

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

## INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE BELLAS ARTES

Santiago de Cali, Valle del Cauca.

Asesor de Control Interno:

GILBERTO GARCIA GONZALEZ

Período evaluado: del 03 de Mayo de 2014 al 02 de Septiembre de 2014

Fecha de elaboración: 15 de Septiembre 2014

### Subsistema de Control Estratégico

#### Dificultades

Se ha presentado insuficiencia de recursos presupuestales, de parte de la Gobernación del Departamento, con demoras en los giros de los convenios suscritos entre las partes, del primer semestre por \$3.443.000.00 y sin firmar el convenio del segundo semestre de 2014, por el mismo valor. Tampoco se ha realizado la recomposición del presupuesto, de un faltante para este año de \$1.885.000.000.00 con relación al año 2013.

#### Avances

El 27 de Agosto se recibió el giro de los recursos del convenio con la Gobernación de Valle, quedando pendiente la recomposición del presupuesto y la firma del nuevo convenio para el segundo semestre de 2014. En el mes de Junio se nombró la comisión de personal integrada por las siguientes funcionarios: Principales: Esther Norela Aragón Hurtado y Sol Maritza Fernández Gómez y suplentes: Patricia Mezu Suarez y Said Vargas Cárdenas, al igual se nombró el Comité de Convivencia Labor, integrado por: Principales Sara Victoria Muñoz Villareal, Sandra Patricia Giraldo López y Marizolandi Idrobo Ramirez y Suplentes: Geovanny Rodríguez Chantre, Rodrigo Velásquez Ramirez y Ramiro Barrios Caicedo.

Se está revisando y justando el Plan de Desarrollo Institucional, para su posterior socialización.

Se elaboró el Manual de Contratación, aprobándose dentro del Comité Coordinador de Control Interno, según acta de reunión No. 02 de Julio 30 de 2014, de acuerdo al artículo 160 del decreto 1510 de 2013, se adoptó mediante resolución de la Rectoría y se publicó en la página web institucional el día 31 de Julio del año en curso.

Con el Rector del Instituto, estamos trabajando con Sinergia Calidad y Liderazgo. Como evidencia del compromiso de la alta dirección con el sistema Integrado de Control Interno y Calidad en la Gestión Pública, en el segundo cuatrimestre se realizaron dos (2) reuniones del Comité de Coordinación de Control Interno, donde se aprobó el Manual de Contratación de acuerdo a las normas legales vigentes, se presentaron y aprobaron los informes de las Auditorias de Calidad y la nueva programación para el 2014, se presentó el programa anual de adquisiciones y el programa de gestión de seguridad y salud en el trabajo y el reglamento de higiene y seguridad industrial.

Se presentaron los distintos informes a los Entes de Control de manera oportuna:

1- ) Se presentaron cumplidamente los informes de la Rendición de Cuentas en Línea (RCL), a la Contraloría Departamental del Valle del Cauca.

No tuvimos observaciones ni hallazgos de la Contraloría Departamental, razón por la cual no hubo necesidad de presentar los avances al plan de mejoramiento Institucional.

Se reformó mediante resolución de Rectoría el Comité Coordinador de Control Interno, con participación de los directivos de la Institución.

Igualmente se reformó y fortaleció el Comité de Compras y Contratación, con mi participación como Invitado, donde puedo dar Fe, del cumplimiento de la normatividad vigente y sus publicaciones en la página del SECOP.

El Consejo Directivo ha celebrado Cinco (5) reuniones presenciales que representan avances del sistema, se hicieron cuatro (4) ordinarias y una (1) extraordinaria del Consejo Académico de la institución, se hicieron cuatro (4) reuniones ordinarias y dos (2) extraordinarias, al igual tres (3) Comités de Rectoría.

Se revisó toda la contratación Institucional, proveedores, docentes hora cátedra de todas las facultades, y todo lo relacionado con los proyectos con la Secretaria de cultura Municipal, de los diferentes eventos en las Comunas de la ciudad.

