



ACTA No. 02 de 2022
COMITÉ INSTITUCIONAL DE COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO
SEGUNDA REUNIÓN ORDINARIA

LUGAR: Auditorio Cede Administrativa Ministerio del Deporte

FECHA: Primer día 3 de noviembre de 2022

Segundo día 17 de noviembre 2022

Tercer día 9 de diciembre de 2022

HORA INICIO: 10:00 a.m.

ORDEN DEL DÍA

1. Verificación del *Quorum*.
2. Seguimiento compromisos reunión anterior (28-01-2022).
3. Presentación resultados Evaluación Independiente del Sistema de Control Interno al Interior del Ministerio del Deporte. OCI.
4. Presentación avances PAAI 2022 con corte a 31-10-2022
5. Presentación Estado Planes de Mejoramiento CGR y AIG corte a 31-10-2022.
6. Presentación y Aprobación modificación PAAI 2022.
7. Presentación y aprobación presupuesto OCI vigencia 2023.
8. Presentación de los Estados Financieros y Ejecución presupuestal. (A 31-08-2022).
9. Presentación avances y modificación en la Política de Administración del Riesgo y riesgos materializados durante la vigencia 2022 a 30-09-2022. (Para Aprobación).
10. Presentación cumplimiento de los estándares de conducta y la práctica de los principios y valores del servicio público. - Requisito FURAG.
11. Fijar Directrices para el manejo de comunicaciones Internas y externas Entes de Control y partes interesadas.
12. Presentación Avance Gestión Estratégica de Talento Humano - GIT Talento Humano
13. Presentación avances en la ejecución del PAAC 2022 corte 31-08-2022.
14. Presentación Mapa de Aseguramiento y funcionamiento de las tres Líneas de Defensa.
15. Proposiciones y Varios.

1. Verificación del Quórum.

Conforme a lo establecido en el párrafo primero del artículo cuarto de la Resolución 001122, "El Comité no podrá reunirse, ni deliberar con menos de la mitad de sus miembros (...)" por lo cual, una vez verificada por parte de la Secretaría Técnica, la sesión cuenta con la asistencia de once (11) de sus integrantes, determinando que existe quórum deliberatorio y decisorio conforme se detalla a continuación:

No.	DIRECTIVO	CARGO	ASISTE (SI/NO)
1	María Isabel Urrutía Ocoro	Ministra – Presidente del Comité	SI
2	Camilo Misaél Iguaran Campo	Viceministro	SI
3	Fabio Alberto Alzate Carreño	Secretario General	SI



No.	DIRECTIVO	CARGO	ASISTE (SI/NO)
4	Eugenia Marcela Tovar Romero	Director Técnico de Recursos y Herramientas del SND	SI
5	Maritza García Rivas	Director Técnico de Fomento y Desarrollo	SI
6	Edwin David Cabezas Mondragón	Director Técnico de Posicionamiento y Liderazgo Deportivo.	SI
7	Jorge Hernán Colmenares Riativa	Director Técnico de Inspección Vigilancia y Control.	SI
8	Mónica Isabel Posso Del Castillo	Jefe Oficina Asesora de Planeación	Virtual
9	Miguel Antonio De La Hoz García	Jefe Oficina Asesora Jurídica	SI
10	Gina Marcela Rubio Rodríguez	Jefe oficina de Control Interno Disciplinario	SI
11	Andrés Galvis Pineda	Jefe Oficina de Control Interno (E) / secretario técnico	SI

Como invitados a este comité asistieron las personas relacionadas:

No.	NOMBRE	CARGO	HORA DE REGISTRO
1	Yizeth Katherine Muñoz Daza	Profesional Contratista OCI	10:00 a. m.
2	Lixi Celmira Romero Navarrete	Profesional Contratista OCI	10:00 a. m.
3	Diana Paola Rincón Martínez	Profesional Especializado	10:00 a. m.
4	Juliana Torres Zambrano	Profesional Contratista OCI	10:00 a. m.
5	Lina María García Díaz	Profesional Contratista OCI	10:00 a. m.

Una vez verificado el Quorum y socializado el orden del día la Señora Ministra instaló el comité y manifestó que dejaría como encargado de su Despacho al Doctor Javier Salinas, así mismo indicó el proyecto de Resolución orientada al cumplimiento de las reuniones de manera presencial.

Notas:

Sesión No. 2 del CICCJ el día 17 de noviembre 2022: el Jefe de la Oficina de Control Interno verificó el cumplimiento del Quórum.

Sesión No. 2 del CICCJ el día 9 de diciembre de 2022: el Jefe de la Oficina de Control Interno verificó el cumplimiento del Quórum y teniendo en cuenta la aceptación de la renuncia de la Jefe de la Oficina Asesora de Planeación Dra. Mónica Isabel Posso, el Dr. Fredy Oswaldo Arias asiste como Jefe encargado.



2. Seguimiento compromisos reunión anterior (28-01-2022).

El Jefe de la Oficina de Control Interno (E) indicó que en la primera reunión ordinaria llevada a cabo el pasado 28 de enero de 2022, no se fijaron compromisos.

Interviene el Doctor Javier Salinas, indicando que era necesario presentar los resultados producto de las mesas de trabajo del seguimiento a los planes de mejoramiento, realizadas al inicio de la vigencia 2022 con la finalidad de mostrar el avance de los cierres de los hallazgos y las observaciones tanto de la Contraloría General de la República como de las Auditorías Internas de Gestión, de acuerdo con la instrucción del Exministro del Deporte Guillermo Herrera quien designo a 2 asesores de su Despacho para realizar el acompañamiento.

El Jefe de la OCI indica que ese tema será tenido en cuenta en el punto correspondiente dentro del presente Comité.

Nota: este punto se socializó en la sesión No. 2 del CICCI el día 3 de noviembre 2022.

3. Presentación resultados Evaluación Independiente del Sistema de Control Interno al Interior del Ministerio del Deporte.

La Oficina de Control Interno presentó ante el Comité los resultados de la Evaluación Independiente del Estado del Sistema de Control Interno, la cual comprende 81 requisitos, por otro lado, informo que el segundo semestre de 2022 será evaluado en enero de 2023, de acuerdo con los lineamientos emitidos por el DAFP.

Resultados evaluación del SCI a 30 de junio de 2022:

Tabla N° 1 Presentación resultados Evaluación Independiente del Sistema de Control Interno

Ítem	Componentes SCI	Nivel de cumplimiento corte 31-dic-2021	Nivel de cumplimiento corte 30-jun-2022	Resultado comparativo
1.	Ambiente de control (24 req.)	83%	82%	▼
2.	Evaluación de riesgos (17 req.)	94%	88%	▼
3.	Actividades de control (12 req.)	100%	92%	▼
4.	Información y comunicación (14 req.)	80%	84%	▲
5.	Actividades de monitoreo (14 req.)	82%	79%	▼
Resultado Final		88%	85%	▼

Fuente: Presentación PPT Segunda Reunión Ordinaria CICCI 2022.

Intervenciones:

El Doctor Javier Salinas preguntó a que se debía la diferencia en los resultados de los componentes y cuáles fueron las acciones adelantadas por la Entidad para aumentar el porcentaje de cumplimiento.

El Doctor Andrés Galvis Pineda, responde que, debido al corte de la evaluación el cual corresponde al primer semestre de 2022, solo se presenta un avance de cumplimiento del



85% y se espera que para el cierre de la presente vigencia se obtenga un mayor resultado; por otro lado, especificó que en la vigencia 2023 se presentará ante el comité el comparativo de la evaluación final Estado del Sistema de Control Interno.

El Doctor Jorge Colmenares, sugiere que para la próxima presentación se tenga en cuenta el corte la información con el fin de comparar periodos similares en las vigencias, respecto del comportamiento de los componentes evaluados del Sistema de Control Interno. Así mismo el Viceministro del Deporte, apoyo la intervención del Director de Inspección Vigilancia y Control.

Nota: este punto se socializó en la sesión No. 2 del CICCI el día 3 de noviembre 2022.

4. Presentación avances PAAI 2022 con corte a 31-10-2022

El Doctor Andrés Galvis Pineda, Jefe de la Oficina de Control Interno (E), expuso el avance del Plan Anual de Auditoría Interna a corte de 31 de octubre de 2022, el cual presenta un cumplimiento del 79.45%.

Tabla N° 2 Presentación resultados Evaluación Independiente del Sistema de Control Interno

TIPO DE TRABAJO	CANTIDAD APROBADOS	CANTIDAD EJECUTADOS	CUMPLIMIENTO
Seguimiento Normativo	117	89	76,07%
Auditoría Interna	29	27	93.10%
TOTAL	146	116	79,45%

Fuente: Presentación PPT Segunda Reunión Ordinaria CICCI 2022.

El secretario General - Doctor Fabio Alberto Álzate, intervino preguntando si al finalizar la presente vigencia se lograría cumplir con el 100% de las auditorías programadas y por otro lado solicitó aclaración sobre que lo que comprenden los seguimientos normativos.

El Doctor Andrés Galvis, respondió que, de acuerdo con las fechas estipuladas en el PAAI, se podrá cumplir con todas las auditorías programadas, toda vez, que los profesionales de la OCI ya iniciaron su etapa de planificación; respecto a los seguimientos normativos, indicó que son informes que se llevan a cabo a fin de verificar el cumplimiento de Leyes, Decretos, Resoluciones o alguna normatividad vigente que requiere de la evaluación por parte de la Oficina de Control Interno.

5. Presentación Estado Planes de Mejoramiento CGR y AIG corte a 31-10-2022.

En virtud de los Planes de Mejoramiento suscritos con la Contraloría General de la República - GGR, el Doctor Andrés Galvis realiza la presentación del total de auditorías realizadas por el Ente de Control al Ministerio del Deporte y especifica el número de debilidades identificadas para cada vigencia.

Posteriormente, se presentó el avance de las acciones de mejora a corte 6 de agosto de 2022, fecha en la que ingreso la Señora Ministra, detallando el resultado de las auditorías realizadas por la Contraloría General de la República, donde se identificó un total de 475

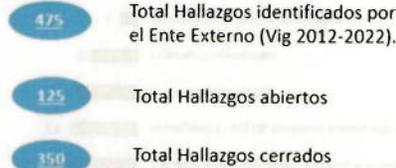


Hallazgos de los cuales 125 continúan en estado "Abierto" lo que representaba un cumplimiento del 74%.

Asimismo, se presentó la relación de los 125 Hallazgos por proceso en estado "Abierto", de los cuales 96 se encuentran bajo la responsabilidad del proceso "Apoyo en Infraestructura Técnica y Científica" y 29 en el proceso de "Adquisición de Bienes y Servicios".

Tabla No. 3. Hallazgos abiertos CGR, por vigencia y proceso a 6 de agosto de 2022.

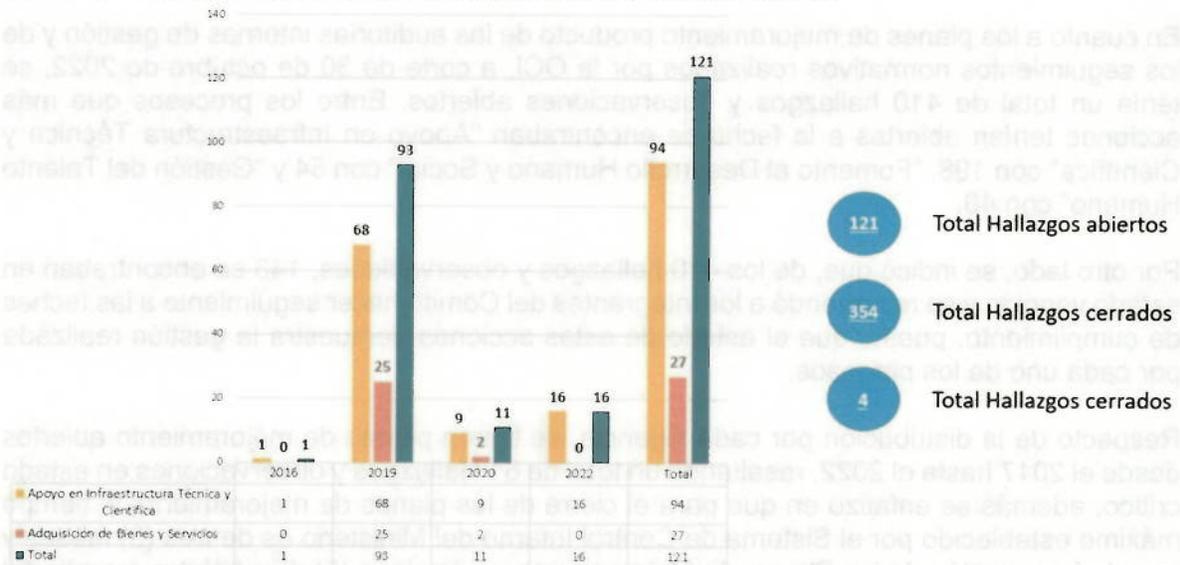
PROCESO	2016	2019	2020	2022	Total
Apoyo en Infraestructura Técnica y Científica	1	70	9	16	96
Adquisición de Bienes y Servicios	0	27	2	0	29
Total	1	97	11	16	125



Fuente: Presentación PPT Segunda Reunión Ordinaria CICCI 2022.

