

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011

Jefe de Control Interno,
o quien haga sus veces:

CLARA YASMIN GOMEZ RIVERA

Período evaluado: 12/03/2015 – 11/07/2015

Fecha de elaboración: 11/07/2015

Módulo de Control de Planeación y Gestión

Avances

1.1 Componente Talento Humano

La Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte para el desarrollo del talento humano ha estructurado su plan de bienestar laboral, estímulos e incentivos y el plan de capacitación basado en las necesidades de los servidores públicos conforme a los resultados obtenidos de las encuestas realizadas, los resultados del clima organizacional y del riesgo sicosocial.

Las actividades que han sido planteadas dentro de estos dos planes se han venido desarrollando en el transcurso del año y en algunos casos de manera conjunta, algunas de estas están relacionadas con el reconocimiento de los funcionarios en el día de los cumpleaños, en el día del padre, de la madre, día del docente, día de la secretaria, entre otros.

Dentro del plan de bienestar por primera vez se desarrollaron actividades como la caminata ecológica que se realizó con un recorrido de 5 kilómetros, la cual tenía como objetivos la integración de los funcionarios en un ambiente externo al laboral, para fortalecer los lazos de compañerismo y fomentar la importancia de la práctica del ejercicio.

De igual manera, se desarrolló la primera carrera atlética de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte, que no solo vinculó a los trabajadores sino también permitió la integración de estos con el resto de la comunidad universitaria y sus familias, esto se une al apoyo que se le da a algunos funcionarios que practican el atletismo y participan en las diferentes carreras que se realizan en la ciudad representando a la Institución.

Frente al programa de capacitación, se ha pedido apoyo a entidades como la ESAP, para capacitar en temas como el MECl y la Ley de Transparencia, de igual manera se capacitó al personal del nivel asistencial en el tema relacionado con el Servicio al Cliente a cargo de una docente de la Institución y se han apoyado algunos funcionarios para que asistan a seminarios, talleres y congresos relacionados con temas de contratación, presupuesto, ley de transparencia, control interno y recurso humano, y sobre los cambios que se viene presentando frente al programa de seguridad y salud en el trabajo y en su actualización profesional.

Así mismo con el apoyo de los docentes de inglés se ha abierto un grupo de estudio con algunos docentes y funcionarios de la institución para mejorar el nivel de inglés y promover el bilingüismo en la institución, se ofrecen monitorias personalizadas y con el apoyo del Ministerio de las TICs se realizaron los exámenes para que el personal se certificará como ciudadano digital.

La última actividad desarrollada y que forma parte del bienestar laboral y las capacitaciones esta con la celebración del día del servidor público, en la cual se desarrolló una capacitación denominada el "Despertando al Soñador, cambiando el Sueño", en la cual los funcionarios pudieron evidenciar y reflexionar de cuál es su papel frente a los cambios organizacionales, en su entorno y con el medio ambiente.

Se realizó la inducción a docentes de los diferentes programas que oferta la Institución, la cual tuvo como objetivo socializar aspectos relacionados con Seguridad y Salud en el Trabajo. Se socializaron los resultados obtenidos en el diagnóstico de riesgo psicosocial y se encuentra en construcción el plan de acción de Factores Psicosociales, el cual está conformado por 5 líneas de acción. De igual manera, se convocó a contratistas y funcionarios para socializar las actividades desarrolladas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo y de igual manera socializar los resultados del diagnóstico de riesgo psicosocial. Adicionalmente se reforzó el componente de pausas activas, para lo cual se contó con el apoyo de una fisioterapeuta de la ARL, quien hizo un taller práctico con los participantes.

Se programó capacitación sobre el componente legal del área de Seguridad y Salud en el Trabajo conjuntamente con el COPASST de la Institución y estaba dirigido a los directivos de la Institución.

Se reactivó la brigada de emergencias contando a la fecha con 40 personas entre empleados, docentes y estudiantes y se llevó a cabo la capacitación teórico – práctica en el manejo de extintores.

Se realizaron los exámenes ocupacionales de ingreso y periódicos, de los cuales se generaron recomendaciones que se plantearan en planes de mejoramiento para la presente vigencia.

Debilidades

Se observa la falta de medición del impacto de las capacitaciones impartidas a los servidores públicos.

1.2 Componente Direccionamiento Estratégico

Se ha realizado el seguimiento a las Estrategias para la Construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, obteniendo un 58% de avance en la ejecución del plan con corte al mes de abril de 2015.

Se aplicó la Reestructuración Administrativa de conformidad con la normativa vigente y en atención a las necesidades de crecimiento y desarrollo de la Institución; la citada reforma está soportada en el crecimiento de la oferta educativa de Programas Académicos de Pregrado y Postgrado teniendo un crecimiento en número de estudiantes, al pasar de 2.930 en la vigencia 2010 a 4.759 en el año 2014.

