

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

OFICINA CONTROL INTERNO

PERIODO EVALUADO: 12 JULIO DE 2019 - AL 12 DE NOVIEMBRE 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.

De otra parte, el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, indica que los Jefes de Control Interno o quien haga sus veces deben reportar un informe pormenorizado sobre el Sistema de Control Interno de la Entidad.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG es 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 Ibaqué, 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.

En el informe anterior, se informó sobre la calificación obtenida por el Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibaque, habiendo obtenido el primer lugar entre las entidades pares, según el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Con base en la calificación obtenida se procedió a realizar una evaluación sobre las debilidades, con el propósito de elaborar un plan de acción que permita mejorar los puntos que fueron objeto de baja calificación.

POLÍTICA: DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL.

Fortalecimiento Organizacional: Respecto a esta Política se presentaron debilidades en:

- 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

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
- 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.

Sobre estas debilidades se proyectó como acción el ajuste al Manual de Funciones, el cual se llevó a cabo mediante el Acuerdo No. 02 de junio de 2019, se acoge y se aprueba el Estudio Técnico para la Modernización del IMDRI, y mediante la Resolución No. 156 del 21 de junio de 2019, se Adopta el Estudio Técnico para la Modernización Organizacional y el Manual de Funciones y Competencias Laborales del Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibaque.

La estructura organizacional de la entidad facilita:

- El trabajo por procesos
- El flujo de la información interna

Se actualizó el Manual de Procedimientos en cada uno de los Procesos que se desarrollan en el Instituto.

POLÍTICA: DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Incentivos

Provisión de empleos vacantes

Situaciones de discapacidad de los servidores

Evaluación de desempeño

Se elaboró el Plan Estratégico de Talento Humano, en enero de 2019, quedando inmerso a este el Plan de Incentivos.

Así mismo se realizaron dos inducciones para todo el personal, de tal manera que conozcan de primera mano la entidad y sus objetivos, su puesto de trabajo y las responsabilidades que deben asumir dentro y fuera de la Entidad.

Con la Actualización del Manual de Funciones se logró que debilidades de esta Política fueran resueltas tales como:

- 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

Se llevó a cabo una jornada amplia de capacitación y sensibilización del Código de Integridad, con todo el personal del Instituto, el cual fue muy participativo por todos.

En el Plan de capacitaciones se incluyeron jornadas de inducción y reinducción con la participación de todo el personal tanto de planta como contratistas.

A continuación, en el siguiente cuadro se presenta los avances que se han adelantado en cada una de las Políticas de acuerdo con la proyección que se realizó una vez hecha la revisión por parte del D.A.F.P.

Resultados de la Entidad	
Entidad:	INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION
Índice:	POLÍTICA: Fortalecimiento Organizacional

	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
	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
	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
	El flujo de la información interna
	Ninguna de las anteriores
	La entidad mejora sus procesos y procedimientos a partir de:
	Sugerencias, expectativas, quejas, peticiones, reclamos o denuncias por parte de la ciudadanía
	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
	Dispone de bienes, por ejemplo, impresoras, las salas de reuniones adecuados a las necesidades de los diferentes procesos
	Cuenta con un sistema o mecanismo de mantenimiento, tanto preventivo como correctivo, para los bienes que así lo requiera

	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
	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:	
Indice:	
	La información del direccionamiento y la planeación estratégica de la entidad
	La normatividad aplicable a la gestión del talento humano
	Los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal
	Ninguna de las anteriores
	Si, y cuenta con las evidencias:
	Parcialmente, y cuenta con las evidencias:
	No
	Incentivos
	Provisión de empleos vacantes
	Estrategias para la vinculación de integrantes de grupos étnicos
	Situaciones de discapacidad de los servidores



INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL
DEPORTE Y LA RECREACION DE
IBAGUÉ



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
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
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
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
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 ci

Incentivos especiales para el personal de servicio al ciudadano, de acuerdo con lo previsto en el marco normativo vigente (Decreto)
Planean la participación de la entidad en actividades de capacitación y/o formación
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
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 se describen las acciones a seguir por la Entidad, en el Plan de Acción 2019, durante el segundo semestre de la actual vigencia.