Por otra parte, se dio a conocer el avance de Planes de Mejoramiento de la CGR a corte 31 de octubre de 2022, lapso en el cual se dio favorabilidad para el cierre de 4 hallazgos. Asimismo, 121 Hallazgos continúan abiertos bajo la responsabilidad de 2 procesos y se indicó que se encuentran priorizados los Hallazgos correspondientes a las vigencias 2016 y 2019 por ser las más críticas, toda vez que se establece un plazo de un año para su avance y cierre.

Gráfico No. 1. Hallazgos abiertos CGR, por vigencia y proceso a 31 de octubre de 2022.

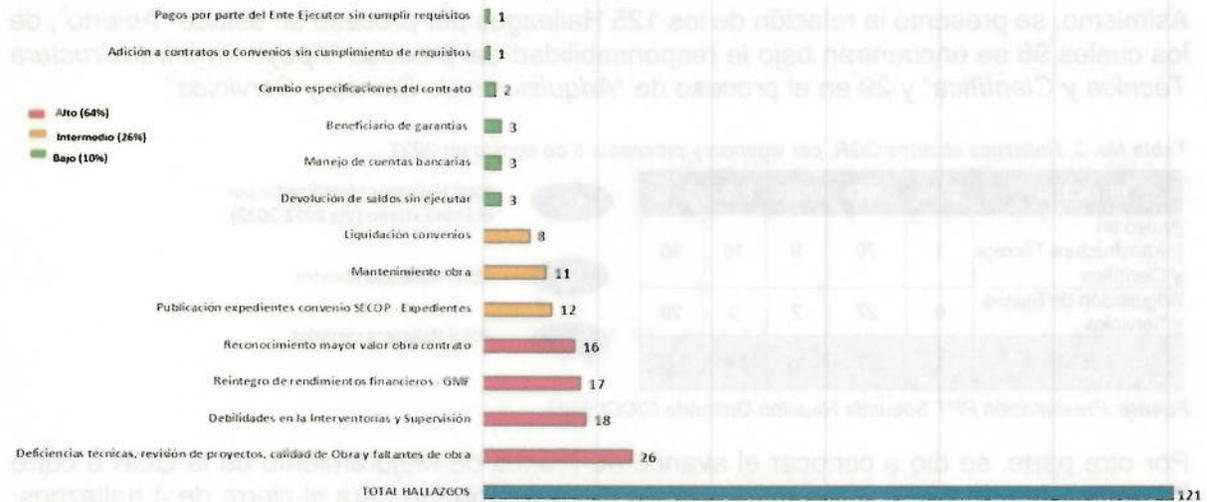


Fuente: Presentación PPT Segunda Reunión Ordinaria CICCI a 2022

El Doctor Andrés Galvis socializó las temáticas mediante las cuales pueden ser clasificados los Planes de Mejoramiento de la Contraloría General de la República, indicando que la mayoría de las debilidades identificadas por el Ente Externo se refieren a deficiencias técnicas, revisión de proyectos, calidad de obra y faltantes de obra, con un total de 26 Hallazgos, situación que ha sido identificada de igual forma en el desarrollo de Auditorías Internas.



Gráfico No. 2. Clasificación por temáticas Planes de Mejoramiento CGR



Fuente: Presentación PPT Segunda Reunión Ordinaria CIGCI 2022.

- **Planes de Mejoramiento Auditorías Internas de Gestión y Seguimientos Normativos OCI.**

En cuanto a los planes de mejoramiento producto de las auditorías internas de gestión y de los seguimientos normativos realizados por la OCI, a corte de 30 de octubre de 2022, se tenía un total de 410 hallazgos y observaciones abiertos. Entre los procesos que más acciones tenían abiertas a la fecha se encontraban "Apoyo en Infraestructura Técnica y Científica" con 198, "Fomento al Desarrollo Humano y Social" con 54 y "Gestión del Talento Humano" con 40.

Por otro lado, se indicó que, de los 410 hallazgos y observaciones, 143 se encontraban en estado vencido y se recomendó a los integrantes del Comité hacer seguimiento a las fechas de cumplimiento, puesto que el estado de estas acciones demuestra la gestión realizada por cada uno de los procesos.

Respecto de la distribución por cada vigencia, se tienen planes de mejoramiento abiertos desde el 2017 hasta el 2022, resaltando un total de 61 Hallazgos y observaciones en estado crítico, además se enfatizó en que para el cierre de los planes de mejoramiento el tiempo máximo establecido por el Sistema de Control Interno del Ministerio es de tres (3) meses y para la formulación de los Planes de Mejoramiento es de cinco (5) días hábiles a partir del recibo del informe final de Auditoría Interna - AI o Seguimiento Normativo - SN.

[Handwritten signature]



Gráfico No. 3. Comportamiento de Hallazgos y Observaciones abiertos por vigencia a 31 de octubre de 2022



Fuente: Presentación PPT Segunda Reunión Ordinaria CICCI 2022.

Por otro lado, se presentó el estado en que la señora Ministra y su equipo Directivo recibieron los hallazgos y observaciones por proceso. Precisando que la información contenida en la tabla No.4 corresponde al periodo comprendido entre el 6 de agosto hasta el 30 de octubre de 2022, sin la incluir los hallazgos y observaciones que se evidenciaron en este mismo periodo, esto con el fin de validar el avance.

Tabla No. 4. Avance de Planes de Mejoramiento por proceso AIG y Seguimientos Normativos

Proceso	Hallazgos y observaciones abiertos corte 6 de Agosto 2022	Hallazgos y observaciones abiertos Corte 31 de octubre 2022		
		Cerrados	Porcentaje de avance	Vigentes
Altos Logros - AL	20	10	50%	10
Apoyo a la Infraestructura Técnica y Científica - ATC	162	4	2%	158
Fomento al Desarrollo - FD	41		0%	41
Gestión Jurídica - GJ	3	1	33%	2
Inspección Vigilancia y Control - IVC	6	1	17%	5
Formulación y Adopción de P.P.P - FP	4		0%	4
Direccionamiento Estratégico	19	2	11%	17
Planeación Estratégica - PE	14		0%	14
Adquisición de Bienes y Servicios - BS	9	3	33%	6
Gestión Documental - GD	10	1	10%	9
Gestión Financiera - GF	0		NA	NA
Gestión del Talento Humano - GH	43	6	14%	37
Gestión TIC'S	10		0%	10
Recursos Físicos - RF	12		0%	12
Servicio Integral al Ciudadano - SI	2	1	50%	1
Totales	355	29		326

Fuente: Presentación PPT Segunda Reunión Ordinaria CICCI 2022.

Posteriormente, se manifestó que con corte de 6 de agosto se tenía un total de 355 acciones abiertas y resultado de la gestión realizada por los procesos se logró el cierre de 29 acciones, contando con un total de 326 hallazgos y observaciones abiertos a 31 de octubre de 2022.



Por otro lado, se indicó que desde la OCI se lideran mesas de trabajo con los enlaces de los procesos a fin de hacer seguimiento a la gestión de los Planes de Mejoramiento, además se precisó que a inicio de la presente vigencia se adelantaron mesas de trabajo con dos asesores del Despacho del Ministro, Directores Técnicos y Líderes de cada proceso, enfatizando que es una buena práctica que permitió gestionar y avanzar con el cierre de los planes de mejoramiento.

Finalmente se presentó un comparativo de los hallazgos y observaciones suscritos en la vigencia 2021 respecto a lo corrido de la vigencia 2022, reconociendo el avance que ha tenido la entidad en la disminución de los incumplimientos derivados de los criterios de los hallazgos conforme a la efectividad de los controles implementados por cada uno los procesos.

Gráfico No. 4 Comparativo No. de Hallazgos y Observaciones vigencia 2021 vs 2022.



Fuente: Presentación PPT Segunda Reunión Ordinaria CICCI 2022.

Intervenciones:

La Directora de Recursos y Herramientas del Sistema Nacional del Deporte – Líder del proceso “Apoyo en infraestructura Técnica y Científica” - Doctora Eugenia Marcela Tovar, manifestó que teniendo en cuenta el volumen de hallazgos y observaciones que tiene su proceso debido la misionalidad de este, requería un plan de choque a través de la programación de mesas técnicas con la finalidad de dar cierre a los planes de mejoramiento.

Por otro lado, la Directora de Fomento y Desarrollo – Líder del proceso “Fomento al Desarrollo Humano y Social” - Maritza Gracia Rivas dio a conocer un hallazgo relacionado con la Organización de Estados Iberoamericanos - OEI el cual se encuentra en estado crítico y por tanto estuvo de acuerdo con el agendamiento de las mesas técnicas.

El Doctor Andrés Galvis, acotó que todos los informes finales sean seguimientos normativos y/o de Auditorías Internas son remitidos por medio del aplicativo de gestión documental – GESDOC a los integrantes de Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y por tanto la Oficina de Control Interno Disciplinario se encuentra informada del contenido de los mismos, sin embargo, con el fin de realizar dicha verificación con la OCID se programará una mesa de trabajo para revisar el tema de los hallazgos de incidencia disciplinaria.



Finalmente, el Jefe Oficina Asesora Jurídica – Doctor Miguel Antonio De La Hoz García, manifestó el estado crítico en cuanto a la consolidación de la información que se requiere para la defensa judicial de la entidad, detectando la necesidad de realizar un plan de choque con el fin de emitir las respuestas en los tiempos estipulados por los entes de control, puesto que la entidad está expuesta a un riesgo de incumplimiento y de reiteraciones por parte de los jueces de la República.

Nota: este punto se socializó en la sesión No. 2 del CICCI el día 3 de noviembre 2022.

6. Presentación y Aprobación modificación PAAI 2022.

El Jefe de la Oficina de Control Interno manifestó que se presentaron dos (2) cambios en el PAAI, el primero respecto del Informe de seguimiento al cumplimiento de los reportes en la categoría contable pública – convergencia la Contaduría General de la Nación a través del CHIP y el segundo relacionado con el Informe Seguimiento a la contratación durante la emergencia del COVID- 19 puesto que se levantó la emergencia sanitaria. Por otro lado, se incluyeron tres (3) informes de acompañamientos especiales. A continuación, se relacionan los cambios que se sometieron a aprobación:

Tabla No. 5. Modificación del Plan Anual de Auditoría Interna 2022.

Tipo de Trabajo	Informes Aprobados 28-ene-2022	Propuesta de Modificación	Diferencia	Detalle
Seguimiento Normativo	117	117	0	Reducciones: (-1) Informe de seguimiento al cumplimiento de los reportes en la categoría contable pública - convergencia la Contaduría General de la Nación a través del CHIP (-1) Seguimiento Contratación durante la Emergencia del COVID-19 Adiciones: (+1) seguimiento a la gestión de viáticos, comisiones y gastos de desplazamiento. (+1) Seguimiento a la contratación Directa vigencias 2021 y 2022.
Aseguramiento (Auditorías)	29	33	4	+ Especial - Acompañamiento y seguimiento Convenio 867 de 2019 - Coliseo Mayor de Ibagué. + (NUEVO) Especial - Acompañamiento y seguimiento Convenios Juegos Nacionales 2023. + Auditoría Especial Altos Logros –Juegos Bolivarianos 2022. + Apoyo a la Infraestructura Técnica y Científica - Acompañamiento Especial - Juegos Bolivarianos 2022.
TOTAL	146	150	4	

Fuente: Presentación PPT Segunda Reunión Ordinaria CICC I 2022.

Intervenciones:

Secretario General Dr. Fabio Alberto Alzate Carreño: interviene consultado si se alcanzaría a cumplir el seguimiento al convenio de Ibagué debido a que es un tema extenso y al que actualmente la CGR realiza seguimiento. Asimismo, pregunto si con la modificación del PAAI se llegaría a obtener el 100% de cumplimiento teniendo en cuenta que se aproxima el cierre de la vigencia.

El Dr. Andrés responde que se alcanzaría el 100% de cumplimiento del PAAI, toda vez que previamente se estudiaron los tiempos, modificando el contenido y no el cronograma de los dos informes objeto de cambio.



