

INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE IBAGUE - IMDR

INFORME SEMESTRAL DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO I SEMESTRE 2023

PRIMER SEMESTRE DE 2023

FERNANDO REYES MOSCOSO  
Asesor Control Interno

IBAGUE, JULIO DE 2023

INTRODUCCION

En cumplimiento de actividades propias de la Oficina de Control Interno Vigencia 2022, y de la circular externa 100-006 de 2019 del Departamento Administrativo de la Función Pública, la Oficina de Control Interno realizó el Informe de Evaluación Independiente al Sistema de Control Interno del IMDRI correspondiente al periodo comprendido entre el 01 de enero y el 30 de junio de 2023, el cual fue elaborado teniendo en cuenta las directrices suministradas a través del formato emitido por el DAFP, y que contiene las acciones adelantadas por cada uno de los componentes del Modelo Estándar de Control Interno MECI, por medio de la operación de las dimensiones y políticas del MIPG.

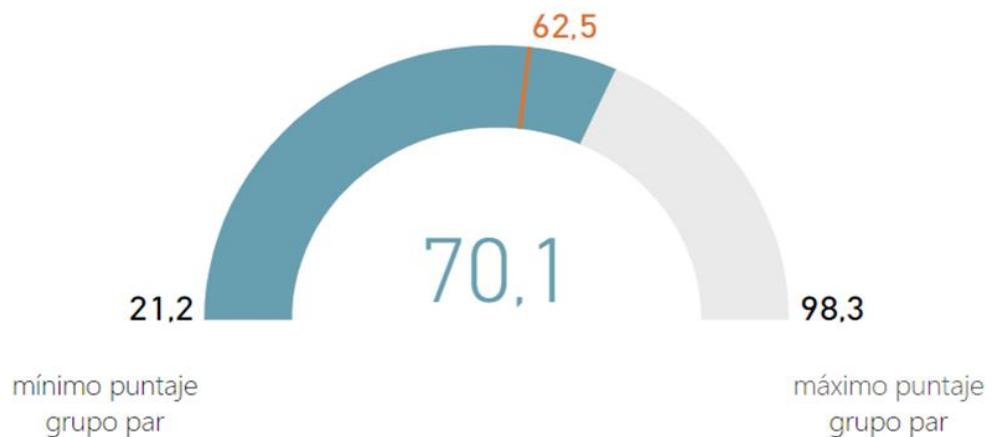
Con base en la información analizada, se evidenció que, para el primer semestre de 2023, el IMDRI desarrolló actividades por cada uno de los 5 componentes del modelo concluyendo lo siguiente: El instituto dispone de un Sistema de Control Interno, presentando una calificación, correspondiente al 78%, la cual avanza un poco con respecto al Primer semestre de 2023, con debilidades en requerimientos enunciados en cada uno de los 5 componentes. Se reitera la importancia de continuar con la apropiación del modelo de líneas de defensa, teniendo en cuenta que este ayuda a asegurar el éxito continuo de las iniciativas de gestión del riesgo de la entidad. De igual manera se deben tener en cuenta las recomendaciones que la Oficina de Control Interno como evaluador independiente realiza en el mencionado informe. A continuación, se presentan los resultados de la evaluación por cada uno de los componentes del Modelo Estándar de Control Interno - MECI.



## I. Resultados generales

### Índice de control interno

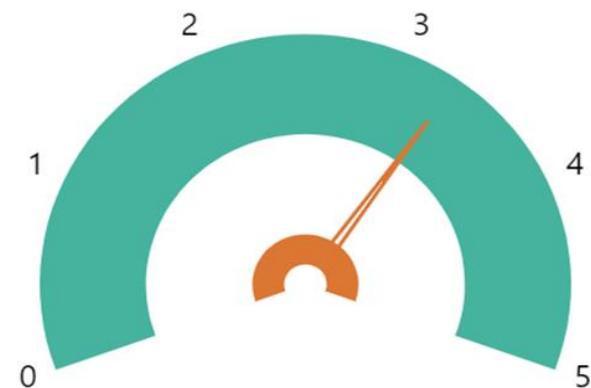
— Promedio grupo par    ■ Puntaje consultado



**Nota 1:** El promedio del grupo par sólo aparece para consultas por entidad.

**Nota 2:** Para las consultas por entidad el mínimo y máximo corresponden al puntaje mínimo y máximo del grupo par, para las demás consultas corresponden al puntaje mínimo y máximo general.

