



FORMATO INFORMES

CODIGO:
FO-AF-07

VERSIÓN:
02

FECHA:
15-11-11

PAGINA:
1 de 12

INDEPORTES QUINDIO CONTROL INTERNO

PRESENTACION DE INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO DEL INSTITUTO DE DEPORTE Y RECREACION DEL QUINDIO INDEPORTES QUINDIO

Jefe de control Interno: Nelson Mauricio Carvajal Carrillo

Periodo Evaluado: del 01 de noviembre 2017 al 28 de Febrero de 2018

Fecha de Elaboración: 12 Marzo de 2018

INTRODUCCIÓN

Con la expedición del Decreto 1499 de 2017 se integró el Sistema de Desarrollo Administrativo y el Sistema de Gestión de la calidad, Definiéndose como un solo sistema de Gestión, el cual se articula con el sistema de Control Interno definido en la ley 87 de 1993 “Por el cual se establecen normas para el ejercicio del Control Interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones”.

Acorde a lo anterior, se define el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual permite a todas la entidades del estado, planear, gestionar, evaluar, controlar y mejorar su desempeño, bajo criterios de calidad, cumpliendo su misión y buscando la satisfacción de los ciudadanos, por lo que el Modelo estándar de control Interno – MECI continua siendo la herramienta de operación del sistema de Control Interno, cuya estructura se actualiza en articulación con el MIPG.

En cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011 – Estatuto Anticorrupción y desde la fecha de su expedición, 12 de julio de 2011, es responsabilidad del Jefe de la Oficina Asesora de Control Interno presentar cada cuatro meses un informe que dé cuenta del estado del Sistema de Control Interno, en este caso en el Instituto del Deporte y la Recreación del Quindío “INDEPORTES QUINDIO”

1. MODULO DE CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

1.1 Componente del Talento Humano

1.1.1 Acuerdos, Compromisos y Protocolos Éticos:

El Instituto INDEPORTES QUINDIO a través de acuerdos, compromisos y protocolos éticos tiene definidos los estándares de conducta, que son socializados con cada uno de los servidores al momento del ingreso a la Entidad; de tal manera que cada funcionario que ingresa tiene conocimiento de la Misión, Visión, Valores, Principios y Objetivos Institucionales, las evidencias reposan en la hoja de vida de cada funcionario.

El Instituto cuenta con un Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, que se enmarca normativamente al interior de la Institución en la Resolución 001 de 2018 “por medio de la cual se adoptan las estrategias de comunicación interna, externa e integrada” y la resolución No. 034 del 14 de marzo de 2017, por medio del cual la Gerente, adopta el Manual de Contratación para el Instituto.

Dicho Plan incorpora en su totalidad las directrices del Decreto 124 del 26 de enero de 2016, emitido por el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, en el cual se definen nuevos elementos metodológicos. La Oficina de Control Interno realizó y publicó el Seguimiento al Plan Anticorrupción presentado.

1.1.2 Desarrollo del talento humano:

1.1.2.1 Manual de Funciones Competencias y Requisitos: Durante la vigencia 2017 el proceso de Talento Humano informó que las modificaciones realizadas al Manual de Funciones para los empleos de libre nombramiento y remoción fueron las siguientes:

Resolución 101 de junio 9 de 2017: Por medio de la cual se ajusta el manual



FORMATO INFORMES

CODIGO:
FO-AF-07

VERSIÓN:
02

FECHA:
15-11-11

PAGINA:
2 de 12

específico de funciones y de competencias laborales para los empleos de la planta de personal de Indeportes Quindío, cumpliendo a cabalidad los requerimientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Para los meses de enero y febrero de 2018 el manual de funciones no ha requerido de actualización y modificaciones.

También se cuenta con la programación de disfrute de las vacaciones del personal de planta para la vigencia 2018, dando cumplimiento a las políticas internas del instituto relacionadas con la prohibición de acumulación de vacaciones.

1.1.2.2 Plan de Bienestar y Capacitación: Para la vigencia 2017 no se realizaron actualizaciones del PBC.

El Instituto INDEPORTES QUINDIO para la vigencia 2018 realizó la actualización al Plan de bienestar y capacitación según Resolución 014 de enero 30 De 2018, donde tiene inmerso los planes de incentivos institucionales. A la fecha se ha participado en forma masiva en dos jornadas de capacitación para la vigencia 2018

- una programada por la gobernación de liderazgo al desnudo.
- y otra contratada por el instituto mediante CPS 034 de 2018 sobre OUTDOOR TRAINING.

1.1.2.3 Programa de Inducción y Reinducción: para el periodo de noviembre y diciembre de 2017 se realizó un ingreso como profesional universitario el 13 de diciembre de 2017 de Norma Johana Artuntuaga Arcila donde se le realizó la inducción correspondiente, en cuanto a reinducciones no se tenía programado al personal de planta.

Para los meses de enero y febrero de 2018 se realizó una inducción al Jefe de la oficina de control interno que ingreso el 01 de enero de 2018 como funcionario de libre nombramiento y remoción de periodo fijo.

Los aspectos a resaltar del programa ejecutado son:

- ✓ La presentación que realiza cada Jefe de área acorde con sus funciones y responsabilidades, haciendo énfasis en los actos dignos de los funcionarios públicos, basados en los principios institucionales.
- ✓ La información sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.

