

INSTITUTO MUNICIPAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE CHÍA

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

JEFE DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO:	MARTHA PATRICIA MENDOZA MOJICA	Período evaluado MARZO -JUNIO 2017
		Fecha de elaboración: JULIO 12 DE 2017

INSTITUTO MUNICIPAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE CHÍA

MODULO DE CONTROL DE LA PLANEACIÓN Y GESTIÓN

Avances

Uno de sus objetivos principales de este módulo es introducir en la cultura organizacional el control a la gestión en los procesos de direccionamiento estratégico, misionales, de apoyo y de evaluación.

Este Módulo se estructura en tres Componentes: Talento Humano, Direccionamiento Estratégico y Administración del Riesgo, orientados a generar los estándares que permiten el desarrollo y afianzamiento de una cultura del control al interior de la entidad.

1. Componente Talento Humano

Acuerdos, compromisos y protocolos éticos

El elemento de Acuerdos, compromisos y protocolos éticos en la entidad, busca establecer un estándar de conducta de los servidores al interior del IMRD. A través de él se plantean las declaraciones explícitas que, en relación con las conductas de los servidores públicos, son acordadas en forma participativa para la consecución de los propósitos de la entidad, manteniendo la coherencia de la gestión con los principios consagrados en la Constitución Política, la ley y la finalidad social del Estado.

Con el Decreto No.648 de 19 de abril de 2017 modifica y adiciona el Decreto No.1083 de 2015, Reglamentario Único del sector de la Función Pública, en donde compila y adiciona el capítulo 1 del Titular 21 del Decreto 1083 de 2015, con los temas siguientes: Informe ejecutivo anual de Control Interno, el que debe presentarse antes del 28 de febrero de cada año a la función pública, Comité de Coordinación de Control Interno quien se modificó mediante la Resolución No.040 de enero 31 de 2017 y se actualizaron los integrantes y los roles del Modelo Estándar de Control Interno MECI en el IMRD de acuerdo al Decreto Nacional 943 del 21 de mayo de 2014; Compromiso de la Alta Dirección, del Comité de Coordinación de Control Interno, del Representante de la Dirección, del Equipo MECI, del jefe de la Oficina de Control Interno y del total de los Servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas en el IMRD.

Los miembros del Comité de Coordinación de Control Interno del IMRD tomaron posesión de su rol, al igual que la Representante de la Dirección en la reunión del pasado 22 de febrero del presente año; se analizó la resolución No.040 de enero 31 de 2017 *“por medio del cual se actualizan los integrantes y Roles del MECI”* y se tomaron acciones de mejoramiento para el IMRD, tales como el Seguimiento a los planes de mejoramiento de acuerdo a las auditorias realizadas en el año 2016,

El siguiente es un resumen de los actos administrativos realizados en el 2017 que respaldan este componente.

DENOMINACIÓN DEL REGLAMENTO Y/O MANUAL	DESCRIPCIÓN	MECANISMOS DE ADOPCIÓN Y VIGENCIA	No. DE ACTO ADMINISTRATIVO DE ADOPCIÓN	FECHA DE ADOPCIÓN O VIGENCIA
Integrantes y los roles del Modelo Estándar de Control Interno MECI en el IMRD de acuerdo al decreto Nacional 943 del 21 de mayo de 2014	Se modificó la resolución No.27 de febrero 15 de 2016 y se actualizan los integrantes y los roles del Modelo Estándar de Control Interno MECI en el IMRD de acuerdo al decreto Nacional 943 del 21 de mayo de 2014 según la nueva estructura del IMRD en el 2017	Resolución	No. 040	enero 31 de 2017
Plan Anticorrupción y de atención al ciudadano año 2017	Resolución 039 de enero 30 de 2017 Por el cual se adopta el Plan Anticorrupción y de atención al ciudadano del IMRD para la vigencia de 2017.	Resolución	No. 039	Enero 30 de 2017

Otros actos administrativos que están vigentes o han sido parcialmente reformados, así: Con fecha de noviembre 25 de 2005 y mediante Resolución No. 097 se adoptó el Nuevo Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005 en el Instituto Municipal de Recreación y el Deporte de Chía

Mediante Resolución No.074 septiembre 22 de 2008, se expidió el Código del Buen Gobierno y se modificó en su contenido el Código de ética para impulsar las buenas prácticas de la Gestión en el IMRD de Chía. En el año 2013, se modificó el código de ética de acuerdo a la Resolución No.426 de diciembre 17 de 2013.

Desarrollo del Talento Humano

Este elemento del MECI, permite controlar el compromiso de la entidad pública con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad del servidor público, a través de las políticas y prácticas de gestión humana que debe aplicar, las cuales deben incorporar los principios de justicia, equidad y transparencia al realizar los procesos de selección, inducción, formación, capacitación y evaluación del desempeño de los servidores públicos del Estado.

Para el año 2017 se realizó la Reestructuración y Modernización del Instituto Municipal de Recreación y Deporte con el Acuerdo Directivo No.002 de 2016 se modificó y adoptó la Estructura Administrativa. En este Acuerdo se creó la Oficina de Control Interno del IMRD de Chía, además de la Oficina Jurídica y de Contratación, se crearon también tres Subdirecciones: la Administrativa y Financiera, la Operativa y la Técnica.

