

INFORME PORMENORIZADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO (Ley 1474 de 2011, Estatuto anticorrupción, decreto 648 de 2017)

PERIODO EVALUADO: MARZO A JUNIO 2019

PRESENTACIÓN

En cumplimiento del aparte 3° del artículo 14 de la ley 87 de 1993 y artículo 9° de la Ley 1474 de 2011 (Estatuto Anticorrupción), El jefe de Oficina de Control Interno del IMER, presenta informe pormenorizado del Sistema de Control Interno, correspondiente al periodo marzo a junio de 2019, donde se analiza el estado de cada uno de los componentes y elementos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

La naturaleza jurídica del instituto municipal de educación física, deporte y recreación (IMER), es un establecimiento público de orden municipal con autonomía administrativa, personería jurídica y patrimonio independiente, integrante del Sistema Nacional del Deporte y ejecutor del Plan Nacional de Educación Física, El Deporte y la Recreación creado mediante el acuerdo Municipal 051 de 1995, de conformidad con lo establecido en la ley 181 de 1995, y reestructurado a través del Acuerdo 019 de 2017 y el Decreto Municipal 593 de 2017, el instituto Tiene como objetivo, mejorar la calidad de vida de las comunidades del municipio, por medio de la práctica de la actividad física, el deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, con el recurso humano de nuestra institución y la participación comunitaria, con el propósito de construir ciudadanos íntegros y saludables para el futuro, y así crear una cultura de la actividad física a través de los diferentes programas y actividades.

Como visión, se tiene que para el año 2025 se ejerza un liderazgo en el Departamento de Antioquia, en lo referente al desarrollo y ofrecimiento de espacios, para el mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos a través de programas educativos, deportivos, físicos y recreativos, que contribuyan a la transformación social y cultural del municipio, por sus características incluyentes y formadoras.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Gerente (auxiliar administrativo)

Jefe de oficina de control interno – jefe de oficina jurídica

Subgerente de fomento y desarrollo - subgerente administrativo y financiero

Líderes deporte – actividad física saludable e incluyente – educación física – recreación.

Líderes escenarios deportivos – eventos – jurídica-desarrollo organizacional

Técnico administrativo (1) - técnico administrativo (2)

Auxiliar administrativo (1,2,3,4)

A través de la reestructuración en noviembre de 2017, se creó dos subgerencias: la administrativa y financiera y la de fomento y desarrollo, las cuales tienen a cargo 8 coordinaciones así: deporte, actividad física saludable e incluyente, educación física, recreación, escenarios deportivos, eventos, jurídica y desarrollo organizacional.

En cada anualidad el instituto ha puesto al servicio de los usuarios los siguientes programas:

1. Fomento del deporte, la recreación y la actividad física saludable en los diversos sectores poblacionales (barrios, veredas, colegios y otros sectores.
2. Educación física para niños y jóvenes entre 0 a 18 años de edad.
3. Adecuación de las instituciones educativas como centros de desarrollo de la actividad física, el deporte y la recreación para los jóvenes, adultos mayores y la población en condición de discapacidad.
4. Apoyo a clubes deportivos que fortalezcan la masificación, formación, descentralización y consecución de logros deportivos. "Todo joven practica un deporte o un arte"
5. Creación del Centro de Alto Rendimiento Deportivo y Acondicionamiento Físico.
6. Promoción de la participación profesional del Municipio en fútbol, fútbol de salón, ciclismo, baloncesto y demás disciplinas deportivas que puedan llegar a estos niveles.
7. Escuelas de formación en 21 disciplinas deportivas.
8. Construcción, modernización, mantenimiento e implementación de la infraestructura deportiva.
9. Exaltación a los deportistas de alto rendimiento y agentes culturales en el contexto departamental, nacional e internacional a través de incentivos económicos
10. Modernización del Instituto Municipal de Educación Física Deporte y Recreación de Rionegro IMER.

Además, se ha propuesto y realizado para la comunidad en general los eventos creados por Acuerdo Municipal como:

Acuerdo N° 071 Por la cual se Institucionaliza la clásica Nacional de Ciclismo Ciudad Santiago de Arma de Rionegro. Acuerdo N° 064, Por el cual se Institucionaliza la Media Maratón Ciudad Santiago de Arma de Rionegro. Acuerdo N° 056, Por el cual

se Institucionaliza la Semana de la Mujer en el Municipio, el instituto está a cargo del día más importante de esta semana como es la Carrera de la Mujer.

