

INFORME EJECUTIVO ANUAL DE CONTROL INTERNO
MECI-VIGENCIA 2017

Dando cumplimiento a lo preceptuado por la ley 87 de 1.993, artículo 5, Decreto 2145 de 1999 y el artículo 2 del Decreto 2539 del año 2.000 y teniendo en cuenta la Circular Externa No.003 de 2.016 de 02 febrero 2.016, del Departamento Administrativo de la Función Pública, emitió las directrices, órdenes y niveles para la presentación del Informe Ejecutivo Anual de Control Interno y de seguimiento al Sistema de Gestion de la Calidad NTCGP-1000 para la vigencia inmediatamente anterior.

El Jefe de Control Interno, realiza la elaboración del informe antes mencionado con el fin de determinar el nivel de madurez en la implementación y sostenimiento del modelo estándar de control interno MECI, al interior del INDERSANTANDER.

OBJETIVO: Cumplir con lo establecido en la Ley 87 de 1993, Decreto 943 de 2014, Decreto 1537 de 2.001, quien asigna el ROL de Evaluación y Seguimiento a las Oficinas de Control Interno para que emitan un juicio profesional acerca del grado de madurez del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano-MECI 2014.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Determinar el grado de madurez de los trece (13) elementos de control que componen el MECI 2014.
- Documentar y valorar la evidencia de la existencia de los productos mínimos de cada elemento de acuerdo a las observaciones dadas en el "MANUAL TECNICO DEL MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO PARA EL ESTADO COLOMBIANO MECI 2014" expedido por el DAFP; que sirva como insumo para el fortalecimiento continuo y mejora del Sistema de Control Interno.
- Finalmente, relacionar las fortalezas y debilidades encontradas durante la elaboración del Informe Ejecutivo Anual de Control Interno, en el cual se evaluó el grado de implementación del MECI: 2014, al interior del INDERSANTANDER.

MODULO DE PLANEACION Y GESTION

Conformado por tres componentes así:

- TALENTO HUMANO**
- DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO**
- ADMINISTRACION DEL RIESGO.**

COMPONENTE No. I: TALENTO HUMANO.

Conformado por dos (2) ELEMENTOS DE CONTROL, así:



Correspondencia Recibida
Fecha 04/01/2018.
Hora 3:00pm
Recibi Direccion
Dirección General

Unidad Deportiva ALFONSO LOPEZ Carrera 30 con Calle 14 - Bucaramanga
PBX: 6352772 Fax: 101 - 111 - 116 www.indersantander.gov.co



1-ACUERDOS, COMPROMISOS Y PROTOCOLOS ETICOS.

1.1- Documentos con los principios y valores de la Entidad.

- El INDERSANTANDER, cuenta con un Manual para la Gestión Ética Resolución No.056 de 30 Abril 2.007.Un Comité de Ética Resolución No.1230 de 02 Diciembre 2013 y la Resolución No 231 de 02 Diciembre 2.013, la cual adopta el Nuevo Manual para la Gestión Ética. Igualmente en la vigencia 2017 se estableció la Resolución No. 150 del 24 de agosto 2017 *"Por medio del cual se adopta el Código de Ética del Auditor Interno del Instituto Departamental de Recreación y Deportes Indersantander y se dictan otras disposiciones"*. Dando cumplimiento a la guía de auditoria establecida por la función pública para entidades públicas versión 2 de octubre 2015.

1.2- Dentro del Código de Ética, igualmente se encuentran los Principios y Valores.

Es importante resaltar que el nuevo Manual Técnico del MECI, pide que dentro de los Protocolos Éticos se debe tener en Acto administrativo independiente los Principios y Valores de la Entidad, para lo cual durante la vigencia 2016 se realizó taller con funcionarios y contratistas en la construcción de estos principios y valores; se proyectó el respectivo de Acto Administrativo que los adopta, el cual se estableció mediante Resolución No. 108 del 16 de junio 2016; adoptó el Código de Principios y Valores, el cual fue socializado mediante correo a cada uno de los funcionarios. Igualmente los principios y valores que hacen parte integrante del protocolo ético. Resolución No. 149 del 24 de agosto 2017 *"Por medio de la cual se adopta el Estatuto de Auditoría Interna que define el propósito, la autoridad y la responsabilidad de la actividad de Auditoria Interna en Instituto Departamental de Recreación y Deportes "Indersantander"*.

