

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

Jefe de Control Interno,  
o quien haga sus veces:

RICARDO ALBERTO SILVESTRE CEDIEL

Período Evaluado: SEPTIEMBRE A DICIEMBRE 2014

Fecha de elaboración: 23 DE DICIEMBRE 2014

### Subsistema de Control Estratégico

#### Avances

-Se capacito al personal en el mes de diciembre sobre la norma Técnica NTCGP 1000-2009 e ISO 9001-2008, en aras a la Auditoria de Seguimiento prevista para el 14 de enero 2.015, por parte del ICONTEC.

. Se realizó por parte de la Oficina Administrativa la respectiva inducción y reintroducción a los funcionarios en el Plan Anual Institucional, componente Talento Humano – MECI, Resolución No.040 de 27 marzo 2.014, (capacitación, bienestar y estímulos).

-Por parte de la Oficina Asesora de Control Interno se socializo y se capacitó a servidores públicos sobre la actualización del nuevo MECI Decreto 943 de 2.014; igualmente por la Oficina de Calidad sobre el Sistema de Gestión de Calidad.

- Se cuenta con un Plan de Desarrollo 2.012-2.015 y el respectivo Plan de Acción, donde eliminaron mediante Ordenanza No.076 de 17 Diciembre 2.014. Las metas previstas en el mismo, las cuales se encontraban dentro de la Línea estratégica Santander Humano y Social y era imposible de llevar a cabo su cumplimiento por falta de recursos económicos como la construcción de un Centro de Alto Rendimiento.

-Actualmente la entidad cuenta con las tablas de retención documental debidamente ajustadas teniendo en cuenta que se presentó por parte de la Entidad al Consejo Departamental de Archivos el ajuste oportuno de las mismas. Mediante Resolución No.040 de 27 marzo 2.014.

#### Dificultades

-El componente Ambiente de Control, requiere mejoras en cuanto a la socialización de los compromisos y fundamental fortalecer el elemento de desarrollo del talento humano, en los temas de inducción y reintroducción.

- La fase de ejecución del nuevo MECI aún está pendiente de su realización.

-La baja asistencia de los servidores públicos en la capacitación sobre competencias laborales.

-Se cuenta con debilidades en lo relacionado en la elaboración del mapa de riesgo de corrupción y el componente de administración del riesgo, para integrarlo al mapa de riesgos de la entidad vigencia.

- No se ha dado la operatividad el uso de las tablas de retención documental.

### Subsistema de Control de Gestión

#### Avances

- Se avanzó durante el segundo semestre 2.014 en el proceso de saneamiento y sostenibilidad contable.

-De acuerdo a lo establecido en el artículo 76 de la Ley 1474 de 2.001, se rindió el Informe Semestral sobre la atención a las Peticiones, Quejas, Sugerencias y Reclamos (PQR).. segundo semestre 2.014.

- El componente de Información y Comunicación se tienen identificadas las fuentes internas y externas de información, mecanismos de comunicación organizacional e informativa; así mismo se tienen definidos los medios y mecanismos de publicación y de conservación. Se fortaleció este componente al realizar por parte del Director Dr. Camilo Iván Rincón León, innumerables actos de rendición de cuentas, informes de gestión a la comunidad deportiva, ligas y comunidad en general; incluso llevando a cabo un Cabildo Abierto, que a la postre trajo buenos balances al poder interactuar y escuchar a la misma comunidad sobre sus inquietudes deportivas.

#### Dificultades

- Se debe seguir avanzando en el desarrollo del proceso de saneamiento y sostenibilidad contable.
- Se requiere la actualización de un software integrado que soporte las diferentes operaciones de la entidad.
- Se tuvo falta de apoyo en la información solicitada por parte de Control Interno, para el cumplimiento en la programación de la auditoría programada.

#### Subsistema de Control de Evaluación

##### Avances

Con la Resolución No. 00309 de 13 mayo 2.014, por la cual la Contraloría General de Santander, modifica y actualiza la metodología con respecto a los planes de mejoramiento que presentan los sujetos de control y/o puntos de control a la Contraloría, la cual fue adoptada por el INDERSANTANDER, mediante Resolución No. 191 de 24 Noviembre 2.014, por la cual reglamenta el procedimiento interno de la metodología de planes de mejoramiento que se presentan por parte de las diferentes áreas a la oficina asesora de control interno, y donde se diseñó formato por parte de la Oficina de Calidad, va a generar un avance significativo frente a los diferentes planes de mejoramiento tanto internos como externos.