Se sometió a consideración la aprobación de la Propuesta de modificación del Plan Anual de Auditoría Interna 2022 de la Oficina de Control Interno y se obtuvo una votación de 8 sobre 10 votos.

DIRECTIVO	CARGO	VOTO	OBSERVACIÓN
		(SI / NO)	
MARIA ISABEL URRUTIA OCORO	MINISTRA DEL DEPORTE	NO	ESTABA AUSENTE EN EL MOMENTO DE LA VOTACIÓN
CAMILO MISAEL HIGUARAN CAMPO	VICEMINISTRO DEL DEPORTE	SI	
FABIO ALBERTO ALZATE CARREÑO	SECRETARIO GENERAL	SI	
MARITZA GARCIA RIVAS	DIR. FOMENTO Y DESARROLLO	SI	
MONICA ISABEL POSSO DEL CASTILLO	JEFE OF. ASESORA DE PLANEACIÓN	NO	Virtual (No voto)
JORGE HERNAN COLMENARES RIATIVA	DIR. INSPECCIÓN, VIGIL Y CONTROL	SI	
EUGENIA MARCELA TOVAR ROMERO	DIR DE RECURSOS Y HERR DEL SND	SI	
EDWIN DAVID CABEZAS MONDRAGON	DIR DE POSICIONAMIENTO Y L.D.	SI	
MIGUEL ANTONIO DE LA HOZ GARCIA	JEFE OFICINA ASESORA JURIDICA	SI	
GINA MARCELA RUBIO RODRIGUEZ	JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	SI	

Nota: este punto se socializó en la sesión No. 2 del CICCI el día 3 de noviembre 2022.

7. Presentación y aprobación presupuesto OCI vigencia 2023.

- En la sesión No. 1 de fecha 3 de noviembre 2022 se socializó lo siguiente:

El jefe de la Oficina de Control Interno presentó la estructura de la planta de personal de la Oficina a 30-09-2022 indicando que se conforma por: un (1) Jefe de la Oficina de Control Interno, un (1) Secretaria Ejecutiva, dos (2) Profesionales Especializados. Posteriormente socializa con los integrantes del comité el presupuesto y los perfiles requeridos para garantizar el cumplimiento de los estipulado en la Ley 87 de 1993, Ley 1474 de 2011 y el Decreto Ley 403 de 2020.

Finalmente expuso el rubro por viáticos y gastos de desplazamiento el cual se estima en \$40.000.000, por otro lado, con el fin de Incrementar el nivel de conocimiento integral en temas de control interno y de auditoria se requiere un valor por \$10.000.000 destinado a la capacitación del personal de la OCI.

9



Tabla No. 6. Presentación perfiles y presupuesto Oficina de Control Interno.

Cantidad Profesionales	Perfil del Recurso Humano	Mes de Inicio	No. Meses
2	Profesionales Universitario en Ingeniería Civil y/o Arquitectura con experiencia en Interventoría o Auditoría y/o Especializado.	Febrero de 2023	10.5
1	Profesional Especializado en Contaduría Pública y con experiencia en Control interno o Auditoría.	Enero de 2023	12
2	Profesional en Administración de Empresas y con experiencia en Control interno o Auditoría.	Enero de 2023	12
1	Profesional Especializado en Derecho y con experiencia en Control Interno o Auditoría.	Febrero de 2023	11
1	Profesional Especializado en Derecho y con experiencia en Control Interno o Auditoría.	Enero de 2023	12
1	Profesional Especializado en Administración y/o Economía, con experiencia en Control Interno o Auditoría.	Febrero de 2023	11
2	Profesionales Universitarios en Administración de Empresas, Ingeniería Industrial y/o Economía.	Febrero de 2023	11
1	Profesional en Ingeniería de Sistemas, con Especialización y/o Experiencia en Auditoría a la Estrategia de Gobierno Abierto (por tres meses)	Junio de 2023	3
11	PRESUPUESTO VIGENCIA 2023		\$667,758,150.00
	PRESUPUESTO APROBADO VIGENCIA 2022		\$636,406,000.00

Fuente: Presentación PPT Segunda Reunión Ordinaria CICC 2022.

Intervenciones:

El Doctor Javier Salinas, indica que no se podrá aprobar el presupuesto ya que debe ser la Señora Ministra directamente quien emita el concepto favorable o no al respecto, por tanto, el punto número 7 se socializará en la próxima sesión del comité.

Viceministro, Camilo Misael Iguaran: manifestó que estaba de acuerdo con la labor de acompañamiento en campo a los diferentes programas de la entidad realizado por la Oficina de Control Interno y por tanto debía evaluarse si el rubro solicitado era suficiente para cubrir los viáticos necesarios para continuar con esta actividad en la siguiente vigencia.

- En la sesión No. 2 de fecha 17 de noviembre 2022 se socializó lo siguiente:

El jefe de la Oficina de Control Interno por segunda vez presentó la estructura de la planta de personal de la Oficina a 30-09-2022 indicando que se conforma por: un (1) Jefe de la Oficina de Control Interno, un (1) Secretaria Ejecutiva, dos (2) Profesionales Especializados. Posteriormente socializa con los integrantes del comité el presupuesto y los perfiles requeridos para garantizar el cumplimiento de los estipulado en la Ley 87 de 1993, Ley 1474 de 2011 y el Decreto Ley 403 de 2020 (ver tabla No. 6), finalmente presentó los rubros para viáticos, gastos de desplazamiento y capacitación.

Intervenciones:

Secretario General Dr. Fabio Alberto Arzate Carreño: Indica que el día 18 de noviembre se tendrá una reunión con el DAFP en donde se revisará el modelo de las plantas temporales. Una vez se tenga certeza de la planta temporal se podrá definir el apoyo que tendrá cada dependencia.

Señora Ministra, María Isabel Urrutia: De acuerdo con el lineamiento de presidencia, indico que se tiene que bajar un 30% de las contrataciones por prestación de servicios por cada Ministerio, hasta que no pase al próximo consejo de ministros y la revisión de las plantas



temporales no se podrá tratar este punto. Por tanto, se tendrá que trabajar únicamente con los funcionarios de planta que estén en el momento.

Jefe de la OCI Dr. Andres Galvis: indica que al contar únicamente con el personal de planta con el que cuenta la Oficina de Control internos que suman un total de tres (3) funcionarios, solo se podrán presentar algunos informes de ley para la vigencia 2023.

Se sometió a votación el aplazamiento para la revisión y aprobación del presupuesto de Oficina de Control Interno vigencia 2023 obteniendo un resultado unánime a favor. Por tanto, se generará una reunión extraordinaria para someter nuevamente a consideración el presupuesto de esta oficina.

- *En la sesión No. 2 del CICC el día 9 de diciembre 2022 se socializó lo siguiente:*

El jefe de la Oficina de Control Interno por tercera vez presentó la estructura de la planta de personal de la Oficina a 30-09-2022 indicando que se conforma por: un (1) Jefe de la Oficina de Control Interno, un (1) Secretaria Ejecutiva, dos (2) Profesionales Especializados. Posteriormente socializa con los integrantes del comité el presupuesto y los perfiles requeridos para garantizar el cumplimiento de lo estipulado en la Ley 87 de 1993, Ley 1474 de 2011 y el Decreto Ley 403 de 2020.

Intervenciones:

Secretario General Dr. Fabio Alberto Alzati Carreño: manifestó que previamente se había revisado el cuadro con el presupuesto, sin embargo, se indicó que se tenía pendiente la resolución o la directiva presidencial que indique el porcentaje de planta temporal que se va a tener. Por otra parte, se tiene pendiente por presentar el plan de acción de cada dirección el cual a su vez también contempla el número de contratistas requeridos.

Señora Ministra, María Isabel Urrutia: Indicó que el presupuesto no se podía aprobar ya que se debe esperar al concejo de ministros que se llevará a cabo esa misma semana, por tanto, se debe esperar a la directriz presidencial.

Jefe de la OCI Dr. Andrés Galvis: indica que el personal y presupuesto son un insumo para la elaboración de la Plan Anual de Auditoría Interna de la vigencia 2023 el cual debe quedar aprobado en enero.

De acuerdo con lo anterior este punto será tratado en un Comité Extraordinario una vez se indique por parte de presidencia los lineamientos para la vinculación del personal a las diferentes entidades del nivel central.

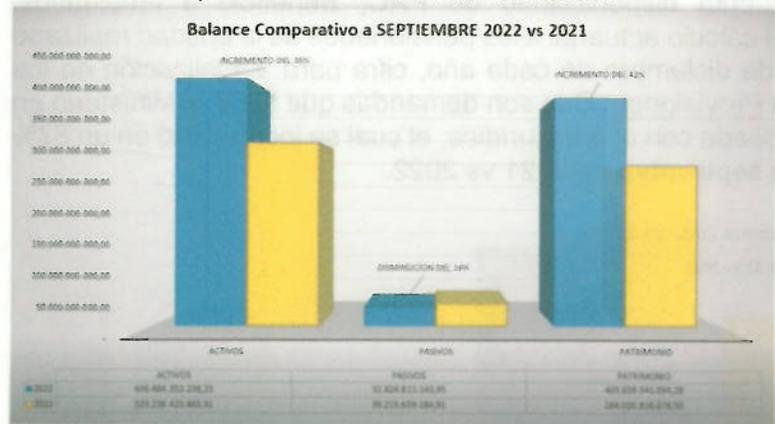
8. Presentación de los Estados Financieros y Ejecución presupuestal. (A 31-09-2022).

Se da continuidad con el punto número 8, mediante el cual el contador de la entidad Dr. Hugo German Méndez presenta el balance comparativo a septiembre de 2022 vs 2021, frente a sus cuentas más representativas:



Activo: Derechos y bienes que posee el Ministerio del Deporte; Pasivos: Acreencias que adeuda y Patrimonio: La diferencia entre el activo y pasivo, es decir, con el capital que cuenta el Ministerio.

Gráfico No. 5. Comparativo Estados Financieros 2022 vs 2021.



Fuente: Presentación PPT Segunda Reunión Ordinaria CICCI a 2022

Posteriormente se presenta desagregada la cuenta activos, indicando los derechos y bienes que posee el ministerio por grandes grupos: Efectivo, Cuentas por Cobrar, Inventarios, Propiedad, Planta y Equipo, y la cuenta más alta de Otros Activos, los cuales, teniendo en cuenta lo indicado por el Dr. Hugo Méndez representan todos los recursos entregados por el Ministerio a todos los organismos del Deporte, Municipios, Convenios Interadministrativos entre otros, para ejecutar los proyectos de la entidad, dentro de estos, como parte primordial también se encuentran los convenios realizados con Findeter, Enterritorio, Policía Nacional, ICETEX, Federaciones y otros.

Gráfico No. 6. Comparativo Estados Financieros 2022 vs 2021.



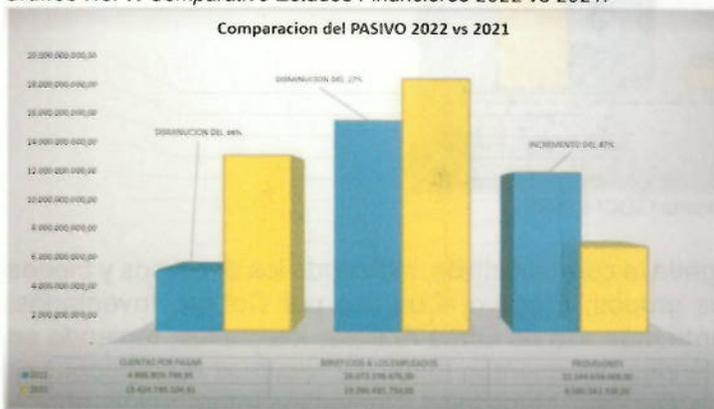
Fuente: Presentación PPT Segunda Reunión Ordinaria CICCI a 2022



Continuamos con la comparación de los Pasivos, los cuales son las acreencias o cuentas por pagar y se dividen en tres grupos:

Cuentas por pagar: Deudas registradas a 30 de septiembre de 2022, reservas presupuestales teniendo en cuenta disponibilidad de PAC; Beneficio a empleados: Prestaciones sociales, incluido el cálculo actuarial a los pensionados de la entidad realizado por un actuario con corte a 31 de diciembre de cada año, cifra para actualización de los estados financieros; y por último Provisiones: Que son demandas que tiene el Ministerio en contra, información que fue conciliada con el área jurídica, el cual se incrementó en un 87% de demandas en comparación a septiembre de 2021 vs 2022.

