




<p style="text-align: center;">   Oficina de Control Interno Seguimiento Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano ESTRATEGIA ANTICORRUPCIÓN Y FRAUDE EN INDEPORTES ANTIOQUIA Mayo a agosto 31 de 2020 </p>					
OBJETIVO	ESTRATEGIAS PLANTEADAS	ESTRATEGIAS	%AVANCE	OBSERVACIONES	RECOMENDACIONES
COMPONENTE 1: GESTION DEL RIESGO DE CORRUPCION	Subcomponente 1. Política de Administración de Riesgos	Crear una Política de Administración de Riesgos	100%	La entidad cuenta con una Política de Administración de Riesgos, basada en las guías que dispone el Gobierno Nacional a través del DAFP y Colombia Compra Eficiente.	Socializar la Política de Administración de Riesgos de la entidad con todo el personal. Capacitar a un grupo de servidores en la identificación, monitoreo y tratamiento de los riesgos para que se conviertan en asesores permanentes (crear comité) en la aplicación de la política. Fortalecer el enfoque preventivo en los servidores con el fin de facilitar la identificación y tratamiento de cada uno de los riesgos (señales de alerta). Crear un indicador que muestre los monitoreos que se hacen a los riesgos de la entidad.
	Subcomponente 2. Construcción del Mapa de Riesgos de Corrupción	Construcción del Mapa de Riesgos	100%	La entidad cuenta con una matriz de riesgos de corrupción definida en el documento "Estrategia Anticorrupción y Fraude en Indeporportes Antioquia", además, cuenta con matrices de riesgos para cada proceso en el SGC y en los procesos contractuales. Las matrices deben revisarse periódicamente para prevenir la materialización de riesgos y, si en el caso, establecer un plan de acción para mejorar los controles establecidos.	Revisar periódicamente las matrices de los riesgos con los responsables de los procesos. Crear un indicador que muestre los monitoreos efectuados a los riesgos. Hacer seguimiento periódico a los controles establecidos.
	Subcomponente 3. Consulta y Divulgación	Código de ética (Política de Integridad), primera línea de comunicación relacionada con la prevención del fraude. Comunicaciones de interés público - Emitir comunicados que promuevan actitudes éticas. Diseñar y ejecutar campañas que promuevan las actitudes éticas.	60%	Socialización Código de Ética. Se crea y socializa la Política de Integridad, la cual busca promover una cultura de integridad basada en la legalidad y la adecuación en el ejercicio de la gestión pública, que fortalezca y defienda lo público, a través de los valores consignados en la misma. Emitir comunicados que promuevan actitudes éticas. No se evidencian comunicados que promuevan actitudes éticas. Diseñar y ejecutar campañas que promuevan las actitudes éticas. Se evidencian campañas que promuevan actitudes éticas, en especial, la realizada por la Oficina de Control Interno y la inducción del personal nuevo por la Oficina de Talento Humano.	La Políticas de la Dimensión de Talento Humano, se encuentran disponibles en sharepoint, así como los procedimientos del proceso de Gestión del Talento Humano. Se debe avanzar con la implementación del plan de acción del código de integridad y reforzar con campañas que promuevan las actitudes éticas.
	Subcomponente 4. Monitoreo y revisión	Monitorear la calidad y efectividad de los controles anti fraude: 1. Supervisión continua. 2. Auto evaluaciones. 3. Certificación de Procesos. 4. Pacto de Transparencia. 5. Verificación por la Oficina de Control Interno - Auditoría Interna.	50%	Monitorear la calidad y efectividad de los controles anti fraude: 1. Supervisión continua. Fortalecer acciones frente a los supervisores, toda vez que, se ha detectado en anteriores auditorías débil supervisión. 2. Auto evaluaciones. No se tiene la cultura de la autoevaluación de procesos que ayudaría a generar una cultura de autocontrol. 3. Certificación de Procesos. La entidad se encuentra certificada en ISO 9001 2015, y actualmente, se viene actualizando los procesos y procedimientos. 4. Pacto de Transparencia. No hay acciones frente a esta actividad. La entidad debe evaluar la pertinencia de que los contratistas sigan suscribiendo el "Compromiso Antifraude"	Fortalecer acciones frente a los supervisores, toda vez que, se ha detectado en anteriores auditorías débil supervisión. Crear la cultura de la autoevaluación y autocontrol. La entidad debe evaluar la pertinencia de que los contratistas sigan suscribiendo el "Compromiso Antifraude"