### Ranking (quintil)



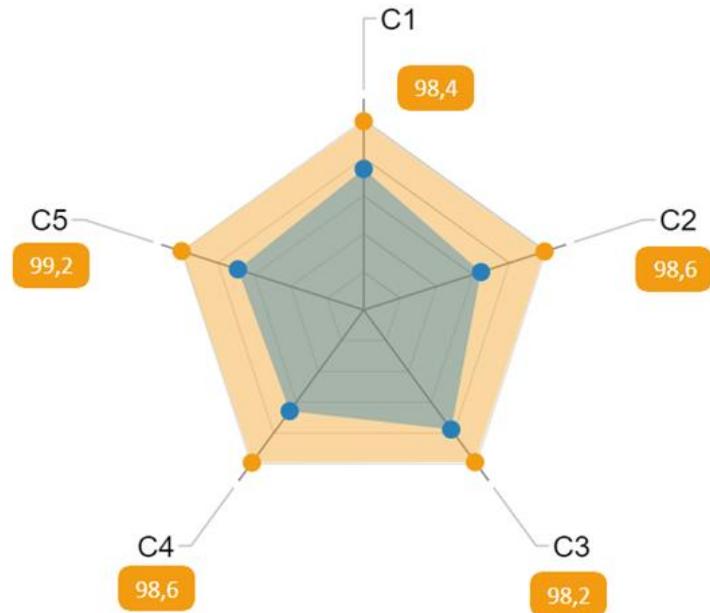
**Nota 1:** La información de este gráfico solo es válida cuando se filtra o consulta una sola entidad. No aplica para otros filtros.

**Nota 2:** Las entidades con puntajes más altos están ubicadas en



## II. Índices de desempeño de los componentes MECI

● Valor máximo de referencia ● Puntaje consultado



Dimensión	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
▲ C1: CONTROL INTERNO: Ambiente propicio para el ejercicio del control	73,5	98,4
C2: CONTROL INTERNO: Evaluación estratégica del riesgo	63,9	98,6
C3: CONTROL INTERNO: Actividades de control efectivas	77,2	98,2
C4: CONTROL INTERNO: Información y comunicación relevante y oportuna para el control	65,3	98,6
C5: CONTROL INTERNO: Actividades de monitoreo sistemáticas y orientadas a la mejora	68,5	99,2

**Nota1:** Para las consultas por entidad el puntaje máximo corresponde al puntaje máximo del grupo par, para las demás consultas corresponde al puntaje máximo general.

**Nota2:** Para los Concejos y Personerías de municipios de categorías 5 y 6, las secciones II, III y IV no aplican.

## INFORME SEMESTRAL DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO I SEMESTRE 2023

### 1. AMBIENTE DE CONTROL

**Fortalezas:** Revisados los criterios establecidos para el componente Ambiente de Control y con base en los soportes aportados por las dependencias responsables del suministro de información en este componente y las evaluaciones, seguimientos y auditorias que desarrolla la Oficina de Control Interno, se evidencia la existencia de estrategias tales como:

- **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.
- **El 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.
- **Código de integridad:** La participación del equipo de trabajo del IMDRI en la elaboración del Código de Integridad es una tarea fundamental para establecer el ejercicio de los derechos y las responsabilidades de cada uno; estos ejercicios participativos a su vez, definen la calidad de la gestión pública y la conducta honesta, íntegra y eficiente.
- **Mapa de procesos**
- **Políticas definidas por la alta dirección en materia de:** Riesgos, SST, prevención del acoso laboral, gestión documental, prevención de consumo de sustancias psicoactivas, tabaco o alcohol, política ambiental, cero papeles, servicio al ciudadano entre otras.
- **Planes estratégicos:** Plan de desarrollo, plan indicativo y planes institucionales.

**Se desarrollaron en la presente vigencia nuevos Riesgos, rendición de cuentas, procedimientos y mecanismos que potencializan el adecuado desarrollo del componente de ambiente de control.**

**Recomendaciones:** Se identifica, que es necesario fortalecer la divulgación de los canales establecidos institucionalmente para la denuncia de situaciones irregulares, al igual que el fortalecimiento de la articulación de los diferentes planes que se derivan de la Gestión los cuales orientan el plan de gestión institucional (12 Planes: plan de acción). Así mismo, se considera necesario continuar con el empoderamiento que desde la Alta Dirección se brinde al desarrollo y mantenimiento del Sistema de Control interno en el IMDRI, a través de los lineamientos o directrices que en esta materia se impartan desde Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y Comité de Gestión y Desempeño.

**2. EVALUACIÓN A LA GESTIÓN DEL RIESGO:** Para el IMDRI, es importante el cumplimiento de requisitos de orden normativo contemplados a través del Decreto 1537 de 2001 en donde se establece la identificación y el análisis de riesgos como un proceso permanente e interactivo entre las oficinas de control interno y la administración, y deja a la vista la responsabilidad que deben adquirir los encargados de los procesos en la aplicación de las políticas de tratamiento definidas. En este sentido, el Decreto 1599 de 2005 adopta el Modelo Estándar de Control Interno – MECI para todas las entidades del Estado, en donde se contempla a la administración del riesgo dentro del Subsistema de Control Estratégico. Para esta tarea se debe valer de elementos como la misión, la visión, los objetivos, los valores y las estrategias para promover el compromiso de la dirección e involucrarse en todos los procesos de la entidad. Este modelo fue actualizado a través de los decretos 943 de 2014 y 1499 de 2017.

**Fortaleza:** La oficina de control interno tiene el conocimiento suficiente en materia de gestión del riesgo para efectuar una buena labor en riesgos.