Gráfico No. 7. Comparativo Estados Financieros 2022 vs 2021.

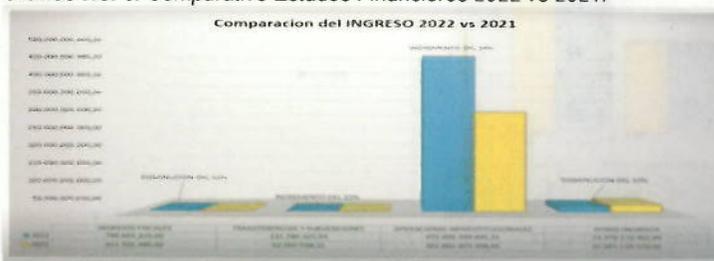


Fuente: Presentación PPT Segunda Reunión Ordinaria CICCI a 2022

El Dr. Hugo Méndez, indica si algún miembro del Comité y/o asistente tienen alguna inquietud hasta el momento sobre la presentación del punto No. 8, a lo cual ningún miembro del comité tiene interrogantes, por lo tanto, continúa con la presentación de la cuenta ingresos, que son los recursos que ingresan al ministerio en cuatro grupos, así:

Ingresos fiscales: Donde se tienen registradas sanciones que imponen por escenarios deportivos, entre otros; Las transferencias y subvenciones; Corresponde al dinero que ingresa por el recurso presupuestal de regalías; Las operaciones interinstitucionales: Ingresos por parte de la Dirección del Tesoro Nacional - DTN al Ministerio del Deporte, a fin de poder pagar las deudas y acreencias de la entidad tanto de rubro de funcionamiento como de inversión con corte a septiembre de 2022, comparado a septiembre de 2021, se evidencia un incremento del 56% en recursos allegados al Ministerio; finalmente para la cuenta de Otros ingresos se tienen registrados procesos contables como recuperación de gastos y procesos contables.

Gráfico No. 8. Comparativo Estados Financieros 2022 vs 2021.



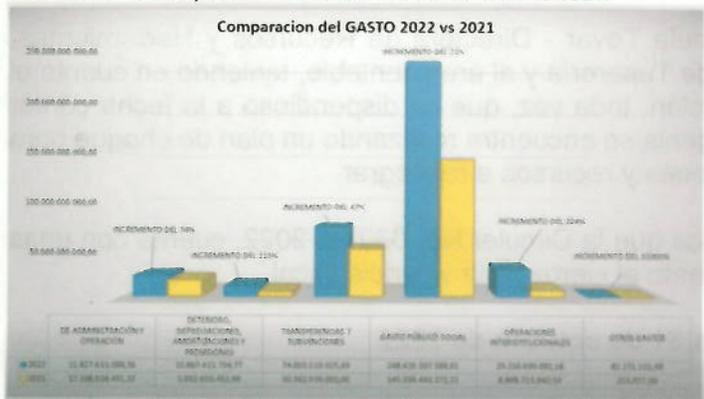
Fuente: Presentación PPT Segunda Reunión Ordinaria CICCI a 2022



Finalmente, se encuentra la cuenta de gastos, dividida en seis grandes grupos:

Administración y operación: Son los pagos que se han realizado por parte del Ministerio, donde se tiene la nómina de todos los empleados de la entidad y los gastos que han salido por el rubro de funcionamiento del presupuesto; Deterioro, depreciaciones, amortizaciones y provisiones: Es el proceso contable de cada mes y año, a fin de comparar cuentas de la vigencia anterior; Transferencias y subvenciones: Es el dinero transferido a los municipios para el desarrollo del objeto social del Ministerio, contratos de transferencia de recursos para que dichos municipios ejecuten sus actividades a nombre del Ministerio; Gasto público social: Corresponde a la ejecución del objeto social por parte del Ministerio del Deporte, representado en sus programas y proyectos, representado en el gasto de inversión que tiene la entidad; Operaciones Interinstitucionales: Son reintegros realizados por el Ministerio del Deporte a la DTN, dinero conciliado cada mes con la Dirección del Tesoro Nacional del Ministerio de Hacienda. Finalmente, Otros Gastos: Corresponde a los gastos menores de esta cuenta que ejecuta la entidad.

Gráfico No. 9. Comparativo Estados Financieros 2022 vs 2021.



Fuente: Presentación PPT Segunda Reunión Ordinaria CICCI a 2022

Intervenciones:

El Dr. Hugo Méndez, da a conocer a los integrantes y asistentes al Comité la publicación de la Circular interna No. 039 del 17 de noviembre de 2022 con asunto: Cierre vigencia fiscal 2022 y apertura vigencia 2023, la cual obedece al cierre fiscal, presupuestal y contable que se debe realizar por parte del Ministerio del Deporte, conforme a la información financiera, contable y presupuestal que debe rendir cada una de las áreas de la entidad debidamente registrada en los estados financieros, así mismo, se Indica que es importante tener en cuenta que la información debe ser enviada en su oportunidad, de lo contrario, la información no se podrá ver reflejada y es donde tendremos observaciones con los entes de Control, por cuanto, la información de las áreas no se encontrará conciliada con el GIT de Contabilidad.

Por otra parte, invita al jefe Oficina Jurídica a designar un abogado con el propósito de realizar el proceso de conciliación de todos procesos jurídicos, los aboques de la Ley 1445, en la parte de sanciones de escenarios deportivos, a fin de cruzar la información financiera que cuenta la entidad y evitar las posibles diferencias que pueden afectar la razonabilidad de los estados financieros.

60



Así mismo, indica a los directores técnicos y a la coordinadora del GIT de Contratación, que toda la información de contratos no ejecutados, liquidación de contratos, entre otros, que reflejen reintegros al Tesoro Nacional por recursos no ejecutados, rendimientos financieros, u otros, deben ser informados al GIT de contabilidad, para poder registrar lo pertinente, y evitar debilidades en la presentación de los estados financieros.

El Dr. Edwin Cabezas, indica que tiene una inquietud conforme al corte del reporte de la información de contratos sin liquidar y de recursos a integrar al Ministerio, toda vez, que, no tiene conocimiento de si se reportaron dichos contratos y recursos anteriores a su encargo como director técnico; a lo que el Dr. Hugo responde que si se tiene certeza por parte del supervisor de los contratos y/o convenios que deben reintegrar recursos que no fueron ejecutados, sin necesidad de que cuente en el momento con el acta de liquidación. Dichos recursos pueden ser reintegrados conforme a la guía de reintegro y así contar con el soporte correspondiente del reintegro plasmado en el acta de liquidación.

Así mismo, el reintegro de los recursos se debe reportar al área de Tesorería para imputar el ingreso, y así se vea reflejado al GIT Contable.

Por otra parte, la Dra. Eugenia Marcela Tovar - Directora de Recursos y Herramientas, solicita una asesoría especial a GIT de Tesorería y al área contable, teniendo en cuenta el volumen de liquidaciones de la dirección, toda vez, que es dispendioso a la fecha contar con el reporte, por lo cual, la Dra. Eugenia se encuentra realizando un plan de choque para el reporte de información de liquidaciones y recursos a reintegrar.

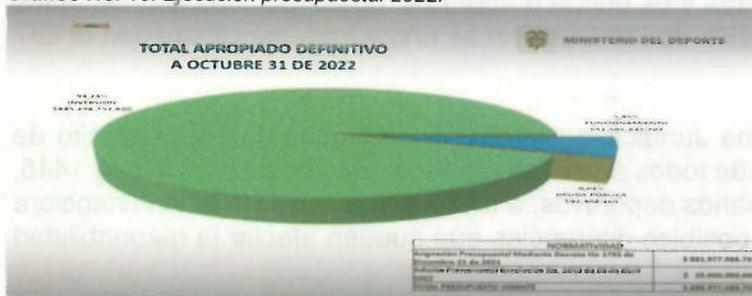
Por último, el Secretario General indica que la Circular No. 039 de 2022, cuenta con unas fechas específicas para dar cumplimiento al cierre de la vigencia fiscal.

Ejecución presupuestal con corte a 31 de octubre de 2022

Para el desarrollo de este punto, se presenta la Dra. Andrea Sabogal coordinadora del GIT Gestión Presupuestal, quien expone el comportamiento de la ejecución presupuestal con corte a 31 de octubre de 2022.

Inicialmente, se expone la ejecución presupuestal con respecto a las apropiaciones asignadas al Ministerio del Deporte, conforme a ejecuciones de rubros de inversión, funcionamiento y deuda pública esta equivale a un nuevo gasto en la entidad, toda vez que, teniendo en cuenta la normativa del Ministerio de Hacienda se establece un procedimiento para efectuar aportes al fondo contingencias, que se encuentra dentro de la entidad liderado por la Oficina Asesora Jurídica.

Gráfico No. 10. Ejecución presupuestal 2022.



Fuente: Presentación PPT Segunda Reunión Ordinaria CICCI a 2022

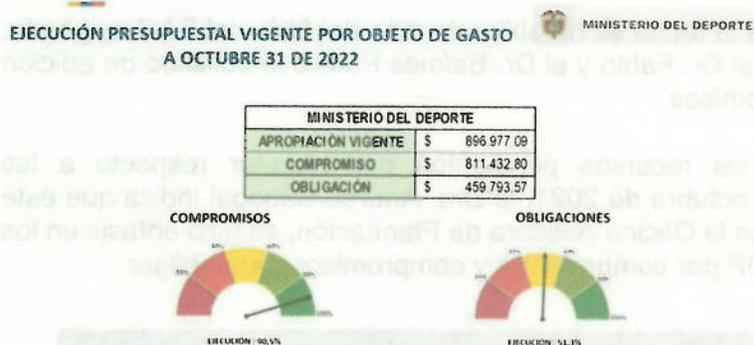
6



Se presenta el comportamiento de la ejecución presupuestal a nivel de tipo de cuenta y gastos; discriminando gastos de funcionamiento, gastos de servicio de deuda pública y gastos de inversión, con corte a 31 de octubre, evidenciando una ejecución en semáforo en verde frente a compromisos y un semáforo en amarillo con respecto a obligaciones, en este punto se resalta que la entidad cuenta con un castigo a nivel de PAC, toda vez que, no se ha cumplido con los porcentajes de ejecución de PAC, esto representa incidencia en la ejecución de la entidad y afectación en las asignaciones posteriores de pago, por cuanto la programación del PAC fue disminuida con respecto a lo asignado, por ende los pagos tramitados por las diferentes dependencias se ven afectados por no contar con los recursos disponibles.

Se recalca que por parte de la entidad se deben mejorar los indicadores de cumplimiento a nivel de ejecución presupuestal, con el propósito de que el Ministerio de Hacienda continúe asignando los recursos correspondientes a la entidad.

Gráfico No. 11. Ejecución presupuestal 2022.



Fuente: Presentación PPT Segunda Reunión Ordinaria CICCI a 2022

Posteriormente, se presenta la ejecución presupuestal por cada una de las dependencias con corte a 31 de octubre de 2022.

Gráfico No. 12. Ejecución presupuestal 2022.



Fuente: Presentación PPT Segunda Reunión Ordinaria CICCI a 2022

Handwritten signature



Gráfico No. 13. Ejecución presupuestal 2022.



Fuente: Presentación PPT Segunda Reunión Ordinaria CICCI a 2022

Intervenciones:

El Dr. Hugo Méndez indica que a la fecha se ha obligado más del 85% del PAC asignado, y que se requiere gestionar con el Dr. Fabio y el Dr. Balmes Padilla la solicitud de adición de PAC para pago de los compromisos.

Posteriormente, se presentan los recursos pendientes por ejecutar respecto a las dependencias con corte a 31 de octubre de 2021, la Dra. Andrea Sabogal indica que este análisis se realizó en conjunto con la Oficina Asesora de Planeación, se hizo énfasis en los recursos libres de afectación, CDP por comprometer y compromisos para obligar.

Tabla No. 7. Ejecución presupuestal 2022.