Respecto a lo corrido de la vigencia, el Área de Talento Humano realizó el nuevo Programa de Inducción, el cual está dirigido a fortalecer la integración del funcionario a la cultura organizacional de la Entidad.

1.1.2.4 Programa de Bienestar: Se encuentra inmerso dentro del Plan de bienestar y capacitación según Resolución 014 de enero 30 De 2018 donde De acuerdo con las actividades programadas para la vigencia 2017, el Área de Talento Humano reportó al 31 de diciembre de 2017 y lo transcurrido del 2018 del 100% de cumplimiento.

Noviembre y diciembre 2017: Celebración de cumpleaños funcionarios de planta.

Enero y febrero 2018: Se realizó la celebración de meses de motivación, mes del abrazo y mes de la felicidad

1.1.2.5 Plan de Incentivos: Se encuentra inmerso dentro del Plan de bienestar y capacitación según Resolución 014 de enero 30 De 2018 mostrando así que para el periodo de noviembre y diciembre de 2018 se realizaron los incentivos de acuerdo a lo programado.

1.1.2.6 Sistema de Evaluación del Desempeño: La evaluación de desempeño, se ha desarrollado a entera satisfacción de manera semestral según resolución 045 de 2016 "Por medio de la cual se adopta transitoriamente el sistema tipo de evaluación de desempeño laboral de los empleados de carrera y en periodo de prueba de Indeportes Quindío". y a la fecha es la normativa vigente para el año 2017; donde se evidencia la



FORMATO INFORMES

CODIGO:
FO-AF-07

VERSIÓN:
02

FECHA:
15-11-11

PAGINA:
3 de 12

concertación de objetivos y compromisos laborales y comportamentales con su porcentaje de cumplimiento pactado, y la evaluación a los periodos respectivos.

Para el 2018 se realizó la concertación de objetivos compromisos laborales.

1.1.2.7 Acuerdos de Gestión: para el 2017 se suscribieron 2 acuerdos de gestión a la Jefe Administrativa y Financiera , y Jefe área Técnica

Durante la vigencia 2017, se realizaron seguimiento a los compromisos. Actualmente, la Entidad se realizó la evaluación final de los Acuerdos.

Para la vigencia 2018 se suscribieron 3 acuerdos de gestión discriminados así:

- ✓ Jefe Administrativa y Financiera
- ✓ Jefe área Técnica
- ✓ Jefe Área Jurídica

1.1.2.8 Otros Aspectos:

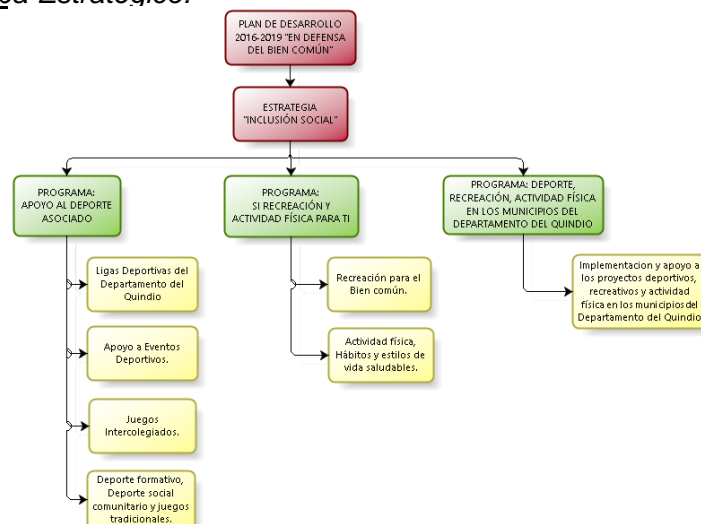
Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo: De igual manera se cuenta con el Plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo según Resolución 041 del 02 de marzo de 2018 dentro de las cuales se han realizado las siguientes actividades:

- Se han realizado reuniones mensuales para el comité COPAST y comité de convivencia.
- Se realizó la celebración de meses de motivación, mes del abrazo y mes de la felicidad.
- Se asistió a las reuniones de seccionales de SST con la secretaria de salud Departamental.
- Se realizó capacitaciones sobre clima organizacional, hábitos saludables, manejo de extintores y primeros auxilios.
- Socialización de roles y responsabilidades dentro del Sistema de gestión de SST.
- Se implementó el reglamento de higiene y seguridad industrial.

1.2 Componente de Direccionamiento Estratégico:

1.2.1 **Planes Programas y Proyectos:** la Planeación del Instituto contempla: la Misión, Visión institucional, Políticas, Objetivos Institucionales, Acciones, Cronogramas, Responsabilidades y metas acordes con la Misionalidad del Instituto, también cuenta con herramientas de seguimiento y evaluación que miden el cumplimiento de las metas (indicadores). Dicho esquema es coherente con las necesidades de la ciudadanía con el presupuesto anual. Las actividades para el cumplimiento de las metas misionales del instituto, se realizan acorde a la estrategia de Inclusión Social y los programas del instituto están inmersos en el Plan de Desarrollo Departamental 2016-2019 EN DEFENSA DEL BIEN COMUN.