Otros eventos que generan espacios de integración, recreación y diversión para todas las familias.

Ciclo paseos de ciudad, en la cual participa un promedio de 1.400 personas

Carrera de Colores cerca de 5.000 mil participantes.

Carrera de Neones con más 6.000 mil participantes.

Final 41 de los Juegos Departamentales, atención a 4.000 deportistas aprox. en diferentes disciplinas. Noviembre 2018

Vías Activas Saludables (VAS) – Ciclo vía: se realiza todos los domingos y lunes festivos a la cual asiste en promedio 500 personas cada fecha, para este año fue ampliado su trayecto y estructurado su forma de operar.

Fútbol Profesional: con la participación del equipo Rionegro Águilas en la Primera División del Fútbol Colombiano, asiste en el estadio Alberto Grisales, cerca de 4.000.000 espectadores.

Media Maratón internacional: participo cerca de 1.800 personas.

Semana de hábitos y estilos de vida saludable en la que participan alrededor de 11.000 personas en diferentes actividades.

Semana de vacaciones en el mes de junio con la participación de 2000 niñ@s de 25 grupos urbanos y rurales.

También se consolida con eventos Nacionales e Internacionales: La Copa Nacional de Voleibol, el suramericano y Latinoamericano de Lucha, open de Tenis de Mesa.

Apoyo en el mes del niño (abril) a través del programa recreación con la participación de más de 15.000 niñ@s, de la zona urbana y rural.

MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN MIPG (DIMENSIONES Y ELEMENTOS DE CONTROL).

AVANCE

Este manual “MIPG” fue socializado y discutido la necesidad de construirlo, en el grupo primario de funcionarios, en el cual se analiza, se hace seguimiento y evalúa las líneas estratégicas y revisa el avance de los programas y proyectos, se toman las decisiones para corregir o prevenir desviaciones y atrasos que se puedan presentar en el alcance de los objetivos, a principios de este año se le dio mayor formalidad al tema de MIPG se viene proyectando la resolución que formalice el comité institucional de Gestión y Desempeño.

PARA MEJORAR

Darles continuidad a las reuniones del comité institucional de Gestión y Desempeño, en el cual se trata los procesos y procedimientos, planes programas y proyectos, se lidera la formulación y ejecución del MIPG, y a la vez se coordina con el comité de Control Interno para la discusión y aprobación de la política de administración de riesgos, avance del plan anual de auditorías de control interno, el estatuto de

auditoría interna y el código de ética del auditor ya aprobados, entre otros documentos importantes para la gestión de la entidad.

Poner a funcionar el comité del MIPG y formalizar el equipo de trabajo MIPG, ya sea de la misma planta o contratar con este objeto.

1ª DIMENSIÓN: TALENTO HUMANO

El modelo concibe el talento humano como el activo más valioso de la entidad y, por lo tanto, como el factor crítico de éxito que facilita la gestión, es el corazón del instituto.

AVANCES

INTEGRIDAD, busca fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de Integridad y Legalidad como motores de la generación de resultados. Se ha Logrado a través del área de desarrollo organizacional, fortalecer todos los programas y procesos relacionados o competentes a gestión humana.

Dentro de la matriz gestión estratégica del talento humano (GETH) se logra el segundo nivel de transformación: la entidad adelanta una buena gestión estratégica del talento humano, pero aún tiene margen de evolución con buenas prácticas y mejoramiento continuo. Cada 8 días viene interactuando el equipo de coordinadores los cuales brindan y reciben capacitación sobre temas relacionados con la cotidianidad del quehacer día a día.

Se logró la construcción y socialización a nivel general del reglamento interno, Se logró la rotación y ajustes de funciones para los diferentes auxiliares, logrando que todos conozcan de todos los procesos. Se viene cumpliendo con la evaluación de desempeño de todos los funcionarios de planta. Desde el segundo semestre del año anterior el instituto ha venido mejorando en la construcción y/o actualización de manuales que por norma se deben tener: Manual de funciones, manual de contratación, Manual de supervisión, se logró estructurar y ejecutar el programa de capacitación, inducción y reinducción primer semestre y proyectar el segundo semestre, se formalizó en el mes de abril el programa de incentivos, construir la política institucional de no alcohol, tabaco y drogas, continuidad en el funcionamiento del COPASST de la institución, análisis del documento de vulnerabilidad, el cual determina el nivel de riesgos que tiene la institución en cuanto a la atención y prevención de emergencias.

