



Instituto Municipal
De Recreación y Deportes
de Chía

Chía, noviembre 10 de 2017

Doctor
JORGE ARMANDO RODRIGUEZ HERNANDEZ
Director IMRD Chía (E).

Respetado Dr. Armando:

Me permito enviarle el Informe Pormenorizado de Control Interno del periodo comprendido entre Julio y Octubre de 2017 para su conocimiento y demás fines pertinentes de acuerdo a la Ley 1474 de Julio 12 de 2011, Estatuto Anticorrupción, que en su artículo 9 expresa la obligatoriedad por parte del Jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno de publicar cada cuatro (4) meses en la página web del Instituto, el informe pormenorizado del estado del Control Interno.

Este informe será enviado vía electrónico al Ingeniero de Sistemas para su publicación en la página web de la entidad.

Cordialmente,

M. Patricia Mendoza Mojica
MARTHA PATRICIA MENDOZA MOJICA
Jefe de la Oficina de Control Interno IMRD

Recibí 10-NOV-2017

RAM

Folios:18



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:	MARIBIA PATRICIA MENDOZA MOJICA	Período evaluado JULIO-OCTUBRE 2017
		Fecha de elaboración: NOVIEMBRE 12 DE 2017

MODULO DE CONTROL DE LA PLANEACION Y GESTIÓN

Avances

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 se puede ver reflejado para el año 2017 en la ejecución del Plan -Anticorrupción Institucional en el que se trabajaron los 5 componentes establecidos por la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República, en coordinación con la Dirección de Control Interno y Racionalización de Trámites del Departamento Administrativo de la Función Pública, el Programa Nacional del Servicio al Ciudadano y la Dirección de Seguimiento y Evaluación a Políticas Públicas del Departamento Nacional de Planeación, los cuales diseñaron la metodología para elaborar la estrategia de Lucha contra la Corrupción y de Atención al Ciudadano, que esta implementando en el IMRD. Los componentes trabajados fueron:

1. Gestión del Riesgo de Corrupción- Mapa de Riesgos de Corrupción
2. Racionalización de Trámites
3. Rendición de Cuentas
4. Mecanismos para mejorar la atención al usuario. Lineamientos generales para la atención de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias.
5. Mecanismos para la transparencia y acceso a la información

Se realiza monitoreo por parte de la Oficina de Planeación y Seguimiento por parte de la Oficina de Control Interno de acuerdo al Plan, con corte al 30 de abril, 31 de agosto y 31 de diciembre de cada año.

El Código de Ética del IMRD se actualizo en el año 2013 mediante Resolución No. 426 de diciembre de 2013, el cual modificó a la Resolución No.074 septiembre 22 de 2008. Se planea implementar el Código de integridad de los Servidores Públicos

Desarrollo del Talento Humano

Para el año 2017 se modificó y adoptó la Estructura Administrativa del Instituto Municipal de Recreación y Deporte con el Acuerdo Directivo No.002 de 2016, creó la Oficina de Control Interno del IMRD, la Oficina Jurídica y de Contratación y Subdirecciones: la Administrativa y Financiera, la Operativa y la Técnica.

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
Plan de Capacitación e Incentivos	Resolución No 134 de marzo 2017 Por medio del cual se adopta el Plan de capacitación e Incentivos	Resolución	No 134	marzo 2017
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

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,

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.

Mediante el Decreto No.1499 de septiembre 11 de 2017 capítulo 3 Modelo Integrado de Planeación y Gestión artículo 2.2.22.3.1 exige a las entidades territoriales adoptar la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, para el funcionamiento del Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno. Este decreto 1499 de 2017, modifica el Decreto No. 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 (Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 "Todos por un nuevo país").

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.

Plan estratégico institucional. Dentro del Acuerdo 97 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" – *Sí... Marcamos la diferencia*.

