



INFORME ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO LEY 1474 DE 2011

PERIODO EVALUADO: JULIO 13 – NOVIEMBRE 12 DE 2015
Fecha de Publicación: 12 de noviembre de 2015

La Oficina de Control Interno, conforme a lo dispuesto en el artículo 9 de la ley 1474 de 2011, presenta el informe pormenorizado cuatrimestral, del estado de control interno del Departamento Administrativo del Deporte – Coldeportes.

El informe sobre el estado del Sistema de Control Interno, se realiza teniendo como referente el Modelo Estándar de Control Interno MECI 2014 y sus módulos: control de Planeación y Gestión, Evaluación y Seguimiento y el Eje transversal Información y Comunicación.

Objetivo

Determinar a través de la evaluación independiente al sistema de control interno las principales oportunidades de mejora, a partir de la revisión de los componentes del modelo, que requieren intervención para avanzar en su implementación, conforme a su revisión en el periodo evaluado Julio a Noviembre de 2015

MODULO CONTROL DE PLANEACION Y GESTION

Talento Humano

Acuerdos, Compromisos protocolos éticos

Coldeportes cuenta con documento de principios y valores institucionales, código de ética institucional, aprobado a través de la resolución No 1355 de 2013. Tal como quedo consignado en el informe del cuatrimestre anterior, se requiere la revisión y actualización del código de ética y buen gobierno, que permita continuar con el fortalecimiento en la consolidación de una cultura de gestión ética; esta actualización requiere de la participación activa de los servidores públicos.

El modelo estándar de control interno en el componente Talento Humano y las políticas de desarrollo administrativo, en especial las de gestión de talento humano, destacan la importancia de la definición, apropiación y socialización permanente de acuerdos, compromisos y protocolos éticos de la entidad.

Revisado el desarrollo de este componente en el plan de acción y el proceso de gestión de talento humano, se observa un limitado desarrollo de acciones y/o actividades encaminadas a fortalecerlo. No se encuentran articulados los Instrumentos, herramientas, eventos de difusión y/o demás actividades que demuestren la socialización y difusión de los principios y/o valores adoptados por la entidad. (Cartillas, correos electrónicos, cartelera de la entidad, concursos, actividades etc.).



Desarrollo del Talento Humano

El Grupo de Talento humano lidero la construcción del Plan Institucional de capacitación siguiendo los lineamientos del DAFP, sin embargo se encuentran las siguientes situaciones que son sujetas a la implementación de acciones de mejora:

Persiste el bajo nivel de participación de las áreas en la construcción del plan institucional de capacitación y en la formulación de los Proyectos de Aprendizaje en equipo PAES. (Se contó con la participación de 6 grupos internos de trabajo y dos oficinas).

El Plan Institucional de Capacitación de la vigencia 2015, fue aprobado mediante resolución No 1119 del 6 de julio de 2015, limitando su ejecución al segundo semestre de la vigencia, incumpliendo así con el criterio de anualidad del plan de acuerdo con los lineamientos dados por el DAFP.

En el desarrollo de la auditoria, no se encontró evidencia del seguimiento realizado por el área al cumplimiento de las actividades de capacitación de la vigencia; el artículo 8 de la resolución No 1119 de 2015, no contempla la periodicidad de medición, que permita verificar las desviaciones a la correcta ejecución del plan y tomar oportunamente las medidas necesarias para lograr su cumplimiento

Frente al plan de implementación o sustitución del Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) periodo de transición Es de resaltar el trabajo que ha coordinado el GIT con la ARL para desarrollar temas de salud mediante conferencias, preparación de brigadistas, actividades de integración que fomentan valores de compañerismo.

La entidad no ha iniciado la formulación del plan de implementación o transición según el decreto 1443 de 2014. De acuerdo con la información suministrada se espera el cambio del asesor de la ARL Positiva para iniciar con el proceso de acompañamiento para la implementación del plan.

Direccionamiento Estratégico

Bajo el liderazgo de la Oficina Asesora de Planeación, Coldeportes realizó la construcción del Plan Estratégico del cuatrienio 2014-2018, el cual se encuentra publicado en la página web de Coldeportes. La estructura del Plan articula lineamientos de gobierno fijados en la ley 1753 de 2015 y normatividad sobre el modelo integrado de planeación y gestión contenidas en el decreto 2482 de 2012.

