

COMUNICACION INTERNA

Medellín, 21/11/2018



Para:
LINA MARIA POSADA MUNOZ

De:
LUCRECIA LONDONO BUILES

Dependencia:
SUBGERENCIA DEPORTE ASOCIADO Y
ALTOS LOGROS

Dependencia:
OFICINA DE CONTROL INTERNO

Asunto: INFORME PORMENORIZADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO TERCER PERIODO 2018

Cordial saludo,

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

"Reportes del responsable de control interno.

(...)

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

(...)"

El periodo que se presenta comprende el 1° de julio a 31 de octubre de 2018, el cual contiene los principales avances y logros de la gestión institucional, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1499 de 2017; el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, el cual brinda los propósitos fundamentales para la implementación del modelo de manera adecuada.

El seguimiento se hace a las DIMENSIONES OPERATIVAS DE MIPG:

- 1ª. Dimensión: Talento Humano.
- 2ª. Dimensión: Direccionamiento Estratégico y Planeación.

- 3ª. Dimensión: Gestión con Valores para Resultados.
- 4ª. Dimensión: Evaluación de Resultados.
- 5ª. Dimensión: Información y Comunicación.
- 6ª. Dimensión: Gestión del Conocimiento y la Innovación.
- 7ª. Dimensión: Control Interno.

“MIPG es el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según lo dispone el Decreto 1499 de 2017”.

La operación del modelo se estructura según lo muestra la siguiente gráfica:

OPERACIÓN DEL MODELO MIPG



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

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

A continuación, se presentan los avances en la implementación del Modelo en la entidad, de acuerdo con lo entregado por la Oficina Asesora de Planeación:

1ª. Dimensión: Talento Humano:

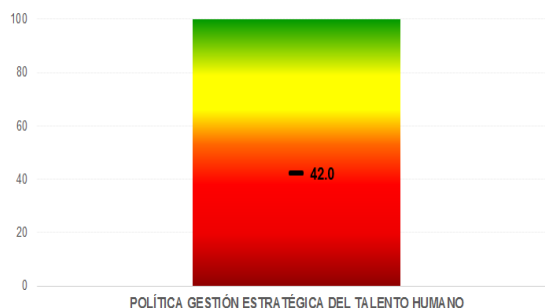
La Función Pública definió en su metodología la siguiente tabla con la cual se obtiene una calificación que permite ubicar el nivel de madurez de la GETH, la cual se tendrá en cuenta para determinar el estado del Sistema de Control Interno frente a la implementación de la 1ª Dimensión:

NIVELES DE MADUREZ:		
Básico Operativo:	Primer nivel	Implica que se cumplen los requisitos básicos de la política o inclusive que aún se requiere gestión para cubrir estos requisitos.
De Transformación:	Segundo nivel,	Implica que la entidad adelanta una buena gestión estratégica del talento humano, aunque tiene aún margen de evolución a través de la incorporación de buenas prácticas y el mejoramiento continuo.
De Consolidación:	Tercer nivel,	Significa que la entidad tiene un nivel óptimo en cuanto a la implementación de la política de Gestión del Talento Humano y adicionalmente, cuenta con buenas prácticas que podrían ser replicadas por otras entidades pública. En este nivel la Gestión del Talento Humano ya hace parte de la cultura organizacional

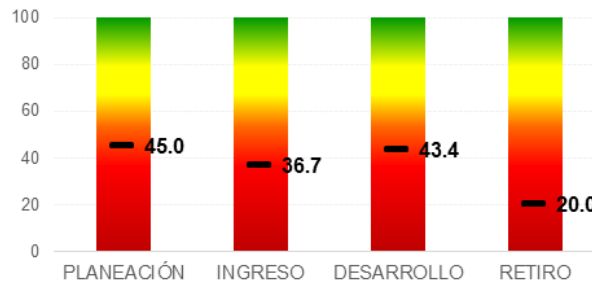
Esta Dimensión se compone de la estructuración de dos políticas: Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y Política de Integridad.

