

 INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE CAJALÁ		INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO (LEY 1474/2011)					
		Oficina de Control Interno - Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajalá					
INFORME PORMENORIZADO DE CONTROL INTERNO (LEY 1474/2011)		Código:	Versión: 01	Fecha: 13/07/2018	Página 1 de 1		
Dimensión	Primera Dimensión Talento Humano	Segunda Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación	Tercera Dimensión Gestión con Valores para Resultados	Cuarta Dimensión Evaluación de Resultados	Quinta Dimensión Información y Comunicación	Sexta Dimensión Gestión del Conocimiento y la Innovación	Séptima Dimensión Control Interno
Aspecto							
Responsables Asignados	Profesional Universitario, Técnico Administrativo - Procesos Planeación Institucional y Calidad- gestión de Talento Humano	Alta Dirección - Secretaría de Planeación; Dirección de Planeación Estratégica y procesos misionales	Dueños de todos los procesos	Todos los procesos	Gestión de Comunicaciones, gestión de recursos físicos y tecnológicos, gestión documental, gestión jurídica y contractual, gestión financiera	Dueños de todos los procesos	Profesional Universitario (Proceso Evaluación a la Gestión y Mejora Continua)
Auto diagnóstico	52,00%	66,00%	85,34%	66,00%	71,50%	0,00%	79,6%
Calificación en Informe de Gestión y Desempeño Institucional	64,00%	66,40%	53,80%	64,30%	57,70%	61,40%	59,4%
Análisis de brechas frente a los lineamientos de las políticas	<p>Factores críticos de éxito para el fortalecer esta dimensión en la entidad: • Contar con la caracterización de todos sus servidores actualizada • Coherencia de las estrategias y programas de talento humano con los objetivos y metas institucionales. • La implementación frecuente y oportuna de los programas de inducción y re inducción</p> <p>• La inversión de recursos basada en la priorización de las necesidades de capacitación</p> <p>• El mejoramiento del clima laboral, a partir de su medición. • Coherencia entre los resultados de la evaluación de desempeño laboral y el cumplimiento de las metas institucionales.</p> <p>En el auto diagnóstico se evidencia que deben ser trabajados temas como: conocimiento y aplicación de la normatividad existente sobre talento humano; recopilar y aplicar los lineamientos sobre talento humano del Departamento Administrativo de la Función Pública; CNSC, ESAP y Presidencia de la República; conocer y tener en lugar de factibilidad la información sobre creación y orígenes de la entidad; gestionar la información en el SIGEP; es necesario contar con un mecanismo de información que permita visualizar la planta de personal y todos los temas relacionados con ella; elaborar la caracterización de los funcionarios de la entidad; diseñar la planeación estratégica incluyendo plan de vacantes, plan institucional de capacitación, bienestar social, incentivos etc.; ejecutar y medir la efectividad de los programas de inducción y re inducción; contar con la trazabilidad de los funcionarios de la entidad; contar con información actualizada, analizada y oportuna de los indicadores; establecer mecanismos de evaluación periódica; desarrollar el PIG Plan Institucional de Capacitación. Sensibilizar para la formulación de proyectos de aprendizaje. Incluir en el programa de capacitación el tema de derechos humanos, al igual que el tema de gestión de las tecnologías de la información, gestión financiera, gobierno en línea, innovación, participación ciudadana, servicio al ciudadano, sostenibilidad ambiental, desarrollar programas de bilingüismo en la entidad, entre otros temas.</p>	<p>Factores críticos de éxito para el fortalecer esta dimensión en la entidad: Diseño y elaboración de planes con base en evidencias (resultados de auditorías internas y externas, de gestión de riesgos, capacidad institucional, desempeño de periodos anteriores). • Contundencia en la política de administración de riesgos • Pertinencia en el diseño de los indicadores de seguimiento. • Planes (estratégicos y de acción), orientados a atender las necesidades o problemas de los grupos de valor.</p> <p>En los auto diagnósticos se evidencia: es necesario fortalecer el área jurídica; es necesario trabajar el comité de conciliación y el control interno disciplinario.</p> <p>En cuanto al tema de servicio al ciudadano: debe efectuarse la caracterización de usuarios y medición de percepción; trabajar la atención incluyente y accesibilidad; contar un sistema de información para el registro ordenado y la actualización, analizada y oportuna de los indicadores; Es necesario publicar toda la información como mínimo la exigida por la Ley de Transparencia en la Página Web.</p>	<p>Es necesario revisar los procesos institucionales que sean conformes, comparar la gestión física con la gestión financiera; hacer un uso estratégico de las TIC, trabajar el tema de seguridad de la información, dejar documentadas las acciones de defensa jurídica cuando haya lugar a ello. Revisar todas aquellas situaciones y aspectos que puedan generar dificultades en la gestión pública de la entidad.</p> <p>En cuanto a los auto diagnósticos: el área contable da un índice del 99% de cumplimiento.</p> <p>En cuanto a gobierno digital se evidencia en el auto diagnóstico: es necesario cumplir con los lineamientos de transparencia en cuanto acceso a la información; buscar la reducción y optimización de trámites.</p>	<p>Factores críticos de éxito para el fortalecer esta dimensión en la entidad: • Monitoreo oportuno para generar intervenciones que aseguren el cumplimiento de las metas institucionales. • Monitoreo a la gestión de riesgo y control. • Coherencia entre la ejecución presupuestal y el cumplimiento de las metas institucionales. • Utilidad de los indicadores para hacer seguimiento a la prestación del servicio a partir de encuestas de satisfacción de los ciudadanos.</p> <p>Autodiagnósticos: es necesario asignar a un funcionario para que efectúe los seguimientos antes de Control Interno Informe a los dueños de proceso quien deben emprender planes de acción.