

INSTITUTO MUNICIPAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE CHÍA

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

ASESORA CONTROL INTERNO:	MARTHA PATRICIA MENDOZA MOJICA	Período evaluado NOV 2015- FEBRERO DE 2016
		Fecha de elaboración: MARZO 12 DE 2016

INSTITUTO MUNICIPAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE CHÍA

MODULO DE CONTROL DE LA PLANEACIÓN Y GESTIÓN

Avances

Talento Humano

1. Acuerdos, compromisos y protocolos éticos

El Instituto Municipal de Recreación y Deporte del Municipio de Chía, actualizó en MECI de acuerdo al Decreto Nacional No. 943 del 21 de Mayo de 2014 el cual comprende 2 Módulos: El Modulo de Control de Planeación y Gestión y el Módulo de Control de Evaluación y Seguimiento, además tal como lo expresa el manual, también se implementó el eje transversal denominado de Información y comunicación. El nuevo Modelo cuenta con 6 componentes y 13 elementos de control.

Para el año 2016 mediante Resolución No.27 de Febrero 15 de 2016 se actualizan los integrantes de los roles del Modelo Estándar de Control Interno, MECI en el IMRD.

Por otra parte, en reuniones del Comité de Control Interno se ha está trabajando la elaboración del Plan Anticorrupción para el año 2016 de acuerdo a la versión 2 de las “Estrategias para la construcción del Plan anticorrupción y de atención al ciudadano”. Para esto, en el Equipo MECI se conformaron 5 grupos de trabajo que realizan la planeación, ejecución, evaluación y seguimiento de los componentes, así:

Grupo No.1 El **Primer Componente**: Gestión del Riesgo de Corrupción-Mapa de Riesgos de Corrupción

Grupo No.2.El **Segundo Componente**: Racionalización de Tramites, estará a cargo.

Grupo No.3 El **Tercer Componente**: Rendición de Cuentas.

Grupo No.4.El **Cuarto componente**: Mecanismos para mejorar la atención al ciudadano.

Grupo No.5 El **Quinto Componente**: Mecanismos para la transparencia y acceso a la información.

Tal como se proyectó en la Resolución No.024 de febrero 15 de 2016

DENOMINACIÓN DEL REGLAMENTO Y/O MANUAL	DESCRIPCIÓN	MECANISMOS DE ADOPCIÓN Y VIGENCIA	No. DE ACTO ADMINISTRATIVO DE ADOPCIÓN	FECHA DE ADOPCIÓN O VIGENCIA
Integrantes de los roles del Modelo Estándar de Control Interno, MECI, en el IMRD	Por medio del cual se actualizan los integrantes de los roles del Modelo Estándar de Control Interno, MECI, en el IMRD	Resolución	No.27	Febrero 15 de 2016
Plan Anticorrupción y de atención al ciudadano	Resolución 116 de abril 30 de 2013 Por el cual se adopta el Plan Anticorrupción y de atención al ciudadano.	Resolución	No. 116	Abril 30 de 2013

Modificación del Código de ética	Por medio del cual se modifica el Código de ética del IMRD de Chía. Resolución No. 426 de Diciembre 17 de 2013	Resolución	No.426	Diciembre 17 de 2013
Direccionamiento Estratégico del IMRD	Por medio del cual se adopta el documento de Direccionamiento Estratégico del IMRD de Chía. Resolución No.163 de Junio 20 de 2013	Resolución	No.163	Junio 20 de 2013
Código del Buen Gobierno y se modifica en su contenido el Código de ética.	Se expide el Código del Buen Gobierno y se modifica en su contenido el Código de ética para impulsar las buenas prácticas de la Gestión en el IMRD de Chía. Resolución No.074 Septiembre 22 de 2008.	Resolución	No..074	Septiembre 22 de 2008

Mediante la Resolución No.426 de Diciembre 17 de 2013, se actualiza el Código de ética de la entidad. Con la Resolución No. 097 de Noviembre 25 de 2005 se adoptó el Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005 en el Instituto Municipal de Recreación y el Deporte de Chía. Con la Resolución No.114 de Diciembre 12 de 2005 se adoptó el Manual de Procesos y Procedimientos del Instituto Municipal de Recreación y el Deporte de Chía que luego se modificó con la implementación del Modelo.

2. Desarrollo del Talento Humano

El Gerente lidera el proceso de Gestión del Recursos Humano y se apoya con personal competente de la entidad para ejecutar políticas, estrategias y programas de Incentivos, Bienestar, Selección de personal, programas de calidad laboral, programas de inducción y reinducción, evaluación de desempeño acorde con la normatividad que rige la institución, la retroalimentación del desempeño individual de los servidores y la formulación de acciones de mejoramiento individual, entre otros. Al momento de realizar este informe, se está proyectando en el IMRD el Plan de Capacitación, de Bienestar e Incentivos para el año 2016.

