

INFORME DE GESTIÓN

VIGENCIA 2024



**POR Y PARA
LA GENTE**



GOBIERNO DEL QUINDÍO



CAPITULO V

FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y DE GESTIÓN MIPG

5.1 Dimensiones Sistema Integrado de la Gestión Administrativa MIPG

De acuerdo con el Departamento de la Función Pública -DAFP, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG es una herramienta que simplifica e integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y Gestión de la Calidad y los articula con el sistema de control interno, para hacer los procesos dentro de la entidad más sencillos y eficientes.

Por lo tanto, MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017.

La Gobernación del Quindío, a través del Decreto 377 de 2018, adoptó este Modelo, y, desde esa fecha, ha asumido el compromiso de llevar a cabo una efectiva implementación de MIPG en la Administración Departamental, el cual está conformado por siete (7) Dimensiones y diecinueve Políticas de Gestión, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el DAFP.



Gráfica No. 1 Dimensiones y Políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG



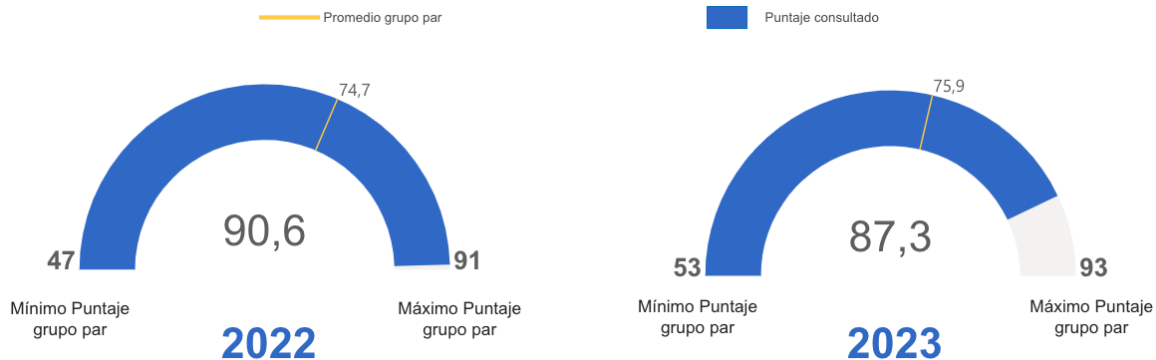
Fuente: Secretaría de Planeación - DAFP



Cada año, a través del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, se mide el Índice de Desempeño Institucional de todas las entidades públicas del país; la Gobernación del Quindío se ha posesionado con el paso del tiempo en ser una de las Entidades Territoriales con mejor índice de desempeño a nivel nacional, quedando en el 2022 en el primer lugar en el grupo de Gobernaciones a nivel Nacional.

Sin embargo, y teniendo en cuenta que el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, dio nuevos lineamientos en la evaluación del FURAG, el índice de desempeño de la Administración Departamental de la vigencia 2023, tuvo una disminución respecto al año inmediatamente anterior, pasando de un 90.6 (año 2022) al 87.3 (año 2023); no obstante, se ubicó entre los primeros cinco lugares a nivel nacional del grupo de las Gobernaciones. De esta manera, continúa demostrándose el nivel de responsabilidad y compromiso, por parte de la Administración Departamental, en la implementación de las diferentes Dimensiones y Políticas de Gestión del Modelo Integrado de Gestión y Planeación MIPG.

Gráfica No. 2 Índice de Desempeño Institucional vigencia 2022 vs 2023



Fuente: DAFP – FURAG 2023

A continuación, se realizará un análisis del Índice de Desempeño Institucional, correspondiente a la vigencia 2023, por cada una de las siete Dimensiones que conforman el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y sus políticas de gestión y desempeño; además de su respectiva implementación en la Administración Departamental para el año 2024.

5.1.1 Dimensión de Talento Humano

El propósito de esta dimensión es gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos. La Gobernación del Quindío, para el 2023 obtuvo un Índice de 87.2 en esta dimensión, la cual está conformada por dos políticas: Política



de Gestión Estratégica de Talento Humano -GETH y la Política de Integridad.

A continuación, se analizará el informe del FURAG vigencia 2023, de esta dimensión con sus dos políticas y respectivos componentes, además de los principales logros que se han alcanzado en la vigencia 2024.

La Dimensión de Talento Humano, disminuyó en el 2023 (87.2) un 0.4, respecto a la vigencia 2022 (87.6).

Gráfica No. 3 Índice de Gestión y Desempeño Dimensión de Talento Humano Administración Departamental vigencia 2023



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP- FURAG 2023



- **Política Gestión Estratégica de Talento Humano**

Según los lineamientos del DAFP, el propósito de esta política es permitir que las entidades cuenten con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral.

De esta manera, la Administración Departamental ha llevado a cabo una implementación responsable de esta Política, entendiendo que el Talento Humano es el mayor activo de la entidad. Para el 2023, el reporte del FURAG en esta política fue de 92.56, incrementando de manera significativa en 8.36 puntos respecto al 2022 (84.2).

Tabla No. 1 Comparativo resultados componentes Política GETH 2022 vs 2023

POLÍTICA 1 Gestión Estratégica del Talento Humano	Puntaje 2022	Puntaje 2023	COMPORTAMIENTO
	84,2	92,56	↑
Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	90,6	99,1	↑
Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	56,7	68,3	↑
Desarrollo del talento humano en la entidad	88,9	96,9	↑
Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	85,7	75,0	↓

Fuente: Secretaría de Planeación Departamental basado en histórico FURAG – DAFP

En la tabla anterior, se puede observar el comportamiento positivo que tuvieron cuatro de los cinco componentes que maneja esta política; siendo la calidad de la planeación estratégica del Talento Humano, el componente más representativo con un 99.1. Así mismo, se puede observar que la desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano fue el componente que presentó una disminución aproximadamente de 10 puntos, convirtiéndose prioridad para la entidad en su fortalecimiento.

Logros de la Política de GETH 2024

- ✓ Realización exitosa de Inducción y reinducción a los funcionarios y contratistas de la administración.
- ✓ Actualización, publicación e implementación del Plan de Capacitación de la Administración Departamental.



- **Política de Integridad**

Con fundamento en el Decreto 1499 de 2017, la integridad, según el DAFP, se considera el motor de la implementación de MIPG, por lo cual la Política de Integridad debe ser tomada en cuenta por las entidades en la planeación institucional fijando desde este momento los lineamientos y estrategias necesarias para dar cumplimiento a los distintos componentes que la integran.

El Índice de esta política en el 2023 fue de 83.3, mientras que en el 2022 fue de 89.8; disminuyendo 6.5 puntos. No obstante, es de reiterar que la Gobernación del Quindío no es ajena al compromiso de tener en un pilar los valores del servidor público, por lo tanto, ha adoptado en el año 2024, dos valores más en su Código de Integridad, como son el valor del Amor y la Esperanza.

Tabla No. 2 Comparativo resultados componentes Política Integridad 2022 vs 2023

POLÍTICA 2 Integridad	Puntaje 2022	Puntaje 2023	COMPORTAMIENTO
	89,8	83,3	↓
Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	87,0	70,0	↓
Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés	93,1	86,1	↓
Coherencia entre los elementos que materializan la Integridad en el servicio público y la gestión del riesgo y control		82,8	

Fuente: Secretaría de Planeación Departamental basado en histórico FURAG – DAFP

Logros de la Política de Integridad 2024

- ✓ Actualización del Código de Integridad adoptando dos valores más como es la Esperanza y el Amor.
- ✓ Realización de la Semana de la integridad en el mes de diciembre.

5.1.2 Dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación

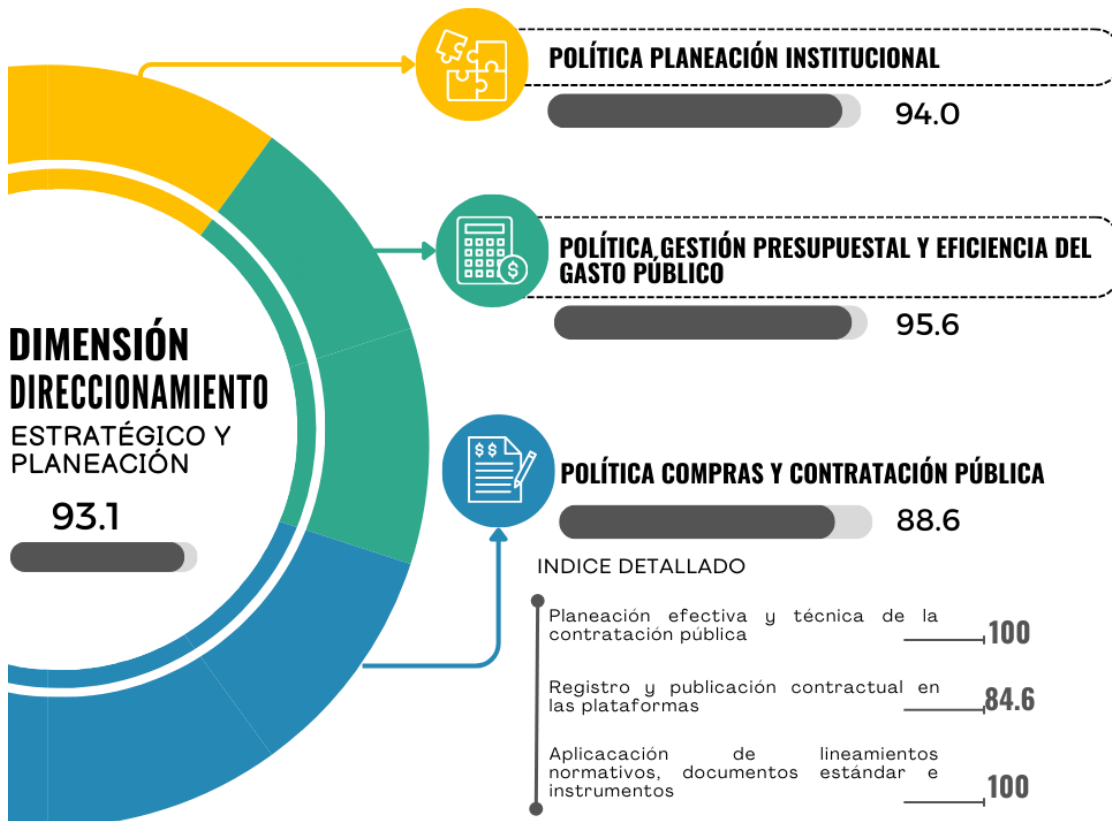
El propósito de esta dimensión, de acuerdo con los lineamientos del DAFP, es permitirle a una entidad pública definir la ruta estratégica que guiará su gestión institucional, con miras a garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y solucionar los problemas de los ciudadanos destinatarios de sus productos y servicios, así como fortalecer la confianza ciudadana y la legitimidad.

Esta Dimensión está conformada por tres políticas de Gestión: Política Planeación



Institucional, Política Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público y la Política de Compras y Contratación.

Gráfica No. 4 Índice de Gestión y Desempeño Dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación Administración Departamental vigencia 2023



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP- FURAG 2023

La Dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, a pesar de tener un importante puntaje en el 2023 (93.1) disminuyó en un 2.9, respecto a la vigencia 2022 (96).

A continuación, se analizará el informe del FURAG vigencia 2023, de esta dimensión con sus políticas y respectivos componentes, además de los principales logros que se han alcanzado en la vigencia 2024.

- **Política de Planeación Institucional**

El propósito de esta política es permitir que las entidades definan la ruta estratégica y operativa que guiará la gestión de la entidad, con miras a satisfacer las



necesidades de sus grupos de valor.

Esta política en la Gobernación del Quindío para la vigencia 2023 tuvo un índice de 94.0, un importante resultado; sin embargo, tuvo una disminución frente al 2022 con un 98.3.

Logros de la Política de Planeación Institucional en el 2024

- ✓ Formulación Plan de Desarrollo Departamental 2024-2027 “Por y Para la Gente”.
- ✓ Construcción y seguimiento al Programa de Transparencia y Ética Pública o Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano PAAC y matriz de riesgos de corrupción.
- ✓ Actualización de los grupos de valor a través de la caracterización de usuarios persona jurídica.
- ✓ Formulación y documentación de diferentes planes, estrategias y/o programas de las diferentes secretarías sectoriales de la administración
- ✓ Implementación y seguimiento al Plan de Acción de MIPG
- ✓ Actualización de Mapa de Riesgo Institucional e Indicadores de Gestión para las diferentes Secretarías sectoriales.
- ✓ Acompañamiento en la formulación y actualización de las diferentes Políticas Públicas que tiene la Administración Departamental.
- ✓ Actualización de manuales y/o planes como Plan Estratégico De Comunicaciones, protocolo, Manual de PQRS, Plan Estratégico de Tecnología de la Información, Plan de Seguridad Informática, entre otros.

- **Política de Política Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público**

El propósito de esta política es permitir que las entidades utilicen los recursos presupuestales de que disponen de manera apropiada y coherente con el logro de metas y objetivos institucionales, ejecutar su presupuesto de manera eficiente, austera y transparente y llevar un adecuado control y seguimiento.

En esta política, para la vigencia 2023, la Gobernación obtuvo un 95.6, siendo un significativo resultado. Es de destacar, que este resultado será la línea base para iniciar el histórico de este índice, ya que en el 2022 no se tuvo en cuenta por parte del DAFP este resultado para los entes territoriales.

Logros de la Política Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público

- ✓ Formulación del Marco Fiscal de Mediano Plazo – MFMP
- ✓ Armonización Presupuestal del Plan de Desarrollo Departamental 2024-2027 “Por y Para la Gente”
- ✓ Formulación e implementación el Programa Anual Mensualizado de Caja - PAC y el Plan Anual de Adquisiciones -PAA, instrumentos fundamentales



para la ejecución presupuestal del Plan de Desarrollo Departamental 2024-2027 “Por y Para la Gente”

- ✓ Actualización de la Estrategia para el mejoramiento del índice de Desempeño Fiscal en la Administración Departamental.
- ✓ Actualización de procedimientos correspondientes a las áreas de Dirección Financiera, Contabilidad, Recaudo y Cobranza, Tesorería, Fiscalización, liquidación y Dirección Tributaria.