</p>	<p>Factores críticos de éxito para el fortalecer esta dimensión en la entidad: • Gestión documental soportada en la Tabla de Retención Documental (TRD) y del Programa de Gestión Documental (PGD) de la entidad. • Gestión de los riesgos de seguridad y privacidad de la información conforme a la metodología planteada por la entidad. • Mecanismos para asegurar la trazabilidad sobre las transacciones realizadas en los sistemas de información. • Publicación de la información de la entidad en su sitio web u otro espacio accesible para los ciudadanos. • Acciones de diálogo implementada a través de múltiples canales y mejora de la gestión a partir de la retroalimentación de los grupos de valor.</p>	<p>Factores críticos de éxito para el fortalecer esta dimensión en la entidad: • Análisis periódico de los indicadores de gestión. • Gestión documental acorde con la normativa y las instrucciones del Archivo General de la Nación. • Frecuencia de la inducción y re inducción. • Mejoramiento del clima laboral para fomentar una mayor productividad y generación de conocimiento. • Transferencia de conocimiento de los proveedores y contratistas hacia la entidad</p>	<p>Especialmente, se recomienda trabajar en los siguientes factores críticos de éxito para el fortalecer esta dimensión en la entidad: • Compromiso de la alta dirección con el sistema de control interno • Seguimiento a la gestión del riesgo por parte de la oficina de planeación. • Monitoreo a los controles de los riesgos • Utilidad de la política de administración de riesgos para determinar la probabilidad de ocurrencia de los riesgos y su impacto. • Gestión de los riesgos de seguridad y privacidad de la información conforme a la metodología planteada por la entidad</p> <p>Auto diagnóstico: es necesario diseñar un ambiente de control y mejora continua que prevalezca en todo el Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajalá.</p>
Cronograma para la implementación proceso de transición	El cronograma de actividades tendientes a subsanar las brechas existentes respecto a la dimensión de Talento Humano está concentrada en los años 2018 y 2019.	El cronograma de la segunda dimensión direccionamiento estratégico y planeación contiene actividades tendientes a subsanar las brechas existentes se concentran especialmente entre 2018 y 2019.	La Oficina de Control Interno a partir de la información del auto diagnóstico y del conocimiento de las brechas frente a las políticas considera oportuno que en la actualización del cronograma se tenga en consideración el flujo de efectivo. El cronograma de la segunda dimensión de gestión con valores para resultados contiene actividades tendientes a subsanar las brechas existentes y se concentran especialmente entre 2018 y 2019.	El cronograma de la segunda dimensión información y comunicación contiene actividades tendientes a subsanar las brechas existentes y se concentran especialmente entre 2018 y 2019.	El cronograma de la segunda dimensión gestión del conocimiento y la innovación contiene actividades tendientes a subsanar las brechas existentes y se concentran especialmente entre 2018 y 2019.	Esta dimensión también está contemplada para ser ejecutada entre 2018 y 2019.	Esta dimensión también está contemplada para ser ejecutada entre 2018 y 2019.
Planes de mejora para la implementación o proceso de transición	En el plan de acción se evidencia la programación de actividades en la línea estratégica de Talento Humano en las cuales se tuvo una baja calificación.	Este plan de acción evidencia acciones tendientes a dar solución a los diferentes aspectos determinados con baja calificación tanto en el Informe de Gestión y Desempeño Institucional como por los auto diagnósticos.	En esta dimensión, los planes de mejora están asociados a la gestión de los procedimientos. Si bien ellos recogen las debilidades del sistema de control interno, también requieren hacer ajustes que permitan dentro de los tiempos establecidos en el cronograma de implementación lograr la transición esperada en MIPG.	Los planes de acción están elaborados e inicia su ejecución con el fin de eliminar la brecha existente.	Esta dimensión en su plan de acción recoge todas las acciones para mejorar la atención al ciudadano y el manejo de Los PQRS con el fin de prestar un servicio oportuno y de calidad al ciudadano.	Esta dimensión debe ser profundizada por tratarse de algo nuevo en la administración pública, y deben ser adoptadas herramientas creativas que faciliten captar el conocimiento de contratistas y funcionarios con el fin de construir sobre dicho conocimiento y avanzar.	En esta dimensión, los planes de mejora están asociados a la gestión de los procedimientos. Si bien, ellos recogen las debilidades del sistema de control interno, también lo es que, se requiere hacer ajustes que permitan dentro de los tiempos establecidos en el cronograma de implementación, lograr la transición esperada en MIPG.
Avances acorde al cronograma y planes de mejora	En cuanto a los avances de este plan de acción está en su fase de planeación en la mayoría, e inicia apenas su ejecución. Han sido elaborados los siguientes planes que se encuentran en ejecución: plan anual de vacantes; plan de provisión de recursos humanos; plan estratégico de talento humano; plan institucional de capacitación; plan de incentivos institucional; plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo. Fue elaborado, socializado y adoptado el código de integridad del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajalá, mediante Resolución No. 028 de junio 25 de 2018	A la fecha fueron adoptados los actos administrativos de los comités: Institucional de gestión y desempeño mediante Resolución No. 027 de junio 11 de 2018 y Comité Institucional de coordinación de Control Interno mediante resolución No. 021 de abril 16 de 2018	A la fecha de corte de este informe, los avances de las actividades de los planes de mejora y los cronogramas de la implementación de MIPG, están en ejecución.	Vienen siendo revisados los indicadores y están en aplicación los del plan de desarrollo en los programas que son del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajalá.	Vienen gestionándose acciones a través de los planes de mejoramiento	Esta el plan de acción que inicia su ejecución.	Este tema esta en ejecución a través de auditorías, revisión documental, planes de mejoramiento y demás elementos de control interno.