Con fundamento en el proceso de reestructuración y modernización administrativa, con la resolución No. 007 de enero de 2017, el Director General, Sr. Fernando Gil, adoptó la nueva Planta de Personal para el IMRD de Chía. En la Subdirección Administrativa y Financiera, se creó el área de Talento Humano, proceso liderado por un profesional universitario. A partir de esta fecha se viene actualizando y realizando las labores y programas para el Desarrollo del Talento Humano de acuerdo a la Ley.

DENOMINACIÓN DEL REGLAMENTO Y/O MANUAL	DESCRIPCIÓN	MECANISMOS DE ADOPCIÓN Y VIGENCIA	No. DE ACTO ADMINISTRATIVO DE ADOPCIÓN	FECHA DE ADOPCIÓN O VIGENCIA
Manual de Requisitos, Funciones y Competencias específicas por niveles jerárquicos y empleos del IMRD de Chía	Por medio del cual se adopta el Manual de Requisitos, funciones, competencias específicas por niveles jerárquicos y empleos del IMRD de Chía	Resolución	No.008 de 2017	Enero 17 de 2017
Manual de Inducción y Reinducción	Resolución 164 de junio 20 de 2013. Por medio del cual se adopta el Manual de Inducción y Reinducción del IMRD de Chía.	Resolución	No.164	Junio 20 de 2013

Los productos mínimos establecidos y adoptados de acuerdo a la normatividad del MECI, entre ellos el Manual de Funciones y competencias laborales esta adoptado y socializado para cada uno de los cargos de la Entidad (Resolución No.008 de 2017).

Plan anual Institucional de Formación y Capacitación, formulado de acuerdo a las necesidades de los Servidores Públicos, el programa de bienestar social de conformidad con los artículos 70 y 75 del Decreto 1227 de 2005 establecido junto con el Plan de incentivos fue adoptado por medio de la Resolución No. 134 de marzo 2017,

Se sugiere realizar el Programa de Inducción o reinducción que se especifiquen los temas y los procedimientos para empleados nuevos o reinducción en el caso de cambios organizacionales, técnicos y/o normativos.

Sistema de evaluación del desempeño de acuerdo a la normatividad aplicada que aplique a la entidad.

Estos productos mínimos permiten a la entidad gestionar de manera eficaz y eficiente el Talento Humano, toda vez que los objetivos y metas propuestos se alcanzarán en la medida que los funcionarios sean competentes y estén capacitados para el cumplimiento de sus actividades

2. Direccionamiento Estratégico

El Direccionamiento Estratégico define la ruta organizacional que debe seguir la entidad para lograr sus objetivos institucionales; requiere de revisiones periódicas para ajustarla a los cambios del entorno y al desarrollo de las funciones de la entidad; encauza su operación bajo los parámetros de calidad, eficiencia y eficacia requeridos por la ciudadanía y las partes interesadas de la entidad, así como los parámetros de control y evaluación a regir, haciéndose necesario, por lo tanto, establecer su composición a través de cinco elementos: Planes, Programas y Proyectos; Modelo de Operación por Procesos; Estructura Organizacional, Indicadores de Gestión; y Políticas de Operación.

Planes y Programas

Este elemento considera la planeación como un proceso dinámico y sistemático que le permite a las entidades públicas proyectarse a largo, mediano y corto plazo, de modo tal que se planteen una serie de programas, proyectos y actividades con la respectiva asignación de responsabilidades para su ejecución, que le sirvan para cumplir con su misión, visión y objetivos institucionales.

Al momento de realizar la planeación institucional, se cinto con la existencia de recursos dentro del presupuesto, se busca asegurar la disponibilidad de recursos para el cumplimiento de los Planes, Programas y Proyectos establecidos.

PLAN DE DESARROLLO “Sí... Marcamos la diferencia”

Dentro del Acuerdo No.97 en el que se aprobó el Plan de desarrollo Municipal, se pudo determinar que el IMRD cuenta con doce metas incluidas en los programas de “*Deporte Formativo y competitivo*” y programa de “*recreación, actividad física y aprovechamiento del tiempo libre*”

PROGRAMA CON DEPORTE FORMATIVO Y COMPETITIVO "SÍ .. MARCAMOS LA DIFERENCIA"

INDICADOR RESULTADO No 13 DEL PLAN DE DESARROLLO: PERSONAS QUE PRACTICAN ALGUNA ACTIVIDAD DEPORTIVA.

Metas Producto

No.69. Sectores y/o Veredas atendidas a través del programa polos de desarrollo con actividades Deportivas y Recreativas.

No.70. Cupos para niños, niñas del sector educativo en el Programa Centros de iniciación deportiva.

No.71. Cupos para Niños, niñas, adolescentes y jóvenes atendidos en el programa de escuelas de Formación Deportiva.

No.72. Participaciones en eventos del deporte asociado a nivel de competencia (clubes deportivos, escuelas de formación, otros).

No.73. Estudios para realizar la estructuración y/o modernización administrativa.

No.74. Revisión, ajuste de diseños, estudios y construcción de infraestructura recreativa y deportiva (complejo acuático y recreativo, escenarios deportivos y recreativos).

