

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

## INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE BELLAS ARTES

Santiago de Cali, Valle del Cauca.

Asesora de Control Interno:	Claudia E. Ospina Román	Período evaluado: del 09 de noviembre de 2012 al 09 de marzo de 2013
		Fecha de elaboración: 09/marzo de 2013

### Subsistema de Control Estratégico

#### Dificultades

En el Instituto Departamental de Bellas Artes frente al subsistema de control estratégico que exige desarrollos permanentes de todo el modelo MECI, las mayores dificultades presentadas en la vigencia 2012 fueron de índole presupuestal, que impidieron entre otras, la conformación de equipos de trabajo multidisciplinarios suficientes o la contratación de personal de apoyo a las actividades por las que debió responder la institución al igual que limitaciones por la estructura organizacional que ha sido sometida a revisión.

#### Avances

El instituto Departamental de Bellas Artes es una Institución de Educación Superior especializada en la enseñanza de las Artes, con 80 años de fundación y regida por la ley 30 de 1992. Durante la vigencia 2012 la Planeación Estratégica de la Institución fue sometida a revisión y está pendiente su socialización. La Escuela Superior de Administración Pública ESAP en apoyo a la Institución formuló el estudio: "Acompañamiento para la Modernización de la Planta de Cargos y el Manual de funciones para la Modernización del Instituto Departamental de Bellas Artes" con la siguiente propuesta de nueva planta "fortaleciendo la investigación y la apertura de los postgrados y especializaciones, con una mejor distribución de carga laboral, mas horizontal que permita el flujo de información y la toma oportuna de decisiones", así: CONSEJO DIRECTIVO, RECTORÍA, COMITÉ DE RECTORÍA, CONSEJO ACADÉMICO, COMITÉ DE COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO, OFICINA ASESORA JURÍDICA Y DE CONTROL DISCIPLINARIO, OFICINA DE CONTROL INTERNO, OFICINA DE PLANEACIÓN, OFICINA DE SISTEMAS Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN, VICERRECTORIA GENERAL (talento humano, recursos físicos, bienestar universitario, financiera y contabilidad, tesorería, coordinación del sistema integrado de gestión sig, publicaciones) DECANATURA DE DOCENCIA (Admisiones Control y Registro, Educación Virtual, Jefe de Programas, Coordinador de Área), DECANATURA DE INVESTIGACIONES (Propiedad Intelectual, Centro de Investigación, Grupos de Investigación, Proyectos de Investigación, Biblioteca), DECANATURA DE PROYECCION SOCIAL (Comunicaciones y Relaciones Interinstitucionales e Internacionales, Regionalización, Proyectos de Extensión, Grupos Artísticos, Coordinación salas, Egresados).

Como evidencia del compromiso de la alta dirección con el sistema Integrado de Control Interno y Calidad en la Gestión Pública, se registraron doce (12) reuniones del Comité de Coordinación de Control Interno. El Consejo Directivo celebró cinco (5) reuniones virtuales y diez (10) presenciales que representan avances del sistema no obstante las dificultades reportadas por el Representante Legal de la Institución frente a su convocatoria.

A pesar de observar debilidades en cuanto a la formulación del plan institucional de capacitación, se logró el fortalecimiento de competencias laborales para el servicio público en temas como administración del riesgo y evaluación del desempeño laboral a través del Programa para el fomento de la Cultura del Autocontrol denominado Escuela de Control Interno, a los servidores directamente comprometidos en las materias.

### Subsistema de Control de Gestión

#### Dificultades

Dificultades frente al acompañamiento desde el nivel nacional para la implementación del SUI, el Programa de Gobierno en línea y el SIGEP que han atrasado el cumplimiento de los objetivos propuestos para el subsistema. Debilidades en cuanto al elemento Indicadores que le permitan realizar la evaluación de la gestión atendiendo las exigencias del sector, no obstante durante la vigencia 2012 se realizó la Evaluación de Gestión por Dependencias, como en años anteriores, con las recomendaciones para la medición entre otras, para ser incluidas en los planes de mejoramiento de los procesos a cargo.