DENOMINACIÓN DEL REGLAMENTO Y/O MANUAL	DESCRIPCIÓN	MECANISMOS DE ADOPCIÓN Y VIGENCIA	No. DE ACTO ADMINISTRATIVO O DE ADOPCIÓN	FECHA DE ADOPCIÓN O VIGENCIA
Plan anual de capacitación y Bienestar social 2015 para los funcionarios del IMRD de Chía	Por medio del cual se adopta el Plan anual de capacitación y Bienestar social 2015 para los funcionarios del IMRD de Chía Cundinamarca. Resolución No.005 de Febrero 1 de 2016	Mediante Resolución	No.005	Febrero 1 de 2015
Plan anual de capacitación y Bienestar social 2014 para los funcionarios del IMRD de Chía	Resolución No.051 de abril Por medio del cual se adopta el Plan anual de capacitación y Bienestar social 2014 para los funcionarios del IMRD de Chía Cundinamarca.	Resolución	No.051	Abril 28 de 2014
Manual de Inducción y Reinducción	Resolución 164 de Junio 20 de 2'13. Por medio del cual se adopta el Manual de Inducción y Reinducción del IMRD de Chía cund.	Resolución	No.164	Junio 20 de 2013

DENOMINACIÓN DEL REGLAMENTO Y/O MANUAL	DESCRIPCIÓN	MECANISMOS DE ADOPCIÓN Y VIGENCIA	No. DE ACTO ADMINISTRATIVO O DE ADOPCIÓN	FECHA DE ADOPCIÓN O VIGENCIA
Plan anual de capacitación y Bienestar social 2013 para los funcionarios del IMRD de Chía	Por medio del cual se adopta el Plan anual de capacitación y Bienestar social 2013 para los funcionarios del IMRD de Chía Cundinamarca	Resolución	No.033	Febrero 20 de 2013
Plan anual de capacitación y Bienestar social 2012 para los funcionarios del IMRD de Chía	Por medio del cual se adopta el Plan anual de capacitación y Bienestar social 2012 para los funcionarios del IMRD de Chía Cundinamarca	Resolución	No. 219	Septiembre 11 de 2012
Plan Estratégico de Desarrollo del Talento Humano 2012-2015	Por medio del cual se adopta el Plan Estratégico de Desarrollo del Talento Humano 2012-2015	Resolución	No. 205	Agosto 31 de 2012
Plan anual de capacitación y Bienestar Social 2011 para los funcionarios del Instituto Municipal de Recreación y deporte de Chía – Cundinamarca.	Plan Anual de Capacitación y de Incentivos para los servidores públicos del IMRD. Resolución No.012 de 2011 Febrero 25 de 2011	Resolución	No.012	Febrero 25 de 2011
Plan Estratégico de Desarrollo Humano 2008-2011 para los funcionarios del Instituto Municipal de Recreación y el Deporte de Chía-Cundinamarca”	Se adopta el Plan Estratégico de Desarrollo Humano 2008-2011 para los funcionarios del Instituto Municipal de Recreación y el Deporte de Chía-Cundinamarca”. Resolución No.084 Octubre 22 de 2008	Resolución Administrativa	No.084	Octubre 22 de 2008

Direccionamiento Estratégico

3. Planes y Programas

La administración Central junto con el Instituto Municipal de Recreación y Deporte, está realizando las mesas de concertación para adoptar el Plan de Desarrollo Municipal 2016-2019, “**Sí Marcamos la Diferencia**”. Mientras se aprueba este proyecto por el Honorable Concejo municipal, la administración debe trabajar con el anterior Plan de Desarrollo creado mediante Acuerdo 17 de 2012.

Se realizó el Plan de acción para el 2016 con el presupuesto aprobado por el Concejo para el 2016, este plan contiene las metas, los objetivos institucionales, los indicadores de gestión entre otros, este plan se armonizara al igual que el presupuesto cuando el Plan de Desarrollo sea aprobado.

La oficina de Planeación de la Administración Municipal de Chía ha conformado un grupo para realizar el seguimiento al Plan de Desarrollo. En este grupo de seguimiento está conformado por Gerentes de Meta de cada secretaria y ente descentralizado, responsables del seguimiento de los programa y proyectos según sea la competencia de los proyectos.