No.75. Estudios, diseños y gestión para la formulación del proyecto complejo acuático. **No.76.** Escenarios deportivos y recreativos con mantenimiento, adecuación y mejoramiento.

PROGRAMA CON RECREACIÓN, ACTIVIDAD FÍSICA Y APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE.

INDICADOR DE RESULTADO No 14 DEL PLAN DE DESARROLLO: PERSONAS DE LA COMUNIDAD QUE PARTICIPAN EN ALGUNA ACTIVIDAD RECREATIVA Y DEPORTIVA CON LOS DIFERENTES PROGRAMAS Y EVENTOS QUE REALIZA EL IMRD.

Meta Producto

No.77. Eventos Apoyados, Organizados y Liderados tanto a nivel Deportivos y Recreativos por el Instituto Municipal de Recreación y Deporte.

No.78. Programas existentes con Cultura Deportiva implementados.

No.79 Personas atendidas en los programas Discapacidad, Adulto Mayor, Matrogimnasia, Aeróbicos, Gimnasio y lo Social Comunitario (J.A.C, Juegos comunales, intercolegiados, ciclo vía etc.

No.80. Beneficiarios en el programa familia construyendo tejido social a través del deporte en familia.

Se evidencia el seguimiento que se realiza periódicamente al Plan de desarrollo mediante el programa SITESIGO, programa dirigido por Planeación del Municipio de Chía.

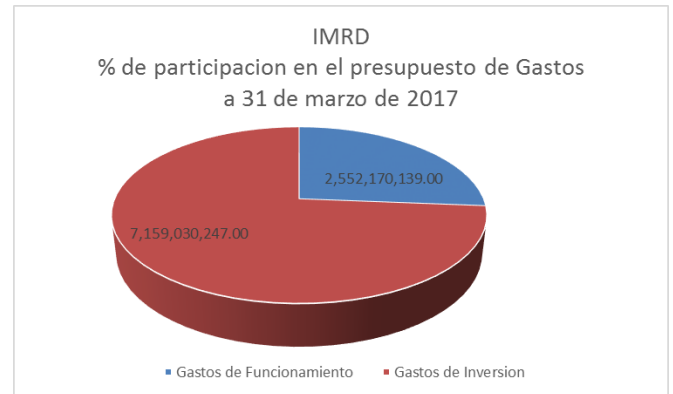
Así mismo, se observa que la información de carácter financiero está disponible y pertinente para ser analizada.

EJECUCION DEL PRESUPUESTO AÑO 2017.

Ingresos a 31 de marzo de 2017

De los \$9.711.200.386= presupuestados a 31 de marzo de 2017, el 26.3% corresponden a los Gastos de Funcionamiento, es decir la suma de \$2.552.170.139= y un 73.7% corresponden a los Gastos de Inversión; es decir la suma de \$7.159.030.247=.

No.	Nombre	Total Apropriado	% participacion
2	Presupuesto de Gastos	9,711,200,386.00	100.0%
21	Gastos de Funcionamiento	2,552,170,139.00	26.3%
23	Gastos de Inversion	7,159,030,247.00	73.7%



Fuente: Presupuesto 2017

De los \$7.159.030.247= de Gastos de Inversión, el 68.2% es decir la suma de \$4.883.554.276= corresponden a Gastos de Deporte Formativo, Competitivo y de Alto Rendimiento y el restante, es decir el 31.8%, la suma de \$2.275.475.971= corresponden al programa de Recreación, Actividad Física y Aprovechamiento del Tiempo Libre.

No.	Programas	TotalApropiado	% participacion en gastos de inversion
23	GASTOS DE INVERSION	7,159,030,247.00	100.0%
23011	Con deporte formativo, competitivo y de alto rendimiento, Si marcamos la diferencia	4,883,554,276.00	68.2%
23012	Con recreación, actividad física, aprovechamiento del tiempo libre, Marcamos la Diferencia	2,275,475,971.00	31.8%

Fuente: Presupuesto 2017 IMRD

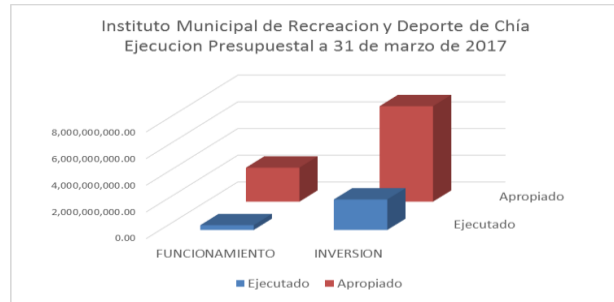
Ejecución de Gastos a 31 de marzo de 2017

La ejecución de Gastos totales del Presupuesto del IMRD, a la fecha es de 27.3%, de los Gastos de Funcionamiento se han ejecutado el 14.1% y de la Inversión el 32%. Tal como lo muestra el siguiente cuadro.

