

## INFORME EJECUTIVO ANUAL DE CONTROL INTERNO MIPG-VIGENCIA 2018

### MARCO LEGAL

Dando cumplimiento a ley 87 de 1.993 y al Decreto 1499 de 2017 "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015

ARTÍCULO 2.2.22.3.1. *Actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.* Para el funcionamiento del Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno, el Instituto de recreación y deporte INDERSANTANDER adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, mediante la resolución No. 134 del 19 de julio de 2018.

ARTÍCULO 2.2.22.3.2. *Definición del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.* 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.

ARTÍCULO 2.2.22.3.3. *Objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.* El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, tendrá como objetivos:

1. Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas
2. Agilizar, simplificar y flexibilizar la operación de las entidades para la generación de bienes y servicios que resuelvan efectivamente las necesidades de los ciudadanos.
3. Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua.
4. Facilitar y promover la efectiva participación ciudadana en la planeación, gestión y evaluación de las entidades públicas.
5. Promover la coordinación entre entidades públicas para mejorar su gestión y desempeño.

Una vez implementado el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG en el Indersantander, la Oficina Asesora de Control Interno, realizará la elaboración de un completo informe, para determinar el nivel de madurez en la implementación y



sostenimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, con el fin de determinar su operatividad a través de la puesta en marcha de las siete (7) dimensiones, entre las cuales se encuentra el Talento Humano como corazón del Modelo; MIPG incorpora el ciclo de gestión PHVA (Planear – Hacer – Verificar – Actuar) y adicionalmente, incluye elementos propios de una gestión pública moderna y democrática: la información, la comunicación, y la gestión del conocimiento y la innovación. El Control Interno se integra, a través del MECI, como una de las dimensiones del Modelo, constituyéndose en el factor fundamental para garantizar de manera razonable el cumplimiento de los objetivos institucionales. Cada dimensión funciona de manera articulada e intercomunicada, en ella se agrupa las políticas de gestión y desempeño institucional por área que permiten que se implemente el modelo de manera adecuada y fácil al interior del INDERSANTANDER.

### OBJETIVO GENERAL

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 una vez implementado el MIPG en su totalidad se emita un juicio profesional acerca del grado de madurez del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

### OBJETIVOS ESPECIFICOS

Determinar el grado de madurez de los siete (7) elementos de control que componen el MIPG.

Documentar y valorar la evidencia de la existencia de los productos mínimos de cada elemento de acuerdo a las observaciones dadas en el "MANUAL OPERATIVO SISTEMA DE GESTION MIPG" 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:

- I. TALENTO HUMANO
- II. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO
- III. ADMINISTRACION DEL RIESGO.



Unidad Deportiva ALFONSO LOPEZ Carrera 30 con Calle 14 - Bucaramanga  
PBX: 6352772 Fax: 101 - 111 - 116 [www.indersantander.gov.co](http://www.indersantander.gov.co)



## COMPONENTE No. I: TALENTO HUMANO.

### INTRODUCCION.

MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y por lo tanto como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

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

### 1-ACUERDOS, COMPROMISOS Y PROTOCOLOS ETICOS.

- Documentos con los principios y valores de la Entidad.

El INDERSANTANDER, cuenta con un Manual para el Sistema de Gestión Integral Resolución No180 de octubre 10 de 2018, según el Decreto 1499/2017 en su artículo 2.2.22.3.3. Señaló como unos de los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG en el numeral 1 “fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”.

Teniendo en cuenta los parámetros del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG y de la Política de Integridad, el Departamento Administrativo de la Función Pública desarrolló un código general o código tipo que denominó Código de Integridad, con las características de ser general, conciso y en el cual se establecieron unos mínimos de integridad homogénea para todos los servidores públicos del país, cada uno de los valores que incluyó el código determinó una línea de acción cotidiana para los servidores, quedando comprendidos cinco (5) valores así:

**Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud y siempre favoreciendo el interés general.



**Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

**Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

**Diligencia:** cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del estado.

**Justicia:** Actuó con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Se realizó un taller con calidad para socializar a todos los funcionarios y contratistas como quedaron los principios y valores de la entidad; se proyectó el Acto Administrativo que los adopta mediante resolución No 180 octubre 10 de 2018.