1.3- Estrategias de socialización permanente de los principios y valores de la entidad.

Mediante Resolución No. 108 del 16 de junio de 2016 se adoptó se adoptó el Código de Principios y Valores, el cual fue socializado mediante correo a cada uno de los funcionarios, igualmente los principios y valores que hacen parte integrante del protocolo ético.

2-DESARROLLO TALENTO HUMANO.

2.1- Manual de Funciones y Competencias laborales.

El Manual de Funciones y competencias laborales, adoptado mediante Resolución No.235 de 2011; a su vez fue modificada mediante Resolución No. 001 de 05 de enero 2016. la planta de personal se encuentra establecida mediante Acuerdo No.001 de 2011, aprobado por Junta Directiva en sección ordinaria de 05 Abril 2.011.El Manual de Funciones y Competencias debe actualizarse de acuerdo a la normatividad vigente y a la planta de



personal establecida teniendo en cuenta los perfiles de los cargos. (Decreto 1083 de 26 mayo 2015).

2.2- Plan Institucional de formación y capacitación anual,

- El PIC- Plan Institucional de Capacitación, fue implementado en el INDERSANTANDER, mediante la Resolución No.154 de 28 Noviembre de 2.006(Adoptan los Sistemas de Capacitación y Estímulos a los Funcionarios Públicos), modificado Resolución No122 de 28 Enero 2.010; año a año se establece mediante Acto Administrativo, el programa de Estímulos y Capacitación a funcionarios, previa concertación mediante acta de sus necesidades Para la vigencia 2017 mediante la Resolución No.. 028 de 22 Febrero 2017, *"Por el cual se adopta el Plan de Capacitación, Plan de Bienestar Social y Plan de Estímulos e Incentivos en el Indersantander"*. Llevándose a feliz término su ejecución.

2.3- Programa de Inducción y Reinducción.

- El procedimiento se encuentra debidamente documentado en el Link de Calidad, Formato Talento Humano,(FORH04-01). La actualización del manual de inducción y reinducción se llevó a cabo durante la vigencia 2017 , pasando a versión 3, con código MARH02, y se incluyeron los programas de gestión ambiental, salud y seguridad en el trabajo, la actualización de los riesgos y la nueva visión de la entidad. Su socialización se realizó a través de correo institucional al personal del INDERSANTANDER, por parte de la Jefe de Talento Humano de: Estructura Administrativa, Código de Ética, Reglamento Interno (Acuerdo de Junta Directiva No. 007 de 2012), Manual de Calidad, Plan de Desarrollo Departamental, Plan Institucional de Bienestar, Capacitación y Estímulos, Políticas de Salud Ocupacional y Manual de Funciones.

2.4- Programa de Bienestar Anual.

- Mediante la Resolución No.154 de 2006, el INDERSANTANDER, (Adoptan los Sistemas de Capacitación y Estímulos a los Funcionarios Públicos), modificado Resolución No122 de 28 Enero 2.010; y año a año se establece mediante Acto Administrativo. Cabe resaltar que el documento antes mencionado contiene el programa de bienestar social y de incentivos. Para la vigencia 2017 mediante Resolución No.028 de 22 febrero 2017, *"Se adopta el Plan Institucional de Capacitación, Bienestar y Estímulos o Incentivos Vigencia 2017."* El cual se encuentra cargado en página de la Entidad, debidamente socializado a funcionarios. No se cuenta en la actualidad con un salón adecuado al interior de la entidad para el desarrollo de programas de capacitación.

2.5. Sistema de Evaluación de Desempeño.



- El procedimiento evaluación de desempeño de los funcionarios de Carrera administrativa del INDERSANTANDER, son seis (6) funcionarios, de los cuales uno que le corresponde a la Alta Dirección, evaluados en el primer semestre 2.017, lo atinente al periodo 2.016. Y en Agosto 2017. se realizó la evaluación correspondiente al segundo semestre 2016, sin novedad alguna. es de anotar que de acuerdo a lo estipulado con el nuevo decreto 1083 de 2015, reglamentario de la función pública capítulo 3 art.2.2.5.3.2. se debe adelantar por parte de la entidad el respectivo proceso para proveer los cargos que se encuentran en provisionalidad.

