

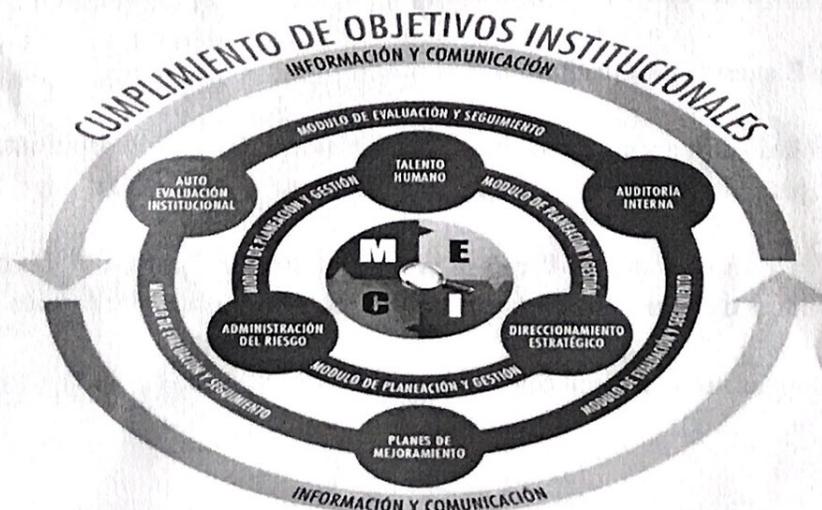


INFORME DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011

El Fondo de Proyectos de Cundinamarca Fondecún, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, presenta por parte de quien hace sus veces de Control Interno, el informe del estado de control interno de la Entidad, basándose en tres puntos centrales: Control de Planeación y Gestión, Control de Evaluación y Seguimiento y el eje transversal de Información y Comunicación, acorde con la estructura del modelo estándar de control interno MECI (Decreto 943 de mayo 21 de 2014).

Las Encuestas para la Evaluación Independiente del Modelo Estándar de Control Interno (MECI), fueron diligenciadas por Control Interno apoyada en el aplicativo FURAG dispuesto por el DAFP procedieron a tramitar las encuesta MECI, esto con el fin de evaluar los avances en el desarrollo, mantenimiento y actualización de cada uno de los módulos que lo componen. (Ver gráfico 1).

Gráfico 1 - Modelo Estándar de Control Interno



Para el diligenciamiento de la encuesta MECI, se tuvo en cuenta los resultados de las actividades de autoevaluación realizadas por el Fondo, los informes de gestión por procesos, las evaluaciones desarrolladas en el proceso de auditoría externa, la información relevante relacionada con cada uno de los módulos y el eje transversal del MECI y, los resultados obtenidos producto de los seguimientos realizados por los órganos de control y vigilancia como la Revisoría Fiscal y la Contraloría de Cundinamarca.

MÓDULO CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

1.1. COMPONENTE TALENTO HUMANO.

ACUERDOS, COMPROMISOS Y PROTOCOLOS ÉTICOS

El Fondo cuenta con el documento Código de Ética, adoptado al interior de la empresa mediante **Resolución No. 027** (13 de junio de 2016), con miras a fortalecer el comportamiento ético organizacional. Este documento formula cinco (5) principios y cinco (5) valores.

DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

Programa de Bienestar y Capacitación

Se han desarrollado de manera austera los distintos planes en la gestión del talento humano de la Entidad, particularmente los de bienestar e Incentivos.

En cuanto a la ejecución de los Planes y Programas formulados para el Desarrollo de Talento Humano, son evidenciables las actividades realizadas durante este periodo.

A la fecha informada se realizaron celebraciones de cumpleaños, el día de la mujer y el día del hombre

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

AÑO 2018		
ACTIVIDAD	NÚMERO DE ASISTENTES	FECHA
Día del contador	8	1 marzo
Día de la mujer	22	8 marzo
Día del hombre	25	20 marzo
Día del niño (Funcionarios e hijos)	5	24 abril

PLAN DE CAPACITACIONES

AÑO 2018		
ACTIVIDAD	NÚMERO DE ASISTENTES	FECHA
Inducción trámite de orden de desembolso	9	22 marzo
Capacitación comunicación asertiva y afectiva a través del servicio al cliente	14	5 abril
Sistema de gestión de seguridad y salud en trabajo	14	12 julio
Comité Copasst y Convivencia	5	12 julio
Modulo correspondencia	24	19 diciembre

Cabe resaltar que los funcionarios y contratista de Fondecún, participaron en la Copa Gobernación, campeonato que se lleva a cabo con las entidades del orden central y descentralizado del departamento. Se conformaron los siguientes equipos.

