

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

Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces:	MARIA CRISTINA VERGARA CAMPO	Periodo evaluado: ENERO-ABRIL 2013
		Fecha de elaboración: Abril

### Subsistema de Control Estratégico

Componentes: Ambiente de Control, Direccionamiento Estratégico y Administración de Riesgos.

#### Difficultades

- Existe un código de ética que fue adoptado y socializado por la Alcaldía Mayor de Cartagena a todos los funcionarios del Distrito y de los entes descentralizados, pero este no es resocializado periódicamente por la oficina de Talento Humano del Instituto a los nuevos empleados.
- El programa de Inducción y Reinducción del Instituto se encuentra desactualizado, porque se debe ajustar a los objetivos, planes, programas de la nueva Dirección del IDER.
- No se han establecidos los Acuerdos de Gestión con los funcionarios del nivel directivo, con los cuales se pactan los compromisos y metas institucionales a cumplir.
- Se cuenta con un Código de Buen Gobierno adoptado y socializado, por la Alcaldía Mayor de Cartagena a todos los funcionarios del Distrito, tanto a las Secretarías como a los entes descentralizados, pero al interior del IDER no ha sido resocializado periódicamente, por lo tanto se evidencia su desconocimiento por parte de los servidores.
- El IDER cuenta con un Mapa documentado donde están identificados los riesgos del Instituto, y aplica a todos los niveles que conforman el Modelo de Operación por proceso de la entidad. El mapa de riesgos del instituto debe ser revisado, ajustado y actualizado.
- Los servidores públicos no tienen pleno conocimiento de los Planes y Programas, falta más divulgación y socialización. Deben fortalecerse los canales de divulgación de los Planes y Programas a los diferentes públicos internos y externos que tienen relación con la entidad.
- Se cuenta con un normograma documentado, pero debe ser revisado y actualizado.

#### Avances

- El Instituto Expedió la Resolución No.078 del 1º de marzo de 2013 que adopta el Plan de Capacitación de la vigencia 2013 para el personal de planta. El Plan de capacitación no ha sido socializado por la Oficina de Talento Humano del IDER.
- Por Resolución No.079 del 1º de marzo de 2013, el IDER adoptó el Programa de Bienestar Social e Incentivo de la vigencia 2013, con el interés de mejorar el clima laboral del Instituto. El Programa de Bienestar Social no ha sido adoptada por la Oficina de Talento Humano. Se cuenta con un cronograma anual de Capacitación y del Programa de Bienestar Social.
- El IDER elaboró el Programa de Inducción y Reinducción de la vigencia 2013, pero no ha sido adoptado por resolución y tampoco ha sido socializado por la oficina de Talento

Humano. Se cuenta con procedimientos documentados del Programa de Inducción y Reinducción.

- El IDER cuenta con el Manual de Funciones y Competencias Laborales y se encuentra adoptado e implementado. Debe ser divulgado.
- Se evalúa periódicamente el desempeño de los funcionarios del IDER, pero no se está trabajando en Planes de Mejoramiento Individual, y es importante asociar los resultados de las evaluaciones de desempeño a estos planes.
- Se tienen adoptados, documentados e implementados, la Misión, Visión, Políticas y Objetivos institucionales.
- La estructura funcional del IDER es flexible, con pocos niveles jerárquicos, pero requiere de reestructuración para darle total independencia a la Oficina de Control Interno.
- El modelo de operación por procesos está caracterizado por la definición de las diferentes interrelaciones y cadenas de valores entre los procesos.
- La Alta Dirección imparte los lineamientos para el seguimiento al desarrollo de los proyectos institucionales. Se cuenta con actas donde la Dirección se compromete con la implementación del Sistema, pero los equipos MECI se encuentran desactualizados ya que los servidores que los conforman han ido encaminado.

### **Subsistema de Control de Gestión**

#### **Componentes: Actividades de Control, Información y Comunicación Pública**

#### **Dificultades**

- El IDER no cuenta con página web.
- La entidad no cuenta con los procedimientos documentados de las tablas retención documental como un elemento indispensable archivístico que permite la racionalización de la producción documental y la institucionalización del ciclo vital de los documentos en los archivos de gestión, central e histórico.
- La entidad no cuenta con un Plan de Comunicación institucional con los elementos propios del manejo de la información.
- No se realiza seguimiento al tema de quejas y reclamos.
- Continuar con la medición de satisfacción del cliente, para determinar una estrategia que oriente las acciones y se obtenga la plena satisfacción del cliente tanto interno como externo en todas las actividades desarrolladas.
- Se deben fortalecer las actividades de seguimiento y evaluación de los indicadores del sistema de gestión de calidad y controles. Para que se pueda dar una mejora en las actividades y procesos.
- El Instituto cuenta con un Manual de Procedimientos documentado pero este se encuentra desactualizado, por lo tanto no garantiza el cumplimiento de los objetivos de los procesos.
- Se deben redefinir y establecer los controles preventivos y correctivos en todas las actividades inmersas en los procesos del IDER.
- Los indicadores de los procesos administrativos deben ser formulados.