1.2.1.1 Objetivos y Mapa Estratégico:





FORMATO INFORMES

CODIGO:
FO-AF-07

VERSIÓN:
02

FECHA:
15-11-11

PAGINA:
4 de 12

A continuación se observa en la matriz el cumplimiento de metas del 100% para el 2017, mostrando el nivel de confianza de las Perspectivas vs. Objetivos institucionales a 31 de diciembre de 2017, por lo que concuerda con los resultados del seguimiento efectuado por la Oficina de Control Interno y publicado en la página web de la Entidad.

METAS	PROGRAMA	SUBPROGRAMA	COMPROMISOS	INDICADOR	RESULTADO (%)
202	APOYO AL DEPORTE ASOCIADO	Ligas Deportivas del Departamento del Quindio	Apoyar y fortalecer 23 ligas deportivas	23 ligas apoyadas y fortalecidas (23/23)	100%
203			Apoyar a veinte deportistas en nivel de talento, de proyección y de altos logros con el programa de incentivos económicos a deportistas	20 Deportistas apoyados (20/20)	100%
204			Apoyar trece ligas en los eventos federados de carácter Nacional y Departamental	13 Ligas deportivas apoyadas y fortalecidas (13/13)	100%
205		Juegos intercolegiados	Desarrollar cuatro juegos intercolegiados en sus diferentes fases	Juegos intercolegiados desarrollados (1/1) anual fases municipal, departamental, regional y nacional.	100%
206		Deporte formativo, Deporte social y comunitario y juegos tradicionales	Asesorar los doce municipios del Departamento del Quindio asesorados mediante solicitudes de carácter técnico, administrativo y financiero para las escuelas de formación deportivas, según los requerimientos.	Municipios asesorados técnica, administrativa y financieramente en los procesos de escuelas deportivas. (12/12)	100%
207			Desarrollar cuatro eventos de deporte social y comunitario	Eventos deportivos social y comunitarios	100%
208			Apoyar técnicamente un evento de juegos comunales en la fase departamental	Juegos comunales apoyados	100%
209		SI RECREACION Y ACTIVIDAD FISICA PARA TI	Recreación para el Bien Común.	Apoyar de forma articulada el desarrollo del programa (1) campamentos juveniles.	Programa de Recreación para la juventud diseñado y desarrollado
210	Apoyar de forma articulada el programa nuevo comienzo "otro motivo para vivir"			Programa nuevo comienzo "otro motivo para vivir" articulado y desarrollado	100%
211	Crear y desarrollar una estrategia para articular la actividad recreativa social comunitaria desde la primera infancia hasta las personas mayores.			Estrategia creada y desarrollada	100%
212	Actividad física, hábitos y estilos de vida saludable		Implementar un programa que permita ejecutar proyectos de actividad física para la promoción de hábitos y estilos de vida saludables.	Programa implementado	100%
213	DEPORTE, RECREACION Y PROYECTOS EN LOS MUNICIPIOS	Implementación y apoyo a los proyectos deportivos, recreativos y actividad física en los municipios del departamento del Quindio	Apoyar doce municipios en proyectos deportivos, recreativos y de actividad física en los municipios del departamento del quindio.	Numero de municipios apoyados (12/12)	100%
	PROGRAMAS Y PROYECTOS MUNICIPIO	Tranferencia municipios ley 1289		tranferencia municipios	100%

Es de aclarar que el plan de acción del instituto está probado mediante acuerdo 01 el 20 de enero de 2017 "por medio del cual se aprueba el plan de acción de INDEPORTES QUINDIO con fundamento en el plan de desarrollo 2016-2019 En Defensa del Bien común".

Para el 2018 se actualizó el plan de acción por medio del Acuerdo 01 del 3 de enero de 2018.



