



**FONDO DE DESARROLLO DE PROYECTOS DE CUNDINAMARCA FONDECUN  
INFORME DE AUDITORÍA INTERNA  
OCTUBRE 7 DE 2021**

**1. DESCRIPCIÓN GENERAL**

<b>Objetivo de la Auditoria:</b>	Evaluar la conformidad en el proceso de gestión de bienestar y talento humano con los requisitos establecidos en el modelo estándar de control interno MECI, los planes, programas y procedimientos aplicados avances y mejoras y cumplimiento de normatividad vigente.
<b>Alcance de la Auditoria:</b>	Aplica para los siguientes procesos:  Procesos de Apoyo: Gestión de Bienestar y Talento Humano
<b>Procedimiento de la Auditoría</b>	Auditorías Internas
<b>Auditor Líder</b>	Yenny Dianith Barrios Gómez
<b>Equipo Auditor:</b>	Yenny Dianith Barrios Gómez
<b>Fecha de la Auditoria</b>	15 Y 16 de Septiembre 2021
<b>Dependencia a cargo del proceso auditado</b>	Subgerencia administrativa y financiera
<b>Procesos Auditados</b>	Gestión de Bienestar y talento Humano

## 2. ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE DATOS

Se inicia auditoria al Proceso denominado Gestión de bienestar y talento Humano,

Se realiza análisis, indagaciones y recolección de información en la Subgerencia Administrativa y Financiera, en cabeza de la Dra. ANGELA ANDREA FORERO, Subgerente Administrativa y Financiera, acompañado de su colaboradora Yeni Milena Silva Cely.

Se utilizan técnicas de auditoria generalmente aceptadas como:

- Revisión de documentos soportes del proceso de Gestión de Bienestar y Talento Humano.
- Entrevistas realizadas a los líderes de los procesos para la revisión de soportes de ejecución
- Revisión de la Normatividad aplicable; que permitieran un análisis integral para las conclusiones de auditoria.

### ANALISIS DE DATOS GENERALES

#### MARCO NORMATIVO

El auditado conoce la ruta del almacenamiento de la información, ingresa al contexto interno y externo y explica que el proceso de Gestión de Bienestar y Talento Humano.

Con Relación a los procedimientos propios del área se seleccionan y se revisan los siguientes:

PROCESO	ACTUALIZADO	
	SI	NO
Desarrollo de talento humano	x	
Administración de talento humano	x	
Seguridad y salud en el trabajo	x	
Tramite de quejas por acoso laboral	x	



**FONDO DE DESARROLLO DE PROYECTOS DE CUNDINAMARCA FONDECUN  
INFORME DE AUDITORÍA INTERNA  
OCTUBRE 7 DE 2021**

Se evidencia que existe actualización realizada en la vigencia 2021, en los procedimientos, se recomienda de ser necesario revisar y ajustar los formatos del proceso, esto teniendo en cuenta que los procesos y procedimientos se encuentran en constante cambio y modernización y se recomienda realizar una revisión cada año para asegurar su actualización.

De acuerdo a lo manifestado y evidenciado por el auditado, los documentos del sistema de gestión, las caracterizaciones y los procedimientos se encuentra en proceso de actualización.

Teniendo en cuenta que el Proceso de Gestión de Bienestar Talento y Talento Humano se encuentra adelantando la revisión a la caracterización, procedimientos, guías, políticas y manuales, entre otros, es importante que se tengan en cuenta las recomendaciones del grupo auditor como:

El equipo auditor realiza énfasis en cada uno de los pasos del ciclo PHVA con el fin de generar conocimiento y recordación del mejoramiento continuo.

#### **MAPA DE RIESGOS**

El Fondo cuenta con el mapa de riesgo institucional, para la vigencia 2020, el cual fue ajustado en la vigencia 2021, con las directrices para la identificación según guía de DAFP, el proceso cuenta con 3 riesgos establecidos se recomienda revisar y establecer la pertinencia de crear más riesgos de gestión para el proceso y establecer controles.