Se legalizó convenio con entidades de educación superior con el CEIPA para beneficio de los funcionarios del IMER, aunque no tuvo gran acogida por motivos ajenos al instituto.

Se implementó la política de carnetización y se firmó acta de compromiso para el buen manejo de Éste, con todo el personal del instituto. Se implementó el control a través del sistema biométrico para regular los horarios de los funcionarios y hacer un mejor seguimiento.

Se inició el proceso convocatorio para la creación de comité de convivencia del instituto.

RUTAS DE VALOR

Ruta de la Felicidad: La felicidad nos hace productivos.

A través de un profesional para el sostenimiento y retroalimentación del Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo con proyectos y actividades que busca la seguridad y bienestar para todos los trabajadores, avanzar en el reglamento de Higiene y Seguridad Industrial donde la empresa pacta sus compromisos sobre la seguridad industrial de sus trabajadores.

Programa de inducción y reinducción: se ha venido cumpliendo a todo el personal que ingresa al instituto y mínimamente cada 6 meses.

Mejoramiento personal: Se ha logrado que a todos los funcionarios y prestadores de servicios se le dote como mínimo un uniforme que los identifique y haga alusión a la imagen corporativa del instituto.

Ruta del crecimiento: Liderando el talento humano.

Se viene ejecutando y actualizando el plan de capacitación 2019, (para este periodo se logró ofrecer temas como: primeros auxilios, capacitación sobre la página web, sustancia psicoactiva, dejando huella, motivación al logro, sobre el SIGEP personalizado y entrega de contraseñas, Se viene favoreciendo con la flexibilidad de tiempo laboral para avanzar en estudios universitarios y posgrado buscando afianzar las competencias y el trabajo en equipo.

Se ofreció asesorías al personal con el SENA, SURA, PORVENIR entre otras entidades

Ruta del servicio: Al servicio de los ciudadanos

La comunicación con la ciudadanía y los grupos de valor se hace personalmente por medio de los facilitadores; también a través de la alcaldía se hace Rendición de cuentas al final de cada anualidad, y periódicamente a través de los medios como radio, televisión y a través de encuentros de alcalde cada 8 días, el área de comunicaciones interlocuta con los usuarios a través de las redes sociales.

Ruta de la calidad: La cultura de hacer las cosas bien.

Se viene cumpliendo con la concertación de objetivos y la evaluación de desempeño de los diferentes funcionarios, sobre este tema se debe tener en cuenta aplicar el

decreto 617 de 2018 el cual cambio el proceso de evaluación de desempeño a partir de febrero del presente año.

Se aprovechó los espacios de formación ofrecidos por parte de la personería municipal sobre el tema manejo de control disciplinario y así ponerlo en práctica en el momento que se conforme el comité institucional a lo cual se viene realizando la convocatoria para la elección interna de dicho comité.

Ruta del análisis de datos: Conociendo el talento

Temáticas como planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, en estos temas se viene retroalimentado en conocimientos para luego iniciar la construcción de estos.

Evaluar la gestión: la evaluación de desempeño del año 2018 se logró una ejecución del 91.85% de las metas propuestas.

Talento humano debe establecer mecanismos para evaluar las actividades implementadas en el plan de acción y velar que se cumplan adecuadamente.

PARA MEJORAR

Legalizar o formalizar el comité de control interno disciplinario, quien se debe encargar de llevar a cabo formalmente la solución de conflictos a través de la conciliación o aplicabilidad de la norma.

Actualizar la Pagina web del instituto, a pesar de que hubo intenciones en mejorarla, sigue desactualizada, crear la forma de que los usuarios se comuniquen y pongan PQRSF a través de este medio, dando respuesta oportuna.

Formalizar y socializar el código de ética y buen gobierno o de integridad según el caso.

Se requiere de la continuidad de un profesional para la construcción, seguimiento y retroalimentación del Sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Revisar, actualizar, fortalecer, y documentar los procesos y procedimientos del sistema de calidad. Construir la política de riesgos con sus respectivos mapas, esta es fundamental para la organización administrativa del instituto y así facilitar su funcionamiento, evaluación, seguimiento y control de los objetivos de los procesos, análisis de riesgos con sus controles, se fijan las metas e indicadores.