## 2-DESARROLLO TALENTO HUMANO.

- 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 2011.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).

El reglamento interno de trabajo del Indersantander a la fecha se encuentra pendiente la aprobación por parte de la junta directiva del instituto y seguidamente proceder a socializarlo con los funcionarios

- Plan Institucional de formación y capacitación anual,

Al inicio del año se estableció un plan de capacitación, en el que se define dos temas: Formación de auditores internos – actualización NTC –ISO 9001:2015 y taller coaching – mejorar las relaciones interpersonales.



Mediante Resolución No 038 del 28 de febrero de 2018 "por la cual se adopta el plan de capacitación, plan de bienestar social y plan de estímulos e incentivos en el Indersantander para la vigencia 2018. En el mes de Diciembre se realizó una capacitación sobre el "SECOP" en la ESAP con una duración de veinte (20) horas.

El plan de estímulos e incentivos adoptado en la entidad, tiene como fin "Reconocer el buen desempeño de los funcionarios del INDERSANTANDER con el fin de motivar la eficiencia, la creatividad, el compromiso y su efectiva participación en el logro de los fines misionales del instituto". El alcance de este plan se limita a los funcionarios de planta.

En el plan de estímulos e incentivos de la entidad, no se tiene contemplado el otorgamiento de incentivos pecuniarios, orientados a resaltar su desempeño laboral.

El PIC- Plan Institucional de Capacitación, fue implementado en el INDERSANTANDER, mediante la Resolución No154 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 funcionario.

- 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 2018, 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 Integridad, 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.

- Programa de Bienestar Social

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

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



documento antes mencionado contiene el programa de bienestar social y de incentivos. Para la vigencia 2018 mediante Resolución No.038 de 28 febrero 2018, "Se adopta el Plan Institucional de Capacitación, Bienestar y Estímulos o Incentivos Vigencia 2018." 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.

Plan de Bienestar Social se construyó en la entidad con la participación de todos los funcionarios a quienes se les aplicó una encuesta, a partir de la cual se efectuó un diagnóstico de las necesidades de bienestar social en la entidad; concluyendo que la actividad de mayor prioridad es el plan vacacional con el grupo familiar, esta actividad se llevó a cabo en el mes de noviembre de 2018.

- Sistema de Evaluación de Desempeño.

El procedimiento evaluación de desempeño de los funcionarios de Carrera administrativa del INDERSANTANDER, son cinco (5) funcionarios (aclarando que 1 funcionario se encuentra en comisión). Los 4 funcionarios fueron evaluados durante el primer periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2018 al 31 de Julio de 2018 y la segunda evaluación corresponde al periodo de 01 de agosto de 2018 al 31 de enero de 2019., sin novedad alguna. Vale la pena reiterar el cumplimiento a lo estipulado con el nuevo decreto 1083 de 2015, reglamentario de la función pública capítulo 3 art.2.2.5.3.2. Donde señala que 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. Planeación.**

En la página web [www.indersantander.gov.co](http://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.



- 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 pública del deporte a nivel nacional.

- 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.

- Planes, programas y proyectos

Los proyectos, planes y programas, son elaborados y desarrollados junto con la dirección del instituto y 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.

La entidad cuenta con un Plan de Acción, instrumento a través del cual se definen las actividades y estrategias para cumplir con las metas previstas en el Plan de Desarrollo Departamental, de esto se genera reportes bimestrales, siendo el último reporte al 31 de Diciembre de 2018.

El seguimiento a estos Planes, se realiza por parte de la Secretaria de Planeación Departamental, igualmente por parte de la de la Oficina de Control Interno del Indersantander verificando que todo esté acorde con el Plan de Desarrollo Departamental. Por área se puede ver 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 tener la certeza por parte de planeación departamental si estas metas se van a ejecutar o de lo contrario para que estas sean retiradas del plan de desarrollo departamental.