Resultados por entidad	
Entidad:	INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE IBAGUE
Índice:	POLÍTICA: Gobierno Digital
¿Cuántos conjuntos de datos abiertos estratégicos fueron identificados?	
¿Cuántos de los conjuntos de datos abiertos estratégicos identificados fueron publicados en el catálogo de datos del Estado colombiano?	
¿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
Indicadores para medir el desempeño de la Gestión de TI
No cuenta con un esquema de gobierno de TI
Hizo la medición 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
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
No los gestiona
Sí, ya lo implementó y cuenta con las evidencias
Está en proceso de implementarlo
Sí, y cuenta con las evidencias
Se encuentra en proceso de definición de los indicadores
Sí, y cuenta con las evidencias:
No, pero planea realizarlas

Si, y cuenta con las evidencias:
Está en proceso de construcción y cuenta con las evidencias
Elaboración de normatividad
Solución de problemas a partir de la innovación abierta

POLÍTICA: DE INTEGRIDAD.

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

Resultados por entidad	
Entidad:	INSTITUTO MUNICIPAL PARA E
Índice:	POL
El código de integridad, con el fin de guiar el actuar de los servidores públicos.	
Permite acciones pedagógicas para su apropiación	
Ninguna de las anteriores	
Si, y cuenta con las evidencias:	

Parcialmente, y cuenta con las evidencias:
El análisis de la apropiación del Código por parte de los servidores
Las recomendaciones y/o sugerencias por parte de los servidores
Si, y cuenta con las evidencias:
Parcialmente, y cuenta con las evidencias:
Si, y cuenta con las evidencias:
Parcialmente, y cuenta con las evidencias:
El instrumento para la evaluación de desempeño, en lo concerniente a las conductas comportamentales
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
El representante legal y la alta dirección evalúan el cumplimiento de los valores y principios del servicio público -código de integridad
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 se crean las acciones a seguir por la Entidad, en el Plan de Acción 2019, durante el segundo semestre de la actual vigencia.

Resultados por entidad	
Entidad:	INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL D
Índice:	POLÍTICA: Par
	Para identificar los grupos de valor y sus características (sociales, geográficas, económicas o las que la entidad tiene interés (organizaciones sociales, academia, investigadores y las asociaciones) la entidad:
	Actualiza la información
	Ninguna de las anteriores
	Las decisiones en el ejercicio de planeación se toman con base en: Identificación de las necesidades de los grupos
	Si, y cuenta con las evidencias:
	No
	Con respecto a los datos abiertos indique:
	¿Cuántos conjuntos de datos abiertos estratégicos fueron identificados?
	¿Cuántos de los conjuntos de datos abiertos fueron publicados, están actualizados y fueron difundidos?
	La entidad cuenta con:
	Personal que acredite las competencias establecidas en el Decreto 815 de 2018, relacionadas con la orientación al usuario
	Los resultados de la participación de los grupos de valor en la gestión institucional permitieron mejorar las siguientes:
	Elaboración de normatividad
	Solución de problemas a partir de la innovación abierta

	Ninguna de las anteriores
	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
	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

