuatrienio dentro del Departamento, durante lo corrido del año no se han ejecutados estas actividades.

Capacitar a 600 personas que hacen parte del sistema departamental del deporte con enfoque diferencial y etnocultural, donde se han capacitado 136 personas que equivalen al 91% de la meta.

Realizar o ejecutar 12 alianzas público-privadas, nacionales e internacionales que propicien el desarrollo y consolidación del proceso integral del sistema departamental del deporte. Durante el primer trimestre se han realizado alianzas.



Realizar tres (3) juegos paraolímpicos en el Departamento, a la fecha no se ha realizado ningún juego paraolímpico

Apoyar a tres (3) equipos profesionales que representen a Santander en eventos deportivos nacionales e internacionales. No se reporta avance alguno ni inversión en este propósito.

### **Deporte Social Comunitario, Recreación y Actividad Física.**

El propósito de este programa está orientado a contribuir al mejoramiento de la calidad de vida, salud y la cohesión social de la población. Para esto se han planteado las siguientes metas.

Realizar un festival recreándonos se tiene previsto realizarlos en el segundo semestre.

Capacitar en Recreación Comunitaria y procesos de inclusión a 600 personas en el periodo de gobierno. Se tenía programado para la vigencia capacitar a 150 personas, logrando capacitar a 40 personas.

Apoyar cuatro (4) eventos recreo deportivo de Deporte Social Comunitario y con Procesos de Inclusión Social enmarcados en la política nacional de Coldeportes en el Departamento de Santander durante el periodo de gobierno, esta meta se pretende adelantar en el segundo semestre de 2018.

Realizar 28 encuentros provinciales del Programa Nuevo Comienzo en el Departamento de Santander en el periodo de gobierno, para la vigencia se programaron siete encuentros provinciales a la fecha no se ha realizado ningún evento.

Realizar 28 Campamentos juveniles provinciales en el Departamento de Santander en el periodo de gobierno, se programaron siete (7) para la vigencia, a la fecha no se ha ejecutado ningún campamento juvenil provincial.

Fomentar en 800 personas la actividad física, los Hábitos y Estilos de Vida Saludable y la alimentación sana en la población santandereana. Al respecto no se reporta avance alguno.

### **Alto Rendimiento.**

Tiene la finalidad este programa de desarrollar y elaborar las estrategias interdisciplinarias para el alto rendimiento desde la base hasta la élite en materia de deporte competitivo de rendimiento, formación del talento humano propio del sector, detección de talentos; esto se propone ejecutar con las siguientes metas.

Dotar, adecuar, mantener y/o construir la Unidad Deportiva Alfonso López (Villa Olímpica) y estadio de atletismo desde lo técnico, científico y estructural para los programas institucionales del Instituto. A la fecha no se han invertido recursos en este propósito.

Mantener y apoyar a 320 deportistas elite y destacados, no se han adelantado inversiones para esta meta.

Incentivar económica y socialmente a 120 deportistas con enfoque etnocultural, Durante esta vigencia no se han invertido recursos.

Apoyar la preparación deportiva de 2.400 deportistas, con enfoque diferencial etnocultural, para la participación en los XXI Juegos Deportivos Nacionales y en los V Juegos Panamericanos 2019 y III y IV juegos de mar y playa. Durante esta vigencia se han invertido recursos por valor de \$866.700.000, beneficiando a 1100 deportistas.

Realizar una dotación anual de implementos, instrumentos y/o equipos deportivos. No se ha realizado inversiones en este propósito.

### **Modelo de operación por Proceso**

A través de la gestión del profesional que apoya el proceso de gestión de la calidad, se ha venido actualizando las caracterizaciones de los procesos, los procedimientos y los formatos asociados a estos.

Esta actualización se ha dado dentro del marco de la implementación del Modelo Integrado de Gestión y Planeación, lo cual ha contribuido a optimizar los recursos y aumentar la participación en el diseño de la operación de los procesos de la entidad.

