



Cartagena de Indias, 30 de enero de 2020

Doctora  
**VIVIANA LONDOÑO MORENO**  
Directora General -IDER-  
E.S.M

**ASUNTO: Informe Ejecutivo Anual de Control Interno – 31 enero 2020-**

Cordial saludo.

En cumplimiento del rol de evaluación y seguimiento, insito en la función administrativa y, sin perjuicio del mandato legal asignado a la Oficina de Control Interno, le hago entrega del Informe Ejecutivo Anual de Control Interno del Instituto Distrital de Deporte y Recreación, correspondiente noviembre y diciembre de la vigencia fiscal 2019.

El informe se venía publicando cada cuatro (4) meses en la página web de la entidad, sin embargo, por disposición del artículo 156 del Decreto - Ley 2106 del 22 de noviembre de 2019, el informe se publicará, a partir del presente año fiscal, cada seis (6) meses, con un período de transición con corte a 31 de enero de 2020, para emparejar los períodos.

El presente informe fue elaborado conforme las directrices impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP- ; los parámetros del Modelo Estándar de Control Interno y el Modelo Integral de Planeación y Gestión.

Atentamente,



**ADOLFO DE J. HERNANDEZ AGUAS**  
Jefe Oficina Control Interno

Recibido  
Carajua  
Enero 30/2020  
Hora: 9:41 a.m.

XTERNO C. INTERNO



**INFORME PORMENORIZADO  
ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO IDER  
DECRETO 2106 DE 2019**

<b>Jefe Oficina de Control Interno:</b>	<b>ADOLFO HERNANDEZ AGUAS</b>	<b>Período: 01/11/2019 – 31/12/2019</b>
		<b>Fecha de elaboración: 24/01/2020</b>

**INTRODUCCION**

El Decreto 2106 de 2019, en su artículo 156, establece que el jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces deberá publicar cada seis (6) meses, en el sitio web de la entidad, un informe de evaluación independiente del estado del sistema de control interno, de acuerdo con los lineamientos que imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Las fechas para la publicación del informe semestral de la evaluación independiente del estado del sistema de control interno que debe hacer el jefe de control interno serán desde el 1 de enero a 30 de junio de cada vigencia y del 1 de julio a 31 de diciembre de cada vigencia, las cuales deben ser publicadas en la página web de la entidad a 30 de julio y 31 de enero respectivamente.

Para formalizar la periodicidad semestral de dicho informe, se hará una única publicación a más tardar el 31 de enero de 2020, correspondiente al periodo 1 de noviembre a 31 de diciembre de 2019, el cual se efectuará de conformidad con el esquema del informe pormenorizado del Sistema de Control Interno que el Instituto viene realizando.

**ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO.**

Este informe se presenta bajo la estructura del Modelo Estándar de Control Interno – MECI- , en armonía con la séptima dimensión contenida en Modelo Integrado de Gestión y Desempeño – MIPG- . En efecto, la evaluación se realiza bajo los componentes de:

- 1) Ambiente de Control.
- 2) Evaluación del Riesgo.
- 3) Actividades de Control.
- 4) Información y Comunicación.
- 5) Actividades de Monitoreo.



## **1. AMBIENTE DE CONTROL.**

### **1.1 Dificultades:**

- Falta mayor compromiso y liderazgo de la alta dirección con los valores y principios del servicio público.
- Desarrollo incipiente del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.
- La función disciplinaria es difusa. No existe de Oficina de Control Disciplinario Interno.
- Desconexión de la administración de Talento Humano con los objetivos de la entidad.
- Ambigüedad en la responsabilidad a nivel de control interno.

### **1.2 Avances:**

- Está creado por resolución el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Instituto Distrital de Deporte y Recreación –IDER-
- El Instituto Distrital de Deporte y Recreación –IDER- , se encuentra en proceso actualización y aplicación del Modelo Estándar de Control Interno (MECI), en armonización con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).
- Se establecen formalmente y todos los planes y programas de administración a cargo de la Oficina de Talento Humano.
- Se inició proceso de evaluación del desempeño laboral a los empleados de carrera administrativa, de conformidad con el artículo 39 de la ley 909 de 2004.
- Se inició el proceso de implementación de las normas internacionales contables en el sector público (NICSP).
- Las hojas de vida de funcionarios y contratistas se actualizan periódicamente en el Sistema de información y gestión del empleo público SIGEP. La Oficina de Control Interno realizar un seguimiento permanente.
- Está en construcción y elaboración, por parte de la Oficina de Talento Humano, del Código de Integridad del Servicio Público, para ser sometido a la decisión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.