POLÍTICA: PLANEACIÓN INSTITUCIONAL

En esta Política se detallan 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
Entidad:	INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE IBAGUE		
Índice:	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		
	Si, y cuenta con las evidencias:		SE HA REVISADO LA PLANEACIÓN INSTITUCIONAL A PARTIR DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA
	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		
	Si, y cuenta con las evidencias:		SE REALIZÓ MEDICION DE LA SATISFACCION AL CIUDADANO A TRAVES DE ENCUEST
	Parcialmente, y cuenta con las evidencias:		
	¿La planeación estratégica del talento humano se construye a partir de las metas y objetivos de la entidad?		
	Si, y cuenta con las evidencias:		SE HA REALIZADO LA ARTICULACION AL CONTEXTO ESTRATEGICO EL TALENTO HUMANO COMO CORAZON DE MIPG
	Parcialmente, y cuenta con las evidencias:	X	
	No		
	¿La entidad ha definido indicadores de gestión para la seguridad de la información?		
	Sí, y cuenta con las evidencias		SE CREARON LOS INDICADORES
	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 CREARON LOS INDICADORES PARA MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL EN RELACION AL SERVICIO AL CIUDADANO PARA SER MEDIDOS 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		SE DEFINIÓ EL PLAN DE COMUNICACION Y EL PROCESO DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN

POLÍTICA: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

En esta Política se relacionan 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		RES
Entidad:	INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE IBAGUE	
Índice:	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	

	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	
	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?	
	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	
	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 indicadores utilizados por la entidad para hacer seguimiento y evaluación de su gestión:	

	Cuentan con un responsable (servidor o área) para su medición	
	Son estimados con la periodicidad establecida	
	Pueden ser consultados de manera oportuna por los servidores de la entidad	
	Son insumos para la toma de decisiones	
	Permiten identificar las desviaciones en las metas e implementar acciones para asegurar el logro de los resultados	
	Son revisados y mejorados continuamente	
	Son de fácil implementación (relación costo beneficio)	
	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	
Entidad:	INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE IBAGUE
Índice:	
	Para identificar los grupos de valor y sus características (sociales, geográficas, económicas o las que la entidad investigadores y las asociaciones) la entidad:
	Actualiza la información
	Las decisiones en el ejercicio de planeación se toman con base en: Identificación de las necesidades de los grupos
	Si, y cuenta con las evidencias:

	No
	Las decisiones en el ejercicio de planeación se toman con base en: Medición de la satisfacción de los grupos
	Si, y cuenta con las evidencias:
	Parcialmente, y cuenta con las evidencias:
	La planeación estratégica del talento humano de la entidad incorpora actividades para los siguientes aspectos:
	Incentivos
	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
	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
	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 ca
	Si, y cuenta con las evidencias:
	¿Cuáles de los siguientes indicadores de medición y seguimiento del desempeño son calculados y utilizados
	Indicadores que midan la satisfacción ciudadana
	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 usuar
	Incentivos especiales para el personal de servicio al ciudadano, de acuerdo con lo previsto en el marco normativo vigente
	Formación específica en temas de servicio al ciudadano.
	De los siguientes canales de atención, ¿Cuáles fueron adecuados por la entidad para garantizar la atención c

	Presencial
	Telefónico
	Virtual
	Ninguno
	La línea de atención de la entidad, el PBX o conmutador de la entidad:
	Tiene operadores capacitados en servicio y lenguaje claro
	Tiene capacidad de grabar llamadas de etnias y otros grupos de valor que hablen en otras lenguas o idiomas diferentes a
	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 Relevos o Sistema de Interpretación
	En las auditorías de gestión se evalúan los criterios de accesibilidad conforme a:
	La norma técnica colombiana NTC 6047 (Infraestructura)
	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 comunica
	Caracterizaciones de los documentos
	Encuestas de percepción ciudadana
	Los resultados de la participación de los grupos de valor en la gestión institucional permitieron mejorar las sig

	Elaboración de normatividad
	Solución de problemas a partir de la innovación abierta
	Ninguna de las anteriores

POLÍTICA: TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

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

Resultados por entidad		RESU LTAD O 2018	PLAN D E ACCIO N 2019
En tid ad:	INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE IBAGUE		
Índ ice :	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 HA ACTUAL IZADO LA CARACT ERIZACI ÓN 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		
	Si, y cuenta con las evidencias:		SE ESTA ACTUALIZANDO EL CONTEXTO ESTRATEGICO CON BASE EN LA CARACTERIZACIÓN DEL CIUDADANO
	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		
	Si, y cuenta con las evidencias:		SE HA INCLUIDO LAS MEDICIONES DE SATISFACCIÓN AL CIUDADANO EN LA PLANEACIÓN INSTITUCIONAL
	Parcialmente, y cuenta con las evidencias:		



INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE IBAGUE



	La entidad ha desarrollado jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre:		
	Política de servicio al ciudadano		SE INCLUYE 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 HA FORTALECIDO LA
	Parcialmente, y cuenta con las evidencias:	X	SOCIALIZACIÓN DEL
	No		CODIGO DE INTEGRIDAD PARA QUE LO APROPIEN SERVIDORES Y CONTRATISTAS
	Frente a la calidad de los componentes de información, la entidad:		
	Hizo la medición de la calidad de la información.		SE HAN DEFINIDO

Definió y documentó un plan de calidad de la información.		O MECANISMOS PARA LA ADECUADA MEDICION DE LA CALIDAD DE LA INFORMACION
Implementó exitosamente un plan de calidad de la información.		
Realizó seguimiento e implementó los controles de calidad o acciones de mejoras 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.		
¿La entidad ha definido indicadores de gestión para la seguridad de la información?		
Sí, y cuenta con las evidencias		SE HAN DEFINIDO INDICADORES DE SEGURIDAD DE LA INFORMACION
Se encuentra en proceso de definición de los indicadores		
¿La entidad realiza auditorias de seguridad de la información?		SE DEBE DEFINIR UN PLAN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LA IMPLEMENTACION DE SEGURIDAD
Sí, y cuenta con las evidencias:		
No, pero planea realizarlas		
¿La entidad definió un plan de mejoramiento continuo de seguridad de la información?		
Sí, y cuenta con las evidencias:		
Está en proceso de construcción y cuenta con las evidencias		



INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE IBAGUE



			DE LA INFORMACIÓN, A TRAVÉS DE AUDITORIAS Y DEFINIR PLANES DE MEJORAMIENTO CONTINUO DE LOS MISMOS
	¿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 HAN DE FINIDO INDICADORES DE SEGUIMIENTO A LA ATENCIÓN 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		SE HA FORTALECIDO

	El Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano		LA RENDICION DE CUENTAS INCLUYENDO TEMAS DE TRAMITES, RACIONALIZACION Y AVANCE EN LA IMPLEMENTACION DEL PLAN ANTICORRUPCIÓN
	La información que publica la entidad:		
	Cumple con los lineamientos de la guía de lenguaje claro del PNSC-DNP		SE ESTA EVALUANDO
	Se encuentra disponible en formato accesible para personas en condición de discapacidad visual		QUE LA INFORMACIÓN
	Se encuentra disponible en formato accesible para personas en condición de discapacidad auditiva		CUMPLA CON
	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).		TODAS LAS
	Se encuentra disponible en otras lenguas o idiomas		CARACTERÍSTICAS SUGERIDAS POR LA GUIA DE

			LENGUA JE CLARO DEL DNP
--	--	--	-------------------------------------

INFORME AVANCE SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD

CONTEXTO ESTRATÉGICO

El contexto estratégico, hace referencia a todo con lo que interactúa la organización, es decir, a los factores y condiciones, o situaciones, externas e internas, que puedan afectar el enfoque y la estrategia organizacional frente a los productos, servicios, grupos de interés e inversiones.

El contexto no es solamente lo que rodea a la organización, sino también lo que hace parte de la organización, que se manifiesta en vínculos de influencia recíproca, conformando redes que enlazan la estrategia organizacional con la dinámica de la realidad, asegurando así la co-evolución del sistema de gestión de calidad con la realidad circundante.