FORMATO INFORMES

CODIGO:
FO-AF-07

VERSIÓN:
02

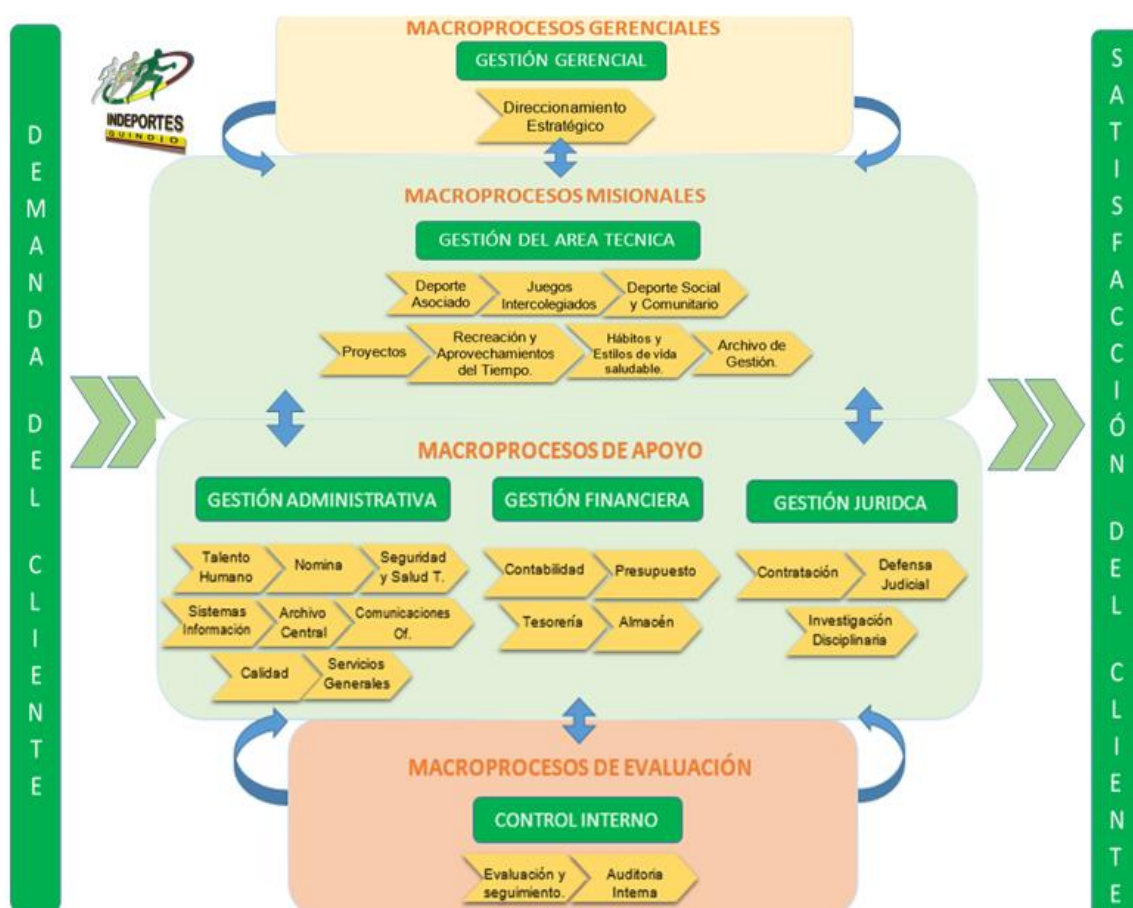
FECHA:
15-11-11

PAGINA:
5 de 12

1.2.2 **Modelo de Operación por Procesos:** El instituto en cumplimiento de su misión, visión Institucional y con el propósito de satisfacer las necesidades de sus clientes cuenta con un modelo de operación por procesos para el 2017 adoptado mediante resolución 166 del 16 de diciembre de 2013.

Para la vigencia 2018 se revisó y analizo el Mapa de procesos de la Entidad mostrando así que se requería de una actualización con enfoque sistémico, el cual se encontrara debidamente caracterizado, reflejando así las interacciones, las entradas y las salidas, garantizando una ejecución eficiente y el cumplimiento de los objetivos Institucionales.

Por esta razón se modificó y se actualizo el Mapa de Procesos mediante Resolución 017 del 14 de febrero de 2018 “Por medio de la cual se actualiza el Mapa de procesos de INDEPORTES QUINDIO” como se observan a continuación:



Se informa que para el 2018 se está en la actualización de la caracterización de los procesos y procedimientos como también de los formatos de cada proceso, todo esto con el fin de mostrar y agilizar un mejor resultado en el desarrollo de la misionalidad del instituto.

1.2.3 **Estructura Organizacional:** Durante el período evaluado, no se presentaron modificaciones al organigrama de la Entidad. Actualmente, se encuentra publicado en la página Web de INDEPORTES QUINDIO en el link: <http://www.indeportesquindio.gov.co/organigrama>. Esta versión se encuentra acorde con la estructura organizacional establecida en el Acuerdo 007 del 26 de junio de 2012 “Por medio del cual se aprueba la nueva planta de cargos de Indeportes Quindío, se determinan unas funciones y se define el futuro de un cargo”, así:



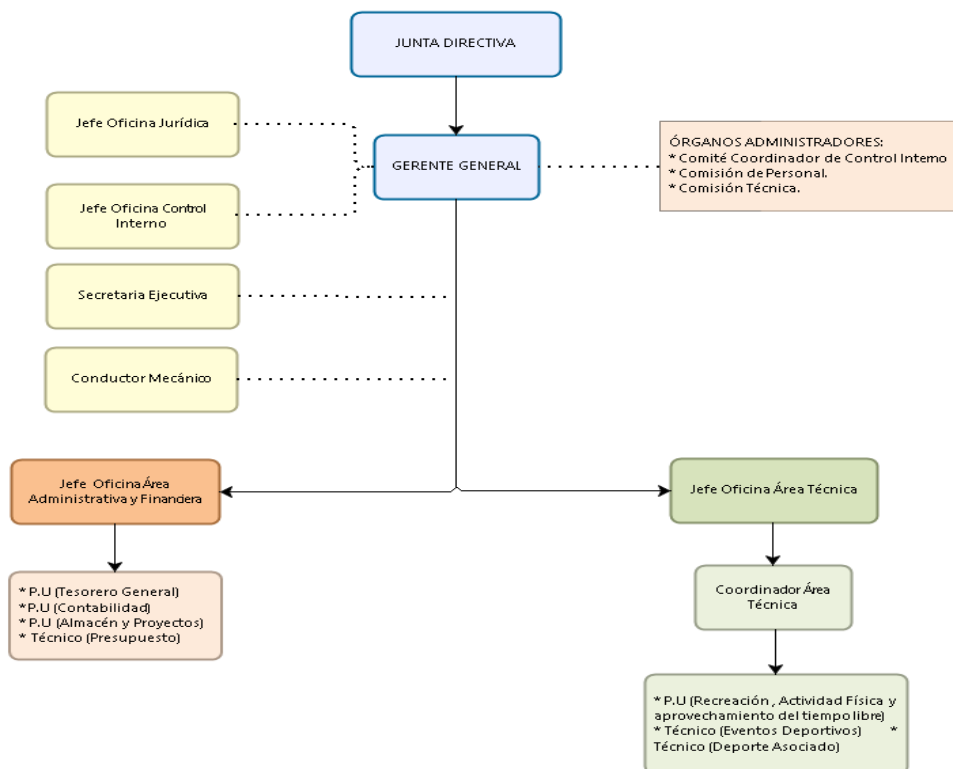
FORMATO INFORMES

CODIGO:
FO-AF-07

VERSIÓN:
02

FECHA:
15-11-11

PAGINA:
6 de 12



1.2.4 **Políticas de Operación:** Mediante resolución 124 de 10 de noviembre de 2014 el Instituto adopto el Código de Buen Gobierno donde están inmersas las políticas bajo las cuales debe dirigirse la entidad siguiendo criterios de integridad, eficiencia y transparencia, este código recoge normas de conducta, mecanismos e instrumentos articulados en el concepto de la responsabilidad social, que deben de adoptar las instancias de dirección, administración y gestión del instituto.

1.3 Componente de Administración del Riesgo:

1.3.1 **Políticas de Administración del Riesgo:** Mediante la Resolución 104 de octubre de 2014 el Instituto adopto las políticas de administración del riesgo, las cuales identifican las opciones para tratar decisiones adecuadas para evitar, reducir, compartir, transferir o asumir el riesgo.

El instituto tiene los Mapas de Riesgos donde se identifican las causas de los riesgos por procesos en cada una de las áreas, igualmente el mapa de riesgo de corrupción, Estos mapas nos permiten determinar los efectos, agentes generadores y causas de los riesgos que afectan el desempeño de los procesos, subprocesos, procedimientos y actividades.

Durante el período evaluado, el documento no presentó actualización correspondiente a la versión actual, pero se tiene programado para el 2018 la actualización de las políticas de administración del Riesgo.

1.3.2 **Identificación, Análisis y valoración del Riesgo:** Durante el período evaluado en el análisis de la gestión del riesgo se observó el flujo determinado para la administración del riesgo, el cual consistió en: Identificar, analizar, valorar, manejar y monitorear el riesgo. A 31 de diciembre de 2017, se identificaron un total de 47 riesgos.



FORMATO INFORMES

CODIGO:
FO-AF-07

VERSIÓN:
02

FECHA:
15-11-11

PAGINA:
7 de 12

En relación a los riesgos de corrupción y de acuerdo con la Ley 1474 de 2011, se identificaron los siguientes 3:

PROCESO	RIESGO	ESTADO
1. Gestión Contractual	Direccionamiento de contratación y/o vinculación a favor de un tercero	Gestionado
2. Gestión del Área Técnica	Incumplimiento en las Ejecuciones de las actividades y responsabilidades de los Programas Misionales	Gestionado
3. Gestión de Recursos/ Gestión Administrativa	* Pérdida de recursos físicos de la Entidad.	Gestionado

Durante la vigencia, los riesgos de corrupción fueron monitoreados dentro de las fechas establecidas en los Lineamientos para la Administración del Riesgo y no se materializaron, lo que indica que los controles implementados fueron efectivos.

Por último, la Oficina de Control Interno desarrolló la evaluación en el mes de enero de 2018 correspondiente al último cuatrimestres de 2017 y publicado en la página web del instituto.

Se realizó la suscripción del nuevo Plan Anticorrupción mediante Resolución 005 del 23 de enero de 2018.

En la vigencia 2018, la Oficina de Control Interno realizara acompañamiento a las dependencias para que actualicen los riesgos, actividad que finalizará el 15 de mayo de 2018.

2. MODULO DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO

2.1 Componente Autoevaluación Institucional:

2.1.1 **Autoevaluación del control y gestión:** Con el compromiso total de la gerencia se están cumpliendo las actividades en pro del mejoramiento teniendo en cuenta que la autoevaluación de gestión, realiza el seguimiento y control a su gestión particular mediante la aplicación de los mecanismos e instrumentos de control diseñados y adoptados tanto en planes como en los procesos y procedimientos.

Para la vigencia 2017, se ejecutaron 5 subcomités en los cuales la Oficina de Control Interno participó como invitada con voz pero sin voto, cuyo fin último fue la asesoría y acompañamiento en el cumplimiento de la gestión de las dependencias y/o procesos de la Entidad.

En lo que respecta a la vigencia 2018, se programaron 5 subcomités los cuales se programaron en el cronograma de comités las fechas de realización para el primer semestre donde cada dependencia se encuentra en la fase de comunicar las fechas de ejecución a cada uno de los integrantes.

La Oficina de Control Interno en cumplimiento a las directrices impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, y con fundamento en las facultades otorgadas por el artículo 12 de la ley 87 de 1993, ha venido desarrollando su función de evaluación independiente a través de los elementos de Control de evaluación al sistema de control interno y Auditoría interna respectivamente.



FORMATO INFORMES

CODIGO:
FO-AF-07

VERSIÓN:
02

FECHA:
15-11-11

PAGINA:
8 de 12

En el mismo sentido se desarrollaron: La revisión por la Alta Dirección, el comité directivo de seguimiento, el comité de Control Interno y Gestión de la calidad y las reuniones de seguimiento por dependencias o procesos.

