

INFORME DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL

2º CUATRIMESTRE

OFICINA DE CONTROL INTERNO

JULIO DE 2018

INTRODUCCION

La Oficina de Control Interno presenta el Informe cuatrimestral del estado del Sistema de Control Interno de INDEPORTES ANTIOQUIA, en cumplimiento al Artículo 9º de la Ley 1474 de 2011, el cual establece:

"Reportes del responsable de control interno.

(...)

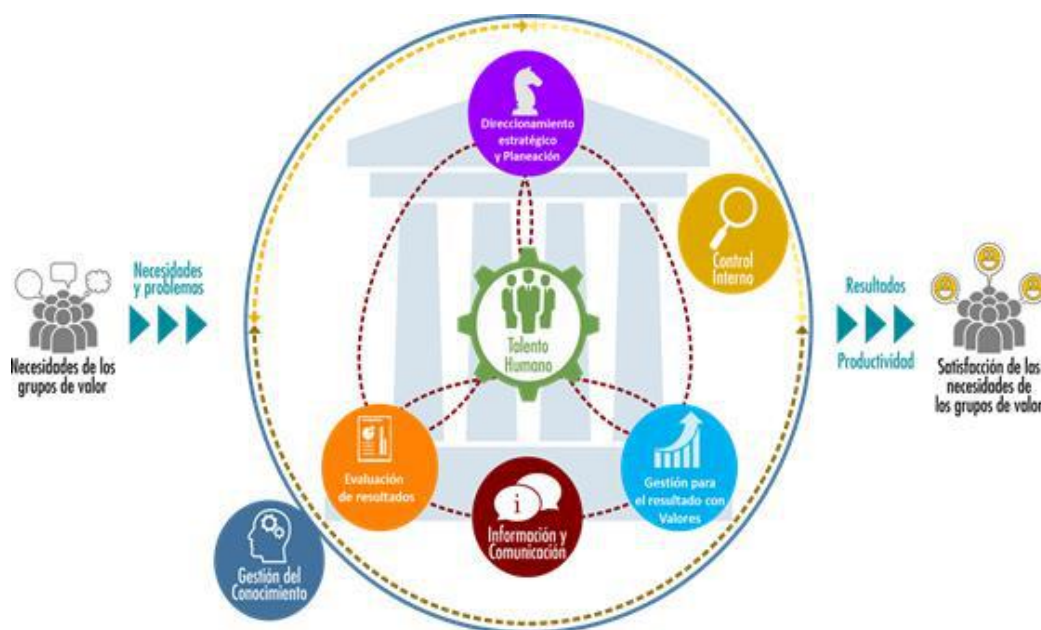
El jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno deberá publicar cada cuatro (4) meses en la página web de la entidad, un informe pormenorizado del estado del control interno de dicha entidad, so pena de incurrir en falta disciplinaria grave.

(...)"

El periodo que se presenta comprende el 1º de abril a 30 de junio de 2018, el cual contiene los principales avances y logros de la gestión institucional, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1499 de 2017; el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, el cual brinda los propósitos fundamentales para la implementación del modelo de manera adecuada.

“MIPG es el 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, según lo dispone el Decreto 1499 de 2017”.

OPERACIÓN DEL MODELO MIPG



La finalidad fundamental de MIPG en su propuesta unificadora, sistémica e innovadora, según lo define el Manual Operativo del sistema de gestión, es llevar a la práctica:

- (i) el reconocimiento de la ciudadanía, respondiendo activa y efectivamente a sus derechos y deberes,
- (ii) la certeza de que las entidades administran con integridad los recursos públicos,
- (iii) la necesaria continuidad en las políticas públicas,
- (iv) la capacidad de colaborar y construir de manera conjunta al interior de las dependencias como un todo, y
- (v) la rendición constante de cuentas a la sociedad por las acciones y resultados alcanzados.

A continuación, se presentan los avances de la entidad en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG y, por consiguiente, el Estado del Sistema de Control Interno, de acuerdo a lo entregado por cada una de las dependencias en el segundo trimestre del año a la Oficina Asesora de Planeación.

Cabe advertir que, de acuerdo al cronograma de implementación, las Dimensiones que presentan avance corresponde a Talento Humano, Gestión con Valores para Resultados y Control Interno; las demás dimensiones se encuentran en curso los autodiagnósticos.

