



TERCER 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: del 05 de julio de 2013 al 07 de noviembre de 2013
		Fecha de elaboración: 08/11/2013

Subsistema de Control Estratégico

Dificultades

EN EL COMPONENTE AMBIENTE DE CONTROL. Los procesos relacionados con los elementos Acuerdos, compromisos y protocolos éticos y el Desarrollo del Talento Humano, del componente se encuentran elaborando los planes de mejoramiento con pendientes para el reporte de los avances.

EN EL COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS. Se evidenciaron dificultades en los procesos en la implementación de la nueva metodología del Departamento Administrativo e la Función Pública 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

Durante el período evaluado fue aprobado el plan de Estratégico de desarrollo Institucional 2013-2016, y conforme al informe de Rendición de Cuentas se celebraron convenios con la Secretaria de Cultura y Turismo y la Secretaria de Educación Municipal, y corresponden a 7 proyectos en beneficio de niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultos mayores y población discapacitada de la ciudad de Cali. Con el Ministerio de Cultura se trabajaron dos proyectos uno con la Facultad de Artes Escénicas con le nombre de "Bellas Artes en los Municipios-Temporada Teatral Vallecaucana" y otro con el Grupo Profesional dela Banda Departamental con el nombre:"Bandeando por el Valle", con os impactos como son la formación de público y la difusión artística de los productos de la Institución, llevándola a los 42 municipios del Valle. En materia de Creación-investigación, la Institución trabajó en la elaboración, publicación y entrega a COLCIENCIAS, del documento "EL PROYECTO DE CREACIÓN-INVESTIGACIÓN" de autoría de la Vicerrectora Académica y de Investigaciones, Ligia Ivette Asprilla, y que constituye la primera propuesta conceptual y metodológica para la investigación desde las artes que se presenta desde las instituciones de educación superior. La Vicerrectora Académica y de Investigaciones coordina el grupo de política pública sobre investigación en la Asociación Colombiana de Facultades y Programas de Artes ACOFARTES y representa a la asociación en la Mesa de Trabajo constituida en Colciencias para abordar la investigación desde las Artes, igualmente presentó a la Asamblea General de ACOFARTES una ponencia sobre los productos de la creación- investigación, que es un insumo de ACOFARTES para la mesa de trabajo.

Igualmente fue abierta la primera convocatoria institucional de investigación del Instituto Departamental de Bellas Artes, con el propósito de visibilizar las propuestas de investigación desde las artes de los maestros de las diversas Facultades; evaluar y seleccionar las más consistentes y pertinentes en su formulación; conformar un banco de proyectos y apoyar su desarrollo mediante asignación de horas a los docentes investigadores. Se inscribieron 18 proyectos, de los cuales 14 fueron aprobados en la primera etapa de selección, y en la segunda etapa fueron elegidos 9

Subsistema de Control de Gestión

Dificultades

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 ha iniciado las etapas del procedimiento para la Rendición de Cuentas 2013 para realizar la audiencia pública durante la actual vigencia, en cumplimiento del Plan anticorrupción y de atención al ciudadano 2013. Para el fortalecimiento del subsistema, la institución igualmente 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 se realizó el seguimiento al Plan Anticorrupción, con el mapa de riesgos de corrupción publicados en la página web y pueden consultarse en: www.bellasartes.edu.co. en el link planes, programas y proyectos e igualmente en el link: publicaciones oficiales.

Subsistema de Control de Evaluación

Dificultades

Están pendientes algunos planes de mejoramiento de proceso y avances de los mismos, que deberán culminarse dentro de la vigencia 2013.

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

El sistema se prepara para el segundo ciclo 2013-2 de auditorías integradas en desarrollo del Sistema Integrado de Gestión y Control.

Estado general del Sistema de Control Interno

El Sistema se encuentra en desarrollo requiriéndose el fortalecimiento de sus elementos como parte de la cultura organizacional para generar la sostenibilidad del mismo y la generación de los impactos planeados y consagrados en la misión de la entidad.

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 lo que queda de 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.

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-servidor público.

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