• Política de Compras y Contratación Pública

De acuerdo con lo estipulado por el DAFP, el propósito de esta política es permitir que las entidades estatales gestionen adecuadamente sus compras y contrataciones públicas a través de plataformas electrónicas, lineamientos normativos, documentos estándar, instrumentos de agregación de demanda y técnicas de aprovisionamiento estratégico que, como proceso continuo, estructurado y sistemático de generación de valor, les permita mejorar constantemente los niveles de calidad, servicio y satisfacción de las necesidades en sus procesos de adquisición.

En la Administración Departamental, esta política para el 2023 tuvo un resultado del FURAG de 88.6 incrementando en aproximadamente en 10 puntos respecto al obtenido en el 2022 con un 78.4. Esto refleja el compromiso de la entidad por un correcto y transparente proceso de compra y contratación de acuerdo a lo establecido por la Ley.

Tabla No. 3 Comparativo resultados componentes Política Compras y Contratación Pública 2022 vs 2023

POLÍTICA 5 Compras y Contratación Pública	Puntaje 2022	Puntaje 2023	COMPORTAMIENTO
	78,4	88,6	↑
Planeación efectiva y técnica de la contratación pública	86,7	100,0	↑
Registro y publicación contractual en las plataformas	77,8	84,6	↑
Aplicación de lineamientos normativos, documentos estándar e instrumentos	100,0	100,0	→

Fuente: Secretaría de Planeación Departamental basado en histórico FURAG – DAFP

Como se puede observar en la anterior tabla, dos de los tres componentes de esta política tuvieron incremento respecto al año anterior y un último componente que se mantuvo sobre la mejor calificación con 100 puntos.

Logros de la Política Compras y Contratación Pública



- ✓ Empleo de la plataforma transaccional SECOP II.
- ✓ Hacer uso de la Tienda Virtual del Estado Colombiano.
- ✓ Capacitar a las diferentes Secretarías Sectoriales en los diferentes procesos y procedimientos que deben de atender los funcionarios y contratistas al momento de estructurar procesos de selección.
- ✓ Mesas de trabajo de revisión y estructuración de pliego de condiciones de procesos de selección bajo la modalidad de menor cuantía.
- ✓ Capacitación en la elaboración de informes de evaluación en los procesos de contratación pública.
- ✓ Capacitaciones constantes con el equipo jurídico de cada Secretaría Sectorial con el fin de estar actualizados respecto a los lineamientos de contratación estatal.

5.1.3 Dimensión de Gestión con Valores para Resultados

Según el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAPF, el propósito de esta dimensión es permitirle a la entidad realizar las actividades que la conduzcan a lograr los resultados propuestos y a materializar las decisiones plasmadas en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público.

Siendo esta la Dimensión con mayor número de políticas de gestión y desempeño, diferenciándose en dos grupos:

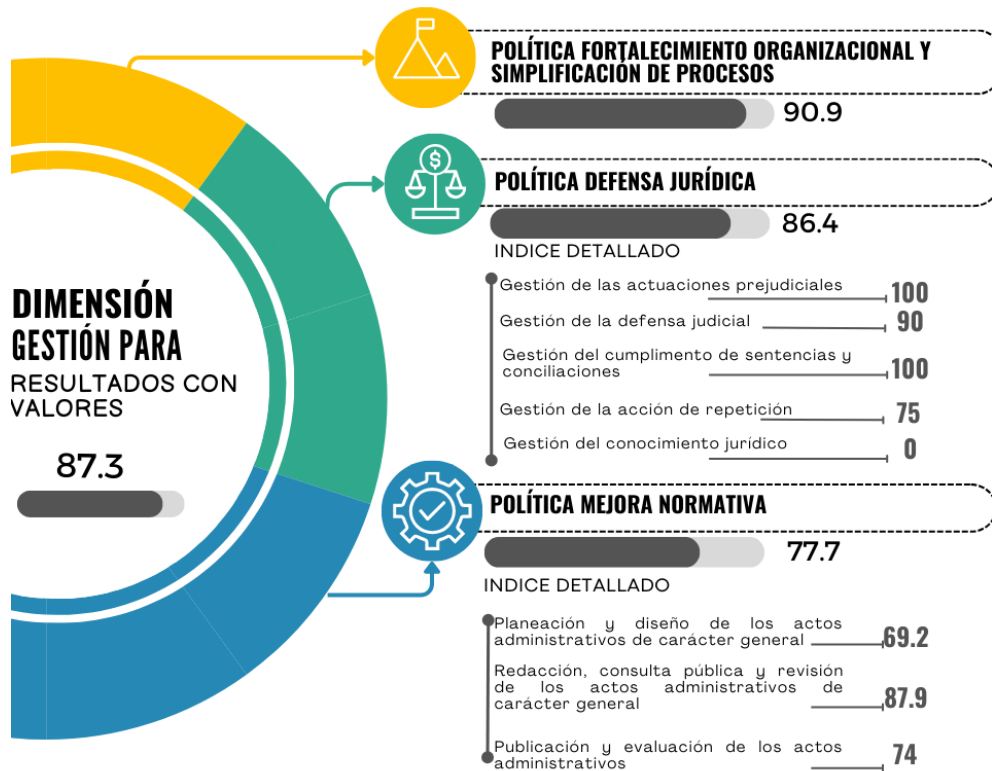
- Ventanilla hacia dentro, donde se encuentran la política Fortalecimiento Institucional y Simplificación de Procesos, Gobierno Digital, Seguridad Digital, Defensa Jurídica y Mejora Normativa.
- Relación Estado – Ciudadano, donde se encuentran políticas como Servicio al Ciudadano, Racionalización de Trámites y Participación Ciudadana en la Gestión Pública

Para el 2023, esta dimensión obtuvo un índice de 87.3, disminuyendo en un 1.5 puntos respecto al 88.8, índice de la vigencia 2022 de esta política.

A continuación, se analizará el informe del FURAG vigencia 2023, de esta dimensión con sus políticas y respectivos componentes, además de los principales logros que se han alcanzado en la vigencia 2024.



Gráfica No. 5 Índice de Gestión y Desempeño Dimensión Gestión con Valores para Resultados Administración Departamental vigencia 2023



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP- FURAG 2023

- **Política de Fortalecimiento Institucional y Simplificación de Procesos**

El propósito de esta política es fortalecer las capacidades organizacionales mediante la alineación entre la estrategia institucional y el modelo de operación por procesos, la estructura y la planta de personal, de manera que contribuyan a la generación de mayor valor público en la prestación de bienes y servicios, aumentando la productividad estatal.

La Gobernación del Quindío es consciente de la importancia de tener un correcto modelo de operación por procesos que permita por medio de procedimientos y formtados tener una estructura que genere oportunos, eficientes y efectivos resultados para el beneficio de la comunidad.

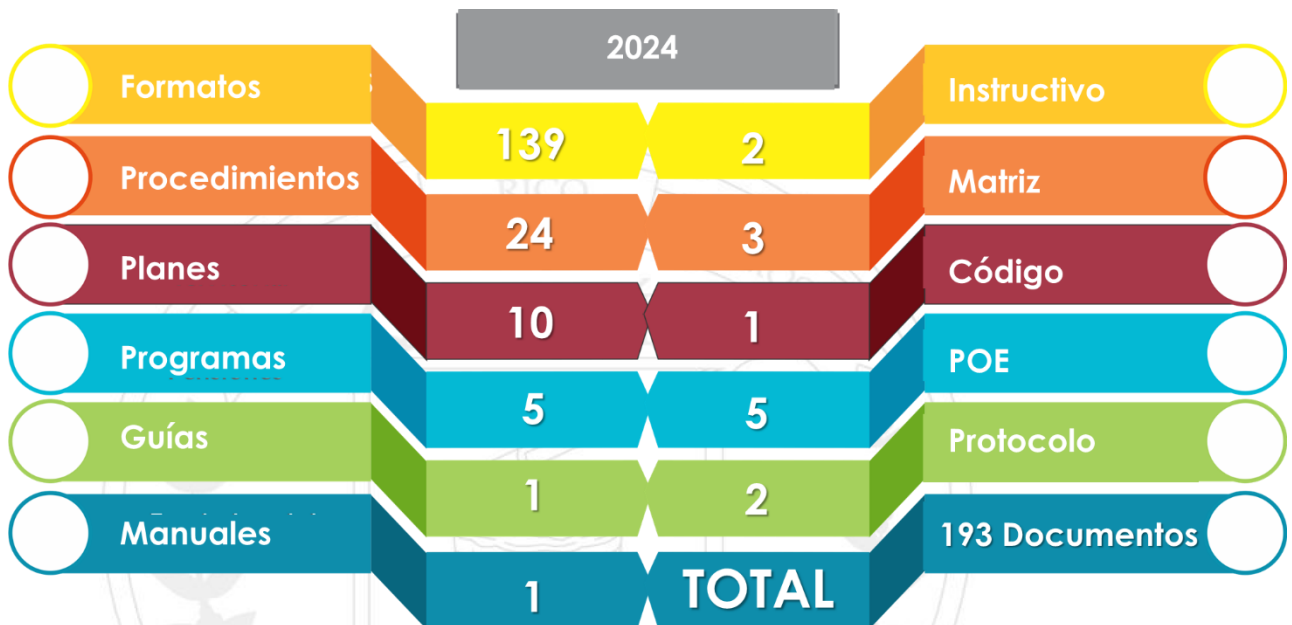
Para el 2023 la administrtación departamental obtuvo un 90.9 en el reporte del FURAG, frente a un 96.8 del 2022, disminuyendo en 5.9 puntos.

Logros de la Política Fortalecimiento Institucional y Simplificación de Procesos en el 2024



- Creación, actualización y ajuste de formatos, instructivos, procedimientos, manuales, planes, protocolos, códigos, normogramas, matrices, políticas y programas / estrategias en las diferentes Secretarías de despacho.
- Actualización de documentación de los procesos (Formatos, procedimientos, Planes, Instructivos, Políticas, protocolos, etc.)

Gráfica No. 6 Relación de Documentos Actualizados y/o Creados



Fuente: Secretaría de Planeación Departamental

En total fueron 193 documentos actualizados y/o creados por las diferentes Secretarías Sectoriales; de los cuales los formatos fueron los principales documentos que tuvieron modificaciones o fueron creados de acuerdo con las necesidades de cada proceso.

De esta manera, así como se puede observar en la siguiente gráfica, para la vigencia 2024 se mejoraron o crearon 193 documentos, representando un 34.1% más con la vigencia 2022 la cual tuvo un total de 141 documentos.

Igualmente, es de resaltar que, de los 193 documentos, 93 son documentos nuevos, entre planes, formatos, procedimientos, representando un 48%. Esto significa el interés y compromiso de cada Secretaría por la mejora continua de sus procesos,



procedimientos, además de tener un mayor control a través de los diferentes formatos que manejan.

Gráfica No. 7 Comparativo Documentos 2024



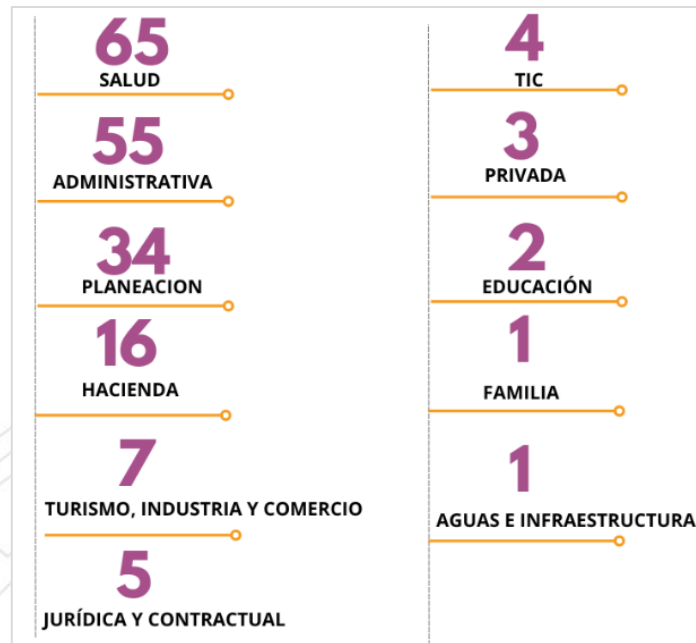
Fuente: Secretaría de Planeación Departamental

De igual manera, en la siguiente gráfica las diferentes Secretarías que realizaron actualización o creación de los diferentes documentos, los cuales permiten mejorar el proceso de cada una de ellas.

Es de anotar que, a la fecha, están en proceso de creación diferentes procedimientos que permitirán tener una mayor documentación de las funciones de las Secretarías además permitirá contribuir a un proceso adecuado de gestión del conocimiento en la Administración Departamental.



Gráfica No. 8 Relación de Documentos Actualizados y / o Creados por secretaría sectorial



Fuente: Secretaría de Planeación Departamental

- **Política de Defensa Jurídica**

Para el DAFP, esta política busca que las entidades orienten sus actividades en el marco de un modelo de Gerencia Jurídica Pública eficiente y eficaz que permita lograr de manera sostenible una disminución del número de demandas en su contra y del valor de las condenas a su cargo.

La implementación de esta política en la Gobernación del Quindío se ha llevado a cabo de una manera juiciosa y comprometida, reflejándose en el resultado del FURAG con un 86.4 frente a un 83.3 del 2022, incrementando en 3.1 puntos.

Logros de la Política Defensa Jurídica en el 2024

- En proceso la actualización del reglamento dispuesto para el Comité de Conciliación.
- Seguimiento de la Política de Prevención del Daño Antijurídico adaptado de acuerdo con los lineamientos de la Agencia Nacional de Defensa jurídica ANDJ.