4. Modelo de operación por procesos

Modelo de operación por procesos

Mediante Resolución No.096 de Diciembre 5 de 2008 se adoptó el Manual de operación, se presentan los procesos del IMRD los cuales están caracterizados en Procesos Estratégicos, Misionales, de Apoyo y Seguimiento y evaluación del IMRD con sus objetivos, entradas, proveedores, actividades a

realizar, salidas, clientes, documentos que se producen, procesos soporte, indicadores de eficacia, eficiencia y efectividad, recursos y requisitos a cumplir según las leyes. Para el año 2016 se proyecta modificar el Mapa de procesos debido a que la estructura es diferentes. El mapa que rige en este momento es el siguiente:



En el proceso Estratégico está el direccionamiento estratégico, en los procesos misionales quedaron tres: el Fomento, Práctica y Desarrollo del Deporte y la Recreación, proceso de Organización y apoyo a eventos deportivos y los Escenarios Deportivos.

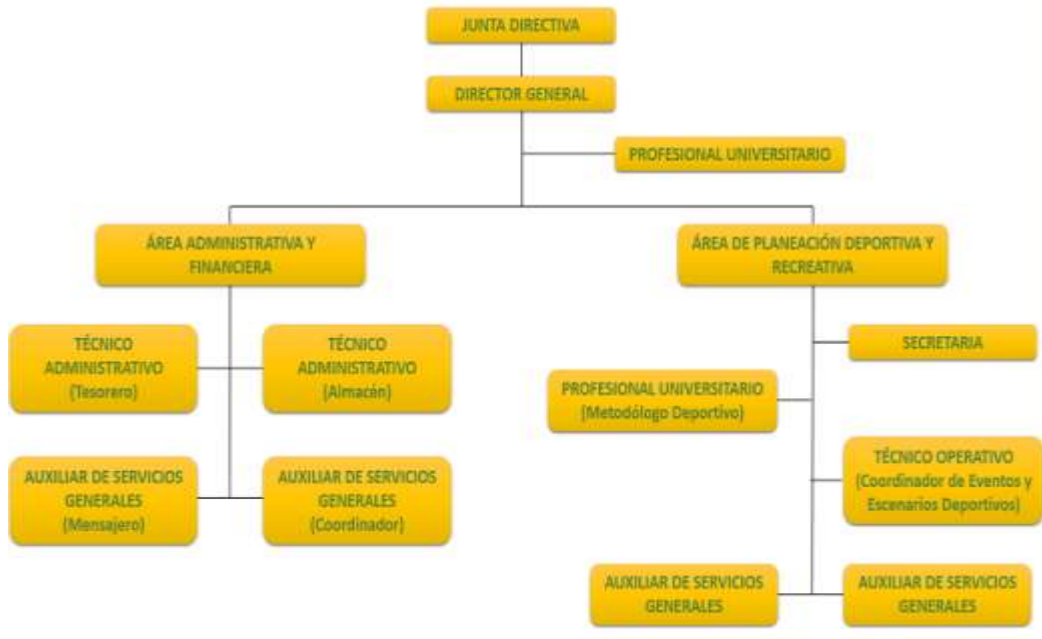
Para los procesos de apoyo quedaron: La Gestión Administrativa y Financiera, Gestión de Información y Comunicación, Gestión Jurídica y de Contratación y Gestión Documental. Esta el proceso de Gestión de Evaluación y Control.

En la Caracterización de los procesos se determinan las entradas o insumos, los proveedores, las actividades y las salidas o producto del proceso, el cliente, documentos que se producen, los procesos soporte, recursos, requisitos a cumplir y los indicadores de eficacia, eficiencia y efectividad para realizar el seguimiento y la medición del proceso.

5. Estructura Organizacional

Desde el Acuerdo Directivo No.01 de 2005 se ajusto la Planta de Personal y el manual de Funciones y requisitos del Instituto, este acuerdo se realizó con base en Decreto-Ley 785 de 2005, en sus artículos 13, 28 y 29, señala los aspectos normativos que sobre el establecimiento de las plantas de personal, la obligatoriedad de las competencias laborales y de los requisitos para el ejercicio de los empleos públicos y, sobre los ajustes de las plantas de personal y manuales específicos de funciones y de requisitos.