En relación con la **Política de Gestión Estratégica del Talento Humano**, se tiene un avance de 42,0%, ubicando su desarrollo en un nivel Básico Operativo, como se muestra en la siguiente gráfica:

Política de Gestión Estratégica del Talento Humano:



Calificación por componentes:



El ciclo del servidor público esta compilado en estos cuatro componentes y contempla el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

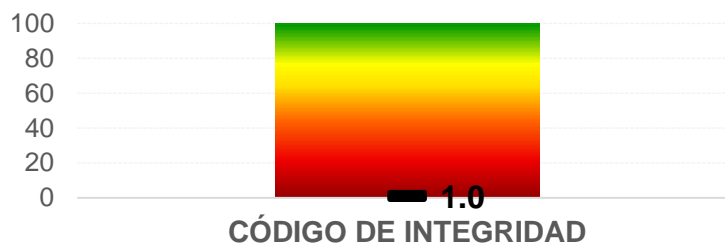
El resultado en cuanto al componente de Planeación de un 45%, muestra que se deben madurar las estrategias para el diseño estratégico del talento humano que contemple: Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos que programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso, Plan Institucional de Capacitación, Plan de bienestar e incentivos, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan de Bienestar e Incentivos, Monitoreo y seguimiento del SIGEP, Evaluación de desempeño, Inducción y Reinducción, Medición, Análisis y Mejoramiento del Clima Organizacional.

La entidad deberá contar con unas estrategias para desarrollar integralmente la gestión del Talento Humano.

Conforme a lo anterior, falta elaborar el Plan de Acción de acuerdo al nivel de madurez en el que se ubica la entidad e implementar el Plan de Acción, lo cual consiste en adelantar acciones que conduzcan al fortalecimiento de aquellos aspectos, en el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro).

Al respecto de la **Política de Integridad** y, a pesar de haberse realizado el autodiagnóstico, se evidencia la carencia de este elemento tan fundamental que sirve de soporte para implementar el buen gobierno y la cultura ética en la organización.

Política de Integridad

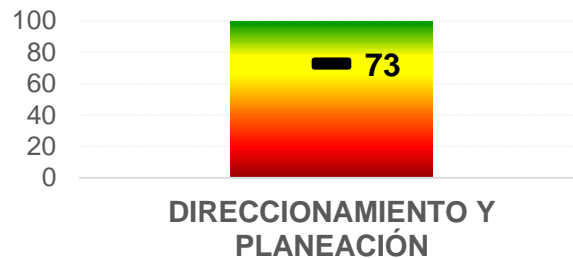


De acuerdo con el modelo, la entidad se encuentra en la 1ª dimensión en el nivel Básico Operativo, debiendo generar el correspondiente plan de acción, para determinar las metas a lograr y sus correspondientes fechas, hasta llegar al nivel de consolidación. Esta evaluación es coherente con la evaluación realizada en el Informe de Gestión y Desempeño Institucional presentado a la función pública, FURAG II, cuya dimensión tiene como resultado 61.6 ubicándose en el quintil 2, lo que representa que se encuentra en un nivel bajo.

2ª. Dimensión: Direccionamiento Estratégico y Planeación

MIPG tiene como condición que las entidades tengan claro el horizonte a corto y mediano plazo que le permita priorizar sus recursos y talento humano, 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. Esta dimensión se compone de dos políticas, Política de Planeación institucional y Política de Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público.

Política de Planeación institucional:

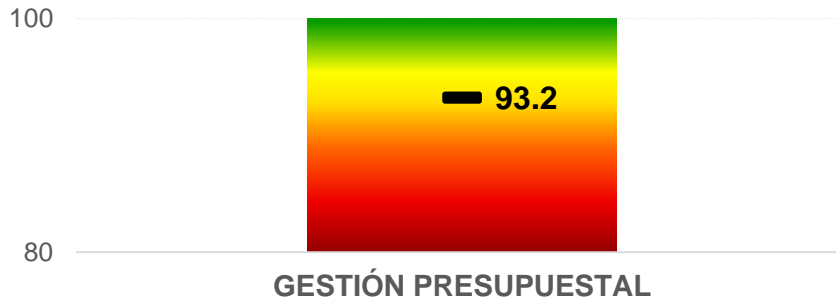


Este componente se encuentra en un 73% de desarrollo; sin embargo, el elemento **Contexto Estratégico**, está compuesto por Conocimiento de la Organización, Identificación de los grupos de Valor y sus Necesidades y el Diagnóstico de Capacidades y Entorno, se encuentra en un nivel de desarrollo de 47,5%, así mismo, este componente se ve afectado por el elemento Identificación de los grupos de Valor y sus Necesidades, con la calificación más baja del 25.8%.

De acuerdo con lo anterior, la entidad deberá generar las estrategias para lograr la identificación de las características propias (necesidades y problemas) de los ciudadanos o grupos sociales a quienes debe dirigir sus servicios, y analizar las capacidades internas y su entorno institucional para la prestación del servicio. De acuerdo a lo anterior, la entidad podrá llegar a la planeación de sus metas, obtener los resultados de corto, mediano y largo plazo y logrará presentar los resultados a los grupos de interés.

Al respecto de la **Política de Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público**, esta se encuentra en el 93,2%, lo que demuestra que su nivel de desarrollo es alto.