	Subcomponente 5. Seguimiento	Código de Ética. Política y/o Procedimiento de Gestión del Talento Humano. Línea de Denuncias. Comité de Generación. Comité de Control Interno. Medición del Clima Organizacional. Estructura Organizacional. Capacitación - Anticorrupción. Encuesta de Percepción Ética.	80%	Código de Ética. La Entidad cuenta con código de ética ahora código de Integridad, el cual incluye los valores que orientan el servicio de los empleados y fue socializado en la inducción. Política y/o Procedimiento de Gestión del Talento Humano. La entidad cuenta con la política estratégica y el proceso de talento humano en el sistema de gestión de la calidad. Línea de Denuncias. La entidad cuenta con diferentes canales de comunicación, desarrollo de redes sociales, tiene formalizada la línea de denuncias y la página web, link "Mecanismos de contacto". Comité de Generación. De acuerdo con el Decreto 1083 de 2015, se adopta el Sistema de Gestión MIPG y se conforma el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de Indeporportes Antioquia, de acuerdo con lo requerido por el nuevo modelo MIPG, a la vez que se constituye el Comité Coordinador de Control Interno, donde se socializan los informes para ser de auditoría y los seguimientos a los planes de mejora. Medición del Clima Organizacional. Esta actividad se realizó en el mes de agosto 2019, la información se ha estado realizando sobre los resultados de la vigencia 2019. Estructura Organizacional. No se han realizado cambios en la estructura. Capacitación - Anticorrupción. No se evidencia un programa de capacitación en el tema de anticorrupción, que contribuya en la generación de cultura en los funcionarios de la organización. Encuesta de Percepción Ética. No se ha realizado.	Realizar la Encuesta de Percepción Ética y socializar resultados de la Medición del Clima Organizacional y percepción. Continuar con la implementación de MIPG de acuerdo a las 7 dimensiones, no se evidencia avance en la implementación del modelo y poca articulación con el SGC. Se evidencia actualización del SGC y preparación para certificación.
COMPONENTE 2: RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES	Subcomponente 1. Identificación de trámites	1. Identificación de Trámites en Indeporportes Antioquia.	60%	Revisión de los puntos de contacto de cada proceso con los clientes de la Entidad. Esta actividad no se ha realizado	Revisar si existen nuevos trámite en el área de Registro y Control y continuar con la identificación de otros por cada una de las áreas de la entidad.
	Subcomponente 2 y 3. Priorización y racionalización de Trámites	2. Simplificación y Estandarización de Trámites. Se realizará un proceso de reingeniería sobre cada uno de los procedimientos como se realizan los mismos.	60%	Revisar el proceso de inscripción en el SUT de los nuevos y simplificación de los ya existentes. Esta actividad ya fue realizada a los trámites existentes. No se registran nuevos trámites y no se evidencia procesos de reingeniería sobre los procesos.	Ejecutar las estrategias de racionalización de trámites dando aplicación al Decreto 2106 de 2019.
	Subcomponente 4. Interoperabilidad	3. Automatización de los Trámites. Utilizar herramientas tecnológicas disponibles para crear rutas parametrizadas en las que puedan acceder de manera automática y vía Web.	10%	Convertir en digitales los trámites existentes. No hay avance en esta actividad.	Definir qué herramientas tecnológicas se van a utilizar para crear las rutas para acceder de manera automática y vía web.
COMPONENTE 3: RENDICIÓN DE CUENTAS	Subcomponente 1. Información de calidad y lenguaje comprensible	1. Boletines Mensuales	100%	Se tienen definidos los canales para publicar y divulgar, de manera permanente, la información de las temáticas de rendición de cuentas. Para el periodo evaluado se evidencian Boletines Mensuales de rendición de cuentas, donde se informan actividades realizadas por las áreas.	Identificar otros espacios y mecanismos para comunicar y brindar información de las actividades institucionales que pueden utilizarse como ejercicios de diálogo para la rendición de cuentas tales como: mesas de trabajo, foros, reuniones, etc.
		2. Plataforma Virtual de PQRS	100%	No hay observación. Existe plataforma Virtual de PQRS. No se evidencian mejoras.	
		3. Apertura de Procesos y Procedimientos con consulta abierta al Público.	70%	Se evidencia en el Link "TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA" de la página Web: Indeporportes antioquia, apertura de algunos Procesos y Procedimientos con consulta abierta al Público. No hay observación. En el Link "TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA" de la página Web: Indeporportes antioquia, se evidencia la publicación de plan de Acción, Plan Indicativo y demás planes exigidos por la Ley.	Debe actualizarse el link "TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA", toda vez que el mismo se convierte en el mecanismo directo de acceso a la información de la entidad.
		4. Publicación de Plan de Acción, Plan Indicativo y Avances en las dos herramientas.	100%	No se evidencia en la página Web: Indeporportes antioquia, ni en el Link "TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA" de difusión de la Política de Colnanciación.	
		5. Difusión de Política de Colnanciación.	10%	Se evidencia en la página Web: Indeporportes antioquia, ni en el Link "TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA" el informe de gestión anual 2019.	
