

Medellín, 31/01/2020



* 2 0 2 0 0 1 0 0 0 6 5 1 *

Para: SERGIO ROLDÁN GUTIÉRREZDependencia:
GERENCIA**De:** LUCRECIA LONDONO BUILESDependencia:
OFICINA DE CONTROL INTERNO

Asunto: INFORME ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO - 1º noviembre a diciembre 31 de 2019.

Cordial saludo,

En atención a la Circular Externa N° 100-006 de 2019, expedida por el Director del Departamento Administrativo de la Función Pública, en la que da los lineamientos generales para el informe semestral de Evaluación Independiente del Estado del Sistema de Control Interno – Decreto 2106 de 2019 para normalizar la periodicidad semestral de dicho informe, haciendo una única publicación a más tardar el 31 de enero de 2020, correspondiente al periodo de 1º de noviembre a 31 de diciembre de 2019.

La Oficina de Control Interno presenta el Informe del Estado del Sistema de Control Interno de INDEPORTES ANTIOQUIA, advirtiendo que se presentan los principales avances y logros de la gestión institucional, reportada para el periodo julio - octubre de 2019 de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1499 de 2017, Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La estructura del MECI busca una alineación a las buenas prácticas de control referenciadas desde el Modelo COSO y, por consiguiente, la estructura del MECI se fundamenta en cinco componentes:

- (i) ambiente de control,
- (ii) administración del riesgo,
- (iii) actividades de control,
- (iv) información y comunicación y
- (i) actividades de monitoreo.

Esta estructura está acompañada de un esquema de asignación de responsabilidades y roles, adaptado del Modelo de las Tres Líneas de Defensa del Instituto Internacional de Auditores –IIA, con el fin de hacer una adecuada gestión del riesgo y el control, el cual se debe distribuir en diversos niveles y servidores de la entidad, no siendo ésta una tarea exclusiva de las oficinas de control interno.

I. NIVEL DE AVANCE DE MIPG – MECI

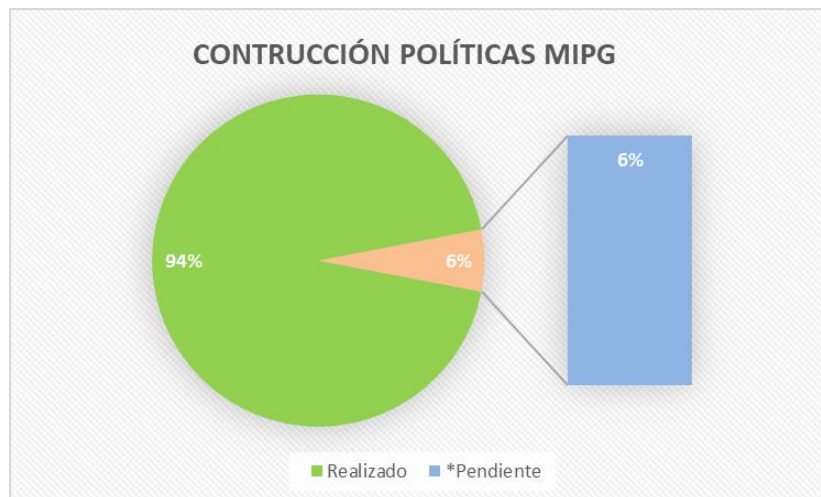
Para determinar el nivel de avance en la implementación de MIPG, esta oficina solicitó en su momento a la Oficina Asesora de Planeación, informar sobre la evolución del modelo; sin embargo, y dado que, en el mes de noviembre y diciembre no se presentan avances significativos, la evolución y desarrollo se marca por el último documento publicado, donde la entidad definió las políticas por cada dimensión y la implementación de las mismas.

















Este avance fue posible a la dinamización del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, que desde el mes de agosto viene reuniéndose cada semana.