PROGRAMA / PROYECTO	APROPiación VIGENTE	LIBRES DE AFECTACIÓN	%	CDP POR COMPROMETER	%	COMPROMISO POR OBLIGAR	%
Funcionamiento	\$51.586	\$1.185	2,1%	\$8.378	12,4%	\$1.822	3,1%
SECRETARÍA GENERAL	\$51.544	\$1.063	2,1%	\$6.376	12,4%	\$1.622	3,1%
OFICINA ASESORA JURÍDICA	\$42	\$42	100,0%	\$0	0,0%	\$0	0,0%
Deuda Pública	\$92	\$0	0,0%	\$92	100,0%	\$0	0,0%
OFICINA ASESORA JURÍDICA	\$92	\$0	0,0%	\$92	100,0%	\$0	0,0%
Inversión	\$845.299	\$39.501	4,7%	\$38.469	4,6%	\$150.017	17,8%
INFRAESTRUCTURA*	\$474.705	\$29.602	6,2%	\$11.979	2,5%	\$262.696	55,2%
POSICIONAMIENTO	\$248.509	\$7.154	2,9%	\$18.966	7,6%	\$47.716	19,2%
FOMENTO*	\$86.701	\$500	0,6%	\$1.567	1,8%	\$40.802	47,1%
OTRAS DEPENDENCIAS	\$35.384	\$2.245	6,3%	\$5.957	16,8%	\$8.804	24,9%
Total general	\$896.977	\$40.607	4,5%	\$44.938	5,0%	\$351.639	39,2%

* Incluye traslados pendientes por desagregar.

Fuente: Presentación PPT Segunda Reunión Ordinaria CICCI a 2022

Intervenciones:

La Dra. Mónica Isabel Posso – Jefe Oficina Asesora de Planeación consulta al Dr. Fabio Álzate – Secretario General, si el saldo del 4.5% de libre disposición, cuenta con algún

6



lineamiento frente al tema de emergencia de ola invernal. El Dr. Álzate indica que se encuentra pendiente de revisión en el consejo de ministros dichos lineamientos.

Ejecución de reservas presupuestales con corte a 31 de octubre de 2022 – OAP

Se presenta el profesional Jaime Orlando Riveros de la Oficina Asesora de Planeación, quien expone la ejecución de reservas presupuestales con corte a 31 de octubre de 2022.

Se continua con el comportamiento de ejecución de reservas presupuestales, toda vez que, la finalidad de las reservas es que puedan ser ejecutadas dentro de los seis primeros meses de cada vigencia, sin embargo, al mes de junio se cumplió con el 54,9% del total de las reservas, evidenciando un comportamiento pasivo de esta ejecución, por cuanto no se ejecutó en su totalidad.

Gráfico No. 14. Ejecución presupuestal 2022.

Fuente: Presentación PPT Segunda Reunión Ordinaria CICCI a 2022

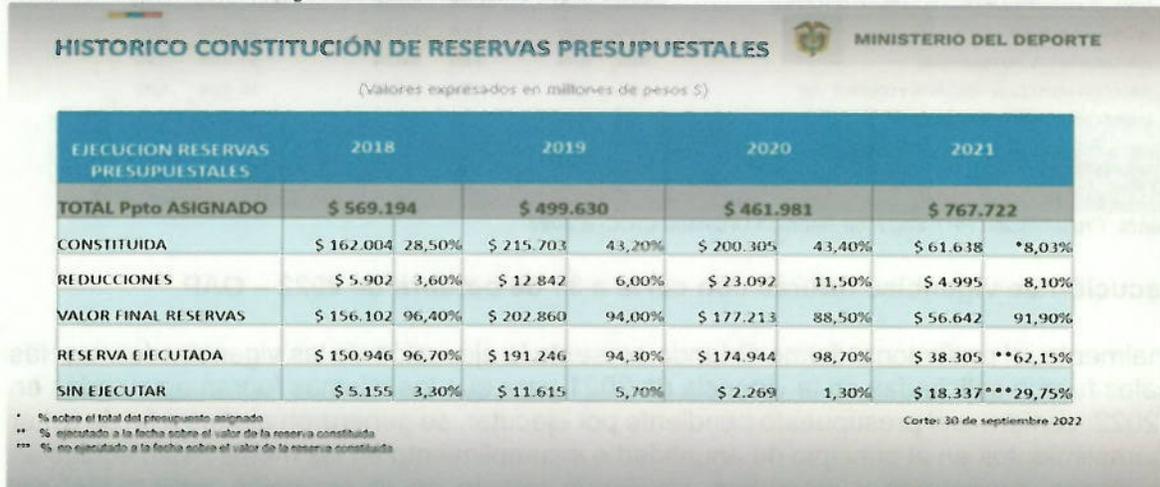


Gráfico No. 15. Ejecución presupuestal 2022.



Fuente: Presentación PPT Segunda Reunión Ordinaria CICCI a 2022

Handwritten marks and initials at the bottom right of the page.



Posteriormente se presenta el total de las reservas presupuestales pendientes por ejecutar, discriminando la participación de cada una de las dependencias dentro del total de las reservas por ejecutar; el profesional Jaime Orlando Riveros acota que la vigencia 2022 culminará y por ende se espera reducir por dependencias los valores de reservas presupuestales.

Tabla No. 9. Ejecución presupuestal 2022.

EJECUCIÓN RESERVAS PRESUPUESTALES DEFINITIVAS							
DEPENDENCIAS EJECUTORAS							
TOTAL PRESUPUESTO ASIGNADO VIGENCIA 2021	RESERVA		EJECUTADO		POR EJECUTAR	PART. %	
\$ 767.722	\$56.642	7,4%	\$38.305	67,6%	\$18.33732,4%		
FUNCIONAMIENTO	\$767	0,1%	\$615	80,1%	\$153	19,9%	0,8%
SECRETARIA GENERAL	\$767	0,1%	\$615	80,1%	\$153	19,9%	100,0%
INVERSION	\$55.075	7,3%	\$37.691	67,9%	\$18.105	32,5%	99,2%
DIRECCION RECURSOS Y HERRAMIENTAS	\$28.930	3,8%	\$19.740	68,2%	\$9.190	31,8%	50,5%
DIRECCION FOMENTO Y DESARROLLO	\$15.047	2,0%	\$11.089	73,7%	\$3.958	26,3%	21,8%
DIRECCION POSICIONAMIENTO Y LIDERAZGO DEPORTIVO	\$11.533	1,5%	\$6.496	56,3%	\$5.037	43,7%	27,7%
SECRETARIA GENERAL	\$196	0,0%	\$196	100,0%	\$0	0,0%	0,0%
DIRECCION DESPACHO MINISTERIO	\$102	0,0%	\$102	100,0%	\$0	0,0%	0,0%
DIRECCION INSPECCION VIGILANCIA Y CONTROL - IVC	\$29	0,0%	\$29	100,0%	\$0	0,0%	0,0%
DIRECCION DESPACHO VICEMINISTERIO	\$21	0,0%	\$21	100,0%	\$0	0,0%	0,0%
OFICINA DE PLANEACION - COMUNICACIONES Y ATENCION AL CIUDADANO	\$17	0,0%	\$17	100,0%	\$0	0,0%	0,0%

Fuente: Presentación PPT Segunda Reunión Ordinaria CICCI a 2022

Ejecución de vigencias futuras con corte a 31 de octubre de 2022 – OAP

Finalmente, el profesional Jaime Orlando presenta la ejecución de las vigencias futuras, las cuales fueron solicitadas en la vigencia de 2021 para que las mismas fueran ejecutadas en el 2022; conforme al presupuesto pendiente por ejecutar, se generaron alertas a fin de evitar incumplimientos en el principio de anualidad e incumplimiento en las metas establecidas en los planes, programas y proyectos, causando retraso en la ejecución institucional del presupuesto de inversión.

Tabla No. 10. Ejecución presupuestal 2022.

ESTADO VIGENCIAS FUTURAS							
Dependencia	Valor Autorizado	Valor Comprometido	Reducciones	Valor final Comprometido	valor obligado	valor por obligar / Pagar	%
DIRECCION FOMENTO Y DESARROLLO	\$ 24.538	\$ 24.538	\$ 0	\$ 24.538	\$ 24.538	\$ 0	0,0%
DIRECCION POSICIONAMIENTO Y LIDERAZGO DEPORTIVO	\$ 19.790	\$ 19.790	\$ 0	\$ 19.790	\$ 15.832	\$ 3.958	20,0%
DIRECCION RECURSOS Y HERRAMIENTAS	\$ 384.706	\$ 375.110	-\$ 30.761	\$ 344.348	\$ 124.114	\$ 220.235	64,0%
OFICINA ASESORA DE PLANEACION	\$ 69	\$ 69	\$ 0	\$ 69	\$ 69	\$ 0	0,0%
SECRETARIA GENERAL	\$ 282	\$ 178	\$ 0	\$ 178	\$ 178	\$ 0	0,0%
Total general	\$ 429.485	\$ 419.684	-\$ 30.761	\$ 388.923	\$ 164.730	\$ 224.193	57,6%

Fuente: Presentación PPT Segunda Reunión Ordinaria CICCI a 2022



Posteriormente realizó la socialización de los resultados de la administración del riesgo y presento ante el comité las modificaciones a la política de administración del riesgo para su aprobación, así mismo el documento fue enviado previamente a los directivos.

Gráfico No. 18. Modificaciones realizadas a la Política de Administración del Riesgos del Ministerio del Deporte.

Política Administración del Riesgo Versión 2- Para aprobación



Mantenimiento y Mejora de la Administración de Riesgos 2022

Actualización de Lineamientos

- ✓ Solicitar aclaraciones o asesoría del DAFP.
- ✓ Recibir Asesoría del DAFP.
- ✓ Actualización de lineamientos internos.->Política de Administración del Riesgo.

Acción:

- Someter a aprobación la actualización de Lineamientos al CICC.
- Actualizar lineamientos aprobados en ISOLUCION.



- Se realiza ajuste en el alcance, indicando que la política aplica a todos los procesos de la entidad y se deja nota para tercerización de procesos
- Se modifica el numeral 6 Consideraciones Básicas y se incluye la palabra 'transferirlos' en el párrafo 2
- Se actualiza numeral 7 Niveles de aceptación del riesgo, teniendo en cuenta la acidez de la metodología por recomendación del DAFP debe contemplarse la opción de tratamiento de 'Aceptar' para los niveles de riesgo Alto y Moderado, ya que pueden tener alto impacto y una baja probabilidad
- Se modifica el numeral 9.3 Identificación de áreas de impacto y se incluye la palabra 'o ambas' teniendo en cuenta que pueden darse los dos tipos de impacto en el momento de identificar el mismo en la matriz de riesgos
- Se modifica el numeral 10.3 Materialización del Riesgo Inciso a) eliminando la descripción en donde el proceso reporta a la OCID. Lo anterior por recomendación del DAFP.
- Se organiza numeral en forma de matriz de roles y responsabilidades por recomendación del DAFP

Fuente: Presentación PPT Segunda Reunión Ordinaria a 2022.

Se somete a aprobación la modificación a la Política de Administración del Riesgo, siendo aprobada por 9 de los 10 integrantes.

DIRECTIVO	CARGO	VOTO	
		(SI / NO)	OBSERVACIÓN
MARIA ISABEL URRUTIA OCORO	MINISTRA DEL DEPORTE	NO	Se encontraba Ausente en el momento de la votación.
CAMILO MISAEL HIGUARAN CAMPO	VICEMINISTRO DEL DEPORTE	SI	
FABIO ALBERTO ALZATE CARREÑO	SECRETARIO GENERAL	SI	
MARITZA GARCIA RIVAS	DIR. FOMENTO Y DESARROLLO	SI	
MONICA ISABEL POSSO DEL CASTILLO	JEFE OF. ASESORA DE PLANEACIÓN	SI	Virtual
JORGE HERNAN COLMENARES RIATIVA	DIR. INSPECCION, VIGIL Y CONTROL	SI	
EUGENIA MARCELA TOVAR ROMERO	DIR DE RECURSOS Y HERR DEL SND	SI	
EDWIN DAVID CABEZAS MONDRAGON	DIR DE POSICIONAMIENTO Y L.D.	SI	
MIGUEL ANTONIO DE LA HOZ GARCIA	JEFE OFICINA ASESORA JURIDICA	SI	
GINA MARCELA RUBIO RODRIGUEZ	JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	SI	

Nota: socialización en la sesión No. 2 del CICC el día 3 de noviembre 2022



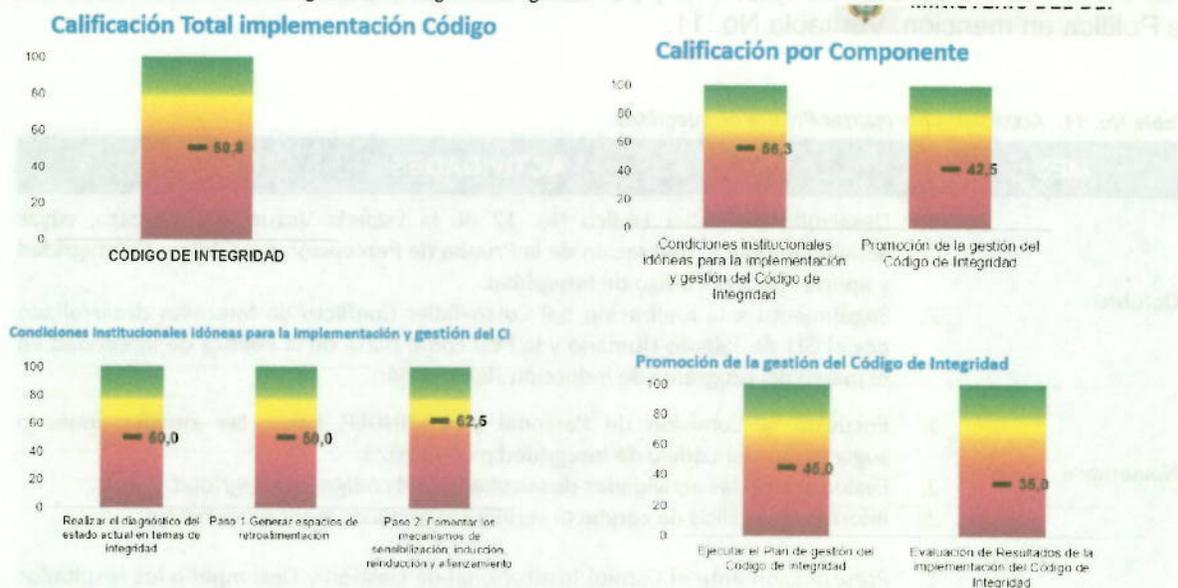
10. Presentación cumplimiento de los estándares de conducta y la práctica de los principios y valores del servicio público. - Requisito FURAG.

