

	INFORME PORMENORIZADO CUATRIMESTRAL DE CONTROL INTERNO
Asesor de Oficina de Control Interno: INDERHUILA	ESPERANZA PATRICIA AUSIQUE RAMIREZ
	PERIODO EVALUADO: JULIO - OCTUBRE DE 2019 FECHA DE ELABORACION: 12 DE NOVIEMBRE 2019

1. OBJETIVOS DEL SEGUIMIENTO

Determinar el estado del Control Interno en el Instituto Departamental de Deporte, la Educación Física, la Recreación y el Aprovechamiento del Tiempo libre “**INDERHULA**”

2. ALCANCE DEL SEGUIMIENTO

El presente seguimiento hace referencia al estado del Control Interno en él, Instituto Departamental de Deporte, la Educación Física, la Recreación y el Aprovechamiento del Tiempo libre “**INDERHULA**”, durante el período agosto a octubre de 2019, y que dan cuenta de la sostenibilidad del Sistema de Control Interno, el cual se desarrolla a través del Modelo Estándar de Control Interno, como se establece en el Manual Operativo del Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

3. CRITERIOS DEL SEGUIMIENTO

En cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 9° de la Ley 1474 de 2011 orientada a fortalecer la efectividad del control público, la oficina de Control Interno del INDERHUILA, presenta el siguiente informe enfocado en los tres puntos estructurales del modelo estándar de Control Interno MECI: Control de Planeación y Gestión, Control de Evaluación y Seguimiento y eje transversal de información y comunicación (Decreto 943 de mayo 21 de 2014), en relación con la obligatoriedad que se asigna a la Oficina de Control Interno de publicar cada cuatro (4) meses en la página web de la entidad, un informe pormenorizado del estado del control interno de dicha entidad, so pena de incurrir en falta disciplinaria grave. Para tal fin, se tomaron como base los lineamientos contemplados en el Manual Operativo del Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en el marco de lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de septiembre de 2017. Dicha norma describe el Modelo de la siguiente forma:

“El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio”.

Este modelo opera a través de un esquema de siete (7) dimensiones, incorporando el ciclo de gestión PHVA (Planear – Hacer – Verificar – Actuar) a través de las dimensiones de “Direccionamiento Estratégico y Planeación”, “Gestión con Valores para Resultados” y “Seguimiento y Evaluación”, y dando relevancia a cuatro temas de gran importancia a través de cuatro dimensiones transversales: la dimensión “Talento Humano” como núcleo del Modelo; la dimensión “Información y Comunicación” como elemento propio de una gestión pública moderna y democrática; la dimensión “Gestión del Conocimiento y la Innovación” como consecuencia del aprendizaje organizacional y la generación de valor público; y la dimensión “Control Interno”, como clave para asegurar razonablemente que las demás dimensiones de MIPG cumplan su propósito .

El presente informe muestra los avances y dificultades desarrollados sobre el estado del Sistema de Control Interno del INDERHUILA en los meses de julio a octubre de 2019.

ESTADO DEL MODELO DE PLANEACION Y GESTION MIPG

AVANCES:

Mediante la expedición del Decreto 1499 de 2017 se integró el Sistema de Desarrollo Administrativo y el Sistema de Gestión de la Calidad, definiéndose un solo Sistema de Gestión, el cual se articula con el Sistema de Control Interno definido en la Ley 87 de 1993, bajo este esquema se define el Modelo Integrado de Planeación y Gestión — MIPG, el cual permite a todas las entidades del estado, planear, gestionar, evaluar, controlar y mejorar su desempeño, bajo criterios de calidad, cumpliendo su misión y buscando la satisfacción de los ciudadanos, por lo que el Modelo Estándar de Control Interno –MECI continúa siendo la herramienta de operación del Sistema de Control Interno, cuya estructura se actualiza en articulación con el MIPG.

Con el fin de implementar el MIPG, se utilizó como insumo para determinar el diagnóstico del estado del modelo de planeación y gestión, la evaluación presentada a través de Furag II.

➤ **Dimensión de Talento Humano**

Se viene desarrollando capacitaciones en el sistema de seguridad y salud en el trabajo,
Se realizó capacitación en gestión de archivo.

Todo el personal contratado se encuentra en la base de datos del SIGEP.

Se deja Plan de Mejoramiento según autodiagnóstico para el año 2020.

➤ **Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación**

Se viene desarrollando evaluación del plan de desarrollo por el asesor encargado, este comparte los resultados de la evaluación y seguimiento con los líderes de cada dependencia para luego tomar los correctivos necesarios en el cumplimiento de las metas planteadas en el plan de desarrollo.

➤ **Dimensión Gestión Para el Resultado Con Valores**

Se reunió el comité de gestión y desempeño, el cual discute los temas más delicados que se vienen presentando en cada dependencia con el objetivo de dar solución apoyado entre todos los miembros, a este comité se invita cada líder de dependencia a pesar que no pertenezca del quórum del comité, ya que este tiene la facultad de extender invitaciones con voz sin voto.

➤ **Dimensión Evaluación de Resultados**

Se vienen realizando los seguimientos de las auditorías realizadas, con el objetivo de verificar que las tareas que se dejaron se vengán desarrollando según lo planteado para el mejoramiento de los procesos.

➤ **Dimensión Información y Comunicación**

Actualmente la administración viene mejorando la comunicación con la población mediante su página web, difusión de la normatividad, el objetivo es cumplir con las exigencias de la ley de transparencia y ley anti trámites para facilitar el acceso de la información a la comunidad.

