

## **INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011**

### **OFICINA CONTROL INTERNO**

**PERIODO EVALUADO: 11 ABRIL DE 2019 - AL 12 DE JULIO DE 2019**

#### **INTRODUCCIÓN.**

El artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 establece que se deben integrar los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad y este Sistema único se debe articular con el Sistema de Control Interno; en este sentido el MIPG nace como el elemento que abre la puerta para su integración y articulación.

El MIPG lo podemos considerar como el 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 la ciudadanía, con integridad y calidad en el servicio, según lo establecido en el Decreto 1499 del mes de septiembre de 2017.

#### **DESARROLLO DEL INFORME PORMENORIZADO.**

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, la Oficina Asesora de Control Interno, presenta el Informe Pormenorizado del Estado del Sistema de Control Interno del Instituto para el Deporte y la Recreación de Ibagué, con los avances presentados durante el periodo objeto de evaluación, de conformidad con el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, según Decreto No. 1499 del 11 de septiembre de 2017.

Según la calificación dada por el Departamento Administrativo de la Función Pública al informe de Control Interno de la vigencia 2018, el IMDRI ocupó el primer puesto entre las entidades pares, hecho significativo por cuanto se evidencia un compromiso serio y de responsabilidad en el acatamiento a las directrices impartidas en el Decreto en mención.

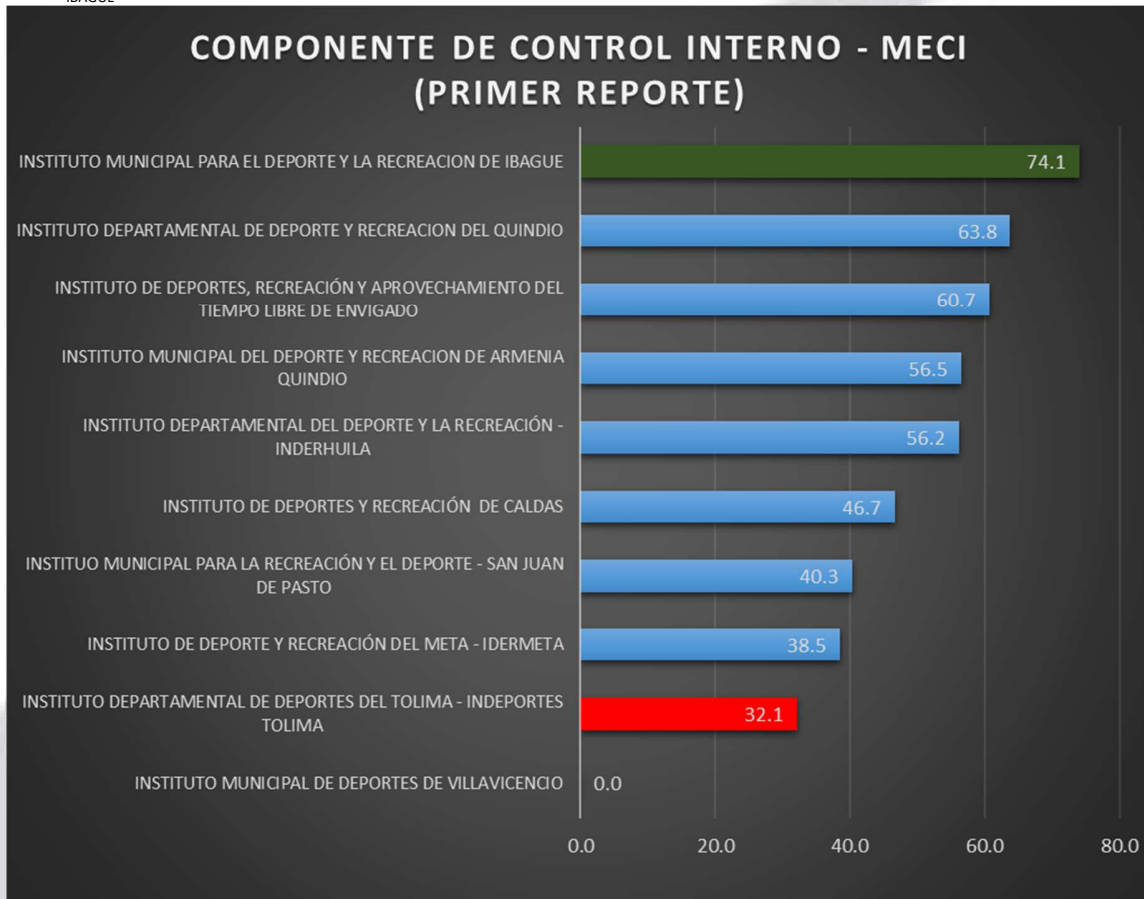
**PRESENTACIÓN REPORTE  
FURAG – IMPLEMENTACIÓN  
MIPG**



MAYO 28 DE 2019



La Función Pública realizó dos reportes, el 15 de mayo sacó una sola matriz donde incluye al IMDRI con 70 ENTIDADES PAR a nivel Nacional incluidas entidades categoría Especial. En este listado ocupamos el primer lugar en el componente de Control Interno.



En el segundo reporte que salió el 21 de mayo, el DAFP nos agrupó en ENTIDADES DESCENTRALIZADAS PEQUEÑAS. igualmente, ocupamos el primer lugar en 8 Políticas de las 9 POLÍTICAS que se reportaron en el informe.

Para el presente informe se tuvo en cuenta la evaluación que realizó el Departamento Administrativo de la Función Pública sobre el cuestionario rendido por la Entidad en el mes de febrero de 2019 en el FURAG II, mediante el cual se evalúa los resultados y se elabora un plan de contingencia, con el propósito de complementar e implementar acciones que permitan mejorar el estado del Sistema de Control Interno, y por ende subsanar las debilidades que se presentaron en la vigencia anterior.

Con base en el resultado del informe, en el cual se evaluaron las políticas que correspondieron a esta Entidad, se analizaron las debilidades y se formuló un Plan de acción el cual incluye las tareas y actividades a realizar en el segundo semestre

de la actual vigencia, para el mejoramiento y fortalecimiento del Sistema de Control Interno.

Con base en lo descrito anteriormente, en los cuadros siguientes se registra únicamente las acciones a seguir para cada una de las Políticas que fueron objeto de evaluación y que presentaron algún grado de debilidades, así:

### **POLÍTICA: DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL.**

En el presente cuadro se relaciona solamente las debilidades presentadas en el informe evaluado por el DAFP, es decir, que la Entidad no presentó resultados, y por consiguiente es necesario formular un Plan de Acción que permita adelantar actividades para ejecutarse durante el segundo semestre de 2019.

