

**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 2013</i>
		<i>Fecha de elaboración: 10 julio de 2013</i>

Subsistema de Control Estratégico

Avances

- ❖ **En lo relacionado con el ambiente de control: Acuerdos, Compromisos o Código de Ética:** El 17 de junio se llevó a cabo la Jornada de Inducción, con la presencia de los funcionarios que conforman la planta permanente y la planta temporal.

El área de Control Interno ha realizado capacitaciones de forma individual a algunos líderes de Procesos y sus grupos respectivos, con el fin de buscar sensibilizar a los funcionarios sobre buenas prácticas de gestión

- ❖ **Desarrollo del Talento Humano:** Durante el mes de abril y mayo la Subdirección Administrativa, lidero el proceso de nombramiento y posesión de los funcionarios de 115 cargos de la planta temporal y actualmente se encuentra liderando el proceso correspondiente a la posesión de los 38 cargos de la planta temporal que corresponden a la lista de elegibles publicada el pasado 5 de julio.
- ❖ **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 de control interno cuenta con el respaldo de la alta dirección.
- ❖ **En lo relacionado con el componente de Administración el Riesgos:** Actualmente se está realizando el seguimiento al mapa de riesgos del Instituto, durante el mes de abril se actualizó el Mapa de Riesgos de Corrupción, se trabajó coordinadamente con las áreas

Dificultades

Desarrollo del Talento Humano:

- ❖ Durante estos últimos meses el Instituto Distrital de las Artes- IDARTES, abordó dos procesos simultáneamente, el relacionado con la planta permanente y el de la planta temporal, a saber: - Aprobación de la los Empleos de Carácter Temporal en la Planta de Personal y - La publicación de los resultados de las Pruebas Básicas y Funcionales relacionadas con el Concurso Abierto de Méritos IDARTES No. 133 de 2012.

Esta coyuntura afectó el desarrollo de las agendas en razón que para la Planta Temporal se aprobaron 115 nuevos empleos y el Concurso de Méritos se realizó para proveer 38 cargos de la Planta Permanente, sumándose a la situación interna, la oferta de empleos en otras entidades distritales, quienes comparativamente gozan de mejores escalas salariales, teniendo como resultado final, una gran movilidad de personal en casi todas las áreas del Instituto. Situaciones que obligaron a los líderes de los procesos a alinear las agendas con el fin de cumplir con los compromisos del Plan de Acción.

- ❖ Actualmente la estructura orgánica y funcional requiere ajustes, dados los cambios en cuanto al número de funcionarios y la entrada en operación de los nuevos proyectos de la Bogotá Humana: Jornada extendida de 40 horas y Atención a la Primera Infancia.
- ❖ 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.
- ❖ **En lo relacionado con el componente de Ambiente de Control: Desarrollo del Talento Humano:** En consecuencia a las situaciones anteriores, sólo hasta estos últimos días fue posible definir el Plan de Capacitación Institucional y el de Bienestar para el Instituto.
- ❖ **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:** Se requiere actualizar el mapa de riesgos como respuesta a la entrada en vigencia de los nuevos proyectos, según su monto de inversión corresponden aproximadamente al 20% del presupuesto de la presente vigencia y alinear los procesos de acuerdo con la evaluación a los riesgos identificados en el Mapa de Riesgos de Corrupción.
- ❖ El grupo de apoyo del área de control interno no alcanza a responder con el nuevo modelo de operación del Instituto.
- ❖ Más como reto y como dificultad le queda al Área de Talento Humano definir el instrumento de evaluación para los funcionarios que se encuentran en situación de provisionalidad, así como para los de que entran en periodo de prueba.

Subsistema de Control de Gestión

Avances

- ❖ **En cuanto al componente de Actividades de Control:** La Oficina e Planeación, con un solo profesional responsable de la implementación del SIG, continuo con la tarea de la definición y actualización de los procesos y procedimientos del Instituto, durante los meses de abril, mayo y junio se definieron 16 procedimientos del área Financiera y la Subdirección de equipamientos Culturales, más dos protocolos de uso de los escenarios del Instituto y se actualizaron 6 procedimientos del área de Talento Humano.
- ❖ **Información:** Durante el mes de junio se dio inicio a las capacitaciones de Orfeo, con el fin de poner en funcionamiento el Sistema de Gestión Documental a partir del 22 de julio, se espera se amplié el número de personal que brinden el apoyo necesario para lograr el éxito del proyecto, máxime cuando el Instituto cuenta con varias sedes en las cuales se desarrolla la operación.
- ❖ **El Instituto ya cuenta con las Tablas de Retención Documental.**
- ❖ **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. El trabajo con los diferentes medios de comunicación ha permitido que el Instituto Distrital de las Artes sea reconocido por su trabajo sistemático en las diferentes manifestaciones artísticas, especialmente e a través de las diferentes redes sociales.