ORGANIPLANTA DE PERSONAL DEL IMRD DE CHÍA
Comparativo antes y después de la ley 909 de 2004, Decreto ley 785 de 2005 y Decreto 2539 de 2005



DENOMINACIÓN DEL REGLAMENTO Y/O MANUAL	DESCRIPCIÓN	MECANISMOS DE ADOPCIÓN Y VIGENCIA	No. DE ACTO ADMINISTRATIVO	FECHA DE ADOPCIÓN O VIGENCIA
Modificación de la Estructura Orgánica del Instituto Municipal de Recreación y Deportes de Chía y se dictan otras disposiciones.	Por el cual se modifica la Estructura Orgánica del Instituto Municipal de Recreación y Deportes de Chía y se dictan otras disposiciones." Decreto No. 71 de 2009 Julio 31 de 2009	Decreto Municipal	No. 71	Julio 31 de 2009
Integración del Grupo Directivo y Equipo MECI para la implementación del Modelo Estándar de Control Interno	Con el formato 3 y Formato 4 se integra el Grupo Directivo y Equipo MECI para la implementación del Modelo Estándar de Control Interno especificando sus funciones. Noviembre 11 de 2005. Acta de Comité de Control Interno No5 de 2005 Formato 3 y Formato 4 de la implementación del MECI. Noviembre 11 de 2005	Acta de Reunión de Comité de Coordinación de Control Interno.	Acta No.5 de 2005 Formato 3 y Formato 4 de la implementación del MECI. Noviembre 11 de 2005	Noviembre 11 de 2005
Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005 en el Instituto Municipal de Recreación y el Deporte de Chía"	se adopta el Nuevo Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005 en el Instituto Municipal de Recreación y el Deporte de Chía" Resolución No. 097 Noviembre 25 de 2005	Resolución Administrativa	No. 097	Noviembre 25 de 2005
Acta de compromiso para implementar y ejecutar el Sistema de Control Interno del Instituto IMRD de Chía.	Mediante acta de Compromiso el Director y el equipo de trabajo manifiestan su interés de Implementar y ejecutar el Sistema de Control Interno del Instituto Municipal de Recreación y el Deporte de Chía.	Acta de Compromiso	Acta de Compromiso No.6	Noviembre 25 de 2005
Ajustes a la Planta de Personal y Manual de Funciones y de requisitos del IIMRD de Chía	Acuerdo Directivo No.01 de septiembre 14 de 2015. Por medio del cual se hacen ajustes a la Planta de personal y el Manual de Funciones y de Requisitos del IMRD de Chía de acuerdo al Decreto Ley 785 de 2005 y el Decreto 2539 de 2005	Acuerdo Directivo	No.01	Septiembre 14 de 2005

DENOMINACIÓN DEL REGLAMENTO Y/O MANUAL	DESCRIPCIÓN	MECANISMOS DE ADOPCIÓN Y VIGENCIA	No. DE ACTO ADMINISTRATIVO	FECHA DE ADOPCIÓN O VIGENCIA
Planta de personal del IMRD	Por medio del cual se reforma la planta de personal del IMRD con la Dirección General, El departamento administrativo Financiero y el Departamento de Planeación Deportiva y Recreativa Resolución No.093 de 2004 Diciembre 30 de 2004	Resolución Administrativa	No.093	Diciembre 30 de 2004
Estructura Orgánica del Instituto Municipal de Recreación y Deporte	Por medio del cual se reforma la Estructura Orgánica del Instituto Municipal de Recreación y Deporte	Resolución Administrativa	No.092	Diciembre 30 de 2004
Modificación de los Estatutos del IMRD	Modificación de los Estatutos del IMRD	Acuerdo Directivo	No.02	Abril 12 de 2004
Creación del Instituto Municipal de Recreación y Deporte del Municipio de Chía	Que por Acuerdo Municipal N° 04 de 1996 se creó el Instituto Municipal de Recreación y Deportes del Municipio de Chía, como un establecimiento público adscrito a la Alcaldía Municipal. Acuerdo No.04 de 1996 Abril 18 de 1996	Acuerdo Municipal	No.04	Abril 18 de 1996

La nueva administración “***Sí Marcamos la Diferencia***” está revisando la estructura organizacional con la finalidad de adaptarla a las nuevas necesidades organizacionales, a los cambios externos e internos que se han generado. Por esta razón se analiza el estudio realizado en la administración anterior para la reestructuración de la entidad.

Existe concentración en el área financiera y no hay personal en la Organización que ejecute las funciones de la Contratación, asesoría Jurídica y Control Interno entre otros; estos procesos se realizan con contratos de prestación de servicios.

6. Indicadores de Gestión

Los indicadores de Gestión se presentan en el Plan Indicativo y los planes de acción de la entidad.

En los procesos también se han definido los Indicadores que permiten monitorear y evaluar cada proceso en cuanto a su eficacia, eficiencia y efectividad de acuerdo a su caracterización.

7. Políticas de Operación

Las políticas de operación de la entidad están adoptadas y divulgadas, se ha socializado esta política a los servidores públicos mediante el código del Buen Gobierno y el Manual de Operaciones.

