

CÓDIGO:
FM-PEV-CI-02VERSIÓN:
03FECHA:
05-01-2024PÁGINA:
1 de 4

SEGUIMIENTO No: 1025402	102-54-02
FECHA:	31 DE DICIEMBRE 2025
PROCESO:	GESTION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
AREA PARA AUDITAR:	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION.
RESPONSABLE DE LA ADMINISTRACION:	Gerente General – CAMILO JOSE ORTIZ MONTERO
RESPONSABLES DE LAS ETAPAS DEL PROCESO:	Mariana Araque Camacho – Jefe Oficina. Maria Isabel Rojas Vasquez- Jefe Juridica. Jhonathan Duque Arenas- Contratista encargado
TIPO DE ACTUACION:	SEGUIMIENTO AL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES
TIEMPO DE EJECUCION:	ANUAL 01 ENERO- 31 DICIEMBRE
RESPONSABLE DE ACTUACION:	Diana Marcela Mina Botero– Jefe de Control Interno

1. INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de las funciones asignadas al Sistema de Control Interno, y conforme a lo dispuesto en la Ley 87 de 1993, se realiza el presente Informe de Control Interno al **Plan Institucional de Capacitación del Instituto Departamental de Deporte y Recreación del Quindío – Indeportes Quindío**, correspondiente a la vigencia 2025.

El informe se elabora a partir de la revisión del acto administrativo de adopción del Plan de Capacitación, el diagnóstico de necesidades, los soportes de ejecución, evidencias documentales, listados de asistencia, correos electrónicos, certificados y evaluaciones de las capacitaciones realizadas durante la vigencia.

2. OBJETIVO

Evaluar la planeación, ejecución, seguimiento y control del Plan Institucional de Capacitación de Indeportes Quindío durante la vigencia 2025, verificando el cumplimiento del acto administrativo de adopción, la ejecución de las actividades programadas y la existencia de soportes que evidencien el fortalecimiento de las competencias del talento humano institucional.

3. ALCANCE

La evaluación comprende:

- ✓ La adopción formal del Plan Institucional de Capacitación 2025. El diagnóstico de necesidades de capacitación.
- ✓ La ejecución de capacitaciones internas y externas.



CODIGO:
FM-PEV-CI-02

VERSIÓN:
03

FECHA:
05-01-2024

PAGINA:
2 de 4

- ✓ Los soportes documentales de asistencia y participación.
- ✓ La evaluación y seguimiento de las actividades desarrolladas.

4. DESARROLLO DE LA EVALUACIÓN

4.1 Adopción y estructura del Plan de Capacitación

Se evidenció la adopción formal del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2025 mediante la **Resolución No. 019 del 27 de enero de 2025**, firmada por el Gerente General, mediante la cual se adopta el Plan como parte integral del acto administrativo, conformado por doce (12) folios.

El Plan cuenta con una estructura técnica compuesta por once (11) puntos en su tabla de contenido, que incluyen presentación, objetivos, alcance, principios rectores, lineamientos conceptuales y pedagógicos, ejes temáticos, áreas y modalidades de capacitación, diagnóstico de necesidades, metodología, resultados y anexos, lo que permite una adecuada planeación institucional.

4.2 Diagnóstico de necesidades de capacitación

El Área Administrativa y Financiera realizó el diagnóstico de necesidades de capacitación, identificando temáticas prioritarias relacionadas con:

- ✓ Manejo de emociones.
- ✓ Estrés laboral.
- ✓ Fortalecimiento de competencias técnicas y administrativas.

Este diagnóstico sirvió de base para la programación de las capacitaciones desarrolladas durante la vigencia.

4.3 Ejecución de las actividades de capacitación

Durante la vigencia 2025 se ejecutaron diversas capacitaciones, debidamente soportadas, entre las cuales se destacan.