Información socializada el día 17/11/2022

El profesional Edward Sierra empezó realizando la presentación de la política de integridad contemplada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, su autodiagnóstico y su avance durante la vigencia 2022 de la gestión realizada al Código de Integridad, el cual obtuvo una puntuación de 50.3, cuyo instrumento fue acogido del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, cuyos componentes con la menor calificación fueron “Condiciones Institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad” y “Promoción de la gestión del Código de Integridad”, asimismo, se dio a conocer que dentro de las actividades que se encuentran pendientes por realizar son la evaluación de la interiorización del Código de Integridad una vez se culminen los 12 talleres realizados para tal fin.

Igualmente se dieron a conocer los resultados obtenidos del diagnóstico al Código de Integridad.

Gráfico No. 18. Resultados diagnostico Código de Integridad.



Fuente: Presentación PPT Segunda Reunión Ordinaria a 2022.

Se dieron a conocer las actividades desarrolladas a corte 14 de octubre de 2022, entre las cuales se llevaron a cabo talleres lúdicos para la apropiación del Código de Integridad para funcionarios y contratistas, entre otras actividades ejecutadas.

Posteriormente, se realizó la socialización del análisis de conducta y las desviaciones presentadas frente al Código de Integridad del Primer Semestre 2022 por parte de funcionarios y contratistas, cuya información fue allegada por la Oficina de Control Interno Disciplinario, asimismo, según su tipología se indica que corresponden con el desvío de los valores de Diligencia, Compromiso, Respeto y Honestidad. Ver tabla No. 10.

Handwritten signature and initials.



Tabla No. 10. Análisis de Conducta y Desviaciones del Código de Integridad.

SERVIDORES PÚBLICOS	TIPOLOGÍA					TOTAL
	Falsificación de documento	Presunta vulneración de derechos de petición	Presuntas irregularidades en la Inspección, Vigilancia y Control de las entidades que conforman el Sistema Nacional del Deporte	Presunta irregularidad en materia contractual	Presunto acoso laboral	
Total quejas y denuncias radicadas 1er semestre		30	20	3	2	55
Inhibitorio		1	1			2
Remisión por competencia			4			4
Acumulación			1			1
Investigaciones abiertas 1 semestre		28	0	0	1	29
Sanciones Disciplinarias	1					

Fuente: Presentación PPT Segunda Reunión Ordinaria a 2022.

Respecto a los talleres lúdicos se emitió piezas publicitarias y circulares dirigido a funcionarios y contratistas, dando a conocer su información y se indicó que a la fecha se cuenta con la participación de 465 colaboradores.

Por último, se encuentran en ejecución y por terminar siete (7) actividades realizadas con la Política en mención. Ver tabla No. 11.

Tabla No. 11. Actividades por realizar Política de Integridad.

MES	ACTIVIDADES
Octubre	<ol style="list-style-type: none"> Desarrollo del Taller Lúdico No. 12 de la Escuela Virtual del Deporte, cuyas actividades son la realización de la Prueba de Percepción del Código de Integridad y aportes para el Código de Integridad. Seguimiento a la realización del Curso-Taller Conflicto de Intereses desarrollado por el GIT de Talento Humano y la EVD como parte de la Política de Integridad en el marco del programa de Inducción-Reinducción.
Noviembre	<ol style="list-style-type: none"> Encuesta la Comisión de Personal y ASMINDEP, sobre las modificaciones o sugerencias del Código de Integridad para el 2023. Evaluación de las actividades desarrolladas del código de integridad. Informe de análisis de conducta servidores públicos segundo semestre
Diciembre	<ol style="list-style-type: none"> Presentación ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño los resultados de la implementación de la Política de Integridad. Definición del Plan de Integridad para el año 2023 con base en el autodiagnóstico (MIPG)

Fuente: Presentación PPT Segunda Reunión Ordinaria a 2022.

Intervenciones:

Viceministro el Doctor Camilo Misael Iguaran Campo indica que se debe generar una alerta toda vez que se están presentando reprocesos en las respuestas que se deben realizar en GESDOC respecto a las solicitudes debido a que todas entran al sistema como un derecho

8



de petición y no todas cuentan con dicha condición. Por otra, frente a los requerimientos de información por parte de Entes Externos no se está brindando respuesta oportuna por los traslados del mismo requerimiento y se trasladan con unas fechas próximas a vencer, por lo cual debe revisarse su trámite interno a fin de responder oportunamente y fortalecer la comunicación interna. Igualmente, el Viceministro indicó que se programará una reunión con los directivos para revisar esos temas.

El Coordinador del GIT de Talento Humano el Doctor Wilson Arley Quimbayo Ospina indicó frente a la intervención del señor Viceministro, se recibe derechos de petición que no son de la Entidad por lo cual se trasladan entre Direcciones por lo cual se debe coordinar desde Servicio Integral al Ciudadano. Igualmente, la Entidad cuenta con varios sistemas de información en los cuales no hay integridad, por lo cual se debe generar un solo sistema de articule toda la información. Por otra parte, frente al Código de Integridad relacionado con el acoso laboral se realizó un llamado a todas las dependencias dado que el primer semestre 2022 solo se presentaron dos (2) presuntos casos y en los últimos dos (2) meses se lleva cuatro (4) presuntos casos, por lo cual se genera una alerta y se busca fortalecer el Comité de Convivencia Laboral.

La Coordinadora del GIT Servicio al Ciudadano indica que a los requerimientos se les da un trámite conforme a la Ley 1755, por lo cual según el tipo de solicitud se tramitan en el sistema como un derecho de petición toda vez que Servicio Integral al Ciudadano deben ser garantes de los derechos de los ciudadanos y se deben brindar respuestas conforme a los términos establecidos. Asimismo, se realizan alertas y seguimientos a la oportunidad de estas.

Dra. Mónica Isabel Posso del Castillo Jefe de la Oficina Asesora de Planeación le pregunta a la Oficina de Control Interno Disciplinario cuál es la línea que se debe seguir debido a que no se cuenta con el suficiente personal para dar respuestas, por lo cual se dificulta dar respuesta, a lo que la Dra. Gina Marcela Rubio Rodríguez responde que los términos de Ley para dar respuesta deben ser respetados, asimismo, la Ley brinda otras herramientas como lo es emitir respuestas parciales para indicar los términos en los que se puede proferir la respuesta conforme a lo establecido en la Ley 1755, se propone dar respuesta informando cómo se orientará su queja y los términos en los que se va a responder en su totalidad.

Nota: este punto se socializó en la sesión No. 2 del CICC I el día 9 de diciembre 2022.

11. Fijar Directrices para el manejo de comunicaciones Internas y externas Entes de Control y partes interesadas.

Nota: socialización en la sesión No. 2 del CICC I el día 17 de noviembre 2022:

Inicia la presentación la Dra. Yuli Marcela López Coordinadora del GIT Servicio Integral al Ciudadano, indicando que el punto a tratar nace de una recomendación del FURAG la cual especifica que la entidad debe unificar el criterio en cuanto al manejo de los requerimientos que hacen los entes de control a la Entidad.

Por su parte, señalo que, en el reglamento interno de manejo de peticiones, existe un lineamiento el cual indica que ante los requerimientos de entes de control estos los consolidaría la secretaria general, sin embargo, ese reglamento fue expedido el 2021, en este sentido, en mayo de 2022 la Oficina Asesora Jurídica emitió una circular en la que se



informa que todos los requerimientos de entes de control serian consolidados por esta oficina.

Ante la dualidad y la necesidad de unificar el criterio la coordinadora del GIT Servicio Integral al Ciudadano expone ante el comité la propuesta previamente consultada en mesa de trabajo a la señora Ministra, en donde se definió que todas las comunicaciones a entes de control serán consolidadas por cada dependencia y posteriormente remitida a la Ministra para su revisión y firma.

Por lo cual, a partir de la fecha todas las comunicaciones a entes de control serán firmados por ella con previa revisión y visto bueno del director o jefe de la dependencia correspondiente y por el jefe de la oficina asesora jurídica, para los casos en los que se requiera una respuesta que involucre a varias dependencias el encargado de consolidar será aquella dependencia que tenga el mayor número de requerimientos, y cuando se requiera ampliación de plazo los directores podrán solicitarla ante el ente de control, sin tener que pasar por visto bueno de la señora Ministra.

Previo a la reunión se envió a los Jefes y Directores el proyecto de resolución en el que además se expuso las respuestas que tendrán el mismo tratamiento que el expuesto para las peticiones.

Por otro lado, interviene el Jefe Oficina Asesora Jurídica, Dr. Miguel de la Hoz quien inicio su exposición indicando que la señora Ministra manifestó que solicita ser la única persona autorizada para responder a través de su firma los requerimientos de los entes de control y de otras autoridades.

Intervenciones:

Directora de Recursos y Herramientas Dra. Eugenia Marcela Tovar Romero: manifiesta que la suficiencia técnica para dar una respuesta a entes de control se debe basar en el principio de la defensa judicial de la entidad, y la suficiencia técnica de los insumos que cada uno de los directores técnicos deben suministrar son la base para emitir la respuesta a los entes de control, sin embargo no está de acuerdo con que los directores tengan que consolidar la totalidad de los requerimientos, puesto que asumirían la responsabilidad de todo el contenido de la información. Por otra parte, indica que se debe contemplar la suficiencia de la defensa judicial de la Entidad que es la labor misional del área jurídica.

Director de Posicionamiento y Liderazgo Deportivo Edwin David Cabezas Mondragón, cita las funciones de la Oficina Asesora Jurídica de acuerdo con la resolución 670 del 2019, en ese sentido indica que el manual de funciones de las direcciones técnicas no contempla una actividad en materia jurídica, por tanto, deberían únicamente suministrar los insumos técnicos para emitir las respuestas a los entes de control.

Director de Inspección Vigilancia y Control, Dr. Jorge Hernán Colmenares Riativa: indicó que quien debe suscribir las respuestas por defensa jurídica de la Entidad debería ser la Oficina Asesora Jurídica además de hacer la compilación de las respuestas teniendo en cuenta que las direcciones no deberían asumir la responsabilidad de dicha actividad, por tanto, sugiere llevar a consejo directivo este punto con el fin de revisar la viabilidad con la señora Ministra.



Jefe de la Oficina de Control Interno Dr. Andres Galvis, puesto a que no se llegó a ningún acuerdo se sugiere trasladar este punto a una próxima sesión ya que se debe tener la directriz de la Señora Ministra.

Siendo aprobada por los asistentes y se retomara este punto en una nueva sesión, una vez se surta la socialización con la señora Ministra.

En este punto se suspende la sesión para ser retomada en un día próximo previa consulta de la agenda de la señora Ministra, se agradece la participación de los asistentes.

Nota: socialización en la sesión No. 2 del CICCI el día 9 de diciembre 2022:

El Jefe Oficina Asesora Jurídica, Dr. Miguel de la Hoz inicia contextualizando a los integrantes del comité en cuanto a las directrices que se habían presentado en la sesión No. 2 de fecha 9 de diciembre 2022 referente al manejo de comunicaciones a entes de control.

