

INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE IBAGUÉ – IMDRI

INFORME DE EVALUACIÓN INDEPENDIENTE
Seguimiento a Planes Institucionales
Decreto 612 de 2018

VIGENCIA 2025

OFICINA DE CONTROL INTERNO

IBAGUÉ

1. OBJETIVO

Evaluar de manera el estado de formulación, publicación y seguimiento de los planes institucionales del Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué (IMDRI), correspondientes a la vigencia 2025, en cumplimiento del rol de tercera línea de defensa asignado a la Oficina de Control Interno en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Decreto 612 de 2018.

2. ALCANCE

El presente informe cubre los planes institucionales que el Decreto 612 de 2018 integró en un solo proceso de planeación para la vigencia 2025. El período de evaluación comprende la vigencia completa 2025, con corte de información al primer trimestre de 2026.

Se evaluaron los siguientes aspectos por cada plan:

- Existencia y publicación del plan en el sitio web del instituto
- Evidencia de ejecución y seguimiento de primera línea (líderes de proceso).
- Evidencia de seguimiento de segunda línea (Dirección Administrativa Técnica y Financiera - Planeación).
- Evaluación independiente de tercera línea (Oficina de Control Interno).

3. METODOLOGÍA

La evaluación se adelantó mediante revisión documental de los planes institucionales publicados en el sitio web del instituto, solicitud electrónica de informes de ejecución disponibles, y entrevistas preliminares. Adicionalmente, se programaron algunas mesas de trabajo con las áreas responsables para complementar la información disponible y construir los instrumentos de seguimiento faltantes.

4. RESULTADOS POR PLAN

A continuación, se presenta el estado consolidado de los planes institucionales evaluados:

Plan Institucional	Formulado y publicado	Seguimiento 1 ^a o 2 ^a línea	Evaluación 3 ^a línea (OCI)
1. Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano	https://imdri.gov.co/web/images/2025/MIPG/Matriz_Plan_Anticorruptin_2025.pdf	Seguimiento 1: https://imdri.gov.co/web/images/2025/CONTROL_INTERNO/Seguimiento_I_Componentes_PA_CC_2025.pdf	Seguimiento 1: https://imdri.gov.co/web/images/2025/CONTROL_INTERNO/Seguimiento_I_Componentes_PA_CC_2025.pdf
		Seguimiento 2: https://imdri.gov.co/web/images/2025/CONTROL_INTERNO/Seguimiento_II	Seguimiento 2: https://imdri.gov.co/web/images/2025/CONTROL_INTERNO/Seguimiento_II



Plan Institucional	Formulado y publicado	Seguimiento 1ª o 2ª línea	Evaluación 3ª línea (OCI)
		Componentes PA CC 2025.pdf	Componentes PA CC 2025.pdf
		Seguimiento 3: https://imdri.gov.co/web/images/2026/CONTROL-INTERNO/Tercer Seguimiento Plan Anticorrupcin y At encin al Ciudadan o 2025.pdf	Seguimiento 3: https://imdri.gov.co/web/images/2026/CONTROL-INTERNO/Tercer Seguimiento Plan Anticorrupcin y At encin al Ciudadan o 2025.pdf
2. Plan Estratégico de Talento Humano (PETH)	https://imdri.gov.co/web/images/2025/MIPG/PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL TALENTO HUMANO 2025.pdf		Ver sección 4.2
3. Plan de Previsión de Recursos Humanos	https://imdri.gov.co/web/images/2025/TALENTOHUMANO/PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO .pdf		Ver sección 4.3
4. Plan Anual de Vacantes	https://imdri.gov.co/web/images/2025/TALENTOHUMANO/PLAN ANUAL DE VACANTES 2025.pdf	https://imdri.gov.co/web/images/2026/seguiamiento PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025.pdf	Ver sección 4.4
5. Plan Institucional de Capacitación (PIC)	https://imdri.gov.co/web/images/2025/TALENTOHUMANO/PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025 .pdf		Ver sección 4.5
6. Plan de Bienestar Social	https://imdri.gov.co/web/images/2025/TALENTOHUMANO/PLAN DE BIENESTAR-2025.pdf		Ver sección 4.6
7. Plan de Incentivos y Estímulos	https://imdri.gov.co/web/images/2025/TALENTOHUMANO/PLAN DE INCENTIVOS Y ESTIMULOS 2025.pdf		Ver sección 4.7