- **Política de Mejora Normativa**

Para el Departamento Nacional de Planeación -DNP, la PMN tiene como objetivo promover el uso de herramientas y buenas prácticas regulatorias, con el fin de lograr que las autoridades encargadas de expedir regulaciones, tanto en el nivel nacional como en el territorial, tengan en cuenta los parámetros de calidad técnica y jurídica y resulten eficaces, eficientes, transparentes, coherentes y simples, en aras de fortalecer la seguridad jurídica y un marco regulatorio que facilite el emprendimiento, la competencia, la productividad, el desarrollo económico y el bienestar social.

Esta política en la Gobernación del Quindío obtuvo un 77.7 para el 2023, disminuyendo en un 2.6 puntos respecto al 2022. Dos de los tres componentes de esta política se encuentran en un nivel más bajo respecto al año anterior, lo que se convierte en prioridad para el fortalecimiento de esta política.

Tabla No. 4 Comparativo resultados componentes Política de Mejora Normativa 2022 vs 2023

POLÍTICA 10 Mejora Normativa	Puntaje 2022	Puntaje 2023	COMPORTAMIENTO
	80,3	77,7	↓
Planeación y diseño de los actos administrativos de carácter general	68,2	69,2	↑
Redacción, consulta pública y revisión de los actos administrativos de carácter general	92,7	87,9	↓
Publicación y revisión de los actos administrativos	84,4	74,0	↓

Fuente: Secretaría de Planeación Departamental basado en histórico FURAG – DAFP

Logros de la Política Mejora Normativa en el 2024

- ✓ Acompañamiento del Departamento Nacional de Planeación para la implementación de la PMN.
- ✓ Diligenciamiento de la agenda regulatoria con el Comité de Mejora Normativa correspondiente a la vigencia 2025.
- ✓ Generación de usuario para el cargue de los actos administrativos de carácter general en el Sistema Único de Consulta Pública -SUCOP.
- ✓ En proceso la elaboración del procedimiento del uso de la Agenda Regulatoria.
- ✓ Implementación del autodiagnóstico de la política en la plataforma SUCOP.
- ✓ Implementar el ciclo de gobernanza logrando la participación ciudadana en los actos administrativos de carácter general.



Gráfica No. 9 Índice de Gestión y Desempeño Dimensión Gestión con Valores para Resultados Administración Departamental vigencia 2023



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP- FURAG 2023

• Política de Gobierno Digital

De acuerdo con el DAFP, la Política de Gobierno Digital es la política de MIPG que busca promover el uso y aprovechamiento de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -TIC, para consolidar un Estado y ciudadanos competitivos, proactivos, e innovadores, que generen valor público en un entorno de confianza digital.

Esta Política para el 2023, tuvo un índice de 85.1 en la Administración Departamental, disminuyendo casi en un punto respecto al arrojado en el 2022 que fue de 86.2.

De los diez componentes que conforman esta política, cuatro subieron de nivel, dos bajaron de puntaje en el 2023 y cuatro se mantuvieron en el puntaje.

**Tabla No. 5** Comparativo resultados componentes Política Gobierno Digital 2022 vs 2023

POLÍTICA 7 Gobierno Digital	Puntaje 2022	Puntaje 2023	COMPORTAMIENTO
	86,2	85,1	↓
Gobernanza	83,3	100,0	↑
Innovación Pública Digital	72,2	72,2	→
Arquitectura	94,7	82,9	↓
Seguridad y Privacidad de la información	84,7	94,9	↑
Servicios Ciudadanos Digitales	0,0	0,0	→
Cultura y apropiación	100,0	100,0	→
Servicios y Procesos Inteligentes	30,8	0,0	↓
Estado abierto	94,2	94,7	↑
Decisiones basadas en datos	94,3	97,1	↑
Proyectos de Transformación Digital	100,0	100,0	→
Estrategias de Ciudades y Territorios Inteligentes	NA	NA	

Fuente: Secretaría de Planeación Departamental basado en histórico FURAG – DAFP

Logros de la Política Gobierno Digital en el 2024

- ✓ Actualización e Implementación del Plan Estratégico de las Tecnologías de la Información PETI.
- ✓ Actualización e Implementación Plan de Mantenimiento Preventivo y Correctivo.
- ✓ Actualización de procedimientos y formatos de la Secretaría.
- ✓ Capacitación continua en las secretarías sectoriales sobre la actualización del micrositio.
- ✓ Capacitaciones y acompañamiento continuo en los entes territoriales de gobierno digital.

• Política de Seguridad Digital

Con la política se fortalecen las capacidades de las múltiples partes interesadas para identificar, gestionar, tratar y mitigar los riesgos de seguridad digital en sus actividades socioeconómicas en el entorno digital, así como en la creación e implementación de instrumentos de resiliencia, recuperación y respuesta nacional en un marco de cooperación, colaboración y asistencia. Lo anterior, con el fin de contribuir al crecimiento de la economía digital nacional, lo que a su vez impulsará una mayor prosperidad económica y social en el país.

Para el 2023 la Administración Departamental obtuvo un resultado del FURAG para esta política es de 78.6, teniendo una disminución de 3.9 puntos respecto al 2022 (82.5).



Tabla No. 6 Comparativo resultados componentes Política Seguridad Digital 2022 vs 2023

POLÍTICA 8 Seguridad Digital	Puntaje 2022	Puntaje 2023	COMPORTAMIENTO
	82,5	78,6	↓
Asignación de Recursos	92,59	77,8	↓
Implementación Lineamientos de Política	79,17	78,6	↓
Despliegue de Controles	80	85,7	↑

Fuente: Secretaría de Planeación Departamental basado en histórico FURAG – DAFP

Logros de la Política Seguridad Digital en el 2024

- ✓ Actualización e implementación de Plan de Seguridad y Privacidad de la Información
- ✓ Actualización e implementación del Plan de Gestión de Riesgos de Seguridad, Privacidad de la Información y Seguridad Digital.
- ✓ Actualización de procedimientos y formatos de las secretarías.

Gráfica No. 10 Índice de Gestión y Desempeño Dimensión Gestión con Valores para Resultados Administración Departamental vigencia 2023



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP- FURAG 2023



- **Política de Participación Ciudadana**

Esta política tiene como propósito permitir que las entidades garanticen la incidencia efectiva de los ciudadanos y sus organizaciones en los procesos de planeación, ejecución, evaluación -incluyendo la rendición de cuentas- de su gestión, a través de diversos espacios, mecanismos, canales y prácticas de participación ciudadana.

En la Gobernación del Quindío esta política para el 2023 obtuvo un índice de 94, respecto a un 97.3 del 2022, disminuyendo en 3,3 puntos.

Logros de la Política Participación Ciudadana en el 2024

- ✓ Caracterización de Ciudadanos, Usuarios y Grupos de Interés – Personas Jurídicas
- ✓ Implementación y seguimiento de la Estrategia de participación ciudadana

Gráfica No. 11 Índice de Gestión y Desempeño Dimensión Gestión con Valores para Resultados Administración Departamental vigencia 2023



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP- FURAG 2023



- **Política de Servicio al Ciudadano**

Esta política la define el DAFP como una política pública transversal cuyo objetivo general es garantizar el acceso efectivo, oportuno y de calidad de los ciudadanos a sus derechos en todos los escenarios de relacionamiento con el Estado.

Para el 2023, la Gobernación del Quindío obtuvo un resultado de 94.7 incrementando el índice en 3.7 puntos respecto al 2022 que fue de 91.0.

Tabla No. 7 Comparativo resultados componentes Política Servicio al Ciudadano 2022 vs 2023

POLÍTICA 11 Servicio al ciudadano	Puntaje 2022	Puntaje 2023	COMPORTAMIENTO
	91,0	94,7	↑
Diagnóstico y planeación del servicio y relacionamiento con la ciudadanía	97,8	97,3	↓
Talento humano idóneo y suficiente al servicio y relacionamiento con la ciudadanía	92,6	81,3	↓
Oferta institucional de fácil acceso, comprensión y uso para la ciudadanía	87,5	97,8	↑
Evaluación de la gestión del servicio y medición de la experiencia ciudadana	100,0	88,9	↓
Accesibilidad para personas con discapacidad	82,4	92,3	↑

Fuente: Secretaría de Planeación Departamental basado en histórico FURAG – DAFP

Logros de la Política Servicio al Ciudadano en el 2024

- ✓ Caracterización de Usuarios Persona Jurídica de la Administración Departamental.
- ✓ Implementación y seguimiento al plan de acción del sistema departamental de servicio a la ciudadanía SDSC 2024 – 2027.
- ✓ Medición Índice de percepción del cliente o usuario.
- ✓ Actualización Manual de Recepción de Peticiones, Quejas, Reclamos.
- ✓ Capacitación a los funcionarios y colaboradores sobre el Servicio al Ciudadano.
- ✓ En proceso la elaboración de la cartilla del Servicio al ciudadano de la Gobernación del Quindío



- **Política de Racionalización de Trámites**

El Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, considera que esta política tiene como propósito reducir los costos de transacción en la interacción de los ciudadanos con el Estado, a través de la racionalización, simplificación y automatización de los trámites; de modo que los ciudadanos accedan a sus derechos, cumplan obligaciones y desarrollen actividades comerciales o económicas de manera ágil y efectiva frente al Estado.

La gobernación del Quindío en el 2023 tuvo un reducido 73.3 puntos frente a un 80 del 2022, teniendo como diferencia 6.7 puntos. De los cuatro componentes de esta política, tres disminuyeron en el 2023.

Tabla No. 8 Comparativo resultados componentes Política Racionalización de Trámites 2022 vs 2023

POLÍTICA 12 Racionalización de Trámites	Puntaje 2022	Puntaje 2023	COMPORTAMIENTO
	80,0	73,3	↓
Identificación de los trámites a partir de los productos o servicios que ofrece la entidad	62,5	100,0	↑
Priorización de trámites con base en las necesidades y expectativas de los ciudadanos	100,0	50,0	↓
Trámites racionalizados y recursos tenidos en cuenta para mejorarlos	75,0	68,0	↓
Beneficios de las acciones de racionalización adelantadas	92,3	83,3	↓

Fuente: Secretaría de Planeación Departamental basado en histórico FURAG – DAFP

Logros de la Política Racionalización de Trámites en el 2024

- ✓ Implementación de la estrategia de Racionalización 2024
- ✓ Once trámites con racionalización administrativa de la Secretaría de Salud.
- ✓ Un trámite con racionalización tecnológica de la Secretaría de Salud.
- ✓ Actualización del inventario de trámites de la entidad en el Sistema Único de Información de Trámites – SUIT.
- ✓ Actualización de los trámites de la Administración Departamental cargados en el SUIT.
- ✓ Conformación del Comité Técnico para la Racionalización de Trámites del Departamento del Quindío.
- ✓ Asistencia técnica y capacitaciones a los entes territoriales para la correcta implementación de la estrategia de racionalización de trámites.



5.1.4 Dimensión Evaluación de Resultados

Para MIPG es importante que las entidades conozcan de manera permanente los avances en su gestión y los logros de los resultados y metas propuestas, en los tiempos y recursos previstos y si general los efectos deseados para la sociedad; de igual manera, esto le permite introducir mejoras en la gestión.

Esta Dimensión que cuenta con la política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño, tuvo un índice para el 2023 de 94.2, disminuyendo en 2.5 puntos frente al índice correspondiente al 2022 que fue de 96.7.

Gráfica No. 12 Índice de Gestión y Desempeño Dimensión Evaluación de Resultados Administración Departamental vigencia 2023



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP- FURAG 2023

Logros de la política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño en el 2024

- ✓ Implementación de la metodología sistematizada y estandarizada para la Administración de Riesgos – Riesgos Sujetos de Control RISC”, en el aplicativo dispuesto por la Contraloría General del Quindío, referente al seguimiento a los mapas de riesgo de gestión y corrupción.



- ✓ Medición del Índice de Satisfacción del usuario (Evaluación de percepción de grupos de valor)
- ✓ Seguimiento a la gestión institucional, a través de monitoreo periódico de los planes como Planes de Acción, el Programa de Transparencia y Ética Pública y/o Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano PAAC, Plan de Acción MIPG).
- ✓ Seguimiento a los Indicadores de Gestión de las diferentes secretarías
- ✓ Evaluación y seguimiento al Plan de Desarrollo 2024-2027 “Por y Para la Gente” a través de los instrumentos de planificación.
- ✓ Reglamentación e implementación del Tablero de Control Gerencial TCG de metas estratégicas de la Administración Departamental.