Para determinar adecuadamente el contexto estratégico del IMDRI, debemos comprender primero la planeación estratégica de la entidad que está determinada a partir del Plan de Desarrollo de la siguiente manera:

PLANEACION ESTRATEGICA Y EL PLAN DE DESARROLLO

Desde el punto de vista misional el IMDRI, da estricto cumplimiento a lo estipulado en la Dimensión Social “Ibaque Lucha Contra la Pobreza, inequidad social y la exclusión” Sector deporte y recreación y el cual se desarrollan los siguientes programas:

- Deporte para la paz
- Re-creando a Ibaque.
- Actividad física con corazón saludable.
- La educación física y su movimiento en el sector educativo.
- Construcción, mantenimiento, adecuación y dotación de escenarios deportivos.

La planeación estratégica del IMDRI, se elabora dando cumplimiento a la Dimensión de plan de desarrollo “INSTITUCIONALIDAD POLITICA”, sector BUEN GOBIERNO, donde establece: “El Gobierno municipal plantea mejorar la

capacidad administrativa y fiscal del municipio, mediante la implementación de procesos transparentes, modernización de la planta de personal, unas finanzas saludables y la implementación y certificación en calidad de los procesos. Igualmente, el programa “IBAGUÉ FORTALECE SU INSTITUCIONALIDAD EN BUSCA DE LA MODERNIDAD” tiene como propósito: “que la Alcaldía de Ibagué se fortalezca institucionalmente para que pueda ofrecer a través de las mejores prácticas administrativas servicios eficientes y eficaces a los ciudadanos. Esto incluye mejoramiento continuo en la planta física, los procesos y procedimientos de la Administración, así como de su organización administrativa. En este sentido se fortalecerá y visibilizará la unidad o dependencia encargada de implementar y desarrollar el Sistema Integrado de Gestión.” Y el programa “ENTES DESCENTRALIZADOS CAMINO A LA MODERNIDAD” pretende brindar las herramientas necesarias para que los entes descentralizados se modernicen y cumplan eficazmente con las funciones para las cuales fueron creados. En cuanto a los elementos estratégicos del IMDRI, podemos evidenciar los siguientes:

Misión: Somos el Instituto municipal líder en el desarrollo de procesos deportivos y recreativos para todos los habitantes de Ibagué, contando con Infraestructura deportiva, con el fin de fomentar la cultura de la actividad física, fortaleciendo los hábitos de vida saludable y el aprovechamiento del tiempo libre a través del uso idóneo de sus recursos humano, técnicos, físicos y financieros dentro de un marco de eficiencia, economía y eficacia.

Visión: En el año 2028 el IMDRI será líder en deporte, actividad física y recreación, enfocando todos sus esfuerzos hacia un nuevo desarrollo en la cultura física en la capital tolimense, siendo determinantes en el crecimiento y fortalecimiento por medio de la Unión de los ámbitos deportivo, recreativo, de hábitos y estilos de vida saludable de sus habitantes; a través del uso idóneo de sus recursos humanos, técnicos, físicos y financieros.

Objeto del IMDRI: es el patrocinio, fomento, masificación, divulgación, administración, planificación, coordinación, ejecución y asesoramiento de la práctica del deporte, la recreación, promoción y ejecución de espectáculos públicos y el aprovechamiento del tiempo libre y la promoción de la educación extra escolar de la niñez y la juventud, promoviendo el derecho de todas las personas a ejercitar el libre acceso a una formación física y espiritual adecuadas, la implantación y fomento de la educación física, en el Municipio de Ibagué.

Funciones: En desarrollo de su objeto el "IMDRI" tendrá las siguientes funciones:
1. Proponer el plan deportivo municipal tomando como guía el plan decenal del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre efectuando su seguimiento y evaluación con la participación comunitaria que establece la ley.