## **Avances**

- Se tiene definidas las políticas de operación, las cuales juntos con los procedimientos establecidos, dan soporte a la gestión institucional.
- Se tiene identificadas las fuentes de información tanto externa como interna.
- El área de atención al ciudadano facilita la información sobre nuestros servicios. Igualmente, la rendición de cuentas constituye un espacio importante para la participación de la ciudadanía en la gestión de la entidad.
- Se tienen documentados los sistemas de información relacionados la administración del Back Ups, Gestión de seguridad de la información, soporte técnico de hardware, etc.
- Se tiene en cuenta los lineamientos de la política de antitrámites.
- Con miras a una efectiva realimentación del cliente interno, se implementó la encuesta de evaluación del servicio.
- Existe un buzón de sugerencias, correo electrónico y enlaces en la página del blog del IDER, que permite recibir, manejar y dar respuesta a las quejas, reclamos y sugerencias de los ciudadanos.
- Existe un manejo de información fluido a través de la red del Instituto (Cableado estructurado) y se realizan back Ups de la información contable y presupuestal a través del aplicativo SIA.

## **Subsistema de Control de Evaluación Componentes: Autoevaluación, Evaluación Independiente y Planes de Mejoramiento**

### **Dificultades**

- Se cuenta con instrumento que permiten aplicación de controles y mediciones, sin embargo este aspecto amerita fortalecimiento, particularmente en temas como indicadores e identificación y manejo de riesgos.
- Reforzar el seguimiento periódico por parte de los líderes de los procesos, a los planes de mejoramiento por procesos.
- Se deben revisar y actualizar los indicadores de gestión de los macro procesos, procesos y subprocesos. No se generan acciones de mejora derivadas del análisis de los indicadores.
- El Modelo de Estándar de Control Interno debe ser revisado, actualizado y ajustado a la realidad institucional.
- Comité de Control Interno no se reúne periódicamente.
- Se deben establecer los planes de mejoramiento individual, partiendo de las evaluaciones de desempeño.

### **Avances**

- La oficina de control interno ha cumplido a cabalidad con la presentación de los informes a los entes de control, dando cumplimiento con las normas legales vigentes.
- El control independiente se realiza con base en programación anual, en la cual se incluyen auditorías internas de Control Interno. Con base en los informes de estas auditorías, los procesos generan sus planes de mejoramiento, a partir de los cuales ejecutan acciones

que encaminan la mejora continua en la gestión.

- En respuesta a las observaciones de los organismos de control y las auditorías externas, se elaboran los planes de mejoramiento y se trabaja en su seguimiento y cumplimiento de las metas propuestas, verificando la efectividad de las estrategias planteadas.
- La Oficina de Control Interno elabora anualmente su Plan de Auditoría y el cronograma de auditoría se cumple en un 100%.
- Se elabora un Plan de Mejoramiento institucional proveniente de la auditoría del ente de control.

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

El resultado obtenido por el Instituto Distrital de Deporte y Recreación de Cartagena, una vez realizada la autoevaluación por parte de los responsables del direccionamiento de cada uno de los elementos del Modelo Estándar de Control Interno (MECI) y de los responsables de implementar los elementos transversales a la organización y realizada la evaluación independiente por parte de responsable del Control Interno, es del 57.36% que corresponde al rango de incumplimiento alto.

## **Recomendaciones**

- El IDER debe elaborar su propio código de ética y código de buen gobierno, independiente al elaborado por la Alcaldía Mayor de Cartagena, por ser un ente descentralizado.
- Actualizar el Programa de Inducción y Reinducción porque no se ajusta a los objetivos, planes, programas de la nueva Dirección del IDER. El programa de reinducción debe acogerse a lo establecido en el artículo 64 de la Ley 190 de 1995, el artículo 7 del Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1227 de 2005.
- Los Planes y Programas del IDER deben ser divulgados a los diferentes públicos internos y externos que tienen relación con el Instituto.
- Continuar con el Fortalecimiento a la Cultura del Autocontrol y del Mejoramiento Continuo.
- Hacer ajuste a la estructura organizacional para que el área de control Interno sea una oficina totalmente independiente y cumpla con su función evaluadora del Sistema de Control Interno.
- Fortalecer los canales de comunicación entre los funcionarios y la alta dirección.
- Actualizar el Mapa de Riesgos del Instituto, aplicando la metodología de identificación, análisis y valoración de Riesgos en todos los niveles que conforman el Modelo de Operación por Procesos (Mapa de Procesos).
- Diseñar indicadores de gestión por procesos.
- Elaborar los planes de mejoramiento individual tomando como insumo las evaluaciones de desempeño.

- Hacer evaluación de la gestión por dependencias. Con base a estos resultados la oficina de Control Interno elabora los planes de mejoramiento por procesos.
- Actualizar el manual de procesos y procedimientos del IDER..

Naia C. Vergara C

Firma