



FORMATO INFORMES

CODIGO:
FO-AF-07

VERSIÓN:
02

FECHA:
15-11-11

PAGINA:
1 de 3

INDEPORTES QUINDIO CONTROL INTERNO

PRESENTACION DE INFORME DETALLADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO DEL INSTITUTO DE DEPORTE Y RECREACION DEL QUINDIO INDEPORTES QUINDIO Ley 1474 de 2011.

Jefe de control Interno: AMANDA MERCEDES SUÁREZ ORTIZ

Periodo Evaluado: del 16 de Noviembre al 15 de Marzo de 2014.

Fecha de Elaboración: 11-03-14

INTRODUCCIÓN

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”

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO

SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATEGICO

Ambiente de Control: Acuerdos, Compromisos y Protocolos éticos: El Instituto cuenta con el Código de ética, a través del cual se pretende que como servidores públicos se actué con rectitud, transparencia y legalidad ante los demás y con los asuntos propios del que hacer institucional, demostrando respeto hacia los compromisos y responsabilidades adquiridas y promoviendo el logro de los objetivos personales e institucionales en forma eficaz. Se elaboró plegable de código de ética y se entregó a todos los funcionarios del Instituto.

Desarrollo del Talento Humano: Indeportes Quindío ejecuto el programa de bienestar social, capacitación y estímulos de la vigencia 2013 cumpliendo el 100%.

Se realizaron diferentes capacitaciones con el fin de fortalecer algunos procesos del Instituto. Se actualizaron los procesos del Instituto acorde al manual de funciones y competencias laborales; igualmente se realizó la respectiva inducción y reinducción a los funcionarios de planta y contratistas.

En lo que respecta al programa de salud ocupacional se dictaron varias capacitaciones así: control de factores de accidentes en el trabajo, como manejar un accidente de trabajo y una enfermedad profesional, carga física en el trabajo, estrés laboral.

Estilo de Dirección: Se evidencia en la alta dirección un fuerte compromiso en el ejercicio de la planeación institucional y el cumplimiento de los objetivos propuestos, a través de la realización de reuniones permanentes y coordinadas con cada uno de los responsables de los procesos, en donde se establecen los diferentes proyectos a desarrollar, los recursos de funcionamiento o inversión asignados a cada uno de ellos y los respectivos cronogramas de ejecución, la dirección genera espacios para el seguimiento en el cumplimiento de las metas establecidas por las diferentes áreas del Instituto y la ejecución técnica revisa permanentemente la ejecución de los recursos de inversión.

La alta dirección desde su rol estratégico, ha dado lineamientos y ha priorizado temas como el mejoramiento de las comunicaciones, el establecimiento de las estrategias anticorrupción y atención al ciudadano.

Igualmente la alta dirección ha dado cumplimiento a la normatividad vigente actualizando la página web, de acuerdo a los parámetros establecidos por el programa Gobierno en línea, se elaboró y publico el estatuto anticorrupción, el plan de adquisiciones, planes de acción, presupuesto entre otros.

Planes y Programas: La Planeación de la Entidad Contempla: La Misión y Visión Institucional, Políticas y Objetivos Institucionales, Acciones, Cronogramas, Responsabilidades y Metas acordes con el quehacer Misional del Instituto, Herramientas de Seguimiento y Evaluación que midan el Cumplimiento de las Metas (Indicadores). Dicho esquema es coherente con las necesidades de la Ciudadanía y con el Presupuesto Anual.



FORMATO INFORMES

CODIGO:
FO-AF-07

VERSIÓN:
02

FECHA:
15-11-11

PAGINA:
2 de 3

Las metas misionales del Instituto plasmadas en el Plan de Desarrollo 2012-2015 Gobierno firme por un Quindío más humano” política QUINDIO VIVO Programas: Rescate del Deporte Asociado orientado a altos logros, Subprogramas: Escuelas de formación deportiva, Juegos Intercolegiados y eventos deportivos, apoyo a ligas deportivas del departamento, apoyo a ligas con capacidades especiales. Programas: Recreación Base Social, Actividad física Salud y productividad se cumplieron en un 100% en la vigencia 2013.

Por otro lado, la Estructura Organizacional facilita el desarrollo de los Procesos, siendo coherente con la Planta de Empleos y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, contemplando el propósito principal de cada empleo de la Planta de Personal y sus Competencias requeridas para el Desempeño de cada Empleo.