**DEPORTE ESTUDIANTIL Y FORMATIVO.**

6 METAS PLAN DE ACCION, PRESENTA UNA META SIN EJECUTAR

**DEPORTE ASOCIADO.**

5 METAS PLAN DE ACCION, PRESENTA DOS METAS SIN EJECUTAR

**DEPORTE ALTO RENDIMIENTO.**

12 METAS PLAN DE ACCION, PRESENTA DIEZ METAS SIN EJECUTAR

**DEPORTE SOCIAL COMUNITARIO.**

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

**OBSERVACION:** Podemos evidenciar que durante el trienio es bajo el porcentaje de avance en algunas áreas misionales, en gran medida se debe a la falta de presupuesto. Está medición se realiza teniendo como soporte el Plan de Acción Institucional con sus respectivos avances a 31 de diciembre de 2018.

**2. MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS.**

- 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).

- 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. Durante la vigencia 2018 se ha venido actualizando por parte de calidad y los dueños de los procesos algunos procedimientos. Igualmente se recomienda continuar con la actualización de los procedimientos internos de algunos de los procesos durante la vigencia 2019.





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

En la página web del Instituto se evidencia los informes de gestión presentados por la Dirección General de las vigencias 2013 a la 2018 para consulta de las partes interesadas. En la página web se encuentra publicado los diferentes informes presentados por la Oficina Asesora de Control Interno.

Se evidencia la relación de la contratación de la Entidad y Plan Anual de Adquisiciones.

Se cuenta con un link de transparencia y acceso a la información pública.

Se realizó por parte de la Oficina de Calidad, una medición de satisfacción al usuario.

### 3. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.

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

Esta administración durante la vigencia 2016 estableció un nuevo Proceso llamado Gestión Documental, dando cumplimiento a la Ley General de Archivo, el cual está a cargo de la Coordinación Administrativa y Financiera. Igualmente se tiene contemplada a cargo de la dirección la reestructuración administrativa.

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.

- 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.

- 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.



- 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.

- 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.

- 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.

- Manual de Operaciones o su equivalente adoptado y divulgado

Mediante el formato MACI01 de 27 de julio 2016, la Entidad tiene documentado y adoptado el Manual de Operaciones, 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:

### I. POLITICA DE ADMINISTRACION DEL RIESGO.

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

Para la vigencia 2018 se construyó el mapa de riesgos con el apoyo con los líderes de los procesos. Por la vigencia 2019 se recomienda la revisión y su posible replanteamiento. En la Resolución No.028 de 27 Enero 2016, se encuentra establecida la política para la



administración del riesgo del INDERSANTANDER. Estos riesgos se construyeron con la participación conjunta de los funcionarios a través de un taller.

- 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

## II. IDENTIFICACION DE RIESGOS.

- Identificación de los factores internos y externos de riesgo.

La entidad cuenta con la matriz de construcción del mapa de riesgos. 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.

## III. 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.

Los riesgos del INDERSANTANDER están plenamente identificados por las diferentes áreas que conforman la entidad, 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 todas las áreas. En la vigencia 2018, su elaboración 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:



Unidad Deportiva ALFONSO LOPEZ Carrera 30 con Calle 14 - Bucaramanga  
PBX: 6352772 Fax: 101 - 111 - 116 [www.indersantander.gov.co](http://www.indersantander.gov.co)



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

## COMPONENTE No. I: AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL.

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

### AUTOEVALUACION DEL CONTROL Y GESTION

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

En el primer semestre de la vigencia 2018 se llevó a cabo por parte de la oficina de control interno en acompañamiento con la asesora de gestión integral un taller de capacitación en cultura de auto control dirigido a funcionarios y contratistas. Igualmente la entidad ya tiene establecido el procedimiento de auto control por parte de calidad documentado mediante formato PRCI04-03 fomento de la cultura de autocontrol.

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:

### AUDITORIA INTERNA.

- Procedimiento de Auditoria Interna.