Ejecucion presupuestal de gastos a 31 de marzo de 2017				
No.	Nombre	TotalApropia	Apropiaciones	% ejecutado
2	PRESUPUESTO DE GASTOS	9,711,200,386.00	2,649,934,084.00	27.3%
21	PRESUPUESTOS DE GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	2,552,170,139.00	360,766,137.00	14.1%
211	GASTOS PERSONALES	2,204,500,785.00	320,456,885.00	14.5%
212	GASTOS GENERALES	307,300,000.00	40,200,489.00	13.1%
213	TRANSFERENCIAS CORRIENTES Previsión y Seguridad Social. Cesantias	40,369,354.00	108,763.00	0.3%
23	GASTOS DE INVERSION	7,159,030,247.00	2,289,167,947.00	32.0%
23011	PROGRAMA Con deporte formativo, competitivo y de alto rendimiento, Si marcamos la diferencia	4,883,554,276.00	1,802,223,218.00	36.9%
230111	Fomento del deporte formativo, competitivo y de alto rendimiento	3,511,178,472.00	1,599,820,158.00	45.6%
230112	Fortalecimiento institucional del Instituto Municipal	395,379,403.00	0.00	0.0%
230114	Mantenimiento, adecuación y mejoramiento de la infraestructura Deportiva y Recreativa	976,996,401.00	202,403,060.00	20.7%
23012	PROGRAMA Con recreación, actividad física, aprovechamiento del tiempo libre, Marcamos la Diferencia	2,275,475,971.00	486,944,729.00	21.4%
230121	Fomento de la recreación, la actividad física y aprovechamiento del tiempo libre	2,275,475,971.00	486,944,729.00	21.4%

Fuente: Presupuesto 2017 IMRD

PRESUPUESTO DE GASTOS	Total Aprobado	Apr Registradas	% ejecucion a 31 marzo
TOTAL GASTOS	9,711,200,386.00	2,649,934,084.00	27.3%
FUNCIONAMIENTO	2,552,170,139.00	360,766,137.00	14.1%
INVERSION	7,159,030,247.00	2,289,167,947.00	32.0%



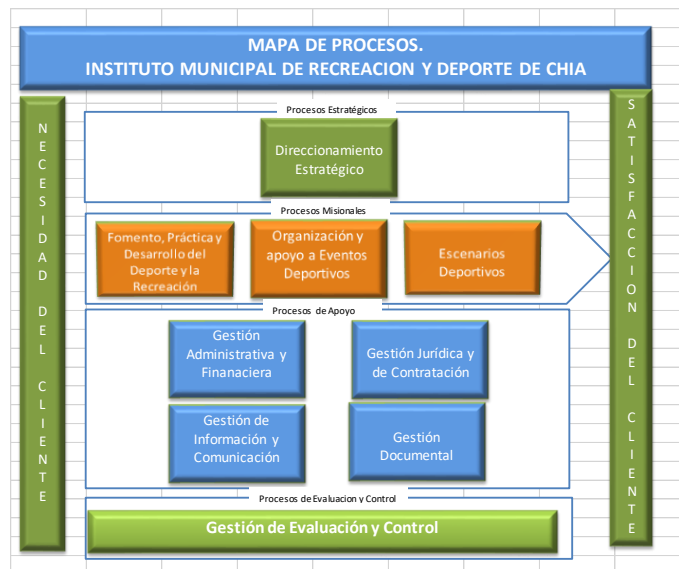
En el cuadro se pueden observar los programas y proyectos tanto para el deporte formativo, competitivo y de alto rendimiento y el programa de Recreación, actividad física y aprovechamiento del tiempo libre.

Se evidencia que se realiza seguimiento al presupuesto del Instituto

Modelo de operación por procesos

La Ley 872 de 20039 promueve la adopción de un enfoque basado en los procesos, esto es la identificación y gestión de la manera más eficaz, de todas aquellas actividades que tengan una clara relación entre sí y las cuales constituyen la red de procesos de una organización. La gestión por procesos define las interacciones o acciones secuenciales, mediante las cuales se logra la transformación de unos insumos hasta obtener un producto o servicio con las características previamente especificadas, de acuerdo con los requerimientos de la ciudadanía o partes interesadas.

El Modelo de Operación se tiene identificado en el Instituto, a partir de la identificación de los procesos y sus interacciones, tal como se observa en el mapa de procesos propuesto en el IMRD.



La importancia del Modelo de Operación por Procesos se puede identificar en normas como el Decreto 1537 del 2001, en el que se establece la obligatoriedad para las entidades de elaborar,

adoptar y aplicar manuales a través de los cuales se documenten y formalicen los procesos y procedimientos.

Estos procesos de acuerdo con la NTCGP 1000 se clasifican en:

Procesos Estratégicos: incluyen los relativos al establecimiento de políticas y estrategias, fijación de objetivos, comunicación, disposición de recursos necesarios y revisiones por la Dirección.

Procesos Misionales: incluyen todos aquellos que proporcionan el resultado previsto por la entidad en el cumplimiento del objeto social o razón de ser.

Procesos de Apoyo: incluyen aquellos que proveen los recursos necesarios para el desarrollo de los procesos estratégicos, misionales y de evaluación.

Procesos de Evaluación: incluyen aquellos necesarios para medir y recopilar datos para el análisis del desempeño y la mejora de la eficacia y la eficiencia, y son una parte integral de los procesos estratégicos, de apoyo y los misionales.