2ª DIMENSIÓN DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN

El MIPG tiene como condición que el instituto tenga un claro horizonte a corto y mediano plazo que le permita priorizar sus recursos y focalizar sus procesos de

gestión en la consecución de los resultados con los cuales garantiza los derechos, satisface las necesidades y atiende los problemas de los ciudadanos.

Política de Planeación Institucional

AVANCES

El instituto después de la reestructuración en el 2017, actualizó el plan estratégico (la visión, misión, las políticas del sistema integral de gestión, los valores entre otros), igualmente fortaleció las líneas de trabajo y/o programas.

PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES (PAA), Es la herramienta para:

- i) facilitar las tareas de identificar, registrar, programar y divulgar las necesidades de bienes, obras y servicios;
- ii) diseñar estrategias de contratación basadas en agregación de la demanda que permita incrementar la eficiencia del proceso. Contiene las adquisiciones de bienes y servicios que requiere la entidad con cargo al presupuesto de funcionamiento y de inversión con base en los programas, proyectos, y las necesidades de recursos plasmados. El PAA 2019, fue publicado en el SECOP, pero a la fecha no se ha publicación en la página web.

Se logró que se notificaran la delegación a los supervisores a través de las actas de inicio, lo que conlleva a tener más claridad de las funciones y responsabilidades a la hora de evaluar y presentar informes de ejecución.

Dentro de los 10 planes o programas que por decreto 612 de 2018 se debe construir e incluir en el plan de acción se ha avanzado:

PARA MEJORAR

PLAN O PROGRAMA	ESTADO ACTUAL
Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	Pendiente
Plan Anual de Adquisiciones	Formulado publicado en el SECOP, no se ha publicado en la página WEB
Plan Institucional de Capacitación	Construido, en ejecución.
El Plan de Acción 2019	No se ha subido a la página web
Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano	Por construir
Informe de las PQRSF	Se recibió el primer informe del primer trimestre
Plan Institucional de Archivos de la Entidad - PINAR	Por construir

Plan Anual de Vacantes	Por construir
Plan de Previsión de Recursos Humanos	Por construir
Plan Estratégico de Talento Humano	Por construir
Plan de Incentivos Institucionales	Formalizado en abril
Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI	Por construir
Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información	Por construir
Plan de Seguridad y Privacidad de la Información	Por construir
Informe de gestión 2018 y plan de acción 2019	No se ha publicado en la página web.

En relación a los indicadores de gestión, está en proceso la evaluación del segundo semestre. Se debe disponer de un programa de indicadores con sus objetivos, variables, fórmulas de cálculo y hoja de vida de cada uno de ellos; que estén disponible en todo momento para la toma de decisiones de la alta gerencia.

Revisar si es procedimiento, Otro procedimiento administrativo -OPA o un trámite, según el caso, el funcionamiento de la piscina olímpica del porvenir, el gimnasio del coliseo Ivan Ramiro Córdoba, el gimnasio de la vereda cabeceras y el préstamo de escenarios.

Se da claridad en relación al tema de los escenarios deportivos siguen siendo de propiedad de la alcaldía, falta aclarar cómo se da el proceso de administración de estos a través del imer. Se logró contrato de prestación de servicios para realizar inventario de bienes entre otros.

No se ha construido y adoptado la política de administración de riesgos, su valoración y los respectivos controles y actividades.

3ª DIMENSIÓN GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS

El MIPG, facilita que la gestión de la entidad, esté orientada hacia el logro de los resultados en el marco de la integridad. Para esto pone en marcha las trayectorias de implementación definida en el Direccionamiento Estratégico y de Planeación

AVANCES

De la ventanilla hacia adentro

- Fortalecimiento Organizacional

El instituto viene estructurando el debido proceso a través de un contrato de prestación de servicios para implementar y cumplir con la norma en relación a gestión documental, aunque se tiene en funcionamiento el Qfdocument y el archivo central, éste no se lleva acorde a la Ley 594 de 2000 General de archivo.

- Gobierno digital, antes gobierno en línea: Tic para la gestión y seguridad de la información y Seguridad digital.

Para esta política de gestión y desempeño institucional, no se ha tenido avance, teniendo en cuenta que este proceso no se ha documentado y no se ha logrado tener avance en el desarrollo de Tratamiento de riesgos de seguridad y privacidad de la información, el Plan estratégico de tecnologías de la información y la comunicación Peti y Plan de seguridad y privacidad de la información.