5.1.5 Dimensión Información y Comunicación

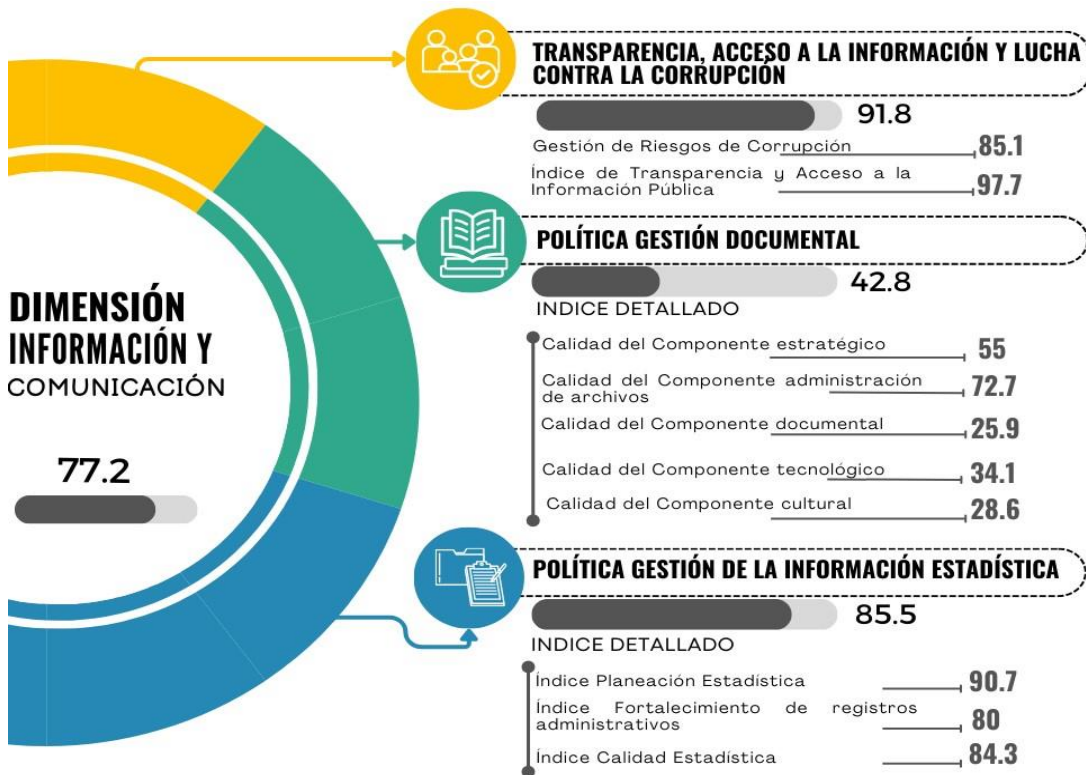
La dimensión tiene como propósito garantizar un adecuado flujo de información interna, es decir aquella que permite la operación interna de una entidad, así como de la información externa, esto es, aquella que le permite una interacción con los ciudadanos; para tales fines se requiere contar con canales de comunicación acordes con las capacidades organizacionales y con lo previsto en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información.

Esta Dimensión obtuvo en el año 2023 un índice de 77.2 frente a un 88.6 del 2022, teniendo la mayor disminución de todas las Dimensiones de gestión en la Administración Departamental con aproximadamente 11 puntos de diferencia. Esta Dimensión está conformada por tres políticas de gestión y desempeño como son Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción, Gestión Documental y Gestión de la Información Estadística.

A continuación, se analizará el informe del FURAG vigencia 2023, de esta dimensión con sus políticas y respectivos componentes, además de los principales logros que se han alcanzado en la vigencia 2024.



Gráfica No. 13 Índice de Gestión y Desempeño Dimensión Información y Comunicación Administración Departamental vigencia 2023



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP- FURAG 2023

- **Política Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción**

Según el DAFP, esta política le permite a la entidad articular acciones para la prevención, detección e investigación de los riesgos en los procesos de la gestión administrativa y misional de las entidades públicas, así como garantizar el ejercicio del derecho fundamental de acceder a la información pública a los ciudadanos y responderles de buena fe, de manera adecuada, veraz, oportuna y gratuita a sus solicitudes de acceso a la información pública.

La gobernación del Quindío dando además cumplimiento a la Ley de Transparencia y Acceso a la información pública, tiene como prioridad el implementar adecuadamente la Ley 1712 de 2014 en la página web de la Administración Departamental.

A pesar que el índice de esta política es de 91.8 para el 2023, tuvo una disminución respecto al 2022 que fue de 95.8.



Tabla No. 9 Comparativo resultados componentes Política Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción 2022 vs 2023

POLÍTICA 15 Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción	Puntaje 2022	Puntaje 2023	COMPORTAMIENTO
	95,8	91,8	↓
Gestión de Riesgos de Corrupción	94,4	85,1	↓
Índice de Transparencia y Acceso a la Información Pública	97,8	97,7	↓

Fuente: Secretaría de Planeación Departamental basado en histórico FURAG – DAFP

Logros de la política de Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción en el 2024

- ✓ Socialización e implementación de la Resolución 1519 de 2020 y actualización de la página web institucional www.quindio.gov.co de acuerdo con sus lineamientos de la Ley 1712 de 2014.
- ✓ Actualización del menú de Transparencia, menú de Atención a la Ciudadanía y menú Participa en la página web de la Administración Departamental.
- ✓ Obtención de 97.7 puntos sobre 100 en el Índice de Transparencia y acceso a la Información Pública - ITA

• Política de Gestión Documental

El propósito de la política según el DAFP, es lograr mayor eficiencia para la implementación de la gestión documental y Administración de Archivos para: propiciar la transparencia en la gestión pública y el acceso a los archivos como garante de los derechos de los ciudadanos, los servidores públicos y las entidades del Estado; recuperar, preservar y difundir el patrimonio documental de la nación en diferentes medios y soportes como fuente de memoria e identidad cultural; promover el gobierno abierto (transparencia, colaboración y participación) a través de los archivos como herramienta de control social de la gestión pública.

Esta política tuvo el menor de los puntajes en el resultado de FURAG del 2023, pasando de un 68.8 del 2022 a un 42.8 en el 2023, disminuyendo 26 puntos; convirtiéndose en la prioridad para el fortalecimiento de esta política para mejorar su índice.

Como se puede observar en la siguiente tabla, todos los componentes de esta política tuvieron una disminución muy significativa respecto al año 2022.

**Tabla No. 10** Comparativo resultados componentes Política Gestión Documental 2022 vs 2023

POLÍTICA 16 Gestión Documental	Puntaje 2022	Puntaje 2023	COMPORTAMIENTO
	68,8	42,8	↓
Calidad del Componente estratégico	90,0	55,0	↓
Calidad del Componente administración de archivos	87,5	72,7	↓
Calidad del Componente documental	60,1	25,9	↓
Calidad del Componente tecnológico	40,0	34,1	↓
Calidad del Componente cultural	50,0	28,6	↓

Fuente: Secretaría de Planeación Departamental basado en histórico FURAG – DAFP

Logros de la política de Gestión Documental en el 2024

- ✓ Acompañamiento del Archivo General de la Nación en la implementación de esta política.
- ✓ Actualización del Manual y procedimiento de Peticiones, Quejas, Reclamos, Solicitudes y Denuncias PQRS.
- ✓ Formulación y aplicación del Formato Único de Inventario Documental FUID.
- ✓ Mesas de trabajo para definición de lineamientos del manejo de archivo electrónico de la Administración Departamental a través de Control Doc.
- ✓ Implementación del certificado de paz y salvo por parte de la Secretaría TIC para formalizar la entrega de la bandeja de Control DOC gestionada en su totalidad al momento de la terminación del contrato.

- **Política de Gestión de la información estadística**

Esta política busca que las entidades generen y dispongan la información estadística, así como la de sus registros administrativos, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Departamento Nacional de Estadística -DANE.



Tabla No. 11 Comparativo resultados componentes Política Gestión de la información estadística 2022 vs 2023

POLÍTICA 17 Gestión de la Información Estadística	Puntaje 2022	Puntaje 2023	COMPORTAMIENTO
	87,4	85,5	↓
Índice Planeación Estadística	90,7	90,7	→
Índice Fortalecimiento de registros administrativos	83,9	80,0	↓
Índice Calidad Estadística	87,0	84,3	↓

Fuente: Secretaría de Planeación Departamental basado en histórico FURAG – DAFP

Esta política tuvo un índice de 85.5 en el 2023 frente a un 87.4 del 2022. Dos de tres componentes tuvieron una disminución en el 2023 mientras que uno se mantuvo en el índice.

Logros de la política de Gestión de la información estadística en el 2024

- ✓ Levantamiento de la oferta estadística del Observatorio departamental.
- ✓ Mesas de trabajo del equipo técnico para el análisis de información estadística.

5.1.6 Dimensión Gestión del Conocimiento y la Innovación - GESCO

La gestión del conocimiento y la innovación fortalece de forma transversal a las demás dimensiones de MIPG en tanto busca que las entidades públicas analicen las formas en las que genera, captura, evalúa y distribuye el conocimiento, de manera que estas puedan aprender de sí mismas y de su entorno, con el objetivo de mejorar su gestión.

Esta Dimensión cuenta con una política que tiene su mismo nombre, la cual cuenta con un puntaje significativo de 97.1 en el 2023, frente a un 98.1 del 2022.

Gráfica 1- Índice de Gestión y Desempeño Dimensión Gestión del Conocimiento y la Innovación Administración Departamental vigencia 2023



Gráfica No. 14 Índice de Gestión y Desempeño Dimensión Gestión del Conocimiento y la Innovación Administración Departamental vigencia 2023



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP- FURAG 2023

Logros de la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación en el 2024

- ✓ La Política de GESCO+I de la administración departamental obtuvo uno de los mayores puntajes a nivel nacional superando el promedio nacional que fue de 62.9
- ✓ Implementación y seguimiento del Plan de acción de Gestión del Conocimiento y la Innovación
- ✓ Realización de actividades de compartir conocimiento a nivel interno y externo.



5.1.7 Dimensión Control Interno

MIPG promueve el mejoramiento continuo de las entidades, razón por la cual éstas deben establecer acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación de éste. El Control Interno es la clave para asegurar razonablemente que las demás dimensiones de MIPG cumplan su propósito.

La Política de Control Interno para el 2023 tuvo un índice de 96.8, sosteniendo el mismo resultado del 2022.

Gráfica No. 15 Índice de Gestión y Desempeño Dimensión Control Interno Administración Departamental vigencia 2023



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP- FURAG 2023

Logros de la política de Control Interno en el 2024

- ✓ En proceso la actualización del Estatuto de auditoria Vigencia 2024 – 2027
- ✓ En proceso la actualización del Código de integridad del auditor interno
- ✓ Cumplimiento del Plan de Auditoria
- ✓ Actualización de procedimientos y formatos de la Oficina de Control Interno.



5.2 Planta de personal

Tabla No. 12 Planta de personal por niveles jerárquicos

SECRETARÍAS	DIRECTIVO		ASESOR		PROFESIONAL		TÉCNICO		ASISTENCIAL		TOTAL	
	PLANTA	OCUPADO	PLANTA	OCUPADO	PLANTA	OCUPADO	PLANTA	OCUPADO	PLANTA	OCUPADO	PLANTA	OCUPADO
DESPACHO DEL GOBERNADOR	1	1	11	9	10	10	5	5	12	12	39	37
SECRETARÍA PRIVADA	7	5	0	0	0	0	0	0	2	2	9	7
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	5	5	0	0	5	5	1	0	1	1	12	11
SECRETARÍA DE CULTURA	3	3	0	0	0	0	0	0	1	1	4	4
SECRETARÍA DE FAMILIA	8	8	0	0	5	4	1	1	4	4	18	17
SECRETARÍA DE REPRESENTACIÓN JUDICIAL Y DEFENSA DEL DEPARTAMENTO.	3	3	0	0	2	2	0	0	1	1	6	6
SECRETARÍA JURÍDICA Y DE CONTRATACIÓN	7	7	0	0	3	2	1	0	3	3	14	12
SECRETARÍA DE PLANEACIÓN	5	5	0	0	3	3	3	3	2	2	13	13
SECRETARÍA DE AGUAS E INFRAESTRUCTURA	5	5	0	0	3	3	4	3	1	1	13	12
SECRETARÍA DE TURISMO, INDUSTRIA Y COMERCIO	5	5	0	0	2	2	1	1	1	1	9	9
SECRETARÍA DE HACIENDA	7	7	0	0	8	7	11	8	10	8	36	30
SECRETARÍA DE ADMINISTRATIVA	5	5	0	0	1	1	10	8	46	45	62	59



SECRETARÍAS	DIRECTIVO		ASESOR		PROFESIONAL		TÉCNICO		ASISTENCIAL		TOTAL	
	PLANTA	OCUPADO	PLANTA	OCUPADO	PLANTA	OCUPADO	PLANTA	OCUPADO	PLANTA	OCUPADO	PLANTA	OCUPADO
SECRETARÍA DE AGRICULTURA, DESARROLLO RURAL Y MEDIO AMBIENTE.	5	5	0	0	1	1	3	3	1	1	10	10
SECRETARÍA DE INTERIOR	5	5	0	0	3	3	2	2	1	1	11	11
SECRETARÍA DE SALUD	4	4	0	0	48	44	30	27	7	7	89	82
SECRETARÍA DE TECNOLOGÍAS Y COMUNICACIÓN	3	3	0	0	1	1	0	0	0	0	4	4
CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	2	2
CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	2	2
TOTAL	80	78	11	9	97	90	72	61	93	90	353	328

Fuente: Secretaría Administrativa





Tabla No. 13 Naturaleza del Cargo

PLANTA DE PERSONAL	ELECCIÓN POPULAR		PERIODO FIJO		LIBRE NOMBRAMIENTO		CARRERA ADMINISTRATIVA						TOTALES	
	PLANTA	PROVISTOS	PLANTA	PROVISTOS	PLANTA	PROVISTOS LN	COMISIÓN	PLANTA	TITULARES	PROVISIÓN ALIDAD	ENCARGO	VACANTES	PLANTA	PROVISTOS
DESPACHO DEL GOBERNADOR	1	1	0	0	36	34	0	2	2	0	0	0	39	37
SECRETARÍA DE INTERIOR	0	0	0	0	5	5	0	6	5	1	0	0	11	11
SECRETARÍA DE JURÍDICA Y DE CONTRATACIÓN	0	0	0	0	7	7	0	7	4	0	1	2	14	12
SECRETARÍA DE REPRESENTACIÓN JUDICIAL Y DEFENSA DEL DEPTO.	0	0	0	0	3	3	0	3	2	1	0	0	6	6
SECRETARÍA DE HACIENDA	0	0	0	0	8	8	0	28	12	9	1	6	36	30
SECRETARÍA DE ADMINISTRATIVA	0	0	0	0	9	9	0	53	43	6	1	3	62	59
SECRETARÍA DE PLANEACIÓN	0	0	0	0	5	5	0	8	2	4	2	0	13	13
SECRETARÍA DE AGUAS E INFRAESTRUCTURA	0	0	0	0	5	5	0	8	7	0	0	1	13	12
SECRETARÍA DE AGRICULTURA, DESARROLLO RURAL Y MEDIO AMBIENTE.	0	0	0	0	5	5	0	5	4	1	0	0	10	10