DENOMINACIÓN DEL REGLAMENTO Y/O MANUAL	DESCRIPCIÓN	MECANISMOS DE ADOPCIÓN Y VIGENCIA	No. DE ADOPCIÓN	FECHA DE ADOPCIÓN O VIGENCIA
Manual de Operación del Instituto Municipal de Recreación y el Deporte de Chía	Manual de Operación del Instituto Municipal de Recreación y el Deporte de Chía Por medio de la cual se adopta el Manual de Operación del Instituto Municipal de Recreación y el Deporte de Chía Resolución No. 096 Diciembre 5 de 2008	Resolución Administrativa	No. 096	Diciembre 5 de 2008
Manual de Procesos y Procedimientos del Instituto Municipal de Recreación y el Deporte de Chía”	se adopta el Manual de Procesos y Procedimientos del Instituto Municipal de Recreación y el Deporte de Chía	Resolución Administrativa	No.114	Diciembre 12 de 2005

Los procesos y procedimientos están adoptados y divulgados, se divulgaron entre los servidores que intervienen en el desarrollo de cada proceso.

Administración del Riesgo de los procesos

El Instituto aunque tiene elaborado el Mapa de Riesgos de los Procesos se hace necesario actualizarlo de acuerdo a la nueva metodología emitida por el DAFP. Se tiene planeada la capacitación a los dueños de los diferentes procesos, mediante presentación en PowerPoint sobre la Guía de Administración del Riesgo actual.

De acuerdo con el Plan anticorrupción también se actualizara el Mapa de Riesgos de Corrupcion institucional y por procesos.

DENOMINACIÓN DEL REGLAMENTO MANUAL	DEL Y/O	DESCRIPCIÓN	MECANISMOS DE ADOPCIÓN Y VIGENCIA	No. DE ACTO ADMINISTRATIVO O DE ADOPCIÓN	FECHA DE ADOPCIÓN O VIGENCIA
Mapa de Riesgos del Instituto Municipal de la Recreación y el Deporte de Chía"		Se adopta el Mapa de Riesgos del Instituto Municipal de la Recreación y el Deporte de Chía"	Resolución	No.077	Noviembre 17 de 2006

Dificultades

Talento Humano

El Instituto no cuenta con un área para el Desarrollo del Talento Humano, el Gerente lidera estos temas ejecutando las políticas de desarrollo del talento humano, se requiere que un área de personal, diseñe y aplique estrategias y programas de Incentivos, Bienestar, Selección de personal, programas de calidad laboral, programas de inducción y reinducción, evaluación de desempeño acorde con la normatividad que rige la institución, la retroalimentación del desempeño individual de los servidores y la formulación de acciones de mejoramiento individual, entre otros

Direccionamiento Estratégico

1. Planes y Programas

Mientras se aprueba este proyecto de Plan de Desarrollo Municipal, la administración debe trabajar con el anterior Plan de Desarrollo anterior.

El Plan de acción para el 2016 con el presupuesto aprobado por el Concejo para el 2016 se armonizara en el periodo de sesiones de Junio de 2016 al igual que el presupuesto cuando el Plan de Desarrollo sea aprobado.

La entidad ha venido realizando el seguimiento a los planes de desarrollo, a los Planes indicativos y Planes de acción. Es necesario que todo el personal conozca y participe en este seguimiento.

Es necesario que los líderes de cada proceso evidencien y realicen seguimiento a sus planes para mejorar continuamente el proceso.

2. Modelo de operación por procesos

Se recomienda revisar el Mapa de Procesos y reevaluarlo.

Es necesario realizar la modificación de la Estructura Orgánica del Instituto Municipal de Recreación y Deportes de Chía de acuerdo a una administración por procesos.

3. Estructura Organizacional

Es necesario realizar el diagnóstico de cargas de trabajo para establecer una buena distribución de funciones, existe concentración en el área financiera y no hay personal en la Organización que ejecute las funciones de la Contratación, asesoría Jurídica y Control Interno, estos se realizan con contratación de prestación de servicios.

4. Indicadores de Gestión

Autoevaluar y realizar seguimiento a los indicadores de los procesos existentes en cuanto a su eficacia, eficiencia y efectividad de acuerdo a su caracterización.

5. Políticas de Operación

Las políticas de operación de la entidad están adoptadas y divulgadas. Se está socializando esta política a los servidores públicos mediante el código del Buen Gobierno y el Manual de Operaciones.

6,7 y 8 Administración del Riesgo de los procesos

Es necesario revisar un contexto estratégico para determinar nuevos factores de riesgo. El DAFP amplió los conceptos y la metodología para la Administración del Riesgo, se sugiere introducir este tema dentro del Plan de capacitación, esta nueva metodología para que los líderes de los procesos actualicen el Mapa de riesgos de su proceso. Interiorizar por parte de los servidores públicos responsables, la Política de Administración de Riesgos.

