

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011**Jefe Oficina Asesora de
Control Interno****RICARDO ALBERTO SILVESTRE CEDIEL****Período evaluado: Mayo a Agosto de 2015****Fecha de elaboración: SEPTIEMBRE 01 DE 2015****Subsistema de Control Estratégico****Avances**

La oficina de Talento Humano requirió oportunamente a los funcionarios de planta de acuerdo al Acuerdo 137/2010 el cual establece el desempeño laboral de los servidores de carrera administrativa y en periodo de prueba e igualmente solicito las evidencias que soporten lo pactado en el acuerdo de compromisos laborales según formato de la CNSC - Comisión Nacional de Servicio Civil - y a la vez estableció como plazo máximo el día 12 de agosto de 2015 para entrega de la Evaluación de Desempeño Laboral Primer Semestre de 2015, de igual manera la Oficina de Control Interno requirió con fecha 25 de agosto/2015 las evidencias de Evaluación de Desempeño del Primer Semestre y los Compromisos pactados para el Segundo Semestre de 2015, sin que a la fecha se tenga soporte de esta actividad.

La entidad cuenta con el PIC (Plan Institucional de Capacitación, Bienestar y Estímulos) donde se realizaron en el primer trimestre de 2015 las respectivas encuestas para conocer las necesidades e formación del personal igualmente se ha venido llevando a cabo la programación de capacitación estatuida en dicho plan y como tal se ha capacitado en Programa anual Mensualizado de Caja PAC, modelo estándar de Control Interno MECI y Contratación Estatal; igualmente la Contraloría General de Santander realizo una conferencia sobre el tema de Sostenibilidad Ambiental por parte de Control Interno se ha llevado a capacitaciones sobre el Código de Ética, Mapa de Riesgo, Cronograma de Rendición de Informes, Cultura Autocontrol igualmente se dio cumplimiento a la Resolución 124 del 28 de noviembre/2005 sobre estímulos a servidores públicos. Frente al MECI la entidad ha desarrollado la socialización y el diagnóstico del nuevo MECI quedando pendiente la adopción del nuevo MECI. La entidad tiene establecido el Plan de Acción Anticorrupción y Atención al Ciudadano mediante Resolución 028 de 2015. Se cuenta con un Manual de Procesos y Procedimientos que consagra los pasos secuenciales que se requieren para el ejercicio de cada uno de los cargos. Cuenta con un Mapa de Riesgos para la respectiva vigencia al cual se hace seguimiento por parte de la Oficina de Control Interno.

Dificultades

Lamentablemente sigue siendo factor predominante en la entidad la entrega de informes a destiempo muy a pasar de que se ha venido socializando en la cultura de autocontrol, en la formación de Ética y Valores así mismo se evidencia la no entrega de informes requeridos por la Oficina de Control Interno.

Subsistema de Control de Gestión**Avances**

Esta administración se ha esmerado por cambiar la imagen de la entidad con gestión de recursos con la Gobernación de Santander para cambiar la infraestructura física que por más de 40 años no se ha invertido en el bienestar de las personas que aquí laboran. Igualmente se mejoró el tratamiento dado a los deportistas que representan nuestro departamento al mejorar sus condiciones logísticas en la representación de los mismos ante las diferentes instancias nacionales. Todo ello se está viendo representado en el incremento de medallas que le han traído al departamento los deportistas en las diferentes disciplinas, a la final es importante resaltar la recuperación de la credibilidad en la institución y sus funcionarios. Un factor preponderante ha sido la gestión de recurso para Juegos Nacionales esto acorde con la Misión de la Entidad. Se ha venido avanzando en la depuración de cuentas al igual por esta administración se dio orden a los procesos a favor y en contra del Instituto

Dificultades

Se debe seguir avanzando en el desarrollo de los procesos de saneamiento y sostenibilidad contable. Se tiene falta de apoyo por parte de las diferentes áreas a la información solicitada por Control interno.

Subsistema de Control de Evaluación**Avances**

La entidad cuenta con dos Planes de Mejoramiento vigencias 2013 y 2014, el de la vigencia 2014 es Producto de una Auditoria Especial practicada a la entidad por parte de la Contraloría General de Santander donde la Oficina de Control Interno ha venido realizando los respectivos seguimientos trimestrales evidenciando el cumplimiento de las metas establecidas en este plan. Igualmente se ha venido cargando los avances en la plataforma del sistema de Gestión Transparente, así mismo la oficina de Control interno elaboro el Informe de Evaluación a la Gestión Vigencia 2014, sobre las metas establecidas para cada una de las áreas misionales presentando el mismo al alta Dirección. Se tiene elaborado el Plan Anual de Auditoria para la vigencia 2014 pero a la fecha no ha sido aprobado por la Alta Dirección.

Dificultades

No se podido llevar a cabo el Proceso de Desarrollo del Plan Anual de Auditoria Interna por falta de aprobación del mismo, a pesar de haberse insistido para su aprobación.

Estado general del Sistema de Control Interno

En el INDERSANTANDER se está implementando y armonizando el nuevo MECI, Decreto 943 de 2014, existe compromiso de la alta dirección para finalizar este proceso, igualmente se está armonizando el sistema de control interno con el sistema de gestión de calidad.

Recomendaciones

Seguir generando por parte de la entidad, el desarrollo de capacitaciones sobre las políticas de reinducción a todos los funcionarios y contratistas del INDERSANTANDER, sobre la importancia de sus responsabilidades en las actividades tanto funcionales como misionales y en el suministro de informaciones oportunas. Igualmente se hace imperiosa la necesidad de contratar de forma inmediata la implementación del nuevo Modelo Estándar de Control Interno MECI, Decreto 943 de 2014.



RICARDO ALBERTO SILVESTRE CEDIEL

JEFE OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO - INDERSANTANDER