COMPONENTE No. II: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO.

Conformado por cinco (5) ELEMENTOS DE CONTROL, así:

1.1- Planeación.

-En la página web www.indersantander.gov.co , en el módulo institucional se encuentran publicados: El Plan de Desarrollo (Santander nos Une), Plan de Acción del Cuatrienio y el Plan de Acción Anual (con sus metas a desarrollar), los programas y proyectos.

1.2- La Misión y la Visión Institucional adoptada y divulgada.

- La Misión y Visión del INDERSANTANDER, fue debidamente socializada a los funcionarios, se tiene empoderamiento de la misma y adicionalmente se encuentra en la página web de la entidad. La visión de la entidad fue modificada en la vigencia 2017 y construida con el concurso de todos los funcionarios en asocio con control interno y calidad, visión que está proyectada a 2017 acorde con la política publica del deporte a nivel nacional.

1.3- Objetivos Institucionales.

- Los Objetivos Institucionales del INDERSANTANDER, están en sus Estatutos (Acuerdo No.001 de Octubre 2.006), conjuntamente se encuentran publicados en la página web de la entidad.

1.4- Planes, programas y proyectos.

- Los planes, programas y proyectos, son desarrollados con la dirección del director y por las cuatro (4) áreas misionales. Deporte Estudiantil y Formativo, Deporte de Alto Rendimiento, Deporte Asociado y Deporte Social Comunitario, de acuerdo a un Plan de desarrollo y de Acción aprobado este último tanto para la vigencia como para el cuatrienio, el seguimiento a estos Planes, se realiza por parte de la Secretaria de Planeación Departamental como también por parte de la Oficina de Control Interno acorde con el Plan de Desarrollo Departamental, se puede ver por área el grado de avance de la siguiente manera. Es de anotar que algunas metas contempladas en el plan de desarrollo y que deben desarrollar las



áreas misionales, no se han podido dar inicio por falta de presupuesto. Como control interno recomiendo para esta vigencia 2018 tener la certeza por parte de planeación departamental si se va a ejecutar o de lo contrario para hacer retiradas del plan de desarrollo departamental.

DEPORTE ESTUDIANTIL Y FORMATIVO.

6 METAS PLAN DE ACION, PRESENTA UNA META SIN EJECUTAR.

DEPORTE ASOCIADO.

5 METAS PLAN DE ACION, PRESENTA UNA META SIN EJECUTAR.

DEPORTE ALTO RENDIMIENTO.

12 METAS PLAN DE ACION, PRESENTA UNA META SIN EJECUTAR.

DEPORTE SOCIAL COMUNITARIO.

5 METAS PLAN DE ACION, TODAS EN EJECUCION.

OBSERVACION: El bajo porcentaje de avance en algunas áreas, se debe en gran medida al tipo de metas, las cuales no tienen ejecución en el primer año del periodo de gobierno, como también a la falta de presupuesto y la no realización del proyecto correspondiente para ser radicado en la Secretaría de Educación. Esta medición se realiza teniendo soportes de los informes de las áreas con corte 30 Agosto 2016.

2- MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS.

2.1- Mapa de Procesos.

- El Mapa de Procesos del INDERSANTANDER, se encuentra publicado en el Link de Calidad. Para la vigencia se incluyó el proceso de Gestión Documental para dar cumplimiento a la ley general de archivo (Ley 594 del 2000).

2.2- Divulgación de los procedimientos.

- Los procedimientos del INDERSANTANDER, se encuentran documentados, se conocen por parte de cada uno de los responsables de los mismos y se han venido actualizando por parte de Calidad y se socializado mediante correo electrónico de acuerdo a la política de comunicaciones establecida por la entidad. Es de anotar que aún no se ha terminado la actualización de los procedimientos internos de algunos de los procesos. Se recomienda finiquitarlos durante la vigencia 2018.



2.3- Proceso de seguimiento y evaluación que incluya la evaluación de la satisfacción del cliente y partes interesadas.

