

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

Jefe de Control  
Interno,  
o quien haga sus  
veces:

**MARGARITA LUCIA CASTAÑEDA  
VARGAS**

*Período evaluado: 12 Noviembre de 2011  
a 12 de marzo de 2012*

*Fecha de elaboración: 9 de marzo de  
2012*

### Subsistema de Control Estratégico

#### Dificultades

- Algunas de las dificultades identificadas en el informe anterior persisten entorno al desarrollo humano, como son: capacitación y evaluación del desempeño, la justificación de este escaso desarrollo se da por la situación de provisionalidad del 56% del total de funcionarios de planta del Instituto, lo cual restringe inscribirlos en los programas de capacitación y estímulos.
- La duración legal del proceso necesario para adelantar el proceso de concurso a la carrera administrativa
- Algunas de las herramientas existentes para el control no se han aplicado, en razón al desarrollo normal de algunos de los procesos. ej. Planes de mejoramiento individual, el mapa de riesgos esta sujeto a la identificación y socialización de los procedimientos
- A marzo de 2012 aún no se contaba con la Intranet, herramienta fundamental para la divulgación de temas de interés general al interior del instituto

#### Avances

El Instituto Distrital de las Artes, adoptó el Ideario Ético del Distrito, durante el 2011 lo socializó a todos los funcionarios y contratistas de la entidad, este año en el mes de febrero se volvió a divulgar, con el fin de difundirlo entre los funcionarios y contratistas nuevos, buscando fomentar la cultura de la ética y del servicio, con el fin de humanizar la gestión al servicio de los ciudadanos. En el Plan de Inducción se tiene planeado informar sobre el Ideario Ético. Durante este periodo no se ha abierto ninguna investigación administrativa.

Respecto al desarrollo del talento humano, durante los meses de noviembre y diciembre se dio continuidad a los Planes de Capacitación y Bienestar aprobados para la vigencia 2011. Solo el 44% de la planta de personal se benefició del Plan de Capacitación, el otro 56% se encuentran en provisionalidad, El Plan de Bienestar otorgo espacios de integración entre los funcionarios. En el mes de febrero se presentó la evaluación de los planes de la vigencia anterior, la formulación de los nuevos planes se encuentra para aprobación final de la alta dirección. Se está adelantado el proceso ante la Comisión del Servicio Civil para la apertura del concursos de carrera administrativa correspondiente a 38 cargos que se encuentran en situación de provisionalidad, La Secretaria Distrital de Hacienda asignó la partida presupuestal requerida para el concurso, actualmente se esta trabajando en la definición de las ejes temáticos. El Estilo de dirección asumido por la alta dirección se ve reflejado en el seguimiento a la gestión en el seno del Comité de Dirección, el cual se desarrolla semanalmente, y al seguimiento y control de las acciones de informes presentados por las oficinas de Control Interno y de Planeación. La alta dirección realiza el seguimiento según las directrices dadas para el desarrollo de los proyectos a

cargo de los subdirectores, jefes de oficina, gerentes y los equipos de trabajo respectivos, la estructura organizacional es flexible la cual contribuye a la gestión por procesos. A partir del 1 de marzo se contrato un profesional por parte de la Oficina de Planeación como soporte para la implementación del MECI, el Sistema de gestión de Calidad y en especial para el levantamiento del Mapa de Riesgos de la entidad.

## Subsistema de Control de 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 asuman el reto que en el menor tiempo posible y de acuerdo con el desarrollo natural de los procesos requeridos para el proceso de creación de una nueva entidad, se trabaje durante la presente vigencia en:
  - ❖ Construcción del Manual de Operaciones, partiendo de la identificación, definición, levantamiento y socialización de más del 70% de los procedimientos de la entidad.
  - ❖ Definición de indicadores por proceso con su respectiva ficha técnica; herramienta que permitirá en un futuro próximo evaluar la gestión por procesos, a la vez sirva como herramienta gerencial para la toma de decisiones y su análisis contribuya a la identificación de acciones de mejora preventivas como correctivas.
  - ❖ Definición de un plan de acción para la definición de las tablas de retención documental
- 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

A la fecha el Instituto cuenta con 67 procedimientos. Se cumplió con el plan de acción propuesto para la puesta en marcha del punto de atención al ciudadano y el seguimiento a las solicitudes de información, reclamos o sugerencias que se reciben de forma virtual o física. La continuación del trabajo disciplinado en la organización del archivo correspondiente al proceso contractual. Cumplimiento del plan de comunicaciones referente a la comunicación externa, las diferentes formas de divulgación permitió llegar a la ciudadanía en general, resultado obtenido en la asistencia de público en general a los diferentes eventos programados por el IDARTES, simultáneamente se realizó el monitoreo permanente a los medios y consultas a la página Web y se continuó atendiendo al público en general a través del seguimiento de las redes sociales.

## Subsistema de Control de Evaluación

## Dificultades

Debido al tiempo mínimo requerido por los procesos para su desarrollo natural, el Instituto a la fecha no cuenta con indicadores, mapa de riesgos, planes de mejoramiento individual, entre otros.

## ➤ Avances

**Autoevaluación:** Los líderes de los procesos identifican y toman decisiones de acuerdo a los controles internos que tienen implementados en sus procesos y agendas respectivas de trabajo

**Evaluación independiente:** El área de control interno presentó el resultado del plan de auditoría 2011 y se aprobó el plan para el 2012. La cultura del autocontrol ha logrado posicionarse en la entidad a través de procesos estandarizados de auditoría y del reconocimiento por parte de la alta dirección de la importancia del control. Las recomendaciones producto de las auditorías se consideran acciones de mejora de los procesos de contratación, seguimiento de los recursos administrados, gestión contable, talento humano y atención al usuario. La aplicación del Decreto 371 de 2010, sirvió de herramienta de control y contribuyó a definir puntos de control necesarios en algunos de los procesos más significativos de la organización. El IDARTES no sido objeto de visitas por parte de órganos de control.

## Estado general del Sistema de Control Interno

El Sistema de Control Interno se encuentra en la fase de implementación en el IDARTES, dada su reciente creación. Atendiendo el plazo establecido 1599 de 2005 para la puesta en marcha del Sistema, se puede concluir que el Instituto a la fecha alcanzó aproximadamente el 38% de avance.

## Recomendaciones

Continuar con el apoyo y compromiso de las diferentes áreas del Instituto para seguir adelantando las diferentes actividades aún por consolidar en la fase de implementación del Sistema de Control Interno especialmente las identificadas como prioritarias en el presente informe

*Margarita Lucia Castañeda Vargas*

Asesora Dirección

Responsable de Control Interno

Instituto Distrital de las Artes – IDARTES

Bogotá, 9 de marzo de 2012