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 2017 se proyectó modificar el Mapa de procesos de acuerdo a la nueva estructura administrativa al igual que la actualización de los Procesos y Procedimientos en el IMRD. Por lo anterior, se realizó el contrato No.119 de marzo 15 de 2017 cuyo objeto es la prestación de servicios profesionales de apoyo a la gestión en el Instituto Municipal de Recreación y Deportes para la asesoría, revisión y actualización del Modelo Estándar de Control Interno MECI-2014, así como el ajuste, actualización o mejora de los procesos y procedimientos administrativos de la entidad. En este momento y de acuerdo al objeto del contrato, se están actualizando todos los procedimientos en el IMRD.

Estructura Organizacional

La Junta Directiva del IMRD, en el diciembre de 2016 realizó la Reestructuración y Modernización del IMRD y se adoptó su Estructura interna con el Acuerdo Directivo No.002 de 2016. En este Acuerdo se crea la Oficina de Control Interno del IMRD de Chía, la Oficina Jurídica y de Contratación, tres Subdirecciones, la Administrativa y Financiera, la Operativa y la Técnica y Deportiva.

Con esta nueva organización, el Instituto tiene una estructura flexible que permite trabajar por procesos, donde se identifican niveles de responsabilidad y autoridad.

La siguiente es la planta de personal existente en el Instituto Municipal de Recreación y Deporte de Chía de conformidad a lo consagrado en la Resolución No.007 de 2017, que modificó y adoptó la planta de Personal para el Instituto Municipal de Recreación y Deportes de Chía, Cundinamarca, con fundamento en el proceso de reestructuración y modernización Administrativa.

No. cargos	Denominación cargo	Nivel	Código	Grado
DESPACHO DEL DIRECTOR				
1	Director General	Directivo	050	01
1	Profesional Universitario	Profesional	219	02
1	Secretario	Asistencial	440	01

No. cargos	Denominación cargo	Nivel	Código	Grado
PLANTA GLOBAL				
3	Subdirector	Directivo	084	02
2	Jefe de Oficina	Directivo	006	02
1	Tesorero General	Profesional	201	02
1	Almacenista General	Profesional	215	02
1	Profesional Especializado	Profesional	222	01
5	Profesional Universitario	Profesional	219	02
2	Técnico Administrativo	Técnico	367	01
5	Técnico Administrativo	Técnico	367	02
2	Técnico Operativo	Técnico	314	01
1	Secretario	Asistencial	440	01
2	Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	01
4	Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	02
2	Auxiliar de Servicios Generales	Asistencial	470	03

Resumen de los actos administrativos que regula la Estructura Organizacional del IMRD

DENOMINACIÓN DEL REGLAMENTO Y/O MANUAL	DESCRIPCIÓN	MECANISMOS DE ADOPCIÓN	No. DE ACTO ADM	FECHA DE ADOPCIÓN O VIGENCIA
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
Reestructuración y Modernización del Instituto Municipal de Recreación y Deporte en Chía	Acuerdo Directivo No.002 de 2016 en el que se modificó y adoptó la Estructura Administrativa. En donde se crea la Oficina de Control Interno del IMRD de Chía.	Acuerdo Directivo	No.002 de 2016	Diciembre 21 de 2016
Adopción de la nueva Planta de Personal para el IMRD de Chía	Adopción de la nueva Planta de Personal para el IMRD de Chía con fundamento en el proceso de reestructuración y modernización administrativa	Resolución	No.007 de 2017	enero 17 de 2017

Indicadores de Gestión

Son el conjunto de mecanismos necesarios para la evaluación de la gestión de toda entidad pública. Todas las actividades relacionadas con los planes, programas y proyectos pueden medirse con parámetros que enfocados a la toma de decisiones son señales para monitorear la gestión, así se asegura que las actividades vayan en el sentido correcto y permiten evaluar los resultados de una gestión frente a sus objetivos, metas y responsabilidades. Estas señales son conocidas como indicadores de gestión.

Los indicadores de Gestión se están revaluando y analizando en los Planes indicativos y los Planes de Acción de la entidad, así como en el seguimiento del Plan de Desarrollo en el área del deporte. 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.

Los indicadores de gestión se reportan mensualmente a la plataforma creada por la Secretaria de Planeación denominada SITESIGO, esta plataforma se habilita para cargar la información en línea por un periodo de cinco días una vez al mes, estos indicadores se deben soportar con las evidencias que demuestren el cumplimiento del avance reportado. La Secretaria de Planeación se encarga de consolidar toda la información y transmitirla al Departamento Nacional de Planeación.

Políticas de Operación

En el IMRD se hace necesario normalizar las políticas de operación. Las políticas de operación son guías de acción para la implementación de las estrategias de ejecución de la entidad pública; define los límites y parámetros necesarios para ejecutar los procesos y actividades en cumplimiento de la función, los planes, proyectos y políticas de administración de riesgos. La definición y divulgación de las Políticas de Operación es responsabilidad del nivel directivo.

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 Dic 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

Por su parte, su ejecución y evaluación permanente está a cargo de los niveles operativos y de todos los servidores públicos del IMRD. Las políticas de operación facilitan el control administrativo y reducen la cantidad de tiempo que los administradores ocupan en tomar decisiones sobre asuntos rutinarios. Así mismo establecen normas administrativas para garantizar el desarrollo de los objetivos Institucionales.