- Se diseñó el modelo de encuesta en esta Administración mediante formato **FOC002** (Encuesta de percepción de los usuarios frente a la atención recibida, y se está aplicando; igualmente por recomendación de auditoría de calidad, llevada a cabo por parte de ICONTEC, se debe realizar evaluación de conocimientos cuando se realicen capacitaciones a funcionarios. Se debe aumentar el número de la muestra de forma que permita visualizar una verdadera percepción del cliente en la entidad.
- Se realizó por parte de la Oficina de Calidad, una medición de satisfacción al usuario.

3- ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.

3.1- Estructura organizacional de la entidad que facilite la gestión por procesos.

- La estructura organizacional del INDERSANTANDER, se encuentra publicada en la página web de la entidad, se recomienda su modificación donde incluya en esta estructura el proceso de planeación. Esta administración durante la vigencia 2016 estableció un nuevo Proceso llamado Gestión Documental, dando cumplimiento a la Ley General de Archivo, el cual esta a cargo de la Coordinación Administrativa y Financiera. Igualmente se tiene contemplada a cargo de la dirección la reestructuración administrativa.

3.2- Manual de funciones y competencias laborales.

- El Manual de Funciones y de Competencias Laborales, se encuentra adoptado por Acto Administrativo, pero el mismo está desactualizado, debe estar acorde Decreto 1083 de 26 de Mayo 2015 (Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública).

4-INDICADORES DE GESTION.

4.1- Definición de indicadores de eficiencia y efectividad que permiten medir y evaluar el avance en la ejecución de los Planes, programas y proyectos.

- Los indicadores de eficiencia y efectividad se encuentran registrados por la oficina de calidad, cada uno de ellos posee la respectiva ficha.

4.2- Seguimiento de los Indicadores.

- El seguimiento de los indicadores se encuentra registrado por parte de la oficina de calidad, con su análisis y mediciones periódicas.



4.3- Revisión de la pertinencia y utilidad de los indicadores.

- Se ha realizado por parte de la alta dirección, la revisión acerca de la pertinencia y utilidad de los indicadores.

5-POLITICAS DE OPERACIÓN.

5.1- Establecimiento y divulgación de las políticas de operación.

- Las políticas de operación del Instituto Departamental de Recreación y Deporte de Santander, están definidas dentro de cada procedimiento documentado dentro del sistema de Gestión de la Entidad.

5.2- Manual de Operaciones o su equivalente adoptado y divulgado.

- La Entidad, esta vigencia, documento el Manual de Operaciones, adoptado mediante formato MACI01 de 27 de julio 2016, donde describe los procesos, procedimientos y practicas relacionadas con el MECI, igualmente se establecen las Políticas Administrativas y los lineamientos de operación. El cual se socializo a funcionarios mediante correo institucional.

COMPONENTE No. III: ADMINISTRACION DEL RIESGO.

Conformado por tres (3) ELEMENTOS DE CONTROL, así:

1-POLITICA DE ADMINISTRACION DEL RIESGO.

1.1-Definicion por parte de la alta dirección de políticas para el manejo de los riesgos.

- En la Resolución No.028 de 27 Enero 2.016, se encuentra establecida la política para la administración del riesgo del INDERSANTANDER. Estos riesgos se construyeron con la participación conjunta de los funcionarios mediante taller. Por la vigencia 2018 se recomienda la revisión y su posible replanteamiento.

1.2- Divulgación del Mapa de Riesgos Institucional y sus políticas.

- La difusión y socialización del mapa de riesgos institucional se realizó a través de la página web institucional, link mapa de riesgos. Igualmente se socializo a través de la página institucional

2- IDENTIFICACION DE RIESGOS.

2.1- Identificación de los factores internos y externos de riesgo.

Unidad Deportiva ALFONSO LOPEZ Carrera 30 con Calle 14 - Bucaramanga
PBX: 6352772 Fax: 101 - 111 - 116 www.indersantander.gov.co



- Se tiene la matriz de construcción del mapa de riesgos.

2.2- Riesgos identificados por procesos que pueden afectar el cumplimiento de objetivos de la entidad.