**Debilidades:** La ausencia de una oficina de planeación debidamente establecida con personal de planta con autonomía en el ejercicio de planeación hace del Instituto una entidad con poca proyección ante tanto reto deportivo y donde la infraestructura que ya tenemos es inmanejable, porque se carece de personal misional idóneo para llevar a cabo tareas de mantenimiento de infraestructuras deportivas que le han costado a la ciudad y al estado miles de millones y que deben ser administradas con la planeación suficiente y oportuna, así como la asignación de recursos financieros que las misma demanden.

La apropiación de los riesgos por cada dependencia del El IMDRI, se ve disminuida ante el desbordamiento en la saturación de funciones del poco personal de planta existente, igualmente sucede con los indicadores, objetivos y las tareas establecidas en las caracterizaciones de los procesos existentes.

Desde hace más de 20 años no se ha tocado la planta de personal administrativa y misional, solo existe un profesional de planta para atender la misionalidad del deporte en IBAGUE, en esas condiciones, se hace prioritario el estudio de una planta de personal que garantice, no solo la gestión

del riesgo sino el funcionamiento total del IMDRI con miras a cumplir su cometido social tan importante, como lo es el deporte y su masificación en el Municipio de Ibagué.

#### Recomendaciones:

- Se hace necesario mantener un monitoreo constante de los controles definidos en cada uno de los riesgos asociados a los diferentes procedimientos que permita evaluar si los mismos se están ejecutando por parte de los responsables asignados y guardar evidencias de su cumplimiento a fin de disminuir la probabilidad de su materialización.
- De igual manera que la supervisión de los contratos (como segunda línea de defensa) realice un monitoreo periódico a los riesgos identificados para cada uno de los contratos.

### 3. ACTIVIDADES DE CONTROL

**Fortalezas:** El componente "Actividades de Control" en INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACION DE IBAGUE IMDRI se encuentra presente y funcionando ya que cuenta con una adecuada estructura y maduración de actividades de control, basada en su modelo de operación por procesos, que se articula con la estructura organizacional y las funciones, teniendo en cuenta la cadena de valor de la entidad, lo que permite evidenciar el funcionamiento del Sistema de Control Interno, en cumplimiento de los objetivos de gestión del IMDRI y sus programas deportivos. Las líneas de defensa realizan monitoreo constante de las actividades a su cargo y comunican a la alta dirección el avance y estado de cumplimiento de los objetivos estratégicos del a través del aplicativo el tablero del municipio de Ibagué y los comités del instituto.

**Debilidades:** La no incorporación de Sistemas de Gestión de calidad con auditorías externas, hace que la alta dirección no fortalezca aspectos como la determinación de objetivos de calidad, poca rigurosidad en la apropiación de riesgos e indicadores por parte de los procesos, aunado a una estructura orgánica poco funcional por la falta de componentes de planeación y poca segregación de funciones o funciones que deben llevarse a cabo con personal de planta debe ser contratada, situación que no da la seguridad en el cumplimiento de objetivos institucionales.

### 4. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

La información sirve como base para conocer el estado de los controles, así como para conocer el avance de la gestión de la entidad.

La comunicación permite que los servidores públicos comprendan sus roles y responsabilidades, y sirve como medio para la rendición de cuentas. El propósito es utilizar la información de manera adecuada, comunicarla por los medios y en los tiempos oportunos.

**Fortalezas:** La información generada por el instituto cuenta con los medios suficientes para su divulgación, pagina web, correo electrónico, y demás redes sociales como Twitter, Facebook.

**Debilidades:** La ventanilla única se encuentra en los perores de los escenarios al no contar con un aplicativo que respalde la comunicación interna y externa. Los Sistemas de Información y comunicación adquiridos y desarrollados por el instituto en el área tecnológica, no garantizan al instituto la fluidez de la información, ni la seguridad de los sistemas o aplicativos que resguarden la información vital del instituto.

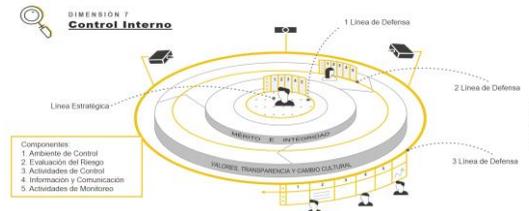
5. **ACTIVIDADES DE MONITOREO Fortalezas:** Llevar a cabo auditorías a los totalidad de los procesos, efectuar el seguimiento a riesgos, planes de mejoramiento, ejercer la vigilancia a la austeridad en el gastos publico, seguimientos a plan anticorrupción y de atención al ciudadano, estado del sistema de control interno, litigios, FURAG Control Interno, y delas informes de ley.

**Debilidades:** A pesar de la contemplación de las normas sobre la conformación de grupos interdisciplinarios para el ejercicio de Control Interno además del pronunciamiento del organismo de control, frente a este tema, la oficina de control interno del instituto carece de personal calificado para efectos de efectuar monitoreo a casos específicos como la contratación y al seguimiento a las acciones jurídicas que se adelantan en contra y en pro de del instituto.

**Recomendaciones:**

Iniciar la implementación de sistemas internacionales de gestión como calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud en el Trabajo así como la aplicación de normas internacionales para desarrollo del deporte.