PLANTA DE PERSONAL	ELECCIÓN POPULAR		PERIODO FIJO		LIBRE NOMBRAMIENTO		CARRERA ADMINISTRATIVA						TOTALES	
	PLANTA	PROVISTOS	PLANTA	PROVISTOS	PLANTA	PROVISTOS LN	COMISIÓN	PLANTA	TITULAR ES	PROVISIÓN ALIDAD	ENCARGO	VACANTES	PLANTA	PROVISTOS
SECRETARÍA DE FAMILIA	0	0	0	0	8	8	0	10	6	2	1	1	18	17
SECRETARÍA DE TURISMO, INDUSTRIA Y COMERCIO	0	0	0	0	5	5	0	4	3	1	0	0	9	9
SECRETARÍA DE CULTURA	0	0	0	0	3	3	0	1	0	0	1	0	4	4
SECRETARÍA DE SALUD	0	0	0	0	4	4	0	85	64	11	3	7	89	82
SECRETARÍA DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	0	0	0	0	3	3	0	1	1	0	0	0	4	4
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	0	0	0	0	5	5	0	7	4	1	1	1	12	11
SECRETARÍA PRIVADA	0	0	0	0	7	5	0	2	2	0	0	0	9	7
CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	2	2
CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	2	2
TOTAL	1	1	1	1	119	115	0	232	162	38	11	21	353	328

Fuente: Secretaría Administrativa



5.3 Acuerdos con organizaciones sindicales

Tabla No. 14 Acuerdos con organizaciones sindicales

TIPO DE ACUERDO	ACUERDO	ESTADO DEL ACUERDO
1. PETICIONES ACORDADAS BAJO EL PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD Y NO REGRESIVIDAD	Resolución 1937 de 2016 por medio de la cual se adopta el Acuerdo Colectivo 2016 suscrito entre la Gobernación del Departamento del Quindío y las Organizaciones Sindicales SINTRADEPARTAMENTAL, SINTRENAL, SINTRAQUIN Y SEMPAQ; dicho acuerdo colectivo con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017: Con base en el Acuerdo Colectivo adoptado por la citada resolución y en aplicación del principio de progresividad se acordaron las peticiones que a continuación se enlistan en los siguientes términos:	EN TRÁMITE
	1.1. ACUERDO SOBRE PRACTICANTE SENA: De acuerdo a la vinculación de practicantes y/o pasantes que adelante la Administración Departamental con las diferentes Instituciones Educativas con las que tenga convenio, se asignará un practicante y/o pasante a la Dirección Administrativa de Talento Humano, el cual contará con actividades relacionadas con el apoyo a las organizaciones sindicales de conformidad a las funciones administrativas que sean requeridas, el cumplimiento de lo acordado está sujeto a la disponibilidad y procedimiento establecido por dichas instituciones educativas en lo relativo a practicantes y/o pasantes.	CUMPLIDO (100%)
	1.2. ACUERDO SOBRE CONTRIBUCIÓN O AYUDA POR NACIMIENTO DE HIJOS: La Administración Pública Departamental acuerda en realizar un (1) pago único por valor de un salario mínimo mensual legal vigente, sin incidencia salarial, a los servidores públicos amparados por este Pliego de Solicitudes (Planta Central y Personal Administrativo de la Secretaría de Educación); servidor público de cuya unión matrimonial o marital de hecho le nazca hijo(s). Dicha contribución deberá efectuarse dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud de la parte interesada ante la Secretaría Administrativa y Secretaría de Educación, respectivamente; la cual deberá ir acompañada del correspondiente Registro Civil de Nacimiento. Queda entendido entre las partes, en caso de que ambos cónyuges o compañeros permanentes sean beneficiarios de este pliego de solicitudes, el beneficio será pagado a la madre. La Administración Pública Departamental conviene en entregar esta misma cantidad por cada hijo nacido, en caso de tratarse de partos múltiples	CUMPLIDO (100%)
	1.3. ACUERDO SOBRE BENEFICIO PARA ANTEOJOS: La Administración Pública Departamental otorgará esta ayuda a los empleados sindicalizados, se incluirá en el plan de bienestar social y se adelantará mediante la figura contractual pertinente. Dicha ayuda será hasta por un valor equivalente al 40% de un salario mínimo mensual, para los funcionarios que devenguen hasta 3 salarios mínimos mensuales legales vigentes	EN TRÁMITE



TIPO DE ACUERDO	ACUERDO	ESTADO DEL ACUERDO
	Resolución 007681 de 2022, por medio de la cual se adopta el Acuerdo Colectivo 2022 suscrito entre la Gobernación del Departamento del Quindío y las Organizaciones Sindicales SINTRADEPARTAMENTAL, SINTRENAL y SINTRAQUIN, acuerdo con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022, con base en el Acuerdo Colectivo adoptado por la citada resolución y en aplicación del principio de progresividad se acordaron las peticiones que a continuación se enlistan en los siguientes términos:	CUMPLIDO (100%)
	1.4. ACUERDO SOBRE PERMISO SINDICAL: La Administración Pública Departamental de conformidad con el artículo 2.2.5.5.18 del Decreto 648 de 2017, concederá permiso a las organizaciones sindicales “SINTRADEPARTAMENTAL”, “SINTRENAL” y “SINTRAQUIN”, para cumplir actividades sindicales durante el período que fueron electos, es decir, por dos (2) días a la semana al Presidente y un (1) día a la semana para cuatro (4) miembros de la Junta Directiva y un (1) miembro de la Comisión de Reclamos. Dicha coordinación se oficializará a la Oficina de Asuntos Colectivos del Trabajo del Ministerio de Trabajo, los datos de identidad y de inscripción de los directivos beneficiarios del permiso por “SINTRADEPARTAMENTAL”, “SINTRENAL” y “SINTRAQUIN” en los términos de la Ley.	CUMPLIDO (100%)
	1.5. ACUERDO SOBRE PERMISO PARA ASAMBLEAS: La Administración Departamental conviene conceder permiso a los afiliados de las organizaciones sindicales SINTRENAL, SINTRADEPARTAMENTAL y SINTRAQUIN, para realizar las reuniones relacionadas con tres (03) Asambleas Ordinarias y una (01) Asamblea Extraordinaria cuando por ocasión lo amerite, así mismo, se concederá permiso a los afiliados para asistir a estos eventos de carácter sindical, previa autorización otorgada por parte de la Secretaría Administrativa a través de la Dirección de Talento Humano de la Gobernación del Departamento del Quindío	CUMPLIDO (100%)
	1.6. ACUERDO SOBRE CUOTA POR BENEFICIO SINDICAL: La Administración Pública Departamental acuerda efectuar previa autorización y consentimiento del funcionario la deducción de una suma igual a la cuota ordinaria con la que contribuyen los afiliados al sindicato, la cual será equivalente al 1% única vez por vigencia, sobre los salarios de los funcionarios públicos no sindicalizados quienes facultativamente dispondrán su voluntad de efectuar dicho aporte, esto, por los beneficios recibidos con ocasión de la negociación colectiva alcanzada por las Organizaciones Sindicales SINTRENAL, SINTRADEPARTAMENTAL Y SINTRAQUIN.	CUMPLIDO (100%)
	1.7. ACUERDO SOBRE LA PARTICIPACIÓN EN LA CONSTRUCCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR: La Administración Central Departamental acuerda que las Organizaciones Sindicales SINTRAQUIN, SINTRENAL SECCIONAL QUINDÍO y SINTRADEPARTAMENTAL participarán mediante un delegado de cada organización, en la elaboración del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2024 y acompañarán el seguimiento periódico con la Administración de las actividades programadas y la ejecución presupuestal relacionada con el desarrollo de dicho proceso.	CUMPLIDO (100%)



TIPO DE ACUERDO	ACUERDO	ESTADO DEL ACUERDO
	1.8. ACUERDO SOBRE EL DÍA ADMINISTRATIVO: La Administración Pública Departamental acuerda seguir celebrando el día del funcionario administrativo de las instituciones educativas del departamento, el último viernes del mes de octubre de cada año; al mismo tiempo ajustar dentro del presupuesto los recursos necesarios para la celebración de este evento, la celebración se realizará dentro de su horario laboral y se informará con suficiente antelación y otorgará el respectivo permiso por parte del jefe inmediato.	CUMPLIDO (100%)
	1.9. ACUERDO SOBRE PRÉSTAMO CENTRO DE CONVENCIONES Y OTROS SITIOS: La Administración Central Departamental acuerda facilitar a las Organizaciones Sindicales SINTRAQUIN, SINTRADEPARTAMENTAL y SINTRENAL SECCIONAL QUINDÍO, el Centro de Convenciones y demás sitios de propiedad del Departamento, permitiendo el desarrollo de eventos de carácter sindical que cumplan con la normatividad asociada a este tipo de actividades y siendo solicitadas con la respectiva antelación a fin de que no se crucen con otras peticiones	CUMPLIDO (100%)
2. ACUERDO SOBRE INCREMENTO SALARIAL	2.1. La Administración Departamental para la vigencia 2022, acuerda fijar los emolumentos salariales de cada uno de los empleos de la planta de personal de la Administración Central y los funcionarios administrativos de la Secretaría de Educación del Departamento del Quindío con el incremento del 8,26%, porcentaje que no supera los límites máximos salariales establecidos por el artículo 7º del Decreto Nacional 462 del 29 de marzo de 2022; siempre y cuando dicho incremento sea el fijado previamente por la Honorable Asamblea del Departamento del Quindío, para las Escalas de Remuneración correspondientes a las diferentes categorías de empleos públicos, pertenecientes a la planta de personal de la Administración Central Departamental, para la vigencia 2022.	EN TRÁMITE
	2.2. La Administración Departamental para la vigencia 2023, acuerda fijar los emolumentos salariales de cada uno de los empleos de la planta de personal de la Administración Central Departamental del Quindío y de los empleos administrativos de la Secretaría de Educación del Departamento del Quindío, con el incremento del 15 %, porcentaje que no supera los límites máximos salariales establecidos por el artículo 7º del Decreto Nacional 896 del 02 de junio de 2023; siempre y cuando dicho incremento sea el fijado previamente por la Honorable Asamblea del Departamento del Quindío, para las Escalas de Remuneración correspondientes a las diferentes categorías de empleos públicos, pertenecientes a la planta de personal de la Administración Central Departamental y a los empleos administrativos de la Secretaría de Educación del Departamento del Quindío, para la vigencia 2023.	CUMPLIDO (100%)
3. ACUERDO SOBRE HOMOLOGACIÓN Y NIVELACIÓN SALARIAL	Las Organizaciones Sindicales proponen requerir el apoyo administrativo de la Secretaría de Educación para que el documento aportado por el abogado de SINTRENAL para que realice el trámite ante el Ministerio de Educación de los funcionarios y exfuncionarios que lo requieren para la reclamación proveniente de los recursos de reliquidación de la homologación y nivelación, porque tienen claro que no es con recursos del ente territorial que se cubre esta obligación por ser una competencia de la Nación, por ser recursos del SGP. La Secretaría de Educación se compromete a adelantar el trámite para designar el funcionario en cabeza de la Dirección Administrativa y Financiera y queda pendiente definir por parte de la organización sindical	EN TRÁMITE



TIPO DE ACUERDO	ACUERDO	ESTADO DEL ACUERDO
	allegar el documento.	
4. ACUERDO SOBRE AMPLIACIÓN PLANTA DE PERSONAL	La Administración Departamental a través de la Secretaría de Educación Departamental conformará una Mesa Técnica de estudio que permita adelantar el diagnóstico de las cargas laborales de la Planta Administrativa de la Secretaría de Educación Departamental, por medio de 2 profesionales contratados para adelantar esta iniciativa. Lo anterior, con la finalidad de iniciar las gestiones necesarias para contar con los insumos y lineamientos técnicos que permitan a futuro la organización y/o ampliación de la Planta de Personal Administrativo de la Secretaría de Educación. Este diagnóstico será socializado con un representante de cada una de las organizaciones sindicales, el cual será designado por las mismas y quienes podrán realizar las observaciones y/o ajustes que se concilien y sean consideradas entre ambas partes, permitiendo llevar a cabo el proceso de conformidad a la normatividad vigente. (Decreto Ley 1800 de 2019, Decreto 1499 de 2022 y demás normas concordantes).	EN TRÁMITE
5. ACUERDO SOBRE TRASLADO, PERMUTAS Y REUBICACIÓN DEL PERSONAL	La Administración Pública Departamental se compromete a que los traslados del personal administrativo sindicalizado, permutas y/o reubicaciones de los empleados al servicio de la planta de personal de la Secretaría de Educación; obedecerán a la estricta necesidad del servicio, previa a la aplicación del debido proceso. Así mismo, previamente a la implementación de dichas medidas, se analizarán las condiciones particulares de cada caso, en lo concerniente al núcleo familiar del empleado, restricciones médicas, experiencia laboral e idoneidad académica (Sentencia T- 247/12 - Concepto 537801 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública).	EN TRÁMITE
6. ACUERDO SOBRE FONDO DE CALAMIDAD	La Administración Departamental creará una mesa técnica que permita el estudio y la formulación del documento que adelante la creación de un Fondo de Calamidad para los funcionarios de la Planta Administrativa del Departamento, el cual solventará, a través de un aporte monetario, situaciones catastróficas y calamidades como desastres naturales, enfermedades y/u otros eventos que generen un perjuicio grave a un funcionario del Departamento. Los lineamientos, parámetros y demás fundamentos necesarios para constituir este proceso, serán contruidos de manera conjunta por las organizaciones sindicales y el Departamento, de conformidad a la normatividad vigente.	EN TRÁMITE
7. ACUERDO SOBRE IMAGEN INSTITUCIONAL	La Administración Departamental por medio de las Dirección Administrativa de Talento Humano y la Dirección Administrativa y Financiera de la Secretaría de Educación, entregarán a los funcionarios de la Planta Central y Planta Administrativa de la Secretaría de Educación un carnet institucional que le permitirá identificarse en el desarrollo de sus funciones tanto en las Instalaciones de la Entidad como en las diferentes instancias en donde deba representar al Departamento según sus funciones a cargo.	CUMPLIDO (100%)