➤ **Dimensión de Control Interno**

Se establecen como proyectos el desarrollo de auditorías, actividades de asesoría y acompañamiento, de difusión del sistema de control como parte del MIPG. Se realizó el seguimiento a la caja menor y levantamiento de activos fijos, y la planeación de auditorías a procedimientos.

AVANCES

Se ha venido dando cumplimiento con los informes de ley como: rendición de cuentas a Órganos Externos de control, avances de planes de mejoramiento, etc.

- El INDERHUILA su gestión basada en los lineamientos legales del orden Nacional y Territorial.
- La dinámica de realización periódica de reuniones con el fin de efectuar seguimiento y monitoreo a las actividades que vienen realizando cada una de las dependencias.

- La Entidad cuenta con un mapa de procesos que evidencia la interrelación y articulación entre los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación y seguimiento.
- Se realizó dinámica del código de integridad con los funcionarios y contratistas del INDERHUILA.

DIFICULTADES

- Respecto al talento humano; es necesario realizar un estudio sobre la planta de personal para asumir en la práctica modelos que apunten al mejoramiento continuo de autocontrol, con compromiso de los mismos.
- Es necesario tener una planta de personal más robusta para lograr los objetivos, la implementación de MIPG, etc.
- Es necesario contar con una estructura organizacional más amplia, que permita cumplir el direccionamiento estratégico en cuanto a planes y programas la cual se proyecta una modificación en la presente administración para responder a los cambios social, económico y político que haga flexible la Entidad.
- Falta terminar de actualizar procedimientos y levantar riesgos.

MODELO DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO

- Es necesario incentivar la cultura de los responsables de cada proceso y demás funcionarios para medir la efectividad de los controles y resultados de la gestión en tiempo real.
- Es necesario incentivar la cultura de autoevaluación como apoyo al recurso humano en el esfuerzo para alcanzar los objetivos de la organización tales como liderazgo, trabajo en equipo sistemas, políticas, recursos etc.

AVANCES

- El cumplimiento de los informes de ley como: rendición de cuentas a Órganos Externos de control, avances de planes de mejoramiento, etc.
- El INDERHUILA su gestión basada en los lineamientos legales del orden Nacional y Territorial.

- La dinámica de realización periódica (semanal) de reuniones con el fin de efectuar seguimiento y monitoreo a las actividades que vienen realizando cada una de las dependencias, de acuerdo con el plan de desarrollo 2016-2019. El INDERHUILA, de acuerdo a las normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación, y sanción de actos de corrupción y efectividad del control de la gestión pública, se encuentra avanzando en las acciones orientadas a prevenir actos de corrupción.
 - La Entidad cuenta con un mapa de procesos que evidencia la interrelación y articulación entre los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación y seguimiento.
 - Se ha venido reforzando el equipo de personal (contratistas) en general lo cual se ha fortalecido, ya que se han contratado profesionales que permiten una distribución flexible de funciones, mayor cobertura e interacción en las dependencias que los solicitan.
- A través de Talento Humano se realizará el acompañamiento de la revisión de los procesos y procedimientos.
 - Planeación de herramientas tales como el plan para la revisión e implementación de los procesos y procedimientos, como herramienta empleada para el seguimiento al Sistema de Control Interno.
 - Se evidencia atención para atender los requerimientos efectuados por los órganos externos de control.
 - Cumplimiento a requerimientos de información como SIGEP, SECOP, SIA, SIRECI.
 - Se ha fortalecido la cultura informática entre el personal y la alta dirección respondiendo positivamente en el uso de las tecnologías informacionales, que apuntan a la utilización de la política “CERO PAPEL”.
 - Integración de todos los procesos mediante la implementación del sistema integrado de gestión, que proporciona las herramientas para que el INDERHUILA lleve a cabo su misión, bajo los principios de eficacia, eficiencia y efectividad y es transversal en todos los procesos.
 - Vinculación Activa y participativa del INDERHUILA con todos los programas y proyectos que se vienen ejecutando, promocionando apoyados por la Gobernación del Huila y Col deportes.

Recomendaciones

- ✓ Dinamizar la revisión de los procesos y procedimientos para que cada uno se desarrolle con efectividad.
- ✓ Continuar de manera conjunta aplicando estrategias encaminadas a cumplir con la ley 1712 de 2014 “ ley de transparencia y del derecho a la información”
- ✓ Actualizar los procedimientos e implementar los riesgos para que se desarrolle con efectividad.
- ✓ Continuar de manera conjunta a estrategias encaminadas a cumplir con la ley 1712 de 2014 “ ley de transparencia y del derecho a la información”
- ✓ Se recomienda continuar en la mejorara continua de la página institucional para que la información que se publica sea de fácil acceso a la ciudadanía.
- ✓ Fomentar y crear cultura en el manejo de los sistemas de información que tiendan a dar cumplimiento a la política cero papel.
- ✓ Mantener actualizado el manual de operaciones (o de procesos y procedimientos) cada vez que se efectúa una modificación a los procesos, procedimientos, riesgos e indicadores y demás elementos que lo conformen.
- ✓ Continuar con la implementación de MIPG, según la ley 1544 de 2017, además reforzar las tareas de fortalecimiento de la cultura de autocontrol que apunten al diseño de controles.
- ✓ Implementar los lineamientos normativos para la gestión documental.
- ✓ Identificar los ajustes institucionales necesarios para el cumplimiento de la normatividad relacionada con la ley de transparencia y acceso a la información.

Elaboró: **Esperanza Patricia Ausique Ramírez**
Asesor de Control Interno.