



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
SECRETARÍA DE CULTURA
RECREACIÓN Y DEPORTE

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE.

Periodo evaluado

1 de noviembre de 2019 –31 de
diciembre de 2019

Página

1 de 15

TABLA DE CONTENIDO

1	INFORMACIÓN GENERAL	2
2	SEGUIMIENTO COMPONENTES DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	3
2.1	Componente Ambiente de Control	5
2.2	Componente Evaluación del Riesgo	10
2.3	Componente Actividades de Control	11
2.4	Componente Información y Comunicación	13
2.5	Actividades de Monitoreo y Supervisión Continua	13
3.	CONCLUSIONES	14



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE CULTURA
RECREACIÓN Y DEPORTE

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE.

Periodo evaluado

1 de noviembre de 2019 –31 de
diciembre de 2019

Página

2 de 15

1 INFORMACIÓN GENERAL

Proceso	Todos los procesos de la SCRD
Dependencia	Toda la Entidad
Tipo de Auditoria o Seguimiento	Seguimiento
Destinatarios	<ul style="list-style-type: none">▪ Secretario de Cultura, Recreación y Deporte▪ Miembros del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno

▪ **Objetivo**

Evaluar el estado e implementación de los elementos mínimos necesarios para fortalecer el Sistema de Control Interno en la Secretaria Distrital de Cultura, Recreación y Deporte-SCRD, que estipula la Dimensión Séptima del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, bajo el Modelo Estándar de Control Interno – MECI, con el fin de identificar oportunidades de mejora y establecer recomendaciones, que aporten al logro de la misión de la Entidad.

▪ **Alcance**

Presentar el resultado de la evaluación y seguimiento del Sistema de Control Interno en la Entidad, para el periodo comprendido entre el 1 de noviembre de 2019 al 31 de diciembre de 2019, tomando como base La séptima dimensión de MIPG, el Control Interno que se desarrolla a través del Modelo Estándar de Control Interno –MECI, e igualmente la evaluación se basara en los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, los Informes de Control Interno y la verificación de las acciones institucionales adelantadas frente a la implementación.

▪ **Criterios**

- Ley 1474 de 2011, por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública. Artículo 9.
- Ley 87 de 1993, Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones”. Artículo 14.
- Decreto 2106 de 2019, "Por el cual se dictan normas para simplificar, suprimir y reformar trámites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la administración pública", que en su Artículo 156, dispone que: El jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces deberá publicar cada seis (6) meses, en el sitio web de la entidad, un informe de evaluación independiente del estado del sistema de control interno, de acuerdo con los lineamientos que imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública, so pena de incurrir en falta disciplinaria grave.



INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE.

Periodo evaluado	1 de noviembre de 2019 –31 de diciembre de 2019	Página	3 de 15
------------------	---	--------	---------

- Decreto 807 de 2019 "Por medio del cual se reglamenta el Sistema de Gestión en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones"
 - Decreto 1499 de 2017 "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015"
 - Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Literal b) del Artículo 2.2.21.4.9. Los jefes de control interno deberán presentar los informes a que hace referencia el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011.
 - Circular No.100-006 de 2019 de la Función Pública, por la cual se establecen Lineamientos generales para el informe semestral de evaluación independiente del estado del Sistema de Control Interno
- **Equipo Auditor**
 - Auditor- Jacqueline Rivera Fonseca
 - Jefe Oficina de Control Interno-Milena Yorlany Meza Patacón
 - **Metodología**

Se realizó la evaluación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, 7ª Dimensión: Control Interno, tomando la estructura del MECI, en sus cinco componentes: Ambiente de Control; Evaluación del Riesgo; Actividades de Control; Información y Comunicación; y Actividades de Monitoreo y Supervisión Continua, a través de la gestión adelantada por cada una de las dependencias responsables de los componentes, con el seguimiento al soporte documental que reposa en el aplicativo ORFEO, o por lo directamente reportado por ellos, para la verificación por parte de esta Oficina de Control Interno al cumplimiento de los aspectos mínimos del MIPG.

2 SEGUIMIENTO COMPONENTES DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

La Evaluación del Sistema de Control Interno se realizó Alineado a la Dimensión-7 del MIPG, mediante el análisis de algunos de los aspectos mínimos del MECI que se fundamenta en cinco componentes:



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE.