Política de Gestión Presupuestal:



Sin embargo, la información contable aún no se posiciona en la entidad como un instrumento para la toma de decisiones en relación con el control y la optimización de los recursos con que cuenta Indeportes Antioquia.

De acuerdo con lo anterior, la entidad deberá implementar un plan de acción en el cual se genere la confianza que deben generar los estados financieros para la toma de decisiones en la Junta Directiva y la Alta Dirección

3ª. Dimensión: Gestión con Valores para Resultados.

Esta dimensión está orientada al logro de resultados en el marco de la integridad. Se concretan las acciones que la organización debe definir para una adecuada y mejor interlocución con los ciudadanos, los trámites que realizan los ciudadanos, el servicio y atención que estos merecen y la participación de los mismos en todo el ciclo de la gestión pública.

Para la evaluación de esta Dimensión se tendrá en cuenta el desarrollo de los lineamientos de las políticas de gestión y desempeño institucional, **de la Ventanilla hacia Adentro y Relación Estado Ciudadano**, los cuales presentan el siguiente desarrollo:

De la ventanilla hacia adentro	
Elemento:	% Desarrollo
Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos:	37
Gestión Presupuestal y eficiencia del Gasto público:	93,2
Gobierno Digital, antes Gobierno en Línea: TIC para la gestión y Seguridad de la información:	56,6
Defensa jurídica:	84,0
Relación Estado Ciudadano:	
Servicio al Ciudadano	60,7
Racionalización de Trámites	37,0
Participación ciudadana en la gestión pública	0
Gobierno Digital, antes Gobierno en Línea: TIC para el servicio y TIC para Gobierno Abierto	56,6

Se pudo observar que se logró avanzar en el diagnóstico de este componente, lo que se ve reflejado en el resultado de la evaluación de cada uno de los elementos con un avance aproximado del 53% con respecto a la evaluación del cuatrimestre anterior.

La estrategia Tic para gobierno abierto, Tic para servicios, Tic para la gestión, deberá concretarse en un plan de acción que incluya el componente seguridad y privacidad de la información, lo cual no refleja avance con respecto a la evaluación del período anterior.

En cuanto al Servicio al Ciudadano, no se logra adquirir la destreza para documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de espacios de diálogo para la rendición de cuentas y sistematizarlas como insumo para la formulación de nuevas estrategias.

En relación a la racionalización de Trámites, aun no se identifican la totalidad de éstos, actualmente se está levantando el inventario de los mismos con los líderes de los procesos, una vez se cuente con la información, el área de Planeación se encargará de hacer los filtros correspondientes para hacer el respectivo registro en el SUIT.

En cuanto a Participación Ciudadana, aun no se tiene realizado el autodiagnóstico. Un atributo fundamental de la participación ciudadana es la Rendición de Cuentas, por lo cual, se debe insistir en identificar las necesidades de los grupos de valor en materia de información disponible, así como de los canales de publicación y difusión existentes. La rendición tiene un desarrollo del 47% que debe relacionarse con la Participación y el Plan Anticorrupción. Así mismo, debe hacerse la Clasificación de la información a partir de los siguientes criterios:

- Gestión realizada,
- Resultados de la gestión y
- Avance en la garantía de derechos.

La entidad debe propender por la construcción e implementación de esta Dimensión a partir del trabajo por procesos, el uso de las TIC, la consulta de las disposiciones legales, el compromiso con la preservación del medio ambiente, una estructura organizacional articulada y en interacción con los procesos, la promoción de espacios de participación ciudadana y que rinde permanentemente cuentas de su gestión.

La entidad debe esforzarse en el desarrollo e implementación de esta perspectiva, toda vez que, la transparencia se constituye en un elemento transversal a las políticas que buscan mejorar la relación entre el Estado y el ciudadano en el entendido que mejora la confianza y es la llave de acceso a los ejercicios de participación ciudadana y rendición de cuentas.

4ª. Dimensión: Evaluación de Resultados

La evaluación se fundamenta en indicadores para monitorear y medir el desempeño de las organizaciones, por lo tanto, se deben enfocar en los criterios, directrices y normas que

orientan la gestión y en los productos, resultados e impactos que esta genera. A partir de la información generada por la evaluación, se determinan las alternativas que permitan mejorar o fortalecer las estrategias emprendidas.

Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de la **Política de Gestión y Desempeño Institucional**, a través del **Seguimiento y evaluación del desempeño institucional**, **Evaluación de indicadores y metas de gobierno de entidades nacionales** y **Evaluación y seguimiento a los planes de desarrollo territorial -PDT**.