<i>DEPORTE</i>	<i>NUMERO DE JUGADORES</i>
Baloncesto femenino	7
Baloncesto masculino	7
Voleibol	11
Futbol 6 masculino	16
Minitejo	6
Tenis de mesa	2
Bowling	9

Para llevar a cabo la actividad mencionada se realizó varios entrenamientos, por cada uno de los deportes dando el tiempo y el espacio así los jugadores contribuyen a dicho campeonato

El día 22 de marzo los funcionarios asistieron a la inauguración de los juegos los cuales fueron alusivos al mundial, el país que le correspondió a la entidad fue Grecia. Se realizó un desfile alusivo al país asignado en las instalaciones de la Gobernación de Cundinamarca.

Manual de Funciones, competencias y requisitos

La estructural Fondo de Proyectos de Cundinamarca, la establece el Manual específico de Funciones y Competencias Laborales, Decreto 0213 del 11 de junio de 2015. En lo corrido de la vigencia 2018, no se han presentado modificaciones al Manual de Funciones. A continuación se relacionan los funcionarios que conforman la entidad.

NOMBRE	CARGO	NIVEL	FECHA DE INGRESO
ERIKA ELIZABETH SABOGAL CASTRO	Gerente General Cód. 050 G. 11	DIRECTIVO	06-ago-18
MIGUEL ANDRÉS SÁNCHEZ PRADA	Subgerente Admón. F/ro Cod.084 G07	DIRECTIVO	22-oct-18
WILFREDO ARIAS MEDINA	Subgerente Técnico Cod.084 G.07 *	DIRECTIVO	29-oct-18
CARLOS FABIO TAPIAS MALAGÓN	Asesor Cód. 105 G. 07	ASESOR	05-oct-18
NIDIA ROCÍO ESPINOSA SANTAMARÍA	Tesorera General	PROFESIONAL	05-mar-15
DIANA KATHERINE ZAMBRANO M	Profesional especializado Cod.222 G.06	PROFESIONAL	08-abr-16
AURA MARINA GUEVARA LADINO	Profesional especializado Cod.222 G.06	PROFESIONAL	16-may-16
CINDY ALEJANDRA NIETO NAVAS	Profesional especializado Cod.222 G.06	PROFESIONAL	01-jul-17
YENI MILENA SILVA CELY	Profesional Universitario Cod.219 G.04	PROFESIONAL	17-feb-14
ELIANA MARCELA CASTELLANOS C	Profesional Universitario Cod.219 G.04	PROFESIONAL	17-sep-18
ANDRÉS FERNANDO ARÉVALO	Profesional Universitario Cod. 219 G.04	PROFESIONAL	05-jul-17
MARIAM HANNA RODRIGUEZ REY	Técnico Administrativo Cód. 367 G. 01	TÉCNICO	01-nov-13
EDGAR ALONSO CHACÓN ORTIZ	Conductor Mecánico Cód. 482 G. 06	ASISTENCIAL	03-dic-14

Durante el periodo 2018, se realizó vinculación de un empleado en la planta de personal de la empresa en el cargo de profesional universitario, código del cargo: 219 Grado 04 y se integraron cuatro (4) personas en el Cargo Gerente General, código del cargo: 050 Grado 11, el cargo de Subgerente Administrativo y Financiero, código del cargo: 084 Grado 07, el cargo de Subgerente Técnico, código del cargo: 084 Grado 07 y El Asesor Jurídico, código del cargo: 105 Grado 07.

1.2 COMPONENTE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

PLANES PROGRAMAS Y PROYECTOS

Siguiendo los lineamientos de la Alta dirección, se consolidaron los planes y proyectos a desarrollar, en la vigencia 2018 mediante el plan de acción vigencia 2018.