Plan Institucional	Formulado y publicado	Seguimiento 1ª o 2ª línea	Evaluación 3ª línea (OCI)
	TOHUMANO/Plan de Estimulos e incentivos .pdf		
8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	https://imdri.gov.co/web/images/2025/SG/PLAN DE ACCION 2025_manual.pdf	https://imdri.gov.co/web/images/2025/SST/PLAN ANUAL DE TRABAJO EJECUTADO 2025.pdf	Ver sección 4.8
9. Plan Institucional de Archivo (PINAR)	https://imdri.gov.co/web/images/2025/MIPG/Plan Institucional de Archivo - IMDRI.pdf	Se evidencian seguimientos parciales https://imdri.gov.co/web/images/2025/MIPG/SEGUIMIENTO AL PINAR 2 SEMESTRE 2025.pdf	Ver sección 4.9
10. PETI 2024-2027	https://imdri.gov.co/web/images/2025/MIPG/PETI 2025.pdf	No evidenciado	Ver sección 4.10
11. Plan de Seguridad de la Información	https://imdri.gov.co/web/images/2025/MIPG/Plan de seguridad y privacidad de la informacin 2025.pdf	No evidenciado	Ver sección 4.10
12. Plan de Tratamiento y Seguridad de la Información	https://imdri.gov.co/web/images/2025/MIPG/Plan de Tratamiento y Seguridad Informacion 2025.pdf	No evidenciado	Ver sección 4.10
13. Plan Anual de Adquisiciones	https://imdri.gov.co/web/images/2025/JURIDICA/PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES VIGENCIA 2025.pdf	No evidenciado	Ver sección 4.11

4.1 Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano

El Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano se encuentra formulado, y publicado en el sitio web del instituto.

Durante la vigencia 2025 se realizaron tres ejercicios de seguimiento cuatrimestral que involucraron la segunda y tercera línea de defensa. Se evidencia formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de 2da y 3ra línea. El ejercicio de seguimiento evidenció las siguientes conclusiones:

El instituto logró objetivos Transparencia (botón funcional, información presupuestal, matriz ITA y contadores de visitas) y en la socialización del Código de Integridad. También existe formulario PQRS activo y encuesta de caracterización ciudadana en el sitio web. Se mencionan algunas oportunidades de mejora como:

Gestión de Riesgos: Es el componente con mayores brechas. La política de riesgos no fue actualizada para incorporar las Leyes 1474/2011, 2195/2022 y el Decreto 1122/2024. El Mapa de Riesgos publicado es de 2022 y no hay evidencia de monitoreo con líderes de proceso. Todo debe subsanarse de cara al PTEP, obligatorio antes del 30 de agosto de 2026. **Racionalización de Trámites:** Poco avance en cuatro actividades previstas (identificación, priorización, racionalización e interoperabilidad en el SUIT). **Atención al Ciudadano:** Las actas del Comité no incorporan temas ciudadanos; la capacitación en Lenguaje Claro, Señas y Braille quedó aplazada a 2026; y el análisis de PQRSD debe ser elaborado por la Dirección Administrativa. **Transparencia:** Sin informe de actualización de vínculos web, sin informe de gestión documental 2025.

La entidad deberá migrar hacia el Plan de Transparencia y Ética Pública antes del mes de agosto según el plazo estipulado en el Decreto 1122 de 2024.