- ✓ Capacitación al proceso de Tesorería, realizada el **19 de enero de 2025**, con planillas de asistencia firmadas.
- ✓ Capacitación en Presupuesto, convocada el **12 de febrero de 2025**.
- ✓ Capacitación en Medición del Desempeño Institucional – FURAG 2024, realizada el **10 de marzo de 2025**, con evidencias de asistencia.
- ✓ Jornadas de inducción y reinducción institucional realizadas el **26 de marzo de 2025** y el **18 de julio de 2025**, con listados de asistencia debidamente firmados.
- ✓ Socialización de la Medición del Desempeño Institucional 2024 con las diferentes áreas.
- ✓ Capacitaciones promovidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, relacionadas con estrategias de inclusión y diversidad, liquidación de nómina y seguridad social, y autodiagnóstico de gestión del talento humano.



CODIGO:
FM-PEV-CI-02

VERSIÓN:
03

FECHA:
05-01-2024

PAGINA:
3 de 4

- ✓ Participación en seminarios externos, como el de actualización tributaria, aduanera y cambiaria.
- ✓ Capacitación en gestión TIC, ingeniería social, ciberseguridad y privacidad de la información, realizada el **28 de noviembre de 2025**, con listado de asistencia firmado.

4.4 Soportes, certificaciones y reconocimientos

Se evidencian certificados de reconocimiento a los participantes activos en las jornadas de inducción y reinclusión institucional, así como certificaciones externas que respaldan la participación de funcionarios en eventos de capacitación especializada.

Adicionalmente, se cuenta con correos electrónicos institucionales que soportan convocatorias, cronogramas y participación en capacitaciones del segundo semestre de la vigencia 2025.

4.5 Evaluación y seguimiento de la capacitación

Se adjuntan evaluaciones y calificaciones de servicio aplicadas a los participantes de las capacitaciones, mediante instrumentos que permiten medir la percepción de los funcionarios respecto a la calidad y utilidad de las actividades, con escalas de valoración desde “muy malo” hasta “excelente”.

Estas evaluaciones constituyen una herramienta para el mejoramiento continuo del Plan Institucional de Capacitación.

5. EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO

Del análisis efectuado se concluye que el Plan Institucional de Capacitación de Indeportes Quindío durante la vigencia 2025:

- ✓ Fue adoptado formalmente mediante acto administrativo.
- ✓ Contó con diagnóstico de necesidades.
- ✓ Se ejecutó de manera progresiva y documentada.
- ✓ Presenta soportes suficientes que evidencian su implementación.
- ✓ Contribuyó al fortalecimiento de las competencias técnicas y transversales del talento humano.

Se identifican oportunidades de mejora orientadas a consolidar informes periódicos que integren resultados e impacto de las capacitaciones sobre el desempeño institucional.

6. CONCLUSIONES

El Sistema de Control Interno concluye que el Plan Institucional de Capacitación correspondiente a la vigencia 2025 fue **implementado de manera adecuada**, con ejecución soportada documentalmente y alineada con las necesidades institucionales, fortaleciendo las capacidades de los servidores públicos de Indeportes Quindío.



CODIGO:
FM-PEV-CI-02

VERSIÓN:
03

FECHA:
05-01-2024

PAGINA:
4 de 4

7. RECOMENDACIONES

Consolidar un informe anual de resultados del Plan de Capacitación.

- ✓ Fortalecer indicadores de impacto en el desempeño institucional.
- ✓ Mantener organizada y actualizada la documentación soporte.
- ✓ Continuar articulando el Plan de Capacitación con las estrategias de gestión del talento humano.



DIANA MARCELA MINA BOTERO

Jefe Oficina Control Interno.

PROYECTO ELABORÓ:	Diana Marcela Mina Botero – J.O.C.I
COPIA:	Camilo José Ortiz Montero – Gerente General Mariana Araque Camacho – Jefe administrativa y financiera Maria Isabel Rojas Vasquez - Jefe area Juridica
GUARDADO EN:	D:\2025\CONTROL INTERNO 5PGA\AUDITORIAS INTERNAS\GESTION FINANCIERA