- El INDERSANTANDER, cuenta con mapa de riesgos institucional el cual está compuesto por todos los riesgos diferenciados por procesos, y son considerados como situaciones que pueden afectar el cumplimiento de metas u objetivos de la entidad.

3- ANALISIS Y VALORACION DEL RIESGO.

- 3.1- Análisis del Riesgo.
- 3.2- Evaluación de controles existentes.
- 3.3- Valoración del riesgo.
- 3.4- Controles.
- 3.5- Mapa de riesgo por proceso.
- 3.6- Mapa de riesgo institucional.

En cuanto al análisis y valoración del riesgo, tenemos que, como se mencionó en líneas anteriores, el INDERSANTANDER, cuenta con un mapa de riesgos institucional, el cual está conformado por todos los riesgos que son plenamente identificados por las diferentes áreas que conforman la entidad, en esta vigencia 2017, conto con la participación de todos los funcionarios mediante taller su elaboración, su monitoreo y seguimiento se encuentra en la página institucional link gestión, control interno.

MODULO DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO.

Conformado por tres (3) componentes, así:

- I. AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL
- II. AUDITORIA INTERNA.
- III. PLANES DE MEJORAMIENTO.

COMPONENTE NO.I: AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL.

Compuesto por un (1) ELEMENTO DE CONTROL, así:

1- AUTOEVALUACION DEL CONTROL Y GESTION

- 1.1. Actividades de sensibilización a los servidores sobre la cultura de autoevaluación.



Unidad Deportiva ALFONSO LOPEZ Carrera 30 con Calle 14 - Bucaramanga
PBX: 6352772 Fax: 101 - 111 - 116 www.indersantander.gov.co



Para la vigencia 2017 en el primer semestre se realizó por parte de control interno un taller de capacitación en cultura de auto control dirigido a funcionarios y contratistas. Y en el segundo semestre mediante correo institucional se notificó a cada uno de los funcionarios un plegable diseñado por la oficina asesora de control interno sobre cultura de auto control. Igualmente se estableció en esta vigencia el procedimiento de auto control por parte de calidad documentado mediante formato PRCI04-03 fomento de la cultura de autocontrol.

1.2- Herramientas de Autoevaluación.

- Informe del estado de control interno al interior de la administración presentado de manera anual ante el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Informes pormenorizados del estado de control interno realizados cada cuatro (4) meses.
- Informe de evaluación del sistema de control interno contable.
- Informe de atención prestada por la entidad al ciudadano por parte de la oficina de peticiones quejas y recamos, la cual se presenta dos veces al año.
- Informe de seguimiento del plan anticorrupción y atención al ciudadano.
- Seguimiento a los mapas de riesgos de corrupción
- Seguimiento a los mapas de riesgos institucionales.
- Seguimiento a los contratos publicados en Gestión Transparente y Secop.
- Plan de Acción.

COMPONENTE No. II: AUDITORIA INTERNA.

Compuesto por uno (1) ELEMENTO DE CONTROL, así:

1-AUDITORIA INTERNA.

1.1- Procedimiento de Auditoria Interna.

El INDERSANTANDER, cuenta con un procedimiento para la realización de auditorías internas, el cual se actualizo por parte de Calidad para la vigencia 2016, y se encuentra en el Link de Calidad para su respectiva consulta.

1.2- Programa de auditoria y plan de auditoria.

- El programa anual de auditoria se presenta a la alta dirección para ser aprobado a través del Comité de Coordinación de Control Interno, el cual se aprobaron ocho (08) auditorias para la vigencia 2018 y se realizaron en su totalidad.

1.3- Informe Ejecutivo Anual de Control Interno.



El informe ejecutivo anual es elaborado por el Jefe de la Oficina Asesora de Control Interno, y es diseñado de acuerdo a los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública "DAFP".

COMPONENTE No. III. PLANES DE MEJORAMIENTO.

Compuesto por uno (1) ELEMENTO DE CONTROL, así:

1-PLAN DE MEJORAMIENTO.

1.1-Herramientas de evaluación definidas para la elaboración del Plan de Mejoramiento.