#### **SEGUIMIENTO PLANES DE MEJORAMIENTO**

Para el análisis de este punto se revisó el informe de auditoría interna de la vigencia 2019, realizado por la contraloría de Cundinamarca, encontrado que, de los 18 hallazgos dejados en el informe final, ninguno corresponde al proceso auditado por lo tanto el proceso no cuenta con hallazgos definidos ni plan de mejoramiento.

#### **ANALISIS DE DATOS GESTION DE TALENTO HUMANO**



**FONDO DE DESARROLLO DE PROYECTOS DE CUNDINAMARCA FONDECUN**  
**INFORME DE AUDITORÍA INTERNA**  
**OCTUBRE 7 DE 2021**

**PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL VIGENCIA 2020**

Se realiza la revisión de matriz del plan de acción institucional de la vigencia 2020, este contempla (3) metas para el proceso, una vez revisadas se determina que los indicadores establecidos no determinan el cumplimiento de las metas propuestas.

**PLAN DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020**

La ley 909 de 2004, literal R numeral 2 artículo 15 determina que las unidades de personal diseñan y administran los programas de capacitación, así mismo el decreto 1567 de 1998 en su artículo 3 literal c, indica Planes Institucionales. Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación.

Con base en la normatividad anterior y de acuerdo a los lineamientos de la guía metodológica para la formulación de los planes institucionales de capacitación PIC emitida por el DAF, se debió tener en cuenta lo siguiente: Aplicación y tabulación de encuestas impartidas cada año en la entidad.

El PIC 2020 fue aprobado por parte del Comité, se evidenció Acta No.03 – 2019 del 26 de septiembre de 2019, donde los miembros del Comité Institucional de Gestión y Desempeño aprobaron el Plan Institucional de Capacitación 2020.

Se evidencia una inadecuada planeación del PIC de la vigencia 2020, dado que este debió aprobarse en la misma vigencia, sin embargo, para la vigencia 2021 se tomaron las medidas respectivas y se elaboró el plan dentro de los plazos establecidos.

Para la vigencia 2020, debido a la contingencia generada por el COVID-19, Fondecún se vio afectado en el desarrollo de actividades que posibilitaban el proceso de suscripción de contratos interadministrativos, así como el recaudo de los recursos provenientes de obligaciones pendientes a favor, objeto que disminuyó los ingresos y beneficios asociados al normal funcionamiento de la entidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, y que la entidad optó por medidas de austeridad en el gasto se priorizaron de acuerdo a la liquidez y manteniendo el equilibrio económico, el pago a contratistas y funcionarios.



**FONDO DE DESARROLLO DE PROYECTOS DE CUNDINAMARCA FONDECUN  
INFORME DE AUDITORÍA INTERNA  
OCTUBRE 7 DE 2021**

La encargada del área manifiesta que para desarrollo de las actividades del plan de capacitación no se utilizaron los recursos presupuestados debido a la austeridad del gasto, si se adelantaron actividades de capacitación de forma gratuita con entidades aliadas, las cuales se relacionan continuación:

Marzo 20 de 2020: Capacitación SIGC-MIPG

Octubre de 2020: en el marco del plan de capacitación 2020 se remiten correos con acciones educativas impartidas por parte de la ARL

Septiembre de 2020: Se remitieron links de talleres web adelantados por la ARL positiva

Septiembre de 2020: Se remitieron links para conferencia “emociones en tiempos de crisis” invitación por parte de la secretaria de la Función Pública

Agosto de 2020: Se remitieron programa positivo educa por parte de la ARL

Se determina por el grupo auditor que de las capacitaciones ofrecidas no se cuenta registro de asistencia de los funcionarios, ni se elaboró encuesta de las capacitaciones brindadas.

Para la elaboración de los planes PIC se debe tener en cuenta las encuestas y tabulaciones del instrumento de diagnóstico de necesidades de capacitación para elaboración del plan.

existe registro de invitaciones a las actividades de capacitación, pero no se cuenta con una herramienta que determine el cumplimiento del plan de capacitación, detectado deficiencias en el seguimiento y evaluación del Plan de capacitación vigencia 2020, por lo que se recomienda implementar un adecuado instrumento de evaluación de la capacitación para que los mismos sean insumo en la toma de decisiones por parte de la Alta Dirección.