- Con base en los informes de auditorías diseña los planes de mejoramiento respectivos.
- A través del Comité coordinador de Control Interno se hace seguimiento a temas relevante y actividades adelantadas por la Oficina de Control Interno.

#### Dificultades

La falta de concientización y cultura del autocontrol por parte de cada uno de los funcionarios responsables de las metas o actividades a realizar como acciones correctivas por la no entrega oportuna de la información correspondiente para avanzar con la meta.

#### Estado General del Sistema de Control Interno

El Sistema de Control Interno del INDERSANTANDER, presenta un avance significativo, en la elaboración de planes de mejoramiento, plan de atención al ciudadano, fortalecimiento de controles, talento humano y cabe resaltar la rendición de cuentas, hizo que se dinamizaran los procesos, procedimientos, programas y proyectos que a la postre beneficio la entidad en los objetivos trazados desde la nueva dirección. Sin duda alguna con la próxima puesta en marcha del nuevo MECI, el Sistema de Control Interno de la entidad se ira a fortalecer mucho más al ser este mas operativo, pero en general el sistema está en un nivel de aceptación.

## Recomendaciones

- Estar atentos a el informe definitivo de auditoria especial practicado por la Contraloría General de Santander.
- Seguir generando por parte de la alta dirección capacitaciones a todos los funcionarios y contratistas sobre la importancia de sus responsabilidades en las actividades tanto funcionales como misionales, y en el suministro de las informaciones oportunas, llevado esto de la mano con la Actualización del Modelo Estándar de Control Interno MECI Decreto 943 de 2014.

RICARDO ALBERTO SILVESTRE CEDIEL

JEFE OFICINA ASESORA CONTROL INTERNO - INDERSANTANDER

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

Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces:	RICARDO ALBERTO SILVESTRE CEDIEL	Período evaluado: ENERO A ABRIL 2014
		Fecha de elaboración: 29 DE ABRIL 2014

### Subsistema de Control Estratégico

#### Avances

En la Entidad durante la vigencia 2013, específicamente mediante Resolución No. 231 del 02 de diciembre 2013, sobre este acto administrativo, se imprimió folleto que da a conocer a los funcionarios del Indersantander el código de ética "RESPONSABILIDAD DE TODOS", el cual contempla la misión y visión de la entidad, la política de calidad, las políticas éticas, valores y principios, donde se tiene como gestor de ética a la Dra. Elizabeth Pico Díaz y el Comité de ética conformado por funcionarios del Instituto, A través de la oficina de Talento Humano se realizaron las evaluaciones de desempeño de los funcionarios oportunamente, dando cumplimiento a la Ley 909 de 2004, Art.38, obteniendo con ellas un plan de mejoramiento individual concertado con cada uno de los evaluados. Se elaboró una encuesta para medir el clima laboral de los funcionarios y se presentó un diagnóstico sobre el mismo por parte del Gestor de Calidad. Se realizó Auditoría al Área de Contratación, generando acciones correctivas o de mejora. Se realizó inducción y reinducción a los funcionarios y capacitaciones programadas en el Plan anual establecido en la Entidad realizando encuestas posteriores para medir la efectividad de los mismos. El nivel directivo se encargo de revisar los seguimientos para fortalecer el Meci y la Gestión de Calidad. Se realizó avance al plan de acción con corte a Abril de 2014. 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. Se cuenta con el manual de funciones y competencias del Instituto, mediante la Resolución N°235 del mes de Abril de 2011. Se realizó el mapa de riesgos del Instituto para la vigencia, al cual se le realizó el respectivo seguimiento por parte de la oficina de Control Interno. Actualmente la entidad cuenta con las tablas de retención documental debidamente ajustadas teniendo en cuenta que se presentó por parte de la Entidad al Consejo Departamental de Archivos el ajuste oportuno de las mismas. Mediante Resolución No.040 de 27 Marzo 2.014, Se adoptó el Plan Institucional de Capacitación, Bienestar y Estímulos o Incentivos vigencia 2.014, y se llevó a cabo por parte de la ESAP, capacitación a funcionarios en temas sobre SGC-MECI y Evaluación de Desempeño.

#### Dificultades

A la fecha los funcionarios cuentan con el folleto del Código de ética, pero este no ha sido socializado. Así mismo se evidencia que la programación establecida dentro de los Comités de Bienestar, Capacitación, Estimulo y Salud Ocupacional no se ha cumplido en su totalidad lo correspondiente al primer semestre del año.