Se hizo entrega a los líderes de los procesos de las carpetas que contienen su caracterización, sus procedimientos, riesgos y planes de mejoramiento para que los mismos actualicen su proceso de acuerdo a la normatividad y organización existente.

3. Administración del Riesgo de los procesos

Este es un conjunto de elementos que le permiten a la entidad identificar, evaluar y gestionar aquellos eventos negativos, tanto internos como externos, que puedan afectar o impedir el logro de sus objetivos institucionales.

Se adopta el Mapa de Riesgos del Instituto Municipal de la Recreación y el Deporte de Chía mediante resolución No.077 de 2006. Es importante señalar que los responsables de realizar la administración de los riesgos, son los líderes de los procesos con sus respectivos equipos de trabajo.

Este componente se estructura a través de los siguientes Elementos de Control:

Políticas de Administración del Riesgo, Identificación del Riesgo, Análisis y Valoración del Riesgo.

El Instituto realizó capacitación en junio sobre la metodología para la Administración del Riesgo de Corrupción, esta capacitación la realizaron dos funcionarias de la Presidencia de la Republica a los dueños de los diferentes procesos.

DENOMINACIÓN DEL REGLAMENTO Y/O MANUAL	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

1. Talento Humano

El Código de ética esta desactualizado y no corresponde a la nueva estructura administrativa creada mediante Acuerdo Directivo No.002 de 2016. Se sugiere analizar los principios y valores éticos establecidos en el código de ética y actualizarlos de acuerdo a la política de la nueva administración, estos valores deben estar en concordancia con la misión, la visión y los objetivos institucionales planteados.

El Instituto debe buscar instancias de participación que permitan crear una cultura organizacional frente a los aspectos éticos, garantizando razonablemente que los funcionarios conozcan la normatividad vigente que regula su conducta en el ejercicio de sus funciones.

Estos son otros documentos de la Gestión del Talento Humano que existen a fecha en el IMRD, documentos que se están actualizando.

DOCUMENTOS SOLICITADOS	RESPUESTA
Caracterización del proceso	Para el año 2013 se realizó una caracterización del proceso.
Plan de Desarrollo de Talento Humano	Mediante Resolución No.205 de agosto 31 de 2012 se adoptó el Plan Estratégico de Desarrollo del Talento Humano para 2012 a 2015. No se evidencia que se haya actualizado esta resolución.
Documento con los principios y valores de la entidad y Acto administrativo que adopta el documento con los principios y valores de la entidad	Mediante Resolución No.426 de diciembre 17 de 2013 se modificó el Código de ética del Instituto Municipal de Recreación y Deporte de Chía. El código de ética está en la página web del IMRD
Plan Institucional de formaciones y capacitaciones	Mediante Resolución No. 005 de febrero 01 de 2015 se adopta el plan anual de capacitación y bienestar social año 2015 para los funcionarios del Instituto Municipal de Recreación y Deportes de Chía-Cundinamarca
Programa de Bienestar Plan de incentivos	
Programa de Inducción y Reinducción	Mediante Resolución no. 164 de junio 20 de 2013 se adopta el manual Inducción y Reinducción del Instituto Municipal de Recreación y Deporte de Chía, IMRD.

2. Direccionamiento Estratégico

Planes y Programas

La entidad ha venido realizando el seguimiento al Plan de Desarrollo, a los Planes indicativos y Planes de acción. Es necesario que se socialice y se empodere todo el personal del IMRD sobre este tema, que los servidores públicos del IMRD conozcan los avances de las metas del Plan de Desarrollo municipal, **“Sí... Marcamos la diferencia”** para la vigencia 2016 a 2019.

No existen normalizadas las Políticas de Desarrollo administrativo, siendo estas el conjunto de lineamientos que orientan a las entidades en el mejoramiento de su gestión para el cumplimiento de las metas institucionales y de Gobierno, a Institucionales entre ellas la de Gestión del Talento Humano, la de administración del Riesgo y de Políticas de operación institucionales, Información y Comunicación con la Comunidad, Política Internet y Correo Electrónico oficial, Política de Gestión Documental, Política frente a los grupos de interés y Control Social entre otros.

La Oficina de Control Interno sugiere la implementación y desarrollo del Sistema de Gestión de Calidad en la Entidad y la norma NTCGP 1000 y según el Acuerdo Municipal No 9 de agosto 2 de 2010 en la cual se dispone en el Municipio de Chía, la obligatoriedad del desarrollo del sistema de Gestión de la Calidad.

Modelo de operación por procesos

Se recomienda normalizar el nuevo Mapa de Procesos de acuerdo a la estructura administrativa y a lo propuesto en el Comité de Coordinación de Control Interno, que permitan satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios y partes interesadas de la Entidad.

El Manual de Operaciones y/o procedimientos de la entidad se está actualizado, al igual que los formatos y guías requeridas.

Estructura Organizacional

Se sugiere fortalecer el área de Información y Comunicación de la Entidad

Indicadores de Gestión

Para trabajar con los indicadores debe establecerse todo un sistema que vaya desde la correcta comprensión del hecho o de las características hasta la toma de decisiones acertadas para fortalecer, mejorar e innovar los planes, programas, proyectos y procesos de los cuales dan cuenta

Debe haber indicadores por procesos que aportan a la medición de la 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.