Periodo evaluado

1 de noviembre de 2019 –31 de diciembre de 2019

Página

4 de 15

DIMENSIÓN 7 Control interno ENLACE

MIPG me ayuda a controlar mi entidad

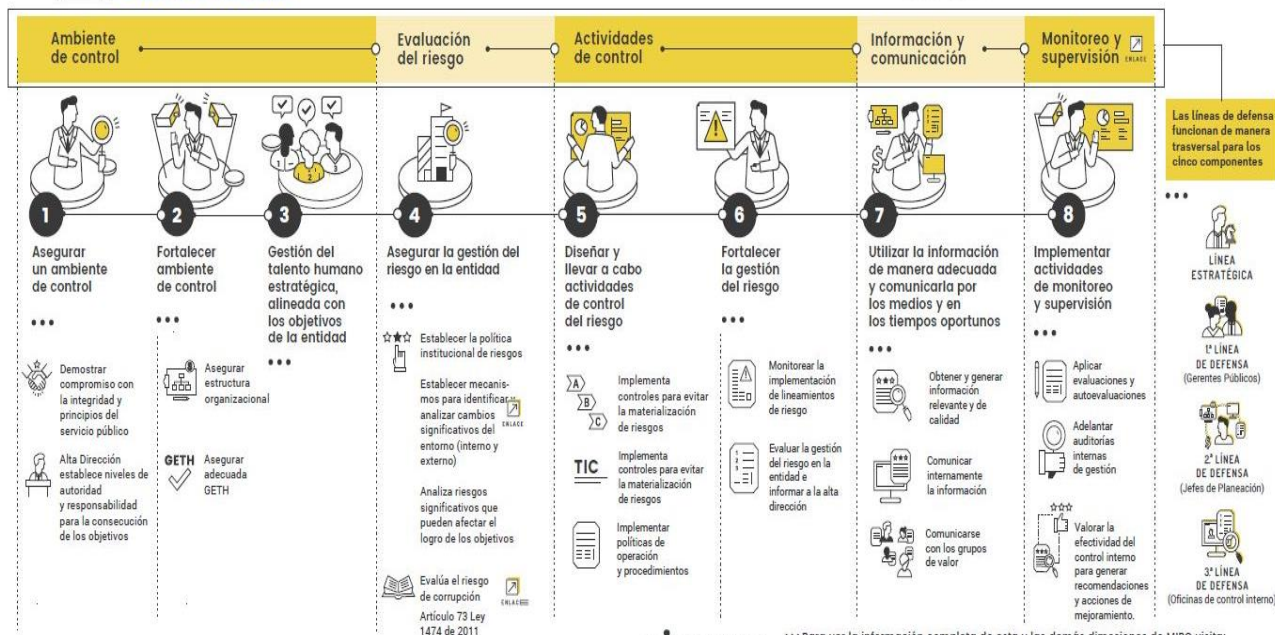
Para MIPG es importante establecer acciones, métodos y procedimientos de control interno y gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación de este.

A continuación se presentan las políticas y principales acciones para desarrollar esta dimensión:

...



Política de control interno



medida integrada de planeación y gestión

*** Para ver la información completa de esta y las demás dimensiones de MIPG visita:

<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/mipg>

Componente	Descripción
1 Ambiente de Control	Conjunto de directrices y condiciones mínimas que brinda la alta dirección de las organizaciones con el fin de implementar y fortalecer su sistema de control interno
2 Evaluación del Riesgo	Proceso dinámico e interactivo que le permite a la entidad identificar, evaluar y gestionar aquellos eventos, tanto internos como externos, que puedan afectar o impedir el logro de sus objetivos institucionales



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE CULTURA
RECREACIÓN Y DEPORTE

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE.

Periodo evaluado

1 de noviembre de 2019 –31 de diciembre de 2019

Página

5 de 15

3	Actividades de Control	Acciones determinadas por la entidad, generalmente expresadas a través de políticas de operación, procesos y procedimientos, que contribuyen al desarrollo de las directrices impartidas por la alta dirección frente al logro de objetivos
4	Información y Comunicación	La información sirve como base para conocer el estado de los controles, así como para conocer el avance de la gestión de la entidad. La comunicación permite que los servidores públicos comprendan los roles y responsabilidades y sirve como medio para la rendición de cuentas
5	Actividades de Monitoreo y Supervisión Continua	Busca que la entidad haga seguimiento oportuno al estado de la gestión de los riesgos y los controles, esto se puede llevar a cabo a partir de dos tipos de evaluación: concurrente o autoevaluación y evaluación independiente

Esta estructura está acompañada de un esquema de asignación de responsabilidades y roles para la gestión del riesgo y el control, el cual se distribuye en diversos servidores de la entidad, no siendo ésta una tarea exclusiva de las oficinas de control interno¹:

- (i) Línea estratégica, conformada por la alta dirección y el equipo directivo;
- (ii) Primera Línea, conformada por los gerentes públicos y los líderes de proceso;
- (iii) Segunda Línea, conformada por servidores responsables de monitoreo y evaluación de controles y gestión del riesgo (jefes de planeación, supervisores e interventores de contratos o proyectos, comités de riesgos donde existan, comité de contratación, entre otros); y
- (iv) Tercera Línea, conformada por la oficina de control interno.