El contenido del Plan incluya Objetivos y Metas de Buen Gobierno, Modernización y Transparencia y lucha contra la corrupción relacionadas con aspectos como: Estrategias de Transparencia, participación y servicio al ciudadano, Fortalecimiento de las capacidades y condiciones del Talento Humano, Fortalecimiento de la Gestión tecnológica, avances en la estrategia de Gobierno en Línea, Fortalecimiento de la Gestión documental, Fortalecimiento del Sistema Integrado de Gestión. Fortalecimiento de la administración de los recursos financieros de la Entidad



Se requiere la evaluación de la Visión institucional y realizar su actualización acorde con el nuevo plan estratégico, la revisión de algunos objetivos estratégicos definidos en el plan, específicamente las del eje movilidad social (fomento y desarrollo y posicionamiento y liderazgo deportivo), así mismo es necesaria la aprobación del plan estratégico a través del comité directivo de Coldeportes.

Administración del Riesgo

La Oficina de Control Interno, a través de las auditorías internas de gestión y auditorías internas de calidad, ha realizado seguimiento a las fases del proceso de administración de riesgos, frente a lo cual es necesario, realizar una actualización a los Riesgos de Gestión y sus respectivos controles de tal forma que se encuentren acorde con el entorno donde se ejecutan los programas y proyectos de la entidad.

Los mapas de riesgos por procesos y mapa de riesgos de corrupción han tenido seguimiento periódico para la implementación de acciones de control, en la vigencia 2014 a través de CEINTE se formuló política de administración de riesgos, pero esta requiere de revisión y adopción dentro del sistema de gestión de la calidad.

MODULO EVALUACION Y SEGUIMIENTO

Autoevaluación Institucional

De acuerdo con el artículo 103 del Decreto 1227 de 2005 “El Acuerdo de Gestión se pactará para una vigencia anual, la cual debe coincidir con los períodos de programación y evaluación previstos en el ciclo de planeación de la entidad. Habrá períodos inferiores dependiendo de las fechas de vinculación del respectivo gerente público”. El equipo auditor observa que los acuerdos fueron suscritos para un periodo de 8 meses comprendido entre el 30 de abril y el 31 de diciembre de 2015, no coincidiendo con el periodo de planeación de la entidad Enero a Diciembre de cada año.

Se cuenta con mecanismos de autoevaluación institucional, para medir los resultados de la gestión en tiempo real, se realiza a través de comité directivo y líderes de proceso con sus equipos de trabajo.

Se requiere el fortalecimiento de la cultura de autoevaluación de procesos, que comprenda el monitoreo que se le debe realizar a la operación de la entidad, se requiere institucionalizar reuniones periódicas de autoevaluación por proceso, donde los equipos de trabajo realicen evaluación de indicadores de gestión, manejo de los riesgos, planes de mejoramiento, resultados e indicadores de metas asociadas a los planes, programas y proyectos.



Auditoria Interna

Auditorías al Sistema Integrado de Gestión, En el mes de agosto de 2015, se adelantó la auditoria de calidad a la totalidad de los procesos de la entidad, Auditoria a 15 procesos ejecutadas / 15 procesos programados; uuna vez finalizada la auditoria, se identificaron en total 45 hallazgos de No Conformidad y 47 hallazgos de Oportunidades de Mejora, lo que representa un 26.7% menos que el año anterior, situación que puede verse positiva teniendo en cuenta el conocimiento, aplicación y participación de todos los funcionarios en el SIG sumado a ello la mejora de las competencias de los auditores internos de la entidad.

Para orientar las acciones y decisiones de la Alta Dirección respecto al fortalecimiento del Sistema Integrado de Gestión, a continuación se relacionan las cinco no conformidades que se consideraron de mayor relevancia para la entidad por ser repetitivas y por el impacto que pueden generar al no tomar acciones correctivas inmediatas afectando los resultados de la auditoria de seguimiento a la certificación a en el mes de noviembre:

1. Aún permanecen abiertas **14** no conformidades de la auditoria anterior (2014), incumpliendo lo establecido en el numeral 8.2.2 de la NTCGP 1000:2009: “El responsable del proceso que esté siendo auditado debe asegurarse de que se realizan las correcciones y se toman las acciones correctivas necesarias sin demora injustificada para eliminar las no conformidades detectadas y sus causas”
2. El resultado y análisis de los indicadores definidos por los procesos, en especial los misionales, no se están registrando con la periodicidad establecida en el aplicativo ISOLUCION. (numeral 8.2.3 Seguimiento y Medición de los procesos).
3. Los Riesgos de Gestión identificados y los controles definidos no son contundentes respecto a las acciones, programas y proyectos que ejecuta la entidad para el cumplimiento de sus objetivos
4. Se evidenció que como resultado del seguimiento, medición y análisis de los procesos (indicadores) cuando estos no alcanzan sus resultados, no se generan acciones preventivas y/o correctivas ni se registran en el aplicativo ISOLUCION.
5. Se encontraron documentos del SIG que no están siendo actualizados oportunamente, se generan procedimientos y formatos pero no se actualizan en las caracterizaciones del proceso, incumpliendo lo establecido en el numeral 4.2.3 de la norma NTCGP:1000 “revisar y actualizar los documentos cuando sea necesario y aprobarlos nuevamente