TIPO DE ACUERDO	ACUERDO	ESTADO DEL ACUERDO
8. ACUERDOS SOBRE POLITICA DE BIENESTAR	8.1. ACUERDO SOBRE INCREMENTO RUBROS DE BIENESTAR: La Administración Departamental acuerda apropiar en el proyecto de Presupuesto para la Vigencia 2024, la suma de Mil Cien Millones de pesos (\$1.100.000.000) en los rubros presupuestales que permitan la implementación y ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos de los funcionarios de la Administración Departamental. Dicho recurso será distribuido en Novecientos Millones de pesos (\$900.000.000) para el Plan de Bienestar de los funcionarios de la Planta Central y Planta Administrativa de la Secretaría de Educación; y Doscientos Millones de Pesos (\$200.000.000) m/cte para la Planta Docente de la Secretaría de Educación. Dichos recursos servirán para dar cumplimiento a los diferentes beneficios establecidos por las Organizaciones Sindicales. Cabe aclarar que dicho presupuesto podrá ser modificado por la Administración Departamental entrante en la Vigencia 2024, por tanto, esta Administración 2020-2023, no puede asumir compromisos de Vigencias Futuras en cumplimiento de la Ley 819 de 2003.	CUMPLIDO (100%)
	8.2. ACUERDO SOBRE MODIFICACIÓN AL DECRETO N° 771 DEL 21 DE OCTUBRE DE 2022, POR MEDIO DEL CUAL SE DEROGA, ACTUALIZA Y COMPILA LA NORMATIVIDAD DEPARTAMENTAL QUE ESTABLECE EL SISTEMA DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS PARA LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS DEL NIVEL CENTRAL DEPARTAMENTAL DEL QUINDÍO: Con relación a la inclusión del apoyo para la Educación Formal de Hijos de Empleados, la Administración Pública Departamental se compromete a modificar el Decreto 771 de 2022, el cual establece el Sistema Departamental de Bienestar Social e Incentivos, con la finalidad de regular y establecer los requisitos que permitan conceder un beneficio económico a los funcionarios Sindicalizados de la Planta Central Departamental y Planta de Funcionarios Administrativos de la Secretaría de Educación e Instituciones Educativas a partir de la presente vigencia, que tengan hijos en edad escolar hasta los 25 años, con la finalidad de contribuir a solventar gastos originados por el desarrollo de actividades educativas de la educación formal (preescolar, básica primaria, básica secundaria y media, técnica, tecnológica, pregrado, postgrado y educación especial, especializaciones, maestrías, doctorados). Queda entendido entre las partes, en caso de que ambos cónyuges o compañeros permanentes sean beneficiarios de este pliego de solicitudes, el beneficio será pagado a un solo funcionario. Dicho apoyo podrá ser concedido por el valor de Ochocientos mil (\$800.000) por cada hijo y una única vez al año.	EN TRÁMITE
	8.3. ACUERDO SOBRE DESCANSO REMUNERADO SEMANA RECESO ESCOLAR Y/O VACACIONES: La Administración Departamental acuerda conceder a los funcionarios de la Planta Central y Planta Administrativa de la Secretaría de Educación e Instituciones Educativas, descanso remunerado por un (01) día durante el periodo de vacaciones de noviembre-diciembre de la presente vigencia; que acrediten ser padres y madres de hijos que estén en edad escolar (preescolar, básica primaria, secundaria y media) o en condición de discapacidad que se encuentren estudiando. Estos días deberán ser previamente concertados con el Jefe Inmediato.	EN TRÁMITE



TIPO DE ACUERDO	ACUERDO	ESTADO DEL ACUERDO
	8.4. ACUERDO SOBRE PROGRAMA DE BILINGÜISMO: La Administración Departamental se compromete a adelantar las gestiones administrativas que se requieran para suscribir alianzas o Convenios con Empresas o Entidades o Instituciones Educativas acreditadas por el Ministerio de Educación o Secretaría de Educación a través de los cuales se ofrezcan beneficios a los funcionarios para acceder a cursos de capacitación en un segundo idioma.	CUMPLIDO (100%)
	8.5. ACUERDO SOBRE RECONOCIMIENTO DE VIÁTICOS: La Administración Central Departamental modificará el acto administrativo por medio de la cual se concede los viáticos a los funcionarios de la Planta Central Departamental que deban desplazarse por comisión de servicio fuera del Centro Administrativo Departamental, fuera de su lugar de trabajo asignado y/o fuera del perímetro urbano del Municipio de Armenia incluido todo el Departamento del Quindío, desarrollando las actividades durante todo un día y que requieran desplazamiento intermunicipal y/o alimentación para el cumplimiento de las mismas. Por lo anterior, se otorgará para los funcionarios de los niveles asistencial, técnico y profesional un Quince por ciento (15%) del valor del día sin pernoctar, calculado con base en la Escala Salarial establecida por el Gobierno Nacional y adoptado por el Decreto Departamental en lo concerniente a alimentación y Quince por ciento (15%) del valor del día sin pernoctar, calculado con base en la Escala Salarial establecida por el Gobierno Nacional y adoptado por el Decreto Departamental en lo concerniente a Transporte, cuando no se cuente con disponibilidad de vehículos por parte de la Administración Departamental. Los funcionarios que soliciten la figura de comisión, deberán allegar de manera previa la programación de la totalidad de actividades mensuales que requieren de reconocimiento de Viáticos, los cuales deberán ser concertados con el jefe inmediato y dar cumplimiento a los requisitos establecidos en el procedimiento para el otorgamiento de los mismos.	EN TRÁMITE
	8.6. ACUERDO SOBRE PROCEDIMIENTO CLASIFICACIÓN RIESGOS LABORALES: La Administración Central Departamental acuerda establecer una mesa de trabajo que permita llevar a cabo la formulación y normalización del procedimiento de Clasificación y Reclasificación de Riesgos Laborales de los funcionarios de la Planta Central Departamental y Planta de Funcionarios Administrativos de la Secretaría de Educación, con la finalidad de determinar los requisitos y lineamientos que permitan garantizar el cubrimiento de grado de riesgo laboral de acuerdo a las funciones de cada cargo desempeñado. Así mismo, dicha mesa de trabajo formulará y normalizará el procedimiento y los formatos correspondientes que permitan el reporte de las actividades extramurales, de conformidad con la normatividad vigente.	EN TRÁMITE
9. ACUERDO SOBRE PERMISO ESPECIAL	La Administración Departamental concederá un permiso especial de tres (03) días hábiles remunerados una única vez al año, al funcionario sindicalizado que tenga a familiares en primer grado de consanguinidad y cónyuge hospitalizados y/o con hospitalización en casa para su cuidado, para lo cual el empleado entregará la solicitud de permiso adjuntando el debido soporte	EN TRÁMITE



TIPO DE ACUERDO	ACUERDO	ESTADO DEL ACUERDO
10. ACUERDO SOBRE PERMISO ESTUDIO DE PREGRADO	La Administración Pública Departamental modificará el Decreto 0125 del 11 de febrero de 2020 en lo concerniente a su Artículo Tercero: Horario Flexible y Especial, incluyendo una nueva opción de lunes a viernes de 07:00 a.m a 12:00 m y de 01:00 p.m a 04:00 p.m. De igual forma, se deberá incluir un parágrafo en donde se permita a los funcionarios de la Administración Departamental que se encuentren cursando estudios de Pregrado, tener permiso hasta por ocho (08) horas semanales que les permita adelantar sus procesos de formación académica. Así mismo, se modificará el Artículo Cuarto de dicho Decreto, ampliando el alcance del mismo a los Servidores Públicos que se encuentren matriculados y estén cursando estudios de Pregrado; y su artículo Quinto incluyendo la respectiva certificación académica y/o pago de Matricula que acredite el desarrollo del proceso de Formación.	CUMPLIDO (100%)
11. ACUERDO SOBRE DOTACIÓN DE OFICINAS	La Administración Pública Departamental realizará el estudio técnico de dotación de las oficinas del área administrativa de las instituciones educativas y planta central, con el fin de adquirir los muebles y equipos necesarios acorde a la labor que desempeñan los funcionarios administrativos que laboran en las dependencias y además que cumplan con lo reglado en el programa de salud y seguridad en el trabajo. Para ello, el Departamento adelantará una mesa técnica que incluya a la Secretaría TIC, con la finalidad de adelantar el diagnóstico y evaluación de los implementos tecnológicos que permitan un óptimo cumplimiento de las actividades de la entidad.	EN TRÁMITE
12. ACUERDO SOBRE PORTERÍA Y BATERÍAS SANITARIAS	La Administración Pública Departamental con su oficina de infraestructura educativa adscrita a la Secretaría de Educación Departamental, realizará un estudio técnico en compañía de la organización sindical SINTRENAL de carácter urgente para identificar las Instituciones Educativas que no cuenten con portería y/o batería sanitaria para el personal que cumplen labores de vigilancia en las mismas, con el fin de gestionar las apropiaciones presupuestales necesarias para corregir las falencias que se identifiquen.	EN TRÁMITE
13. ACUERDO SOBRE ENFOQUE DIFERENCIAL DE GÉNERO	La Administración Pública Departamental brindará un proceso de capacitación a los funcionarios con personal idóneo acerca del goce efectivo de los derechos de la mujer en cuanto a: Violencia contra la mujer, feminicidio, derechos de las mujeres, formas de prevenir la violencia contra la mujer, violencia institucional contra la mujer, protección a las mujeres víctimas de la violencia y perspectiva de género en las decisiones administrativas.	CUMPLIDO (100%)
14. ACUERDO SOBRE SEGUROS PARA FUNCIONARIOS QUE EJERCEN SUPERVISIONES Y APOYO A LAS SUPERVISIONES DE CONTRATOS PÚBLICOS	La Administración Departamental acuerda adquirir un seguro de responsabilidad civil extracontractual para servidores públicos, dirigido a cuatro (04) profesionales universitarios que ejerzan vigilancia y control como supervisores y/o apoyo a las supervisiones de contratos públicos, traslados y/o reasignación de supervisión de contratos desde 200 SMMV, por contrato, diferentes a los contratos de prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión.	CUMPLIDO (100%)



TIPO DE ACUERDO	ACUERDO	ESTADO DEL ACUERDO
15. ACUERDO SOBRE EQUIPOS Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN:	La Administración Pública Departamental se compromete a formular el estudio y diagnóstico de la necesidad de elementos y equipos de protección personal adecuados que se requieren para fortalecer el desarrollo de las actividades y funciones del Centro Administrativo Departamental, así mismo se normalizará el procedimiento que permita la entrega del mismo. Lo anterior con la finalidad de realizar sus tareas diarias, garantizando la protección específica a su cuerpo dadas las condiciones técnicas laborales y especiales de su cargo y en concordancia la Resolución 2400 de 1979 y Decreto 7072 de 2015.	EN TRÁMITE
16. ACUERDO SOBRE EVENTOS SINDICALES	La Administración Departamental establece solventar durante la vigencia del presente pliego de negociación, con ocasión a la asistencia y participación en eventos como: Congresos, Seminarios, Simposios, Talleres, Conferencias y cualquier otro evento de carácter sindical nacional la participación de un (01) Delegado por cada Organización Sindical adscrito a la Administración Departamental en una (1) actividad a través de la destinación de tiquetes ida y regreso por vigencia para las organizaciones sindicales “SINTRADEPARTAMENTAL”, “SINTRENAL” y “SINTRAQUIN”. Se determina, que para la Vigencia 2023 el desarrollo de este compromiso estará supeditado a la adición de recursos al proceso contractual correspondiente. Así mismo, las organizaciones sindicales se comprometen a notificar a la Gobernación del Quindío con la mayor antelación posible la designación del o los directivos o afiliados que asistirán el evento correspondiente.	CUMPLIDO (100%)
17. ACUERDO SOBRE FORTALECIMIENTO SINDICAL	La Administración Pública Departamental acuerda apropiar en el rubro de Auxilio Sindical, la suma de Ciento Ochenta Mil Pesos (\$180.000) per cápita por afiliados a las organizaciones sindicales signatarias del presente acuerdo para la vigencia 2023. Los recursos deberán ser ejecutados de conformidad con la Ley 80 de 1993, Decreto 092 de 2017 y demás normas concordantes (Decretos Reglamentarios, Manual de Contratación de la Entidad) que rigen la Contratación Pública en Colombia y de acuerdo con la necesidad viabilizada por parte de las Organizaciones Sindicales y la Administración Departamental. Este recurso será destinado a actividades y servicios que fortalezcan el bienestar de los funcionarios sindicalizados de la Planta Central y Planta Administrativa de la Secretaría de Educación, de conformidad a la normatividad vigente.	EN TRÁMITE
18. ACUERDO SOBRE ESTRATEGIA DE ESTÍMULO PERSONAL PARA SERVICIOS GENERALES	La Administración Departamental acuerda formular una estrategia de estímulo dirigida a las Auxiliares de Servicios Generales que desarrollen funciones de limpieza en el Centro Administrativo Departamental, en donde se reconozca a través de una sumatoria y acumulación de puntos, un día de permiso remunerado por realizar sus funciones en sitios de trabajo adicionales a los asignados dentro del CAD. Este beneficio deberá ser concertado de manera preliminar con la Dirección Administrativa de Talento Humano. Esta estrategia deberá ser formulada en un término no mayor a Quince (15) días posterior a la firma del Acuerdo Colectivo Vigencia 2023.	EN TRÁMITE