Deben existir fichas de los indicadores que permitan consultarlos de manera fácil.

Políticas de Operación

Se sugiere a la Gerencia documentar y realizar las políticas de operación de la entidad, que se adopten y sean divulgadas a los servidores públicos.

Normalizar el Mapa de procesos mediante la actualización del Manual de Operaciones

3. Administración del Riesgo de los procesos

El IMRD debe crear las políticas de administración del riesgo que contengan los lineamientos de la dirección con respecto al tratamiento que se le debe dar a los distintos riesgos según su evaluación y valoración.

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.

MODULO DE CONTROL DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Avances

1. Autoevaluación

Componente que le permite a cada responsable del proceso, programas y/o proyectos y sus funcionarios medir la efectividad de sus controles y los resultados de la gestión en tiempo real, verificando su capacidad para cumplir las metas y los resultados a su cargo y tomar las medidas correctivas que sean necesarias para el cumplimiento de los objetivos previstos por la entidad.

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.

2. Auditorías Internas

La Oficina de Control Interno es la responsable de realizar la Evaluación del Sistema de Control Interno a través de su rol de evaluador independiente (Decreto 1537 de 2001), observando siempre un criterio de independencia frente a la operación y la autonomía de los actos de la administración.

Para el año 2017 se están realizando las auditorías internas de acuerdo al Programa anual aprobado por el Comité de Coordinación de Control Interno para este año. Las auditorías realizadas a la fecha han sido la de los procesos de: Gestión Documental, Gestión Administrativa y Financiera, Almacén, Contratación y la de Información y Comunicación; este mes se realiza la de Gestión del Talento Humano.

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.

Se ha realizado seguimiento al Plan Anticorrupción en sus 5 componentes, seguimiento al mapa de riesgos, racionalización de trámites, redición de cuentas, atención al ciudadano, quejas y reclamos, mecanismos para la transparencia y acceso a la información.

La oficina de Control Interno viene realizando el seguimiento de acuerdo a la normatividad al Plan Anticorrupción a los diferentes grupos que se conformaron para realizar la planeación, ejecución, evaluación y seguimiento de los componentes de este Plan, así:

El Primer Componente: Gestión del Riesgo de Corrupción-Mapa de Riesgos de Corrupción

El Segundo Componente: Racionalización de Trámites, estará a cargo.

El Tercer Componente: Rendición de Cuentas.

El Cuarto componente: Mecanismos para mejorar la atención al ciudadano.

El Quinto Componente: Mecanismos para la transparencia y acceso a la información

Con estos informes se entrega a la Gerencia herramientas para la toma de decisiones necesarias a mejorar la gestión, corregir errores e irregularidades y mantener su orientación al cumplimiento de su propósito general y sus objetivos institucionales.

3. Planes de Mejoramiento

Los Planes de mejoramiento son aquellas acciones necesarias para corregir las desviaciones encontradas en el Sistema de Control Interno y en la gestión de los procesos, como resultado de la Autoevaluación realizada por cada líder de proceso, de la Auditoría Interna de la Oficina de Control Interno y de las observaciones formales provenientes de los Órganos de Control.

La jefe de la Oficina de Control Interno presento al Comité de Control Interno un Plan de Mejoramiento Institucional con base en la calificación realizada al sistema de Control Interno y enviada por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los planes de mejoramiento por procesos de acuerdo a los informes de auditorías realizadas el año inmediatamente anterior.

No se tiene Plan de Mejoramiento pendiente con la Contraloría de Cundinamarca ni con otro ente de control. El último Plan de Mejoramiento al que se le venía realizando seguimiento por parte de Control Interno fue cerrado por la Contraloría de Cundinamarca.

Dificultades

1. 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.

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

2. Evaluación Independiente

Se recomienda crear los grupos de auditores internos en el IMRD

3. Planes de Mejoramiento

Elaborar un Plan de Mejoramiento Institucional que contenga las acciones de mejora para el cumplimiento de los objetivos de la entidad y el desempeño de la entidad de acuerdo al informe de Evaluación de Control Interno

No se están realizando Planes de mejoramiento individual. Se sugiere establecer una metodología de evaluación del desempeño propia de la entidad en donde se realice evaluación no solamente a los funcionarios de carrera administrativa sino a todos los servidores públicos.

EJE TRANSVERSAL DE INFORMACION Y COMUNICACIÓN

Avances

La Información y Comunicación tiene una dimensión estratégica fundamental por cuanto vincula a la entidad con su entorno y facilita la ejecución de sus operaciones internas, dándole al usuario una participación directa en el logro de los objetivos. Es un factor determinante, siempre y cuando se involucre a todos los niveles y procesos de la organización

Información

En el IMRD 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.

Se actualizó la creación del Comité de Archivo en el IMRD mediante Resolución No.080 de marzo 2 de 2017 cuya función es asesorar a la alta dirección en materia archivística y de Gestión documental, define políticas, programas de trabajo y planes relativos a la función archivística de conformidad con la Ley 594 de 2000 y decreto 1080 de 2015.