Entre otros aspectos...	La Oficina de Control Interno recomienda trabajar todos los temas faltantes y fortalecer la dimensión de talento humano de acuerdo con los requerimientos legales para tal fin.	<p>Si bien la Entidad cuenta con una metodología en la administración de Riesgos, se sugiere que en la etapa de la formulación se tenga en cuenta fortalecer el análisis del contexto y la dinámica actual de la entidad.</p> <p>Reforzar el análisis del contexto, que permita establecer estrategias y un plan de acción de implementación de la misma, brindando la información para el mapa de riesgos y plan de acción institucional.</p> <p>Los informes producto de los seguimientos generados por la Oficina de Control Interno, contienen sugerencias orientadas a la mejora continua de cada uno de los procesos de la Entidad.</p>	<p>Control Interno recomienda establecer oportunidades de mejora en temas como presupuesto, que si bien en el autodiagnóstico dan una calificación del 99% si requiere el establecimiento de control a nivel contable y presupuestal.</p> <p>Los informes producto de los seguimientos generados por la Oficina de Control Interno, contienen sugerencias orientadas a la mejora continua de cada uno de los procesos de la Entidad. La recomendación es utilizarlos para la mejora por parte de los dueños del proceso.</p> <p>En cuanto al tema de transparencia es necesario aplicarlo en su totalidad.</p>	<p>En este aspecto lo fundamental es tener clara la información para la toma de decisiones, por este motivo la recomendación es trabajar mensualmente los informes financieros con el fin que sea elemento de entrada para la toma de decisiones.</p>	<p>Los informes producto de los seguimientos generados por la Oficina de Control Interno, contienen sugerencias orientadas a la mejora continua de cada uno de los procesos de la Entidad, próximamente será efectuada la auditoria a este proceso.</p>	<p>Los informes producto de los seguimientos generados por la Oficina de Control Interno, contienen sugerencias orientadas a la mejora continua de cada uno de los procesos de la Entidad.</p> <p>Fortalecer los procesos de aprendizaje, investigación y de análisis que permitan innovar en todas las actividades de la Entidad, facilitando un único acceso a la información referente a Gestión del Conocimiento para la consulta, análisis y mejora.</p> <p>Fomentar una cultura de intercambio del conocimiento entre los servidores públicos y los contratistas.</p>	<p>Los informes producto de los seguimientos generados por la Oficina de Control Interno, contienen sugerencias orientadas a la mejora continua de cada uno de los procesos de la Entidad.</p>
-------------------------	---	---	--	---	---	---	--

Fuentes para elaborar el presente

informe:

1. El informe de Gestión y Desempeño Institucional del Departamento Administración de la Función Pública de abril de 2018.
2. Los autodiagnósticos de las diferentes dimensiones y políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG elaborado por cada uno de los responsables.
3. El plan de acción ante los auto diagnósticos elaborados de las diferentes dimensiones y políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
4. El plan de acción de integración de los planes institucionales y estratégicos al plan de acción institucional del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá



Azucena Villamil

Profesional Universitario- Control Interno