Resultados de la Entidad		RESULTADO 2018	PLAN DE ACCIÓN 2019
<b>Entidad:</b>	INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE IBAGUÉ		
<b>Índice:</b>	POLÍTICA: Fortalecimiento Organizacional		
	Establece los empleos suficientes para cumplir con los planes y proyectos		SE REQUIERE AJUSTAR EL MANUAL DE FUNCIONES
	Define los perfiles de los empleos teniendo en cuenta la misión, los planes, programas y proyectos		
	Contempla los niveles jerárquicos ajustados a la estructura organizacional para una fácil asignación de responsabilidades		
	Ninguna de las anteriores		
	Los perfiles de los empleos definidos en el manual de funciones contemplan:		
	Las profesiones, artes u oficios que responden al desempeño de las funciones del empleo		SE REQUIERE AJUSTAR EL MANUAL DE FUNCIONES
	La experiencia específica o relacionada que responda al desempeño de las funciones del empleo		
	Las competencias comportamentales requeridas para el desempeño de las funciones del empleo		
	Ninguna de las anteriores		
	La estructura organizacional de la entidad facilita:		
	El trabajo por procesos		SE DEBE TRABAJAR ENFOCADO EN PROCESOS, ESTO A PARTIR DE UN
	El flujo de la información interna		

	Ninguna de las anteriores		ADECUADO ANALISIS DE LAS ACTIVIDADES Y RESPONSABLES DENTRO DEL INSTITUTO
	La entidad mejora sus procesos y procedimientos a partir de:		
	Sugerencias, expectativas, quejas, peticiones, reclamos o denuncias por parte de la ciudadanía		SE DEBE MEJORA EN EL SEGUIMIENTO A LOS INDICADORES DE GESTIÓN, Y MEJORAR LA ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO
	Análisis de costo-beneficio de los procesos		
	Seguimiento a los indicadores de gestión		
	Implementación y monitoreo de los controles a los riesgos		
	Ninguno de los anteriores		
	Para la adecuada gestión de los bienes y servicios de apoyo la entidad:		
	Elabora planes para la adecuación y mantenimiento de los edificios, sedes y espacios físicos		ELABORAR UN PLAN DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO Y CORRECTIVO  DEFINIR PROCEDIMIENTOS PARA LA ELIMINACION DE BIENES INSERVIBLES  INCENTIVAR PROGRAMAS AMBIENTALES PARA LA ADECUADA DISPOSICIÓN FINAL DE RESIDUOS
	Dispone de bienes, por ejemplo, impresoras, las salas de reuniones adecuados a las necesidades de los diferentes procesos y áreas de trabajo		
	Cuenta con un sistema o mecanismo de mantenimiento, tanto preventivo como correctivo, para los bienes que así lo requieren		
	Para los bienes con periodos de obsolescencia y renovación, hace un uso eficiente de los mismos		
	Ha adoptado acciones para optimizar el consumo de bienes y servicios, la gestión de residuos, reciclaje y ahorro de agua y energía		
	Ha adoptado acciones o planes para optimizar el uso de vehículos institucionales		
	Ninguna de las anteriores		

## POLÍTICA: DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO.

En esta Política se dejaron algunas preguntas orientadoras marcadas en la columna "RESULTADO 2018" con X\*\*, con el propósito de dar mejor comprensión a las actividades que se desarrollarán en el Plan de Acción 2019.

Resultados por entidad		RESULTADO 2018	PLAN DE ACCIÓN 2019
<b>Entidad:</b>	INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE IBAGUE		
<b>Indice:</b>	POLÍTICA: Gestión Estratégica del Talento Humano		
	La información del direccionamiento y la planeación estratégica de la entidad	X	
	La normatividad aplicable a la gestión del talento humano	X	
	Los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal	X	
	Ninguna de las anteriores		
	Si, y cuenta con las evidencias:		MEJORAR LA PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO DEFINIENDO DE FORMA TRANSVERSAL SU INTERACCIÓN CON EL PLAN DE DESARROLLOS Y LAS METAS INSTITUCIONALES
	Parcialmente, y cuenta con las evidencias:	X	
	No		
	Incentivos		DEFINIR POR ACTO ADMINISTRATIVO EL PLAN DE INCENTIVOS, COORDINAR CON LA CNSC LA APERTURA DE OPEC PARA LA PROVISIÓN DE PUESTOS EN PROVISIONALIDAD, DEFINIR ESTRATEGIA PARA VINCULACIÓN DE INTEGRANTES DE GRUPOS ÉTNICOS
	Provisión de empleos vacantes		
	Estrategias para la vinculación de integrantes de grupos étnicos		
	Situaciones de discapacidad de los servidores		
	Evaluación de desempeño		
	Programa de desvinculación asistida por otras causales		
	Establece los empleos suficientes para cumplir con los planes y proyectos		
	Define los perfiles de los empleos teniendo en cuenta la misión, los planes, programas y proyectos		
	Contempla los niveles jerárquicos ajustados a la estructura organizacional para una fácil asignación de responsabilidades		
	Ninguna de las anteriores		
	Las profesiones, artes u oficios que responden al desempeño de las funciones del empleo		SE REQUIERE ACTUALIZAR EL MANUAL DE FUNCIONES
	La experiencia específica o relacionada que responda al desempeño de las funciones del empleo		
	Las competencias comportamentales requeridas para el desempeño de las funciones del empleo		



INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE IBAGUÉ



Ninguna de las anteriores		
Verifica en la planta de personal que existan servidores de carrera que puedan ocupar dichos empleos en encargo o comisión		
Ninguna de las anteriores		
En el primer mes contado a partir de la posesión		<p>MEJORAR LA INDUCCIÓN DE SERVIDORES, PARA QUE NO SUPERE EL PRIMER MES DESPUES DE SU NOMBRAMIENTO</p> <p>AUNQUE SE HAN REALIZADO MEDICIONES, LAS ACCIONES QUE SE TOMARON NO HAN IMPACTADO DE UNA FORMA POSITIVA, SE RECOMIENDA REPLANTER LA HERRAMIENTA DE MEDICION Y HACER UN PLAN DE ACCIÓN MAS ATERRIZADO A LAS NECESIDADES DEL IMDRI</p>
En los primeros cuatro meses contados a partir de la posesión		
Después de 4 meses contados a partir de la posesión		
No se realiza inducción a servidores nuevos		
Implementó mejoras con base en los resultados y cuenta con las evidencias	X	
No se han realizado mediciones del clima organizacional en los últimos dos años		
Personal que acredite las competencias establecidas en el Decreto 815 de 2018, relacionadas con la orientación al usuario y al ciudadano y en la Resolución 667 de 2018 (catálogo de competencias)		<p>DISEÑAR UN PLAN DE MEJORAMIENTO QUE INCLUYA LOS REQUISITOS NORMATIVOS, LOS INCENTIVOS Y CAPACITACIÓN ADECUADA</p>
Incentivos especiales para el personal de servicio al ciudadano, de acuerdo con lo previsto en el marco normativo vigente (Decreto 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, Decreto 894 de 2017 y los que reglamentan sistemas propios de carrera administrativa)		
Planean la participación de la entidad en actividades de capacitación y/o formación		<p>SE DEBEN DEFINIR NUEVAS ACTIVIDADES QUE GARANTICEN QUE NO SE PRODUZCA FUGA DE CONOCIMIENTO DE LA ENTIDAD</p>
Desarrollan herramientas y/o instrumentos para transferir el conocimiento y mejorar su apropiación		
Organizan actividades formales e informales de difusión del conocimiento		
Establecen convenios y/o acuerdos con otras organizaciones para fortalecer el conocimiento de la entidad		
Diseñan actividades en entornos que permiten enseñar-aprender desde varios enfoques		