TIPO DE ACUERDO	ACUERDO	ESTADO DEL ACUERDO
19. ACUERDO SOBRE COMISIÓN DE SEGUIMIENTO AL ACUERDO COLECTIVO	Las partes convienen en conformar dentro del mes siguiente a la firma del acto administrativo que adopte el Acuerdo Colectivo 2023, una comisión de seguimiento de los acuerdos aquí alcanzados, la cual será integrada por catorce (14) integrantes, cuatro (4) representantes de la Administración Departamental y diez (10) representantes de las organizaciones sindicales, dos por cada organización (SINTRADEPARTAMENTAL, SINTRAQUIN, SINTRENAL SECCIONAL QUINDÍO, SUTEQ y USCTRAB). Los Negociadores del Departamento, de las Organizaciones Sindicales y de la Unión Sindical, indican que el Acta Final obedece a un consolidado de las Peticiones Acordadas y de los Peticiones No Acordadas en el desarrollo de la negociación.	CUMPLIDO (100%)
20. ACUERDO SOBRE VIGENCIA	La vigencia de la negociación entre las Organizaciones Sindicales signatarias y el Departamento será hasta el 31 de diciembre de 2023, permitiendo volver a negociar para la próxima vigencia. La Vigencia del presente Acuerdo Colectivo será perdurable en el tiempo a la luz de los principios de favorabilidad, no regresividad y progresividad, hasta tanto las partes decidan derogarlo, modificarlo y/o hasta alcanzar la promulgación y sanción de un nuevo Acto Administrativo de Acuerdo Colectivo. Una vez se expida el acto administrativo que adopta el Acuerdo, se realizará una reunión en término no mayor a 30 días, entre el representante legal de la Gobernación del Quindío, y la parte sindical, para socializar y precisar los alcances del mismo, la ADMINISTRACIÓN publicará y divulgará a través de los medios de comunicación hablados o escritos del Departamento del Quindío el presente acuerdo.	EN TRÁMITE
21. ACUERDO SOBRE DERECHOS DE NEGOCIACIÓN	La Administración Departamental en virtud a la negociación sindical que se adelanta con ocasión del pliego presentado en la vigencia 2023, acuerda reconocer a SINTRADEPARTAMENTAL, SINTRAQUIN, SINTRENAL SECCIONAL QUINDÍO, SUTEQ y USCTRAB o a otro nombre que en el futuro adopten, como únicas representantes de los servidores públicos al servicio de la Gobernación del Quindío; mientras éstas mantengan la mayoría su representatividad de acuerdo a la ley.	CUMPLIDO (100%)
22. ACUERDO SOBRE CUMPLIMIENTO E IMPLEMENTACIÓN DEL ACUERDO COLECTIVO	La autoridad pública competente, dentro de los (20) días hábiles siguientes a la suscripción del acta final, y con base en esta, expedirá los actos administrativos a que haya lugar, respetando las competencias constitucionales y legales (Art. 2.2.2.4.13. del Decreto 1072 de 2015).	CUMPLIDO (100%)
23. ACUERDO SOBRE SEGUIMIENTO Y CONSULTA DE ACUERDOS LABORALES	La entidad a través de la Secretaría Administrativa y de la Secretaría de Educación Departamental, dentro del mes (01) siguiente a la firma del presente acuerdo, incluirá en el menú de navegación de la página web de la entidad un botón que permita la consulta de todos los acuerdos laborales firmados hasta la fecha, clasificados por año, que facilite su consulta, seguimiento y verificación por parte de los servidores afiliados a las organizaciones sindicales.	CUMPLIDO (100%)
Fuente: Secretaría Administrativa		



TIPO DE ACUERDO	ACUERDO	ESTADO DEL ACUERDO
	NOTA: El Acuerdo Colectivo 2023 se encuentra en ejecución y cumplimiento teniendo en cuenta que la etapa de Negociación Directa finalizó el 25 de octubre de 2023 y el Acuerdo fue adoptado mediante Resolución 8003 del 23 de noviembre de 2023. Así mismo, las Organizaciones Sindicales signatarias realizaron el correspondiente Depósito ante el Ministerio de Trabajo el día 06 de diciembre de 2023. Durante la Vigencia 2024, las Organizaciones Sindicales del Departamento no presentaron pliego unificado de Peticiones, por ende, y de acuerdo a lo pactado en el Acuerdo; este continua Vigente hasta que se surta una nueva negociación sindical. Está pendiente la sesión de la Comisión de Seguimiento para la verificación del cumplimiento a totalidad del Acuerdo Colectivo.	
	Cabe señalar que los acuerdos anteriormente señalados corresponden a las Organizaciones Sindicales SINTRADEPARTAMENTAL, SINTRAQUIN y SINTRENAL SECCIONAL QUINDIO, como representantes del Componente Administrativo que tiene alcance a los funcionarios de la Planta Central y Planta Administrativa de la Secretaría de Educación Departamental. Los Acuerdos correspondientes a SUTEQ y UCSTRAB son competencia directa de la Secretaría de Educación Departamental por tratarse de la Planta Docente del Departamento y pueden ser consultados en el Acuerdo Colectivo 2023	



5.4 Contratación departamento vigencia 2024

Tabla No. 15 Contratación departamento vigencia 2024

RELACIÓN CONTRATACIÓN VIGENCIA 2024, SIN INCLUIR VALORES DE VIGENCIAS FUTURAS- CLASIFICACIÓN POR MODALIDAD Y TIPOS DE CONTRATOS CONTRATOS QUE REPRESENTAN UN GASTO PARA EL DEPARTAMENTO - LOS VALORES INCLUYEN ADICIONES			
MODALIDAD	DETALLE	CANTIDAD	CUANTIA
CONCURSO DE MÉRITOS	CONCURSO DE MÉRITOS	1	118,611,599
CONTRATACION DIRECTA	ARRENDAMIENTO	42	1,193,605,677
	COMPRAVENTA	8	1,940,339,054
	CONTRATO INTERADMINISTRATIVO	38	26,534,400,398
	CONVENIO DE ASOCIACIÓN	49	3,958,640,493
	CONVENIOS INTERADMINISTRATIVOS	64	14,743,097,523
	CONVENIO SOLIDARIOS	19	1,584,145,830
	PRESTACIÓN DE SERVICIOS	18	1,733,041,847
	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DE APOYO A LA GESTIÓN Y ARTÍSTICOS	3364	39,146,697,968



RELACIÓN CONTRATACIÓN VIGENCIA 2024, SIN INCLUIR VALORES DE VIGENCIAS FUTURAS- CLASIFICACIÓN POR MODALIDAD Y TIPOS DE CONTRATOS			
CONTRATOS QUE REPRESENTAN UN GASTO PARA EL DEPARTAMENTO - LOS VALORES INCLUYEN ADICIONES			
MODALIDAD	DETALLE	CANTIDAD	CUANTIA
	SUMINISTROS	0	-
	ADHESIÓN	0	-
	TRABAJOS ARTÍSTICOS	0	-
	PASANTÍA	0	-
LICITACION PUBLICA	COMPRAVENTA	0	0
	OTROS	2	5,020,120,855
	PRESTACIÓN DE SERVICIOS	3	11,274,874,094
	OBRA PÚBLICA	1	1,050,605,710
MINIMA CUANTIA	COMPRAVENTA	53	959,850,780
	CONSULTORIA	1	27,380,000
	OBRA PÚBLICA	1	52,121,425
	PRESTACIÓN DE SERVICIOS	16	438,506,680
	SUMINISTROS	3	127,899,480
SELECCIÓN ABREVIADA	COMPRAVENTA	16	5,991,467,255
	CONECTIVIDAD	0	0
	PRESTACIÓN DE SERVICIOS	11	6,212,851,423
	SUMINISTROS	16	25,148,402,408
	OBRA PÚBLICA	20	5,715,936,528
	OTROS	3	284,187,212
TOTAL:			153.256.784.239.16

Fuente: Secretaría Jurídica y de Contratación

**Tabla No. 16** Modalidades Contratación

MODALIDAD	CUANTIA
CONCURSO DE MERITOS	\$ 118,611,599.00
CONTRATACIÓN DIRECTA	\$ 90,833,968,790.16
LICITACIÓN PÚBLICA	\$ 17,345,600,659.33
MÍNIMA CUANTÍA	\$ 1,605,758,365.40
SELECCIÓN ABREVIADA	\$ 43,352,844,825.27
TOTAL	153.256.784.239,16

Fuente: Secretaría Jurídica y de Contratación

5.5 Peticiones, Quejas y Reclamos

Tabla No. 17 Peticiones Quejas y Reclamos PQRs

PROCESOS REQUERIDOS POR EL CIUDADANO	No. DERECHOS DE PETICIÓN	No. QUEJAS	No. RECLAMOS	No. TUTELAS	No. ACCIONES POPULARES	No. RECURSOS DE REPOSICION	No. SUGERENCIAS	TOTAL No. PQR	No. PQR RESUELTAS		ACCIONES CORRECTIVAS EMPREDIDAS
									Favorable	No Favorable	
DESPACHO DEL GOBERNADOR	3	0	0	12	4	2	0	21	2	19	
SECRETARÍA PRIVADA	46	1	2	1	0	0	0	50	18	32	
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	60	3	1	44	0	0	0	108	29	79	



PROCESOS REQUERIDOS POR EL CIUDADANO	No. DERECHOS DE PETICIÓN	No. QUEJAS	No. RECLAMOS	No. TUTELAS	No. ACCIONES POPULARES	No. RECURSOS DE REPOSICION	No. SUGERENCIAS	TOTAL No. PQR	No. PQR RESUELTAS		ACCIONES CORRECTIVAS EMPRENDIDAS
									Favorable	No Favorable	
SECRETARÍA DE CULTURA	56	2	1	1	0	1	0	61	38	23	
SECRETARÍA DE FAMILIA	172	0	2	0	0	0	0	174	85	89	
SECRETARÍA DE REPRESENTACIÓN JUDICIAL Y DEFENSA DEL DEPTO.	8	0	0	46	2	0	0	56	5	51	
SECRETARÍA JURÍDICA Y DE CONTRATACIÓN	43	1	0	8	0	1	0	53	29	24	
SECRETARÍA DE PLANEACIÓN	61	0	0	0	0	3	0	64	39	25	
SECRETARÍA DE AGUAS E INFRAESTRUCTURA	200	6	5	1	4	0	1	217	143	74	
SECRETARÍA DE TURISMO, INDUSTRIA Y COMERCIO	28	1	0	0	0	0	0	29	14	15	
SECRETARÍA DE HACIENDA	555	15	9	29	0	5	0	613	484	129	
SECRETARÍA DE ADMINISTRATIVA	388	29	14	1	0	10	0	442	265	177	
SECRETARÍA DE AGRICULTURA, DESARROLLO RURAL Y MEDIO AMBIENTE.	38	0	0	0	0	0	0	38	31	7	



PROCESOS REQUERIDOS POR EL CIUDADANO	No. DERECHOS DE PETICIÓN	No. QUEJAS	No. RECLAMOS	No. TUTELAS	No. ACCIONES POPULARES	No. RECURSOS DE REPOSICION	No. SUGERENCIAS	TOTAL No. PQR	No. PQR RESUELTAS		ACCIONES CORRECTIVAS EMPREDIDAS
									Favorable	No Favorable	
SECRETARÍA DE INTERIOR	154	3	1	5	0	0	0	163	79	84	
SECRETARÍA DE SALUD	333	39	3	107	1	5	0	488	53	435	
SECRETARÍA TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	30	4	3	1	0	0	0	38	32	6	
CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	1	2	0	0	0	0	0	3	3	0	
CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	2	0	0	0	0	0	0	2	2	0	
TOTAL	2178	106	41	256	11	27	1	2620	1351	1269	

Fuente: Secretaría Administrativa

5.6 Plan Operativo Oficina de Control Interno de Gestión

Tabla No. 18 Plan Operativo Oficina de Control Interno de Gestión

OBJETIVO GENERAL	Verificar que las actividades que realizan los procesos de la Administración Central del Departamento, cumplan las disposiciones legales y reglamentarias que les competen, buscando contribuir al mejoramiento continuo de la entidad.
1- Informes de Ley: Avance del 100% de cumplimiento vigencia 31 diciembre y del 79.4% vigencia Anual 2024.	



2- Auditoria Internas: Avance del 98.3% vigencia 31 diciembre 2024

1- INFORMES DE LEY

N°	ACTIVIDADES	INDICADORES	METAS 2024	% DE CUMPLIMIENTO 31 DICIEMBRE 2024	N/A	OBSERVACIONES
1	DERECHOS DE AUTOR - Anual	N/A	100%	100%	N/A	Verificar el cumplimiento y la aplicación de las políticas implementadas del control que garanticen el uso del Software Autorizado conforme a la norma. Se presenta de manera anual.
2	INFORME PQRs - Trimestral	1	100%	75%	N/A	Verificar el cumplimiento de las respuestas a los PQRs, el seguimiento se realiza de manera trimestral. A noviembre de la vigencia 2024 se han presentado tres informes de 4. https://quindio.gov.co/informes-de-evaluacion-de-gestion?view=article&layout=edit&id=33715
3	INFORME CONTABLE - Anual	N/A	100%	100%	N/A	Seguimiento al consolidado secretarías de Educación y Hacienda pública frente a la evaluación del CONTROL INTERNO CONTABLE de la Gobernación del Quindío vigencia 2023. https://quindio.gov.co/medios/CONTROL_INTERNO_CONTABLE_2023.pdf
4	AUSTERIDAD DEL GASTO - Trimestral	N/A	100%	75%	N/A	Realizar seguimiento y análisis a la ejecución de los rubros del presupuesto del funcionamiento del Departamento del Quindío. (tres informes trimestrales) https://quindio.gov.co/informes-de-evaluacion-de-gestion?view=article&id=32849:informe-de-austeridad-del-gasto-2024&catid=360
5	PERSONAL Y COSTOS - Anual	N/A	100%	100%	N/A	Informe de Personal Y Costos de la contratación de la gobernación del Quindío 2023. https://quindio.gov.co/medios/ACTA_CONSTRUCCION_INFORME_DE_PERSONAL_Y_COSTOS_VIGENCIA_2023.pdf



N°	ACTIVIDADES	INDICADORES	METAS 2024	% DE CUMPLIMIENTO 31 DICIEMBRE 2024	N/A	OBSERVACIONES
6	LEY DE CUOTAS - Anual	N/A	100%	100%	N/A	Realizar seguimiento a la participación de la mujer en los niveles decisorios del parte central de la gobernación del Quindío. https://quindio.gov.co/medios/LEY_DE_CUOTAS_VIGENCIA_2023.pdf
7	EVALUACION POR DEPENDENCIAS - Anual	17	100%	100%	N/A	La oficina de control Interno de Gestión, consolida y opina sobre el Cumplimiento en cada uno de los indicadores propuestos para cada dependencia de la Administración departamental.
8	FURAG Anual	N/A	100%	100%	N/A	Se monitorean y evalúan los avances sectoriales e institucionales en la implementación de las políticas de desarrollo administrativo de la vigencia anterior al reporte como referente del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG
9	INFORME AVANCE DE SISTEMA DE CONTROL INTERNO - Anual	N/A	100%	100%	N/A	Presentar el estado del control interno de la Entidad, basado en la implementación del Sistema de Control Interno y desarrollo de cada uno de los subsistemas que son: Control Estratégico, Control de Gestión y Control de Evaluación. https://quindio.gov.co/informe-de-estado-de-control-interno
11	ACCION DE REPETICION - Semestral	N/A	100%	50%	N/A	Informe semestral sobre las acciones de repetición normativas en la Gobernación del Quindío
12	DISCAPACIDAD - Semestral	N/A	100%	50%	N/A	Informe de Personal con discapacidad que participa laboralmente en la gobernación del Quindío 2023 de acuerdo la normatividad.