<b>Nombre de la Entidad:</b>	<b>INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE IBAGUE - IMDRI</b>
<b>Periodo Evaluado</b>	<b>DESDE EL 01 DE ENERO HASTA EL 30 DE JUNIO DE 2023</b>



**Estado del sistema de Control Interno de la entidad**

**78%**

**Conclusión general sobre la evaluación del Sistema de Control Interno**

<p><b>¿Están todos los componentes operando juntos y de manera integrada? (Si / en proceso / No) (Justifique su respuesta):</b></p>	<b>Si</b>	<p>Una vez efectuada la revisión de los diferentes componentes de la dimensión siete de MIPG (como Ambiente de control, riesgos, actividades de control, comunicación y monitoreo) de manera transversal se puede inferir que el sistema de Control interno de IMDRI cuenta con una estructura que contempla los cinco componentes establecidos y sus las líneas de defensa se encuentran debidamente documentada, actos administrativos debidamente definidos sobre la conformación de Comité Coordinador del Sistema de control interno, funciones, integrantes y periodicidad de sus reuniones. El sistema cuenta con Misión, Visión, objetivos estratégicos, además el sistema cuenta con un listado maestro de documentos que contempla caracterización de cada proceso, procedimientos, manuales, instructivos guías, indicadores, normogramas, matriz de riesgos de los procesos, una interacción amplia con todos los sistemas implementados. Lo anterior permite llevar a cabo las actividades de control de manera que el sistema de Control Interno mantenga las actividades de control que prevengan de hechos irregulares. Actividades sobre planes, políticas, normas, registros, procedimientos y métodos, incluido el entorno y actitudes que desarrollan autoridades y su personal a cargo, con el objetivo de prevenir posibles riesgos que afectan la entidad. Las áreas operativas, administrativas y financieras identifican, capturan e intercambian información para que la entidad lleve a cabo las responsabilidades de Control Interno que apoyan el cumplimiento de los objetivos. Se llevan a cabo las auditorías (tercera línea de defensa) a cada proceso y seguimientos a planes de mejoramiento, se llevan a cabo los seguimientos e informes de ley siempre en pro del cumplimiento de objetivos y mejoramiento continuo.</p>
<p><b>¿Es efectivo el sistema de control interno para los objetivos evaluados? (Si/No) (Justifique su respuesta):</b></p>	<b>Si</b>	<p>Observamos en la estructura ELEMENTOS DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO exigidos en la ley Ley 87 de 1993, se puede determinar que los literales se encuentran desarrollados a través de métodos, principios, normas, procedimientos manuales caracterización de procesos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad y el estado de avance del Sistema de Control Interno del IMDRI, presenta un nivel bueno de consolidación dentro de un proceso de fortalecimiento y desarrollo del Sistema de control interno. Tiene establecidos objetivos y metas tanto generales como específicas, así como la formulación de los planes operativos. MISION VISION-PLAN DE DESARROLLO- PLAN DE ACCION -POLITICAS - Definición de guías de acción y procedimientos. POLITICAS APROBADAS Adopción de un sistema de organización adecuado (MAPA DE PROCESOS) Delimitación precisa de la autoridad y los niveles de responsabilidad; (ORGANIGRAMA) Adopción de normas para la protección y utilización racional de los recursos; ( Por cosntruir LISTADO MAESTRO DE DOCUMENTOS) Cuenta con mecanismos que faciliten el control ciudadano a la gestión. (Pagina web- correo- twitter- líneas telefónicas- ventanilla única- Presencia institucional) - Establecimiento de sistemas modernos de información: (SECOPII – Nuevos aplicativos) - Organización de métodos confiables para la evaluación de la gestión. - R.CUENTAS- AUDITORIAS - SEGUIMIENTOS- PLAN INDICATIVO - ANALISIS DE RIESGOS - Se cuenta con un entorno de control que permite efectuar un seguimiento sistemático a la misión , visión y objetivos de la entidad, contando con una estructura organizacional que tiene claramente definidas las funciones, los procesos y los procedimientos se pueden introducir las actualizaciones pertinentes frente a los cambios. El Control Interno implementado se evidencia compromiso de la alta dirección, con la Misión, la ejecución del Plan de Desarrollo Municipal y los objetivos de la organización y en general,</p>
<p><b>La entidad cuenta dentro de su Sistema de Control Interno, con una institucionalidad (Líneas de defensa) que le permita la toma de decisiones frente al control (Si/No) (Justifique su respuesta):</b></p>	<b>Si</b>	<p>En administración de riesgos del IMDRI definió las líneas de defensa que se encuentran debidamente identificadas y funcionales. Los Roles y Responsabilidades para la Administración del Riesgo por Procesos, definidos I, son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Línea estratégica: Corresponde al Consejo Directivo, con el visto bueno del Comité de Coordinación de Control Interno, establecer las Políticas de Administración de Riesgos y asegurarse de su permeabilización en todos los niveles del IMDRI, de tal forma que se conozcan claramente los niveles de responsabilidad y autoridad que posee cada una de las tres líneas de defensa frente a la Gestión del Riesgo.</li> <li>- Primera Línea de defensa: Corresponde a los Jefes de Área y/o Grupo asegurar que se implemente la metodología para mitigar los riesgos en la operación de los procesos, reportando a la segunda línea sus avances y dificultades y controlando la aplicación de métodos y procedimientos.</li> <li>- Segunda Línea de defensa: Corresponde a la Oficina de Gestión de planeación la difusión y asesoría de la presente metodología, así como de los planes de tratamiento de riesgo identificados en todos los niveles de la entidad, de tal forma que se asegure su implementación.</li> <li>- Tercera Línea de Defensa: Le corresponde a Oficina Asesora de Control Interno de Gestión, realizar evaluación independiente sobre la Gestión del Riesgo en la Entidad, catalogándola como una unidad auditable más, dentro de su Universo de Auditoría y por tanto debe dar a conocer a toda la Entidad el Plan Anual de Auditorías basado en riesgos, y los resultados de la evaluación de la Gestión del Riesgo.</li> </ul>