## **2. EVALUACION DE LOS RIESGOS INSTITUCIONALES.**

### **2.1 Dificultades:**

- Se identifican pero no se valoran los riesgos que afectan el logro de las metas y los resultados institucionales.-
- Falta definir una política de gestión de riesgo con orientación a hacia acciones tanto preventivas, como correctivas.
- Se cuenta con mapas de riesgos alejados de los objetivos, estrategia y resultados institucionales esperados.
- Los Planes Anuales de Auditoria no están articulados con la política de gestión de riesgo del Instituto.
- Los supervisores e interventores no advierten a cerca de los riesgos de los contratos.

### **2.1 Avances:**

- Se establecieron los Riesgos de Corrupción vigencia 2019 (Plan de Anticorrupción), lo que le permite al IDER establecer medidas orientadas a controlarlos y a su vez darle cumplimiento a la Ley 1474 de 2011.
- Control Interno en el marco del rol de evaluación y de seguimiento, y en desarrollo del Plan Anual de Auditoria, hace seguimiento y evalúa el cumplimiento de las acciones establecidas en los Mapas de Riesgos del Instituto.
- Los documentos y estudios previos al proceso de contratación contienen un análisis de los riesgos que pueden generar efectos adversos al logro de los objetivos del proceso de contratación o la ejecución del contrato.

## **3. ACTIVIDADES DE CONTROL**

### **3.1 Dificultades:**

- Falta integrar las políticas, métodos y procedimientos del Sistema de Control Interno, con las nuevas tecnologías
- Nunca se adoptó el Modelo Estándar de Control Interno.
- No se ha articulado el Sistema de Gestión con el Sistema de Control de Calidad. (MIPG)
- Políticas de operación, procesos y procedimientos que no se ajustan desde hace más de diez (10) años.
- Baja participación de la Oficina de Control Interno en las recomendaciones de mejoras.



### 3.2 Avances:

- La oficina de Planeación cumple con su función de evaluación al cumplimiento de los planes y programas del Instituto Distrital de Deporte y Recreación.
- Mayor articulación entre las áreas de Planeación y Control Interno.
- El programa de auditoria interna, está diseñado bajo los criterios de división de trabajo y especialidad. En efecto, el Plan Anual de Auditoria para la vigencia 2020, contiene auditoria de gestión y resultados; y auditoría financiera y presupuestal.
- El Plan Anual de Auditoria para la vigencia 2020 se está ajustando, con enfoque hacia la gestión de los riesgos, que puedan afectar el logro de las metas y resultados del Instituto Distrital de Deporte y Recreación.

## 4. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

### 4.1 Dificultades:

- Falta política de operación para la administración, seguridad y reserva de la información.
- Ineficiente gestión de canales de comunicación relacionadas con atención de denuncias anónimas o confidenciales.
- La fluidez de la información en todos los procesos no es oportuna, incluso hacia los ciudadanos y entes de control.
- Se está subutilizando el Sistema de Gestión para la Gobernabilidad- SIGOB-.
- La aplicación de la ley de transparencia y de acceso a la información es incipiente.



#### 4.2 Avances:

- Está en la elaboración del Plan Estratégico de Tecnologías de la Información; el Plan de Tratamiento de Riesgo y de Seguridad de la Información; y el Plan de Seguridad y Privacidad de la Información, para dar cumplimiento a las leyes<sup>1</sup> que regulan la transparencia y acceso a la información pública y a la protección de datos.
- A finales del año 2019 se implementó el programa de gestión documental del Instituto Distrital de Deporte y Recreación, con lo cual se garantiza la autenticidad e integridad de todos los documentos que se generen.
- El IDER cuenta con canales de comunicación para el manejo de la información interna y externa, tales como: Correos institucionales, pagina web, carteleras, etc. También cuenta con redes sociales como Facebook, Twitter, Instagram, YouTube, entre otros.
- Los directores y jefes de áreas tienen asignados correos institucionales, lo que en la práctica se debe traducir en mayor dinamismo en la comunicación.
- El IDER realiza anualmente la Rendición de Cuentas a la comunidad en conjunto con la Alcaldía de Cartagena.

### 5. MONITOREO Y SUPERVISIÓN

#### 5.1 Dificultades:

- La estructura orgánica de la Oficina de Control Interno no se ajusta a la realidad administrativa y legal. En efecto, esta oficina está adscrita a la oficina de planeación.
- Los informes legales se comunican a los responsables, pero no adelantan las acciones correctivas.
- Las auditorías internas se planifican con criterios subjetivos por parte de los auditores responsables.
- No se cuenta con un sistema de monitoreo de hallazgos y recomendaciones.
- El control permanente sobre los diferentes procesos es ineficiente.