4.2 Plan Estratégico de Talento Humano

El Plan Estratégico de Talento Humano se encuentra formulado y publicado en el sitio web de la entidad. El documento cumple con la estructura requerida por la normativa vigente (Decreto 612 de 2018) e integra formalmente los subplanes (Previsión, Vacantes, PIC, Bienestar, Estímulos e Incentivos) establecidos en dicha norma.

Se evidencia el uso de los resultados de la encuesta FURAG de la vigencia 2024, y presenta un inventario actualizado de la planta de personal, detallando niveles, denominaciones y número de servidores. El plan incorpora un diagnóstico con base en la encuesta de clima y cultura organizacional del Instituto y encuesta para el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Individual para el año 2025.

El plan presenta diversas oportunidades de mejora como lo es la articulación con las metas del IMDRI, estableciendo qué resultados espera lograr la entidad en términos de cultura organizacional y el impacto en las metas.

El documento incorpora indicadores de gestión, con base en los subplanes de Talento Humano del Decreto 612 de 2018. Se recomienda la incorporación de un cronograma de actividades, a nivel del PETH para mantener la visión integral y facilitar la ejecución y el seguimiento.

A futuro, se recomienda dejar explícito a nivel de PETH las actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad.

Desde la primera línea de defensa se elaboró un informe de seguimiento a la ejecución de los distintos componentes del plan, los cuales se detallarán en cada uno de los subplanes.

Indicador	Fórmula	Resultado
Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano	A través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se evidencia el puntaje obtenido del año anterior y los resultados de la vigencia	El resultado se podrá evidenciar tras la medición FURAG de la vigencia 2025
A. % Cumplimiento PIC=	$(\# \text{ Capacitaciones ejecutadas} / \# \text{ Capacitaciones programadas}) * 100\%$.	9 / 11 = 81.8%
B. % Cumplimiento PBS=	$(\# \text{ Actividades ejecutadas} / \# \text{ Actividades programadas}) * 100\%$.	22 / 22 = 100%
C. % Cumplimiento PI=	$(\# \text{ Actividades ejecutadas} / \# \text{ Actividades programadas}) * 100\%$.	10 / 10 = 100%
D. Cumplimiento Programa Estímulos	$(B+C)/2$	$(100\% + 100\%) / 2 = 100 \%$
E. Cumplimiento Plan Estratégico Talento Humano	$(A+D)/2$	$(81.8\% + 100\%) / 2 = 90.9\%$

El cumplimiento global del PETH corresponde al 90.9%

4.3 Plan de Previsión de Recursos Humanos

El Plan de Previsión de Recursos Humanos se encuentra formulado y publicado en el sitio web de la entidad.

El Plan cumple formalmente con el Decreto 612 de 2018, al presentar la estructura de cargos y el estado de provisión actual de la entidad. Debido a que el documento se soporta en un estudio técnico de 2019, y ante el crecimiento en el alcance del IMDRI en cuanto a la administración de escenarios, programas deportivos y sus obligaciones derivadas de acuerdos municipales, el plan actual

diagnostica integralmente la necesidad real de personal necesaria para sostener la operación a largo plazo a la fecha.

Para fortalecer la gestión del talento humano, se recomienda actualizar el análisis de necesidades del IMDRI, Es fundamental que los indicadores incluyan también la suficiencia de la planta frente a las metas del instituto. Esto brindará a la gerencia un soporte técnico para justificar futuras gestiones de fortalecimiento y asegurar que la planeación de recursos humanos esté alineada con las necesidades.