El comité Interno de Archivo según la resolución, está integrada por el Director General quien lo preside, el Técnico Administrativo del área de Gestión Documental, quien es responsable del proceso de Gestión Documental y actúa como Secretario Técnico; el jefe de la Oficina jurídica, el profesional especializado quien tiene funciones de planeación institucional, Profesional Universitario responsable del área de sistemas y tecnología de la información, Subdirector Administrativo y Financiero y el jefe de la Oficina de Control Interno quien tendrá voz pero no voto.

DENOMINACIÓN DEL REGLAMENTO Y/O MANUAL	DESCRIPCIÓN	MECANISMOS DE ADOPCIÓN Y VIGENCIA	No. DE ACTO ADMINISTRATIVO DE ADOPCIÓN	FECHA DE ADOPCIÓN 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.080 de marzo 2 de 2017 se "crea el Comité de Archivo en el Instituto Municipal de Recreación y el deporte del Municipio de Chía"	Resolución	No.080	Marzo 2 de 2017

La actualización de Inventario y organización de fondo documental a la fecha de la auditoria tiene un avance de un 80% según información de la Técnico Administrativo, María Angélica Bonilla. Su demora se ha presentado por los hallazgos realizados en el fondo del área financiera, egresos de los años 1994 a 2004 con divisiones de la información en tres carpetas ya que se manejaban original y 2 copas cada una de estas se encontraban en distintos lugares así que se comienza a integrar para tener un único original con sus respectivos soportes, debido a este hallazgo se genera un reproceso de las actividades y atraso en los tiempos estimados de la organización el fondo documental.

El IMRD está terminando de realizar el Inventario de la Gestión Documental y el Fondo Documental

Comunicación Pública La entidad convoca a los servidores públicos en torno 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.

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.

Dificultades

Información.

Para su desarrollo se deben diseñar políticas, directrices y mecanismos de consecución, captura, procesamiento y generación de datos al interior y en el entorno de cada entidad, que satisfagan la necesidad de divulgar los resultados, de mostrar mejoras en la gestión administrativa y procurar que la información y la comunicación de la entidad y de cada proceso, sea adecuada a las necesidades específicas de la ciudadanía y de las partes interesadas.

Es necesario fortalecer la página web de la entidad. La entidad debe incrementar los servicios prestados a los ciudadanos a través del uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, garantizar el acceso a la información en línea, de manera abierta, ininterrumpida y actualizada, para adelantar trámites entre otros.

Mantener actualizada la página web con la información relacionada de conformidad con los artículos 9 y 11 de la Ley 1712 de 2014 y sus decretos reglamentarios.

Es necesario 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

- ✓ Formular y normalizar las Políticas Institucionales entre ellas la de políticas de operación, de la Gestión del Recurso Humano, la de administración del Riesgo, la de Información y comunicación entre otras.
- ✓ Actualizar o evaluar el Código de ética y socializarlo de acuerdo al Direccionamiento administración con los valores que se trabajaron y de acuerdo a las políticas de la nueva administración.
- ✓ Se sugiere continuar con su fortalecimiento del MECI teniendo en cuenta lo estipulado en el Decreto 943 del 21 de mayo de 2014.
- ✓ Diseñar y aplicar estrategias y programas de Incentivos, Plan de capacitación Bienestar, proceso de 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
- ✓ 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.
- ✓ Actualizar el Mapa de Procesos de acuerdo a la reestructuración y modernización realizada en el IMRD y a lo estudiado en el Comité de Coordinación de Control Interno.
- ✓ Fortalecer y normalizar los diferentes procesos en el ciclo de mejoramiento continuo, PHVA. (Planear, Hacer, Verificar y Actuar)
- ✓ Actualizar el Manual de Operaciones y/o procedimientos de la entidad, junto con los formatos y guías requeridas. 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.
- ✓ Se sugiere implementar el Sistema de Gestión de Calidad en la Entidad y la norma NTCGP 1000 de acuerdo a la Ley 872/03 y Acuerdo Municipal 9 de agosto 2 de 2010.
- ✓ Fortalecer el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano para el año 2017 mediante la activación de los grupos que se conformaron para tal fin.
- ✓ Normalizar y 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 anualmente 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.
- ✓ Se hace necesario que todo el personal conozca el Plan de Desarrollo, el Plan Indicativo, el Plan de Acción y participe en este seguimiento; de esta forma se apropian en el cumplimiento de las metas y objetivos de los Planes.
- ✓ Elaborar un Plan de Mejoramiento Institucional de acuerdo a los informes de auditorías y a las autoevaluaciones de gestión y de control realizadas. Plan que contenga acciones de mejora en el cumplimiento de los objetivos y mejorar sustancialmente el desempeño de la entidad.

- ✓ Realizar monitoreo y avance de los planes de mejoramiento por proceso, verificando los resultados e impactos del mismo
- ✓ Continuar con el desarrollo del Plan de comunicación Institucional para facilitar el manejo de la información de la Entidad.
- ✓ 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.
- ✓ Realizar Planes de Mejoramiento individuales de acuerdo a la evaluación de desempeño, verificando que las metas de la organización coincidan con las metas individuales

MARTHA PATRICIA MENDOZA MOJICA

Jefe de la Oficina de Control Interno

ORIGINAL FIRMADO