2. Programar la distribución de recursos del "IMDRI" en el municipio de Ibagué
3. Proponer los planes y proyectos que deban incluirse en el plan sectorial nacional
4. Estimular la participación comunitaria y la integración funcional en los términos de la Constitución Política, la ley 181 de 1995 y las demás normas que la regulen
5. Desarrollar programas y actividades que permitan fomentar la práctica del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la educación física en el Municipio de Ibagué.
6. Cooperar con otros entes públicos y privados para el cumplimiento de los objetivos previstos en la ley 181 de 1995.
7. Velar por el cumplimiento de las normas urbanísticas sobre reserva de áreas en las nuevas urbanizaciones, para la construcción de escenarios para el deporte y la recreación.
8. Participar en la organización y financiación de competencias y certámenes Nacionales e internacionales con sede en Ibagué.
9. Promover las actividades de Recreación y deporte en los escenarios Municipales.
10. Conservar y dotar las unidades Deportivas Municipales y procurar por el establecimiento de nuevas fuentes para la recreación y el deporte.
11. Promover y ejecutar de manera directa o en cualquier modalidad de asociación todo tipo de espectáculos públicos con el fin de incentivar la recreación y el deporte en el Municipio de Ibagué.
12. Adquirir a cualquier título los bienes muebles e inmuebles cuando lo requiera el cumplimiento de su objeto.
13. Administrar los escenarios deportivos Municipales acorde con el acuerdo 007 de 2010, dando cumplimiento a la finalidad de cada uno de manera que generen ingresos suficientes para el mantenimiento y mejoramiento de los mismos.
14. Celebrar toda clase de negocios jurídicos, de administración, disposición, gravamen o compromiso de sus bienes o rentas dentro del ejercicio de sus funciones.
15. Gestionar acuerdos de cooperación y/o convenio con entidades privadas o públicas del orden Municipal Departamental, Nacional, Internacional y ONGs, que tengan o puedan tener intereses comunes siempre en desarrollo del objeto del "IMDRI".
16. Realizar y financiar de manera directa o bajo cualquier tipo de asociación estudios y proyectos para el cumplimiento del objeto del "IMDRI".
17. Recibir en administración, donación, comodato o cualquier modalidad bienes o recursos para ser ejecutados de acuerdo con el objeto y funciones del "IMDRI".
18. Realizar operaciones de crédito como deudor otorgando las garantías y que hubiere lugar con el fin de cumplir su objeto social y funciones

19. Hacer parte de empresas de economía mixta cuyo objeto social sea afín con el del IMDRI.

20. Las demás actividades que tengan relación directa con el objeto del "IMDRI" y sean autorizadas por el consejo directivo.

Matriz Dofa: La matriz DOFA o matriz FODA es un método de planificación que permite tener los enfoques claros de cuáles son los aspectos buenos y malos de una organización, permitiendo de tal forma buscar soluciones para sus aspectos negativos, logrando así la mejoría progresiva de la entidad.

Según sus siglas la matriz DOFA permite definir los aspectos internos y externos que favorezcan o inhiban el buen funcionamiento de la organización, la matriz se desglosa de la siguiente manera: (D) debilidades: se refiere a los aspectos internos que de alguna u otra manera no permitan el crecimiento empresarial o que frenan el cumplimiento de los objetivos planteados;(O) oportunidades: se refiere a los acontecimientos o características externas al negocio que puedan ser utilizadas a favor de la organización para garantizar el crecimiento de su empresa;(F) Fortalezas: son las características internas del negocio que permitan impulsar al mismo y poder cumplir las metas planteadas y por ultimo (A) Amenazas: son los acontecimientos externos de la organización en la mayoría de las veces incontrolables por la entidad.

DEFINICIÓN DE LA POLITICA DE CALIDAD

El Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibaque, dedicado al patrocinio, fomento, masificación, divulgación, administración, planificación, coordinación, ejecución y asesoramiento de la práctica del deporte, la recreación, promoción y ejecución de espectáculos públicos; y el aprovechamiento del tiempo libre busca la satisfacción de sus usuarios y partes interesadas, cumpliendo los requisitos de sus clientes, legales, organizacionales y normativos suscritos frente al Sistema Integrado de Gestión, en un esquema de mejora continua en condiciones óptimas de seguridad y salud en el trabajo.