Durante el periodo evaluado, los procesos y áreas, reportan la continuidad y avance en su gestión, mediante el desarrollo de planes, programas y proyectos formulados.

Se realiza seguimiento mensual a los diferentes proyectos que maneja el Fondo generando así el fortalecimiento de los proyectos.

MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS

El Fondo de Desarrollo de Proyectos, en cumplimiento de su misión, visión Institucional y con el propósito de satisfacer las necesidades de sus clientes cuenta con un modelo de operación por procesos el cual fue adoptado según **Resolución N° 055** (04 de octubre de 2016) con enfoque sistémico, el cual se encuentra debidamente caracterizado, reflejando así las interacciones, las entradas y las salidas, garantizando una ejecución eficiente y el cumplimiento de los objetivos Institucionales. Durante el período de análisis, no se presentaron modificaciones al Mapa de Procesos el cual fue adoptado mediante **Resolución N° 056** (04 de octubre de 2016).

Rendición de cuentas: se realiza la rendición de cuentas en la página web institucional, se evidencia la publicación del informe de gestión de la vigencia 2018.

En el segundo período del año en curso, se tomó la decisión de iniciar el reajuste del Modelo Estándar de Control Interno- MECI al Modelo Integrado de Planeación Y Gestión- MIPG, según Lo estipulado de la ley 1499 del 2017 en el artículo 2.2.22.3.1 *“Actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Para el funcionamiento del Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno, se adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG”*

En el mismo sentido, de acuerdo a lo señalado en el artículo 2.2.22.3.2. *“Definición del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.*

Por consecuencia, se realizó un plan de trabajo con el objetivo de hacer la revisión, el diagnóstico, y la formulación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, herramienta que unificara los criterios en materia de planeación, ejecución, seguimiento, evaluación y control de la misma, pero además también se actualizará el manual de procesos y procedimientos de cada área en la entidad.

En relación con el Plan de trabajo se ha realizado los siguientes diagnósticos:

- Autodiagnóstico de Talento Humano

- Autodiagnóstico Gestión de Integridad
- Autodiagnóstico de Direccionamiento y Planeación
- Autodiagnóstico de plan anticorrupción
- Autodiagnóstico de Gestión presupuestal
- Autodiagnóstico Gestión Política Gobierno Digital
- Autodiagnóstico de Defensa Judicial
- Autodiagnóstico de servicio ciudadano
- Autodiagnóstico de trámites
- Autodiagnóstico de rendición de cuentas
- Autodiagnóstico de Gestión Documental
- Autodiagnóstico de Transparencia y acceso a la información
- Autodiagnóstico de Control Interno

Nótese que en cuanto a lo establecido en Ley 1712 de 2014, Decreto 103 de 2015 y Resolución MinTIC 3564 de 2015, se realizó un listado de chequeo para actualizar los requisitos requeridos por la norma. La Gobernación de Cundinamarca emite un puntaje de 38%, para avanzar en los temas relacionados con la Ley de Transparencia, se realizó una reunión el día 7 de marzo de 2018, como resultado se definió que se va trabajar bajo el manual de implementación “*Cómo implementar estándares de transparencia y acceso a la información en entidades territoriales*” socializado por la Secretaría de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones la Gobernación de Cundinamarca.

Siguiendo el Manual de Implementación Territorial se enlistaron actividades de acuerdo lo señalado en la Ley 1712 de 2014 y el Decreto reglamentario 103 de 2015, asimismo el contenido de cada tarea se hizo con referencia a los ítems de la obligaciones enmarcadas bajo el marco normativo, igualmente se estipulo la herramienta o recurso aplicar y el responsable de las actividades estipuladas. Por otro lado, se crea el comité de trabajo y bajo acto administrativo se designa a la profesional de planeación líder del proceso de implementación bajo **Resolución N°08** (23 de marzo de 2018).