En concordancia con lo expuesto anteriormente, se presenta el resultado de la evaluación y seguimiento, para el periodo comprendido de 1 de noviembre a 30 de diciembre de 2019, basados en cada uno de los componentes del MECl, a fin de contribuir con el fortalecimiento del Control Interno de la Secretaria de Cultura Recreación y Deporte, así:

2.1 Componente Ambiente de Control

CONDICIONES MINIMAS	DIMENSION POLITICA MIPG- GESTION	AVANCES
La entidad demuestra el compromiso con la integridad (valores) y principios del servicio público; es importante que se incluyan conflictos de interés, transacciones con partes relacionadas, uso inadecuado de información privilegiada y otros estándares éticos y de comportamiento esperados que pueden implicar riesgos para la entidad. Es posible	Dimensión Humano-Integridad Talento Política de	La Oficina de Control Interno pudo evidenciar de acuerdo a lo informado por el Grupo Interno de Recursos Humanos, mediante comunicación del 23 de enero de 2020, las acciones adelantadas dentro del Plan de Integridad, para continuar con la implementación y apropiación del Código de Integridad por parte de servidores y contratistas de la Entidad, así: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Código Integridad En cuanto al mecanismo que se dispuso para la medición de la implementación del Código de Integridad en la Entidad, se informa a través del Grupo Interno de Recursos Humanos, que para esto se aplicó un test de apropiación de los valores de la casa, actividad, que se programó en el Plan de Integridad para la vigencia 2019, y como registro de su realización, se verifica el ORFEO 20197300200113 del 28-10-2019; test, con el cual,

¹ Adaptado del Modelo de las Tres Líneas de Defensa del Instituto Internacional de Auditores -IIA



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE CULTURA
RECREACIÓN Y DEPORTE

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE.

Periodo evaluado

1 de noviembre de 2019 –31 de diciembre de 2019

Página

6 de 15

CONDICIONES MINIMAS	DIMENSION MIPG- POLITICA GESTION	AVANCES
evaluar el establecimiento de una línea de denuncia interna sobre situaciones irregulares o posibles incumplimientos al código de integridad.		<p>se analizó la apropiación del Código-de Integridad, mostrando la percepción que tienen los funcionarios de sus compañeros, de sus jefes, de él mismo y de la entidad en general.</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Gestores de Integridad (conformación – actividades) <p>Realizado el test de percepción de apropiación de los valores de la casa, el 28 de noviembre se realizó la reunión con los gestores de integridad, para socializarles los resultados obtenidos y con ello proyectar el plan de integridad 2020, como evidencia de la reunión se tiene el acta con radicado Orfeo N. 20197300225873 el mismo 28-11-2019.</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Plan de Integridad (acciones gestionadas) <p>Igualmente, se pudo establecer que mediante informe radicado con ORFEO 20197300225883 del 28 de noviembre de 2019, el Grupo Interno de Recursos Humanos, reportó el cumplimiento del 100% de las actividades previstas en el Plan de Integridad.</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Mecanismos e instancias de solución de conflictos de interés. <p>Así mismo, el Grupo Interno de Recursos Humanos informa que el mecanismo o instancia definida en la Entidad para la solución de conflictos de interés es el Comité de Convivencia Laboral de la SCRDP, que opera como un organismo colegiado encargado de dirimir situaciones particulares determinadas por normativa, y que la Resolución de conformación se encuentra en la Cultunet en el siguiente enlace: http://intranet.culturarecreacionydeporte.gov.co/comite-de-convivencia-laboral-ccl.</p> <p>A lo cual, al verificar por parte de la Oficina de Control Interno al respecto, pudo determinar, que efectivamente en el link, se encuentra la Resolución 652 del Ministerio del Trabajo “Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”, y que textualmente establece en su Artículo 6, “(..) El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente (negrilla nuestra) las siguientes funciones: <i>Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que la soportan(...)</i>”, sin que en ninguna de ellas, se les otorgue las funciones de solución de conflictos de interés.</p> <p>Observación No. 1</p>



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE CULTURA
RECREACIÓN Y DEPORTE

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE.