Asumen retos de la entidad relacionados con la generación de productos y servicios		
El instrumento para la evaluación de desempeño, en lo concerniente a las conductas comportamentales		SE DEBEN EVALUAR PERIODICAMENTE LAS CONDUCTAS COMPORTAMENTALES EN RELACION A LOS VALORES DEL CODIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO
Un instrumento propio de medición de las conductas éticas. Especifique cual:		

**X\*\*:** La columna “RESULTADO 2018” marcadas con una X, significa que la entidad presentó las evidencias.

### POLÍTICA: GOBIERNO DIGITAL

En esta Política igual que las anteriores se plasman las acciones a seguir por la Entidad, en el Plan de Acción 2019, durante el segundo semestre de la actual vigencia.

Resultados por entidad		RESULTADO 2018	PLAN DE ACCIÓN 2019
<b>Entidad:</b>	INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE IBAGUE		
<b>Índice:</b>	POLÍTICA: Gobierno Digital		
¿Cuántos conjuntos de datos abiertos estratégicos fueron identificados?	1		SE DEBEN IDENTIFICAR CONJUNTOS DE DATOS ABIERTOS CON EL FIN DE SER PUBLICADO Y DIVULGADOS EN WW.DATOS.GOV.CO Y EN LA PAGINA INSTITUCIONAL
¿Cuántos de los conjuntos de datos abiertos estratégicos identificados fueron publicados en el catálogo de datos del Estado colombiano <a href="http://www.datos.gov.co">www.datos.gov.co</a> ?			
¿Cuántos de los conjuntos de datos abiertos fueron publicados, están actualizados y fueron difundidos?			
¿Cuántas aplicaciones se desarrollaron a partir de los conjuntos de datos abiertos?			
¿Cuántas publicaciones (papers, artículos, noticias, libros, etc.) hicieron uso de los conjuntos de datos abiertos?			
Estructura organizacional del área de TI			SE DEBEN DEFINIR EN LA ESTRUCTURA UN AREA O DESDE EL MANUAL DE FUNCIONES UN RESPONSABLE DE LAS TIC EN EL IMDRI. IGUALMENTE ELABORAR LOS INDICADORES DEL PROCESO Y HACER
Indicadores para medir el desempeño de la Gestión de TI			
No cuenta con un esquema de gobierno de TI			



		SEGUIMIENTO PERIODICO DE LOS MISMOS
Hizo la medición de la calidad de la información.		SE DEBE RALIZAR UN PLAN DE CALIDAD DE LA INFORMACIÓN, DONDE SEDEFINAN MECANISMOS Y CONTROLES ADECUADOS
Definió y documentó un plan de calidad de la información.		
Implementó exitosamente un plan de calidad de la información.		
Realizó seguimiento e implementó los controles de calidad o acciones de mejora sobre los componentes de información.		
Definió mecanismos o canales para el uso y aprovechamiento de la información por parte de los grupos de interés		
Fomentó el uso y aprovechamiento de los componentes de información por parte de los grupos de interés.		
Ninguna de las anteriores		
Los gestiona y cuenta con un plan de tratamiento de riesgos		SE DEBE TERMINAR LA EVALUACIÓPN Y ADMINISTRACIÓN DE LOS RIESGOS DE SEGURIDAD
No los gestiona		
Sí, ya lo implementó y cuenta con las evidencias		
Está en proceso de implementarlo		
Sí, y cuenta con las evidencias		CONSTRUIR LOS INDICADORES Y HACER SEGUIMIENTO PERIODICOS A TRAVES DE UN CUADRO DE MANDO INTEGRAL
Se encuentra en proceso de definición de los indicadores		
Sí, y cuenta con las evidencias:		DENTRO DEL PROGRMA DE AUDITORIAS INCLUIR AUDITORIAS DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN ISO 27001. PARA POSTERIORMENTE DEFINIR EL PLAN DE MEJORAMIENTO RESULTANTE
No, pero planea realizarlas		
Sí, y cuenta con las evidencias:		
Está en proceso de construcción y cuenta con las evidencias		
Elaboración de normatividad		EMPEZAR A DEFINIR MECANISMOS EN LOS

Solución de problemas a partir de la innovación abierta		CUALES LA CIUDADANÍA PARTICIPE DANDO SU OPINIÓN SOBRE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS QUE TENGAN RELACIÓN DIRECTA CON ELLOS
---	--	---

### POLÍTICA: DE INTEGRIDAD.

En esta Política igual que las anteriores se plasman las acciones a seguir por la Entidad, en el Plan de Acción 2019, durante el segundo semestre de la actual vigencia.

Resultados por entidad		RESULTADO 2018	PLAN DE ACCIÓN 2019
<b>Entidad:</b>	INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE IBAGUE		
<b>Índice:</b>	POLÍTICA: Integridad		
El código de integridad, con el fin de guiar el actuar de los servidores públicos.			DENTRO DEL PLAN DE CAPACITACIONES SE DEBEN INCLUIR JORNADAS RELACIONADAS CON EL CODIGO DE INTEGRIDAD Y SU RELACIÓN CON LAS ACTUACIONES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS
Permite acciones pedagógicas para su apropiación			DEFINIR EL COMPONENTE METODOLOGICO PARA LA APROPIACIÓN POR PARTE DE LOS SERVIDORES DEL CODIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO
Ninguna de las anteriores			
Si, y cuenta con las evidencias:			REALIZAR TALLERES DE SOCIALIZACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DEL CODIGO DE INTEGRIDAD AL INTERIOR DEL IMDRI
Parcialmente, y cuenta con las evidencias:			
El análisis de la apropiación del Código por parte de los servidores			DEFINIR MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN, PARA QUE LOS SERVIDORES PUEDAN HACER RECOMENDACIONES DE MEJORA
Las recomendaciones y/o sugerencias por parte de los servidores			

		EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL CODIGO DE INTEGRIDAD
Si, y cuenta con las evidencias:		IMPLEMENTAR ESTRATEGIA PARA LA IDENTIFICACION Y DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERES
Parcialmente, y cuenta con las evidencias:		
Si, y cuenta con las evidencias:		DEFINIR CANALES PARA DENUNCIA Y SEGUIMIENTO DISCIPLINARIO POR CONFLICTOS DE INTERES
Parcialmente, y cuenta con las evidencias:		
El instrumento para la evaluación de desempeño, en lo concerniente a las conductas comportamentales		EVALUAR PERIODICAMENTE A TRAVEZ DE UN INSTRUMENTO DEFINIDO LAS CONDUCTAS RELACIONADAS CON EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD
Un instrumento propio de medición de las conductas éticas. Especifique cual:		
El representante legal y la alta dirección participan en las actividades de socialización de los valores y principios del servicio público -código de integridad		DEFINIR ESPACIOS DE INTERACCIÓN DONDE SE SOCIALICEN TANTO CON LA ALTA DIRECCIÓN, COMO CON TODO EL PERSONAL EL CODIGO DE INTEGRIDAD. LA ALTA DIRECCIÓN DEBE EVALUAR PERIODICAMENTE EL CUMPLIMIENTO DE LOS VALORES Y PRINCIPIOS DEL SERVICIO PUBLICO
El representante legal y la alta dirección evalúan el cumplimiento de los valores y principios del servicio público -código de integridad en los comités o consejos internos		
Como resultado de la evaluación de clima laboral, se toman las medidas para su mejora		
Ninguna de las anteriores		

## POLÍTICA: PARTICIPACIÓN CIUDADANA.

En esta Política igual que las anteriores se plasman las acciones a seguir por la Entidad, en el Plan de Acción 2019, durante el segundo semestre de la actual vigencia.

Resultados por entidad		RESULTADO 2018	PLAN DE ACCIÓN 2019
<b>Entidad:</b>	INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE IBAGUE		
<b>Índice:</b>	POLÍTICA: Participación Ciudadana		
	Para identificar los grupos de valor y sus características (sociales, geográficas, económicas o las que la entidad considere de acuerdo con su misión), así como los grupos de		

	interés (organizaciones sociales, academia, investigadores y las asociaciones) la entidad:		
	Actualiza la información		SE DEBE ACTUALIZAR LA CARACTERIZACIÓN DE LOS USUARIOS, CLIENTES Y PARTES INTERESADAS
	Ninguna de las anteriores		
	Las decisiones en el ejercicio de planeación se toman con base en: Identificación de las necesidades de los grupos de valor		
	Si, y cuenta con las evidencias:		CON BASE EN LA CARACTERIZACIÓN DE LOS CIUDADANOS Y EN LAS NECESIDADES, EXPECTATIVAS Y REQUISITOS; SE DEBE AJUSTAR LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS
	No		
	Con respecto a los datos abiertos indique:		
	¿Cuántos conjuntos de datos abiertos estratégicos fueron identificados?	1	DEFINIR MAS COJUNTOS DE DATOS ABIERTOS PARA PUBLICARLOS Y DIVULGARLOS
	¿Cuántos de los conjuntos de datos abiertos fueron publicados, están actualizados y fueron difundidos?	0	
	La entidad cuenta con:		
	Personal que acredite las competencias establecidas en el Decreto 815 de 2018, relacionadas con la orientación al usuario y al ciudadano y en la Resolución 667 de 2018 (catálogo de competencias)		IMPLEMENTAR CAPACITACIONES PARA EL PERSONAL DE ATENCIÓN AL CIUDADANO, CON EL FIN DE FORTALECER LAS COMPETENCIAS DE ORIENTACION AL USUARIO
	Los resultados de la participación de los grupos de valor en la gestión institucional permitieron mejorar las siguientes actividades:		
	Elaboración de normatividad		IMPLEMENTAR MECANISMOS QUE PERMITAN LA PARTICIPACION Y OPINIÓN DE LOS CIUDADANOS EN LOS PROYECTOS DE ACTOS ADMINISTRATIVOS QUE
	Solución de problemas a partir de la innovación abierta		
	Ninguna de las anteriores		

			LOS AFECTEN DIRECTAMENTE
	Seleccione los temas sobre los cuáles la entidad divulga información en el proceso de rendición de cuentas:		
	Trámites		
	El Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano		ADICIONAR EN LA RENDICIÓN DE CUENTAS TEMAS PUNTUALES SOBRE EL AVANCE EN LOS TRAMITES Y LA RACIONALIZACIÓN DE LOS MISMOS; Y DIVULGACION DEL AVANCE DEL PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO
	Seleccione las acciones de diálogo implementadas por la entidad para la rendición de cuentas:		
	Observatorios ciudadanos		
	Tiendas temáticas o sectoriales		
	Mesas de diálogo regionales o temáticas		
	Reuniones zonales		
	Blogs		
	Teleconferencias interactivas		
	Ninguna de las anteriores		
			DEFINIR DENTRO DE LA ESTRATEGIA DE RENDICIÓN DE CUENTAS OTRAS ACCIONES DE DIALOGO QUE SE PUEDEN IMPLEMENTAR COMO OBSERVATORIOS CIUDADANOS, MESAS DE DIAGLOGOS, REUNIONES ZONALES, ETC.

## POLÍTICA: PLANEACIÓN INSTITUCIONAL

En esta Política igual que las anteriores se plasman las acciones a seguir por la Entidad, en el Plan de Acción 2019, durante el segundo semestre de la actual vigencia.



INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE IBAGUE



Resultados por entidad		RESULTADO 2018	PLAN DE ACCIÓN 2019
<b>Entidad:</b>	INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE IBAGUE		
<b>Indice:</b>	POLÍTICA: Planeación Institucional		
	Las decisiones en el ejercicio de planeación se toman con base en: La evaluación y retroalimentación ciudadana realizada en las actividades de rendición de cuentas		SE DEBE EVALUAR Y ANALIZAR LOS RESULTADOS DE LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA PARA MEJOR LAS PLANEACIÓN INSTITUCIONAL
	Si, y cuenta con las evidencias:		
	Parcialmente, y cuenta con las evidencias:	X	
	No		
	Las decisiones en el ejercicio de planeación se toman con base en: Medición de la satisfacción de los grupos de valor en periodos anteriores		SE DEBE TENER EN CUENTA LA MEDICIÓN EN LA SATISFACCIÓN DE LOS GRUPOS DE VALOR PARA ELABORAR UNA PLANEACIÓN ADECUADA A LAS NECESIDADES DE ELLOS
	Si, y cuenta con las evidencias:		
	Parcialmente, y cuenta con las evidencias:		
	¿La planeación estratégica del talento humano se construye a partir de las metas y objetivos de la entidad?		SE DEBE INTEGRAR DE UNA MANERA ARMÓNICA LA PLANEACIÓN INSTITUCIONAL EN LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO
	Si, y cuenta con las evidencias:		
	Parcialmente, y cuenta con las evidencias:	X	
	No		
	¿La entidad ha definido indicadores de gestión para la seguridad de la información?		SE DEBEN CREAR LOS INDICADORES Y HACER SEGUIMIENTO PERIÓDICAMENTE
	Sí, y cuenta con las evidencias		
	Se encuentra en proceso de definición de los indicadores		

