



**CORPORACION DE DESARROLLO INSTITUCIONAL DEL CARIBE**

**“CODINSCA”**

**POR EL DESARROLLO DE LO NUESTRO**

**Nit. 900 254 976 – 8**

**ASESORIA, CONSULTORIA Y CAPACITACION EMPRESARIAL Y SOLIDARIA**

**INFORME FINAL DEL DIAGNOSTICO Y  
ACTUALIZACION DE LOS PLANES  
INSTITUCIONALES Y ESTRATEGICOS DEL  
INSTITUTO DE RECREACION Y  
DEPORTES MUNICIPAL DEL CARMEN DE  
BOLIVAR.**

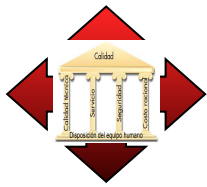
***INSTITUTO MUNICIPAL DE RECREACION  
Y DEPORTES DEL CARMEN DE BOLIVAR  
DEPARTAMENTO DE BOLIVAR***

Calle 15 N° 57ª - 32

WWW.condisca.blogspot.com E-Mail: [codinsca@gmail.com](mailto:codinsca@gmail.com)

Tel.: 315 317 37 43 - 317 464 83 38

Cartagena de Indias D.T y C  
Colombia



CARMEN DE BOLIVAR, febrero 2025

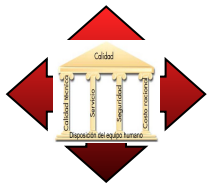
**INFORME FINAL DEL  
DIAGNOSTICO Y ACTUALIZACION DE LOS PLANES  
INSTITUCIONALES Y ESTRATEGICOS DEL INSTITUTO DE  
RECREACION Y DEPORTES MUNICIPAL DEL CARMEN DE  
BOLIVAR.  
DEPARTAMENTO DE BOLIVAR**

El Diagnóstico integral y Actualización de los Planes Institucionales del Instituto de Recreación y Deportes Municipal del Carmen de Bolívar, el cual refleja un alto grado de compromiso por parte del Director y su Equipo; como se puede constatar en el Diagnóstico Inicial a los planes existentes, los cuales a pesar de tener un registro debidamente documentado, se encontró acotación de su aplicación por parte de las personas responsables de cada una de las áreas; de igual manera, la aplicabilidad de las políticas ha sido constante como lo demuestran los resultados obtenidos.

Según las Sentencias de Estado es un deber Constitucional de la debida Gestión y Administración de los **PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATEGICOS**. Todo el marco normativo, son normas obligatorias de cumplir con el tema de Gestión de dichos Planes.

## **1. FICHA TÉCNICA.**

La actuación realizada en la entidad territorial, respondió a la contratación directa mediante contrato C01-PCCNTR\_419935; para realizar el Diagnóstico integral y Actualización de los Planes Institucionales y Estratégicos del Instituto de Recreación y Deportes Municipal del Carmen de Bolívar, dentro de lo actuado por la Corporación se desarrolló la entrevista con el Director y su equipo de trabajo; Una vez se entrevistó a cada funcionario responsable y a los interesados en lograr que la institución avance en sus Planes Institucionales y Estratégicos.



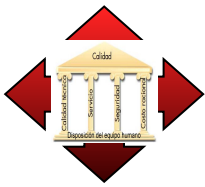
La actuación tuvo como objetivo identificar en la entidad las condiciones, avances y posibles deficiencias o vacíos en materia de gestión y organización en los Planes Institucionales y Estratégicos actualizarse para dar cabal cumplimiento con lo establecido para el país por el Decreto 612 del 4 de Abril de 2018; por el cual se fijan directrices para la Integración de los Planes Institucionales y Estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado. y la normatividad que de esta Ley se desprende.

La realización del diagnóstico se efectuó en los con los funcionarios encargados del proceso de organización y ejecución de los Planes Institucionales y Estratégicos del Instituto de Recreación y Deportes Municipal del Carmen de Bolívar

## **2. MARCO LEGAL APLICABLES A LOS PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATEGICOS**

Entre las normas s específicas relacionadas con el manejo técnico y administrativo de los Planes Institucionales y Estratégicos durante todo el ciclo vital se destacan:

- 1) Que el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, modificado por el Decreto 1499 de 2017, desarrolló el Sistema de Gestión, creado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, el cual integró los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad.
- 2) Que el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 1499 de 2017, creó el Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional integrado por las entidades y organismos que, por su misión, tienen a cargo funciones transversales de gestión y desempeño a nivel nacional y territorial, instancia a la cual le corresponde, entre otras funciones, proponer políticas, normas, herramientas, métodos y procedimientos en materia de Gestión y Desempeño Institucional, presentar al Gobierno Nacional recomendaciones para la adopción de políticas, estrategias o acciones para mejorar la gestión y el desempeño institucional de las entidades y organismos del Estado y proponer estrategias para la debida operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.
- 3) Que el artículo 2.8.2.5.8. del Decreto 1080 de 2015, Único Reglamentario del Sector Cultura, mediante el cual se reglamentan las Leyes 594 de 2000 y 1437 de 2011, incluye dentro de los instrumentos archivísticos para la