De la ventanilla hacia afuera (relación estado ciudadano)

- servicio al ciudadano:

El IMER en la actualidad le presta los servicios al ciudadano a través de 6 programas misionales y estratégicos así:

Deporte: Orientando los recursos y esfuerzos hacia una formación deportiva masiva, formativa, sostenida e integral, en equilibrio con el avance social, con la ecología, economía y la dimensión social. Todo, procurando mejora calidad de vida, tejido social para la adecuada convivencia y enfoque cultural saludable.

Actividad física Saludable e incluyente: Promoviendo bienestar, hábitos y estilos de vida más saludables de manera participativa e incluyente a través de la práctica de las diferentes modalidades de actividad física, contribuyendo en una mejor calidad de vida de los diferentes grupos poblacionales del área urbana y rural del municipio de Rionegro.

Recreación: Ofreciendo y garantizando a la población del municipio el desarrollo de actividades lúdico-recreativas que los conlleven a un aprovechamiento adecuado del tiempo libre, fortaleciendo la convivencia y las relaciones familiares e interpersonales en los diferentes espacios propicios para su práctica.

Educación física: Como referente integrador y potenciador del desarrollo integral del ser humano desde la gestación hasta la segunda infancia con docentes que tengan el perfil idóneo para guiar procesos de enseñanza aprendizaje, y que se interesen por la investigación y la innovación constante al servicio de las comunidades familiares y educativas del municipio de Rionegro. Con la participación de las familias y demás agentes educativos desde los proyectos: sala arrullos, estimulación temprana y adecuada, enriquecimiento motriz educación física escolarizada.

Escenarios deportivos: Proporcionando a la comunidad escenarios deportivos en óptimas condiciones para el desarrollo de las diferentes disciplinas deportivas.

Eventos: llevando a cabo diferentes eventos, donde se involucre a la familia, que predomine la cultura física y las innumerables posibilidades del desarrollo del ser humano. Enfocándonos en eventos para toda la comunidad en general y eventos deportivos que se encuentran por acuerdo municipal.

Además, se cuenta con dos programas transversales y estratégicos: (jurídica, y desarrollo organizacional). Que ambos interlocuta para satisfacer las necesidades de los usuarios internos y externos.

- Racionalización de trámites:

En la actualidad no se ha revisado definido o rediseñado el tema de los tramites a pesar de que la alcaldía ha ofrecido el apoyo a través de asesoría, no se han depurados y/o complementado según el caso estos trámites para luego ser retroalimentados y publicados en la plataforma del SUIT y cero filas.

- Participación ciudadana en la gestión pública

POR MEJORAR

Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público: a pesar de que se hagan esfuerzos para cuidar el presupuesto del instituto. A la fecha no se tiene claridad sobre algún tipo de **políticas de austeridad en el gasto.**

El instituto no cuenta con un Plan anual de anticorrupción y de Atención al ciudadano.

- Gobierno digital: Tic para el servicio y tic para el gobierno

No se cuenta con la prestación de algún tipo de servicio o tramite a través de un medio electrónico, está desactualizada la página web en la cual se debe reportar por lo menos toda la información que por norma corresponde.

El plan de acción del instituto (unificado) se debe construir en el mes de noviembre con el objetivo de empezar año con una buena planeación y presupuesto claro para cada programa; publicarlo en la página web en el mes de enero.

4ª DIMENSIÓN EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Tiene como propósito, promover en la entidad el seguimiento a la gestión y desempeño para:

- i) conocer de manera permanente los avances en la gestión.
- ii) plantear acciones para mitigar posibles riesgos.
- iii) y, al final del periodo evaluar el logro efectivo de los resultados y metas.

AVANCES

Se logró la gestión en el 2018 a través de la siguiente ejecución:

Modalidad de contratación	Cantidad-contratos
Prestación de servicios	378
Mínima Cuantía	9
Subastas	8
Menor cuantía	1
Concurso de méritos	1
Otros	22

Se logró Conformar el comité contable y la apropiación de la política contable, mensualmente se le hace seguimiento.