	¿La entidad definió un plan de seguimiento y evaluación a la implementación de seguridad de la información?		
	Si, y cuenta con las evidencias:		
	Está en proceso de construcción y cuenta con las evidencias		
	¿Cuáles de los siguientes indicadores de medición y seguimiento del desempeño son calculados y utilizados por la entidad en el marco de su política de servicio al ciudadano?		
	Indicadores que midan la satisfacción ciudadana		SE DEBEN CREAR LOS INDICADORES PARA MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL EN RELACION AL SERVICIO AL CIUDADANO Y MEDIRLOS PERIODICAMENTE
	Indicadores que midan las características y preferencias de los ciudadanos		
	Indicadores que midan el tiempo de espera		
	Indicadores que midan el tiempo de atención		
	Indicadores que midan el uso de canales		
	Los resultados de la participación de los grupos de valor en la gestión institucional permitieron mejorar las siguientes actividades:		
	Elaboración de normatividad		DEFINIR MECANISMOS QUE PERMITAN QUE LOS GRUPOS DE VALOR OPINEN SOBRE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS QUE LOS AFECTAN DIRECTAMENTE

## **POLÍTICA: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL**

En esta Política igual que las anteriores se plasman las acciones a seguir por la Entidad, en el Plan de Acción 2019, durante el segundo semestre de la actual vigencia.

En la presente política referente a los indicadores si bien es cierto, la Entidad presentó la información requerida, se dejaron acciones con el fin de complementar de manera eficiente las preguntas orientadoras.

Resultados por entidad		RESULTADO 2018	PLAN DE ACCIÓN 2019
<b>Entidad:</b>	INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE IBAGUE		
<b>Índice:</b>	POLÍTICA: Seguimiento y evaluación del desempeño institucional		
	La entidad mejora sus procesos y procedimientos a partir de:		
	Sugerencias, expectativas, quejas, peticiones, reclamos o denuncias por parte de la ciudadanía		SE DEBE MEJORA EN EL SEGUIMIENTO A LOS INDICADORES DE GESTIÓN, Y MEJORAR LA ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO
	Análisis de las necesidades y prioridades en la prestación del servicio		
	Implementación y monitoreo de los controles a los riesgos		
	Ninguno de los anteriores		
	¿La entidad ha definido indicadores de gestión para la seguridad de la información?		
	Sí, y cuenta con las evidencias		DEFINIR LOS INDICADORES DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y HACERLES SEGUIMIENTO PERIODICO
	Se encuentra en proceso de definición de los indicadores		
	¿La entidad definió un plan de seguimiento y evaluación a la implementación de seguridad de la información?		
	Si, y cuenta con las evidencias:		
	Está en proceso de construcción y cuenta con las evidencias		
	¿La entidad definió un plan de mejoramiento continuo de seguridad de la información?		CON BASE EN LOS SEGUIMIENTOS IMPLEMENTAR PLAN DE MEJORAMIENTO
	Si, y cuenta con las evidencias:		
	Está en proceso de construcción y cuenta con las evidencias		
	¿Cuáles de los siguientes indicadores de medición y seguimiento del desempeño son calculados y utilizados por la entidad en el marco de su política de servicio al ciudadano?		
	Indicadores que midan la satisfacción ciudadana		SE DEBEN IMPLEMENTAR INDICADORES QUE PERMITAN HACER UN CORRECTO SEGUIMIENTO A LA
	Indicadores que midan las características y preferencias de los ciudadanos		
	Indicadores que midan el tiempo de espera		
	Indicadores que midan el tiempo de atención		



	Indicadores que midan el uso de canales		ATENCIÓN AL CIUDADANO
	Los indicadores utilizados por la entidad para hacer seguimiento y evaluación de su gestión:		
	Cuentan con un responsable (servidor o área) para su medición	X	AUNQUE SE CUENTAN CON INDICADORES PARA HACER SEGUIMIENTO AL PLAN DE ACCIÓN, SE HACE NECESARIO CREAR INDICADORES A LOS PROCESOS DE GESTIÓN
	Son estimados con la periodicidad establecida	X	
	Pueden ser consultados de manera oportuna por los servidores de la entidad	X	
	Son insumos para la toma de decisiones	X	
	Permiten identificar las desviaciones en las metas e implementar acciones para asegurar el logro de los resultados	X	
	Son revisados y mejorados continuamente	X	
	Son de fácil implementación (relación costo beneficio)	X	
	Ninguno de los anteriores		

## POLÍTICA: SERVICIO AL CIUDADANO

En esta Política igual que las anteriores se plasman las acciones a seguir por la Entidad en el Plan de Acción 2019, durante el segundo semestre de la actual vigencia.

Resultados por entidad		RESULTADO 2018	PLAN DE ACCIÓN 2019
<b>Entidad:</b>	INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE IBAGUE		
<b>Índice:</b>	POLÍTICA: Servicio al Ciudadano		
	Para identificar los grupos de valor y sus características (sociales, geográficas, económicas o las que la entidad considere de acuerdo con su misión), así como los grupos de interés (organizaciones sociales, academia, investigadores y las asociaciones) la entidad:		
	Actualiza la información		SE DEBE ACTUALIZAR LA CARACTERIZACIÓN DE LOS GRUPOS DE VALOR Y GRUPOS DE INTERES



INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL  
DEPORTE Y LA RECREACION DE  
IBAGUÉ



	Las decisiones en el ejercicio de planeación se toman con base en: Identificación de las necesidades de los grupos de valor		
	Si, y cuenta con las evidencias:		CON BASE EN LA CARACTERIZACIÓN DE LOS CIUDADANOS Y EN LAS NECESIDADES, EXPECTATIVAS Y REQUISITOS; SE DEBE AJUSTAR LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS
	No		
	Las decisiones en el ejercicio de planeación se toman con base en: Medición de la satisfacción de los grupos de valor en periodos anteriores		
	Si, y cuenta con las evidencias:		INCLUIR LAS MEDICIONES DE SATISFACCIÓN AL CIUDADANO EN LA PLANEACIÓN INSTITUCIONAL
	Parcialmente, y cuenta con las evidencias:		
	La planeación estratégica del talento humano de la entidad incorpora actividades para los siguientes aspectos:		
	Incentivos		DEFINIR POR ACTO ADMINISTRATIVO EL PLAN DE INCENTIVOS, COORDINAR CON LA CNSC LA APERTURA DE OPEC PARA LA PROVISIÓN DE PUESTOS EN PROVISIONALIDAD, DEFINIR ESTRATEGIA PARA VINCULACIÓN DE INTEGRANTES DE GRUPOS ÉTNICOS
	Provisión de empleos vacantes		
	Estrategias para la vinculación de integrantes de grupos étnicos		
	Situaciones de discapacidad de los servidores		
	Evaluación de desempeño		
	Programa de desvinculación asistida por otras causales		
	Ninguno de los anteriores		
	Los perfiles de los empleos definidos en el manual de funciones contemplan:		
	Las profesiones, artes u oficios que responden al desempeño de las funciones del empleo		SE DEBE ACTUALIZAR EL MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES
	La experiencia específica o relacionada que responda al desempeño de las funciones del empleo		