- El procedimiento establecido denominado auditorias de seguimiento, está definido en los formatos de Contraloría a través del Sistema de Gestion Transparente. Formato AA-003 (Formato Plan de Mejoramiento Inicial). Formato AA-008 Informe de avances a planes de mejoramiento).

1.2. Seguimiento al cumplimiento de las acciones definidas en el plan de mejoramiento.

- Como mecanismo de seguimiento a las acciones definidas en los planes de mejoramiento suscritos con la unidad de control interno, la oficina cuenta con un formato definido por Calidad y debidamente socializado a los jefes de áreas. Formato FOGC57-01. Igualmente los informes de avance son cuatrimestrales a la contraloría general de Santander se realizan cargándolos en la página de gestión transparente en el formato AA-008.

EJE TRANSVERSAL: INFORMACION Y COMUNICACIÓN.

1-INFORMACION Y COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA.

1.1- Identificación de las fuentes de información externa.

- El INDERSANTANDER, cuenta con la página institucional, donde se tiene el mapa de sitio, los procesos misionales, gestión financiera, informa la prensa, peticiones (PQRS), administrada por la Secretaría Administrativa y Financiera, es el lugar de ventanilla donde se recibe las reclamaciones presentadas por la ciudadanía. Además de contar con los diferentes tipos de redes sociales. Facebook, twitter.

1.2- Fuentes Internas de información (manuales, informes, actas, actos administrativos) sistematizados y de fácil acceso.

- Como fuentes de información internas el INDERSANTANDER, además de contar con el correo institucional, conjuntamente cuenta con la política de información y comunicación, además cabe resaltar que se tiene una matriz de comunicación, tanto la política como la



matriz se encuentran cargadas en el Sistema de Gestión Integral; al igual la emisión de boletines entre los cuales en contamos: boletín de prensa, boletín de información y capacitación, boletín de control interno.

- 1.3- Rendición anual de cuentas con la intervención de los distintos grupos de interés, rendición de la vigencia 2017, llevada a cabo en asocio con el señor gobernador a la comunidad en el Coliseo Vicente Díaz.
- El INDERSANTANDER, anualmente su Director, realiza a través de la Honorable Asamblea de Santander, la rendición anual de cuentas, cuyo fin es informar sobre los diferentes proyectos desarrollados de acuerdo al plan departamental de desarrollo, sector deporte, además de la misma página institucional, radio y tv.
- 1.4- Política y matriz de Comunicaciones, cargada en página Institucional.

2. SISTEMA DE INFORMACION Y COMUNICACIÓN.

- 2.1- Manejo organizado o sistematizado de los recursos físicos, humanos, financieros y tecnológicos.
 - Los recursos físicos y humanos del INDERSANTANDER, cuentan con los respectivos procesos y procedimientos con el fin de dar una adecuada actualización a los mismos. En la vigencia 2016, se creó el Procedimiento de Ventanilla Única.
- 2.2- Mecanismos de consulta con distintos grupos de intereses para obtener información sobre necesidades y prioridades en la prestación del servicio.
 - Como mecanismo de consulta el Indersantander, posee su base de datos de las diferentes ligas deportivas que cuentan con aval de Coldeportes a cargo de Deporte Asociado. Listado actualizado de escuelas de formación deportiva con reconocimiento vigente, además listado de gobernantes municipales, lo anterior con el fin de identificar claramente a quien están definidos nuestros programas y establecer las principales necesidades de la comunidad deportiva enfocado a mantener una buena política pública.
- 2.3- Medios de acceso a la información con que cuenta la entidad.
 - El Indersantander, tiene a disposición de sus usuarios y diferentes grupos de interés una amplia diversidad de medios de acceso a la información, entre los cuales encontramos:



página web, boletines de prensa, carteleras institucionales, redes sociales, avisos publicitarios entre otros.