### **Componente Administración del Riesgo:**

Conforme la programación definida en la entidad, se continuo con la revisión del mapa de riesgo, lo cual concluyó, con la elaboración de un nuevo mapa de riesgo, el cual fue construido con la participación de todos los responsables de los procesos, en dicho documento se identifican las acciones que cada responsable de proceso debe ejecutar para gestionar los riesgos identificados.

Cumpliendo con las disposiciones relacionadas a las medidas para enfrentar la corrupción y conforme al plan estratégico anticorrupción, se identificaron los riesgos de corrupción, sobre los cuales igualmente, se definieron acciones para su mitigación.

## **MODULO DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO**

### **Auditoria Interna:**

Durante el periodo objeto de este informe, se realizó auditoría al proceso de talento humano de lo cual se pudo concluir que el responsable del proceso a su vez tiene otros roles que demandan alto grado de responsabilidad, como es la gestión contable y financiera de la entidad, esto puede incidir en que la gestión del talento humano, no por la responsabilidad del proceso, sino en razón de la estructura administrativa, no disponga del tiempo requerido para desarrollar con oportunidad las actividades inherentes a una jefatura de personal.



### **Componente Planes de Mejoramiento:**

Como resultado de la auditoría al proceso de talento humano y a partir de los hallazgos identificados, se suscribió un plan de mejoramiento, señalando las acciones que se deben implementar para corregir las falencias detectadas.

La Contraloría General de Santander, como resultado de la auditoría realizada, identificó unos hallazgos administrativos, sobre los cuales se diseñaron acciones correctivas, las cuales tiene plazo para su ejecución hasta el 31 de diciembre de 2018. Este plan de acción se socializó con todos los responsables de los procesos.

La Oficina de Control Interno viene realizando seguimiento a las planes de mejoramiento correspondientes a las auditorías del año 2017 y al plan de mejoramiento suscrito con el organismo de control fiscal departamental

### **EJE TRANSVERSAL DE INFORMACION Y COMUNICACION**

La información que requieren los ciudadanos, se mantiene publicada en el portal institucional, en el link de transparencia y acceso a la información.

La entidad participó en la rendición de cuentas organizada por la Gobernación de Santander, en la que se presentó la gestión ejecutada en la anterior vigencia.

A través de las redes sociales, de que dispone el INDERSANTANDER, se hace comunicación constante de información de eventos relacionadas con el objeto misional; estas redes se han constituido en un medio de interacción permanente.

Con el fin de mejorar la información y la comunicación, se propuso a través de la Oficina de Control Interno la adopción de la política de gobierno digital, en la que se adoptan los lineamientos definidos por el ministerio de tecnologías y las comunicaciones.

### **ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO**

El control interno del INDERSANTANDER a través de sus controles, revisiones, y seguimientos, que se adelanta a los responsables y participantes de los procesos; contribuye a mejor la operación y la gestión de la entidad, asegurando el cumplimiento de la misión institucional.

Dentro del proceso de implementación del modelo integrado de planeación y gestión, se ha venido realizando los diagnósticos, lo cual nos permite diseñar las estrategias y cronogramas de trabajo para cumplir con su adopción y funcionalidad.

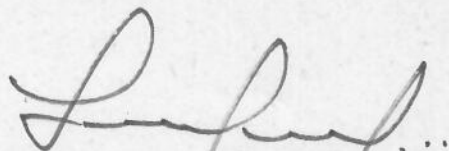
## RECOMENDACIONES

Activar el Comité Primario como una instancia de la alta dirección, con la capacidad de apoyar la toma de decisiones.

Mejorar la comunicación entre los responsables de los procesos, teniendo en cuenta que los insumos de la mayoría de las actividades son generados en otras dependencias y en la medida que la comunicación mejore se logrará optimizar la operación de los procesos.

Adelantar una socialización relacionada con la estructura y procedimiento para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y gestión.

Mejorar los procesos de capacitación, en relación a la inducción y reinducción, adelantándolo por temas específicos y de acuerdo a las necesidades de cada dependencia.



**LUZ MYRIAM LOZANO CARREÑO**  
Asesora Oficina de Control Interno