



Biblioteca Pública Piloto
de Medellín para América Latina

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

Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces:	OLGA LUCIA GALLEGO SIERRA	Período evaluado: Julio a Noviembre de 2011
		Fecha de elaboración: Noviembre 12/2011

Subsistema de Control Estratégico

Dificultades

El tema de Ética y Valores es un elemento del MECI y una de las estrategias a desarrollar en el I Plan del Comité de Transparencia y Probidad, sin embargo hasta la fecha no se ha ejecutado. La dificultad se ha presentado en la contratación de la persona natural o jurídica que ejecute dicha estrategia.

El componente de Administración del Riesgo, cuenta con acciones realizadas en cada uno de sus elementos, sin embargo la estructura integral del componente es débil, especialmente en el análisis y valoración de algunos riesgos y por consiguiente en las políticas de administración del riesgo.

En el ambiente de control falta aún divulgar el acuerdo y Pacto ciudadano firmado en 2007 por la Alcaldía de Medellín, Parques Bibliotecas, Biblioteca Pública Piloto y otros Socios del Proyecto, el cual se declara las Bibliotecas y Parques Bibliotecas espacios para participar, disfrutar y aprender.

A nivel del componente Desarrollo del Talento Humano y por dificultades internas el Manual de Funciones no se encuentra revisado y ajustado totalmente.

Avances

Para la Institución el elemento acuerdos, compromisos y protocolos éticos ha estado presente en los planes y estrategias para su fortalecimiento, sin embargo como ya se expresó no se ha logrado desarrollar efectivamente.

Se avanza y fortalece el elemento del Desarrollo del Talento Humano con la ejecución de planes de Capacitación, Bienestar y Estímulos. No obstante y a pesar de los esfuerzos y actividades desarrolladas al respecto, persisten algunas debilidades en el seguimiento y evaluación e impacto que han generado dichos planes. Por consiguiente, la ausencia de evaluación no ha permitido generar mejoramiento y fortalecimiento al proceso de manera integral.

Otro de los aspectos con avances en del Desarrollo del Talento Humano ha sido el fortalecimiento de la Evaluación del Desempeño, con la aprobación de instrumento para evaluar provisionales y con las estrategias de afianzamiento en la metodología e instrumentos para la evaluación de los servidores en carrera y en período de prueba.

En el Plan de Estímulos se ha elegido y reconocido los mejores empleados, resultado de su desempeño laboral del 2010. Reconocimiento que no se realizaba hacia más de 3 años.

El Modelo de Operación por Proceso, responde a los retos institucionales, de acuerdo a las funciones, misión y visión. Lo anterior a pesar de contar con una estructura en su planta de empleo con un componente alto en el nivel asistencial y técnico, no obstante ha logrado responder a los compromisos adicionales asignadas en el Acuerdo 048/2006 cuando la Institución pasó del orden nacional al territorial. Las dificultades en la planta de empleo han sido superada a partir de varias estrategias, entre ellas, con convenios con las universidades, con practicante y contratación propiamente dicha, entre otros.

La Institución cuenta con un Plan Estratégico 2010-2018, proyectos registrados en el Banco de Proyectos y planes operativos, los cuales se encuentran en un nivel de avance de acuerdo con los recursos humanos, tecnológicos y financieros disponibles.

Subsistema de Control de Gestión

Dificultades

Se identificó que algunos de los procesos, falta aún, documentar sus procedimientos, manuales y ciertos controles.

Se requiere mayores esfuerzos por potencializar el knowhow y el aprendizaje organizacional a través de mayor nivel de gestión del conocimiento.

Al plan estratégico le falta definición de metas globales que permitan medir el avance al cumplimiento del Plan a través de los planes operativos formulados cada año.

A pesar de disponer de procesos identificados, caracterizados y con un nivel intermedio de documentación de los mismos, se observa, en algunos casos, que se desarrolla un trabajo más por funciones que por procesos, originado por fallas en la comunicación y la articulación entre las dependencias y los procesos.

Falta mayor apropiación del instrumento de indicadores como herramienta que permita el análisis de objetivos, medir el cumplimiento de metas y el grado de eficacia, eficiencia y efectividad de los planes, actividades y procesos. Se trabaja más con los datos estadísticos y a nivel de indicadores se presentan los indicadores de eficacia, pero muy pocos los de eficiencia y efectividad.

En el elemento Manejo organizado o sistematizado de la correspondencia" se evidencia ausencia de radicado de ingreso y/o salida de la correspondencia generada por medios electrónicos, virtuales, algunos documentos del proceso de contratación, facturas y otros documentos contables. Lo anterior, genera dificultades para el seguimiento y control de los mismos.

Se ofrecen trámites y servicios a través de los medios tecnológicos, página web, con sus respectivos tutoriales e información requerida para el usuario. Sin embargo en el SUIT – Gobierno en Línea- se encuentra en la primera fase, es decir, ingresado a la plataforma para aprobación del asesor, para luego enviarse al SUIT y su aprobación definitiva.

Avances

- En los elementos de políticas de operación, procedimiento y controles algunos de ellos requieren fortalecimiento, no obstante, también se destaca en otros, documentación, socialización y aplicación de las políticas, procesos, procedimientos y controles. Algunos de estos avances se vienen desarrollando a través de los planes de mejoramiento.