Necesidad de fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos de la Institución en materia de atención de peticiones, quejas y reclamos, que impactan el componente información del subsistema Control de

Gestión. En el componente Comunicación Pública se evidenció la falta del servicio telefónico en la Institución durante la vigencia evaluada en razón a los daños sufridos en la planta telefónica aunado a la insuficiencia de recursos reportada desde el subsistema de control estratégico, aunque para la fecha de presentación de este informe se han adelantado las gestiones administrativas para la solución de este medio de comunicación con la comunidad

#### Avances

El Instituto Departamental de Bellas Artes cuenta con: 1. Aplicativos, página web con link de Información al Ciudadano facilitando la formulación de quejas, sugerencias y reclamos; denuncias por presuntos actos de corrupción y notificaciones judiciales, e igualmente conexiones a internet que facilitan la labor de ingreso, manejo y envío de la información, favoreciendo las rendiciones a los entes externos, la gestión de la información y la comunicación con la comunidad. 2. Catorce (14) procesos agrupados en Procesos estratégicos, Misionales y de Evaluación y 79 procedimientos aprobados

#### Subsistema de Control de Evaluación

##### Dificultades

Aunque el procedimiento Autoevaluación de la Gestión fue revisado y aprobado en la vigencia 2012, se presentaron inconvenientes en la implementación por ausencia de recurso humano interviniente para su aplicación.

Ausencia de equipo multidisciplinario en la Oficina de Control Interno que apoye la ejecución del proceso de evaluación.

Igualmente en el Sistema de Gestión de la Calidad frente a la NTCGP 100:2009 se observó la falta de auditores de calidad inscritos en carrera administrativa, toda vez que los que existen en la entidad tienen la condición de provisionales o son de período fijo, lo que puede interrumpir la continuidad del servicio auditor. El ciclo de auditorías integradas presentó dificultades para su ejecución fluida en cuanto a la disponibilidad de tiempo de los procesos para la atención de las visitas de auditoría, la confluencia con rendiciones a entes externos y los pocos auditores de calidad certificados con que cuenta la institución lo que generó la ampliación en los plazos del programa de auditoría a través de acto administrativo.

El elemento planes de mejoramiento individual fue aprobado al final de la vigencia 2012 para su aplicación durante el año 2013

#### Avances

La Institución avanza en cuanto al conocimiento de los procesos, procedimientos y controles, de acuerdo al resultado de la autoevaluación del control y la formulación de acciones de mejora como resultado de la misma. Para el Instituto Departamental de Bellas Artes la formulación de planes de mejoramiento por procesos es una fortaleza que incluye los resultados de la Autoevaluación del Control, la Evaluación de Gestión por Dependencias y de las auditorías internas integradas que han activado la dinámica institucional, con el esfuerzo de los líderes de los procesos

#### Estado general del Sistema de Control Interno

El estado de desarrollo MECI obtenido en la medición 2012 fue del 79,99 % permitiendo concluir que el modelo muestra adelantos frente a la vigencia 2011 donde el desarrollo alcanzado fue del 71.14% requiriendo de mejoras. Por su parte el puntaje de Calidad fue del 58% para la vigencia 2012 frente a la calificación obtenida en la evaluación del año 2011 que en ese entonces arrojó un desarrollo del 45.39% concluyendo que el sistema global de calidad ha avanzado significativamente y se cumple, con algunas deficiencias en cuanto a su sistemática, debiendo solucionarse éstas urgentemente para que el sistema sea eficaz.

El seguimiento del sistema de control interno a través de los reportes cuatrimestrales facilitó la elaboración del presente informe ejecutivo y la toma de acciones frente a los subsistemas en tiempo real.