N°	ACTIVIDADES	INDICADORES	METAS 2024	% DE CUMPLIMIENTO 31 DICIEMBRE 2024	N/A	OBSERVACIONES
13	SEGUIMIENTO PLAN DE ACCION - Semestral	N/A	100%	50%	N/A	Realizar una evaluación objetiva del proceso de Auditoria Interna, sobre la efectividad de las políticas y acciones, con el propósito de asegurar que el Plan de Desarrollo se cumpla a cabalidad con las metas físicas y presupuestales. https://quindio.gov.co/informes-de-evaluacion-de-gestion?view=article&id=32672:plan-de-accion-1er-semester-2024xxxx&catid=1505
14	SEGUIMIENTO INDICADORES DE GESTION - Cuatrimestral	N/A	100%	66.66%	N/A	Permite analizar los Indicadores de Gestión a las Metas que están asociadas al Plan de desarrollo, el cual es aprobado y sancionado por la Honorable Asamblea Departamental y adoptado y socializado por el Departamento y la Oficina de Control Interno de Gestión Departamental, realiza el seguimiento y avance a las Metas del Plan de Desarrollado adscritas a cada secretaría que están ligadas al resultado de los Indicadores de Gestión. https://quindio.gov.co/rol-de-evaluacion-y-seguimiento?view=article&id=29160:indicadores-de-gestion&catid=2
15	PLAN DE TRANSPARENCIA Y ETICA PUBLICA - Cuatrimestral	N/A	100%	66.66%	N/A	Consolida la evaluación en torno al PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ETICA PUBLICA y sus componentes en concordancia con la Constitución Política de Colombia, la Ley 190 de 1995 y lo establecido en la Ley 1474 de 2011 se realizan informes trimestrales https://quindio.gov.co/rol-de-evaluacion-y-seguimiento?view=article&id=29675:plan-anticorrupcion-y-de-atencion-al-ciudadano&catid=2
16	SEGUIMIENTO MAPA INSTITUCIONAL DE RIESGOS (GESTION) Semestral	N/A	100%	50%	N/A	Realizar una evaluación objetiva del proceso de Auditoria Interna, sobre la efectividad de las políticas y acciones, con el propósito de asegurar que los riesgos institucionales estén siendo administrados apropiadamente. https://quindio.gov.co/rol-de-evaluacion-y-seguimiento?view=article&id=29677:mapa-de-riesgos-institucionales&catid=2



N°	ACTIVIDADES	INDICADORES	METAS 2024	% DE CUMPLIMIENTO 31 DICIEMBRE 2024	N/A	OBSERVACIONES
17	SEGUIMIENTO PLAN INDICATIVO Anual	N/A	100%	100%	N/A	Seguimiento a la planeación estratégica permitiendo organizar y programar las acciones de inversión pública para alcanzar los objetivos del Plan de Desarrollo Territorial.

Fuente: Control Interno de Gestión





5.7 Auditorías internas

Tabla No. 19 Relación de auditorías internas

2-AUDITORIAS INTERNAS						
N°	ACTIVIDADES	INDICADORES	METAS 2024	% DE CUMPLIMIENTO 31 DICIEMBRE 2024	No. DE HALLAZGOS	OBSERVACIONES
1	S. de Aguas e Infraestructura – Gestión	N/A	100%	100%	0	Finalizada
2	S. Administrativa Auditoria a Caja Menor No 02	N/A	100%	100%	0	Finalizada
3	S. Educación - Instituciones Educativas – Gestión S. de	N/A	100%	100%	0	Finalizada
4	S. Administrativa - Talento Humano - Controles asociados a la nómina central	N/A	100%	100%	2	Finalizada
5	S. Jurídica - proceso de Contratación	N/A	100%	100%	5	Finalizada
6	S. de Familia, Hacienda, Jurídica, Salud - Dispersión Estampilla PRO Adulto Mayor	N/A	100%	100%	0	Finalizada
7	S. Administrativa Auditoria a Caja Menor	N/A	100%	100%	0	Finalizada
8	S. Hacienda - Tesorería Departamental - Revisión de Protocolos de Seguridad	N/A	100%	100%	3	Finalizada
9	S. del Interior – UDERGER Proyecto 201800040014	N/A	100%	100%	0	Finalizada
10	S. Planeación - Sistema General Regalías - Alertas GESPROY	N/A	100%	100%	0	Finalizada



2-AUDITORIAS INTERNAS						
N°	ACTIVIDADES	INDICADORES	METAS 2024	% DE CUMPLIMIENTO 31 DICIEMBRE 2024	No. DE HALLAZGOS	OBSERVACIONES
11	S. TICs - Gestión	N/A	100%	100%	3	Finalizada
12	S. Industria y Turismo-	N/A	100%	75%	0	En Proceso
13	Salud - procesos sancionatorios	N/A	100%	100%	2	Finalizada
14	S. Administrativa - Gestión Documental - Cumplimiento Plan Mejoramiento Archivístico	N/A	100%	100%	0	Finalizada
15	S. Infraestructura - Gestión	N/A	100%	75%	0	En Proceso

Fuente: Control Interno de Gestión



5.8 Estado planes de mejoramiento institucional

Tabla No. 20 Estado planes de mejoramiento institucional

CLASE DE AUDITORIA	ENTE DE CONTROL	PROCESOS REQUERIDOS	No. DE HALLAZGOS					FENECIMIENTO DE LA CUENTA			VIGENCIA AUDITADA	% CUMPLIMIENTO PLAN DE MEJORAMIENTO
			Administrativo	Fiscal	Penal	Disciplinario	Otros	Si	No	Puntaje		
	Contraloría General de la República	Plan de Mejoramiento	14	0	0	1	3				2021	0%
	Contraloría General de la República	Plan de Mejoramiento	11	3	0	6	2				2022	0%
Auditoria recursos del sistema general de participaciones SGP auditoría de cumplimiento, educación, programa de alimentación escolar - PAE y fondo de mitigación de emergencias – FOME, departamento de Quindío – 2022	Contraloría General de la República	PLAN DE MEJORAMIENTO	11	3	6	0					2022	100%
Auditoria de Cumplimiento Recursos del Sistema General de Participaciones Educación propósito General SGP - PAE - FOME - infraestructura deportiva - vigencia 2022	Contraloría General de la República	PLAN DE MEJORAMIENTO	2	0	0	0					2022	100%



CLASE DE AUDITORIA	ENTE DE CONTROL	PROCESOS REQUERIDOS	No. DE HALLAZGOS					FENECIMIENTO DE LA CUENTA			VIGENCIA AUDITADA	% CUMPLIMIENTO PLAN DE MEJORAMIENTO
			Administrativo	Fiscal	Penal	Disciplinario	Otros	Si	No	Puntaje		
Actuación especial de fiscalización cat 767 de 2023 proyecto bpin2018000040059 vía circasía - Montenegro proyecto bpin2017000100099 desarrollo experimental para la competitividad del sector	Contraloría General de la República	PLAN DE MEJORAMIENTO	1	0	0	0					2023	100%
Auditoría de cumplimiento a los recursos transferidos por el SGP (salud pública y oferta) y del fondo local de salud vigencias 2021 2022	Contraloría General de la República	PLAN DE MEJORAMIENTO	24	7	19	0					2021 - 2022	75%
Actuación especial de fiscalización SGR proyecto bpin2017000100113 fortalecimiento de un centro de innovación y productividad agrario adecuando una infraestructura tecnológica para satisfacer el negocio cafetero en el depto. del Quindío	Contraloría General de la República	PLAN DE MEJORAMIENTO	1	1	1	0					2023	100%
Actuación especial a los recursos del PAP - PDA - proyectos plan departamental de aguas departamento del Quindío vigencias 2022 y 223 y vigencias	Contraloría General de la República	PLAN DE MEJORAMIENTO	9	0	6	0					2022 - 2023	75%



CLASE DE AUDITORIA	ENTE DE CONTROL	PROCESOS REQUERIDOS	No. DE HALLAZGOS					FENECIMIENTO DE LA CUENTA			VIGENCIA AUDITADA	% CUMPLIMIENTO PLAN DE MEJORAMIENTO
			Administrativo	Fiscal	Penal	Disciplinario	Otros	Si	No	Puntaje		
anteriores contratos no liquidados												
Auditoría a denuncia ciudadana al convenio de vías rurales entre INVIAS y el departamento del Quindío	Contraloría General de la República	PLAN DE MEJORAMIENTO	4	0	2	0					2023	100%
Auditorio plan de intervenciones colectivas PIC en el departamento del Quindío y sus 11 municipios vigencia 2023	Contraloría General de la República	PLAN DE MEJORAMIENTO	2	0	0	0					2023	0%
A. C. A los recursos del SGP, educación propósito general (deporte y cultura) Programa de Alimentación Escolar PAE e infraestructura deportiva educativa cultura y de ciencia y tecnología depto. Quindío y municipio de Armenia vigencia 2023	Contraloría General de la República	PLAN DE MEJORAMIENTO	9	1	6	0					2023	0%



CLASE DE AUDITORIA	ENTE DE CONTROL	PROCESOS REQUERIDOS	No. DE HALLAZGOS					FENECIMIENTO DE LA CUENTA			VIGENCIA AUDITADA	% CUMPLIMIENTO PLAN DE MEJORAMIENTO
			Administrativo	Fiscal	Penal	Disciplinario	Otros	Si	No	Puntaje		
A. C. Plan de Intervenciones Colectivas- PIC en el departamento del Quindío y sus 11 municipios vigencia 2023	Contraloría General de la República	PLAN DE MEJORAMIENTOS	2	0	0	0					2023	0%
A.C. Gestión documental plan de mejoramiento archivístico - 2018	Archivo General de la Nación	PLAN DE MEJORAMIENTOS	7	0	0	0					2018	28.57%
M.A. 002 AF	Contraloría General del Quindío	PLAN DE MEJORAMIENTOS	1	0	0	0					2022	En seguimiento
M.A.01 A.F.2023	Contraloría General del Quindío	PLAN DE MEJORAMIENTOS	1	0	0	0					2023	En seguimiento
M.A. A.E.F. DC - 025 - 2023	Contraloría General del Quindío	PLAN DE MEJORAMIENTOS	1	0	0	0					2023	En seguimiento



CLASE DE AUDITORIA	ENTE DE CONTROL	PROCESOS REQUERIDOS	No. DE HALLAZGOS					FENECIMIENTO DE LA CUENTA			VIGENCIA AUDITADA	% CUMPLIMIENTO PLAN DE MEJORAMIENTO
			Administrativo	Fiscal	Penal	Disciplinario	Otros	Si	No	Puntaje		
A.E.F. 021 - 2023	Contraloría General del Quindío	PLAN DE MEJORAMIENTO	5	1	1	0					2023	En seguimiento
M.A. 01 A.F.G - 2024	Contraloría General del Quindío	PLAN DE MEJORAMIENTO	11	3	5	0					2024	En seguimiento
M.A. 02 A.E.F. 2024	Contraloría General del Quindío	PLAN DE MEJORAMIENTO	1	0	0	0					2024	En seguimiento

Fuente: Control Interno de Gestión



5.9 Indicadores de Gestión Oficina de Control Interno de Gestión

Tabla No. 21 Indicadores de Gestión

CODIGO	TIPO DE PROCESO	INDICADOR	FÓRMULA	FRECUENCIA DE LA EVALUACIÓN	RESPONSABLES	Avance primer cuatrimestre 2024
C-CIG-01	Control Interno de Gestión	Porcentaje de cumplimiento del plan de operativo de la Oficina Asesora de Control Interno de Gestión	$\frac{\text{Número de actividades del Plan Operativo ejecutadas}}{\text{Número de actividades del Plan Operativo}}$	Cuatrimestral	Profesional Universitario	De acuerdo a la información presentada, se viene cumpliendo el indicador para la vigencia 31 diciembre del 2024, teniendo en cuenta la fórmula de cálculo del indicador: pues de las treinta y dos (32) actividades programadas para la vigencia auditada 31 de diciembre del 2024, Se ha cumplido con el 100% de las actividades programadas para la vigencia 2024. Seguimientos de Ley : 100% Programa de Auditorías : 96,67% TOTAL: 98,33%

Fuente: Control Interno de Gestión