2.1.1.1 Resultado de la Encuesta de Modelo Estándar MECI: La Evaluación por Componentes al Sistema de Control Interno permite evidenciar mejoras con respecto al periodo anterior en los componentes de Información y Comunicaciones, Valoración del Riesgo y Actividades de Control.

En cada vigencia se ha procurado de manera sistemática aumentar el grado de rigor en la calificación a fin de reflejar con mayor precisión el estado real del Sistema de Control Interno como se puede evidenciar en la siguiente tabla:

FACTOR	PUNTAJE 2015	NIVEL	PUNTAJE 2016	NIVEL
ENTORNO DE CONTROL	3,05	INTERMEDIO	3,67	INTERMEDIO
INFORMACION Y COMUNICACIÓN	3,68	INTERMEDIO	4,03	SATISFACTORIO
DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	3,74	SATISFACTORIO	3,98	SATISFACTORIO
ADMINISTRACION DE RIESGO	3,71	SATISFACTORIO	4,29	SATISFACTORIO
SEGUIMIENTO	4,34	SATISFACTORIO	4,36	SATISFACTORIO
INDICADOR DE MADUREZ	67,6	SATISFACTORIO	76,6	SATISFACTORIO

Asimismo, se han incorporado las nuevas metodologías propuestas por el Departamento Administrativo de la Función Pública mediante la encuesta FURAG II, en la cual se realiza un análisis más exhaustivo que permite evidenciar detalles anteriormente ignorados, donde para el 2017 se realizó el diligenciamiento del diagnóstico y que a la fecha estamos a la espera de los resultados.

2.2 Componente de Auditoria Interna:

2.2.1 **Auditoria interna:** Las Auditorías realizadas por la Oficina de Control Interno, en las áreas administrativas y técnica, verifican las actividades para determinar el grado de economía, eficiencia y eficacia en el manejo de los recursos y los controles, dichos resultados son comunicados a la Gerencia para que se acojan las recomendaciones e implementen las acciones de mejoramiento.

La Oficina de Control Interno elaboró el Programa Anual de Auditorías 2017 el cual fue aprobado por el Comité de Coordinación de Control Interno el 1 de febrero de 2017. Este programa se dividió en: 1. Informes obligatorios, 2 Seguimientos a procesos, 3 Auditorías internas y 4 Asesorías y acompañamientos.

Para la vigencia 2017 se realizaron las siguientes auditorías internas:

- ✓ Almacén
- ✓ Archivo
- ✓ Contratación
- ✓ Contabilidad
- ✓ Presupuesto
- ✓ Tesorería
- ✓ Gestión del deporte, la recreación y actividad física.
- ✓ Seguimiento a PQRS

Las observaciones que al cierre de la vigencia se tradujeron en hallazgos de auditoría, dieron lugar a los respectivos Planes de Mejoramiento Internos.

Tanto la orientación de las Auditorías Internas como el enfoque dado a los Planes de Mejoramiento por Procesos tomaron en cuenta las revelaciones de la Evaluación por Componentes practicadas mostrando un cumplimiento del 100%.



FORMATO INFORMES

CODIGO:
FO-AF-07

VERSIÓN:
02

FECHA:
15-11-11

PAGINA:
9 de 12

Para lo corrido de la vigencia 2018 la oficina de Control Interno elaboro el Programa Anual de Auditoria 2018 el cual fue aprobado por el Comité de Coordinación de Control Interno el 30 de enero de 2018. Este programa se dividió en: 1. Informes obligatorios compuesto por 9 actividades, 2 Seguimientos a procesos compuesto por 15 actividades, 3 Auditorías internas compuesto por 5 actividades y 4 Asesorías y acompañamientos compuesto por 4 actividades, se encuentra publicado en la página web del instituto con su respectivo cronograma.

Para la vigencia 2018 se realizó la Auditoria especial No 001 – 2018 al proceso de Regalías entre los años 2014 al primer semestre del año 2016 por solicitud de la Gerente, dejando las recomendaciones a las inconsistencias encontradas.

2.3 Componente Planes de Mejoramiento:

2.3.1 Planes de Mejoramiento: Con el fin de dar sostenibilidad al continuo avance en los resultados de Auditoría y seguimiento a Planes de Mejoramiento Institucional Durante el período evaluado, la Oficina de Control Interno realizó seguimiento permanente a los Planes de Mejoramiento, efectuó reportes a los responsables de los procesos para que se tomaran las acciones pertinentes. Así mismo, se presentó un reporte consolidado del estado de las mejoras.

En septiembre de 2017 se suscribió plan de mejoramiento producto de la auditoria regular vigencia 2016 con 5 hallazgos o actividades a cumplir el 31 de diciembre de 2017, enero y febrero de 2018, el cual a la fecha se han cumplido al 100% donde se presentó informe final de estado en la Rendición de la Cuenta vigencia 2017 a la Contraloría Departamental del Quindío el 28 de febrero de 2018 quedando dichas actividades así:

Numero consecutivo del hallazgo	Fecha iniciación Metas	Fecha terminación Metas	Avance fisico de ejecución de las metas	Cumplimiento de la Acción	Efectividad de la acción		Observaciones sobre la evaluación
					SI	NO	
1	15-feb-18	28-feb-18	100%	SI	x		Este hallazgo esta para cumplimiento en el mes de febrero de 2018, el cual se subsano con la presentacion de la rendicion de la cuenta el 28 de febrero de 2018.
2	15-sep-17	30-nov-17	100%	SI	X		Se tomo una muestra aleatoria para la revision de 6 carpetas de los procesos invitacion publica de minima cuantia que fueron (1. 001 de 2017 Combustible, 2. 005 de 2017 Tiquetes aereos, 3. 009 de 2017 Correos certificados 4. 013 de 2017 Medalleria, 5. 019 de 2017 Viveres. 6. 024 de 2017 Juzgamiento.) evidenciando que los responsables de estos han organizado las carpetas de los mismos de conformidad con la norma general de archivo, como se puede evidenciar en las carpetas que reposan en la oficina de Juridica del Instituto.
3	1-dic-17	31-ene-18	100%	SI	x		Este hallazgo esta para cumplimiento en el mes de enero de 2018, el cual se realizo con la presentacion del presupuesto para la vigencia 2018 según resolución No 03 del 3 de enero 2018.
4	15-sep-17	30-sep-17	100%	SI	X		Se realizo la actualizacion de los indicadores financieros y presupuestales del instituto Indeportes Quindio, mediante Resolución 216 del 26 de septiembre de 2017. la evidencia reposa en la oficina del Area financiera y administrativa.
5	31-dic-17	31-dic-17	100%	SI	X		Al 30 diciembre de 2017 se ha comprometido 97,25% donde unicamente 2,75% , que corresponde a liberaciones de saldos de convenios suscritos con ligas del departamento, según consta en las respectivas actad de liquidacion, donde se constato, que no ejecutaron totalmente los recursos asignados. ver anexo.

La oficina de control interno ha suministrado las herramientas (formatos, procedimientos), para realizar el plan de mejoramiento por procesos, esta herramienta proporciona acciones de mejora para llevar a cabo la realización de los procesos de manera clara y enfocada al funcionamiento eficiente del Instituto y al mejoramiento continuo.



FORMATO INFORMES

CODIGO:
FO-AF-07

VERSIÓN:
02

FECHA:
15-11-11

PAGINA:
10 de 12

3. MODULO DE EJE TRANSVERSAL DE INFORMACION Y COMUNICACIÓN:

3.1 Información y Comunicación Interna y Externa:

3.1.1 Fuentes de información Externa:

3.1.1.1 Peticiones, Sugerencias, Quejas y/o Reclamos: La Entidad tiene identificados los mecanismos de recolección de información externa, los cuales se encuentran caracterizados por el Proceso de Atención al Usuario, Mediante resolución 111 de 2014.

El sistema de atención a las quejas y reclamos, se realiza a través del buzón ubicado en el pasillo del piso donde funciona el instituto y el link en la página web esto con el fin de obtener información y generar acciones preventivas y correctivas oportunas y adecuadas.

Con el fin de tener un mayor control en la correspondencia que se recibe, entrega y así agilizar los procesos de control y eficacia en lo mismo, el instituto instalo en la secretaria general el programa de ventanilla única evidenciando un avance importante en el proceso.

ESTADISTICA GENERAL INDEPORTES QUINDIO 2017	
Descripcion	Cantidad de Correspondencia
CORRESPONDENCIA RECIBIDA	938
CORRESPONDENCIA PENDIENTE	0
CORRESPONDENCIA ENVIADA	198

Como se puede evidenciar para la vigencia 2017 se recibió 938 de correspondencia de las cuales al 31 diciembre 2017 no había correspondencia pendiente de respuesta.

Para los meses de noviembre y diciembre de 2017 solo se presentaron 3 PQRS de las cuales se contestaron dentro del tiempo estipulado cumpliendo así con el 100% de efectividad.

ESTADISTICA GENERAL INDEPORTES QUINDIO 2018	
Descripcion	Cantidad de Correspondencia
CORRESPONDENCIA RECIBIDA	204
CORRESPONDENCIA PENDIENTE	11
CORRESPONDENCIA ENVIADA	25

Para lo que lleva corrido del año 2018 se recibió de correspondencia 204 de las cuales a la fecha hay pendientes 11

De las 204 correspondencia recibidas 38 corresponden A PQRS de las cuales se han contestado oportunamente 27 quedando pendiente de respuesta sin vencer 11 que son las mimas que aparecen el consolidado anterior.

3.1.1.2 Informe de resultados de la medición de la satisfacción de los clientes externos: Durante el período evaluado, no se presentaron resultados de la medición de la satisfacción de los clientes externos.



FORMATO INFORMES

CODIGO:
FO-AF-07

VERSIÓN:
02

FECHA:
15-11-11

PAGINA:
11 de 12

Actualmente, el Instituto se encuentra en términos para aplicar las encuestas de satisfacción para la vigencia 2018 para así medir el indicador.

3.1.1.3 Seguimiento a compromisos de la Ley 1712: Se realizó diagnóstico durante el período evaluado con la información suministrada por el área de sistemas con corte 31 de diciembre de 2017, mostrando así el cumplimiento y la implementación de la Ley 1712 en un 87% ubicándose en un rango sobresaliente, que corresponde a la validación realizada de los 11 componentes que se evidencia en la matriz de la procuraduría que adoptó en el instituto.

3.1.2 Fuentes de Información Interna: Se cuenta con el manual de comunicaciones según resolución 110 de 2014 en el cual se definen las políticas de información y comunicación en las que se tienen detectadas las fuentes de información primaria entre la entidad y los grupos de interés, se manejan en medios presencial, físico y virtual.

