

Oficio 200-08-001
Yumbo junio 29 de 2018

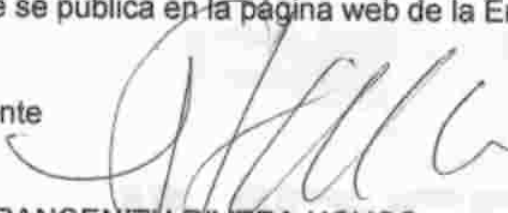
Licenciada
YAMILET MURCIA ROJAS
Gerente

ASUNTO: Remisión informe pormenorizado del Estado del Sistema de Control del cuatrimestre marzo-junio de 2018.

Para su conocimiento y fines pertinentes remito el Informe Pormenorizado del Estado del Sistema de Control Interno de la Entidad del cuatrimestre marzo-junio de 2018


El informe se publica en la página web de la Entidad.

Atentamente



MARIA FRANCENITH RIVERA HOYOS
Jefe de la Oficina de Control Interno

Copia: Carpeta informe pormenorizado del estado del sistema de control interno



Nancy Cano R.
Julio 3. 2018.



INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DEL INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE Y LA RECREACION DE YUMBO -IMDERTY-

PERIODO MARZO A JUNIO DE 2018

Ley 1474 de julio 12 de 2011, artículo noveno, inciso tercero "El jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno deberá publicar cada cuatro (4) meses en la página web de la entidad, un informe pormenorizado del estado del Sistema de Control Interno de dicha entidad, so pena de incurrir en falta disciplinaria grave."

ASPECTO/DIMENSION	TALENTO HUMANO	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y PLANEACION	GESTION CON VALORES PARA EL RESULTADO	EVALUACION DE RESULTADOS	INFORMACION Y COMUNICACION	GESTION DEL CONOCIMIENTO	CONTROL INTERNO
Responsabilidades asignadas							
Autodiagnóstico	El puntaje de 11,4 obtenido en el autodiagnóstico de esta dimensión la ubica en el rango básico. El Plan de Acción debe orientarse a diseñar las actividades que permitan a la Entidad mejorar el resultado en la siguiente evaluación del FURAG II.	El puntaje de 63,2 obtenido en el autodiagnóstico se ubica en el rango satisfactorio.	Esta dimensión es transversal en el modelo de MIPG, integrada por las variables con su resultado en el autodiagnóstico, así: transparencia y acceso a la información, servicio al ciudadano (68,8), racionalización de trámites (36,5), participación ciudadana, gobierno digital (25,2), fortalecimiento organizacional y simplificación de trámites, ejecución presupuestal y eficacia del gasto (92,9), contratación, seguridad digital y defensa jurídica (11,1). En este aspecto se tiene pendiente terminar los autodiagnósticos para obtener una lectura integral de la dimensión y proceder en la construcción del plan de acción.	Esta dimensión tiene relación con la variable de seguimiento y evaluación del desempeño institucional. Este autodiagnóstico está pendiente de elaborarse. Sin embargo en la actualidad la Entidad realiza el seguimiento mensual al Plan de Acción para efectos del control sobre el desarrollo de la gestión.	Esta dimensión es transversal a todo el gestión institucional y se relaciona con la política de la gestión documental con un puntaje de 74,1 en el autodiagnóstico y la de transparencia y acceso a la información y lucha contra la corrupción, observada a través del autodiagnóstico de servicio al ciudadano con un puntaje de 68,8.	En esta dimensión, la política de la gestión documental es un soporte fundamental para la mejora en el registro de la memoria institucional, permitiendo gestionar el conocimiento en la Entidad.	La dimensión en el autodiagnóstico obtuvo una puntuación de 82,2. para lo cual se indica que la Entidad gestiona el control a través de la definición de una estructura administrativa, cuenta con patrones de conducta expresados en el Código de Ética, dispone del mapa de procesos y procedimientos, cuenta con programas y metas incluidas en el Plan de Desarrollo Municipal, el cual orienta los propósitos a alcanzar en el periodo 2016-2019, plan de acción en el cual se individualizan las actividades para alcanzar los objetivos plasmados. la estructura administrativa contiene la oficina de control interno para efectos verificar el aseguramiento de la información.