El seguimiento de primera línea evidencia los siguientes resultados:

Indicador	Fórmula	Resultado	Comentario
Provisión de la Planta de Personal (%)	(Número de empleos provistos / Número de empleos de la planta).	$7 / 7 = 100 \%$	
Avance de la provisión de vacantes definitivas (%)	(Número de vacantes definitivas a 1º de enero de 2025 menos Número de vacantes definitivas a la fecha / Número de vacantes definitivas a 1º de enero de 2025	$(3 - 0) - 3 = 100 \%$	Al corte del 30 de diciembre de 2025, no se contaron con vacantes, dos de ellos se encuentran en carrera administrativa y uno en provisional

4.4 Plan Anual de Vacantes

El Plan Anual de vacantes se encuentra formulado y publicado en el sitio web de la entidad. El plan se realiza alineado con el plan de previsión de Recursos Humanos. Al cierre de la vigencia, todas las vacantes estaban provisionadas.

El Plan Anual de Vacantes estipula la provisión provisional de cargos de carrera ante eventuales vacantes, asegurando la continuidad del servicio y permitiendo actualizaciones por cambios en la planta o situaciones administrativas.

4.5 Plan Institucional de Capacitación (PIC)

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025 se encuentra formulado y publicado en el sitio web del IMDRI.

El PIC 2025 integra los ejes estratégicos del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2023-2030, incluyendo temas como transformación digital, integridad y diversidad Incluye un

cronograma detallado con 11 focos y la articulación de procesos de inducción y reinducción que incorporan el Código de Integridad.

Como oportunidad de mejora, el plan declara explícitamente que el presupuesto asignado "no es suficiente" para cubrir las acciones programadas, dependiendo de la gestión externa con aliados como cajas de compensación y ARL para su ejecución. Se recomienda fortalecer el indicador de eficiencia propuesto mediante la inclusión de indicadores de impacto, que permitan medir si las capacitaciones realmente mejoran el desempeño.

El informe de seguimiento se encuentra publicado en la página web del instituto:

Indicador	Fórmula	Resultado	Comentario
Indicador Eficiencia:	De (Número de capacitaciones realizadas / Número de capacitaciones programadas) * 100	9 / 11 = 81.8%	se tenían programadas 11 temas de capacitación, de las cuales se realizaron nueve (9) se logró ejecutar el 81,8% de las temáticas establecidas en el cronograma del PIC 2025.

Es necesario que el informe de seguimiento de primera línea esté más nutrido en respecto a las evidencias de cumplimiento.

4.6 Plan de Bienestar Social

El plan de bienestar está formulado y publicado en el sitio web de la entidad. El plan se estructura sobre cinco ejes estratégicos: equilibrio psicosocial, salud mental, diversidad e inclusión, transformación digital e identidad por el servicio. El documento incluye un cronograma de actividades que abarca desde reconocimientos por profesión hasta jornadas de pausas activas y programas de estilos de vida saludable.

El documento integra explícitamente la socialización del Código de Integridad y competencias de atención al usuario

Se observa que la ejecución del plan depende significativamente del apoyo de entidades externas (Cajas de Compensación, ARL, EPS), lo que podría condicionar el cumplimiento del cronograma si no se logran concretar las alianzas oportunamente. A futuro, se recomienda incluir encuestas de satisfacción con metas de aprobación específicas para asegurar que las actividades responden a las necesidades reales del personal.

El informe de seguimiento se encuentra publicado en la página web del instituto.

Indicador	Fórmula	Resultado	Comentario
% Cumplimiento PBS:	(No actividades ejecutadas / No. Actividades programadas)*100	22 / 22 = 100 %	Se evidencia el cumplimiento de algunas de las actividades tales como de reconocimiento como <ol style="list-style-type: none"> 1. Reconocimiento del hombre y de la mujer 2. Día de la secretaria 3. Día del padre 4. Reconocimiento por profesiones 5. Cumpleaños 6. Jornadas de pausas activas 7. Jornadas hábitos saludables

Si bien se reporta un cumplimiento del 100%, no se presenta la evidencias de la totalidad de las actividades programadas en el cronograma. Como recomendación se sugiere robustecer el informe de seguimiento para reflejar la totalidad del cumplimiento según lo reportado

4.7 Plan de Estímulos e Incentivos

El plan de Estímulos e Incentivos está formulado y publicado en el sitio web del IMDRI.