## Subsistema de Control de Gestión

### Dificultades

Continúan las dificultades frente al acompañamiento desde el nivel nacional para la implementación del SUIT, el Programa de Gobierno en línea y el SIGEP que han atrasado el cumplimiento de los objetivos propuestos para el subsistema. Continua pendiente la elaboración y seguimiento a los Indicadores, que permitan realizar la evaluación de la gestión atendiendo las exigencias del sector.

### Avance

El Comité Coordinador de Control Interno, reunido el 25 de Agosto del año en curso, aprobó el plan de auditorías integrales de calidad a realizarse en el mes de Septiembre del año en curso.

De común acuerdo con la Coordinadora de Gestión de la Calidad, se está adelantando el fortalecimiento de los indicadores, en busca de la acreditación institucional.

El 28 de Agosto de 2014, se presentó el informe de Gestión del primer semestre por parte del Rector, con una excelente presentación y asistencia de funcionarios, docentes, estudiantes y público en general.

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, de apoyo, y de Evaluación y control, y 79 procedimientos aprobados.

## Subsistema de Control de Evaluación

### Dificultades

Aunque el procedimiento Autoevaluación de la Gestión fue revisado y aprobado en la vigencia 2013, 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, concretamente en la revisión de cuentas pagadas y la contratación Institucional.

Pendiente de desarrollar y fortalecer los planes de acción del 2014 por dependencias, con directrices de acuerdo a los ajustes del plan de Desarrollo.

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

La Institución, realizó en el mes de Abril, el primer ciclo de auditorías integradas en desarrollo del Sistema Integrado de Gestión de la Calidad y fortalecimiento del MECI, año 2014, está pendiente el informe de la Oficina de Gestión de la Calidad, para continuar con el seguimiento al Plan de Mejoramiento por dependencias.

Se elaboro un folleto informativo sobre Autocontrol, y se entrego en físico y en los correos institucionales, a todos los funcionarios, para ser tenido en cuenta.

En el mes de Mayo a Julio, se realizó por parte del Asesor de Control Interno, la evaluación de gestión por dependencias, así: Bienestar Social, Comunicaciones, Biblioteca, Facultad de Artes Visuales y Aplicadas, Facultad de Artes Escénicas, Conservatorio Antonio María Valencia, Banda Departamental, Grupo de títeres, Vicerrectoría Académica y de Investigaciones y Vicerrectoría Administrativa y Financiera.

Se presentó informe a la Directivas de la institución sobre los resultados de las evaluaciones de gestión por dependencias, adjuntando las respectivas recomendaciones para ser tenidas en cuenta en el mejoramiento continuo y de autocontrol permanente por los Jefes de Áreas.

En los meses de Julio y Agosto, de mi parte, revisé todas las cuentas pagadas por la Tesorería, incluyendo los proyectos y/o convenios interadministrativos con la Secretaria Municipal de Cultura, al igual mes a mes realizo el seguimiento y revisión a la nómina de todo el personal y se realizan las respectivas observaciones y recomendaciones, de forma, para su mejoramiento en el proceso de pagos, igualmente se hicieron varios arqueos de caja menor a los responsables de las mismas.

El estado general del Sistema de Control Interno, se encuentra en desarrollo requiriéndose el fortalecimiento de sus elementos como parte de la cultura organizacional.

Participé como delegado de la Rectoría, en el proceso de Evaluación del desempeño, a los integrantes de la Banda Departamental, de acuerdo a las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

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 la Entidad, 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 de Calidad, que han activado la dinámica institucional, con el esfuerzo de los líderes de los procesos.

### Estado general del Sistema de Control Interno

Se está trabajando en el fortalecimiento y actualización del NUEVO MECI, con sus nuevos subsistemas, componentes, elementos y el eje transversal de información y comunicación, estos ajustes deben de estar adaptados al 31 de Diciembre de 2014.