Se evidencian dos programas en el Plan de Desarrollo:

Programa con Deporte Formativo y Competitivo "Sí... Marcamos La Diferencia".
Programa con Recreación, Actividad Física y Aprovechamiento del Tiempo Libre- "Sí... Marcamos La Diferencia".

Se tienen en cuenta los indicadores de gestión, los cuales se han diseñado para medir la eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos periódicamente, especialmente cuando se hace seguimiento al Plan de Desarrollo y al Plan de acción.

1. Programa Con Deporte Formativo Y Competitivo "Sí .. Marcamos La Diferencia"

Indicador Resultado No 13 Del Plan De Desarrollo: Personas Que Practican Alguna Actividad Deportiva. Para el cuatrienio Inicia 33910 personas y se proyecta a 34332 al finalizar el cuatrienio

Metas Producto

No.69 Meta Producto. Sectores y/o Veredas atendidas a través del programa polos de desarrollo con actividades Deportivas y Recreativas. Se proyecta en el cuatrienio 6 sectores y/o unidades atendidas. Este programa dio inicio en el mes de Agosto de 2016. A la fecha de este informe se implementaron en 7 veredas e programa de polos de desarrollo.

No.70 Meta Producto. Cupos para niños, niñas del sector educativo en el Programa Centros de iniciación deportiva. (7 a 12 años). Se proyecta en el cuatrienio: 21.788. Para el año 2017 se proyectaron cubrir 5.450 y a la fecha 30 de septiembre se entregaron 5.450 cupos, equivalente al 100% de cumplimiento.

No.71 Meta Producto. Cupos para Niños, niñas, adolescentes y jóvenes atendidos en el programa de escuelas de Formación Deportiva. Se proyecta en el cuatrienio atender 17.215 cupos, con una línea base de 15.245 cupos según el Plan de desarrollo. Para el año 2017 se proyectó crear 4.308 cupos y a la fecha se crearon 3.308, lo que equivale a un 100% de cumplimiento.

No.72 Meta Producto. Participaciones en eventos del deporte asociado a nivel de competencia (clubes deportivos, escuelas de formación, otros). Se proyecta en el cuatrienio realizar 1.077 participaciones en eventos asociados de acuerdo al Plan de Desarrollo. Para el año 2017 se proyectan 298 participaciones de las cuales se han realizado 388 salidas, 130% de cumplimiento

No.73 Meta Producto. Estudios para realizar la estructuración y/o modernización administrativa Se proyecto realizar un estudio para la estructuración y/o modernización del IMRD. A la fecha de este informe se realizó la reestructuración administrativa creada mediante Acuerdo Directivo No.002 de 2016. A partir de 2017 se implementó.

No.74 Meta Producto. Revisión, ajuste de diseños, estudios y construcción de infraestructura recreativa y deportiva (complejo acuático y recreativo, escenarios deportivos y recreativos). Según la líder del proceso explico que esta meta le corresponde a Obras Públicas, que los recursos van directamente a obras públicas. DI 45% programado, a la fecha se lleva un 20%, es decir el 44% de cumplimiento.

No. 75 Meta Producto. Estudios, diseños y gestión para la formulación del proyecto complejo acuático. Esta meta se realizará en el año 2018.

No.76 Meta Producto. Escenarios deportivos y recreativos con mantenimiento, adecuación y mejoramiento. Se crearán para el cuatrienio 4 escenarios deportivos, los cuales se le hará mantenimiento periódico. A la fecha se tienen 12.5 escenarios deportivos de los 13 programados para el año 2017 y todos están realizándoles mantenimiento de acuerdo a lo programado. Tiene un % de cumplimiento del 96%.

2. Programa Con Recreación, Actividad Física Y Aprovechamiento Del Tiempo Libre- Si... Marcamos La Diferencia

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 de 22.476aA 22.500

No.77 Meta Producto Eventos Apoyados, Organizados y Liderados tanto a nivel Deportivos y Recreativos por el Instituto Municipal de Recreación y Deporte. Durante el año 2017 se proyecta realizar 60 eventos y a la fecha se han realizado 50. El indicador establece que se ha ejecutado para este año el 83% de lo planeado.

