

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

Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces:	MARGARITA LUCIA CASTAÑEDA VARGAS	<i>Período evaluado: 12 marzo al 12 julio de 2012</i>
---	---	---

Subsistema de Control Estratégico

Dificultades

Algunas de las dificultades se encuentran asociadas al grado de avance en la definición y diseño del Modelo Estándar de Control Interno para el Instituto Distrital de las Artes – Idartes. Inició operaciones en marzo de 2011.

En lo relacionado con el componente de Ambiente de Control: Desarrollo del Talento Humano: Dada la situación de provisionalidad del 56% del total de funcionarios, no ha sido posible formular un plan de capacitación que satisfaga las necesidades del Instituto. No se han tomado acciones de mejora frente a los resultados de la evaluación del Plan de Bienestar y clima laboral.

Dados los requisitos y términos legales necesarios que debe abordar la entidad para la apertura del concurso de convocatoria para proveer los cargos y terminar la provisionalidad del más del 50% de la planta de personal, la entidad aún no cuenta herramientas administrativas que permitan subir los estándares de desempeño como son la evaluación y el plan de incentivos.

En lo relacionado con el componente de Direccionamiento Estratégico: El instituto a la fecha aún no cuenta con la rutina de seguimiento y evaluación a cada uno de los procesos.

En lo relacionado con la Administración el Riesgo: A pesar de existir plena conciencia sobre el tema entre los funcionarios y dadas las condiciones naturales del proceso, los funcionarios se encuentran trabajando en la caracterización de los procesos, definición de procedimientos para continuar con el tema de la identificación de riesgos.

Avances

En lo relacionado con el ambiente de control: Acuerdos, Compromisos o Código de Ética: De cara Plan de Desarrollo - Bogotá Humana, la Oficina de Planeación lideró el proceso de ajuste al Plan estratégico, resultando una nueva propuesta del Código de Ética. **Desarrollo del Talento Humano:** La Subdirección Administrativa, se encuentra liderando el proceso de convocatoria pública para la provisión de cargos del instituto con la Comisión Nacional del Servicio Civil, proceso que obligó a la revisión pormenorizada del manual de funciones y cargas de trabajo. Como resultado el Instituto cuenta con un manual de funciones actualizado que se ha trabajado con los líderes de cada uno de los procesos.

En lo relacionado con el componente de Administración el Riesgos: La entidad se encuentra definiendo y diseñado los requerimientos mínimos para la formulación del mapa de riesgos, ya se definió la guía para la administración de los riesgos del Idartes, el levantamiento del mapa de riesgos se encuentra en menos del 50%.

En lo relacionado con el componente de Direccionamiento Estratégico: La firma y seguimiento a los acuerdos de gestión permitió evaluar el desempeño de los gerentes públicos, el ejercicio del control interno cuenta con el respaldo de la alta dirección.

Subsistema de Control Gestión

Dificultades

Para el Subsistema de Control de Gestión, el área de Control Interno considera necesario que las áreas responsables de algunos de los temas de este capítulo continúen con el reto, que en el menor tiempo posible y de acuerdo con el desarrollo natural de los procesos requeridos para el inicio de las actividades de una entidad recién creada, se trabaje en:

- Construcción del Manual de Operaciones, partiendo de la identificación, definición, levantamiento y socialización de los procedimientos de la entidad. Documento que permitirá establecer eficientemente puntos de control.
- Definición de indicadores por proceso con su respectiva ficha técnica; herramienta que permitirá en un futuro próximo evaluar la gestión por procesos, ser una herramienta gerencial para la toma de decisiones y su análisis contribuya a la identificación de acciones de mejora preventivas como correctivas.
- A partir de los informes entregados por el área responsable de Atención al Ciudadano, se formulen planes de mejora en los procesos, con el fin de brindar un mejor servicio al ciudadano.
- Definición de un plan de acción para la definición de las tablas de retención documental.
- Establecer los mecanismos necesarios para recibir sugerencias o recomendaciones de los servidores
- Definición y socialización del PESI, incipiente plataforma tecnológica como soporte para la comunicación interna y necesidad de identificar nuevos recursos tecnológicos como soporte al desarrollo de los procesos institucionales.
- Trabajo coordinado entre las subdirecciones y gerencias con las oficinas de Comunicaciones y Atención al Usuario para brindar oportunamente la información de la programación del Instituto a la ciudadanía en general.