<b>Compo nente</b>	<b>¿El comp onent e está prese nte y funci onan do?</b>	<b>Nivel de Cump limien to comp onent e</b>	<b><u>Estado actual:</u> Explicación de las Debilidades y/o Fortalezas</b>	<b>Nivel de Cump limient o comp onent e prese ntado en el inform e anteri or</b>	<b>Estado del componente presentado en el informe anterior</b>	<b>Ava nce final del com pon ente</b>
------------------------	---	---	--	--	--	---



**Ambiente de control**

Si

67%

**DEBILIDADES.**

Durante el semestre en los comités de desempeño no se socializaron temas que permitieran tomar decisiones frente a los avances sobre métodos y procedimientos análisis de indicadores que permitieran a la alta gerencia tomar decisiones administrativas frente a la probabilidad de generar una nueva planta de personal en especial para fortalecer la planeación del instituto para hacerlo más fuerte y eficiente y que el desarrollo de infraestructura sea proyectado y ejecutada por el IMDRI.

Las líneas de defensa primera y segunda deben articular la manera como fortalecer la práctica de los controles.

El área de Talento Humano no adelantó acciones propias de su responsabilidad. Se requiere adelantar las capacitaciones durante el segundo semestre. El empoderamiento de riesgos e indicadores debe ser permanente y la mejora del sistema debe ser constante.

Fue dotada mínimamente la oficina de control interno de elementos tecnológicos que se sabían funcionaban de manera inadecuada por su obsolescencia y las auditorías desarrolladas no se tuvo el acompañamiento de un abogado como en el caso de contratación y Gestión Jurídica lo que hace que el alcance sea muy limitado

**FORTALEZAS.**

Se elaboró el mapa de riesgos de gestión y corrupción.

Se realizó Comité Institucional de Control Interno para tratar temas como: Plan de Auditorías, indicadores y riesgos, se determinó que el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo tuviera una auditoría en los primeros meses del año para determinar la aplicación de estándares mínimos de que trata la resolución 312 de 2019 de Mintrabajo.

El Código de Ética se encuentra aprobado y publicado en la página web.

El Plan Anticorrupción se encuentra debidamente aprobado y publicado desde el inicio de año en la página web.

El Plan de Auditoría fue aprobado en Comité de control Interno y publicado en la página web.

Se articuló el Plan de Desarrollo con el Plan Indicativo, plan de acción y con los proyectos y metas institucionales.

Se trabajaron los riesgos e indicadores con los dueños de proceso.

68%

**DEBILIDADES.**

Durante el semestre en los comités de desempeño no se socializaron temas que permitieran tomar decisiones administrativas y financieros.

Las líneas de defensa primera y segunda deben articular la manera como fortalecer la práctica de los controles.

El área de Talento Humano no adelantó acciones propias de su responsabilidad.

Se requiere adelantar las capacitaciones durante el segundo semestre.

**FORTALEZAS.**

Se elaboró el mapa de riesgos de corrupción, independizándolo de los administrativos.

Se realizó Comité Institucional de Control Interno para tratar temas como: modificación del Plan de Auditorías, en razón, a obtener mayor información para la práctica de la Auditoría en las áreas de Financiera y los programas misionales, se estableció por orden de Gerencia que a partir de agosto todos los primeros lunes se reúna el Comité de Gestión y desempeño para tratar temas financieros, jurídicos y el avance de los programas misionales.

El Código de Ética se encuentra aprobado y publicado en la página web.

El Plan Anticorrupción se encuentra debidamente aprobado y publicado desde el inicio de año en la página web.

El Plan de Auditoría fue aprobado en Comité de control Interno y publicado en la página web.

Se articuló el Plan de Desarrollo con el Plan Indicativo, plan de acción y con los proyectos y metas institucionales.

Se realizó monitoreo al plan anticorrupción y mapa de riesgos durante el primer semestre.

-1%

**Evalua  
ción de  
riesgo  
s**

Si

76%

**DEBILIDADES.**

Como se ha dicho el empoderamiento de los riesgos es de vital importancia para que se evite la ocurrencia de fenómenos irregulares es decir para que no se materialicen los riesgos. Se requiere una mayor articulación entre de los controles entre la primera y segunda línea de defensa con le propósito de fortalecer los fortalecer el Sistema de Control Interno del Instituto.