No.78 Meta Producto. Programas existentes con Cultura Deportiva implementados. Se proyectan para el cuatrienio 13 programas así:

1. Polos de Desarrollo	2. Centros de Iniciación
3 Escuelas de Formación	4. Participaciones en eventos Deportivos y Recreativos
5 Escenarios Deportivos	6. Programa Discapacidad
7 Programa Adulto Mayor	8. Programa Aeróbicos
9. Programa Matrogimnasia	10. Programa Gimnasio
11. Programa Ciclo-vía	12. Programa Servicio social
13. Programa Deporte en Familia	

De los cuales se han implementado en el año 2017, trece (13) que se tienen programados.

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

Para el año 2017 se tiene programado la atención de 18.404 personas en los diferentes programas que tiene el Instituto, a la fecha se han atendido 24.913 es decir el 136% de lo planeado.

No.80 Meta Producto. Beneficiarios en el programa familia construyendo tejido social a través del deporte en familia. Este programa se inicia en septiembre de 2016. Para el año 2017 se tiene programado 624 beneficiarios y a la fecha se ha realizado el 7% es decir se beneficiaron del programa construyendo Tejido social a través del deporte en familia, 45 personas.

La Sra. Nancy Merchán, profesional especializada en el área de Planeación quien entrega esta información, comenta que periódicamente se está realizando el seguimiento al Plan de Desarrollo mediante el programa SITESIGO y de la cual es la Gerente de Meta.

A continuación, se presenta el resumen de la información que se escribió en los párrafos anteriores.

En el siguiente cuadro se resume la ejecución de las metas y el porcentaje de cumplimiento a la fecha.

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 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.

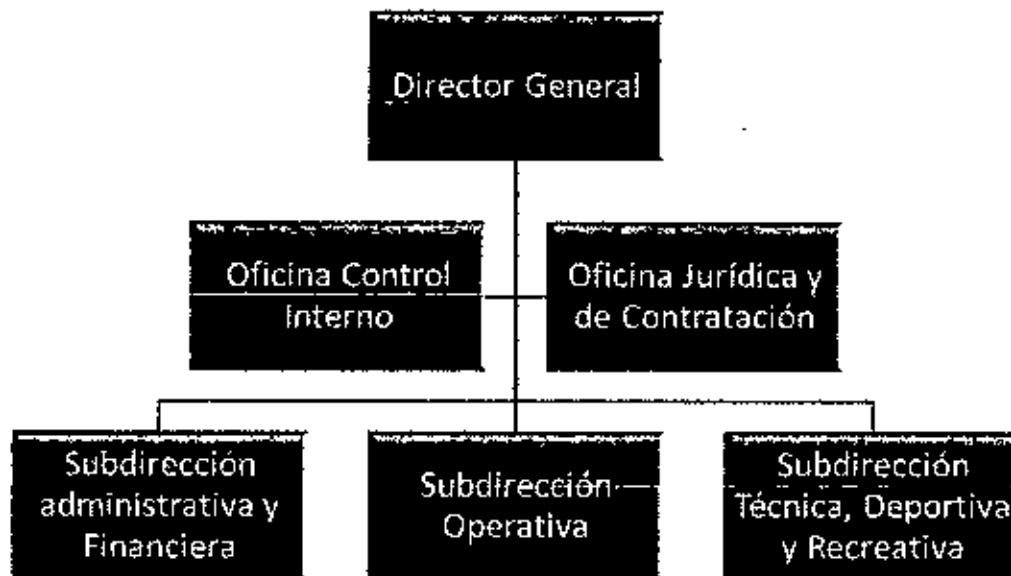
Procesos de Evaluación: incluyen aquellos necesarios para medir y recopilar datos para el análisis del desempeño y la mejora de la eficacia y la eficiencia, y son una parte integral de los procesos estratégicos, de apoyo y los misionales.