Es necesario revisar el procedimiento y el ajuste de formatos a la luz del nuevo Estatuto de Auditoria Interna, así como continuar con el entrenamiento técnico y capacitación profesional de los auditores internos de Coldeportes.

En lo que respecta a auditorías internas de gestión con corte a 12 de noviembre se presenta el siguiente un grado de ejecución del 75% del programa anual de auditorías así:



Auditorías a Procesos	PROCESO	ESTADO
DIRECCION DE HERRAMIENTAS	EJECUCION Y ARTICULACION DE POLITICAS PLANES PROGRAMAS Y PROYECTOS	TERMINADA
SERVICIO INTEGRAL AL CIUDADANO	SERVICIO INTEGRAL DE LA CIUDAD	TERMINADA
DIRECCION DE POSICIONAMIENTO Y LIDERAZGO	EJECUCION Y ARTICULACION DE POLITICAS PLANES PROGRAMAS Y PROYECTOS	TERMINADA
DIRECCION FOMENTO Y DESARROLLO - SUPERATE	EJECUCION Y ARTICULACION DE POLITICAS PLANES PROGRAMAS Y PROYECTOS	TERMINADA
ADQUISICION BIENES Y SERVICIOS CONTRATACION	ADQUISICION DE BIENES Y SERVICIOS	TERMINADA
DIRECCION INSPECCION VIGILANCIA Y CONTROL	EJECUCION Y ARTICULACION DE POLITICAS PLANES PROGRAMAS Y PROYECTOS	EN EJECUCION
GESTION DE TALENTO HUMANO	GESTION DE TALENTO HUMANO	TERMINADA
FINANCIERA	GESTION FINANCIERA Y DE TESORERIA	POR EMPEZAR

Se ha dado cumplimiento oportuno a la presentación de los informes de ley a cargo de la oficina de control interno, conforme a la matriz de programación definida para la vigencia 2015.

Planes de Mejoramiento

La Oficina de control interno, coordinó el ingreso al aplicativo ISOLUCION de los planes de mejoramiento, producto del resultado de las auditorías de gestión de la entidad con el propósito de automatizar el proceso y facilitar el seguimiento y control. Se requiere fortalecer la adhesión al proceso y realizar seguimiento periódico para lograr su implementación.

RECOMENDACIONES

- Revisión y adopción por parte del comité directivo de Coldeportes del Plan Estratégico Institucional.
- Actualización de la Plataforma Ética de coldeportes, acorde con los lineamientos de Buen Gobierno y gobierno corporativo, sensibilización y socialización en todos los niveles de la organización.
- Rediseño de los mapas de riesgos de gestión, acorde con la nueva dinámica institucional, con los avances en el desarrollo del sistema integrado de gestión, revisión y aprobación de la política de administración del riesgo.
- Seguimiento periódico a la implementación de acciones de mejora, contenidas en el módulo de mejoramiento de ISOLUCION hasta lograr su correcta implementación.

NORMA LUCIA AVILA QUINTERO
Jefe Oficina de Control Interno



100- 142

Bogotá D.C 17 de Noviembre de 2015

Doctor
AFRANIO RESTREPO VILLAROEL
Jefe Oficina de Planeación
Departamento Administrativo del Deporte –COLDEPORTES-

Asunto: Informe Estado de Sistema Control Interno Julio – Noviembre de 2015.

Doctor Restrepo:

La Oficina de Control Interno, conforme a lo dispuesto en el artículo 9 de la ley 1474 de 2011, presenta el informe cuatrimestral, del estado de control interno del Departamento Administrativo del Deporte – Coldeportes.

Este informe contiene de manera suscita los principales aspectos que requieren de intervención para continuar con el proceso de mejoramiento y fortalecimiento de la Gestión Institucional, que la oficina asesora de planeación ha venido liderando.

Cordialmente

NORMA LUCIA AVILA QUINTERO
Jefe Oficina de Control Interno