Unidad Deportiva ALFONSO LOPEZ Carrera 30 con Calle 14 - Bucaramanga  
PBX: 6352772 Fax: 101 - 111 - 116 [www.indersantander.gov.co](http://www.indersantander.gov.co)



En el Link de Calidad de la página del INDERSANTANDER, se encuentra el procedimiento para la realización de auditorías internas, el cual esta actualizado por parte de Calidad desde la vigencia 2016, y se encuentra disponible para su respectiva consulta.

- Programa de auditoria y plan de auditoria.

Este Plan Anual de Auditoría Interna se sustenta en el Decreto 943 del 21 de mayo de 2014, por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno –MECI. El programa anual de auditoria se presenta a la alta dirección para ser aprobada a través del Comité de Coordinación de Control Interno, Dicho comité aprobó mediante la resolución 021 del 5 de febrero de 2018 la programación anual de auditoria interna para la vigencia 2018, la cual se desarrolló conforme lo establecido, diez (10) auditorias para la vigencia 2018.

- Informe Ejecutivo Anual de Control Interno.

Para dar cumplimiento a lo estipulado por la ley 87 de 1.993, artículo 5, Decreto 2145 de 1999 y el artículo 2 del decreto 2539 del año 2000. El Departamento Administrativo de la Función Pública "DAFP", establece los lineamientos para que la oficina de control interno presente el informe ejecutivo anual.

### COMPONENTE No. III. PLANES DE MEJORAMIENTO.

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

#### PLAN DE MEJORAMIENTO.

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

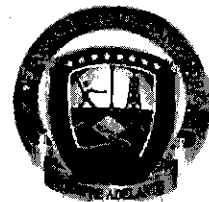
El procedimiento establecido denominado auditorias de seguimiento, está definido en los formatos de Contraloría a través del Sistema de Gestion Transparente. Formato AA-003 (Formato Plan de Mejoramiento Inicial). Formato AA-008 Informe de avances a planes de mejoramiento).

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

El INDERSANTANDER como mecanismo de seguimiento a las acciones definidas en los planes de mejoramiento suscritos con la unidad de control interno, cuenta con un formato definido por Calidad y debidamente socializado a los jefes de áreas Formato FOG 357-01



Unidad Deportiva ALFONSO LOPEZ Carrera 30 con Calle 14 - Bucaramanga  
PBX: 6352772 Fax: 101 - 111 - 116 [www.indersantander.gov.co](http://www.indersantander.gov.co)



Los informes de avance de los Planes de Mejoramiento se deben presentar cuatrimestralmente a la contraloría general de Santander. Después de elaborado el seguimiento por parte de la oficina de control interno, dicho formato se carga en la plataforma de la Contraloría General de Santander, mediante el formato f22a

## EJE TRANSVERSAL INFORMACION Y COMUNICACIÓN.

### INFORMACION Y COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA.

- Identificación de las fuentes de información externa.

El área de sistema actualizó la página web del Instituto dando cumplimiento a los lineamientos de la Ley 1712 de 2014

La Entidad adoptó mediante la Resolución 181 de 2018 la política y las estrategias de Gobierno Digital, dando cumplimiento a la normatividad vigente

En el portal institucional se cuenta con un espacio en el que se publica la información de que trata la Ley 1712 de 2014, información que es validada lo cual garantiza que sea de fácil acceso al ciudadano

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.

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

El INDERSANTANDER cuenta con fuentes de información internas, como lo son los correos institucionales, 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. Igualmente podemos resaltar la emisión de boletines de prensa.

Rendición anual de cuentas con la intervención de los distintos grupos de interés, rendición de la vigencia 2018, la cual se desarrolló en NEOMUNDO en asocio con la presentación de rendición de cuentas del señor gobernador vigencia 2018 para toda la comunidad en general.



Igualmente el señor director del INDERSANTANDER, anualmente, 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 de Desarrollo Departamental.

Política y matriz de Comunicaciones, cargada en página Institucional.