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.

La entidad trabaja en el fortalecimiento del Modelo de Operación por procesos. El Mapa de procesos institucional del IMRD se está actualizando de acuerdo a la nueva estructura (Acuerdo directivo No.02 de 2016). Este mapa se ha venido actualizando y trabajando con los líderes de los procesos en las reuniones establecidas para el cumplimiento del Contrato de Prestación de Servicios Profesionales y de Apoyo a la Gestión No.119 de 2017. Junto con este Contrato, La líder del proceso de Planeación está fortaleciendo y normalizando los procedimientos y formatos de cada proceso, llegando de esta forma a la actualización del Manual de Procesos y/o de operaciones del IMRD de Chía.

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.

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

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

Indicadores de Gestión

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 una plataforma creada por la Secretaría 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 profesional Especializada de Planeación se encarga de consolidar toda la información y transmitirla a Planeación Municipal quien a la vez la envía al Departamento Nacional de Planeación.

Cuadro resumen de las metas e indicadores establecidas para el año 2017.

PROGRAMA	Nº Indicador	Unidad Base Indicador Resultado	Año Esperado F del Año	Metas	Indicador MP	Valor programado Indicador MP 2017	Valor ejecutado Indicador MP 2017	% De Cumplimiento
10 Con Deporte formativo y competitivo Alarcón la Océanica	69	33810	34332	Implementar en 8 sectores 7/o varadas el programa polos de desarrollo con actividades deportivas y recreativas durante el periodo de gobierno.	Sectores y/o varadas atendidas a través del programa polos de desarrollo con actividades Deportivas y Recreativas	1	1	100%
	70			Ampliar la cobertura a 21788 niños, niñas del sector educativo en el programa centros de iniciación deportiva de 7 a 12 años durante el periodo de gobierno.	Cupos para niños, niñas del sector educativo en el Programa Centros de iniciación deportiva (7 a 12 años)	5450	5450	100%
	71			Ampliar la cobertura a 17,125 niños, niñas, adolescentes y jóvenes atendidos en el programa de escuelas de formación deportiva, durante el periodo de gobierno.	Cupos para niños, niñas, adolescentes y jóvenes atendidos en el programa de escuelas de Formación Deportiva	4308	4308	100%
	72			Apojar a 1201 participaciones en eventos del deporte asociado a nivel de competencias (Clubes Deportivos, Escuelas de formación, otros) durante el periodo de gobierno.	Participaciones en eventos del deporte asociado a nivel de competencias	298	389	130%
	73			META TRANSVERSAL DE OBRAS PUBLICAS	Estudios para realizar el Fortalecimiento Institucional	NA	NA	N.A
	74			META TRANSVERSAL DE OBRAS PUBLICAS	Realizar al 100% la revisión , ajuste de diseños y construcción de 15,000 M2	45%	20%	44%
	75			ESTA META ES PARA EL 2018	Estudio Diseños y gestión para la formulación del proyecto complejo acuático	0	0	N.A
	76			Mantener, adecuar y/o mejorar los 13 escenarios deportivos y recreativos durante el periodo de gobierno	Escenarios deportivos y recreativos con mantenimiento, adecuación y mejoramiento	13	12.5	96%
11 Con Recreación Actividad Física y Aprovechamiento del Tiempo Libre Alarcón la Océanica	77	23476	22600	Incrementar a 280 eventos apoyados, organizados y liderados tanto a nivel deportivos y recreativos por el Instituto Municipal de recreación y deporte.	Eventos Apoyados, Organizados y Liderados tanto a nivel Deportivos y Recreativos por el Instituto Municipal de Recreación y Deporte	60	50	83%
	78			Implementar 13 programas con cultura deportiva	Programas existentes con Cultura Deportiva implementados	13	13	100%
	79			Atender 18,311 personas en los programas discapacidad, adulto mayor, metrogimnasia, aerobicos gimnasio, social comunitario (J.A.C juegos comunales.	Personas atendidas en los programas Discapacidad, Adulto Mayor, Metrogimnasia, Aerobicos, Gimnasio , Social Comunitario (J.A.C.Juegos	18,404.00	24,913.00	136%
	80			Atender 2500 beneficiarios del programa construyendo tejido social a través del deporte en familia	Beneficiarios del Programa Construyendo Tejido Social a través del Deporte En Familia	625	45	7%