Periodo evaluado

1 de noviembre de 2019 –31 de diciembre de 2019

Página

7 de 15

CONDICIONES MINIMAS	DIMENSION MIPG- POLITICA GESTION	AVANCES
		<p>De lo anterior, se concluye que el Comité de Convivencia Laboral no da cumplimiento al requisito establecido para la Política de Integridad, toda vez que no se contemplan dentro de sus funciones, conocer de conflictos entre las obligaciones públicas y los intereses privados de un servidor público.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Políticas y mecanismos para el manejo de la Información privilegiada. <p>La Secretaria de Cultura, Recreación y Deporte, como metodología y/o herramientas para prevenir el uso inadecuado de información privilegiada por parte de los funcionarios, cuenta y da aplicación al Manual de Políticas de Seguridad y Privacidad de la Información la cual se encuentra en el siguiente enlace: http://intranet.culturarecreacionydeporte.gov.co/organigrama/direccion-de-gestion-corporativa/grupo-interno-de-sistem, la cual fue actualizada en su versión 03 el 30 de noviembre de 2019, y se identifica con Código: MN-05-CP-TIC-EST.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ línea de denuncia interna sobre situaciones irregulares o posibles incumplimientos al código de integridad <p>Para dar cumplimiento a este precepto la Secretaria de Cultura, Recreación y Deporte, dispuso en su página web, link de transparencia – Mecanismos de contacto con el sujeto obligado-Mecanismo de atención al ciudadano, un formulario de contáctenos, donde se pueden denunciar actos de corrupción.</p>
Toma en cuenta la estructura, facultades y responsabilidades, con el fin de asignar la responsabilidad y autoridad en todos los niveles organizacionales, incluyendo líneas de reporte	Dimensión Gestión con Valores para el Resultado -Política de Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estructura Organizacional <p>La estructura de la SCRCD fue adoptada mediante Decreto 037 de 2017 “Por medio del cual se modifica la estructura organizacional de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte y se dictan otras disposiciones”. informando que para el periodo a reportar no hay actividades para referenciar al respecto</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manual Especifico de Funciones y Competencias. <p>La Secretaria para garantizar el cumplimiento de sus funciones adoptó, mediante Resolución 21 del 28 de enero de 2019 y radicado 20197000017463 del 2019-01-28, dicho estatuto, informando que para el periodo a reportar no se desarrollaron actividades al respecto</p>
Establece la planeación estratégica, responsables, metas, tiempos que faciliten el seguimiento y aplicación	Dimensión Direccionamiento Estratégico y	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Planeación Estratégica (Misión, Visión, Objetivos Estratégicos). <p>En la Cultunet de la Entidad, link: http://intranet.culturarecreacionydeporte.gov.co/nuestra-entidad, se</p>



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE CULTURA
RECREACIÓN Y DEPORTE

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE.

Periodo evaluado

1 de noviembre de 2019 –31 de diciembre de 2019

Página

8 de 15

CONDICIONES MINIMAS	DIMENSION MIPG- POLITICA GESTION	AVANCES
de controles que garanticen de forma razonable su cumplimiento. Así mismo a partir de la política de riesgo, establecer sistemas de gestión de riesgos y las responsabilidades para controlar riesgos específicos bajo la supervisión de la alta dirección. Con base en esto, establecen los mapas de riesgos en los diferentes niveles	Planeación - Política de Planeación institucional	<p>puede conocer a través de un video la plataforma estratégica de la Entidad.</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Proyectos de Inversión: La Secretaría cuenta con 11 proyectos de inversión, debidamente clasificadas (Proyectos inversión Nos. 997,1011,1008,99,987, 1137, 1016,1009,1012,1005,1016), y con su correspondiente ficha EBI-D, las cuales se pueden consultar en el link https://www.culturarecreacionydeporte.gov.co/es/scrd-transparente/planeacion/fichas-ebi-d, Metas que de acuerdo a la Circular 007 de 2017, establece la responsabilidad de las metas en cabeza de cada una de las dependencias y con ello la obligación de reportar en el Sistema de Proyectos de Inversión.▪ Plan de Adecuación y Sostenibilidad de MIPG: En cuanto al Plan de Adecuación y Sostenibilidad, al respecto se pudo determinar que durante la vigencia 2019, este tuvo 3 versiones, donde la última de ellas, fue aprobada en la sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño el 28 de octubre, del cual se pueden verificar como sus actividades: 1. Socialización de la Guía de armonización y resultados FURAG evidenciado con radicado ORFEO 20195000042743 del 19/02/2019; Acta de Socialización Guía de armonización de la Norma Técnica Distrital NTD SIG:001 de 2011 con el Modelo Integrado de Gestión MIPG, presentación del Plan de Acción 2019 y monitoreo PAAC 2019, radicados ORFEO 20195000052523 y 20195000071453 ; b) Revisar y completar Autodiagnósticos y 3. Validar las evidencias que se relacionan en los autodiagnósticos fecha terminación Fecha inicio 4/03/2019 fecha terminación 31/07/2019. 4. Elaboración de plan trabajo por cada política fecha inicio 1/08/2019 fecha terminación 31/12/ 2019. En los autodiagnósticos, en los planes de trabajo, se logró formular algunos planes de trabajo como en los siguientes autodiagnósticos: Servicio al Ciudadano, Control Interno, Plan Anticorrupción, Presupuesto Planeación y Gestión, Política Digital y Seguridad Digital, Defensa Jurídica y Gestión del conocimiento. Estos planes se pueden verificar en el vínculo: https://drive.google.com/drive/u/1/folders/1BwR73E7GhOecAyTAI9prc-YgnbWJkU-Y. Carpeta drive con los respectivas modificaciones y actualizaciones de los autodiagnósticos. <p>Observación No.2: No obstante, lo anterior, la Oficina de Control Interno evidencia que no se cumplió con el total de las actividades programadas en el Plan de Adecuación y Sostenibilidad, dado que no se evidenciaron 1) la</p>