Avances

En cuanto al componente de Actividades de Control: La Oficina e Planeación durante el último cuatrimestre ha venido liderando el proceso de la caracterización de los procesos con el ánimo de asegurar una exitosa implementación del sistema, el avance se encuentra en el 50%.

En cuanto a la rendición de cuentas con la participación de distintos grupos de interés, veedurías y ciudadanía: El Idartes cuenta con seis Consejos Distritales de Artes , escenarios destinados al encuentro, deliberación, participación y concertación de las políticas, planes y programas públicos y privados y las respectivas líneas estratégicas de inversión para el desarrollo de las artes, en los que participan los agentes culturales, los organismos, las organizaciones, e instancias públicas y privadas.

Estos actores se reúnen una vez al mes, con el objeto de analizar y hacer seguimiento a las compromisos establecidos.

En cuanto al componente de Comunicación Pública: En razón a su función de ejecución de la política cultural, constantemente se debe divulgar la oferta de convocatorias y actividades programadas por las diferentes subdirecciones, el Instituto cuenta con la página web institucional y un sistemático trabajo con los diferentes clases de medios de comunicaciones y redes sociales para la difusión de su agenda.

Subsistema de Control de Evaluación

Dificultades

En cuanto al componente Autoevaluación: Dada la etapa en la que se encuentra el proceso, aún no se cuenta con los mecanismos y herramientas que permitan hacer seguimiento y evaluación por parte de los líderes de los procesos, que en un futuro inmediato posibilite determinar la efectividad del Sistema de Control Interno, a fin de generar acciones correctivas, preventivas y de mejora al sistema y de la gestión.

A pesar de que la Oficina e Control Interno realiza las auditorías internas, formula y realiza seguimiento a los planes de mejora propuestos, falta compromiso por parte de algunos de los líderes de los procesos para mejorar la sostenibilidad del control interno y su propia gestión.

En cuanto a la Autoevaluación de la Gestión: Como solamente a partir del segundo semestre de 2012 se tiene programada la definición de los indicadores de gestión, el sistema reporta debilidades dado que no ha sido posible concluir el ciclo de evaluación, que permita identificar posibles desviaciones y tomar medidas acertadas.

Avances

En cuanto al componente de la evaluación independiente: Para la evaluación independiente y objetiva se ejecutó el Plan de Auditorías Internas programadas para este periodo, los informes de resultado fueron presentados a la alta dirección y sus observaciones y recomendaciones han permitido tomar correctivos inmediatos, en la entidad.

La Oficina de Control Interno apoyada en la herramienta de sostenibilidad del sistema, aportado por la Veeduría Distrital, ha realizado seguimiento a los líderes del proceso, lo que ha permitido medir el impacto y sostenibilidad institucional.

Estado general del Sistema de Control Interno

El Sistema de Control Interno se encuentra en la fase de diseño y definición y dado el grado de avance exigido por parte de algunos de los procesos requeridos para el desarrollo de la operación, se concluye que el estado del sistema de Control Interno, se percibe en un grado de cumplimiento del 49% aproximadamente

Recomendaciones

- Realizar la Inducción de cara al Plan de Desarrollo – Bogotá Humana
- Presentar en el menor tiempo posible el PESI
- Continuar con el levantamiento del Mapa de Riesgos Institucional, además de socializarlo, de tal manera que sirva de insumo para la evaluación que realiza la Oficina de Control Interno y como herramienta de control de los gerentes públicos.
- Definir los indicadores de gestión, para lograr contar con una herramienta que permita tomar decisiones más acertadas, generar acciones de control y mejora estructural.
- Dar cumplimiento a los planes de mejora resultado de las auditorias internas

Margarita Lucia Castañeda Vargas

Asesora Dirección

Responsable de Control Interno

Instituto Distrital de las Artes – IDARTES

Bogotá, 9 de julio de 2012