---

<sup>1</sup> Ley 1712 de 2014  
Ley 1581 de 2012



## 5.2 Avances :

- El Plan Anual de Auditoria Interna de la Vigencia 2019, fue aprobado por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y adoptado por resolución.
- Se hace seguimiento al cumplimiento de los planes de mejoramiento suscritos con la Contraloría Distrital de Cartagena y la Contraloría General de la Nación.
- El Plan de Trabajo para la vigencia fiscal 2020, elaborado por la Oficina de Control Interno incluye estrategias y actividades para elaboración de políticas, métodos y procedimientos propios del Sistema de Control Interno , bajo las orientaciones del Modelo Integrado de Gestión y Desempeño.-MIPG-
- Se cumple con la evaluación de gestión a través del aplicativo FURAG II.
- Se elaboran y publican los informes legales, conforme a las prescripciones del artículo 2.2.2.1.4.9 del Decreto 1083 de 2015.

### ESTADO GENERAL DL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Las dificultades advertidas en el presente informe dejan al descubierto la debilidad del Sistema de Control Interno del Instituto Distrital de Deporte y Recreación, a pesar de los avances registrados, esencialmente en el último semestre de 2019.

Las debilidades de la función control, dentro del proceso de administración del IDER, potencializan los riesgos que se ciernen sobre las metas y resultados institucionales esperados, riesgos que de materializarse causarían graves perjuicios, no solo al patrimonio público, sino a un grupo poblacional vulnerable de Cartagena, que se ve privado de las expectativas de mejoras de las condiciones de existencia, a partir de la práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, que fomenta el instituto.

No obstante las debilidades del sistema de control interno, la nueva administración, muestra un alto compromiso y liderazgo con los valores y principios del servicio público, a partir de la planeación y el control de todos los procesos, en función de la obtención de las metas y resultados institucionales, bajo criterios de eficiencia administrativa y financiera.

### RECOMENDACIONES:



Las recomendaciones están dirigidas a superar las dificultades advertidas: Así, el sistema de Control Interno desde el componente de control y monitoreo, requiere que el Instituto Distrital de Deporte y Recreación –IDER–, realice una reorganización administrativa que contemple:

1. Definición de una estructura moderna.
2. Fijación de políticas administrativas.
3. Definición de las líneas de autoridad.
4. Asignación de funciones y actividades.
5. Determinación de los controles.
6. Establecimientos de canales de comunicación.
7. Nuevos procesos de operación y formas que se utilizarán.

Desde el componente de ambiente de control se recomienda:

1. Activar todos los comités administrativos legales y reglamentarios.
2. Desarrollar la función disciplinaria del Instituto.
3. Articular la gestión de Talento Humano con los objetivos misionales del instituto.
4. Sensibilizar a los directores y jefes de áreas que el control es de todos.

Desde el componente de evaluación de riesgos se recomienda:

1. Formular una política de gestión de riesgo orientada a la prevención.
2. Adaptar el Plan Anual de Auditoría con la política de gestión de riesgos de la entidad.
3. Incluir en los contratos una cláusula que obligue a los supervisores e interventores a emitir alertas tempranas a cerca de los riesgos en la ejecución del objeto contractual.
4. Capacitar a los directores y jefes de áreas en gestión de riesgo, de manera que estén en capacidad de identificar y valorar los riesgos asociados a sus objetivos individuales.

Desde el componente de actividades de control se hacen las siguientes recomendaciones:

1. Actualizar el Modelo Estándar de Control Interno y Articularlo con el Modelo Integral de Gestión y Desempeño –MIPG–.
2. Formular las políticas de operación, métodos y procedimientos para todos los procesos



en alineación con los objetivos estratégicos del instituto.

3. Incorporar al sistema de control interno las nuevas tecnologías.

Desde el componente de información y comunicación se recomienda:

1. Establecer la política de operación para la administración, seguridad y reserva de la información.
2. Establecer canales de comunicación más amigables con los ciudadanos.
3. Mejorar los canales de comunicación entre las diferentes dependencias del instituto.
4. Extender el sistema de gestión para la gobernabilidad –SIGOB- a todas las áreas.

La Oficina de Control Interno, elaboró un plan de trabajo, con la participación de un grupo interdisciplinario de profesionales, que permitirá alcanzar los objetivos del Sistema de Control Interno, en función del fortalecimiento de los procesos y procedimientos plasmados en los planes, programas y proyectos estratégico de la entidad.

Se exhorta a la alta dirección a tomar las decisiones necesarias, para mitigar las diferentes observaciones plasmadas en los informes y auditoría realizada durante este periodo, lo cual se traducirá en el mejoramiento continuo de los procesos de la entidad y de su gestión, evitando sean reiterativas las debilidades de control advertidas.



**ADOLFO DE J. HERNANDEZ AGUAS**  
Jefe Oficina de Control Interno- IDER-