1ª. Dimensión: Talento Humano: Avance 42,0



De acuerdo con el modelo, la entidad se encuentra en la 1ª dimensión en el nivel **Básico Operativo**, debiendo generar el correspondiente plan de acción, para determinar las metas y fechas a lograr los objetivos trazados, hasta llegar al nivel de Consolidación. El avance es coherente con la evaluación realizada en el Informe de Gestión y Desempeño Institucional presentado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el mes de abril de presente año, según evaluación FURAG II, esta dimensión tiene como resultado numérico 61.6 ubicándose en el quintil 2 de la evaluación, es decir, se encuentra en un nivel bajo.

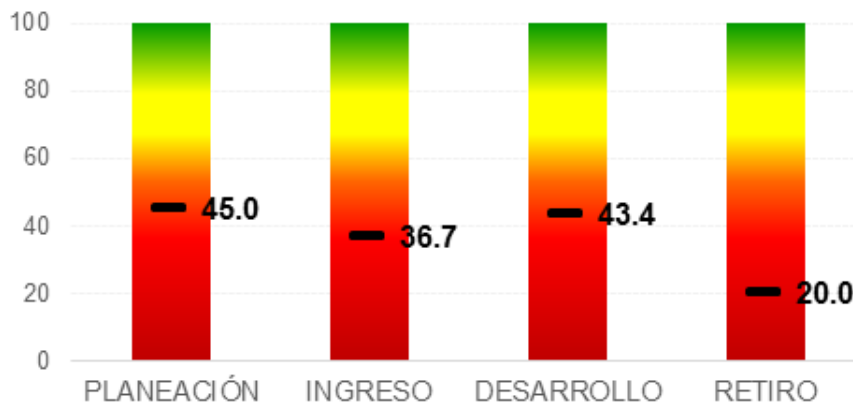
NIVELES DE MADUREZ:

Básico Operativo: primer nivel, implica que se cumplen los requisitos básicos de la política o inclusive que aún se requiere gestión para cubrir estos requisitos.

De Transformación: segundo nivel, implica que la entidad adelanta una buena gestión estratégica del talento humano, aunque tiene aún margen de evolución a través de la incorporación de buenas prácticas y el mejoramiento continuo.

De Consolidación: tercer nivel, significa que la entidad tiene un nivel óptimo en cuanto a la implementación de la política de Gestión del Talento Humano y adicionalmente, cuenta con buenas prácticas que podrían ser replicadas por otras entidades pública. En este nivel la Gestión del Talento Humano ya hace parte de la cultura organizacional.

Calificación por componentes



El ciclo del servidor público está compilado en estos 4 componentes, la evaluación permite medirlo y que muestre a la entidad el desarrollo adquirido y lo que está pendiente por desarrollar, para que pueda definir prioridades de acuerdo con las normas que rigen en materia de personal.

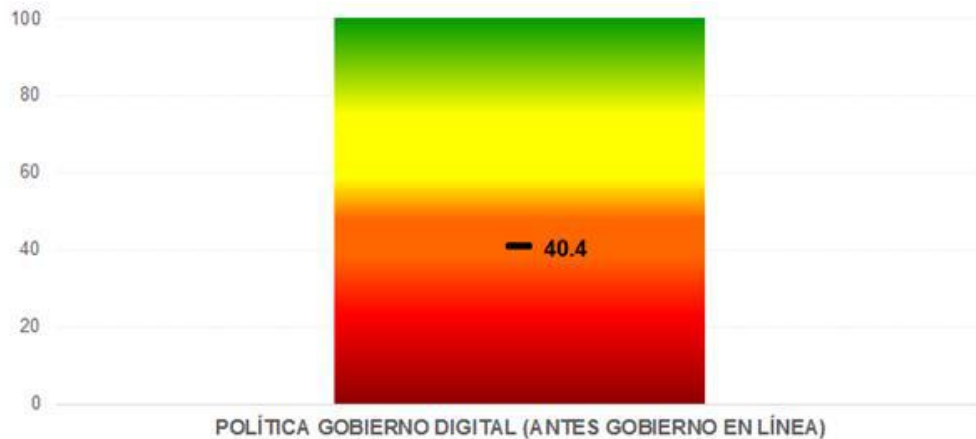
Esta dimensión contempla el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual, hay que tener en cuenta los lineamientos que trae el modelo en cuanto a las políticas de gestión y desempeño institucional:

1. Gestión estratégica del talento Humano.
2. Integridad.

El resultado obtenido de 45% en el componente de Planeación, muestra que se deben madurar las estrategias para el diseño estratégico del talento humano que contemple: Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos, es decir, el área debe prever y programar los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso, Plan Institucional de Capacitación, Plan de bienestar e incentivos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de seguridad y salud en el trabajo, Plan de bienestar e incentivos, Monitoreo y seguimiento del SIGEP, Evaluación de desempeño, Inducción y reinducción, medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional.