Cada líder de proceso actualiza el Mapa de riesgos de la entidad, al igual que la interiorización por parte de los servidores públicos responsables, la Política de Administración de Riesgos.

Se está realizando el Plan anticorrupción y de atención al usuario en el IMRD para el año 2016 en él se ve la estrategia de Riesgos de Corrupcion

MODULO DE CONTROL DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO

Avances

1. Autoevaluación

La autoevaluación se lleva a cabo con la metodología y el aplicativo realizado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, también se ve realizado en el seguimiento al Plan de Desarrollo Institucional entre otros.

Los servidores públicos conocen esta metodología y los mecanismos e instrumentos utilizados para la realización de la Autoevaluación del Control Interno. Se realizan Informes de Gestión. Se realizan informes de autoanálisis para el mejoramiento institucional. Con la participación de los servidores se realizó la Autoevaluación del Control, verificando con esto la comprensión de los propósitos, metodologías e instrumentos requeridos para la Autoevaluación del Control Interno.

Se trabajó sobre la comprensión por parte de los servidores públicos de la importancia del monitoreo permanente al resultado de los planes y procesos a su cargo.

Se ha realizado la evaluación y el informe con la participación de todos los servidores involucrados

2. Auditorías Internas

Se realizó el Programa de auditorías para el año 2016, se presentará al Comité de Coordinación de Control Interno para la aprobación del mismo e inicio de las mismas por la asesora de Control Interno.

Durante el año 2015 se realizaron las auditorías internas por procesos de acuerdo al Programa anual. Gestión documental, Seguimiento a la ejecución del Plan de Desarrollo, Gestión administrativa y Financiera, Gestión de Información y Comunicación.

Se ha evaluado la capacidad del Sistema de Control Interno para garantizar el cumplimiento de los objetivos y propósitos de la entidad. Se ha detectado las principales fortalezas y debilidades del Sistema de Control Interno y su impacto en el desarrollo de la función administrativa de la entidad.

Con estos informes se entrega a la Dirección herramientas para la toma de decisiones, el nivel de efectividad del Sistema de Control Interno.

Se han realizado aportes de elementos de juicio a la dirección de la entidad, apoyando la toma de decisiones necesaria a mejorar la gestión, corregir errores e irregularidades y mantener su orientación al cumplimiento de su propósito general y sus objetivos institucionales

Se recomienda crear dentro de la planta de personal el cargo de Jefe de Control Interno con el fin a fortalecer este elemento y fortalecer y evaluar el proceso de auditoría.

3. Planes de Mejoramiento

Existencia del Plan de Mejoramiento Institucional con base en la auditoría realizada por la Contraloría Departamental para la vigencia 2010, Plan que se realiza seguimiento en las reuniones del Comité de Control Interno para enviar a la Contraloría de Cundinamarca de acuerdo a la Resolución 150 de ese ente de control.

Los planes de mejoramiento por procesos se realizaron como parte del fortalecimiento del MECI, orientando acciones de mejoramiento en cada uno de los procesos a fin de mantenerlas alineadas con el cumplimiento de los propósitos de la entidad. Los servidores públicos de la entidad están actualizando estos Planes de Mejoramiento de sus procesos.

**Dificultades
Autoevaluación**

Se hace necesario diseñar e implementar fichas de indicadores para los procesos estratégicos y de apoyo. Los líderes de los procesos deben autoevaluar sus procesos, utilizando los indicadores que se realizaron en la caracterización, revisar los Mapas de riesgo de los procesos y en general el ciclo PHVA.

Crear mecanismos de verificación y evaluación que determinen la calidad y efectividad de los controles a nivel de procesos y de cada responsable.

Los líderes de los procesos deben actualizar y complementar procedimientos y terminarlos de documentar en el Manual de procesos y procedimientos.

Faltan guías de acción para el Modelo de Operación por procesos, Documentos y Soportes de los manuales de procesos y procedimientos.

Evaluación Independiente

Crear los grupos de auditores internos en el IMRD

Planes de Mejoramiento

Establecer una metodología de evaluación del desempeño propia de la entidad en donde se realice concertación de objetivos entre los servidores de provisionalidad y el Gerente.