La segunda línea de defensa debe asumir más responsabilidad en el fortalecimiento de los controles, socializando los roles que deben asumir los funcionarios responsables.

La primera y segunda línea de defensa es asumida por personal de prestación de servicios, por que la planta de personal es muy reducida y no se alcanza a distribuir las cargas de trabajo para ejercer el control como debiera hacerse, presentándose debilidades por esta situación.

El comité de gestión y desempeño debe asumir de manera periódica (mensual ) su trabajo frente al desarrollo de políticas capacitaciones y desarrollo del Modelo MIPG. No se pudo desarrollar un seguimiento a los riesgos, por que se debió rehacer los riesgos de todos los procesos, este se hará en el segundo semestre.

**FORTALEZAS.**

Existe una política de riesgos debidamente documentada la cual se debe desarrollara en consecuencia. Se revalidó y elaboró el mapa de riegos de gestión y de corrupción , que fue independizado de los administrativos, propiciando un mejor monitoreo y control.

El Manual de funciones permite individualizar las cargas laborales en cabeza de cada funcionario.

Las obligaciones de los contratistas son elaboradas por cada responsable de área, teniendo en cuenta las necesidades que no son cubiertas por el personal de planta.

Se articuló el Plan de Desarrollo Municipal con el Plan de Acción del Instituto, donde se identificaron los programas, metas, proyectos y actividades, en especial las misionales que son la razón de la Entidad. Durante el semestre no se materializó ningún riesgo, como tampoco se vislumbró posibles hechos de corrupción.

78  
%

**DDEBILIDADES.**

Se debe articular los controles entre la primera y segunda línea de defensa con le propósito de fortalecer los controles y por ende el Sistema de Control Interno del Instituto.

La segunda línea de defensa debe asumir más responsabilidad en el fortalecimiento de los controles, socializando los roles que deben asumir las personas que se encuentran en esta línea.

La primera y segunda línea de defensa es asumida por personal de prestación de servicios, por que la planta de personal es muy reducida y no se alcanza a distribuir las cargas laborales para ejercer el control como debiera hacerse, presentándose debilidades por esta situación.

Se debe evaluar en el Comité de Gestión y Desempeño el monitoreo y resultado del informe de riesgos par evitar posibles materializaciones.

**FORTALEZAS.**

Se elaboró el mapa de riegos de corrupción, que fue independizado de los administrativos, propiciando un mejor monitoreo y control.

El Manual de funciones permite individualizar las cargas laborales en cabeza de cada funcionario.

Las obligaciones de los contratistas son elaboradas por cada responsable de área, teniendo en cuenta las necesidades que no son cubiertas por el personal de planta.

Se articuló el Plan de Desarrollo Municipal con el Plan de Acción del Instituto, donde se identificaron los programas, metas, proyectos y actividades, en especial las misionales que son la razón de la Entidad. Durante el semestre no se materializó ningún riesgo, como tampoco se vislumbró posibles hechos de corrupción.

-2%

**Actividades de control**

Si

73%

**DEBILIDADES:**

Se debe permitir el control de los riesgos identificados y como mecanismo para apalancar el logro de los objetivos como parte integral de los procesos. Son acciones encaminadas por la entidad generalmente expresada a través de políticas de operación, procesos y procedimientos que contribuyen al desarrollo de las directrices impartidas por la alta dirección frente al logro de los objetivos donde juega un papel primordial el área de planeación .

Los controles deben ser socializados por la Alta Gerencia en Comité de Gestión y Resultados.

Las líneas de defensa debemos participar con más frecuencia para el mejoramiento de los controles.

Se debe socializar al interior de cada Oficina con los grupos los roles que desempeñan en la segunda línea de defensa.

En cada reunión que se realice dejar evidencias mediante actas de los temas reardados, que son la fuente para el fortalecimiento del FURAG

El manual de contratación de be ser ajustado de manera frecuente a raíz de los cambios permanentes de este tipo de normas además de facilitar su consulta con un índice de su contenido

**FORTALEZAS.**

Si bien es cierto se realizan reuniones entre los Directivos y coordinadores de los proyectos misionales para tratar asuntos institucionales, estas no se están llevando a cabo mediante Comités de Gestión y Resultados, que debe ser lo adecuado .

Se cuenta con Manuales de Funciones y Competencias.

Se aprobó el Manual de Contratación

Los contratos de prestación de servicios definen claramente las obligaciones específicas.

Los Símbolos Institucionales se encuentran actualizados y publicados en la página web y en partes visibles para todo el personal interno y externo.

El Código de Integridad se socializó con el personal nuevo contratado.

Las comunicaciones del Instituto cuentan con la seguridad y control por el personal del área de sistemas.

Las publicaciones son debidamente autorizadas y publicadas por personal designado por la Gerencia.

71  
%

**DEBILIDADES:**

Los controles deben ser socializados por la Alta Gerencia en Comité de Gestión y Resultados.