El plan propone una oferta de incentivos orientados a fortalecer el bienestar de los servidores. No obstante, se identifica una oportunidad de mejora a futuro en la trazabilidad, incluyendo un cronograma con fechas de corte que soporte la ejecución organizada de los reconocimientos. La inclusión de un calendario anual permitiría dar mayor previsibilidad al programa, asegurando que tanto la gerencia como el personal tengan claridad sobre los tiempos de postulación y otorgamiento de los beneficios.

Por otro lado, existe un espacio importante para robustecer la metodología de selección y el establecimiento de metas. Se recomienda precisar el listado de actividades que alimentan el indicador de gestión y definir una meta de cumplimiento para la vigencia; esto garantizaría que el indicador sea una herramienta de medición objetiva que permita evaluar el impacto real del plan.

Respecto al seguimiento de primera línea, se observa que los informes de cumplimiento actuales se limitan al cálculo del indicador, se requiere un mayor detalle de la ejecución de los beneficios y el soporte de las evidencias. Se recomienda robustecer estos reportes mediante la inclusión de memorias de cumplimiento (actas, resoluciones o registros de asistencia) que validen la entrega real de los incentivos planteados. Al integrar metas claras y evidencias tangibles, el instituto asegura la transparencia del proceso y permite evaluar el impacto efectivo del programa en la cultura organizacional y el clima laboral.

El resultado reportado por la primera línea se detalla a continuación:

Indicador	Fórmula	Resultado	Comentario
% Cumplimiento PI=	$\left(\frac{\# \text{ Actividades ejecutadas}}{\# \text{ Actividades programadas}} \right) * 100\%$	10 / 10 = 100%	Falta la especificación y soporte de las 10 actividades programadas y ejecutadas

4.8 Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

El plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo está formulado, y publicado en el sitio web de la entidad, sin embargo, se hace la anotación que no está publicado en la sección de los planes institucionales sino en la sección de manuales institucionales.

El documento presenta las actividades programadas en la vigencia con un cronograma mensual, el plan cubre integralmente los requisitos del Decreto 1072 de 2015, destacándose la inclusión de simulacros, mediciones ambientales (iluminación) y la aplicación de la batería de riesgo psicosocial. La programación mensual de actividades, como las afiliaciones a seguridad social y las reuniones del Vigía SST, asegura un mantenimiento preventivo de las condiciones laborales en la vigencia.

El informe de seguimiento de primera línea se encuentra publicado en la página web del instituto, en donde se establece un cumplimiento de la totalidad de las actividades programadas

Desde la oficina asesora de control interno se realizó una verificación a alto nivel en el marco de la auditoría del proceso SSST en el ciclo de auditorías vigencia 2025, donde se evaluaron aspectos del plan como y como . Sin embargo, existe una oportunidad de mejora para una verificación a profundidad del archivo documental del área SST.

4.9 Plan Institucional de Archivo

El Plan Institucional de Archivo se encuentra formulado y publicado. El plan cumple con lineamientos del Archivo General de la Nación (AGN) y el Decreto 612 de 2018, incluyendo un diagnóstico que identifica con claridad nueve aspectos críticos que comprometen la memoria institucional. El

documento propone una hoja de ruta, priorizando la actualización del Sistema Integrado de Conservación y la convalidación de las Tablas de Retención Documental (TRD).

El seguimiento del PINAR de primera línea realizado en octubre de 2025 revela una situación retante en la gestión documental del instituto, marcada por un rezago operativo que compromete el cumplimiento normativo. A dicho momento, se habían logrado avances puntuales en áreas como Secretaría General y Almacén, pero con retrasos en el núcleo financiero de la entidad (DAFT). Se identificó falta de espacio físico y de mobiliario adecuado, lo que ha llevado a que la documentación se acumule en condiciones que dificultan su consulta y futuras transferencias.