En el elemento de Información, sistemas de información y medios se destaca el permanente fortalecimiento y mejoramiento de las diferentes fuentes de información tanto los que alimentan los procesos de apoyo como los misionales. Para estos últimos, se destaca la plataforma Janium que soporta todo el Catálogo Bibliográfico, la base de datos de los usuarios y se generan varios servicios para los usuarios, entre ellos los de Consulta, préstamos, lectura de material virtual, renovaciones, revisión del estado de la cuenta, etc.

Existe el mecanismo de atención al usuario para recibir sugerencias, recomendaciones o quejas que permiten a la entidad comunicarse utilizando varios medios, entre ellos el presencial, el Buzón de Sugerencia, virtual, las encuestas de satisfacción y preguntas a través de la página web.

La página web, como medio de comunicación se encuentra en niveles satisfactorio en las diferentes fases de Gobierno en Línea. Se resalta el ajuste, mejoramiento y fortalecimiento de la información y de los contenidos que se publican por este medio.

La institución se encuentra en un nivel satisfactorio en el manejo de los sistemas de información correspondiente al área Administrativa – Financiera y Misional. La primera, a través de la plataforma XENCO que administra la información de Presupuesto, Contabilidad, Tesorería, Almacén y Personal con las correspondientes interfaces entre los módulos. Igualmente los sistemas y base de datos del área misional se encuentra en la plataforma Janium en ambiente web, poniendo a disposición de los usuarios los recursos bibliográficos, virtuales y servicios de préstamo, consulta, renovación, estado de los recursos y servicios, manejo de la base de datos de los usuarios etc.

Se disponen de otros sistemas de información Enki, Megabuscador, los cuales comparten recursos, productos y servicios en red de la Biblioteca como de otras instituciones, entre ellos el Archivo Fotográfico de la bpp, el Archivo Histórico de Medellín y Catálogo bibliográfico de Comfenalco y del Colegio Mayor de Antioquia

Se avanza en fortalecimiento y ajuste del proceso de Archivo Institucional y del sistema de gestión documental a través de un contrato de prestación de servicio para ajustar procedimientos, capacitación a los funcionarios, actualización de las tablas de retención e implementación de los procedimientos para la unidad de correspondencia.

El tema de la Rendición de Cuentas, entendida como la realizada a través de la Audiencia pública se encuentra en un proceso de fortalecimiento a través de la elaboración y ejecución de un plan que abarca capacitación a usuarios y funcionarios y mejoramiento de los atributos de la información y la programación para el 2012 de una Audiencia Pública. Se destacan actividades

complementarias de rendición de cuentas como son los informes a la comunidad a través de la web y la participación en las Mesas de Trabajo en las cuales se han consolidado escenarios alrededor del tema de los Parques Bibliotecas donde se interactúa se identifican necesidades y se fortalecen espacios culturales, educativos y de convivencia ciudadana.

La comunicación organizacional y la informativa se ha desarrollado a través de varios medios y estrategias permitiendo que la ciudadanía acceda a los servicios y eventos artísticos, educativos y culturales con una cobertura de aproximadamente 1.400 y 834.341 usuarios

Subsistema de Control de Evaluación

Dificultades

- Presenta debilidad la cultura el autocontrol y de aplicar el ciclo P-H-V-A a cada una de las actividades que se realizan, presentando deficiencias en el seguimiento, evaluación y ajuste a las mismas.

Se presenta debilidad en la elaboración, ejecución y seguimiento oportuno a los planes de mejoramiento y en la efectividad e impacto de las acciones preventivas y correctivas implementadas.

Falta incorporar planes de mejoramiento individual resultado de la evaluación del desempeño.

Avances

- La Oficina de Control Interno ha ejecutado el 80% del Plan de Auditorías formulado para el 2011.

La Oficina de Control Interno ha desarrollado asesoría y acompañamiento con el fin de contribuir al fortalecimiento de los elementos del MECI.

La Institución cuenta con planes de mejoramiento institucional y por procesos, resultado de las auditorías realizadas por la Contraloría General de Medellín y por la Oficina de Control Interno.

Estado general del Sistema de Control Interno

El sistema de Control Interno se encuentra en un nivel satisfactorio en el desarrollo de cada uno de los elementos y componentes del sistema.

Recomendaciones

Continuar fortaleciendo cada uno de los elementos del MECI. Con énfasis en los componentes de Administración del Riesgo, Actividades de control y Planes de mejoramiento.

Materializar el plan estratégico con proyectos y metas globales a corto mediano y largo plazo.

Fortalecer el elemento Desarrollo del Talento Humano con Planes de capacitación, bienestar y estímulos que se ajusten a la normatividad. Además, el plan de capacitación debe ajustarse a las nuevas metodologías y políticas del Departamento de la Función Pública respecto al desarrollo de las competencias del ser, del saber y del saber hacer. Igualmente mayor seguimiento, evaluación e impacto de dichos planes.

Implementar la política y procedimiento de planes de mejoramiento individual con base en la Circular 100-03 del DAFP.

Olga Lucia Gallego Sierra
Profesional Universitario Control Interno