Las líneas de defensa debemos participar con más frecuencia para el mejoramiento de los controles.

Se debe socializar al interior de cada Oficina con los grupos los roles que desempeñan en la segunda línea de defensa.

En cada reunión que se realice dejar evidencias mediante actas de los temas reardados, que son la fuente para el fortalecimiento del FURAG

**FORTALEZAS.**

Si bien es cierto se realizan reuniones entre los Directivos y coordinadores de los proyectos misionales para tratar asuntos institucionales, estas no se están llevando a cabo mediante Comités de Gestión y Resultados, que debe ser lo adecuado .

Se cuenta con Manuales de Funciones y Competencias.

Se aprobó el Manual de Contratación

Los contratos de prestación de servicios definen claramente las obligaciones específicas.

Los Símbolos Institucionales se encuentran actualizados y publicados en la página web y en partes visibles para todo el personal interno y externo.

El Código de Integridad se socializó con el personal nuevo contratado.

Las comunicaciones del Instituto cuentan con la seguridad y control por el personal del área de sistemas.

Las publicaciones son debidamente autorizadas y publicadas por personal designado por la Gerencia.

2%

**Información y comunicación**

Si

88%

**DEBILIDADES.**

Es de vital importancia para el IMDRI la Información y Comunicación pues sirve como base para conocer el estado de los controles, así como para conocer el avance de la gestión de la entidad (permanecer al día la información en pagina web) y estar al día en respuestas de PQRs.

La comunicación permite que los servidores públicos comprendan sus roles y responsabilidades, y sirve como medio para la rendición de cuentas. El propósito es utilizar la información de manera adecuada, comunicarla por los medios y en los tiempos oportunos para lo cual la pagina WEB .

**FORTALEZAS.**

El propósito es utilizar la información de manera adecuada, comunicarla por los medios y en los tiempos oportunos para lo cual la pagina WEB es vital. La entidad cuenta con un equipo humano profesional e idóneo para el manejo de la información y las comunicaciones.

Cuenta con autoridad definida para la publicación de la información externa, la cual recae sobre la Gerencia.

Se elaboró un informe sobre Plan y Tratamiento de seguridad y Privacidad de la Información.

Se elaboró la Política de seguridad de la Información

En el Manual de Funciones, se contemplan la jerarquía de cada cargo, se encuentra publicado en la página web.

El servicio de Atención al Ciudadano cuenta con el servicio de la página web, con número celular disponible de atención y con una atención personalizada por parte de la Secretaria de la gerencia, responsable de la atención de las PQRS.

Cuenta con un procedimiento de control de información adecuado de entrada y salida de información.

Cuenta con la actitud de convocatoria con todos los grupos de valor, especialmente deportivos por ser su objetivo, con el fin de concertar las actividades, utilización y horarios de los escenarios deportivos, pero siempre conservando la jerarquía en la toma de decisiones.

64  
%

**DEBILIDADES.**

Se debe elaborar un registro clasificado de todos los grupos de valor que tienen injerencia de alguna manera con el IMDRI, que permita conocer a que tipo de grupo de valor corresponde, de dónde es, cuál es su objetivo, cuál es su pretensión ante el IMDRI, en fin, un inventario actualizado y bien organizado.

**FORTALEZAS.**

La entidad cuenta con un equipo humano profesional e idóneo para el manejo de la información y las comunicaciones.

Cuenta con autoridad definida para la publicación de la información externa, la cual recae sobre la Gerencia.

La página web del Instituto se actualizó desde el inicio de año, contando con amplia cobertura de uso.

Se elaboró un informe sobre Plan y Tratamiento de seguridad y Privacidad de la Información.

Se elaboró la Política de seguridad de la Información

En el Manual de Funciones, se contemplan la jerarquía de cada cargo, se encuentra publicado en la página web.

El servicio de Atención al Ciudadano cuenta con el servicio de la página web, con número celular disponible de atención y con una

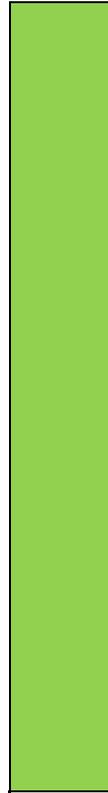
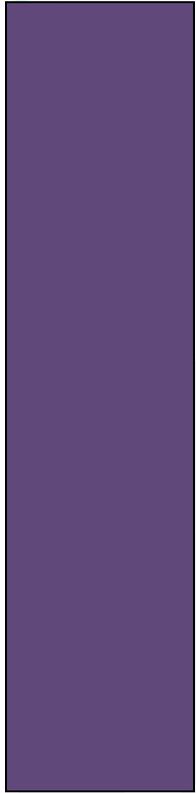
atención personalizada por parte de la Secretaria de la gerencia, responsable de la atención de las PQRS.

Cuenta con un procedimiento de control de información adecuado de entrada y salida de información.

