

OFICINA DE CONTROL INTERNO
Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO
Marzo de 2013

SUBSISTEMA	COMPONENTE	ESTADO DEL ELEMENTO	OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
CONTROL ESTRATÉGICO	AMBIENTE DE CONTROL	Acuerdos, compromisos y protocolos éticos: Diseñado e implementado	Con el fin de garantizar el mantenimiento y mejoramiento continuo del ambiente ético en el Instituto, sería importante realizar evaluación periódica a la aplicación e interiorización de las políticas y principios definidos y, a partir de sus resultados, definir los respectivos planes de mejoramiento
		Desarrollo del Talento Humano:	Aunque existe el Manual de Funciones definido para la estructura organizacional, se evidencia en su construcción la existencia de algunos aspectos que generan confusión, ya que de acuerdo al Decreto 785 de 2005, cuando se denomina un cargo se debe garantizar que esa denominación corresponda al nivel jerárquico y a la naturaleza de las funciones, caso contrario sucede con las denominaciones de algunos cargos que se encuentran actualmente definidos en el nivel profesional, los cuales sustentan como denominación un nivel directivo al identificarse literalmente como Jefes de área. Vale la pena aclarar que en el momento la entidad se encuentra en proceso de aprobación de una nueva estructura organizacional construida a partir de un estudio técnico de cargas laborales, con lo que es posible subsanar muy rápidamente esta debilidad.
		Diseñado, implelementado y en proceso de ajuste en algunos aspectos	El Plan de Capacitación definido para la vigencia cuenta debidamente con la determinación del insumo para su evaluación, sin embargo, puede notarse que esta evaluación no se realiza en términos del impacto que generan las capacitaciones o entrenamientos en la labor de cada empleado; por lo anterior se recomienda diseñar un método de evaluación de dicho impacto en el cumplimiento de los planes y programas definidas para el Instituto. Se recomienda que para la construcción del Plan de Capacitación 2013 se tengan en cuenta los lineamientos definidos en la "Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación", publicada en el año 2012, diseñada por el DAFP y la ESAP, ya que ésta fue construida con insumos determinados a partir de la Estrategia Nacional para la Gestión del Talento Humano.
			Se resalta el hecho de que se tengan implementados mecanismos para la inducción a contratistas, ya que esto permite la eficiencia en los procesos y la optimización del tiempo para el logro de los resultados. Existe un procedimiento para la reinducción del personal y se cumple satisfactoriamente.

CONTROL ESTRATEGICO

AMBIENTE DE CONTROL

Desarrollo del Talento Humano:

Diseñado, implemmentado y en proceso de ajuste en algunos aspectos

Existen políticas documentadas tendientes al fortalecimiento del mejor estar de los empleados y mejoramiento del clima organizacional; el documento construido contiene los ejes, objetivos y descripción detallada de estrategias para que éste se constituya en un mecanismo de fortalecimiento del talento humano de la entidad. Es muy importante que esta herramienta sea fortalecida para que su cumplimiento proporcione el beneficio esperado desde su concepción, por lo que se sugiere hacer un cronograma donde se evidencie la planeación de actividades alineadas a las estrategias y los presupuestos aprobados para tal fin, con el ánimo de facilitar el seguimiento al cumplimiento y la evaluación del impacto de los planes institucionales en el Direccionamiento Estratégico.

Estilo de Dirección:

Diseñado e implementado

Dentro de los diferentes manuales, instructivos y procedimientos de los procesos de la entidad se encuentran políticas donde se puede denotar la existencia de un estilo de Dirección configurado a partir de prácticas éticas y políticas de buen gobierno, por lo que se entiende por implementado este punto del sistema.

El sistema de Control Interno está adoptado mediante acto administrativo, lo que evidencia el compromiso de la Alta Dirección con el mismo sistema.

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

Planes y Programas:

Diseñado, implementado y en buen nivel de desarrollo

Se evidencia cumplimiento de acuerdo a la Ley y a las políticas de operación existentes.

Cabe resaltar que el Instituto tiene un sistema de planeación formalmente establecido y cuenta con procedimientos y actividades que demuestran su grado de madurez; además, la dependencia cuenta con la claridad requerida sobre su función y posición frente al direccionamiento de los planes y programas en pro del cumplimiento de los preceptos constitucionales, legales y sociales.

Modelo de Operación por Procesos:

Diseñado, implementado y en proceso de interiorización

Existe, está adoptado y funciona adecuadamente. Se recomienda reforzar la labor de sensibilización para su interiorización, comprensión y manejo.

Estructura Organizacional:

Diseñado e implementado; en proceso de ajuste.

Aunque la estructura organizacional actual se encuentra claramente definida, no es posible visualizar o identificar los niveles jerárquicos de la organización en su planta global; dada la cantidad de actos administrativos modificatorios de la misma se hace difícil su reconocimiento, por lo anterior y después de varios análisis por la Alta Dirección se ha planteado un cambio tanto en la estructura como en la planta global de cargos, definido a partir de estudios estructurales y operativos del Instituto, con el ánimo de garantizar la correspondencia entre estructura, planta y realidad operativa de la entidad.