Con base en las auditorías, se realizaron los planes de mejoramiento y este año se realizara el seguimiento a los Planes de mejoramiento por procesos en las nuevas auditorías del año 2016

DENOMINACIÓN DEL REGLAMENTO Y/O MANUAL	DESCRIPCION	MECANISMOS DE ADOPCION Y VIGENCIA		FECHA DE ADOPCION O VIGENCIA
Integrantes de los roles del Modelo Estándar de Control Interno, MECI, en el IMRD	Por medio del cual se actualizan los integrantes de los roles del Modelo Estándar de Control Interno, MECI, en el IMRD	Resolución	No.27	Febrero 15 de 2016
Integración del Grupo Directivo y Equipo MECI para la implementación del Modelo Estándar de Control Interno	Con el formato 3 y Formato 4 se integra el Grupo Directivo y Equipo MECI para la implementación del Modelo Estándar de Control Interno especificando sus funciones. Noviembre 11 de 2005. Acta de Comité de Control Interno No5 de 2005 Formato 3 y Formato 4 de la implementación del MECI. Noviembre 11 de 2005	Acta de Reunión de Comité de Coordinación de Control Interno.		Noviembre 11 de 2005

Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005 en el Instituto Municipal de Recreación y el Deporte de Chía”	se adopta el Nuevo modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005 en el Instituto Municipal de Recreación y el Deporte de Chía” Resolución No. 097 Noviembre 25 de 2005	Resolución Administrativa	No. 097	Noviembre 25 de 2005
Acta de compromiso para implementar y ejecutar el Sistema de Control Interno del Instituto IMRD de Chía.	Mediante acta de Compromiso el Director y el equipo de trabajo manifiestan su interés de Implementar y ejecutar el Sistema de Control Interno del Instituto Municipal de Recreación y el Deporte de Chía.	Acta de Compromiso	Acta de Compromiso No.6	Noviembre 25 de 2005

EJE TRANSVERSAL DE INFORMACION Y COMUNICACION

Avances

Información

El Instituto tiene creado su página Web, mediante Resolución No.080 de Octubre 17 de 2008 se reglamentó el trámite interno de derechos de petición, quejas y reclamos ante el IMRD y mediante Resolución No. 317 de septiembre 20 de 2013 se adoptó el Manual de atención al ciudadano.

Con la Resolución No.083 de Noviembre 7 de 2008 se creó el Comité de Administración Documental.

DENOMINACIÓN DEL REGLAMENTO Y/O MANUAL	DESCRIPCIÓN	MECANISMOS DE ADOPCION Y VIGENCIA	No. DE ACTO ADMINISTRATIVO DE ADOPCION	FECHA DE ADOPCION O VIGENCIA
Atención al Ciudadano del IMRD	Por medio del cual se adoptan las normas de atención al ciudadano del IMRD de Chía	Resolución	No.317	Septiembre 20 de 2013
Trámite interno de derechos de petición, quejas y reclamos ante el Instituto Municipal de Recreación y el deporte del Municipio de Chía.	Mediante Resolución No.080 de Octubre 17 de 2008 se “reglamenta el trámite interno de derechos de petición, quejas y reclamos ante el Instituto Municipal de Recreación y el deporte del Municipio de Chía”.	Resolución	No.080	Octubre 17 de 2008
Comité de Administración Documental del Instituto Municipal de Recreación y el deporte del Municipio de Chía.	Que mediante Resolución No.083 de Noviembre 7 de 2008 se “crea el Comité de Administración Documental del Instituto Municipal de Recreación y el deporte del Municipio de Chía”	Resolución	No.083	Noviembre 7 de 2008

Se realizaron las Tablas de retención documental y el comité las avaló para enviarlas al Comité de Documentación Municipal. Se está levantando el inventario de la gestión documental

Se realiza seguimiento al Plan de Mejoramiento Institucional, del Plan anticorrupción de la Entidad. Documentos para fortalecer la Resolución No.096 Diciembre 5 de 2008 en la que se adoptó el Manual de Operación del Instituto Municipal de Recreación y el Deporte de Chía.

Comunicación Pública La entidad convoca a los servidores públicos entorno a una imagen corporativa que comprende una gestión ética, eficiente y eficaz. Existen canales de información tales como vía web con los organismos de control, se suministra la información a través de la emisora local. Se verifica la Pertinencia y oportunidad en los procesos de Rendición de Cuentas a los organismos de control del Estado.

Existe un grupo que lidera el proceso de Gestión de la Información y Comunicación, este grupo está implementando el Plan de la información y comunicación, el Plan de Medios para el manejo de la información de la entidad

El IMRD debe dar a conocer y capacitar a los diferentes actores de la sociedad los mecanismos de participación de la ciudadanía en los procesos de formulación, control y evaluación de la gestión.

Mediante las reuniones Institucionales, los líderes de los procesos están realizando revisiones a los procesos y procedimientos y están evidenciando la documentación de los procedimientos en el Manual

Dificultades

Información.