Fuente: Oficina de Planeación a 30 de septiembre de 2017

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 y ellos están actualizando sus procesos y procedimientos de acuerdo a la normatividad y organización existente y de acuerdo al acompañamiento del asesor contratado para este fin.

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

Dificultades

1. Talento Humano

El IMRD tiene un código de ética, el cual se acogió mediante la resolución No. 426 de diciembre 17 de 2013 y fue realizado con la participación de los servidores públicos. El Código de ética se debe actualizar de acuerdo 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 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.

Se sugiere la implementación del Código de Integridad elaborado por Función Pública como herramienta para que exista una mejor confianza de los ciudadanos en las instituciones públicas. Este código puede encontrarse en <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/codigointegridad/index.html>

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.

Se sugiere la actualización de información de la hoja de vida del personal en el aplicativo SIGEP.

Realizar y ejecutar el programa de salud ocupacional en el 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.

Falta normalizar 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.

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 al representante de la Dirección 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 normalizar 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.

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

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, la de Información y Comunicación, Gestión del Talento Humano, Planeación Institucional, escenarios deportivos y el área técnica. Se realizó el 100% de las auditorías programadas.

Se ha evaluado la capacidad del Sistema de Control Interno para garantizar el cumplimiento de los objetivos y propósitos de la entidad mediante los informes pormenorizados de los elementos del Control Interno cada cuatro meses. 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, rendición 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 Dirección 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 durante este año. Se realizo Plan de mejoramiento a los procesos de Almacén y Gestión Documental; los otros están pendientes de legalizar.

Se realizo Plan de Mejoramiento con la oficina de Control Interno de la administración central sobre el SGP.

Dificultades

1. Autoevaluación

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

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. No se están realizando Planes de mejoramiento individual.

EJE TRANSVERSAL DE INFORMACION Y COMUNICACIÓN

Avances

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 auditoría 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.

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.
- ✓ Elaborar, adoptar y aplicar manuales a través de los cuales se documenten y formalicen los procesos y procedimientos.
- ✓ Actualizar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG de acuerdo al Decreto No.1499 de septiembre 11 de 2017 capítulo 3 Modelo integrado de Planeación y Gestión artículo 2.2.22.3.1 Para el funcionamiento del Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno, se adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG en el Instituto Municipal de Recreación y Deporte de Chía.
- ✓ Se sugiere la implementación del Código de Integridad elaborado por Función Pública como herramienta para que exista una mejor confianza de los ciudadanos en las instituciones públicas. Este código puede encontrarse en <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/codigointegridad/index.html>
Para la implementación de este código, la función pública contempla los siguientes aspectos:
 - Contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación de las áreas de gestión humana
 - Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad
 - Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones
 - Promover que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que eventualmente conduzcan a cambios en su comportamiento
 - Adoptar y apropiar el Código de Integridad, y de conformidad con las particularidades y autonomía de cada entidad pública, adicionar principios de acción ("lo que hago" "lo

que no hago") a los cinco valores establecidos en el Código e incluir hasta dos valores adicionales

- ✓ 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 la Entidad de acuerdo a los estudios realizados y a la actualización de la estructura organizacional.
- ✓ 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.
- ✓ 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.
- ✓ 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 apropiarán 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
- ✓ 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 IMRD
ORIGINAL FIRMADO