Intervenciones:

Director de Inspección Vigilancia y Control, Dr. Jorge Hernán Colmenares Riativa: está de acuerdo con que la señora Ministra atienda los requerimientos de los entes de control, sin embargo, manifestó que tenía una inquietud respecto a la compilación de las respuestas en donde interviene una o más dependencias de acuerdo con el número de requerimientos, y que dicha tarea debería estar en cabeza de la OAJ teniendo en cuenta que es el área encargada de la defensa de la entidad y del daño antijurídico.

La señora Ministra María Isabel Urrutia: indicó que la carga de las tareas está terminando en los contratistas y por tanto se pierde la memoria histórica de la entidad, lo que busca es recuperarla. Por otro lado, manifestó que cada dependencia debe emitir la respuesta de su competencia y posteriormente se envía al área jurídica.

Jefe Oficina Asesora Jurídica, Dr. Miguel de la Hoz: finaliza indicando que se cambiará la directriz y se dejará especificado que cada dependencia emitirá la información de su competencia al área jurídica y esta unificará la respuesta para el ente de control, posteriormente será el encargado de enviarla a revisión para la Señora Ministra.

12. Presentación Avance Gestión Estratégica de Talento Humano - GIT Talento Humano

Presentación 9 de diciembre de 2022.

El Doctor Wilson Arley Quimbayo Ospina Coordinador del GIT de Talento Humano inicia presentando la Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano la cual cuenta con 11 acciones estratégicas, metas, indicadores, responsables y el avance correspondiente al seguimiento del primer semestre de la presente vigencia. Ver tabla No. 12.



Tabla No. 12. Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano.

ACCION ESTRATEGICA	META	INDICADOR	RESPONSABLE	SEGUIMIENTO PRIMER SEMESTRE 2022	
PLAN DE VACANTES	Actualizar y analizar la información de los cargos de la planta de personal del Ministerio del Deporte, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia, una vez se genere, para que no afecte el servicio, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal	Lograr una cobertura del 90% del total de la oferta de vacantes en la vigencia	<u>Provisionalidad de cargos</u> Total Cargos Provistos / Total Cargos de la Planta x 100	PROFESIONAL DESIGNADO	<u>Provisionalidad de cargos</u> 165 cargos provistos / 180 total cargos de planta x 100 = 91%
PLAN DE BIENESTAR Y ESTIMULOS	Elaborar y ejecutar el Plan Institucional de Bienestar Social y de Estímulos e Incentivos, orientado al desarrollo y mejoramiento continuo en la calidad de vida de los colaboradores del Ministerio del Deporte, así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad en el marco de las rutas que integran el talento Humano en MIPS.	Lograr como mínimo el 90% de cumplimiento del Plan Institucional de Bienestar social e Incentivos	<u>Cumplimiento plan de bienestar e incentivos</u> No. de actividades del plan de bienestar social institucional ejecutadas en el periodo / No. de actividades del plan de bienestar social institucional programadas en el mismo periodo x 100	PROFESIONAL DESIGNADO	<u>Cumplimiento plan de bienestar e incentivos</u> 25 Actividades Ejecutadas / 48 Actividades programadas x 100 = 52,08%
PLAN DE CAPACITACION - FORMACION DEL TALENTO HUMANO	Desarrollar el plan institucional de capacitación basado en procesos de identificación de necesidades con instrumentos que incluyan tanto temáticas de aprendizaje necesarias que impacten de manera transversal a la entidad, como aquellas específicas por área para el desarrollo de las funciones. Esta identificación se hará en alineación con los objetivos del Ministerio, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 y el plan estratégico de formación y capacitación del ministerio, así como con los instrumentos de planeación y gestión como el MIPG y los resultados obtenidos en los diagnósticos FURAG, Autodiagnóstico, Control Interno, evaluación de desempeño laboral, entre otros	Lograr la ejecución del Plan Institucional de Capacitación en un 90%	<u>Cumplimiento del PIC</u> No. de actividades de capacitación realizadas / No. de actividades del plan de capacitación programadas x 100	PROFESIONAL DESIGNADO	<u>Cumplimiento del PIC</u> 15 Actividades Ejecutadas / 25 Actividades programadas x 100 = 60%
PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Prevenir lesiones y/o enfermedades laborales y proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables para mejorar la calidad de vida de los funcionarios y obtener como resultado múltiples beneficios para el funcionario (bienestar y calidad de vida, mayor motivación y compromiso, desarrollo de competencias en SST y mejores prácticas en SST) y la entidad (ahorro en costos debido a la disminución de ATEL, mayor productividad y competencia)	Contar con un Cumplimiento de un 90% del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	<u>Porcentaje de Cumplimiento del SG-SST</u> No. de actividades del plan de trabajo de SST ejecutadas en el periodo / No. de actividades del plan de trabajo de SST programadas en el mismo periodo x 100	PROFESIONAL DESIGNADO	<u>Porcentaje de Cumplimiento del SG-SST</u> 85 Actividades Ejecutadas / 155 Actividades programadas x 100 = 55%
EVALUACION DE DESEMPEÑO	Mejorar la evaluación del desempeño laboral, teniendo en cuenta el diagnóstico de las necesidades de las áreas para la formulación del Plan Institucional de Capacitación a partir del seguimiento al desempeño laboral realizado entre evaluador y evaluado.	Lograr 100 % de cumplimiento de la EDL y Acuerdos de Gestión para la vigencia.	<u>Porcentaje de cumplimiento</u> No. de evaluaciones realizadas / No. de funcionarios a evaluar x 100	PROFESIONAL DESIGNADO	<u>Porcentaje de Cumplimiento en Evaluación de Desempeño</u> 113 evaluaciones realizadas / No funcionarios a evaluar 115 x 100 = 98,26 %
ACCION ESTRATEGICA	META	INDICADOR	RESPONSABLE	SEGUIMIENTO PRIMER SEMESTRE 2022	
GESTION DEL CONOCIMIENTO	Realizar acciones relacionadas con la gestión del conocimiento e innovación en ciertos programas de talento humano como capacitación, transferencia del conocimiento y retro.	Incluir el 100% de las acciones identificadas en algunos de los planes de Talento Humano.	<u>Porcentaje de cumplimiento de actividades</u> Actividades relacionadas con la gestión del conocimiento y de innovación realizadas/ actividades de gestión del conocimiento e innovación programadas x 100	PROFESIONAL DESIGNADO	<u>Porcentaje de Cumplimiento Gestión del Conocimiento</u> 3 Actividades Ejecutadas / 4 Actividades programadas x 100 = 75%
CARACTERIZACION DE CIUDADANOS, USUARIOS Y/O GRUPOS DE INTERESES	Fortalecer los procesos administrativos destinados a la atención de las necesidades del servidor público y sus grupos de interés, que permita extender las acciones de la política pública enmarcada en el plan estratégico vigente hasta el 2022	Analizar al 100% las variables para caracterizar de acuerdo con metodología establecida.	<u>Informes de caracterización</u>	PROFESIONAL DESIGNADO	<u>Porcentaje de Cumplimiento de Informes de Caracterización</u> 1 informe de Caracterización / 1 informe de Caracterización planeado x 100 = 100%
HISTORIAS LABORALES	Crear, administrar y custodiar las historias laborales	Cumplir al 100% la entrega por el outsourcing 472 de la totalidad de historias Laborales de funcionarios activos de la entidad.	<u>Porcentaje de Cumplimiento de actualización historias laborales</u> No. de Historial laborales de funcionarios que ingresan con requisitos mínimos en el periodo / No total funcionarios que ingresaron en el periodo x 100	PROFESIONAL DESIGNADO	<u>Porcentaje de Cumplimiento de actualización historias laborales</u> No. historias laborales que ingresaron ingresaron 9 / 9 funcionarios que ingresaron en el periodo x 100 = 100%
SIGEP	Mantener actualizado al 100% el aplicativo SIGEP en hojas de vida y bienes y renta.	Actualización del 100% de la planta en el aplicativo SIGEP	<u>Porcentaje de actualización de información aplicativo SIGEP</u> No. de servidores públicos con información actualizada en aplicativo SIGEP / No. de servidores públicos nombrados x 100	PROFESIONAL DESIGNADO	<u>Porcentaje de Cumplimiento SIGEP</u> 3 Actividades Ejecutadas / 4 Actividades programadas = 75%
CLIMA ORGANIZACIONAL CULTURAL ORGANIZACIÓN - VALORES	Fortalecer la calidad de vida de los funcionarios y contratistas en relación con la salud física, mental y emocional, hacia el bienestar y el ambiente laboral, su interacción con otras personas, con los diferentes factores en la vida diaria y el autoconocimiento e imagen que tiene de sí mismo y sus reacciones ante estos factores. Estableciendo un mecanismo de retroalimentación eficaz que permita direccionar, ponderar y coordinar el Clima y la cultura organizacional	Incrementar un 3% la percepción positiva de cada una de las Dimensiones de la evaluación de Clima laboral	<u>Porcentaje de Cumplimiento a las acciones planeadas</u> No. de actividades ejecutadas en la vigencia / No. de actividades planeadas en la vigencia x 100	PROFESIONAL DESIGNADO	<u>Porcentaje de Cumplimiento</u> 1 Actividades Ejecutadas / 3 Actividades programadas = 33%
DESVINCUACION LABORAL ASISTIDA Y TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO	Generar un plan de desvinculación laboral asistida, donde se generen herramientas que permitan brindar apoyo emocional a la persona que se retira por pensión u otro motivo, con el fin de guiarlo para enfrentar los nuevos desafíos, e implementar mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores públicos que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados.	Cumplimiento al 100% del programa de retiro laboral asistido	<u>Porcentaje de cumplimiento del Programa de retiro laboral asistido</u> No. De actividades ejecutadas en el periodo / No. De actividades programadas en el periodo x 100	PROFESIONAL DESIGNADO	<u>Porcentaje de Cumplimiento Actividades</u> 0 Actividades Ejecutadas / 1 Actividades programadas = 0%

Fuente: Presentación PPT Segunda Reunión Ordinaria a 2022.



El Coordinador del GIT de Talento Humano realizó la presentación del avance de cada una de las acciones estratégicas, para el PIC se tuvo un avance del 60%, sin embargo, la única actividad que no se pudo desarrollar para la vigencia fue el curso de lenguaje de señas el cual cuenta con un presupuesto aprobado de \$2.800.000, el proceso contractual se declaró desierto, por lo cual se estima que para la vigencia 2023 se pueda ejecutar.

Intervenciones:

El Director de Posicionamiento y Liderazgo Deportivo el Doctor Edwin David Cabezas Mondragón sugiere que se contrate directamente con la Entidad para que se tenga una capacitación constante y los grupos de valor solicitan que se encuentre un intérprete en los eventos deportivos y transmisiones que realice la Entidad, como lo indican muchos deportistas

El Director de Inspección, Vigilancia y Control el Doctor Jorge Hernán Colmenares Riativa indica que se puede realizar dicho curso por medio de la Escuela Virtual del Deporte y que se puede dictar un curso de redacción para que se mejoren las competencias de escritura por parte de los funcionarios.

El Coordinador del GIT de Talento Humano indica que, con relación a la acción estratégica de Desvinculación laboral asistida y transferencia del conocimiento, se tienen los siguientes avances a corte 9 de diciembre de 2022:

- **Actividades de Ingreso:** Se cuenta con una provisión de cargos del 92,2% con un total de N° cargos de planta de 180, N° de cargos provisto de 164 y N° de cargos vacantes 16 correspondientes a cargos de libre nombramiento y remoción y cargos de carrera administrativa. Igualmente, se detalla que falta proveer definitivamente los cargos de Jefe de la Oficina de Control Interno, un (1) Conductor Mecánico y un (1) Secretario Ejecutivo.

En las actividades de inducción se cuenta con un avance del 50% con 8 funcionarios que culminaron el proceso y 16 funcionarios pendientes por terminarlo.

Asimismo, frente a la vinculación de estudiantes se cuenta con la vinculación de 20 Ad Honorem y 8 del programa Estado Joven.

- **Actividades de Permanencia:** Con relación al Plan de Bienestar se cuenta con un avance del 60% con nueve (9) actividades por culminarse en el cuarto trimestre 2022.

Igualmente, para el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo se tiene un avance del 77% con un total de 113 actividades realizadas de las 146 programadas y 33 actividades para ejecutarse durante el cuarto trimestre de la presente vigencia.

Respecto al Plan Institucional de Capacitación – PIC, el avance es del 85%, en el cual se han desarrollado cursos obligatorios, jornadas de capacitación con oferta interna del Ministerio, programas dictados por la red de instituciones como el SENA, ESAP, DNP, entre otros, y programas que fueron contratados con la Universidad del



Rosario mediante CPS-931-2022. De igual forma, se cuenta con dos programas en curso para culminar en el cuatro trimestre 2022 correspondiente al 15% del PIC.

