



## SEGUNDO INFORME 2013 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 Ospina	Período evaluado: 10 de marzo de 2011 al 05 de julio de 2013
		Fecha de elaboración: 05/07/2013

#### Subsistema de Control Estratégico

##### Dificultades

EN EL COMPONENTE AMBIENTE DE CONTROL. Se observó dificultad frente al despliegue del impacto de los Acuerdos, Compromisos o protocolos éticos en el Instituto Departamental de Bellas Artes, para la solución de conflictos internos. El Representante Legal solicitó al Comité de Ética y Convivencia Laboral la formulación de un plan de acción con implementación de medidas para el mejoramiento del elemento. En cuanto al Desarrollo del Talento Humano, se observó la concurrencia de dificultades de índole financiero para el pago de salarios al personal de la institución e igualmente en la estructura organizacional y de capacitación del personal para responder en ejercicio del servicio público a las exigencias del Subsistema. EN EL COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO. Igualmente se observaron dificultades para la aprobación de los productos correspondientes al elemento planes y programas que dinamizan la entidad y que por lo tanto articulan el desarrollo de los compromisos de las dependencias, los procesos y las actividades de los servidores públicos de la institución, aunado a las dificultades financieras que dificultaron también la inversión. EN EL COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS. Se evidenciaron dificultades en los procesos en la implementación de la nueva metodología del Departamento Administrativo Fomento sobre la gestión del riesgo, debiendo formularse acciones en este sentido en los planes de mejoramiento que se suscriben actualmente, acordes con los recursos humanos, tecnológicos y económicos de la Institución.

##### Avances

- 1) Los procesos se someten a revisión con sus procedimientos, atendiendo el resultado de la auditoría integrada. 2) En la página web de la institución fueron publicados el plan de compras 2013, los planes requeridos por el artículo 74 de la ley 1474 de 2011, el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, el Manual de Atención al Ciudadano, el Mapa de Riesgos de Corrupción con su instructivo. 3) El Instituto Departamental de Bellas Artes, suscribió el acuerdo marco con la ESAP, para continuar con la modernización institucional, aprovechando su experiencia y equipo humano. 4) A través de la actividad: Escuela de Control Interno se realizaron los acuerdos con el SENA para la ejecución durante el segundo semestre de 2013 de un ciclo de capacitaciones en las temáticas: Atención al Usuario, Fundamentación en las normas de calidad, medio ambiente, salud ocupacional, auditorías internas, habilidades gerenciales.

#### Subsistema de Control de Gestión

##### Dificultades

La institución por problemas económicos no cuenta con servicio telefónico que le permita a la comunidad vallecaucana comunicarse con las diferentes dependencias y se presentan inconvenientes en el acceso a la información de la página web. Se encuentra pendiente la aprobación de productos del componente comunicación pública y el elemento información secundaria del componente Información, persistiendo las debilidades en los impactos del subsistema.

##### Avances

El Instituto Departamental de Bellas Artes cuenta con: 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. Durante el período reportado



la entidad expidió el Manual de Atención al Usuario, la Carta de Trato Digno al Usuario y el Plan Anticorrupción, con el mapa de riesgos de corrupción para su control, publicados en la página web, además del cumplimiento legal, se espera generar logros en la Cultura del Servicio Público de Calidad. Estos documentos pueden consultarse en: [www.bellasartes.edu.co](http://www.bellasartes.edu.co) en el link planes, programas y proyectos e igualmente en el link: publicaciones oficiales.

## Subsistema de Control de Evaluación

### Dificultades

Los planes de mejoramiento individual, están pendientes de implementarse, siendo importante asociar sus resultados con las evaluaciones del desempeño laboral.

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.

### Avances

Como un gran avance de todo el sistema integrado de Gestión la Oficina de Control Interno reporta que los procesos adelantan acciones de mejoramiento y desde el nivel directivo se toman decisiones con los resultados de las auditorías integradas ciclo 2012-2- 2013-1, basado en hechos y datos, en aplicación del principio de gestión de la calidad, para la mejora en el desempeño institucional.

## Estado general del Sistema de Control Interno

Durante el período que se reporta, esto es marzo a julio de 2013, el Instituto Departamental de Bellas Artes ha soportado contingencias de distinta índole, pero sus servicios para la comunidad vallecaucana no han sido interrumpidos gracias a la sostenibilidad de los elementos que ahora se evalúan, lo que lleva a concluir que en una Institución como ésta el sistema de Control Interno debe ser reconocido con la importancia que la Administración Pública le confiere. Es una realidad que la coraza de una entidad está en contar con un nutrido sistema de control interno y que debe estar construido y guardado por todos los servidores de la entidad, a conciencia, con un alto sentido de pertenencia y agradecimiento institucional.

## Recomendaciones

- 1) Los documentos de Modernización requieren de las proyecciones financieras y del respaldo tanto del Ministerio de Educación como del Gobierno Central.
- 2) Realizar la evaluación del desempeño laboral y los seguimientos a éstos y a los Acuerdos de Gestión con apego a los términos y procedimientos dispuestos para el fin.
- 3) Fortalecer en todos los niveles jerárquicos la formación para el servicio público.
- 4) Atender las recomendaciones presentadas desde marzo de 2013 contenidas en el primer informe pormenorizado 2013 en los siguientes términos: "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 OSPINA

---

Firma