DEFINICIÓN DE LOS OBJETIVOS DEL SISTEMA

- Generar acciones para el mejoramiento continuo de los niveles de satisfacción del ciudadano y/o usuario, en el marco de sus requisitos y necesidades
- Promover el mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de Calidad

ELABORACION Y APROBACION DEL MAPA DE PROCESOS

Se elaboró el Mapa de Procesos y se aprobó en comité Institucional de Gestión y Desempeño el día 08 de mayo de 2019.

ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN DEL PROCESO

Se realizó la caracterización de los 10 procesos de la entidad, al igual que los indicadores de los mismos. Se elaboraron los procedimientos exigibles por MIPG y Calidad acorde con los lineamientos de la Función Pública y la Norma ISO 9001:2015.

CAPACITACIONES Y SOCIALIZACIONES

Se han realizado 3 capacitaciones y socializaciones con personal de planta y contratistas con el fin de afianzar el sistema de calidad como instrumento para la gestión institucional.

RIESGOS

Se realizó la identificación de las líneas de defensa y se implementó la política de administración de riesgo.

PLAN DE MEJORAMIENTO CONTRALORÍA MUNICIPAL.

Con motivo de la Auditoría Regular practicada a la Entidad sobre la vigencia 2018, la Contraloría Municipal ordenó la elaboración de un Plan de Mejoramiento, en el cual se establecieron acciones que permitan mitigar las debilidades y observaciones encontradas por parte del Ente de Control.

El Plan se suscribió teniendo en cuenta todas las observaciones registradas por el Ente de Control, que tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2019.

Esta Oficina hizo seguimiento al referido Plan, presentando un avance del 50%. El siguiente seguimiento se hará a mediados del mes de diciembre para cuantificar el avance, y de ser necesario alertar a los responsables de las acciones.

Se suscribió otro Plan de Mejoramiento producto de una Auditoría Interna a la Dirección Administrativa, Financiera y Técnica, el cual va hasta el mes de diciembre.

De igual manera, esta Oficina hizo el respectivo seguimiento presentando un avance del 51%, el cual también se hará nuevo seguimiento a mediados del mes de diciembre del presente año para establecer su cumplimiento.

AVANCES Y LOGROS.

- Se avanza en la implementación del proceso de Gestión de Calidad.
- Se avanzó significativamente en las acciones proyectadas en cada una de las políticas del Modelo de Integración de Planeación y Gestión. –
- En Comité de Gestión y Desempeño se aprobaron procedimientos que son indispensables para la implementación del Sistema de Gestión de Calidad.
- Se realizó seguimiento al Plan de Mejoramiento suscrito con la Contraloría Municipal de Ibaqué.
- Se realizó seguimiento al Plan de Mejoramiento suscrito con la Dirección Administrativa, Financiera y Técnica.
- Se adelantó Comité de Sostenibilidad Contable en el cual se propuso y se aprobó la depuración de las cuentas contables con el fin de lograr razonabilidad en los estados financieros.

DIFICULTADES.

- El Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibaqué, 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.

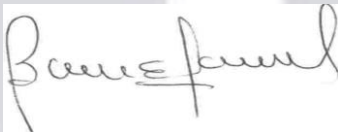
RECOMENDACIONES.

- 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.
- Acelerar el procedimiento que permita dar de baja a los elementos inservibles.

CONCLUSIONES.

- A pesar de no contar con personal suficiente para adelantar los procesos y avanzar en la implementación del nuevo Modelo de Integración de Planeación y Gestión –MIPG- se ha logrado avanzar significativamente en las acciones proyectadas a ejecutar durante el segundo semestre.
- El Sistema de Gestión de Calidad continúa avanzando su ejecución de manera adecuada teniendo en cuenta su proceso de implementación.

Cordialmente.



Oficina Control Interno