Esta dimensión cuenta a la fecha con el siguiente resultado:

Política de Gestión y Desempeño Institucional



Indeportes Antioquia, al ser un establecimiento público descentralizado, está obligado a medir cuantitativa y cualitativamente los avances de los proyectos.

No obstante, encontrarse la Dimensión en un avance considerable, según la medición que entrega la Oficina de Planeación, se debe reflexionar si la implementación de la evaluación de la alta dirección del desempeño institucional está basada en análisis de resultados para la toma de decisiones y que se genere el mejoramiento continuo en cuanto a productos y servicios que impacte en los grupos de valor.

5ª. Dimensión: Información y Comunicación

La Información y la Comunicación, serán los elementos articuladores de todas las dimensiones del Modelo, ya que estas son las que, le permiten a las organizaciones vincularse con su entorno y le facilitan la ejecución de sus operaciones internas.

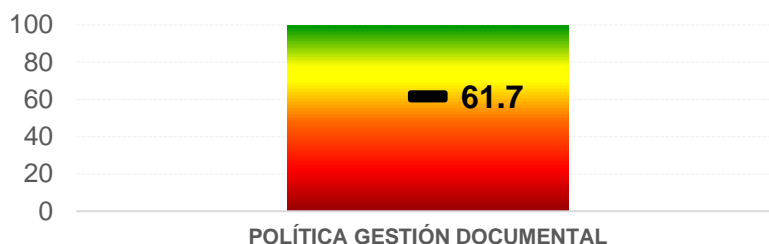
Se hace énfasis en el enfoque transversal de la Información y la comunicación frente a las demás componentes del Modelo, pues permite ampliar y profundizar en el uso y aprovechamiento de la información para los procesos internos de la entidad (toma de decisiones, elaboración de política pública, entre otros), así como la interacción con los ciudadanos, usuarios y grupos de interés.

El desarrollo de esta dimensión, se compone de las siguientes políticas:

- Gestión documental
- Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción

En cuanto a la **Gestión documental**, se observa un avance de 61,7%, como se muestra en la siguiente gráfica:

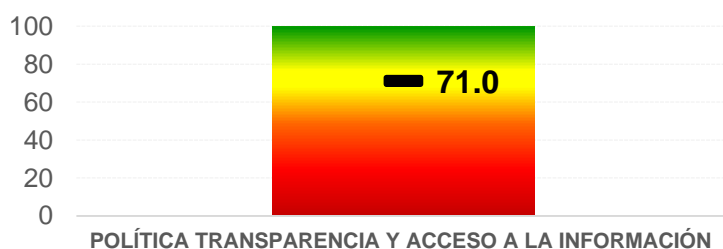
Política Gestión documental



Algunas áreas no tienen conciencia y cultura de la gestión documental en la organización, ya que la entrega de documentos al archivo central no se hace en forma oportuna y continua, lo que hace que a la fecha las tablas de retención documental estén desactualizadas.

En lo relativo a la **Transparencia y Acceso a la información**, la entidad tiene un desarrollo del 71%, según lo muestra la gráfica.

Política Transparencia y Acceso a la información



Hay que tener en cuenta que un medio de comunicación con las partes de interés es la página web, a la fecha ésta no es muy amigable para el contacto con los mismos, la organización debe buscar la mejor manera de ser simple en el manejo de las herramientas tecnológicas, que faciliten la relación directa con los grupos de interés.

Por consiguiente, el Instituto debe avanzar en el diseño de políticas, directrices y mecanismos de consecución, captura, procesamiento y generación de datos dentro del mismo y en su entorno. Así mismo, satisfacer la necesidad de divulgar los resultados y procurar que la información y la comunicación de la entidad y de cada proceso, sea adecuada a las necesidades específicas de los grupos de valor.

6ª. Dimensión: Gestión del conocimiento.

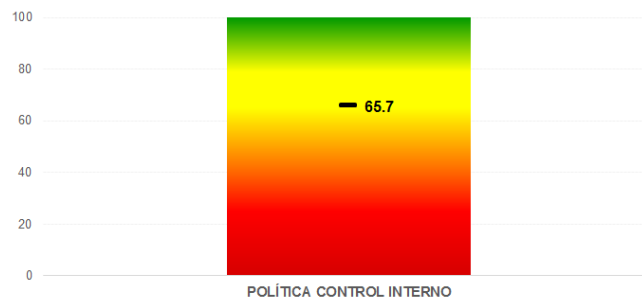
Esta dimensión, de acuerdo al Manual operativo, fortalece de forma transversal las demás dimensiones en cuanto el conocimiento que se genera o produce en una entidad el cual es clave para el aprendizaje y la evolución.