### Subsistema de Control de Gestión

#### Avances

En la Entidad se cuenta con un Código del Buen Gobierno en las cuales se definen las políticas de operación, las cuales han facilitado el cumplimiento de los objetivos institucionales. Atendiendo al mapa de procesos y procedimientos establecido en la Entidad los responsables de cada proceso realizan las diferentes actividades de acuerdo a los procedimientos documentados. Así mismo la oficina de Control Interno realiza las revisiones al cumplimiento de estos procedimientos a través de cada una de las Auditorías. Durante la vigencia de 2013 se realizaron semanalmente Comités de Dirección para evaluar el desarrollo de las actividades donde se establecían lineamientos por parte de la Dirección para el cumplimiento de las metas Institucionales. Durante la vigencia 2014 se realizó la actualización de la página web donde la ciudadanía tiene la oportunidad de conocer los diferentes procesos contractuales y actividades deportivas a realizar o realizadas dentro de la Institución a nivel Departamental y Nacional. Igualmente a través de la página web, carteleras, edictos entre otros, la entidad realiza comunicación o información a las veedurías ciudadanas sobre las diferentes actividades contractuales a realizar. Igualmente dentro de la entidad se revisan mensualmente el buzón de quejas, reclamos y sugerencias elevando un acta de lo que allí se encuentra y dándoles el trámite legalmente establecido. Así mismo la entidad contrató un Plan de Medios para

difundir y promover masivamente programas, proyectos y eventos deportivos gestión e imagen de la entidad junto con el Jefe de Comunicaciones.

#### **Dificultades**

Crear un mayor sentido de pertenencia por parte de los contratistas vinculados a las áreas de comunicaciones y sistemas a fin de que se genere un mejor control y cumplimiento de las actividades a realizar de acuerdo a las necesidades que se van presentando en la entidad.

### **Subsistema de Control de Evaluación**

#### **Avances**

Actualmente la entidad cuenta con un plan de mejoramiento vigencia 2012 el cual es el resultado de la Auditoría realizada por la Contraloría General de Santander a la Entidad y al cual se le han venido realizando seguimientos trimestrales evidenciando el cumplimiento de las metas y los indicadores establecidos para el mejoramiento de la gestión. Igualmente la Entidad ha generado planes de mejoramiento por procesos los cuales son producto de las auditorias internas realizadas a cada uno de ellos por la oficina de control interno generando con ello acciones de mejora dentro de cada proceso. Como resultado de las evaluaciones de desempeño de los funcionarios se han generado planes de mejoramiento individual a los cuales se les realiza su respectivo seguimiento por parte del Jefe Inmediato. Cuenta igualmente la entidad con un plan de trabajo establecido en el Meci el cual fue presentado a la alta dirección para su respectiva aprobación y al cual se le realiza por parte de la oficina de Control Interno un seguimiento periódico para evidenciar el cumplimiento del mismo. Así mismo la oficina de Control Interno elaboró el informe de evaluación a la gestión vigencia 2013 sobre las metas establecidas para cada una de las áreas misionales presentándose a la Alta Dirección. Se realizó evaluación de control interno contable vigencia 2013 y se elaboró el informe ejecutivo de control interno anual vigencia 2013 con fundamento en el aplicativo ofrecido por el DAFP estableciendo avances y dificultades del estado general del sistema y recomendaciones de mejoramiento continuo. Se elaboró plan anual de Auditorías al cual se le dará pleno cumplimiento durante la vigencia 2014.

#### **Dificultades**

La falta de concientización y cultura del autocontrol por parte de cada uno de los funcionarios responsables de las metas o actividades a realizar como acciones correctivas por la no entrega oportuna de la información correspondiente para avanzar con la meta.

### **Estado general del Sistema de Control Interno**

El Indersantander ejecutó en un 100% la etapa de planeación y diseño del Meci el cual posteriormente durante las vigencias siguientes se ha venido implementando por subsistemas, complementos y elementos encontrándose en un rango satisfactorio dando cumplimiento igualmente con la etapa relacionada en la elaboración del normograma.

#### **Recomendaciones**

Generar la cultura del autocontrol en la entidad para que la información que demuestra el avance por cada uno de los responsables sea entregada oportunamente a la Oficina de Control Interno.

RICARDO ALBERTO SILVESTRE CEDIEL

JEFE CONTROL INTERNO - INDERSANTANDER