PARA MEJORAR

Se debe revisar, reformular o rediseñar, consolidar todos los indicadores en especial los indicadores para la evaluación de la gestión y estar actualizándolos para así: Evaluar el logro de los resultados, Evaluar la gestión del riesgo de del instituto, Evaluar la percepción de los grupos de valor, Hacer un autodiagnóstico de las todas las dimensiones de MIPG Documentar los resultados del ejercicio de evaluación.

Se debe oficializar un área o responsable del diseño, implementación, medición y comunicación de los resultados a la alta dirección y subgerencias para la toma de decisiones.

5ª DIMENSIÓN: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Esta dimensión tiene como propósito garantizar un flujo adecuado de información interna que permita la operación de la empresa; igualmente la información externa, es decir, aquella que permite la interacción con la comunidad. Para esto se requiere contar con los canales y medios acordes con las capacidades organizacionales y con lo previsto en la ley de transparencia y acceso a la información, (ley 1712 de 2014); Contar con servidores públicos bien informados sobre el funcionamiento del instituto, y con ciudadanos bien informados del cómo hacer efectivos sus derechos, fomenta la eficiencia, la eficacia, la calidad y la transparencia en la gestión pública, la rendición de cuentas y el control social.

AVANCES

Gestión documental: se viene fortaleciendo este procedimiento a través de QFDocument, y un contrato de prestación de servicios con este objeto.

Transparencia: acceso a la información pública y lucha contra la corrupción.

La Información externa, con la comunidad: El correo institucional (está vigente, pero se requiere de más divulgación de la existencia de este), las redes sociales, la atención al usuario por ventanilla y telefónicamente (en la cual se recibe las solicitudes de lunes a viernes en un horario de 8:00 am a 1:00 pm y de 2:00 a 6:00 pm). Se requiere una estrategia de comunicaciones para hacerle llegar la información a un porcentaje de población que no maneja redes, ya sea por la edad, por la ubicación geográfica entre otros.

La Información interna: Se ha mejorado, se mantiene la comunicación a través de grupos de funcionarios por WhatsApp, reuniones de grupo primario y de coordinadores, se debe seguir bajando la información a todos los niveles, al personal no incluido en los grupos virtuales.

PARA MEJORAR

La Política de transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción, se pretende fortalecer a través de la actualización de la página web, y atendiendo las PQRSD, darle cumplimiento a la ley 1712 de 2014.

Se deben publicar los instrumentos de gestión de la información pública acorde con los tiempos, elaborar el Plan anticorrupción y de atención al ciudadano PAAC, teniendo en cuenta que, de éste plan, control interno debe reportar cada 4 meses un informe de seguimiento.

Los trámites del instituto están en proceso de actualización y formalización, no se han cargado al Sistema único de información de trámites SUIT del DAFP y a la plataforma trámites digitales y cero filas, estos también deben ser inscritos en la 6ª dimensión del MIGP (decreto 019 DE 2012) anti tramites, Resolución 1099 de 2017.

Se gestionó las contraseñas para la actualización de las hojas de vida de todo el personal del instituto en el sistema de información de gestión del empleo público SIGEP, teniendo como plazo hasta el mes de julio para este trámite.

6ª DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN (El conocimiento lo soporta la triada: personas, procesos y tecnología).

El conocimiento, se entiende como la suma de ideas, datos, información, procesos y productos generados por los servidores públicos en la entidad, esta dimensión del MIGP propicia el desarrollo de acciones para compartir el conocimiento entre los servidores públicos para garantizar su apropiación y aprovechamiento y promueve una cultura de análisis y retroalimentación para el mejoramiento continuo. La gestión del conocimiento y la innovación fortalece de forma transversal al instituto, el conocimiento que se produzca en el instituto es clave para el aprendizaje y su evolución.

El instituto viene implementando jornadas de capacitación sobre los procesos que lidera cada líder y sus coordinadores.

7ª DIMENSIÓN CONTROL INTERNO (componentes)

AVANCES

- Ambiente de control

Se puede constatar el Compromiso de la entidad con la Integridad, logrando la actualización de los estatutos, el reglamento interno de trabajo; el manual de contratación con las inhabilidades e incompatibilidades plasmados en la ley 80 de 1993; manual de funciones, manual de supervisión; se adoptan los valores, la política del sistema integral de gestión, y la nueva estructura orgánica con los niveles jerárquicos y de responsabilidad. A través de resolución gerencial se logra aprobar el comité institucional de control Interno.