		6. Informe de Gestión Anual.	100%		
Subcomponente 2. Diálogo de doble vía con la ciudadanía y sus organizaciones	Se rediseñará la página web para que sea más amigable con los ciudadanos y pueda dar cuenta de la Rendición de Cuentas permanente de la entidad.	10%	No se evidencian acciones en este subcomponente.	Para esta recomendación puede ayudar un cronograma de actividades con periodo o plazo de cumplimiento, responsable y recursos requeridos por cada uno de los subcomponentes a efectos de hacer el respectivo seguimiento a la ejecución.	
Subcomponente 3. Incentivos para motivar la cultura de la rendición de cuentas	No se describe estrategia para este subcomponente.	10%	El documento no define claramente una estrategia para este subcomponente	Idem.	
Subcomponente 4. Evaluación y retroalimentación a la gestión institucional.	Se realizará evaluación y retroalimentación a través de la web y el sistema de Intranet Sharepoint.	50%	Se evidencia retroalimentación de documentación a través del Sharepoint, mapas en los procesos y procedimientos del Sistema de Gestión de Calidad y publicidad a través del correo electrónico.	Establecer la herramienta de evaluación y publicar autoevaluaciones.	

COMPONENTE 4. MECANISMOS PARA MEJORAR LA ATENCIÓN AL CIUDADANO	Subcomponente 1. Estructura administrativa y direccionamiento Estratégico	No se describe estrategia para este subcomponente.	10%	El documento no define claramente una estrategia para este subcomponente	Idem.
	Subcomponente 2. Fortalecimiento de canales de atención	1. Implementación de Plataforma para la radicación de PQRS en la WEB de la entidad y realizar seguimiento desde allí. 2. Construcción de las Ruta Interna al Sistema de Gestión Documental para garantizar la trazabilidad interna de los Trámites.	100%	La plataforma PQRS, permite elaborar informes con los radicados que ingresan, definiendo la etapa en la que se encuentran para realizar seguimiento. Igualmente está información es utilizada para presentar informes mensualizados por el CADA a la Gerencia y/o a quien lo requiera.	
	Subcomponente 3. Talento Humano	Realización de capacitación en Servicio al Cliente y manejo de PQRS para las secretarías de la Entidad.	80%	Se evidencia en este periodo capacitaciones en servicio al cliente y manejo de PQRS (Mercurio) para las Auxiliares Administrativas, Secretarías y demás interesados. Se evidencian esfuerzos por mejorar la atención en el CADA	Fortalecer mediante la capacitación otros temas relacionados con servicio al cliente y manejo de PQRS
	Subcomponente 4. Normatividad y procedimental	No se describe estrategia para este subcomponente.	10%	Se evidencia en el documento el Procedimiento de PQRS.	Establecer un responsable de este procedimiento. Verificar por el responsable del procedimiento de PQRS el cumplimiento del mismo.
	Subcomponente 5. Relacionamiento con el ciudadano	Convenir a Indeportes Antioquia en una entidad con buena disposición de atención al ciudadano y con herramientas tecnológicas disponibles para que el ciudadano tenga acceso remoto y cordial a los servicios e información de la entidad.	10%	No se evidencia en este subcomponente estrategias o actividades destacadas que den cumplimiento específico al "Relacionamiento con el ciudadano"	Definir y detallar las estrategias y actividades para cada uno de los subcomponentes
COMPONENTE 5. MECANISMOS PARA LA TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN	Garantizar el Derecho de Información	Actualizar y completar la información del link "TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA" de la página web de Indeportes Antioquia	60%	Durante el trimestre evaluado se evidencian avances en esta meta, luego de que se consultara el Link "TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA". Falta complementar información y actualización permanentemente.	Continuar con la implementación de la 9ª Dimensión: Información y Comunicación de MPG, y dar cumplimiento a la Ley 1712 de 2014, Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional.
<p>OBSERVACIÓN GENERAL: De acuerdo con el seguimiento a las estrategias del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano de INDEPORTES ANTIOQUIA, pudo evidenciarse que, presenta para el periodo mayo a agosto de 2020 AVANCES en la implementación de las estrategias.</p> <p>El Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, debe ser nuevamente revisado con el objeto que, cada componente y subcomponente definan con claridad las estrategias, las actividades, se diseñe un cronograma con un periodo de tiempo para cada uno de los componentes del Plan, se asignen responsables y recursos para alcanzar cada una de las metas, lo que contribuirá a resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos de manera efectiva y con integridad y, en especial, combatir el FRAUDE y la CORRUPCIÓN.</p> <p>SEGUIMIENTO EFECTUADO POR LA OFICINA DE CONTROL INTERNO, DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 2.1.4.5. DEL DECRETO 1081 DE 2015, SEPTIEMBRE 10 DE 2020.</p> <p> LUCRECIA LONDOÑO BUILES</p>					