Entendemos que actualmente el instituto está en plan de choque para solventar esta situación. Finalmente los informes de seguimiento del PINAR que se preparen deben incorporar el nivel de avance por cada actividad listada en el mismo, no es posible medir el porcentaje de avance de las actividades programadas.

4.10 Planes del Sector TIC - PETI, Seguridad de la Información y Plan de Adquisiciones

Los planes PETI 2024-2027, Plan de Seguridad de la Información, Plan de Tratamiento y Seguridad de la Información, se encuentran formulados y publicados en la plataforma institucional.

Aunque la entidad cuenta formalmente con los planes de Tecnologías de la Información (PETI), Seguridad y Privacidad y Tratamiento de Riesgos, se identifica que estos documentos no se encuentran completamente adaptados a la realidad del IMDRI, tampoco incluyen un cronograma detallado que especifique actividades, responsables y fechas de ejecución, afectando su efectividad.

Desde la Oficina de Control interno se sugiere fuertemente rediseñar estos planes bajo un enfoque práctico que incluya indicadores de seguimiento medibles y metas alineadas con la capacidad presupuestal y talento humano de la entidad. Se recomienda establecer una ruta crítica donde se prioricen las necesidades básicas de soporte, seguridad y legales, asegurando que cada tarea cuente con un responsable asignado y un plazo definido.

No se evidencia seguimiento estructurado de primera línea para ninguno de estos planes durante la vigencia 2025. Tras la indagación de la OCI al área de sistemas sobre el estado de los tres planes institucionales TIC mencionan lo siguiente:

Se desarrollaron actividades operativas como mantenimiento de equipos, backups en NAS, gestión de licencias (antivirus, Windows, Office), actualización del sitio web y atención a entes de control.

Las actividades realizadas no están organizadas bajo la estructura formal de cada plan. No existe repositorio consolidado de evidencias, no hay seguimiento por indicadores. Para la vigencia 2026 generan los siguientes compromisos

- Organizar y clasificar las evidencias existentes
- Estructurar matrices de seguimiento por cada plan
- Formular/actualizar la matriz de riesgos de seguridad
- Alinear la gestión con buenas prácticas de seguridad y lineamientos MIPG

4.11 Plan anual de adquisiciones

El PAA , se encuentra formulado y publicado en la página web del instituto. No se encuentran publicados seguimientos de segunda línea y por lo tanto tampoco se evidencian seguimientos de tercera línea más allá de este documento.

5. CONCLUSIONES

- La totalidad de los planes institucionales evaluados se encuentran formulados, y publicados para la vigencia 2025. Sin embargo, el sistema de seguimiento y evaluación presenta debilidades que afectan la capacidad de la entidad para verificar el cumplimiento de sus metas institucionales y generan riesgo para la calificación en el FURAG.
- Desarticulación en el seguimiento de planes de TIC y Archivo: Los procesos de Sistemas presentan el mayor riesgo. Aunque se operan tareas (backups, mantenimientos), hay pocas evidencias de ejecución para la vigencia 2025.
- Existe un rezago en la actualización de la Política de Riesgos (leyes de 2021/2022) y el Plan Anticorrupción.
- Desactualización de Instrumentos de Gestión: Los planes de talento humano se basan en estudios de 2019. El IMDRI ha crecido en su alcance, impacto y responsabilidad desde ese entonces.
- La presente evaluación, respecto a la vigencia 2025, constituye una acción correctiva concreta de la tercera línea y establece la línea base para el mejoramiento del sistema de control interno en la vigencia 2026. Los seguimientos realizados a los planes vigencia 2025 tienen una oportunidad de mejora en el nivel de detalle y profundidad, pero para esto es necesaria una articulación con la primera y segunda línea de defensa



Laura Juliana Oyuela Eslava
Asesor de Control Interno