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE CULTURA
RECREACIÓN Y DEPORTE

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE.

Periodo evaluado

1 de noviembre de 2019 –31 de diciembre de 2019

Página

9 de 15

CONDICIONES MINIMAS	DIMENSION MIPG- POLITICA GESTION	AVANCES
		totalidad de los planes de trabajo por cada política, 2) su Implementación y seguimiento a los planes de trabajo por política.
<p>Se compromete con la competencia de todo el personal, por lo que la gestión del talento humano tiene un carácter estratégico con el despliegue de actividades clave para todo el ciclo de vida del servidor público –ingreso, permanencia y retiro. Es recomendable que dentro de las políticas para el manejo del personal se defina que, de manera regular, participen en sesiones para evaluar sus habilidades y conocimientos, con el fin de enfocar de mejor forma las acciones de talento humano en materia de capacitación y habilidades para el desarrollo de sus funciones</p>	<p>Dimensión Talento Humano - Política de Gestión Estratégica del Talento Humano</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan de Capacitación La Secretaria de Cultura Recreación y Deporte, adoptó su PIC 2019, el cual se evidencia con radicado ORFEO 20187300248833 del 25-12-2018 <p>No obstante, el desarrollo de las actividades de inducción y reinducción en la vigencia 2019, y la verificación de sus respectivas evidenciadas en el informe final de ejecución del Plan Institucional de Capacitación vigencia 2019, radicado bajo el No. 20197300243063 de 17 de diciembre de 2019.</p> <p>Observación No.3 A la fecha el PIC, según información reportada por el GIRH, no cuenta con medición de impacto entre los funcionarios y contratistas de prestación de servicios, tal y como lo establece el Manual Operativo de MIPG</p> <p>Así mismo, El Grupo Interno de Recursos Humanos, para determinar las habilidades y conocimientos del talento humano de la Entidad, y enfocar las acciones de capacitación para el 2020, realizó el autodiagnóstico de necesidades de capacitación(encuesta), el cual se evidencia con radicado No. 20197300242363 del 25 de noviembre de 2019, el cual se desarrolló a través del Google Drive, en el que se respondieron 103 encuestas que corresponden al 63% de los funcionarios de planta.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan de Bienestar Informe final del Plan de Bienestar Social e Incentivos de 2019, radicado con No.20197300252133 del 24-12-2019, en el cual se reporta la realización 36 actividades de bienestar e incentivos, con un cumplimiento del 100% y un 96.9% de satisfacción entre los funcionarios. ▪ Evaluación de Desempeño N/A para el periodo de reporte.
DIFICULTADES		
OPCIONES DE MEJORA		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer a través del Plan de Integridad 2020, actividades para fortalecer la asimilación y apropiación del valor de la Diligencia, en los servidores y contratistas de la Secretaria Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, esto considerando los resultados del test de valores de la casa. 2. Atendiendo a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, la Entidad debe establecer un mecanismo o instancia que dirima los conflictos de interés; y así mismo, incorporar en el plan de capacitación un módulo para identificar las inhabilidades e incompatibilidades en que se pueda incurrir. 		



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE CULTURA
RECREACIÓN Y DEPORTE

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE.

Periodo evaluado

1 de noviembre de 2019 –31 de diciembre de 2019

Página

10 de 15

CONDICIONES MINIMAS	DIMENSION POLITICA	MIPG- GESTION	AVANCES
3.	Con el fin de determinar los avances y evaluación del impacto del programa de inducción tanto en funcionarios como en contratistas de prestación de servicios, se recomienda el trabajo articulado entre el Grupo de Recursos Humanos y la Dirección de Planeación en la definición de un mecanismo para tal fin.		
4.	Mejorar los controles para asegurar el cumplimiento del Plan de Adecuación y Sostenibilidad, conforme a las directrices establecidas por la Secretaria General de la Alcaldía Mayor		

2.2 Componente Evaluación del Riesgo

- Asegurar la gestión del riesgo en la Entidad**

Al realizar la verificación de las condiciones mínimas relacionadas con “identificar, evaluar y gestionar eventos potenciales, tanto internos como externos, que puedan afectar el logro de los objetivos institucionales, efectuado bajo el liderazgo del equipo directivo y de todos los servidores de la entidad”, se evidenciaron las siguientes actividades ejecutadas por las dependencias:

CONDICIONES MINIMAS	DIMENSION POLITICA	MIPG- GESTION	AVANCES
En la dimensión de Direccionamiento Estratégico y la Planeación, el representante legal y la alta dirección deben definir los lineamientos para la administración del riesgo de la entidad; el equipo directivo debe identificar aquellos riesgos que impidan el logro de su propósito fundamental y las metas estratégicas.	Dimensión Direccionamiento Estratégico Planeación	y	<ul style="list-style-type: none"> Política de Administración de Riesgos: La cual fue definida, aprobada y adoptada en la Entidad, y se puede evidenciar en la Cultunet, link http://intranet.culturarecreacionydeporte.gov.co/sites/default/files/archivos_paginas/politica_admon_riesgos_2019_v4.pdf Metodología de Administración de Riesgos La Secretaría adoptó mediante Manual: MN-01-PR-MEJ-05 la Metodología administración de riesgos de gestión y corrupción, el cual se puede consultar en el link https://intranet.culturarecreacionydeporte.gov.co/mipg/procesos-estrategicos/mejora-continua. Líneas de Defensa: En la Política de Administración del Riesgo, la Secretaria tiene definido las responsabilidades y compromisos de las líneas de defensa, las cuales se pueden consultar en el link: http://intranet.culturarecreacionydeporte.gov.co/sites/default/files/archivos_paginas/politica_admon_riesgos_2019_v4.pdf, página 3y 4 del documento. <p>Observación No. 3: Si bien, se evidencian las responsabilidades y compromisos de las diferentes líneas de defensa frente a la gestión del riesgo en la SCRD, no se evidencia que la Entidad cuente con el mapa de aseguramiento que permita operativizar el lineamiento.</p>



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE CULTURA
RECREACIÓN Y DEPORTE

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE.

Periodo evaluado

1 de noviembre de 2019 –31 de diciembre de 2019

Página

11 de 15

CONDICIONES MINIMAS	DIMENSION MIPG-POLITICA GESTION	AVANCES
<p>La política para la gestión del riesgo se constituye en una política de operación para la entidad, por lo que la misma es aplicable a todos los procesos, proyectos y programas especiales. Para su definición se requiere contar con una visión sistémica y estratégica de las operaciones, se debe analizar los principales factores internos y externos acorde con el entorno de la entidad, los riesgos a nivel estratégico y su evaluación, aspectos que dan línea a toda la entidad en la identificación de los riesgos a todos los niveles.</p>		<p>Observación No.4: Si bien se evidencia la Política de Administración de Riesgos , responsabilidad de la alta dirección – Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, no se observa niveles de aceptación (apetito al riesgo), a nivel institucional, el cual permite evidenciar que tanto está dispuesto asumir la SCRD frente a los riesgos identificados por la entidad, que puedan afectar el cumplimiento de los objetivos .</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mapas de Riesgos – Formulación- Riesgos estratégicos : La Entidad cuenta con su mapa de riesgos 2019, V.2 el cual se puede consultar en la Cultunet, link: http://intranet.culturarecreacionydeporte.gov.co/mipg/riesgos ▪ Monitoreo La Oficina de Control Interno, al entrar a verificar el total de reportes de seguimientos a los riesgos por parte de los responsables del proceso, en la carpeta drive de Planeación, en el vínculo : https://drive.google.com/drive/u/1/folders/1P2UeUs90yBjSC8NS0AlpzLjIFSF1VdLA, identifica que de los 3 monitoreos que se debían hacer, a la fecha de este seguimiento, para el último solo reportaron : Direccionamiento estratégico, el 10 de diciembre; Transformaciones Culturales el 2 de diciembre; Financiera el 14 de diciembre y Jurídica el 10 de diciembre. <p>Observación No.5: Teniendo en cuenta las auditorías internas realizadas por la OCI, se identificaron debilidades en la identificación riesgos, causas, controles y planes de manejo, evidenciado en las observaciones presentadas en los informes de auditoría.</p>
DIFICULTADES		
Ninguna		
OPCIONES DE MEJORA		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Consultar la "Guía para Elaborar el Mapa de Aseguramiento en las Entidades del Distrito", la cual se encuentra disponibles para consulta en la página web de la Secretaría General link: https://secretariageneral.gov.co/transparencia/informacion-interes/mipgdistrital 2. Fortalecer los seguimientos a los ciclos de control del mapa riesgos e informar a la Alta Dirección frente a la gestión del riesgo de la SCRD 		

2.3 Componente Actividades de Control

- ***Diseñar y llevar a cabo las actividades de control del riesgo en la entidad***

Al realizar la verificación de las condiciones mínimas relacionadas con "la implementación de controles, esto es, de los mecanismos para dar tratamiento a los riesgos" se evidenciaron las siguientes actividades ejecutadas por las dependencias:



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
SECRETARÍA DE CULTURA
RECREACIÓN Y DEPORTE

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE.