Según lo anterior, la entidad debe contar con un área estratégica para la gerencia del TH y Gestionar la información en el SIGEP.

3ª. Dimensión: Gestión con Valores para Resultados: Avance 40.4

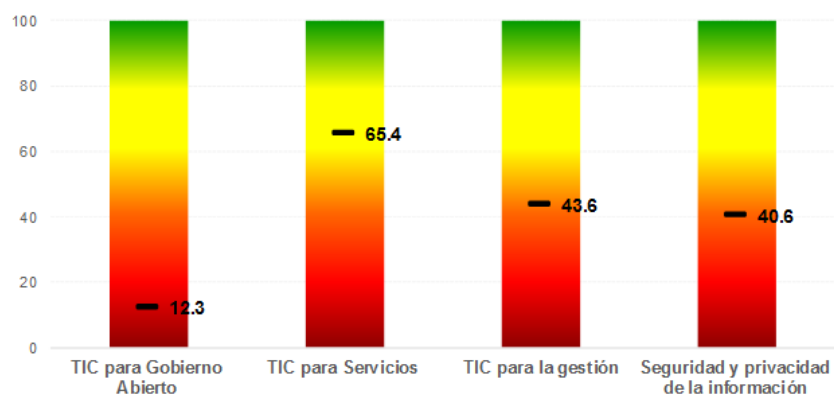


Esta dimensión está orientada al logro de resultados en el marco de la integridad y contempla dos perspectivas:

1. De la ventanilla hacia adentro. Asociada a los aspectos relevantes para una adecuada operación de la organización.
2. Relación Estado Ciudadano. Asociada a mantener una constante y fluida interacción con la ciudadanía de manera transparente y participativa.

El avance es coherente con la evaluación realizada en el Informe de Gestión y Desempeño Institucional presentado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el mes de abril de presente año, según evaluación FURAG II, esta dimensión tiene como resultado numérico 65 ubicándose en el quintil 2 de la evaluación, es decir, se encuentra en un nivel bajo.

Calificación por componentes:



El resultado de 12.3 es el más bajo de los componentes, lo que indica que la entidad deberá implementar mediante un plan de acción los siguientes criterios definidos en el manual Operativo MIPG.

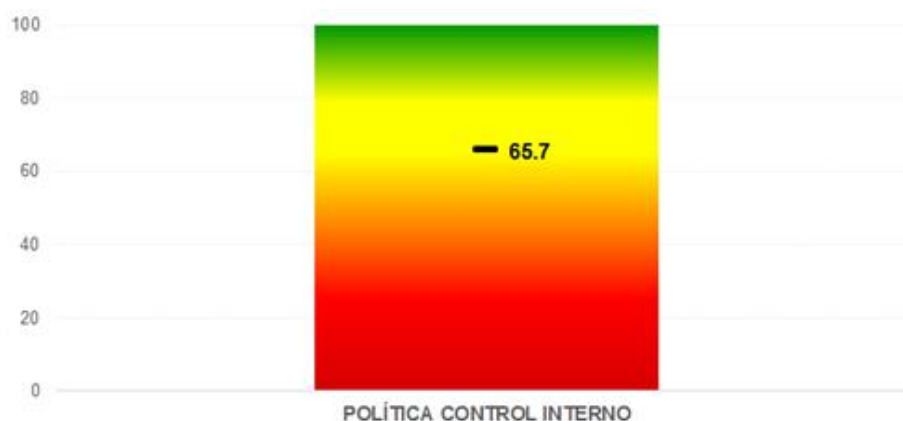
Indicadores de Proceso Logro: Transparencia