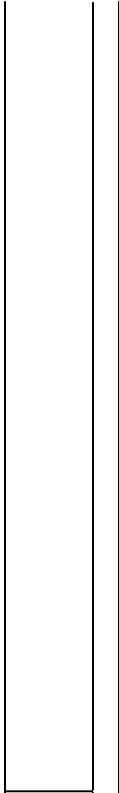
Cuenta con la actitud de convocatoria con todos los grupos de valor, especialmente deportivos por ser su objetivo, con el fin de concertar las actividades, utilización y

horarios de los escenarios deportivos, pero

24%



siempre conservando la jerarquía en la toma de decisiones.



**Monito  
reo**

**Si**

**88%**

**DEBILIDADES.**

Se debe apoyar de manera decidida técnica y operativamente a la Oficina de Control Interno, para que el desarrollo de su labor, sea fuente permanente de cambio y aumento del posicionamiento y madurez del sistema de control interno y especialmente de Modelo Integrado de Planeación y de Gestión .

Se debe acudir a estos dos escenarios para proponer todos los temas relevantes tanto administrativos, financieros y misionales, por ser el escenario más propicio de discusión, debate y toma de decisiones. Falta dar más impulso, importancia y fortalecimiento a las líneas de defensa, para fortalecer el Sistema de Control Interno de la Entidad. La primera y segunda línea de defensa deben actuar con más rigurosidad en la implementación de METODOS Y PROCEDIMIENTOS SEGUN los roles . EL APLICATIVO DE PQRs no funciona debidamente para la obtención de estadísticas que permitan el análisis, se realiza en un Excel.

**FORTALEZAS.**

Las líneas de defensa se documentaron quedando identificado los responsables en cada una.

El programa anual de Auditoría fue aprobado por el Comité de Control interno y publicado en la página web.

Las auditorías internas se desarrollan de acuerdo al plan de auditorías. Los informes producto de Auditorías Internas son remitidos al responsable del proceso con copia a la Gerencia, con el fin de informarlo sobre los resultados.

Los planes de mejoramiento suministrados a la Contraloría Municipal como a la Oficina de Control Interno, debidamente diligenciados, el de la Contraloría se encuentra en evaluación.

Las observaciones de los Entes de Control son atendidas de manera juiciosa por la Entidad, y sirven de ingredientes para mejorar las actividades individuales de cada funcionario.

Las PQR son atendidas de manera oportuna por el Instituto y cuenta con un procedimiento s que permite control y seguimiento a las solicitudes para su atención oportuna.

**84  
%**

**DEBILIDADES.**

Se debe propender por realizar mayor número de Comités Institucionales y de Control Interno.

Se debe acudir a estos dos escenarios para proponer todos los temas relevantes tanto administrativos, financieros y misionales, por ser el escenario más propicio de discusión, debate y toma de decisiones.

Falta dar más impulso, importancia y fortalecimiento a las líneas de defensa, para fortalecer el Sistema de Control Interno de la Entidad.

La primera y segunda línea de defensa deben actuar con más rigurosidad en la implementación de los roles de control frente a sus grupos de trabajo.

**FORTALEZAS.**

Las líneas de defensa se documentaron quedando identificado los responsables en cada una.

El programa anual de Auditoría fue aprobado por el Comité de Control interno y publicado en la página web.

Las auditorías internas se desarrollan de acuerdo al plan de auditorías sin apoyos.

Los informes producto de Auditorías Internas son remitidos al responsable del proceso con copia a la Gerencia, con el fin de informarlo sobre los resultados.

Los planes de mejoramiento suministrados a la Contraloría Municipal como a la Oficina de Control Interno, debidamente diligenciados, el de la Contraloría se encuentra en evaluación.

Las observaciones de los Entes de Control son atendidas de manera juiciosa por la Entidad, y sirven de ingredientes para mejorar las actividades individuales de cada funcionario.

**4%**

## 6. ADELANTOS LLEVADOS A CABO PARA EL MEJORAMIENTO DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN MIPG

- Durante la Vigencia 2023 primer semestre el equipo MIPG y los funcionarios responsables de adelantar de los procesos trabajaron conjuntamente para actualizar y ajustar los riesgos indicadores manuales, políticas, formatos y procedimientos, en diferentes mesas de trabajo. 2022.
- Codificaciones, nomenclaturas por dependencias y documentos

CODIGO	NOMENCLATURA	SECCIÓN	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO		TIPO DE DOCUMENTO	CODIFICACIÓN
100	GR	Gerencia	PLANEACION Y GESTION	PL	Manual	MAN
101	ACI	Asesor Oficina de Control Interno	PLANEACION INSTITUCIONAL	(PLI)	Proceso	PRC
110	SG	Secretaría General	COMUNICACION INSTITUCIONAL	(CI)	Procedimiento	PCD

120	DAFT	Dirección Áreas Administrativas, Financiera y Técnica	RELACIONES INTERINSTITUCIONALES		Trámite	TR
			MEJORA CONTINUA	MJC	Instructivo	INST

➤ Indicadores de gestión

Los indicadores de gestión por proceso, si bien se ha trabajado su estructura en cada proceso, el personal contratado en planeación y MIPG, no ha abordado este tema con la prontitud y diligencia que se debe, para que se dé aplicación de cada uno de los indicadores.