La Corporación Transparencia por Colombia presentó los resultados del Índice de Transparencia Nacional vigencias 2013-2014, el cual evalúa los riesgos de corrupción administrativa de la entidades públicas en 85 entidades nacionales (74 de la rama ejecutiva, tres de la rama judicial, dos de la rama legislativa, seis órganos de control y/o autónomos) y 62 Instituciones de Educación Superior (32 universidades y 30 institutos técnicas y tecnológicas). El índice asigna a cada entidad evaluada una calificación de 0 a 100, entendiendo que las calificaciones más bajas significan mayores riesgos de corrupción administrativa.

Para el caso de la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte se obtuvo un ITN de 70.9 puntos que muestra que la Institución presenta un nivel de riesgo MEDIO.

A continuación se detalla la Tabla de Resultados por Factor:

CALIFICACIÓN ITIN	
Escuela Nacional del Deporte	70.9
Su nivel de riesgo de corrupción es:	MEDIO

Tabla de resultados por factor		
Factor	Calificación sobre 100	Calificación Ponderada
Factor 1	70.0	28.0%
Factor 2	67.0	28.1%
Factor 3	68.2	20.0%

1.3 Componente Administración del Riesgo.

Se encuentra en revisión la metodología de administración del riesgo, con el objeto de capacitar y hacer evaluación y levantamiento de nuevos riesgos analizando el entorno interno y externo, conforme a los cambios que se pueden presentar con la aprobación de la reforma administrativa que implicará nuevos procesos y procedimientos.

Módulo de Evaluación y Seguimiento

Avances

2.1 Componente de Autoevaluación Institucional

La Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte, estableció cuatro etapas en las que se prepara para la visita de pares académicos del CNA, con el fin de obtener la acreditación de programas académicos, las etapas son las siguientes:

1. Alistamiento
2. De estructuración y organización
3. De ejecución y evaluación propiamente dicha
4. De preparación del informe y de la evaluación externa.

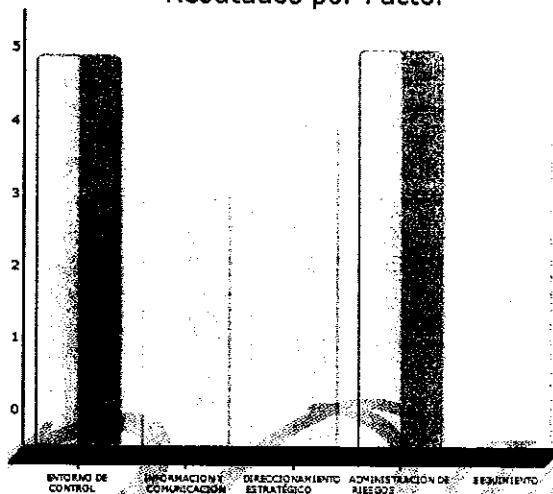
En la etapa de alistamiento se han revisado los lineamientos del CNA y se definieron los lineamientos institucionales para la acreditación, se diseñó la campaña para la promoción y socialización del proceso de Autoevaluación y se realizó el estudio y análisis de los indicadores solicitados por el Ministerio de Educación Nacional; ésta etapa tiene un avance del 70%. De igual manera, se está avanzando en las etapas siguientes.

2.2 Componente Auditoría Interna

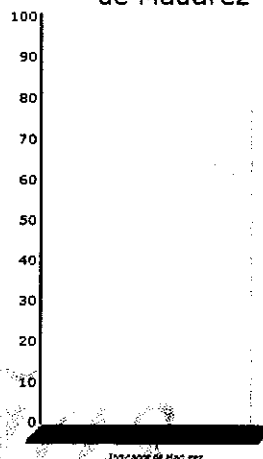
A continuación se muestran los resultados obtenidos en el Informe Ejecutivo Sistema de Control Interno vigencia 2014:

Módulo de Evaluación y Seguimiento

Resultados por Factor



Resultados Indicador de Madurez



FACTOR	PUNTAJE 2014	NIVEL
ENTORNO DE CONTROL	4,9	AVANZADO
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN		
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS	5	AVANZADO
SEGUIMIENTO		
INDICADOR DE MADUREZ MECI		

Para un puntaje de madurez de 80,15% lo cual nos deja en un nivel satisfactorio, indica que la Entidad cumple de forma completa y bien estructurada con la aplicación del modelo de control interno, se toman acciones derivadas del seguimiento y análisis de la información interna y externa, permitiendo la actualización de sus procesos. La Política de Riesgos es conocida y aplicada por todos los procesos. Se cuenta con mapas de riesgos por proceso y el institucional, lo que facilita la gestión de sus riesgos.

La Institución apoyó la asistencia de la funcionaria de la Oficina de Control Interno, a una capacitación sobre "Gestión Efectiva del Control Interno".

El Programa de Auditorías 2015 fue elaborado por la Oficina de Control Interno y la Representante del SIG y aprobado mediante acta por el Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno de mayo de 2015.