Por otra parte, se cuenta con un avance del 95% en la caracterización de los servidores públicos de la Entidad en el cual se identifica el comportamiento de la vinculación de servidores durante las últimas 4 vigencias, así:

Tabla No. 13. Vinculación funcionarios 2022.

Vinculación de Nuevos Servidores Públicos	
Año	Cantidad
2019	22
2020	39
2021	39
2022	27

Planta Funcionarios vs Contratistas Año 2022 (Corte Octubre 20)	
Funcionarios de planta	Contratistas
166	799

Fuente: Presentación PPT Segunda Reunión Ordinaria a 2022.

Frente a la actualización en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II, se cuenta con el 100% de actualización de documentación correspondiente a los funcionarios de la Entidad. Igualmente, se cuenta con el 100% de avance en la realización de Evaluaciones de Desempeño Laboral y se han reportado 19 novedades de encargos durante la vigencia 2022 conforme a las vacantes y definitivas, cuyo proceso cuenta con el 100% de gestión.

Para la actividad de teletrabajo se tiene un avance del 30%, la cual se encuentra suspendida por las directrices presidenciales conforme a lo comunicado en la sesión extraordinaria de la comisión de personal de fecha 11 de octubre de 2022, sin embargo, durante la vigencia se desarrollaron actividades como capacitaciones, conformación equipo de teletrabajo, emisión de política interna aprobada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, entre otras. Se hace claridad de las condiciones que deben cumplirse para considerarse teletrabajo el cual difiere del trabajo en casa.

Frente al rediseño Institucional el Secretario General el Doctor Fabio Alberto Alzate señala que en el mes de agosto de entregaron unos proyectos, el cual pretendía conformar nuevos Grupos Internos de Trabajo y buscar la nivelación salarial, por lo cual junto con el Departamento Administrativo de la Función Pública se viene trabajando para la reestructuración que se debe realizar para el Ministerio del Deporte a fin de que los salarios se nivelen al rango de otros ministerios y también poder contar con la planta global para su gestión. Dentro de las actividades que se



deben desarrollarse encuentra el estudio de cargas laborales que se ejecutará en el primer trimestre del 2023 el cual se realizará con el DAFP, una vez se cuente con dicho estudio se buscará la aprobación de la reestructuración. Se aclara que el Viceministerio permanecerá igual, sin embargo, a las direcciones se les implementarán unas subdirecciones centralizadas y descentralizadas, en el cual se contemplan otros modelos de otros países para el proyecto de reestructuración. De igual forma, se indica que el costo actual de la propuesta de rediseño asciende a \$18.135.952.476 COP cuya cifra se modificaría y evaluaría según el proyecto de reestructuración.

Respecto a la medición del clima laboral se ejecutó por medio de la caja de Compensación se midieron diferentes variables, cuyos resultados críticos según lo calificado por los funcionarios fueron: Compensación y Beneficios (43%), Condiciones de Trabajo (57%) y Desarrollo y Competitividad (60%), los cuales se contemplaron así:

Tabla No. 14. Puntos críticos Clima Organizacional Ministerio del Deporte.

PUNTOS CRÍTICOS MEDICIÓN DEL CLIMA		
1. Condiciones del Trabajo		Calificación
Seguridad y salud en el Trabajo	Se realizan Controles a los riesgos en los puestos de trabajo.	33%
	Se recibe información acerca de cómo se puede evitar los riesgos de trabajo.	48%
Instrumentación	Existe un lugar adecuado para pasar un tiempo de descanso (tomar almuerzo)	31%
2. Desarrollo y Competitividad		
Aspecto Trabajo Bajo presión	Se respeta los horarios de descanso.	33%
	Se siente como si nunca hubiera tenido un día libre.	41%
Administración	En la entidad existe una cultura en donde se incentivan espacios de innovación ideas y/o aportes de mejora para el cumplimiento de los objetivos.	33%
	La entidad tiene informado al personal de los cambios importantes y estratégicos.	44%
Desarrollo, reconocimiento, capacitación y formación, selección meritocracia	La entidad se preocupa por su bienestar y calidad de vida.	42%
	Recibo un reconocimiento especial cuando tengo un desempeño superior	31%
3. Compensación y Beneficios		
Compensación y Beneficios	La entidad se preocupa por darle mayores beneficios a sus empleados	41%
	La entidad tiene beneficios competentes con relación con el mercado.	36%
	La entidad retribuye correctamente a los empleados con un buen desempeño	35%

Fuente: Presentación PPT Segunda Reunión Ordinaria a 2022.

Por lo cual, se encuentran realizando varias actividades para mejorar las calificaciones más bajas, como la socialización de los beneficios que ofrecen las cajas de compensación a los funcionarios, el rubro de Bienestar se incrementará para la vigencia 2023, mejorar condiciones laborales según lo índice la ARL, entre otros aspectos en los cuales se trabajarán para el fortalecimiento del clima organizacional.

- **Actividades de retiro:** A corte 14 de octubre de 2022 se desvincularon 22 funcionarios los cuales realizaron la entrega de sus cargos. El Coordinador GIT de Talento Humano indica que conforme a las observaciones realizadas por la Oficina



de Control Interno se implementó y se llevó a cabo la encuesta de retiro desde el 16 de marzo de 2022. Asimismo, para la transferencia de conocimiento se realizaron actividades como actualización del procedimiento como el de vinculación de servidores, desvinculación, informe de gestión para entrega de cargos, entre otros, con la finalidad de que la memoria institucional se conserve.

Igualmente, se estableció como obligación contractual para los contratistas de realizar el cargue de documentación en Drive y SharePoint antes de que la entidad realice el pago de las cuentas de cobro, así se asegura que la información se conserve de las personas que se retiran a las que continúan vinculadas.

De igual forma, se socializó el avance de las 15 recomendaciones emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, respecto a los resultados obtenidos del diligenciamiento del Formulario Único de Reportes y Avances de Gestión

Por último, dentro de las recomendaciones generales para las intervenciones de la administración, el GIT de Talento Humano deja a consideración lo siguiente:

- **Discapacidad:** Con el fin de dar cumplimiento al Decreto 2011 de 2017, sobre vinculación de servidores públicos en condición de discapacidad, al Ministerio del Deporte le correspondería el 2% de la planta (de 3 a 4 funcionarios). Actualmente no hay ninguno en esta condición.
- **Condiciones de la planta y puestos de trabajo:** De acuerdo con la visita a puestos de trabajo por parte del comité COPASST en el mes de septiembre de 2022, es necesario intervenir sobre las condiciones de la planta física, dado que se presentan varios inconvenientes como filtraciones de agua, carencia de lugares de almacenamiento y archivo (el edificio de archivo inactivo del CAR presenta fallas estructurales importantes), falta de lugar de cafetería y zona de alimentación, puestos de trabajo que no cumplen las condiciones ergonómicas, hacinamiento en varias áreas y problemas de cableado que pueden ocasionar accidentes.
- **Estructura del Ministerio:** Necesidad de estudio de cargas laborales, ampliación de planta y modificación manual de funciones.
- **Sistema de Información:** Necesidad de unificar los aplicativos de manejo de información del Ministerio (SISEG, Isolución, SARA, GESDOC)

Nota: este punto se socializó en la sesión No. 2 del CICCI el día 9 de diciembre 2022.

13. Presentación avances en la ejecución del PAAC 2022 corte 31-08-2022.

La Profesional Andrea del Pilar Páez, inicia la presentación informando que de acuerdo con la Ley 1474 de 2011, la Oficina Asesora de Planeación realiza seguimientos cuatrimestrales al Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano en su rol de segunda línea de defensa, por otro lado, indicó que la información del avance con corte al 31 de agosto de 2022, también se llevó a la sesión numero 6 al Comité Institucional de Gestión del Desempeño, sin embargo, se hace necesario socializar los resultados los cuales se exponen a continuación:

6



Tabla No. 15. Resultado de avance PAAC 31-08-2022

Componente	Resultado de avance por componente con Corte 30/04/ 2022	Resultado PAAC 2021	Resultado de avance por componente con Corte 31/08/ 2022	Resultado PAAC 2022 (Corte 31/08/ 2022)
1: Mapa de riesgos de corrupción y medidas para mitigar los riesgos	56%		69%	60,67%
2: Racionalización de Trámites.	0%		26%	
3: Rendición de Cuentas	23%	25,83	63%	
4: Atención al Ciudadano	22%		63%	
5: Transparencia y Acceso a la información	34%		66%	
6: Iniciativas adicionales	20%		77%	

Fuente: Presentación PPT Segunda Reunión Ordinaria a 2022.

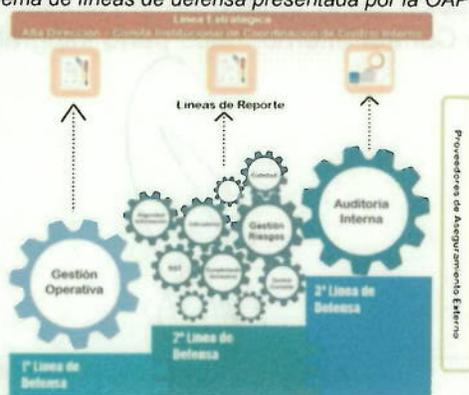
Nota: Socialización en la sesión No. 2 del CICCÍ el día 9 de diciembre 2022.

14. Presentación Mapa de Aseguramiento y funcionamiento de las tres Líneas de Defensa.

La Profesional Andrea del Pilar Páez, indica que teniendo en cuenta la matriz de seguimiento al Sistema de Evaluación de Control Interno, en uno de sus ítems indica que se debe hacer una socialización con los directivos respecto del funcionamiento del sistema de líneas de defensa y a su vez socializar las funciones de aseguramiento que la entidad tiene:

Gráfico No. 19. Sistema de líneas de defensa presentada por la OAP.

Operatividad Líneas de Defensa



Fuente: Presentación PPT Segunda Reunión Ordinaria a 2022.

Por otro lado, indicó, que el mapa de aseguramiento es una herramienta complementaria a los mapas de riesgos que se definen en los procesos de la entidad, en donde se establecen roles y responsabilidades de la línea estratégica y busca identificar las segundas líneas de defensa para definir puntos de control a nivel estratégico.

Socializó además que el Mapa de aseguramiento tiene 18 aspectos clave de éxito en temas misionales y de control, divididos así: 2 funciones para el Despacho de la Señora Ministra, 4 funciones para el Despacho del Viceministerio, 4 funciones para la Oficina Asesora de Planeación y 8 funciones para la Secretaría General.



Por último, presenta el mapa diligenciado y hace énfasis en insumo que representa para la Oficina de Control Interno en la priorización de las actividades que se incluirán en el PAAI 2023.

Nota: socialización en la sesión No. 3 de fecha 9 de diciembre 2022.

15. Proposiciones y Varios.

El Jefe de la Oficina de Control Interno Dr. Andrés Galvis indicó que se tenía una proposición, resultado del punto número 12 tratado en la sesión No. 2 del comité "Presentación Avance Gestión Estratégica de Talento Humano - GIT Talento Humano".

Toma la palabra el Dr. Wilson Arley Quimbayo Ospina, Coordinador del GIT Talento Humano, exponiendo que se presentó la opción de contratar una persona fija en el Ministerio experta en lenguaje de señas que permita cubrir los programas de la entidad, la señora Ministra respondió indicando que previamente le entregó un documento, el cual debe ser estudiado para cubrir la necesidad detectada.

Nota: socialización en la sesión No. 2 del CICCI el día 9 de diciembre 2022.

De conformidad con el artículo tercero de la Resolución N° 000089 de 2021, del presente Comité, la Secretaría Técnica levantó la presente acta que contiene los temas tratados, la cual fue revisada y aprobada por cada uno de los participantes y se suscribe por la Ministra y el Secretario Técnico.

La presente Acta contempla la transcripción de lo tratado en la Reunión presencial del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, hace parte integral del contenido la presentación.

Para constancia firman:

MARIA ISABEL URRUTIA OCORO
Presidente del Comité – Ministra del Deporte

ANDRES GALVIS PINEDA
Secretario Técnico del Comité – Jefe OCI (E)

Proyectó: Yizeth Katherine Muñoz, Juliana Torres Zambrano – Profesionales Contratistas OCI y Lina María García Secretaria Oficina de Control Interno.

Revisó: Javier Hernando Salinas Vargas – Asesor Jurídico, Despacho Ministra

Revisó: Integrantes Comité