<p>Análisis de brechas frente a los lineamientos de las políticas.</p>	<p>La subgerencia administrativa y financiera del Imderty es responsable de la administración del talento humano en la Entidad, a la cual está integrada el área funcional de talento humano, a través de la cual se desarrolla las actividades de la gestión del talento humano, siendo necesario usar la herramienta de planeación expresada en el "Plan Estratégico de Talento Humano", el cual integra todas las variables para la administración del mismo, orientadas a mejorar el resultado en la próxima evaluación del FURAG II.</p>	<p>Conforme al resultado del FURAG II y el autodiagnóstico, se observa que la Entidad debe enfocar su plan de acción a fortalecer los procesos de inducción y reinducción socializando el direccionamiento estratégico como la visión, misión, plan de desarrollo, plan de acción, normatividad a través de la cual se creó la Entidad, cuyas herramientas definen el accionar de la Entidad. Esta iniciativa debe liderarse desde la Subgerencia Administrativa y Financiera.</p>	<p>De acuerdo a las variables que integran la dimensión, la entidad desde el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano vigente, contiene la estrategia del componente de racionalización de trámites que redundará en mejor prestación del servicio al ciudadano.</p> <p>Por otra parte, respecto de la política de gobierno digital, la entidad registra aproximadamente un 60% de avance de la construcción del PETI.</p>	<p>La Entidad a través de Seguimiento al Plan de Acción evidencia como desarrolla sus actividades en procura de alcanzar las metas propuestas en el Plan de Desarrollo, cuya actividad se realiza mensualmente y se reporta al Departamento Administrativo de Planeación Municipal de forma trimestral. Este seguimiento es publicado en la página web de la Entidad y es insumo para realizar los ajustes a la gestión, si a ello hay lugar.</p>	<p>La Entidad en esta dimensión respecto de la política de accesibilidad y usabilidad del sitio web la Entidad de acuerdo al autodiagnóstico debe orientar sus mayores esfuerzos para poner al alcance de todos los grupos de valor y comunidad en general la gestión, para lo cual el Plan de PETI (Plan Tecnología de la Información) y continuando se lleva aproximadamente en un 60% la construcción del documento. La implementación del mismo, esta supeditado a las posibilidades limitadas de asignación de recursos.</p> <p>En este sentido la Entidad debe construir el Plan de Comunicación a través del cual documente la política de comunicación interna y externa que visibiliza la gestión institucional.</p>	<p>La Entidad posee una estructura cuya planta esta integrada por personal de libre nombramiento y remoción, aspecto que afecta la construcción de la memoria institucional, pues los procesos críticos están bajo la coordinación de personal de apoyo. En ese sentido para mitigar el riesgo al cual esta expuesto la Entidad, durante los años 2017 y 2018 se ha venido insistiendo en la necesidad de soportar líneas base para la fijación de metas e indicadores como referentes para contrastar los avances reales en la gestión.</p> <p>Igualmente se ha venido ajustando el mapa de procesos acorde a la conformación de la estructura administrativa para que los líderes de los procesos estén alineados a la estructura administrativa, complementando esta actividad con la documentación de los procedimientos como elemento necesario para visibilizar el accionar institucional.</p>	<p>La dimensión de Control Interno debe reforzar en los siguientes componente: Actividades de Control: En la Entidad, la primera línea de defensa conformada por los líderes de los procesos (representada por los subgerencias) debe continuar la cimentación de la cultura del autocontrol para controlar los riesgos de los procesos en el logro de los objetivos propuestos. Monitoreo y Supervisión: Los líderes de los procesos realizan el seguimiento a los riesgos y controles de sus procesos y emiten los informes. Se debe intensificar las labores para evidenciar los seguimientos y controles realizados por las Subgerencias.</p> <p>Información y Comunicación: El área misional gestiona la información institucional siendo necesario mejorar la articulación del flujo de la misma entre los grupos internos para que los grupos de interés tengan a disposición la información requerida respecto de sus expectativas según los determinantes legales.</p>
<p>Cronograma para la implementación o proceso de transición</p>	<p>Es así que en el mes de noviembre de 2017 se diligenció la información solicitada en el aplicativo FURAG II.</p> <p>En el mes de mayo de 2018 se diligenció el autodiagnóstico. La Entidad esta en el proceso de construcción del Plan de Acción del componente.</p> <p>En el mes de junio y julio se está trabajando en los entregables que solicita el decreto 612 de abril 4 de 2018, artículo 1 y 2.</p>	<p>En el mes de noviembre de 2017 se diligenció la información solicitada en el aplicativo FURAG II.</p> <p>En el mes de mayo de 2018 se diligenció el autodiagnóstico.</p> <p>Construcción del Plan de Acción del componente en el mes de junio.</p> <p>Ejecución del Plan de Acción de las actividades previstas en los meses de julio a diciembre de 2018.</p>	<p>En el Plan de Acción de la dimensión se deberá incluir lo pertinente a los compromisos para avanzar en la variables de transparencia y acceso a la información pública y lucha contra la corrupción, racionalización de trámites y gobierno digital.</p>	<p>Diligenciamiento del aplicativo FURAG II, noviembre 2017.</p> <p>Pendiente elaborar autodiagnóstico y plan de acción.</p>	<p>Con base al Plan de TI, se dispuso de un cronograma de trabajo que cubre lo que resta de la vigencia fiscal 2018 y 2019. Cabe indicar que el Plan TI está diseñado para 4 años.</p> <p>Complementar información..</p>	<p>Durante el año 2018 se espera adoptar el nuevo mapa de procesos junto con los procedimientos que lo integran.</p> <p>También se está avanzando en la implementación de la política de la gestión documental.</p>	<p>La Entidad esta en el proceso de adecuación de su Modelo Integrado de Planeación y Gestión para lo cual el enfoque de las auditorías internas en la presente vigencia se orientan desde las actividades que desarrolla la entidad para mitigar el riesgo y el control a la gestión.</p>