Se pregunta al auditado evidenciar cumplimiento de la circular 100.04-2018 emitida por el DAFP,

Se verifica por el grupo auditor que no se cuenta con evidencia de realización del curso del modelo integrado de planeación y gestión MIPG por parte de los 13 funcionarios que laboraron en el fondo en la vigencia 2020. Si bien es cierto para la vigencia 2020 se adelantó capacitación en MIPG, se evidencia como



**FONDO DE DESARROLLO DE PROYECTOS DE CUNDINAMARCA FONDECUN**  
**INFORME DE AUDITORÍA INTERNA**  
**OCTUBRE 7 DE 2021**

oportunidad de mejora, la realización del curso a todos los servidores públicos y trabajadores oficiales del fondo, con el propósito de que conozcan y apliquen el modelo en cumplimiento de sus funciones y se adjunte certificado a sus hojas de vida.

Se recomienda socializar los informes de evaluación de resultados del Plan Institucional de Capacitación a la Alta Dirección, a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

**PLAN DE BIENESTAR VIGENCIA 2020**

El Plan del Plan Institucional de Bienestar vigencia 2020 fue aprobado mediante Acta No.3 del 29-julio-2020 de Comité Institucional de Gestión y Desempeño, se recomienda realizar esta actividad los primeros meses de cada vigencia.

Evaluado el plan de bienestar el funcionario encargado cuenta con evidencia del cumplimiento, por lo cual se determina el cumplimiento de las actividades propuestas sin embargo debido a la austeridad del gasto por el tema de la pandemia algunas actividades se adelantaron de forma gratuita, y en las que se utilizaron recursos solamente fue del 50% del presupuesto apropiado.

Se recomienda una adecuada planeación de las actividades a proponer y la realización del diagnóstico de necesidades.

Continuar promoviendo las actividades de bienestar y propender por la participación de los servidores, de acuerdo con aquellas actividades que se puedan llevar a cabo conforme el estado de la pandemia Covid-19 lo permita, así mismo, se sugiere establecer indicadores, que reflejen información que permitan tomar acciones correctivas de manera oportuna; finalmente, se deberán establecer instrumentos o documentos electrónicos donde se registre que se está dando cumplimiento a los programas de bienestar.

Teniendo en cuenta que, para llevar a cabo el Programa de Bienestar e Incentivos, se destinan unos recursos que se requieren para la ejecución del mismo, la Oficina de Control Interno, verificó la oportunidad en el trámite del proceso contractual que se tiene destinado para la adquisición de estos bienes o servicios, que implica la responsabilidad del profesional con funciones de Bienestar y talento Humano en la elaboración de estudios y documentos previos, donde se observó lo siguiente: la contratación de los servicios de bienestar de acuerdo con la planeación para la adquisición de bienes y servicios, presenta ejecución finalizando el año, por lo tanto, el presupuesto estimado para el bienestar e incentivos de los servidores públicos del FONDO, solamente se utilizó en un 50%, teniendo en



**FONDO DE DESARROLLO DE PROYECTOS DE CUNDINAMARCA FONDECUN**  
**INFORME DE AUDITORÍA INTERNA**  
**OCTUBRE 7 DE 2021**

cuenta que en el mes de diciembre se estableció la reapertura de actividades frente a la pandemia, se recomienda que para futuras vigencias se ejecuten los recursos en los diferentes meses del año.

**ESTADO DE AVANCE DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

El Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, generó la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) el cual consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo, liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, se debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar)".

El auditado conoce el estado del proceso de implementación del sistema, informando, que esta inició el 15 de septiembre del año 2020 contemplado internamente un plazo final para la implementación el año 2022, Así mismo se evidencia resolución No.46 del 30 de diciembre de 2020 por la cual se adopta el sistema de seguridad y salud en el trabajo, se evidencia que de fecha 30 de nov 2020, se aprobaron los documentos del sistema, como el manual de sistema, el plan de emergencias, el reglamento de seguridad e higiene industrial y la matriz de peligros.

registra documento de fecha del 15 de septiembre del 2020, mediante el cual se genera la conformación de los comités de convivencia y copas, mediante oficios de conformación de fecha 11 de septiembre de 2020,

Se recomienda Incluir en el Plan Anual de Adquisiciones Vigencia 2022 los recursos para la realización de los exámenes periódicos ocupacionales, dado que no registra realización de los mismos en la vigencia 2020.