Contexto Estratégico:

Implementado

Se realizó análisis del contexto estratégico para la definición de los riesgos estratégicos de la organización y se doptó la metodología.

Identificación de Riesgos:

Diseñado e implementado

Aunque hay identificación de riesgos para los procesos sería importante reforzar, por medio de sensibilización, los conceptos del riesgo y las actividades asociadas a su gestión, con el fin de que los líderes de los procesos adquieran capacidad en su administración.

CONTROL ESTRATÉGICO	ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS	Análisis de los riesgos: Diseñado e implementado	Se realizó un análisis en la vigencia anterior. Se recomienda programar para esta vigencia una revisión general a los riesgos identificados y valorados.
		Valoración del Riesgo: Diseñado e implementado	Los riesgos de los procesos se encuentran valorados y cuentan con acciones de control asociadas, con el fin de determinar su tratamiento.
		Política de administración del riesgo: Diseñado e implementado	Se tiene un mapa de riesgos que permite visualizar todos los procesos con los riesgos asociados y su respectivo análisis
			Al momento se encuentra adoptado un sistema de administración de riesgos, por lo que se puede evidenciar dentro del manual de funcionamiento de éste la existencia de políticas tendientes a su adecuada gestión.
		Es necesario que cada gestor o líder de proceso diseñe el plan de manejo a los riesgos y proponga el tratamiento que debe darse a cada uno de los que se encuentran asociados a su proceso.	
CONTROL DE GESTIÓN	ACTIVIDADES DE CONTROL	Políticas de operación: Diseñado e implementado	Se evidencia cumplimiento de este elemento, sin embargo, se invita a los líderes de los procesos a hacer una revisión periódica a dichas políticas, con el fin de garantizar su correspondencia con los requisitos legales e internos, a partir de la identificación de posibles cambios en el entorno.
		Procedimientos: Diseñado e implementado	Existen documentos adoptados, mediante los cuales se definen y describen los procedimientos existentes en la entidad. En el diseño del Sistema de Información propio del Instituto cada líder de proceso tiene posibilidad de acceder a los documentos asociados a su proceso, por lo que se garantiza conocimiento y total manejo de su propia documentación y herramientas
		Controles: Diseñado e implementado	Se encuentran definidos unos controles identificados en los procedimientos y asociados a los riesgos, lo que demuestra la implementación del elemento de control; no obstante, es necesario capacitar a los líderes con el fin de que identifiquen puntos de control y los crucen con sus procedimientos
		Indicadores: Diseñado, implementado con buen nivel de desarrollo	Se evidencia definición y análisis de los indicadores. Se resalta el grado de madurez que tienen los equipos de trabajo frente a la cultura de la medición por resultados. Teniendo en cuenta que la Institución tiene clara la necesidad de medir los resultados de la gestión, es posible aprovechar ese avance y empezar a sensibilizar e incentivar la formación de los empleados en métodos y herramientas para la medición del impacto.
		Manual de operación: Diseñado e implementado	Existe un Manual de Calidad y un instructivo que se encuentra adoptado donde se estructura y define la labor de la oficina de Control Interno. Sin embargo, se hace necesario revisar el instructivo y hacerle ajustes.