El Instituto Departamental de Bellas Artes a través de la Alta Dirección y la intervención de los líderes de los procesos ejecuta permanentemente acciones orientadas al mejoramiento de los distintos subsistemas para generar el despliegue de los elementos MECI y requisitos de Calidad armonizados y el fortalecimiento de la Cultura del autocontrol en cumplimiento de los fines del Estado frente a la comunidad vallecaucana.

#### Recomendaciones

FRENTE AL COMPONENTE AMBIENTE DE CONTROL. 1. La propuesta es fortalecer el elemento Desarrollo del Talento Humano, reconociendo el valor del proceso que lo impulsa en la Institución, con un líder dedicado exclusivamente a la Gestión Humana para responder por su desarrollo. Por lo anterior se requiere la revisión y

ajuste de la caracterización del proceso referido y de las funciones que le corresponden. 2. Atender el estudio técnico de la ESAP para la modernización de la planta de cargos y el manual de funciones e incluir en su revisión y ajuste lo correspondiente a las competencias laborales exigidas por la legislación colombiana a los servidores públicos en materia de calidad en la gestión pública y control interno en todos los niveles de la planta de personal, así mismo velar por esta competencia en la contratación de personal por prestación de servicios profesionales y de apoyo a la Gestión. 3. Evaluar los niveles de autoridad y responsabilidad en la institución al igual que el clima organizacional y generar el plan de mejoramiento, que el diagnóstico exija durante la vigencia 2013. 4. Revisar y ajustar las políticas internas del sistema para fortalecer el apoyo de todas las dependencias y procesos a la Oficina de Control Interno. 5. Presentar para aprobación de la instancia correspondiente por parte del Comité de Ética y Convivencia Laboral el plan de acción para la vigencia 2013 formulado teniendo como insumo el resultado de la última autoevaluación del control para el elemento acuerdos, compromisos o protocolos éticos y los lineamientos contenidos en el documento Modelo de Gestión Ética Para Entidades del Estado publicado por el Departamento Administrativo de la Función Pública. 6. Fortalecer el sistema de estímulos y reconocimientos pecuniarios y no pecuniarios atendiendo el mérito, a través de la generación de estrategias con el apoyo de la Comisión de Personal y la caja de compensación a la que esté afiliado EL Instituto Departamental de Bellas Artes, en cumplimiento de la ley 909 de 2004. 7. Formular el Plan Institucional de Formación y Capacitación PIC con el apoyo de la Comisión de Personal y los líderes de los procesos, siguiendo los lineamientos metodológicos del Departamento Administrativo de la Función Pública para la optimización de los recursos tanto humanos como financieros, teniendo como objetivo la mejora de la Institución y aprovechando las alianzas con el SENA y La ESAP para su ejecución exitosa. 8. Revisar y ajustar los documentos del proceso de Gestión del Talento Humano a la luz de la normatividad vigente que le aplique. 9. Retomar igualmente las recomendaciones del estudio técnico de la Escuela Superior de Administración Pública ESAP para la modernización de la planta de cargos y la nivelación salarial de los servidores del Instituto Departamental de Bellas Artes frente a las demás entidades descentralizadas del orden departamental del Valle del Cauca, bajo la consideración del mismo estudio sobre que "la remuneración debe obedecer a los niveles de responsabilidad en el cumplimiento de las funciones asignadas y los requisitos del cargo consecuentes con ese grado de responsabilidad".

**FRENTE AL COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO.** 1. Gestionar los recursos: Determinar y proporcionar los recursos necesarios para la sostenibilidad del sistema integrado de gestión MECI-Calidad y mejorar continuamente su eficiencia, eficacia y aumentar la satisfacción de los usuarios y clientes, atendiendo las disposiciones legales de la materia, para cumplir con las recomendaciones que a través del presente informe se presentan.