Indicadores de Proceso Logro: Colaboración

Indicadores de Proceso Logro: Participación

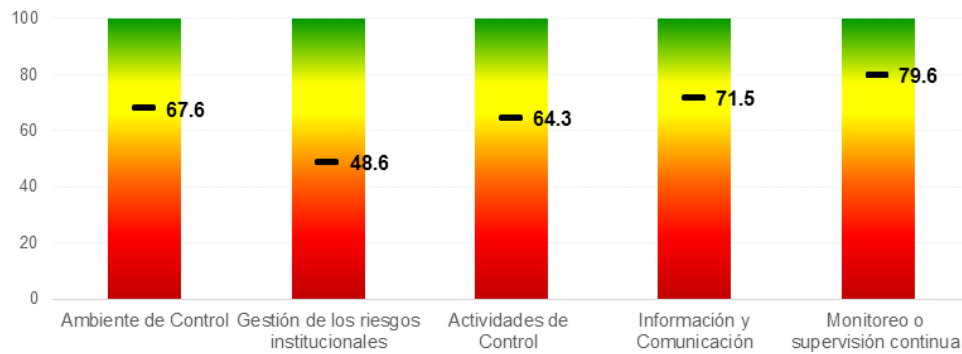
Quiere decir lo anterior que, se deben emprender actividades encaminadas a fomentar la construcción de un Estado más transparente, participativo y colaborativo en los asuntos públicos mediante el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones -TIC.

7ª. Dimensión: Control Interno: Avance 65,7



Esta dimensión promueve el mejoramiento continuo de las entidades, por la cual se deben establecer acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismo para la prevención y evaluación de éste. Es la dimensión clave para asegurar razonablemente que las demás dimensiones del modelo MIPG cumplan su propósito.

Calificación por componentes: 3



Estos componentes en la nueva estructura del Modelo Estándar de Control Interno, deberán estar acompañadas de una asignación de responsabilidades y roles para la gestión del riesgo y el control, llamado modelo de las tres líneas de defensa, que deberá ser implementado en la entidad, incluyéndolos en el diseño de los procesos y procedimientos definidos para el instituto.

A continuación, se adjunta el Cronograma de Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, concertado por la Oficina Asesora de Planeación y el equipo directivo, para Indeportes Antioquia.

CRONOGRAMA IMPLEMENTACIÓN MIPG

Actividad	Responsable	Fecha	Estado
Creación Comité Institucional de Coordinación de Control Interno	Jorge Hincapié	Resolución 1628 de 2017	Terminado
Creación Comité Institucional de Gestión y Despeño	Lina María Posada	Resolución 293 de 2018	Terminado
Capacitación en MIPG Área de Planeación	Lina María Posada	Enero de 2018	Terminado
Socialización MIPG a la Comité	Lina María Posada	15 de marzo de 2018	Terminado
Realización Autodiagnóstico de Gestión del talento humano Nuevo	Laura María Uribe	17 de agosto de 2018	Terminado
Realización Autodiagnóstico Gestión Código de Integridad Nuevo	Laura María Uribe	17 de agosto de 2018	En curso
Realización Autodiagnóstico de Direccionamiento y Planeación	Lina María Posada	17 de agosto de 2018	En curso
Realización Autodiagnóstico de Plan Anticorrupción	Lina María Posada	17 de agosto de 2018	En curso
Realización Autodiagnóstico de Gestión Presupuestal	Alpidio de Jesús Betancur	17 de agosto de 2018	En curso
Realización Autodiagnóstico Gestión Política Gobierno Digital Nuevo	Elisa Fernanda Guerra	17 de agosto de 2018	Terminado
Realización Autodiagnóstico de Defensa Jurídica	Roberto Enrique Guzmán	17 de agosto de 2018	En curso
Realización Autodiagnóstico de Servicio al Ciudadano	Alpidio de Jesús Betancur	17 de agosto de 2018	En curso
Realización Autodiagnóstico de Trámites	Lina María Posada	17 de agosto de 2018	En curso
Realización Autodiagnóstico de Participación Ciudadana Nuevo	Lina María Posada	17 de agosto de 2018	En curso
Realización Autodiagnóstico de Rendición de Cuentas Nuevo	Ana María Vallejo	17 de agosto de 2018	En curso
Realización Autodiagnóstico de Seguimiento y Evaluación del Desempeño	Lina María Posada	17 de agosto de 2018	En curso
Realización Autodiagnóstico de Gestión Documental	Alpidio de Jesús Betancur	17 de agosto de 2018	En curso
Realización Autodiagnóstico de Transparencia y Acceso a la Información	Elisa Fernanda Guerra	17 de agosto de 2018	En curso
Realización Autodiagnóstico de Control Interno	Lucrecia Londoño Builes	17 de agosto de 2018	Terminado