A continuación, se presentan los avances en la implementación de MIPG, de acuerdo a lo entregado por la Oficina Asesora de Planeación:

POLÍTICAS:















MIPG opera a través de la puesta en marcha de siete dimensiones, y a su vez cada dimensión se desarrolla a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, en total son 17 políticas que conforman el Modelo, a continuación, relacionamos el porcentaje de avance en la construcción para cada una:



| DIMENSIÓN | POLÍTICA | CONSTRUCCIÓN |
|---|--|--|
| 1. TALENTO HUMANO | 1. Política de Gestión Estratégica del Talento Humano |  100% |
| | 2. Política de Integridad |  100% |
| 2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN | 3. Política de Planeación Institucional |  100% |
| | 4. Política Gestión Presupuestal y eficiencia del gasto público. |  100% |
| 3. GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS (Ventanilla hacia adentro) | 5. Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos |  100% |
| | 6. Política de Gobierno Digital: TIC para la gestión |  100% |
| | 7. Política de Seguridad Digital |  100% |
| | 8. Defensa Jurídica |  100% |
| 3. GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS (Relación con el estado) | 9. Mejora Normativa |  0% |
| | 10. Política de Servicio al Ciudadano |  100% |
| | 11. Política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública |  100% |
| | 12. Política de Racionalización de trámites |  100% |
| 4. EVALUACIÓN DE RESULTADOS | 13. Política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional |  100% |
| | 14. Política de Transparencia, acceso a la información y lucha contra la corrupción: |  100% |
| 5. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN | 15. Política de Gestión Documental |  100% |
| | 6. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN | 16. Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación |
| 7. CONTROL INTERNO | 17. Política de Control Interno |  100% |

En el informe de la Oficina de Planeación presenta el Manual de Políticas MIPG, las cuales fueron aprobadas en Comité Institucional de Gestión y Desempeño y, manifiesta que serán publicadas en la página web de la Institución conjuntamente con la resolución que las adopta.

Así mismo, muestra el porcentaje de avance en la implementación de cada una de las Políticas que componen el modelo:

| DIMENSIÓN | POLITICA | IMPLEMENTACIÓN |
|---|--|---|
| 1. TALENTO HUMANO | 1. Política de Gestión Estratégica del Talento Humano |  80% |
| | 2. Política de Integridad |  80% |
| 2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN | 3. Política de Planeación Institucional |  80% |
| | 4. Política Gestión Presupuestal y eficiencia del gasto público. |  85% |
| 3. GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS (Ventanilla hacia adentro) | 5. Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos |  50% |
| | 6. Política de Gobierno Digital: TIC para la gestión |  70% |
| | 7. Política de Seguridad Digital |  70% |
| | 8. Defensa Jurídica |  30% |
| 3. GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS (Relación con el estado) | 9. Mejora Normativa |  0% |
| | 10. Política de Servicio al Ciudadano |  70% |
| | 11. Política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública |  50% |
| 4. EVALUACIÓN DE RESULTADOS | 12. Política de Racionalización de trámites |  40% |
| | 13. Política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional |  90% |
| 5. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN | 14. Política de Transparencia, acceso a la información y lucha contra la corrupción: |  60% |
| | 15. Política de Gestión Documental | |
| 6. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN | 16. Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación |  50% |
| 7. CONTROL INTERNO | 17. Política de Control Interno |  50% |

En Comité Coordinador de Control Interno del mes de julio del presente año, fue socializado el Informe Pormenorizado del Sistema de Control Interno, donde se muestran los Resultados del Diseño Institucional reportados por el Departamento Administrativo de la Función Pública