FORTALEZAS

- Actualización mediante Acto Administrativo del Modelo Estándar de Control Interno MECI según lo establecido en el Decreto No. 943 de 2.014. (Resolución No.354 de 21 Diciembre 2015), *Por la cual se Actualiza el Modelo Estándar de Control Interno en el INDERSANTANDER*, el cual fue socializado por parte Jefe Control Interno en capacitación a Funcionarios y Contratistas.
- Conocimientos, habilidades, destrezas, experiencia laboral y disposición por parte del personal.
- Se tienen identificadas las fuentes de información internas.
- La Oficina Asesora de Control Interno brinda asesoría efectiva y oportuna en la medida que le es solicitada y dentro de sus posibilidades de conformidad con sus funciones.
- Asistencia de funcionarios y contratistas a las capacitaciones brindadas por la O.C.I. y externas.
- Se estableció la Política de Información y Comunicación; igualmente la matriz de comunicaciones.
- Se adoptó mediante Resolución No.012 de 15 Enero 2015, El Sistema de Seguridad y salud en el Trabajo en el INDERSANTANDER.
- Se implementó el Sistema SIA (Sistema Integrado de Redes Internas de Hardware y software) en las áreas de presupuesto, contabilidad, tesorería, almacén y jurídica donde permitirá un trabajo fluido entre dependencias, recomendaría también se integre el Control Interno en lo posible.
- La Gestión Documental se encuentra actualizada, La entidad de avance de la implementación del nuevo marco normativo NICSP se realizó un diagnóstico, un cronograma de capacitación y capacitaciones durante el año en los aspectos que aplica en la entidad las políticas contables de los nuevos marcos normativos de acuerdo a la Resolución No 259 del 21 de Diciembre de 2017, quedará en vigencia a partir del 1 de enero de 2018. Se realizaron requerimientos al sistema proveedor del software contable de acuerdo a la normatividad de la entidad, se realizó el plan de depuración el cual contempló las cuentas bancarias, cuentas por pagar y cuenta por cobrar, activos fijos entre otros.
- Actualmente la entidad posee la homologación al nuevo plan contable que comenzara a partir de la vigencia 2018.

DEBILIDADES

- Se recomienda en la vigencia 2018, la socialización a funcionarios y contratistas sobre las resoluciones No 108 de 2016 sobre Principios y Valores; al igual el Código de Ética de la



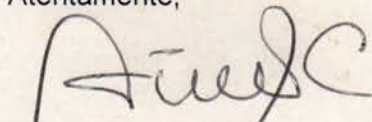
Unidad Deportiva ALFONSO LOPEZ Carrera 30 con Calle 14 - Bucaramanga
PBX: 6352772 Fax: 101 - 111 - 116 www.indersantander.gov.co



entidad; pues se presenta una debilidad en la interiorización de los principios y valores en cada uno de los funcionarios.

- Demora en la entrega de informes solicitados por Control Interno, falta un mayor empoderamiento en Auto Control.
- El Manual de Funciones debe actualizarse de acuerdo al Decreto No. 1083 de 2015 y su Decretos reglamentarios.
- Falta de actualización de Ordenanza para modificación de los Estatutos para que se otorgue Autonomía financiera a la Entidad como Establecimiento Público de acuerdo a la Ley 498 de 1998 Art.70, 71 Autonomía Administrativa y Financiera de los Establecimientos Públicos.
- El Manual de Funciones y Competencias Laborales se debe actualizar definiendo claramente los perfiles de los cargos de acuerdo a la normatividad vigente (Decreto 1083 de 26 mayo 2015 Decreto Único Reglamentario Sector de Función Pública) y el estudio pertinente en la creación del Área de Planeación.
- Algunas de las metas propuestas en el Plan de Desarrollo, no se han podido ejecutar por falta de la materialización de los proyectos al igual la no existencia de presupuesto.
- Los procedimientos del INDERSANTANDER, se encuentran documentados, se conocen por parte de cada uno de los responsables de los mismos y se han venido actualizando por la Gestora de Calidad, falta actualizar sus procedimientos en algunas áreas.
- La entidad no presenta un salón adecuado para las necesidades internas de capacitación a funcionarios y contratistas acorde con el bienestar de los mismos.

Atentamente,



RICARDO ALBERTO SILVESTRE CEDEL
Jefe Oficina Asesora Control Interno

Elaboró Claudia Patricia Pineda Castillo - Control interno



Unidad Deportiva ALFONSO LOPEZ Carrera 30 con Calle 14 - Bucaramanga
PBX: 6352772 Fax: 101 - 111 - 116 www.indersantander.gov.co