CONTROL DE GESTIÓN

INFORMACIÓN	<p>Información Primaria: Diseñado e implementado</p>	<p>Existe un procedimiento donde se especifica el manejo de la información primaria, la cual identifica la forma de gestión de la información proporcionada por los clientes, las fuentes para captarla y los responsables en la cadena de respuesta a las peticiones, quejas, reclamos y sugerencias. Sin embargo, se requiere sensibilizar y formar al personal frente a todo lo relacionado con la identificación de la información primaria y las fuentes de captura.</p>
	<p>Información Secundaria: Diseñado e implementado</p>	<p>A través de la estructuración del Sistema Integrado de Gestión se definió un proceso que se encarga de definir los mecanismos para el manejo de la documentación generada al interior de la entidad, sin embargo, aún existen vacíos en la documentación de las fuentes de información secundaria y sus responsables.</p>
	<p>Sistemas de información: Diseñado, implementado en proceso de desarrollo</p>	<p>La entidad ha avanzado mucho en este sentido a partir del diseño, estructuración y funcionamiento de un sistema propio para la captura, procesamiento y manejo de la información secundaria, el cual se constituye en una herramienta muy importante para tal fin, sin embargo, es necesario avanzar en la definición de las Tablas de Retención Documental e implementar acciones para el manejo de la información de acuerdo a las disposiciones de la Ley 594 de 2000.</p>
COMUNICACIÓN PÚBLICA	<p>Comunicación organizacional: Diseñado, implementado en proceso de desarrollo</p>	<p>Existen documentadas unas estrategias de comunicación interna que fortalecen los niveles de información entre los productores (de información) de la entidad, situación que favorece el ambiente comunicacional del Instituto. No obstante, es necesario articular las estrategias de comunicación, información y medios para que se facilite a los interesados la comprensión de los conceptos relacionados con el tema.</p> <p>Los planes y programas que se están desarrollando por parte del Instituto relacionados con el tema de la información y las comunicaciones es un aspecto a resaltar, entre más información de la gestión tengan los empleados es mucho más fácil hacer la “defensa” de la “filosofía” organizacional.</p>
	<p>Comunicación Informativa: Diseñado e implementado</p>	<p>Para analizar este elemento de control es necesario resaltar la importancia que se le ha dado a este proceso dentro de la plataforma operativa de la organización, situación que favorece notablemente los mecanismos de participación ciudadana y la movilización de la información en torno al encargo misional del Instituto.</p> <p>En cuanto a la definición estratégica del proceso se observa que aunque hay unas estrategias de comunicación a los públicos externos bien definidas, es necesario hacer un trabajo de enfoque para que se vea articulación entre todos los aspectos de la comunicación pública (interna, externa, medios e información), con el ánimo de hacer más comprensible la política comunicacional y se facilite la medición de sus resultados.</p> <p>A partir de lo anterior se sugiere que se defina y documente un política comunicacional, de manera que se articule el tipo de información, forma de entrega y los públicos a los que va dirigida, con el ánimo de facilitar la labor del equipo de comunicaciones, garantizando adecuados flujos de información al exterior de la entidad y optimizando los medios con los que se cuenta.</p>

CONTROL DE GESTIÓN	COMUNICACIÓN PÚBLICA	Medios de comunicación: Diseñado, implementado con buen nivel de desarrollo	Aunque no existe una definición documentada de los medios utilizados en la organización para el desarrollo de las estrategias comunicacionales en cada uno de los aspectos de la Comunicación Pública, si es posible identificar en el Plan de Comunicaciones un ítem que da cuenta de los canales que se utilizan para mantener el flujo de información, situación que demuestra un avance en el tema; se sugiere que dentro de la formulación del Plan de Comunicaciones de 2013, se incluya un numeral o ítem que evidencie la existencia de los medios y las estrategias que se desarrollan con cada uno de ellos.
	AUTOEVALUACIÓN	Autoevaluación del control: Diseñado en proceso de implementación	Al momento no se evidencian autoevaluaciones del control en la vigencia. Cabe resaltar que este elemento de control está directamente relacionado con la determinación de controles asociados a los riesgos por proceso y al momento el sistema de administración de riesgos se encuentra en proceso de implementación. Por lo anterior y como mecanismo de mejoramiento se recomienda hacer una labor de sensibilización frente a la necesidad y la importancia del autocontrol y la autoevaluación.
Autoevaluación de la Gestión: Diseñado e implementado		Los indicadores se encuentran definidos, medidos y analizados, además puede evidenciarse los buenos niveles de información y comunicación entre el área de Planeación y la Alta Dirección, lo que fortalece e incentiva el mejoramiento continuo en la gestión por resultados.	
CONTROL DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Evaluación al sistema de control interno: Diseñado e implementado	Se hace evaluación independiente al Sistema de Control Interno periódicamente
		Auditoría Interna: Diseñado e implementado	Es posible notar en el ambiente laboral confusión frente al tema de auditoría interna, por lo que se hace necesario sensibilizar al personal y fortalecer la conceptualización, el manejo, la importancia y el aporte de ésta a los resultados de la entidad. Para la vigencia actual se cuenta con programa de auditorías definido.
	PLANES DE MEJORAMIENTO	Plan de Mejoramiento Institucional: Diseñado e implementado	Se suscriben planes de mejoramiento a partir de las observaciones y hallazgos identificados por los entes externos de control.
		Plan de mejoramiento por procesos: Diseñado e implementado con necesidad de refuerzo en implementación	Durante la vigencia anterior se realizaron auditorías a algunos procesos, sin embargo, no se encontró evidencia de planes de mejoramiento a partir de dichas actividades de verificación. Existen debilidades en la suscripción de los Planes de Mejoramiento por procesos, ya que aunque la herramienta está definida no se plasman en ella las acciones de mejoramiento, correctivas o preventivas asociadas a las observaciones realizadas por Control Interno y por la gestión misma del Proceso.

Plan de Mejoramiento Individual:

Diseñado en proceso de implementación

Se están suscribiendo Planes de mejoramiento Individual a partir de la evaluación del desempeño.

CONCLUSIÓN:

El Sistema de Control Interno del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia se encuentra totalmente diseñado e implementado, por lo que puede afirmarse que si se tienen en cuenta las oportunidades de mejora al mismo, es posible lograr un muy buen nivel de desarrollo en el corto plazo.

Edit Yohana Palacio Espinosa
Jefe de Control Interno

FECHA: Marzo 01 de 2013