	Las competencias comportamentales requeridas para el desempeño de las funciones del empleo		
	Ninguna de las anteriores		
	La entidad ha desarrollado jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre:		
	Participación ciudadana, rendición de cuentas y control social		REALIZAR UN MEJOR DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACTIACIÓN E INCLUIR LOS TEMAS DE RENDICION DE CUENTAS, INTEGRIDAD Y TRANSPARENCIA
	El código de integridad, con el fin de guiar el actuar de los servidores públicos.		
	Ninguno de los anteriores		
	¿Se realiza de forma periódica un análisis de la suficiencia del talento humano asignado a cada uno de los canales de atención?		
	Si, y cuenta con las evidencias:		SE DEBEN REALIZAR EVENTUALMENTE ANALISIS DE LA SUFICIENCIA DEL TALENTO HUMANO
	¿Cuáles de los siguientes indicadores de medición y seguimiento del desempeño son calculados y utilizados por la entidad en el marco de su política de servicio al ciudadano?		
	Indicadores que midan la satisfacción ciudadana		SE DEBEN DEFINIR LOS INDICADORES QUE PERMITAN LA MEDICIÓN DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y SEGUIMIENTO PERIODICO
	Indicadores que midan las características y preferencias de los ciudadanos		
	Indicadores que midan el tiempo de espera		
	Indicadores que midan el tiempo de atención		
	Indicadores que midan el uso de canales		
	La entidad cuenta con:		
	Personal que acredite las competencias establecidas en el Decreto 815 de 2018, relacionadas con la orientación al usuario y al ciudadano y en la Resolución 667 de 2018 (catálogo de competencias)		DISEÑAR UN PLAN DE MEJORAMIENTO QUE INCLUYA LOS REQUISITOS NORMATIVOS, LOS INCENTIVOS Y CAPACITACIÓN ADECUADA
	Incentivos especiales para el personal de servicio al ciudadano, de acuerdo con lo previsto en el marco normativo vigente (Decreto 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, Decreto 894 de 2017 y los que reglamentan sistemas propios de carrera administrativa)		
	Formación específica en temas de servicio al ciudadano.		



INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE IBAGUÉ



	De los siguientes canales de atención, ¿Cuáles fueron adecuados por la entidad para garantizar la atención de personas con discapacidad, adultos mayores, niños, etnias y otros grupos de valor?		
	Presencial	X	DEFINIR MECANISMOS DE ATENCIÓN PRESENCIAL Y VIRTUAL QUE SEAN ADECADOS A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
	Telefónico	X	
	Virtual	X	
	Ninguno		
	La línea de atención de la entidad, el PBX o conmutador de la entidad:		
	Tiene operadores capacitados en servicio y lenguaje claro		CAPACITAR AL PERONAL DE ATENCIÓN AL CIUDADANO EN LENGUAJE CLARO
	Tiene capacidad de grabar llamadas de etnias y otros grupos de valor que hablen en otras lenguas o idiomas diferentes al castellano para su posterior traducción.		
	Tiene operadores que pueden brindar atención a personas que hablen otras lenguas o idiomas (Ej.: etnias).		
	Cuenta con un menú interactivo con opciones para la atención de personas con discapacidad		
	Cuenta con operadores que conocen y hacen uso de herramientas como el Centro de Relevo o Sistema de Interpretación-SIEL en línea para la atención de personas con discapacidad auditiva		
	En las auditorías de gestión se evalúan los criterios de accesibilidad conforme a:		
	La norma técnica colombiana NTC 6047 (Infraestructura)		INCLUIR EN LAS AUDITORIAS DE GESTIÓN LOS CRITERIOS DE ACCESIBILIDAD
	La norma técnica colombiana NTC 5854 (accesibilidad web) y los lineamientos de Gobierno en Línea.		
	La entidad cuenta con herramientas para evaluar la complejidad de los documentos utilizados para comunicarse con sus grupos de valor (formularios, guías, respuestas a derechos de petición, etc.), tales como:		
	Caracterizaciones de los documentos		DEFINIR MECANISMOS QUE PERMITAN CARACTERIZAR LOS DOCUMENTOS PARA VISUALZIAR LA COMPLEJIDAD DE LOS MISMOS
	Encuestas de percepción ciudadana		

	Los resultados de la participación de los grupos de valor en la gestión institucional permitieron mejorar las siguientes actividades:		
	Elaboración de normatividad		IMPLEMENTAR MECANISMOS QUE PERMITAN LA PARTICIPACION Y OPINIÓN DE LOS CIUDADANOS EN LOS PROYECTOS DE ACTOS ADMINISTRATIVOS QUE LOS AFECTEN DIRECTAMENTE
	Solución de problemas a partir de la innovación abierta		
	Ninguna de las anteriores		

### POLÍTICA: TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

En esta Política igual que las anteriores se plasman las acciones a seguir por la Entidad en el Plan de Acción 2019, durante el segundo semestre de la actual vigencia.

Resultados por entidad		RESULTADO 2018	PLAN DE ACCIÓN 2019
<b>Entidad:</b>	INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE IBAGUE		
<b>Índice:</b>	POLÍTICA: Transparencia y Lucha contra la corrupción		
	Para identificar los grupos de valor y sus características (sociales, geográficas, económicas o las que la entidad considere de acuerdo con su misión), así como los grupos de interés (organizaciones sociales, academia, investigadores y las asociaciones) la entidad:		
	Actualiza la información		SE DEBE ACTUALIZAR LA CARACTERIZACIÓN DE LOS GRUPOS DE VALOR Y GRUPOS DE INTERES
	Las decisiones en el ejercicio de planeación se toman con base en: Identificación de las necesidades de los grupos de valor		
	Sí, y cuenta con las evidencias:		CON BASE EN LA CARACTERIZACIÓN DE LOS CIUDADANOS Y EN LAS NECESIDADES,
	Parcialmente, y cuenta con las evidencias:	X	



INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE IBAGUÉ



	No		EXPECTATIVAS Y REQUISITOS; SE DEBE AJUSTAR LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS
	Las decisiones en el ejercicio de planeación se toman con base en: Medición de la satisfacción de los grupos de valor en periodos anteriores		
	Si, y cuenta con las evidencias:		INCLUIR LAS MEDICIONES DE SATISFACCIÓN AL CIUDADANO EN LA PLANEACIÓN INSTITUCIONAL
	Parcialmente, y cuenta con las evidencias:		
	La entidad ha desarrollado jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre:		
	Política de servicio al ciudadano		SE DEBE INCLUIR EN EL PLAN DE CAPACITACIÓN EN TEMAS DE ATENCIÓN AL CIUDADANO
	¿La entidad implementa estrategias para socializar y apropiar el Código de Integridad?		
	Si, y cuenta con las evidencias:		SE DEBE FORTALECER LA SOCIALIZACIÓN DEL CODIGO DE INTEGRIDAD PARA QUE LO APRIPIEN SERVIDORES Y CONTRATISTAS
	Parcialmente, y cuenta con las evidencias:	X	
	No		
	Frente a la calidad de los componentes de información, la entidad:		
	Hizo la medición de la calidad de la información.		DEFINIR MECANISMOS PARA LA ADECUADA MEDICION DE LA CALIDAD DE LA INFORMACIÓN
	Definió y documentó un plan de calidad de la información.		
	Implementó exitosamente un plan de calidad de la información.		
	Realizó seguimiento e implementó los controles de calidad o acciones de mejora sobre los componentes de información.		
	Definió mecanismos o canales para el uso y aprovechamiento de la información por parte de los grupos de interés		



INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE IBAGUÉ



	Fomentó el uso y aprovechamiento de los componentes de información por parte de los grupos de interés.		
	¿La entidad ha definido indicadores de gestión para la seguridad de la información?		
	Sí, y cuenta con las evidencias		SE DEBEN DEFINIR INDICADORES DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y HACER SEGUIMIENTO PERIODICO DE LOS MISMOS
	Se encuentra en proceso de definición de los indicadores		
	¿La entidad realiza auditorias de seguridad de la información?		SE DEBEN DEFINIR UN PLAN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LA IMPLEMENTACIÓN DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN, A TRAVES DE AUDITORIAS Y DEFINIR PLANES DE MEJORAMIENTO CONTINUO DE LOS MISMOS
	Si, y cuenta con las evidencias:		
	No, pero planea realizarlas		
	¿La entidad definió un plan de mejoramiento continuo de seguridad de la información?		
	Si, y cuenta con las evidencias:		
	Está en proceso de construcción y cuenta con las evidencias		
	¿Cuáles de los siguientes indicadores de medición y seguimiento del desempeño son calculados y utilizados por la entidad en el marco de su política de servicio al ciudadano?		
	Indicadores que midan la satisfacción ciudadana		SE DEBEN DEFINIR INDICADORES Y EVALUARLOS PERIODICAMENTE PARA DETERMINAR EL CUMPLIMIENTO DE LA POLITICA DE SERVICIO AL CIUDADANO
	Indicadores que midan las características y preferencias de los ciudadanos		
	Indicadores que midan el tiempo de espera		
	Indicadores que midan el tiempo de atención		
	Indicadores que midan el uso de canales		
	Seleccione los temas sobre los cuáles la entidad divulga información en el proceso de rendición de cuentas:		

	Trámites			FORTELECER EL PROCESO DE RENDICIÓN DE CUENTAS INCLUYENDO TEMAS DE TRAMITES, RACIONALIZACION Y AVANCE EN LA IMPLEMENTACION DEL PLAN ANTICORRUPCIÓN
	El Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano			
	La información que publica la entidad:			
	Cumple con los lineamientos de la guía de lenguaje claro del PNSC-DNP			HAY QUE IDENTIFICAR QUE LA INFORMACIÓN CUMPLA CON TODAS LAS CARACTERISTICAS SUGERIDAS POR LA GUIA DE LENGUAJE CLARO DEL DNP
	Se encuentra disponible en formato accesible para personas en condición de discapacidad visual			
	Se encuentra disponible en formato accesible para personas en condición de discapacidad auditiva			
	Se encuentra disponible para personas con discapacidad psicosocial (mental) o intelectual (Ej.: contenidos de lectura fácil, con un cuerpo de letra mayor, vídeos sencillos con ilustraciones y audio de fácil comprensión).			
	Se encuentra disponible en otras lenguas o idiomas			

Con respecto a las acciones que se establecieron en cada una de las Políticas, con el propósito de mejorar el proceso de Control Interno en la Entidad, esta Oficina hará seguimiento a su cumplimiento, además, estará atenta a prestar el apoyo necesario para tal fin.

Esta Oficina acompañó y Asesoró el proceso de la Rendición de la Cuenta Anual de la vigencia 2018, a la Contraloría Municipal de Ibagué, en el proceso de las diferentes mesas de trabajo que se realizaron con motivo de la revisión a la información.

Con motivo de la Auditoría Regular practicada a la Entidad sobre la vigencia 2018, la Contraloría Municipal encontró un número de hallazgos, indicando que se debía elaborar un Plan de Mejoramiento en el cual se establecen unas acciones que mitiguen las debilidades y observaciones encontradas por parte del Ente de Control.



Con el fin de dar cumplimiento al mandato de la Contraloría Municipal se procedió a la elaboración del Plan, el cual una vez culminado se remitió al Despacho del Contralor dentro de los términos establecidos en la normatividad.

A la fecha no se ha realizado seguimiento en razón a que este se formuló hace aproximadamente un mes, su seguimiento se iniciará a partir del tercer trimestre de este año.

De otra parte, mediante convocatoria a Comité Institucional de Control Interno se propuso una modificación al Plan de Auditorías, en razón, a que la Contraloría recomendó que las Auditorías internas deberían practicarse a las actividades, procesos y operaciones de la vigencia y no a vigencias anteriores, motivo por el cual se planteó esta novedad, indicando que las Auditorías Internas se practicarían exclusivamente a la actual vigencia, siendo aprobado por unanimidad por los miembros del Comité de Control Interno.

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño nos reunimos el 08 de mayo de 2019, con el propósito de tratar temas como:

- **Adopción del Sistema Integrado Gestión:** Se propuso utilizar la sigla SIG-IMDRI, con el cual se identificará la implementación del Sistema Integrado de Gestión de Calidad,
- **Aprobación plan trabajo Implementación SGC – ISO 9001:2015:** Con motivo de la Implementación del Sistema de Gestión de Calidad en el IMDR, con miras a obtener la certificación ISO 9001-2015, se propone el plan de trabajo por parte de los Consultores al Comité Institucional.
- **Análisis Contexto Estratégico:** Se informa sobre los resultados obtenidos en el proceso de construcción del contexto estratégico con los líderes.
- **Política Integrada de Gestión:** se elaboró con todo el personal la Política, la cual quedó así: El Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué, dedicado al fomento, apoyo, masificación, divulgación, administración, planificación, coordinación, asesoramiento, recreación, promoción en la práctica del deporte y ejecución de espectáculos públicos; para el aprovechamiento del tiempo libre buscando la satisfacción de sus usuarios y partes interesadas, cumpliendo los requisitos de sus clientes, legales, organizacionales y normativos, mejora continua en condiciones óptimas de seguridad y salud en el trabajo.
- **Aprobación del nuevo mapa de procesos:** Se propuso un nuevo Mapa de Procesos.
- **Aprobación de Formatos del Sistema y Formato de Caracterización de Proceso- Procedimientos a Versión 2 de acuerdo al nuevo mapa de**

**procesos:** se puso a consideración los procedimientos, instructivos y demás, los cuáles hacen parte del sistema integrado como versión 2.

- **Procedimiento control de documentos:** Se socializó el procedimiento para el Control de Documentos siendo la ruta de cómo se debe implementar la documentación del sistema en el Instituto.

Todos los temas tratados y puestos a consideración en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, fueron aprobados por unanimidad por los Miembros del Comité.