No le aplica autodiagnóstico, sin embargo, se observa que existen factores de riesgos en la entidad que atentan contra la permanencia y, por consiguiente, la gestión del conocimiento se ve afectada, toda vez que, el tipo de vinculación de personal a través de provisionales o prestación de servicios, además del personal próximo a jubilarse, hace que se genere una fuga de conocimiento.

7ª. Dimensión: Control Interno:

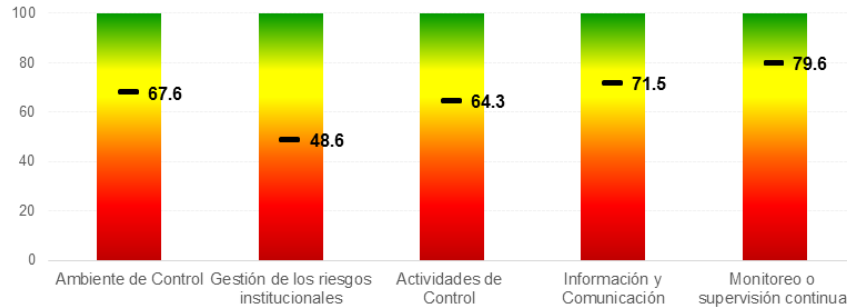
Esta dimensión promueve el mejoramiento continuo de las entidades, por la cual se deben establecer acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismo para la prevención y evaluación de éste.

Es la dimensión clave para asegurar razonablemente que las demás dimensiones del modelo MIPG cumplan su propósito, así como el diseño de manera adecuada y efectiva del MECI con el desarrollo de las siguientes actividades: (i) ambiente de control, (ii) administración del riesgo, (iii) actividades de control, (iv) información y comunicación y (v) actividades de monitoreo. En lo que respecta a esta dimensión la entidad tiene un desarrollo del 65,7% de acuerdo a los resultados del autodiagnóstico elaborado por la Oficina de Control Interno.



Calificación por componentes:

Cada uno de los componentes tiene los siguientes avances:



Estos componentes en la nueva estructura del Modelo Estándar de Control Interno, acompañadas de una asignación de responsabilidades y roles para la gestión del riesgo y el control, llamado modelo de las tres líneas de defensa, deberá ser implementado en la entidad por cada Dimensión, desde la definición de las políticas, procesos y procedimientos de INDEPORTES ANTIOQUIA.

Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG

La Oficina Asesora de Planeación, presenta el cronograma de la fase de implementación lo cual puede observarse en la siguiente tabla:

Autodiagnóstico	% Avance Autodiagnóstico	% Avance Plan de acción	Estado
Autodiagnóstico de Gestión del talento humano	100%	0%	Pendiente Plan de acción
Autodiagnóstico de Integridad	100%	100%	Implementación plan de acción
Autodiagnóstico de Direccionamiento y Planeación	100%	100%	Implementación plan de acción
Autodiagnóstico de Plan Anticorrupción	100%	100%	Implementación plan de acción
Autodiagnóstico de Gestión Presupuestal	100%	100%	Implementación plan de acción
Autodiagnóstico de Gobierno Digital	100%	0%	Pendiente Plan de acción
Autodiagnóstico de Defensa Jurídica	100%	100%	Implementación plan de acción
Autodiagnóstico de Servicio al Ciudadano	100%	100%	Implementación plan de acción

Autodiagnóstico de Trámites	100%	100%	Implementación plan de acción
Autodiagnóstico de Participación Ciudadana	70%	0%	Pendiente terminar autodiagnóstico y Plan de acción
Autodiagnóstico de Rendición de Cuentas	100%	0%	Pendiente determinar indicadores para medir el avance de las categorías dentro de la Estrategia de Implementación
Autodiagnóstico de Seguimiento y Evaluación del Desempeño	100%	100%	Implementación plan de acción
Autodiagnóstico de Gestión Documental	100%	100%	Implementación plan de acción
Autodiagnóstico de Transparencia y Acceso a la Información	100%	0%	Pendiente determinar indicadores para meta/producto
Autodiagnóstico de Control Interno.	100%	100%	Implementación plan de acción

Igualmente se han evidenciado avances importantes en el Sistema de Gestión de la Calidad, debido a que dentro el marco de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, surge la necesidad de realizar mejoras, considerando que el modelo crea el mecanismo para la integración de los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad y su posterior articulación con el Sistema de Control Interno.

Atentamente,



LUCRECIA LONDONO BUILES
JEFE DE OFICINA
LLONDONO

Copia: Dr. Javier Mauricio García Quiroz – Gerente Indeportes Antioquia