Desde la Oficina de Control Interno se han realizado las verificaciones necesarias en cuanto al cumplimiento y oportunidad en el envío de información a todos los entes de control.

Como parte del Programa Anual de Auditoría, se está realizando el seguimiento a la efectividad de las actividades de soporte y actualización del aplicativo integrado, buscando que se cuente con la información confiable, en línea y en tiempo real y que esté debidamente procesada para la oportuna toma de decisiones tanto gerenciales como operativas.

4. AVANCES:

4.1 Avances: Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG:

- ❖ Según el decreto 1499 de 2017 que define el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y dado el proceso de implementación en las entidades de orden territorial como lo es el Instituto INDEPORTES QUINDIO se presenta un análisis a partir de las 7 dimensiones del MIPG de la entidad mostrando así que:
 - Se creó el Comité institucional de Gestión y desempeño según resolución 003 de 05 de enero de 2018 el cual integra los temas de comités existente como lo son Archivo, Racionalización de trámites, capacitación y formación para el trabajo, incentivos, capacitación y estímulos, Gobierno en línea.
 - Se Adoptó el Comité Institucional de Coordinación de Control interno (CICI) mediante resolución 018 del 14 de febrero de 2018 derogando reemplazando así el comité Control interno y gestión de la calidad.
 - En cuanto a los diagnósticos correspondientes a las 7 dimensiones del MIPG se tiene la siguiente programación para la vigencia 2018:

Dimensión	Dimensión Talento Humano	Dimensión Dirección Estratégico y Planeación	Dimensión Gestión con Valores para el Resultado	Dimensión Evaluación de Resultados	Dimensión Información y Comunicación	Dimensión Gestión del Conocimiento	Dimensión Control Interno
Aspecto							
Responsables Asignados	Área Talento humano - Jefe Área Administrativa	Gerente - Jefe Área Técnica	Jefe Área Administrativa y Financiera - Jefe Área jurídica	Jefe Área Administrativa y Financiera - Jefe Área Técnica - Jefe Área jurídica - Gerente	Jefe Área administrativa - Comunicaciones	Jefe Área técnica - Gerente -	Jefe Oficina de Control Interno
Autodiagnóstico	01 - 15 Marzo	16 - al 30 Marzo	01 - 15 abril	16 al 30 Abril	01 al 15 Mayo	15 al 30 Mayo	15 - 28 febrero
Análisis de brechas frente a los lineamientos de las políticas	Una vez realizado los autodiagnósticos y suscritos los planes de acción a partir de los resultados arrojados en la matrices se tiene programado el análisis de las brechas frente a las políticas entre los meses de junio y julio de 2018						
Cronograma para al implementación o proceso de transición	Segundo semestre de 2018 y primer semestre de 2019						

- Nos encontramos en capacitaciones constantes con la Función Pública en materia de implementación del MIPG para la identificación de principales prioridades de las 16 políticas que conforman el modelo donde en el diagnóstico interno inicial del instituto, evidenciamos que tenemos prioridad en cuatro políticas que son:



FORMATO INFORMES

CODIGO:
FO-AF-07

VERSIÓN:
02

FECHA:
15-11-11

PAGINA:
12 de 12

1. Gestión del talento humano
2. Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos.
3. Gestión documental
4. Gobierno digital.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO:

- ✓ Refuerzo en coordinación y controles, para unicidad de las publicaciones de la Entidad, en sus diferentes medios de comunicación.
- ✓ Continuar con la revisión y ajustes en materia de riesgos (metodologías, herramientas, políticas, etc.).
- ✓ Verificar el aspecto y la forma en cómo se cargan los archivos de publicación de la información del instituto en la página web dando cumplimiento a la ley 1712 de 2014 de transparencia y acceso a la información y gobierno digital.
- ✓ Continuar aprovechando los resultados de la valoración de controles consignada en el Mapa de Riesgos como insumo para la formulación de los Planes institucionales y la actualización de los Procesos en todas las áreas. Se debe avanzar en el establecimiento de Puntos de Control a los procesos que permitan una mayor efectividad en la gestión del Riesgo.
- ✓ Cumplir a cabalidad con la permanente actualización del Normograma Institucional por parte de la Oficina Jurídica; responsable del desarrollo de dicha actividad.
- ✓ Se deben consolidar las diversas políticas y manuales del Instituto, que sirva como guía e instrumento en el logro de la coherencia funcional de las diversas dependencias; además de completar la formulación de los manuales específicos para las áreas o procesos en que aún no se encuentran implementados.
- ✓ Seguir en la transición para la actualización del modelo del MIPG ya que permitirá al instituto reorientar los lineamientos del sistema de control interno hacia el control y no a la gestión, Mejorar la articulación de las políticas, fortalecer la gestión en territorio.
- ✓ En el cumplimiento de la normativa existen plan integrados que actualmente son independientes, razón por la cual la entidad debe tenerlos y publicarlo en la página web, dentro de estos 9 planes la entidad no tiene implementados los siguientes:
 - a. Plan institucional de archivos – PINAR
 - b. Plan estratégico de recursos humanos
- ✓ Llevar el registro de control de los incentivos realizados en la entidad para efectos de reporte de información dentro del componente de talento humano.

NELSON MAURICIO CARVAJAL CARRILLO
Jefe Oficina Control Interno