➤ **Dificultades**

- ❖ Se considera oportuno definir el Manual de Operaciones de la entidad, dado el alto número de nuevos funcionarios en la entidad, documento que permitiría tener un mayor conocimiento al respecto y orientaría a establecer eficientemente puntos de control.
- ❖ Se considera pertinente realizar una mayor divulgación interna sobre la consulta permanente a los procesos y procedimientos de cada una de las áreas
- ❖ Se espera que una vez se consolide la planta de personal de la Oficina de Planeación se dé inicio a la 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.
- ❖ 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.
- ❖ Gran parte de los avances alcanzados en el cuatrimestre anterior se vieron frenados por la alta movilidad de los funcionarios.
- ❖ Se continúa observando falta de lineamientos en el manejo y organización documental, especialmente en el área jurídica.
- ❖ Aún la intranet no se utiliza como herramienta de información interna, por ejemplo como sitio de consulta de los procedimientos y formatos requeridos para la ejecución de trámites internos.

Subsistema de Control de Evaluación

➤ Avances

- ❖ Para la evaluación Independiente y objetiva se está cumpliendo con la ejecución del Plan Anual de Auditorías Internas, entre las que se encuentran: Convenios de Asociación 2012, Gestión para la sostenibilidad de los Equipamientos Culturales, Gestión Financiera: Proceso Contable y el Proceso de Control interno Disciplinario, adicionalmente se realizó una auditoria al área de Talento Humano, dado el proceso de incorporación de la Planta de Personal Temporal, se revisaron 56 carpetas de los 115 cargos que conforman la planta temporal.
- ❖ Se continuó con la labor de seguimiento a los Planes de Mejoramiento Institucional y por Procesos
- ❖ Se revisó en su integridad el Mapa de Riesgos de Corrupción y se sugirieron algunos cambios, actualmente se está haciendo la misma labor para el Mapa de Riesgos por procesos y su seguimiento respectivo.

➤ Dificultades

- ❖ Se continúa con la dificultad de falta de apropiación del proceso de Control Interno y Seguimiento en cada uno de los procesos auditados, es necesario con el apoyo del grupo del SIG, iniciar campañas internas que contribuyan a la aplicación de la apropiación del Control Interno en cada una de las áreas.
- ❖ No contar un grupo mayor en el área de Control Interno, con el fin fortalecer la labor de

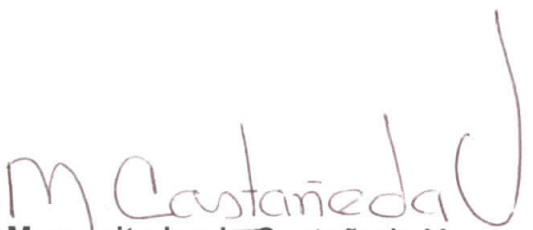
auditorías especialmente al proceso contractual y los nuevos Programas de Jornada 40 horas y atención a la Primera Infancia, por su monto de ejecución y el impacto esperado.

Estado general del Sistema de Control Interno

- ❖ El estado general del Sistema de Control Interno del Instituto Distrital de las Artes – IDARTES, continua en la etapa de implementación y dada la coyuntura de la alta movilidad de personal el sistema sufrió un retroceso considerable de 61% pasó al 56%.

Recomendaciones

- ❖ Continuar con las jornadas de sensibilización del MECI – Autocontrol, con el fin de lograr que se convierta en una práctica sistemática de parte de quienes responden por los procesos.
- ❖ Continuar con el trabajo interno en lo relacionado con la apropiación del compromiso frente a los Planes de Mejoramiento Institucional y por Procesos.
- ❖ Implementar jornadas de sensibilización relacionadas con el manejo de la gestión documental, especialmente en lo relacionado con los procesos de Gestión Contractual, Talento Humano y Gestión financiera.
- ❖ Dar inicio a la definición de los indicadores de gestión para cada uno de los procesos de la entidad, en especial los misionales, a fin de obtener lecturas oportunas sobre el desempeño de la gestión.



Margarita Lucía Castañeda Vargas

Asesora Dirección

Responsable de Control Interno

Instituto Distrital de las Artes – IDARTES