# CORPORACION DE DESARROLLO INSTITUCIONAL DEL CARIBE

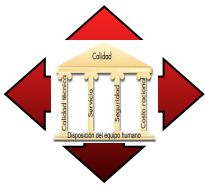
## “CODINSCA”

POR EL DESARROLLO DE LO NUESTRO  
Nit. 900 254 976 – 8

ASESORIA, CONSULTORIA Y CAPACITACION EMPRESARIAL Y SOLIDARIA

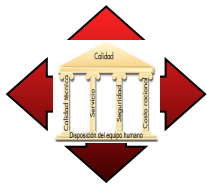
Gestión Documental el Plan Institucional de Archivos - PINAR; en el artículo 2.8.2.5.10. señala que todas las entidades del Estado deben formular un Programa de Gestión Documental (PGD), a corto, mediano y largo plazo, como parte del Plan Estratégico Institucional y del Plan de Acción Anual, el cual debe ser publicado dentro de los siguientes treinta (30) días posteriores a su aprobación por parte del Comité de Desarrollo Administrativo, hoy Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

- 4) Que el artículo 2.2.1.1.4.3. del Decreto 1082 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Planeación Nacional señala que las Entidades Estatales deben publicar su Plan Anual de Adquisiciones y sus actualizaciones en su página WEB y en el SECOP, en la forma que, para el efecto, disponga Colombia Compra Eficiente, entidad que, en Circular Externa Número 2 de 16 de agosto de 2013, señaló que el plan debe publicarse en el SECOP a más tardar el 31 de enero de cada año, plazo que se modificará a partir de la expedición del presente Decreto.
- 5) Que la Ley 909 de 2004 en el numeral 2, literales a) y b) del artículo 15 y en el numeral 1 del artículo 17 señala que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes estratégicos de talento humano, anual de vacantes y de previsión de recursos humanos, sin consagrar fecha para el efecto.
- 6) Que el Decreto ley 1567 de 1998 en el artículo 3 literal c) consagra que las entidades, con el propósito de organizar la capacitación interna, deberán formular con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación; en el artículo 34 señala que el jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos, sin indicar plazo para su adopción.
- 7) Que el Decreto 1072 de 2015 en el artículo 2.2.4.6.8. Numeral 7 consagra que los empleadores deben desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), sin indicar plazo para su adopción.
- 8) Que la Ley 1474 de 2011 en el Artículo 73 señala que en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, Reglamentado por el Título 4 de



la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, establece que cada entidad del Orden Nacional, Departamental y Municipal deberá elaborar anualmente una estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano. Dicha estrategia contemplará, entre otras cosas, el mapa de riesgos de corrupción en la respectiva entidad, las medidas concretas para mitigar esos riesgos, las estrategias antitrámites y los mecanismos para mejorar la atención al ciudadano.

- 9) Que la citada Ley 1474 de 2011 en el Artículo 74 señala que todas las entidades del Estado a más tardar el 31 de enero de cada año, deberán publicar en su respectiva página web el Plan de Acción para el año siguiente, en el cual se especificarán los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión.
- 10) Que el Decreto 1078 de 2015 contempló en el Artículo 2.2.9.1.2.2, los instrumentos para implementar la Estrategia de Gobierno en Línea, dentro de los cuales se exige la elaboración por parte de cada entidad de un Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - PETI, de un Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información y el Plan de Seguridad y Privacidad de la Información.
- 11) Que el artículo 2 de la Ley 1757 de 2015 señala que en los Planes de Gestión de las Instituciones Públicas se hará explícita la forma como se facilitará y promoverá la participación de las personas en los asuntos de su competencia.
- 12) Que, de otra parte. el Departamento Administrativo de la Función Pública, para la coordinación y articulación de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional a que se refiere el artículo 2.2.22.2.1 del Decreto 1083 de 2015, organizó y puso en funcionamiento equipos transversales integrados por los directivos responsables de su implementación a nivel nacional y territorial.
- 13) Que el Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional, en sesión de fecha 8 de noviembre de 2017, recomendó al Gobierno nacional unificar la fecha para que las entidades integren al Plan de Acción Institucional los planes anteriormente señalados y los publiquen a más tardar el 31 de enero de cada año, fecha indicada en la Ley 1474 de 2011.