En el desarrollo del Programa de Auditorías:

- ✓ Se socializó el Programa de Auditorías vigencia 2015 a los responsables de procesos y auditores.
- ✓ Se contrató una firma externa con el fin de realizar las auditorías de los procesos misionales y los aspectos de apoyo relevantes en la prestación del servicio.
- ✓ A la fecha se han realizado auditorías a dos procesos misionales, a la actividad de planificación del proceso de Innovación a la Gestión y a la actividad de talento humano del proceso de Gestión Administrativa.

La Oficina de Control Interno, en el período comprendido entre los meses de marzo de 2015 y julio de 2015, presentó los siguientes informes:

- ✓ Informe Pormenorizado Sistema de Control Interno
- ✓ Seguimiento y Evaluación al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano

Módulo de Evaluación y Seguimiento

- ✓ Informe sobre derechos de autor (Software)
- ✓ Entre otros

Los anteriores informes son elaborados, presentados y socializados en el Portal Institucional (www.endeporte.edu.co) de manera oportuna.

Se realizó seguimiento a la rendición de la cuenta mensual, bimensual con corte al 30 de junio de 2015 por medio del SIA – CGSC.

Se verificó que fue rendido en los tiempos establecidos por la CGN, CGR y CGSC y el SNIES-MEN, además de los otros informes que la Ley determina.

2.3 Componente Planes de Mejoramiento

Para garantizar el mejoramiento continuo, la Institución ha establecido la Matriz de Mejora Continua por Proceso, para realizar el seguimiento a los planes de mejoramiento, donde se relacionan las actividades y las acciones a desarrollar con el propósito de subsanar las observaciones o no conformidades detectadas en diferentes fuentes (PQR-S, servicios no conformes, autoevaluación, informe de indicadores de gestión, auditorías, mapas de riesgo, entre otros).

Para la vigencia 2015-1 se han suscrito planes de mejoramiento desde los diferentes procesos y con las diferentes fuentes de plan, los cuales tienen su fecha de cierre de acciones el 31 de diciembre del presente año.

De igual manera, en la presente vigencia se están ejecutando Planes de la vigencia 2014-1 y 2014-2 que demuestran el mejoramiento continuo del Sistema.

Debilidades

Se observa la adopción permanente de acciones que propenden por el mejoramiento continuo al interior de cada proceso, no obstante, la falta de cultura de documentar las actividades o las acciones encaminadas hacia la mejora no cuentan con los correspondientes registros que evidencien la mejora del Sistema Integrado de Gestión.

Eje Transversal: Información y Comunicación

Avances

En cumplimiento a los lineamientos establecidos por la política de Gobierno en Línea, la Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte ha logrado obtener los siguientes avances significativos:

Un portal dinámico e interactivo el cual tiene desde su fecha de funcionamiento 77.941 usuarios los cuales han realizado un promedio de 174.859 sesiones; las ciudades con mayor influencia en nuestro portal son: Cali 12.450, Bogotá 1.603, Palmira 6.054 y Medellín 4.738.

Una intranet en funcionamiento, la cual cumple con el objetivo de dar a conocer toda la información de la organización y sus actividades que comprometen al usuario interno. La intranet es una herramienta escalable y por tal razón los usuarios hoy ingresan a esta plataforma mediante el correo corporativo. Esto permite a la institución tener mucho más control y administración del recurso tecnológico como también hacer cumplir las

Una Administración Universitaria con Sentido Humano



políticas de información establecidas en los diferentes procedimientos. A la intranet se le han desarrollado unos modelos para poder tener de manera dinámica el normograma institucional y el inventario de proveedores tecnológicos. Ambos pueden ser consultados y alimentados por los mismos usuarios desde la intranet.

Se ha ido migrando las comunicaciones a través del correo corporativo, gracias al trabajo de apropiación desarrollado al interior de la Institución.

Se ha implementado un sistema de mesa de ayuda o help desk para atender los requerimientos y necesidades internas de las áreas y de esta manera poder tener una mejor respuesta y estadísticas del servicio. Esta se puede consultar a través del www.endeporte.edu.co/mesadeayuda

Se cuenta con los procedimientos correspondientes a la publicación de contenido del portal y del soporte técnico con sus respectivos formatos integrados al SIG.

En cumplimiento con la Ley de Transparencia se cuenta con el link "Transparencia y acceso a la información pública" conforme a las disposiciones vigentes.

Las redes sociales Twiter y Facebook se encuentran activas y son funcionales, teniendo en cuenta que la información se actualiza en tiempo real.

Estado general del Sistema de Control Interno

Para el segundo cuatrimestre de la vigencia 2015, el estado general de SCI, se mantiene.

Recomendaciones

Brindar acompañamiento a los líderes de proceso y sus equipos de trabajo en el levantamiento de los riesgos para la presente vigencia.

Gestionar la política para disminuir el consumo de papel y sensibilizar a los funcionarios.

Continuar con el proceso de mejoramiento continuo frente a la acreditación de los programas de la Institución bajo los lineamientos del Consejo Nacional de Acreditación.

Medir el impacto de las capacitaciones impartidas a los servidores públicos.



Firma