DAFP para Indeportes Antioquia, correspondientes al diligenciamiento del FURAG donde para cada dimensión y teniendo en cuenta las áreas de la entidad, le fue aplicado el cuestionario. Los resultados que arrojó el cuestionario frente al avance en la implementación de MIPG, es el siguiente:

| RESULTADOS DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL | % | *Puntaje máximo |
|---|------|-----------------|
| Gestión Estratégica del Talento Humano | 59,4 | 67,6 |
| Integridad | 45,5 | 70,7 |
| Planeación Institucional | 45,7 | 69,4 |
| Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos | 48,0 | 78,4 |
| Gobierno Digital | 53,0 | 69 |
| Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción | 48,5 | 66,3 |
| Servicio al ciudadano | 53,5 | 71,8 |
| Participación Ciudadana en la Gestión Pública | 42,2 | 69,6 |
| Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional | 39,5 | 65,2 |
| Control Interno | 51,1 | 73,6 |

*Puntaje máximo obtenido por el grupo par.

Los resultados se presentan en la siguiente Gráfica.



De acuerdo con lo anterior, y conforme a los avances de MIPG presentados por la Oficina de Planeación, puede establecerse un avance en la formulación de políticas; sin embargo, al respecto de la implementación de cada una de las políticas, esta oficina considera que el estado real de desarrollo no llega a los porcentajes presentados.

Lo anterior, por cuanto los resultados del FURAG y las auditorías internas de gestión, arrojan resultados por debajo del expresado por la Oficina de Planeación.

Por consiguiente, los responsables de la implantación, deben hacer una nueva revisión crítica desde el autodiagnóstico que arroje resultados más ajustados a la realidad.

II. AVANCE MIPG vs MECI

En cuanto a la **7ª DIMENSIÓN: Control Interno**, se pudo establecer que desde la Oficina de Planeación se formuló la Política de Control Interno; sin embargo, debe avanzarse en la implementación en sus cinco componentes.

Se reitera que la entidad, debe contar con una serie de elementos claves en la gestión, como los controles, cuyo propósito es que se orienten a la prevención y gestión del riesgo.

Cada una de las dimensiones deberán cumplir con el desarrollo de los cinco (5) componentes del MECI, las cuales fueron plasmadas en la Política de Control Interno.

Aprobadas las políticas corresponde a la entidad, desde la alta dirección, liderar su implementación y cumplimiento. Para lograr lo anterior, es importante fortalecer el esquema de las líneas de defensa en Indeportes Antioquia que, según los resultados del FURAG, muestra el siguiente desarrollo:

| Línea Estratégica | L1: Primera Línea de Defensa | L2: Segunda Línea de Defensa | L3: Tercera Línea de Defensa |
|-------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| 49,8 | 51,0 | 48,5 | 58,0 |

Un adecuado Sistema de Control Interno – MECI, requiere responsabilizar al personal de la entidad en cada una de las instancias de participación. El tal sentido, es necesario que la entidad avance en la asignación de niveles de autoridad y responsabilidades para el ejercicio de los controles y la prevención del riesgo.

III. RECOMENDACIONES:

A efectos de avanzar en la implementación de MIPG, se recomienda que la entidad emprenda acciones encaminadas a:

- Avanzar en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, y en las acciones definidas en las políticas. Establecer un cronograma y hacerle seguimiento permanente por el comité de desempeño institucional, sería de mucha ayuda.
- Definir y Publicar el Código de Integridad.
- Definir un esquema de niveles de autoridad y responsabilidad con el esquema de líneas de defensa.

- Formular e implementar una metodología de Riesgos para hacer permanente análisis, identificación y gestión de los mismos y sus posibles causas, para asegurar el cumplimiento de los objetivos.
- Se reitera la necesidad de diseñar por cada responsable, controles efectivos que aseguren la gestión de los procesos.
- Convertir la autoevaluación en el mecanismo de verificación y evaluación, que le permite a la entidad medirse a sí misma.
- Establecer y ejercer por cada línea de defensa, actividades de control que permiten mitigación de los riesgos.
- Buscar que cada líder de proceso, con su equipo de trabajo, verifique el desarrollo, implementación y cumplimiento de MIPG.

Atentamente,



LUCRECIA LONDONO BUILES
JEFE DE OFICINA

LLONDONO