## SISTEMA DE INFORMACION Y COMUNICACIÓN.

En la página web del Instituto se evidencia los informes de gestión presentados por la Dirección General de las vigencias 2013 a la 2018 para consulta de las partes interesadas.

En la página web se encuentra publicado los diferentes informes presentados por la Oficina Asesora de Control Interno.

Se evidencia la relación de la contratación de la Entidad y Plan Anual de Adquisiciones.

Se cuenta con un link de transparencia y acceso a la información pública. 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. El Procedimiento de Ventanilla Única se creó en la vigencia 2016.

Mecanismos de consulta con distintos grupos de intereses para obtener información sobre necesidades y prioridades en la prestación del servicio.

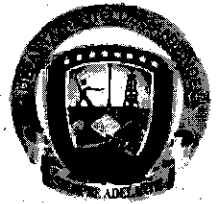
Como mecanismo de consulta el Indersantander, posee su base de datos de las diferentes ligas deportivas que cuentan con aval de Coldeportes a cargo de Deporte Asociado.

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.

- 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

- 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.
- 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.
- La entidad cuenta con la implementación del nuevo marco normativo NICSP se realizó un diagnóstico, un cronograma de capacitación y se realizaron capacitaciones durante la vigencia 2017 en los aspectos que aplican a la entidad en cuanto a las políticas contables de los nuevos marcos normativos de acuerdo a la Resolución No 259 del 21 de Diciembre de 2017, los cuales entraron a regir 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.
- La Gestión Documental se encuentra actualizada.
- Actualmente la entidad posee la homologación al nuevo plan contable que comenzó su aplicación desde el 1 de enero de 2018.
- Conocimientos, habilidades, destrezas, experiencia laboral y disposición por parte del personal.
- 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 tienen identificadas las fuentes de información internas.
- A través de la ordenanza No. 003 del 2018 expedida por la Honorable Asamblea del Departamento contamos como mínimo con el equivalente de 2.500 salarios mínimos legales mensuales vigentes al comienzo de cada vigencia, lo cual nos permite contar con el aseguramiento de recursos para la inversión.

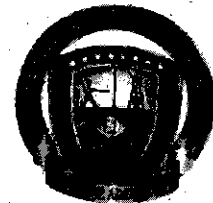


## DEBILIDADES




Unidad Deportiva ALFONSO LOPEZ Carrera 30 con Calle 14 - Bucaramanga  
PBX: 6352772 Fax: 101 - 111 - 116 [www.indersantander.gov.co](http://www.indersantander.gov.co)





- Se recomienda en la vigencia 2019, la socialización a funcionarios y contratistas sobre las resoluciones No. 180 del 10 de octubre de 2018, "por medio del se adopta el código de integridad del servicio público" El cual sustituye al código de ética, pues se presenta una debilidad en la interiorización de los principios y valores en algunos de los funcionarios.
- Igualmente la resolución No. 181 de octubre 16 de 2018, "por medio de la cual se establece la política y las estrategias de gobierno digital para el Indersantander".
- Se reitera la observación respecto a la 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.
- 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.
- En el INDERSANTANDER no se cuenta con un salón adecuado para las necesidades internas de capacitación a funcionarios y contratistas acorde con el bienestar de los mismos
- 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.
- Se debe adelantar por parte de la entidad el respectivo proceso para proveer los cargos que se encuentran en provisionalidad para así dar cabal cumplimiento a lo estipulado con el nuevo decreto 1083 de 2015, reglamentario de la función pública capítulo 3 art.2.2.5.3.2.
- algunas metas contempladas en el plan de desarrollo y que deben desarrollar las áreas misionales, no se han podido ejecutar por falta de presupuesto.

Atentamente,



**LUZ MYRIAM LOZANO CARREÑO**  
Jefe Oficina Asesora Control Interno

Unidad Deportiva ALFONSO LOPEZ Carrera 30 con Calle 14 - Bucaramanga  
PBX: 6352772 Fax: 101 - 111 - 116 [www.indersantander.gov.co](http://www.indersantander.gov.co)