Administración del Riesgo: Cada dependencia elaboro su mapa de riesgos a los cuales se les realizo los ajustes, puntos de control establecidos por los procesos de la entidad de acuerdo al procedimiento Administración del Riesgo, tomando en cuenta los diferente elementos como son, el Contexto Estratégico, identificación del Riesgo, Análisis del riesgos, valoración del riesgo y políticas de administración del riesgo. También se revisó lo adecuado y conveniente de las acciones tomadas para el tratamiento de los riesgos, haciendo los ajustes pertinentes y seguimientos correspondientes con el fin de minimizar o administrar estos.

Para la vigencia 2014 se están realizando los mapas de riesgo correspondiente a cada proceso.

SUBSISTEMA DE CONTROL DE GESTION

Actividades de Control, Políticas de Operación, procedimientos, controles.

En la vigencia 2013 se presentaron avances en cuanto a :

Actualización del inventario documental
Elaboración de tablas de retención documental
Actualización de Indicadores de gestión
Actualización de procesos y procedimientos.
Revisión de los formatos implementados en el Instituto
Armonización del MECI con la norma NTCGP-2009

DIFICULTADES

- La resistencia al cambio cultural que genera MECI
- Resistencia en algunos funcionarios a los procesos de capacitación
- Medición clima laboral.
- Es necesario que el área administrativa y financiera cuente con un mayor grado de coordinación e interrelación entre los procesos y procedimientos, con el fin de que la información entre áreas fluya y se cuente con informes oportunos y confiables.

SUBSISTEMA DE CONTROL DE EVALUACION

AVANCES

Indeportes Quindío ha presentado de manera oportuna al Consejo Asesor Nacional en Materia de Control Interno el Informe Ejecutivo Anual de Control Interno. Por su parte, 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 Evaluación al Sistema de Control Interno y Auditoría Interna respectivamente.

Se dio cumplimiento al Plan de mejoramiento Institucional suscrito con la Contraloría General del Quindío.

Se han realizado las diferentes auditorias programadas en el plan de acción de la oficina de control interno. Así mismo, presenta las recomendaciones pertinentes como resultado de las evaluaciones y verifica las acciones correctivas y/o de mejoramiento que se aplican.

La Oficina de Control Interno suministro las herramientas (Procedimientos, Formatos) para realizar el plan de mejoramiento individual. Esta Herramienta proporciona Acciones de mejora para llevar a cabo la realización



FORMATO INFORMES

CODIGO:
FO-AF-07

VERSIÓN:
02

FECHA:
15-11-11

PAGINA:
3 de 3

de los procesos individuales de manera clara y enfocada al funcionamiento eficiente del Instituto.

DIFICULTADES

Falta de personal idóneo para realizar con mayor especificidad y cobertura la gestión de calidad.
Deficiente aplicación y revisión de los indicadores de gestión.

Se requiere crear mecanismos de autoevaluación del Control Interno, con el fin de que todos en Indeportes Quindío seamos conscientes del Control Interno, es decir, lograr interiorizar la cultura del autocontrol y del control a través del conocimiento de los elementos del control Interno.

Recomendaciones:

- Reforzar la cultura del sistema integrado de gestión, y la cultura del control y del autocontrol.
- Simplificación de trámites de acuerdo a lo establecido en el Decreto 19 de 2012, así como la aplicación de otras normas legales vigentes, que afecten los procesos institucionales y por consiguiente la gestión.
- Aplicabilidad de los Indicadores de gestión, con el fin de hacer seguimiento a la gestión que realiza el INSTITUTO, teniendo en cuenta la oportunidad, finalidad, claridad, practicidad, confiabilidad y demás acciones que han sido recomendadas por organismos de control.
- Dentro de los planes informáticos, reforzar las medidas para la conservación de la información de la Entidad, en especial buscar mecanismos para que se cuente con copias de seguridad almacenadas en forma segura.
- Realización periódica de autoevaluación y autocontrol de los encargados de los procesos con el fin de detectar deficiencias y riesgos para así tomar las medidas correctivas.
- Funcionamiento nuevamente de la Intranet.
- Continuar con la retroalimentación de la NTCGP: 1000:2009 Y EL MECI:1000:2005.
- Continuar con el proceso de archivo a la luz de la Ley 594 de 2000.
- Planes de Mejoramiento por procesos e Individuales.
- Capacitación auditoria de calidad.
- Publicación en página web dando cumplimiento a la Ley 1474 de 2011.

AMANDA MERCEDES SUAREZ ORTIZ

Jefe oficina control Interno

Firma