Se logró la conformación oficial del Comité Institucional de Gestión y Desempeño encargado de orientar la implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual acoge los demás comités que tengan relación con el Modelo y que no sean obligatorios por mandato legal.

PARA MEJORAR

Socializar a los funcionarios y visualizar tanto en lugares estratégicos como en la página web, todos aquellos manuales, políticas y planes que se han logrado construir.

Lograr a través de un equipo interdisciplinario de funcionarios con perfil sobre el modelo MIPG delegar la responsabilidad de implementar, ejecutar y hacerle el seguimiento a este modelo.

- Gestión de riesgos

AVANCES

Se tiene un gran avance con los mapas de riesgos en el sistema de gestión de la calidad, herramienta importante para tener en cuenta en la construcción de la política general del riesgo.

PARA MEJORAR

Se reitera la importancia de consolidar la política de riesgos de la entidad, delegar en un funcionario o área que tenga el perfil, que se responsabilice de esta tarea y hacer el respectivo seguimiento y control. Teniendo en cuenta que por sistema de gestión de la calidad se tiene un gran avance, se requiere actualizarlos acorde a la norma.

La Política de Administración de Riesgos cuando se estructure se debe discutir y aprobar en Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y luego adoptarse mediante resolución de la Gerencia; se debe socializar por lo menos a todo el personal de planta y designar personas idóneas para hacer el seguimiento; y dar cumplimiento al artículo 73 de la ley 1474 de 2011, relacionado con la prevención de los riesgos (mapa de riesgos de corrupción).

- Actividades de control:

AVANCES

Dentro de las redistribuciones de funciones se logró que se tuviera más responsabilidad y compromiso en el tema de rendición de cuentas en las plataformas del SECOP, Gestión transparente, el CHIP, el DAFP (FURAG), la Dirección Nacional de derechos de autor entre otros organismos de control como la procuraduría General de nación, la personería municipal entre otros.

Se presentó la evaluación del FURAG en el mes de marzo y se viene proyectando el autodiagnóstico del MIPG.

PARA MEJORAR

Diseñar y llevar a cabo la implementación de controles o mecanismos para el tratamiento de los riesgos del instituto; Determinar acciones que contribuyan a mitigar los riesgos; Definir controles en materia de tics; Implementar políticas de operación a través de procedimientos que den cuenta de su aplicación en materia de control.

- Información y comunicación

AVANCES

El instituto viene fortaleciendo la divulgación de la información de los programas proyectos y planes consolidados en las 6 programas misionales y estratégicos que desde la restructuración realizada por acuerdo municipal se vienen desarrollando a través de los diferentes medios, (En el periódico institucional se presenta informe de gestión dando cuenta de todas las actividades realizadas desde el Instituto cada 6 meses). Divulgación de los eventos a través de los facilitadores, redes y volantes.

PARA MEJORAR

Publicar en la web institucional toda la información que exige la norma ley 1474, estatuto anticorrupción, ley 1712 de 2014, especialmente, los artículos del 9º al 11º.

Implementar un medio modelo o forma de comunicar aquella población que no utilizan las redes sociales por diversos motivos, y así ser incluyentes con la información.

Es importante que además de rendir cuentas anualmente conjuntamente con la alcaldía, se refuerce este tema realizando la rendición de cuentas de primera mano, por lo menos a los grupos de valor que atiende la entidad.

- Actividades de monitoreo y supervisión (tercera línea de defensa)

AVANCES

Cada 8 días en lo posible se ha venido reuniendo el comité primario y cada mes el comité ampliado de coordinadores, con el fin de revisar y hacerle seguimiento a la ejecución del plan de acción y a la vez tomar los correctivos necesarios para prevenir desviaciones.

Se viene realizando las auditorias anuales a los procesos y revisión esporádica a los contratos por parte del jefe de control interno. Para este periodo fue auditado (escenarios deportivos y actividad física saludable e incluyente).

Se les socializa a los funcionarios, los informes pormenorizados de control interno, los informes de auditoría, las actualizaciones de la norma entre otros, con el fin de que se proceda a realizar los planes de mejora, realizar los planes y/o políticas y por ende el respectivo seguimiento a través de la segunda línea de defensa y control interno.

PARA MEJORAR

Realizar en los tiempos estipulados los planes de mejora, correspondiente a las auditorias de la contraloría y de control interno.



Ruby Esneda Marín López
Oficina de Control Interno