La Oficina de Control Interno en desarrollo de sus funciones y en especial en el ejercicio de su rol de Evaluación de la Gestión del Riesgo, analizó el Mapa de Riesgos del Instituto, con la finalidad de identificar y evaluar cambios que podrían tener un impacto significativo en el Sistema de Control Interno — SCI y brindar la correspondiente asesoría frente a la identificación y administración del riesgo.

El objetivo de este seguimiento es tomar el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión — MIPG y la Guía para la Administración del Riesgo elaborada por el Departamento Administrativo de la Función Pública para Asesorar a la Alta Dirección en el fortalecimiento de la metodología utilizada para la gestión y administración de los riesgos, con el propósito de mitigarlos o desaparecerlos por completo de la Organización.

Para este periodo de análisis se formalizó el informe con base al seguimiento de los riesgos que conforman el Mapa de riesgos de la Entidad, efectuándose a través de la Matriz de Riesgos 2019 consolidada y publicada en la página web.

En resumen, la Oficina de Control Interno realizó un ejercicio propio aplicando la nueva metodología de calificación de probabilidad a los riesgos actuales, de lo cual evidenció que los controles son parte fundamental, generando una disminución en la probabilidad de la ocurrencia de cualquier tipo de riesgo, fundando confianza en el manejo y control por parte de cada uno de los responsables de los procesos.

Así mismo, se han practicado las Auditorías Internas conforme se programaron para la actual vigencia, de igual manera, se han presentado los informes de ley.

## **OTROS ASPECTOS DEL INFORME.**

Con motivo de la aplicación del Decreto No. 1273 de 2018, relacionado con el descuento de la seguridad social por parte de la Entidad, el Instituto elaboró un plan de contingencia el cual consistió en establecer un procedimiento que permitiera

tanto al contratista como a la administración tener plena confianza en que el proceso funcionaría de manera oportuna y adecuada.

Para este fin se desarrollaron mesas de trabajo con el área Administrativa y Financiera en las cuales se establecieron los mecanismos puntuales para realizar los descuentos, para tal fin se diseñó el programa que se utilizaría en la liquidación del descuento y de igual manera, se alisto y se consultó como se efectuarían los giros. Se examinó normativamente los diferentes casos que podría darse en los contratos, por ejemplo: en la terminación anticipada, las suspensiones, las incapacidades, para de igual manera, estar preparados en caso de darse cualquiera de estos eventos.

Quiere decir lo anterior, que la Entidad se preparó con antelación en caso que tuviera que asumir la aplicación del Decreto en mención, el cual finalmente el Gobierno Nacional aplazó su diligenciamiento.

El Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué, convocó a Junta Directiva para el 21 de junio del año en curso, siendo uno de los puntos a tratar la actualización del Manual de Funciones de la Planta de personal, en cual se encontraba desactualizado desde tiempo atrás. En esta misma Reunión se estableció que su adopción se haría mediante Acto Administrativo de la Gerencia, es decir, por medio de una Resolución se aprobaría al interior de la Entidad.

Esta es otra gestión significativa que ejecutó la Alta Gerencia, al contar con otro elemento de gran importancia que coadyuvan a mejorar los procesos administrativos y por ende se reafirma el compromiso de atender los requerimientos establecidos en el Nuevo Manual de Integración de Planeación y de Gestión – MIPG.

### **AVANCES Y LOGROS.**

- Inició de la implementación del proceso de Gestión de Calidad, con el propósito de lograr la Certificación ISO 9001-2015.
- Se han adelantado procesos como: las Caracterizaciones, Aprobación del nuevo mapa de procesos, Identificación y priorización de necesidades expectativas y requisitos de los clientes y demás partes interesadas, aprobación de Formatos del Sistema y Formato de Caracterización de Proceso- Procedimientos a Versión 2 de acuerdo al nuevo mapa de procesos, Política Integrada de Gestión, adopción del Sistema Integrado Gestión, entre otros.

- Se actualizó el Manual de funciones de la Entidad, el cual se encontraba desactualizado desde años atrás.
- Se formuló un Plan de Acción para cada una de las Políticas objeto de estudio y evaluación por parte de la Función Pública en el proceso de Control Interno.
- En Comité de Gestión y Desempeño se aprobaron procedimientos que son indispensables para la implementación del Sistema de Gestión de Calidad.
- Se dio cumplimiento a la elaboración del Plan de Mejoramiento producto de la Auditoría Regular practicada por la Contraloría Municipal de Ibagué.

### **DIFICULTADES.**

- El Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué, cuenta con una nómina reducida dificultando de manera significativa una adecuada aplicación e implementación de los procesos establecidos en los Manuales de procedimientos y políticas establecidas en el nuevo Modelo de Integración de Planeación y Gestión MIPG –
- El reducido número de personal afecta la implementación del Sistema de Gestión de Calidad, por cuanto no se cuenta con personal que lidere cada uno de los procesos.
- En el área Administrativa, Financiera y Técnica, se concentran demasiadas funciones, no permitiendo un adecuado seguimiento y control de las actividades que se realizan en cada uno de los procesos.
- En la actualidad el Instituto continúa desarrollando proyectos de gran envergadura en diferentes sitios como la Unidad de la calle 42 con carrera 5ª, y el parque Deportivo, obras que requieren de una cuidadosa vigilancia, seguimiento y control, por personal idóneo en la disciplina de Ingeniería y similares. La Entidad no cuenta con personal suficiente para esta labor.

### **RECOMENDACIONES.**

- Proponer y estudiar la posibilidad de la ampliación de la planta de personal con el propósito de generar mejores condiciones para la ejecución de las tareas y funcionalidad de la Entidad.

- Estudiar la desconcentración y segregación de funciones para evitar posibles riesgos a causa de las cargas laborales en las mismas personas.
- Reunirse frecuentemente el Comité de Sostenibilidad Contable para tratar temas que permitan ajustar los registros contables de la Entidad.
- Acelerar el procedimiento que permita dar de baja a los elementos inservibles.
- Tomar medidas que permitan salvaguardar los elementos y bienes que se encuentran dentro de las instalaciones del Parque Deportivo, con motivo de la ejecución de los contratos, y en especial el de urbanismo.

## CONCLUSIONES.

- Como resultado a la decisión tomada por la Alta Gerencia de aunar esfuerzos para la implementación del Nuevo Modelo de Integración de Planeación y Gestión, el Instituto obtuvo la mejor calificación en el informe rendido en febrero correspondiente a la vigencia 2018, hecho que amerita reconocer los esfuerzos de la administración.
- Se realizó un trabajo interesante respecto de la evaluación del informe del FURAG II, el cual consistió en la elaboración de un plan de acción que permita mitigar las debilidades encontradas en el informe que fue objeto de evaluación.
- Continúa mejorando la información y comunicación al interior y exterior de la Entidad, mediante la adecuada utilización de las redes sociales y la página web.

Cordialmente.



Oficina Control Interno