Falta adelantar acciones de consulta con los distintos grupos de interés: comunidad, proveedores, veedurías para obtener información sobre las necesidades y prioridades en la prestación del servicio.

Recomendaciones

- ✓ Se sugiere continuar con su fortalecimiento teniendo en cuenta lo estipulado en el Decreto 943 del 21 de mayo de 2014 “Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno”
- ✓ Actualizar en la entidad la Resolución No.163 de Junio 20 de 2013 por el cual se adopta el Direccionamiento Estratégico de la entidad
- ✓ Socializar el Código de ética de acuerdo al Direccionamiento administración con los valores que se trabajaron.
- ✓ Revisar y actualizar el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, de acuerdo a la Gestión por Procesos requerida en la Modernización de las entidades del Estado.
- ✓ Dentro de un estudio de la estructura organizacional, la entidad debe ver la razonabilidad para ampliar su estructura en el área del desarrollo del proceso de Gestión Jurídica, de Gestión de la Contratación, Gestión Documental, Gestión de Control Interno y para el Desarrollo del Talento Humano, en donde ejecute las políticas enmarcadas en el Código del Buen Gobierno (Resol.72 de 2008) del IMRD, política para el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad del servidor público.
- ✓ Elaborar el Programa de salud ocupacional y desarrollarlo garantizando el bienestar de los trabajadores y el cumplimiento de las normas para asegurar un ambiente laboral, seguro y estable. Solicitar a la ARP las capacitaciones relacionadas con salud ocupacional, brigadistas y primeros auxilios.
- ✓ Realizar concertación de objetivos y evaluación de desempeño a los servidores públicos.
- ✓ Se sugiere seguir fortaleciendo los diferentes procesos en el ciclo PHVA.
- ✓ Realizar el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano para el año 2016.
- ✓ Fortalecer la aplicación de las Políticas de Administración de Riesgos y capacitar a los servidores públicos de la entidad, lo mismo que las acciones a seguir o decisiones a tomar en caso de su incumplimiento.

- ✓ Actualizar el Mapa de Riesgos de la entidad de acuerdo a la metodología propuesta por el DAFP y la demás normatividad vigente, en donde se analice el Contexto Estratégico, es decir la identificación de nuevos factores tanto internos como externos; Riesgos identificados por cada proceso que pueden afectar el cumplimiento de los objetivos institucionales; el análisis de riesgo, la probabilidad y el impacto de ocurrencia del riesgo; la Valoración de acuerdo a los controles existentes y acciones de controles adicionales, y elaboración del Mapa de riesgos por procesos e institucional.
- ✓ Fortalecer la aplicación de las Políticas de Administración de Riesgos en todos los niveles y por parte de todos los servidores públicos de la entidad, lo mismo que las acciones a seguir o decisiones a tomar en caso de su incumplimiento.
- ✓ Actualizar Manual de procedimientos de cada proceso, Manual de operaciones entre otros y socializar esta información mediante instrucciones y guías de acción orientadas a la ejecución eficaz y eficiente de las operaciones trazadas en cada proceso.
- ✓ Encaminar acciones para la certificación del Sistema de Gestión de Calidad NTC1000:2009 de acuerdo a la Ley 872/03.
- ✓ El Manual de operaciones debe facilitar la estandarización, comprensión, operación y evaluación de la gestión de la entidad y la manera como ésta desarrolla su función administrativa, en procura del cumplimiento de los fines del estado.
- ✓ Continuar con el desarrollo del Plan de comunicación Institucional para facilitar el manejo de la información de la Entidad. Mediante contrato 096 de 2014 cuyo objeto es “Desarrollar el Plan de Medios con el fin de promocionar y divulgar las actividades deportivas y recreativas del IMRD” se pretende culminar y aprobar el plan de comunicaciones.
- ✓ Definir la información que será comunicada a cada uno de los grupos de interés internos de la entidad.
- ✓ Evaluar el impacto en la comunidad y demás grupos de interés que atiende la entidad, frente a los bienes y servicios suministrados
- ✓ Definir de la información que será comunicada a cada uno de los grupos de interés internos de la entidad.
- ✓ Evaluar el impacto en la comunidad y demás grupos de interés que atiende la entidad, frente a los bienes y servicios suministrados.
- ✓ Realizar Planes de Mejoramiento individuales de acuerdo a la evaluación de desempeño, verificando que las metas de la organización coincidan con las metas individuales
- ✓ Revisar avance de los planes de mejoramiento por proceso, verificando los resultados e impactos del mismo

MARTHA PATRICIA MENDOZA MOJICA
Asesora Control Interno