1.3 COMPONENTE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

Se evidencia la gestión periódica de los riesgos y su correspondiente seguimiento, en términos generales, es acorde con los registros de los seguimientos. El encargado de control interno o quien haga sus veces realizo los seguimientos programados a los mapas de riesgos de corrupción y se publican en la página web.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

2.1 COMPONENTE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

Teniendo en cuenta que la autoevaluación de gestión, realiza el seguimiento y control a su gestión mediante la aplicación de los mecanismos e instrumentos de control.

El Fondo cuenta con diversos mecanismos de seguimiento a la gestión, a través del Comité primario de gerencia en los cuales se revisan temas institucionales, sus avances o eventuales tropiezos y en general el comportamiento de los planes.

PLAN DE MEJORAMIENTO	HALLAZGOS	AVANCE	FECHA DE RADICADO
VIGENCIA 2016	19 Administrativos 1 Fiscal	Se han presentado 2 avances	20 de Diciembre de 2017

En el año 2018 se radicaron los dos avances semestrales del Plan de Mejoramiento vigencia 2016.

En cuanto a la autoevaluación de la gestión institucional, desde la Alta Dirección se revisan en Comités Directivos los avances y se direccionan ajustes de ser el caso, con el fin de dar cumplimiento en las metas.

2.3. COMPONENTE PLANES DE MEJORAMIENTO.

En el cumplimiento del rol de evaluación y seguimiento asignado por Ley a la Oficina de Control Interno, en particular en lo correspondiente al seguimiento de manera periódica a los planes de mejoramiento, fueron llevadas a cabo las siguientes actividades:

Reuniones de seguimiento de los planes de mejoramiento externos (Contraloría de Cundinamarca), sostenidas con los procesos responsables, en las cuales informaron un porcentaje estimado de avance de cumplimiento con corte a la fecha.

Se encuentra en ejecución el plan de Mejoramiento suscrito con la Contraloría de Cundinamarca - Vigencia 2016, se han remitido dos avances ya que la aprobación por parte de la Contraloría es de fecha 26 de diciembre de 2017

La Empresa ha cumplido con la elaboración y la Presentación del Plan de Mejoramiento y de los avances al mismo pactados con la Contraloría.

EJE TRANSVERSAL – INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

En materia de comunicaciones, se observa la comunicación del Fondo, mediante la entrega de información de la gestión institucional a la ciudadanía, a través de la página Web, constituyendo una estrategia de permanente rendición de cuentas.

El Fondo de Desarrollo de Proyectos de Cundinamarca, dentro de su página Web realiza la publicación de la información relacionada con planeación institucional, se comunica información sobre programas, proyectos, obras, contratos y administración de los recursos, cuenta con una publicación de rendición de cuentas de acuerdo a la última rendición realizada. Además se tiene publicado en la página web el informe de rendición de cuentas y presentación de la misma correspondiente al año 2018.

ASPECTOS SOBRE LOS CUALES SE RECOMIENDA FORTALECIMIENTO:

Fortalecer el manejo del archivo institucional, ya que se evidencia un gran volumen de cajas y el espacio de almacenamiento no es suficiente.

Realizar seguimiento a los controles con el fin de que no se materialicen los riesgos en la empresa.

Continuar con la actualización de los procesos y procedimientos incluyendo la normatividad vigente e iniciando los procesos de socialización.

Calle 31 No. 13 A – 51, Edificio Panorama, Oficina 339, Parque Central Bavaria. Teléfonos 3562006

Desde el proceso de Direccionamiento Estratégico realizar sensibilizaciones en temas relacionados con la importancia de los planes de mejoramiento, los cuales son conducentes a tomar acciones para el mejoramiento continuo y fortalecimiento de los procesos.

El Fondo no cuenta con una Oficina de Control Interno, por lo tanto no se tiene en su planta de personal el jefe de Control Interno, según la ley 87 de 1993 en el artículo 7° las entidades públicas podrán contratar empresas privadas Colombianas con la reconocida experiencia para que desarrollen el servicio de control interno y el ejercicio de las auditorías internas, por lo tanto se le recomienda a la empresa que realice el respectivo concurso de méritos, según su presupuesto y flujo de cajas así lo permitan.



MIGUEL ANDRÉS SÁNCHEZ PRADA
Subgerente Administrativo y Financiero