**FRENTE AL COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS.** 1. Generar en los intervinientes de los procesos de acuerdo al nivel jerárquico, la cultura de la Gestión del Riesgo a través del informe periódico al monitoreo y seguimiento permanente a los riesgos de los procesos y los riesgos institucionales. 2. Formular y comunicar por todos los medios que dispone la entidad, un Plan de Emergencia y Contingencia para asegurar el cuidado de la vida e integridad de los usuarios y demás comunidad institucional, la permanencia en el tiempo de la entidad, el cumplimiento de los requisitos del servicio que se presta, bajo una estrategia de asocio con las demás entidades del sector público y la empresa privada, garantizando la existencia de la Institución a pesar de los cambios políticos, económicos, sociales y ambientales en la región de Valle del Cauca. 3. Fortalecer las estrategias anticorrupción y de atención al ciudadano formuladas en el plan anticorrupción institucional, como son: Gobierno en Línea, herramientas de control social (web y cartelera de control social) y la gestión documental para el cuidado de los documentos públicos y aplicación de la nueva metodología del Departamento Administrativo de la Función Pública, para el ajuste del plan anticorrupción institucional formulado en la vigencia 2012.

**FRENTE AL COMPONENTE INFORMACIÓN.** 1. Documentar las actividades frente a los sistemas de información de la entidad y completar la implementación de las interfaces que se encuentren pendientes, lo anterior en armonía con el informe de Control Interno Contable que evaluó la vigencia 2012 en la materia. 2. Analizar la información recibida de la ciudadanía y partes interesadas para obtener información sobre necesidades y prioridades en la prestación del servicio y generar la retroalimentación del cliente interno.

**FRENTE AL COMPONENTE ACTIVIDADES DE CONTROL.** 1. Elemento Indicadores. Incluir el resultado de la Evaluación de la Gestión por Dependencias y las recomendaciones para la medición de la gestión en atención a la adopción de políticas de desarrollo administrativo. 2. Se hace necesario levantar, revisar y ajustar los procedimientos del caso que aseguren el cuidado de la memoria institucional.

**FRENTE AL COMPONENTE COMUNICACIÓN PÚBLICA.** 1. Revisar los documentos del componente para su ajuste de ser necesario.

**FRENTE AL COMPONENTE AUTOEVALUACIÓN.** 1. Autoevaluación de la Gestión. Aplicar el procedimiento aprobado para tal fin y definir las acciones de mejoramiento a seguir de acuerdo a los resultados.

**FRENTE AL COMPONENTE EVALUACIÓN INDEPENDIENTE.** 1. Conformar un equipo profesional multidisciplinario que apoye la ejecución del proceso de evaluación independiente.

**FRENTE AL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD.** 1. Formar dentro del personal de

carrera el equipo de auditores internos de calidad y encargar en un profesional de acuerdo a las competencias el liderazgo y sostenimiento a la implementación del Sistema Integrado de Gestión que apoye al Representante de la Dirección ante el SIG, con el soporte de la Técnico Administrativo del Proceso. FRENTE AL COMPONENTE PLANES DE MEJORAMIENTO.1.Planes de mejoramiento individual. Desde el Proceso de Gestión del Talento Humano socializar en todos los niveles jerárquicos de la Institución y asegurarse de la aplicación de este procedimiento articulado al resultado de la evaluación del desempeño laboral e igualmente definir urgentemente los criterios para la misma con el fin de aplicarlos durante la vigencia 2013, generando estrategias eficaces e innovadoras entre todos los servidores del Instituto Departamental de Bellas Artes para mejorar el sistema, renovando su motivación a través de la construcción participativa de lo que beneficie a todos pensando en la mejora continua de la Institución y en la satisfacción de las expectativas de la comunidad usuaria del Valle del Cauca. 2.Recoger las recomendaciones contenidas en el presente informe como insumo para la formulación de los planes de mejoramiento de la vigencia 2013

Original firmado

---

CLAUDIA EUGENIA OSPINA ROMÁN