FONDO DE DESARROLLO DE PROYECTOS DE CUNDINAMARCA FONDECUN  
INFORME DE AUDITORÍA INTERNA  
OCTUBRE 7 DE 2021

No se evidencia la realización de auditorías al sistema.

Se evidenció que falta actualización en la Matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles.

### **MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL**

Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

Se pudo evidenciar que no se realizó por el Fondo Medición del clima laboral en la vigencia auditada, sin embargo en lo corrido de la vigencia 2021, se evidencian encuestas sobre la medición del clima laboral y se está adelantando la medición de riesgo psicosocial, se recomienda el seguimiento a los resultados de las mismas, con el fin de mantener niveles adecuados de la calidad de vida laboral, las entidades están en la obligación de medir el clima laboral.



## **POLÍTICA DE INTEGRIDAD**

El Código de Integridad es el principal instrumento técnico de la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, la cual hace parte de la Dimensión de Talento Humano. Dado que el principal objetivo del MIPG es fortalecer el talento humano de las entidades, el Código de Integridad aporta a dicho propósito a través de un enfoque de integridad y orgullo por lo público diseñado para trabajar de la mano con los servidores públicos.

La entidad cuenta con el documento "CÓDIGO DE INTEGRIDAD" aprobado mediante acta de reunión del "Comité Institucional de Gestión y Desempeño de fecha 26 de septiembre de 2019, acorde con el esquema definido de 5 valores y lineamientos de conducta.

Se evidencia socialización del documento Código de integridad en la cartelera de la entidad, se evidencia documento publicado en la página web institucional. <https://www.fondecun.gov.co/sites/default/files/2020-09/CODIGO%20DE%20INTEGRIDAD.pdf>

El día 14 de septiembre de 2021, se realizó encuesta a los funcionarios de la entidad, mediante herramienta para medir las actitudes y percepciones, a través de ella se puede obtener retroalimentación e identificar las variables que ayudan en el desarrollo de los funcionarios y contratistas de la entidad.

Se socializaron mensajes con funcionarios y contratista alusivos a los valores institucionales

Se evidencia que en la jornada de inducción y reinducción se realiza socialización del código de integridad, evidenciando documento de fecha 29 de julio 2020, el formato de inducción y reinducción establece la socialización del código para cada uno de los funcionarios que se vinculan en el Fondo.

se evidencia publicación del documento en la cartelera institucional y se resalta la labor realizada por el área.

## **INDICADORES DE GESTIÓN ESTABLECIDOS EN EL PROCESO**

No se evidencia una estandarización, ni el acompañamiento por el Profesional Especializado con funciones de Planeación en el diligenciamiento de la formulación y seguimiento de los indicadores por procesos.



FONDO DE DESARROLLO DE PROYECTOS DE CUNDINAMARCA FONDECUN  
INFORME DE AUDITORÍA INTERNA  
OCTUBRE 7 DE 2021

Para este proceso se recomienda el establecimiento de indicadores de gestión apropiados para el proceso.

Se recomienda por el grupo auditor la estructuración e inclusión de indicadores que permitan efectuar seguimiento a las metas establecidas Versus resultados obtenidos, en cada uno de los componentes que conforman el "Plan Estratégico de Gestión de Bienestar y Talento Humano – y el PIC.

Así mismo, se evidencie el seguimiento a la implementación de la "Política de Gestión Estratégica de Bienestar y Talento Humano, definida en la 1ª. Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

#### **ACUERDOS DE GESTIÓN VIGENCIA 2020.**

En las entidades del orden territorial es gerente público quien cumple las cuatro condiciones siguientes: 1. Ser funcionario público 2. Pertenecer al nivel directivo 3. Ocupar un empleo de libre nombramiento y remoción 4. No estar desempeñando el cargo de: Secretario de Despacho, Director, Gerente, Rector de Institución de Educación Superior distinto a los entes universitarios autónomos, artículo 47 de la Ley 909 de 2004.

se evidencian los acuerdos de gestión celebrados por los subgerentes del fondo, con evaluaciones semestrales, dando cumplimiento a lo establecido en La Ley 909 de 2004. evidenciando en los cuerdos de gestión que se concretan los compromisos adoptados por el gerente público con su superior.

