

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ESCUELA NACIONAL DEL DEPORTE
II Informe Pormenorizado del Estado del Sistema de Control Interno (Ley 1474 de 2011) marzo - a - junio 2019

Presentación: Con el propósito de aportar a la mejora permanente de la gestión institucional, en el marco de lo dispuesto normativamente, particularmente la **Ley 1474 de 2011 - artículo 9°** -"Informe sobre el Estado del Control Interno de la Entidad", se entrega en el presente documento los resultados del seguimiento cuatrimestral al Estado del Sistema de Control Interno, lo mismo que las recomendaciones y sugerencias que producto de este seguimiento se estiman pertinentes.

NOTA:
 El Informe Pormenorizado se ha venido elaborando desde su implementación en el año 2011, con base en la estructura del Modelo Estándar de Control Interno MECI – Decreto 943 de mayo 21 de 2014. En esta ocasión se estructuró tomando como base el Modelo MIPG – es decir siguiendo las siete (7) dimensiones del mismo: Talento Humano, Direcciónamiento estratégico y Planeación, Gestión con Valores para Resultados, Evaluación de Resultados, Control Interno, Gestión de la Información y la Comunicación y Gestión del Conocimiento y la Innovación.

Dimensión Aspecto	Dimensión Talento Humano	Dimensión Direcciónamiento Estratégico y Planeación	Dimensión Gestión con Valores para el Resultado	Dimensión Evaluación de Resultados	Dimensión Información y Comunicación	Dimensión Gestión del Conocimiento	Dimensión Control Interno
Responsables asignados	Maria Isabel Andrade Vicerrectora Administrativa / Marylin Guerrero Jimenez Profesional Especializado	Luz Stella Murillo Zabala Jefe Oficina Asesora de Planeación	Maria Isabel Andrade Vicerrectora Administrativa	Luz Stella Murillo Zabala Jefe Oficina Asesora de Planeación/ Yancy Muñoz Profesional Universitario	Patricia Martinez Secretaria General/ Juan David España Profesional Universitario / Zorelly Muñoz Profesional Especializado	Maria Isabel Andrade Vicerrectora Administrativa	Fernando Hernández Díaz Jefe Oficina Control Interno
Autodiagnóstico	Aplicada. Evidencia : Encuesta Autodiagnóstico	Aplicada. Evidencia : Encuesta Autodiagnóstico	Aplicada. Evidencia : Encuesta Autodiagnóstico	Aplicada. Evidencia : Encuesta Autodiagnóstico	Aplicada. Evidencia : Encuesta Autodiagnóstico		Aplicada. Evidencia : Encuesta Autodiagnóstico
Análisis de brechas frente a los lineamientos de las políticas	Se observa un Plan de Acción Integrado dando respuesta a las diferentes dimensiones. Este Plan de Acción se elaboró en mesas de trabajo, logrando así que los participantes conocieran un poco sobre la implementación del MIPG. En la Dimensión del Talento Humano se evidencia un avance significativo del 70% frente a la ejecución del Plan de Acción, la evaluación de la Gestión del Talento Humano, las políticas de Integridad y todo lo que incluye la ruta de Creación de Valor. En la Dimensión de Direcciónamiento Estratégico se ha trabajado en el Diagnóstico de capacidades y entorno; en la revisión de los planes en general se han revisado y reformulado los indicadores y se establecieron los lineamientos para la evaluación del riesgo. Se revisó también, el tema de Gestión Presupuestal y Eficiencia del gasto Público , según las nuevas políticas de Gobierno. En la Dimensión con Valores Para resultados se han implementado políticas para el fortalecimiento de la ventanilla única, consolidando la relación Estado Ciudadano, lograndose nuevos manuales y procedimientos que agilizan y simplifican el servicio prestado al ciudadano, la racionalización de trámites y todo el tema de gobierno Digital, entre otros. Desde esta Dimensión se ha logrado dar respuesta a los lineamientos formulados en los Planes de Desarrollo, tanto nacionales como territoriales. En la Dimensión de Información y Comunicación , la Institución ha realizado esfuerzos significativos en la Política de Gestión Documental y Administración de Archivos, logrando revisar y revisar documentos como 1. Plan Institucional de de Archivo (PINAR), 2. Programa de Gestión Documental (PGD), 3. Plan de Trabajo, 4. Plan de capacitación, 5. Plan de Transferencia. En la Dimensión de la Gestión del Conocimiento e Innovación se esta consolidando y analizando la adaptación a las nuevas tecnologías, revisandose desde los diferentes procesos la conservación del Conocimiento desde el ejercicio de relevos generacional; Lo ideal es buscar que la información, datos, ideas, investigaciones y experiencia y experticia, esten disponibles para todos los miembros de la Institución; se evidencia un avance del 10% con tendencia a mejorar ese porcentaje en esta vigencia. En la Dimensión del Control Interno se estan desarrollando avances a través del MECI y sus roles. Pertenecemos a un Comité Municipal de Control Interno donde nos retroalimentamos en temas relacionados con el ambiente de control, evaluación del Riesgo y actividades de monitoreo, para desde ahí garantizar que el Sistema de Control Institucional este funcionando. Se evidencia una buena gestión del CICI.						
Cronograma para la implementación o proceso de transición	Se evidencia en la página Web de la Institución el seguimiento a la matriz integrada con todos los Planes de Acción, lo que refleja ejercicios de Control y transparencia						
Planes de mejora para la implementación o proceso de transición	En la Institución Universitaria Escuela nacional del Deporte, la Cultura del Mejoramiento Continuo se ha fortalecido porque se realizan ejercicios permanentes de autoevaluación, lo cuales se reflejan en los Planes de mejoramiento resultados de las autoevaluaciones con fines de acreditación, de los seguimientos a los Planes Institucionales .						
Avances acorde al cronograma y planes de mejora	Producto de las autoevaluaciones realizadas en la Institución se evidencian mejoras continuas que fortalecen las funciones sustantivas de Docencia, Investigación y Proyección Social; el Sistema de aseguramiento a la Calidad y factores asociados a la calidad docente, calidad estudiantil, procesos académicos, bienestar universitarios y recursos financieros, entre otros.						
Otros aspectos	En la Institución para el año 2019, se han capacitado a los Gerentes Públicos en el Tema de Modelo Integrado de Planeación y Gestión; se han contratado profesionales de apoyo, para el avance del mismo. El Jefe de Control Interno hace parte del CICI Municipal y la Jefe de la Oficina Asesora de Planeación hace parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, todo con el propósito de fortalecer la buena implementación del MIPG						
Recomendaciones	Insistimos en tener en cuenta estas observaciones 1 Se debe realizar un comparativo con los resultados reflejados en el Furag II y el avance que ha tenido el MIPG en la Institución debe garantizar la efectiva socialización de este modelo a la comunidad en General mediante capacitaciones presenciales y cursos virtuales que estan disponibles en la página Web de la Función Pública- MIPG						2.-Se

FUENTE: Oficina Asesora de Planeación

FERNANDO HERNÁNDEZ DÍAZ
 Jefe Oficina de Control Interno

Fecha: junio 2019