Periodo evaluado

1 de noviembre de 2019 –31 de diciembre de 2019

Página

12 de 15

CONDICIONES MINIMAS	DIMENSION MIPG-POLITICA GESTION	AVANCES
Define y desarrolla actividades de control que contribuyen a la mitigación de los riesgos hasta niveles aceptables para la consecución de los objetivos estratégicos y de proceso.		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mapa Riesgo- Controles – valores La SCRDR identifico los controles a partir del proceso de identificación de riesgos y causas, los cuales fueron valorados a partir de los diferentes criterios definidos en la metodología de gestión de riesgos, estos se pueden consultar en el vínculo: https://docs.google.com/spreadsheets/u/1/d/e/2PACX-1vQxaGrPSq5lufEYwfbj9q9kGThMFsBgBOG1hAnYXrwydXPqfVCWUM9o-NCBvXSQ83k5F6FrIf4zAEcq/pubhtml#. ▪ Materialización de Riesgos Para el seguimiento de la Oficina de Control Interno a los riesgos de corrupción con corte a 31 de diciembre de 2019, no se reporta materialización de los riesgos por parte del responsable, evidencia que reposa en la página web de la Entidad, link: https://www.culturarecreacionydeporte.gov.co/es/scrd-transparente/plan-anticorrupcion-y-de-atencion-al-ciudadano-historico.
Implementa políticas de operación mediante procedimientos u otros mecanismos que den cuenta de su aplicación en materia de control.		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Modificaciones y actualización de procedimientos La Oficina de Control Interno, a través del ORFEO, en el expediente 201950006800100001E de la Dirección de Planeación, pudo determinar que allí reposan alrededor de 25 solicitud de modificaciones a los procedimientos dentro del periodo de noviembre a diciembre, entre otros selectivamente verificamos: Radicado : 20197100236263 del 10-12-2019 .Solicitud de actualización de procedimiento del proceso de Gestión Documental y Recursos Físicos; Radicado 20195000231873 del 04-12-2019 del Procedimiento: Gestión de Infraestructura Cultural y Patrimonial; Radicado : 20195000231623 del 04-12-2019 Procedimiento: Elaboración IT-01-ATE v1Guía de caracterización de ciudadanos; Radicado 20192200221453 del 25-11-2019 . Solicitud Creación de formato Verificación de Inhabilidades
DIFICULTADES		
OPCIONES DE MEJORA		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Es importante revisar en cuanto a los controles, la frecuencia de aplicación del control, frente a los ciclos de reporte del mapa de riesgos a Planeación; debido a que se evidenció en el ejercicio de auditorías de gestión, confusión en este aspecto, al igual que en el soporte que se debe dejar de su aplicación 		



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE CULTURA
RECREACIÓN Y DEPORTE

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE.

Periodo evaluado

1 de noviembre de 2019 –31 de diciembre de 2019

Página

13 de 15

2.4 Componente Información y Comunicación

- **Efectuar el control a la información y la comunicación organizacional**

Al realizar la verificación de las condiciones mínimas relacionadas con que “las políticas, directrices y mecanismos de consecución, captura, procesamiento y generación de datos dentro y en el entorno de cada entidad, satisfagan la necesidad de divulgar los resultados, de mostrar mejoras en la gestión administrativa y procurar que la información y la comunicación de la entidad y de cada proceso sea adecuada a las necesidades específicas de los grupos de valor y grupos de interés” se evidenciaron las siguientes actividades ejecutadas por las dependencias:

2.5 Actividades de Monitoreo y Supervisión Continua

- **Implementar las actividades de monitoreo y supervisión continua en la entidad**

Al realizar la verificación de las condiciones mínimas relacionadas con evaluaciones periódicas (autoevaluación, auditorías), considerando su propósito: (i) la efectividad del control interno de la entidad pública; (ii) la eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos; (iii) el nivel de ejecución de los planes, programas y proyectos; (iv) los resultados de la gestión, con el propósito de detectar desviaciones, establecer tendencias, y generar recomendaciones para orientar las acciones de mejoramiento de la entidad pública, se evidenciaron las siguientes actividades ejecutadas por las dependencias:

CONDICIONES MINIMAS	DIMENSION MIPG- POLITICA GESTION	AVANCES
Aplicar evaluaciones continuas y/o independientes para determinar el avance en el logro de la Meta estratégica, los resultados y los objetivos propuestos, así como la existencia y operación de los componentes del Sistema de Control Interno	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Auditorias y seguimientos Oficina de Control Interno <p>Para la vigencia 2019 se definieron 55 actividades, entre auditorias, seguimientos e informes de ley definidos en el plan anual de auditoria, teniendo como meta propuesta el cumplimiento del 100% de las actividades, no obstante ello se logró un cumplimiento del 85.7%, atendiendo a que para la fecha de reporte, se tenía que: 1. El Informe Política Gestión Documental – Plan de mejoramiento Archivístico SGC: Se encuentra en proceso; En cuanto a las Auditorias del SGC, faltaba solo la entrega por parte del auditor del informe final al proceso de seguimiento y evaluación a la gestión; los Informes de Auditorias de Gestión a los proyectos de inversión 987 y 1008, se encontraban en revisión para notificación a los auditados del informe preliminar, para que alleguen sus observaciones si a ellas hubiese lugar, y se procede a contestarlas y producir el informe final</p>
Evaluar y comunicar las deficiencias de control interno de forma oportuna a las partes		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informe anterior de Sistema de Control Interno (socialización) <p>El informe pomenorizado Control Interno corte a julio - octubre de 2019, se encuentra publicado en la página web de la Entidad, link:</p>



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**

SECRETARÍA DE CULTURA
RECREACIÓN Y DEPORTE

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE.

Periodo evaluado

1 de noviembre de 2019 –31 de diciembre de 2019

Página

14 de 15

responsables de aplicar medidas correctivas		https://www.culturarecreacionydeporte.gov.co/es/scr-transparente/control/reportes-de-control-interno
Para las entidades que implementan MIPG, este componente es transversal a todas las dimensiones, por cuanto evalúa de manera independiente los resultados esperados en cada una de ellas. Este adquiere mayor importancia frente a la dimensión de evaluación para resultados, en tanto a partir del seguimiento y monitoreo a los controles es posible corregir en tiempo real, las desviaciones encontradas frente al logro de las metas y objetivos planeados		Se evidencia por parte de Control Interno, que la mayoría de los procesos formularon acciones correctivas y de mejora como resultado de auditorías, tal como se puede evidenciar en la herramienta de la mejora acciones abiertas y cerradas (Fuente), sin embargo, algunos procesos tomaron iniciativas de formular acciones mejora como las siguientes acciones que se pueden verificar en la herramienta de la mejora, acción abierta no. 988 y acciones cerradas no. 989, 872, 938, 937 y 898, acciones formuladas en el 2019, la herramienta de la mejora se puede verificar en el vínculo: https://docs.google.com/spreadsheets/u/1/d/e/2PACX-1vQxaGrPSq5lufEYwfbj9q9kGThMFsBgBOG1hAnYXrwydXPqfVCWUM9o-NCBvXSQ83k5F6Frlf4zAEcq/pubhtml#
En primer lugar, las evaluaciones continuas constituyen operaciones rutinarias que se integran en los diferentes procesos o áreas de la entidad, las cuales se llevan a cabo en tiempo real por parte de los líderes de proceso para responder ante un entorno cambiante		La Oficina de Control Interno, en cumplimiento del Artículo 4 de la Resolución 508 del 13 de octubre de 2017, “ Por la cual se definen los criterios para la evaluación por dependencias a cargo de la Oficina de Control Interno Art. Evaluó de acuerdo a los rangos determinados dentro de la resolución, las metas a cargo de cada una de las dependencias de acuerdo a la Circular 007 de 2017, que retoma la nueva estructura de la Entidad.
DIFICULTADES		
Ninguna		
OPCIONES DE MEJORA		
Se debe radicar por ORFEO, el informe pormenorizado de Control Interno a todas las dependencias, con el fin que el responsable de proceso evalúe y comunique las deficiencias de control interno de forma oportuna a su equipo, y apliquen las correspondientes medidas correctivas.		

3. CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta la evaluación realizada por la Oficina de Control Interno a los diferentes componentes, se concluye que la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte cuenta con un Sistema de Control Interno implementado, sin embargo, es necesario fortalecer en los aspectos relacionados en este informe y realizar acciones tendientes a la implementación y fortalecimiento del Modelo Integrado de Gestión y Planeación – MIPG, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1499 de 2017.



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**

SECRETARÍA DE CULTURA
RECREACIÓN Y DEPORTE

**INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA
SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE.**

Periodo evaluado

**1 de noviembre de 2019 –31 de
diciembre de 2019**

Página

15 de 15

Revisó

ORIGINAL FIRMADO

**Milena Yorlany Meza Patacón
JEFE DE CONTROL INTERNO**

Elaboró

ORIGINAL FIRMADO

**Jacqueline Rivera Fonseca
Profesional Especializado**