### **3. RECOMENDACIONES**

- Se evidencia que existe desactualización en algunos rocedimientos y formatos, se recomienda realizar cambios a los procesos revisados y de ser necesario a los procesos que hacen falta por revisión, esto teniendo en cuenta que los procesos y procedimientos se encuentran en constante cambio y modernización y se recomienda realizar una revisión cada año para asegurar su actualización.
- Se recomienda Socializar los informes de evaluación de resultados del Plan Institucional de Capacitación a la Alta Dirección, a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

- Se recomienda establecer indicadores que generen información para la toma de decisiones por la alta dirección, dado que el indicador propuesto por el proceso no determina el cumplimiento de la meta establecida, detectando deficiencias en el seguimiento y evaluación del Plan de acción de Bienestar y Talento Humano vigencia 2020.
- Se recomienda para la elaboración de los planes PIC se debe tener en cuenta las encuestas y tabulaciones del instrumento de diagnóstico de necesidades de capacitación para elaboración del plan.
- Se recomienda por el grupo auditor dar cumplimiento de la circular 100.04-2018 emitida por el DAFP realizado el curso del modelo integrado de planeación y gestión MIPG por parte de los funcionarios que laboraron en el fondo.
- Se recomienda tener una adecuada planeación en la ejecución de los recursos para llevar a cabo el Programa de Bienestar e Incentivos,
- se recomienda Incluir en el Plan Anual de Adquisiciones Vigencia 2022 los recursos para la realización de los exámenes periódicos ocupacionales.
- se recomienda activación de los planes de acción para culminar la implementación del sistema SG-SST.

#### **4. HALLAZGOS ENCONTRADOS**

1. De acuerdo a revisión documental realizada existe registro de las actividades de capacitación realizadas, pero no se cuenta con una herramienta que determine el cumplimiento del plan de capacitación, detectado deficiencias en el seguimiento y evaluación del Plan de capacitación vigencia 2020, por lo que se recomienda elaborar instrumento para el seguimiento y control del PIC, realizar evaluación a las capacitaciones impartidas y que los resultados de evaluación obtenidos sean insumo en la toma de decisiones por parte de la Alta Dirección.



**FONDO DE DESARROLLO DE PROYECTOS DE CUNDINAMARCA FONDECUN**  
**INFORME DE AUDITORÍA INTERNA**  
**OCTUBRE 7 DE 2021**

2. Se evidencia una inadecuada planeación del PIC de la vigencia 2020, dado que este debió aprobarse en la misma vigencia, no se evidencia una adecuada ejecución de las actividades del plan, se recomienda una adecuada planeación en la elaboración del PIC 2022, para lograr fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores públicos, incumpliendo el decreto 1567 de 1998 en su artículo 3 literal c.
3. Evaluado el plan de bienestar e incentivos del Fondo se determina que si bien es cierto el funcionario encargado cuenta con evidencia de la evaluación del cumplimiento de este plan en la vigencia 2020, se recomienda realizar el seguimiento a las actividades propuestas, con el fin de que se ejecuten en su totalidad.
4. De acuerdo a la revisión documental se pudo evidenciar que no se realizó por el Fondo Medición del clima laboral en la vigencia auditada 2020, 2019, se recomienda adelantar la evaluación del clima laboral y realizar el seguimiento con el fin de mantener niveles adecuados de la calidad de vida laboral, las entidades están en la obligación de medir el clima laboral cada dos años con el fin de definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención, siendo este un programa de bienestar de calidad de vida laboral para los empleados de las entidades públicas.

**Elaborado Por:**

  
**YENNY DIANITH BARRIOS GÓMEZ**  
Auditor Interno