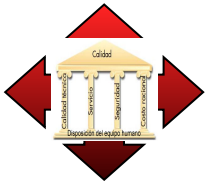
### **3. ALINEACIÓN DE LOS PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATEGICOS**

Sobre la alineación de la Planeación Institucional y la incorporación de los Lineamientos de Gestión y Desempeño, el Decreto 612 de 2018 “Por el cual se fijan directrices para a Integración de los Planes Institucionales y Estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”, busca unificar la fecha para que las entidades formulen y adopten como parte del plan de acción institucional los siguientes planes:

1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad –PINAR
2. Plan Anual de Adquisiciones
3. Plan Anual de Vacantes
4. Plan de Previsión de Recursos Humanos
5. Plan Estratégico de Talento Humano
6. Plan Institucional de Capacitación
7. Plan de Incentivos Institucionales
8. Plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – PETI
11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

Si bien este Decreto es impositivo y de estricto cumplimiento, no pretende homogeneizar instrumentos ni metodologías para la formulación de los diferentes planes, pues su propósito es unificar las fechas de presentación y orientar a las entidades a que, de manera articulada, definan todo lo necesario para la consecución de los objetivos y metas institucionales, de modo tal que los responsables puedan desagregar cada uno de los temas en rutas de acción detalladas, de forma articulada y orientada al Direccionamiento Estratégico de la entidad. Lo anterior, con el propósito de mejorar el impacto que estos temas tienen en las entidades y que dejen de verse como operativos, sino que se eleve su importancia y se tomen las decisiones al más alto nivel de la entidad.

Para MIPG, el Plan de Acción recoge los requerimientos de todas las políticas, estrategias e iniciativas de Gobierno, en materia de Gestión y Desempeño Institucional sin desconocer que muchas de ellas poseen metodologías e instrumentos propios. Por lo tanto, a través de una planeación integral se busca



orientar las capacidades de las entidades hacia el logro de los resultados y simplificar y racionalizar la gestión de las entidades en lo referente a la generación y presentación de planes, reportes e informes.

En cuanto a un formato para estos fines, cada entidad acorde con sus características podrá definirlo, lo que es claro frente a esta publicación es que debe contener líneas estratégicas de cada uno y no necesariamente el nivel de detalle o desagregación, dado que como hemos expresado, internamente cada líder tendrá la responsabilidad de desplegar sus actividades al detalle para su correspondiente ejecución y seguimiento.

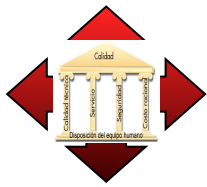
#### **4. PRODUCTOS ENTREGADOS**

Con base en el Ítem anterior, en materia de Gestión y Desempeño Institucional se aplicaron metodologías e instrumentos propios; sin desconocer las que posee INDERCAR, el cual tiene una planeación integral para orientar las capacidades de la entidad hacia el logro de los resultados y simplificar y racionalizar la gestión de en lo referente a la generación y presentación de planes, reportes e informes.

La metodología e instrumentos fue aplicada a los siguientes Planes Institucionales y Estratégicos:

1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad –PINAR
2. Plan Anual de Adquisiciones
3. Plan Anual de Vacantes
4. Plan de Previsión de Recursos Humanos
5. Plan Estratégico de Talento Humano
6. Plan Institucional de Capacitación
7. Plan de Incentivos Institucionales
8. Plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – PETI
11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

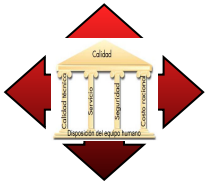
Los cuales entregados a la Dirección mediante correo electrónico al igual que este informe final.



Cada uno de los Planes antes mencionados se actualizaron en un formato acorde con sus características para definirlo, lo que es claro es que contiene líneas estratégicas de cada uno y no necesariamente el nivel de detalle o desagregación, internamente; donde, cada líder tendrá la responsabilidad de desplegar sus actividades al detalle para su correspondiente ejecución y seguimiento.

## **5. EVIDENCIA FOTOGRAFICA**





## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

- Existe en los funcionarios de la institución un interés por la aplicación de los contenidos de los Planes institucionales y Estratégicos en cada una de las áreas y una preocupación por responder a las exigencias legales.
- Ello corre parejo con la reciente preocupación por avanzar en la capacitación de los funcionarios y por la aplicación de algunas disposiciones existentes.
- Entre los Planes de Capacitación proyectado se debe incluir lo concerniente a lo estipulado por MYPG.
- No Existe un Programa de Gestión Documental en la entidad, el cual debe establecer un estricto cumplimiento a este importante Programa.
- Los funcionarios requieren un programa de capacitación en cada una de los temas básicos requeridos y establecidos por el Plan Nacional de Desarrollo.

Atentamente:

**ADOLFO RAFAEL LARA RANGEL**  
Gerente CONDISCA 🇨🇴🇨🇴