Planes de Mejora para la implementación o proceso de transición	Se ha asignado desde la gerencia grupos de trabajo del área de talento humano, con reuniones periódicas de seguimiento para el cumplimiento del cronograma de trabajo.	La subgerencia administrativa y financiera responsable de la administración del talento humano de acuerdo al plan de acción coordinará los procesos de inducción y reintroducción	Desde la subgerencia administrativa y financiera se coordina las labores plasmadas en el Plan de Acción	N/A	Desde la subgerencia administrativa y financiera se coordinan las labores de control y seguimiento al Plan TIC.	Desde la subgerencia administrativa y financiera se coordinan las labores de revisión y ajuste del mapa de procesos y procedimientos y la documentación de los mismos y subgerencia deportiva coordina las labores para alimentar la plataforma que soporta las líneas base, como elemento para construir memoria institucional	Desde la Oficina de Control Interno se realizan las labores de adecuación técnica para la transición de esta dimensión al modelo de MIPG.
Avances acorde al cronograma y planes de mejora	Diligenciamiento del aplicativo FURAG II, noviembre 2017. Elaboración del autodiagnóstico, mayo de 2018. Construcción Plan de Acción, junio de 2018. En julio de 2018 tener los primeros entregables del decreto 612 de 2018; Plan anual de vacantes; Plan de Previsión de Recursos Humanos; Plan Estratégico del Talento Humano; Plan Institucional de Capacitación; Plan de Incentivos Institucionales	La Entidad está ajustando el mapa de procesos y procedimientos, dando énfasis al Proceso Misional - Gestión Deportiva, para lo cual se ha mejorado su estructura acorde a lo expresado en la ley 181 de 1993 identificando tres subprocesos a saber: gestión de deportes; gestión de educación física y deporte escolar; gestión de la actividad física, recreación y aprovechamiento del tiempo libre.	Diligenciamiento del aplicativo FURAG II, noviembre 2017. Elaboración del autodiagnóstico, mayo de 2018. Construcción Plan de Acción, junio de 2018.	N/A	Diligenciamiento del aplicativo FURAG II, noviembre 2017. Elaboración del autodiagnóstico, mayo de 2018. Elaboración de aproximadamente el 60% del Plan Estratégico de Tecnología de Información "PETI".	Respecto del ajuste del mapa de procesos y procedimientos y la documentación de los mismos acorde al 30 de junio de 2018 se lleva un avance del 30% y se espera llegar al 100% de adopción y documentación del mapa de procesos y procedimientos. Respecto de diligenciar la información en la plataforma, al final de la vigencia fiscal 2018 contendrá toda la información de la población atendida.	En noviembre de 2017 se diligenció el aplicativo FURAG II lo atinente a la dimensión de control interno. En junio de 2018 el jefe de la oficina de control hizo parte de la conformación Comité Municipal de Control Interno según decreto 084 de mayo 22 de 2018. Conformación del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno en abril de 2018, según resolución 200-02-092. Adopción del Estatuto del Auditoría Interna en mayo de 2018 según resolución número 200-02-125. Adopción del Código de Ética del Auditor Interno en junio de 2018 según resolución número 100-02-02-155

MARIA FRANCENITH RIVERA HOYOS

Jefe Oficina de Control Interno