El seguimiento del sistema, con los reportes cuatrimestrales pormenorizados de Control Interno, nos facilita la elaboración del informe ejecutivo anual de Control Interno y la toma de acciones frente a los subsistemas en tiempo real. La Institución, 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.

### Recomendaciones

**FRENTE AL COMPONENTE DE TALENTO HUMANO.** 1. Fortalecer el elemento Desarrollo del Talento Humano, en relación a la inducción, re inducción y capacitación del personal. 2. Evaluar los niveles de autoridad y responsabilidad en la institución al igual que el clima organizacional y generar el plan de mejoramiento, que el diagnostico exija durante la vigencia 2014. 3. Revisar y ajustar las políticas internas del sistema para fortalecer el apoyo de todas las dependencias y procesos a la Oficina de Control Interno. 4. 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. 5. 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. 6. Revisar y ajustar los documentos del proceso de Gestión del Talento Humano a la luz de la normatividad vigente que le aplique. 7. Mantener contacto permanente con la COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, en relación con los cargos en provisionalidad. 8. Desarrollar la implementación del SUIT, el Programa de Gobierno en línea y el SIGEP.

**FRENTE AL COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO:** 1. Realizar los ajustes y adoptar los planes de acción por cada dependencia para el presente año, de acuerdo al Plan de Desarrollo Institucional, aprobados por las Directivas a fin de realizar su seguimiento y evaluación de gestión por cada dependencia. 2. 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. 3. Revisar los indicadores de gestión para el fortalecimiento institucional en busca de la acreditación.

**FRENTE AL COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO:** 1. Realizar seguimiento permanente a los intervinientes de los procesos de acuerdo al nivel jerárquico, la cultura de la Gestión del Riesgo a través del informe periódico al monitoreo permanente a los riesgos de los procesos y los riesgos institucionales. 2. 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.

**AUTOEVALUACIÓN:** 1. Realizar permanentemente la autoevaluación de control y gestión de todos los procesos Institucionales: estratégicos, Misionales y de Apoyo. 2. Formar dentro del personal de carrera el equipo de auditores internos de calidad a fin de dar apoyo al Sistema Integrado de Gestión que apoye al Representante de la Dirección ante el SIG, con el soporte de la Técnico Administrativo del Proceso.

**AUDITORIA INTERNA:** 1. Realizar el Control Interno contable de acuerdo a las directrices de la Contaduría General de la Nación. 2. Continuar con el seguimiento al proceso de pagos, cuentas por cobrar, arqueos de caja. 3. Revisión de la nomina del personal de planta y docentes hora cátedra. 4. Auditar la contratación Institucional incluyendo los proyectos con la Secretaria Municipal de Cultura. 5. Realizar una nueva evaluación de la Gestión por dependencias, aplicar el procedimiento aprobado, encuestas de autocontrol y definir las acciones de mejoramiento a seguir de

acuerdo a los resultados. 6. Tener en cuenta las recomendaciones de la Auditoría a las cuentas pagadas del primer semestre de 2014, a fin de mejorar estos procesos.

**PLANES DE MEJORAMIENTO.** 1. Realizar el seguimiento al cumplimiento de las observaciones del plan de mejoramiento de las auditorías de Calidad. 2. 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 2014.

**INFORMACIÓN Y COMUNICACION:** 1. Documentar las actividades frente a los sistemas de información de la entidad y completar la implementación de las interfaces que se encuentren pendientes, modulo de activos fijos, (sistema ORION), lo anterior en armonía con el informe de Control Interno Contable que evaluó la vigencia 2013 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. 3. Mantener actualizada la página WEB, institucional, en relación al Bienestar institucional, Contratación, comité de compras y convocatorias, lista de elegibles CNSC, MECI - SIG: encuestas de Opinión, Informes de Control Interno, convocatorias Banda Departamental, con revisión permanente. Realizar gestiones para la implementación del SUIT, el Programa de Gobierno en línea y el SIGEP que han atrasado el cumplimiento de los objetivos propuestos para el subsistema.

Original firmado:

**GILBERTO GARCIA GONZALEZ.**