



| | | |
|---|-------------------------------|--|
|  | INFORME DE SEGUIMIENTO | |
|---|-------------------------------|--|

| 1. DESCRIPCIÓN GENERAL | |
|--|--|
| Objetivo de la Auditoria: | Realizar seguimiento a Planes Institucionales del fondo de Desarrollo de Proyectos a cargo del área de Talento Humano en la vigencia 2022, , bajo los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. |
| Profesional de Seguimiento | Yenny Dianith Barrios Gómez Yineth Torres Montaña |
| Fecha de Seguimiento | Entre 28/11/2022 y 09/12/2022 |
| 2. ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE DATOS | |
| <p>En cumplimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG – la normatividad que le aplica y su misionalidad la Oficina de Control Interno realiza seguimiento a cinco (5) planes institucionales del Fondo de Desarrollo de Cundinamarca, de los 12 que establece el Decreto 612 de 2018. así:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Estratégico de Talento Humano • Plan Anual de Vacantes (100% avance) • Plan Institucional de Capacitaciones (72.7% avance) • Plan de Bienestar e Incentivos (72.7% avance) • Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (88% avance) | |

| | | |
|---|-------------------------------|--|
|  | INFORME DE SEGUIMIENTO | |
|---|-------------------------------|--|

NOTA: Con relación al Plan de previsión de recurso humano se informa por parte de la líder del proceso, que se encuentra enmarcado dentro del Plan Estratégico del Talento Humano, como uno de los planes temáticos que contribuye con la determinación de las necesidades de personal, se tiene elaborado a partir de la planta de personal de 14 personas, y no ha sufrido cambios en la vigencia, por lo tanto no se realiza proceso de seguimiento al mismo.


Se realizará la revisión de los planes, de tal manera que se evalué el porcentaje de ejecución de los mismos y se identifiquen las metas sin ejecución, las metas ejecutadas, pero no finalizadas y las metas finalizadas, de tal manera que se tomen las acciones inmediatas para el cumplimiento de los planes antes de finalizar la vigencia.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Este plan es la compilación de los planes que maneja el área de talento humano, o quien hace sus veces en el Fondo, dentro de estos planes se cuentan: Plan de Bienestar e incentivos, Plan de capacitación, Plan del sistema de SGSST, Plan de provisión y plan anual de vacantes. su ejecución estará a cargo de la subgerencia Administrativa y Financiera. La planta de personal de FONDECUN está compuesta por 6 empleados públicos con contratación de libre nombramiento y remoción, salvo el empleo de Jefe de Control Interno, quien será designado por el Gobernador del Departamento para un periodo fijo de cuatro años. Y 8 trabajadores oficiales en calidad de provisionales, puesto que no se cuenta con Trabajadores de carrera administrativa.


Los lineamientos frente a la vacancia, provisión y retiro no están reglamentados por la ley del empleo público

El plan se encuentra elaborado teniendo en cuenta los resultados obtenidos con el diagnóstico sobre los logros reportados frente a la gestión del talento humano a través de la matriz GETH, además de la evaluación de la dimensión de talento humano de MIPG (Furag 2020).


| | | |
|---|-------------------------------|--|
|  | INFORME DE SEGUIMIENTO | |
|---|-------------------------------|--|

El plan se desarrollará teniendo como base las siguientes actividades:

| PLANES QUE LO CONFORMAN | AVANCE | CUMPLE |
|---|--|---------------|
| Plan Institucional de Capacitación PIC | Cuenta con PIC con avance de 72% Pendiente de realizar 7 actividades | SI |
| Plan Anual de Vacantes | Plan aprobado sin novedad en su elaboración, se tienen 14 personas en el plan | SI |
| Plan de provisión de Recursos humanos | No se elabora para 2022. Teniendo en cuenta que se cuenta con una planta de personal de 14 personas. | NO APLICA |
| Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo | Se cuenta con Plan aprobado con 88% de avances | SI |
| Plan de Bienestar e Incentivos | Se cuenta con Plan aprobado, en un 72.7% | SI |
| Gestión del Desempeño | Se realiza evaluación a los 14 funcionarios de la planta de la entidad. | SI |
| Inducción y reinducción | Se realiza proceso de Inducción. Sin embargo, este proceso no se encuentra programado en el plan institucional de capacitación, como procesos de formación y capacitación | SI |
| Clima Organizacional y Cambio Cultural | Pendiente de realizar estudio anual de clima organizacional, el cual tendrá como objetivo medir la percepción de los servidores con respecto al ambiente laboral | NO |
| Teletrabajo | No se cuenta con programa de Teletrabajo. Se debe realizar la implementación con apoyo de las | NO |

| | | |
|---|-------------------------------|--|
|  | INFORME DE SEGUIMIENTO | |
| | | |

| | | | | |
|--|-----------------------------------|---|----|--|
| | | tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC). | | |
| | Programa de Bilingüismo | No se ha adelantado proceso en la entidad. | NO | |
| | Horarios Flexibles | Se cuenta con horarios flexibles, que se manejan de acuerdo a lineamientos dados por cada jefe de área. Sin embargo, no se tiene soporte de este proceso. Se hace necesario elaborar herramienta que permita soportar este programa de horarios flexibles y sus beneficios. | NO | |
| | Código de Integridad | Se realiza capacitación del Código de integridad, se hacen evaluaciones de conocimiento. Se encuentra pendiente, <ul style="list-style-type: none"> • Generar mecanismos que permitan exponer y manejar conflictos de interés. • Analizar y tomar las medidas de mejora que contribuyan al fortalecimiento del clima laboral en la Entidad | NO | |
| | Diálogo y Concertación | Se cuenta con canales de comunicación para los funcionarios, así mismo se cuenta con apoyo de la ARL para el manejo de temas específicos de resolución de conflictos | SI | |
| | Monitoreo y seguimiento del SIGEP | Actividad de monitoreo y seguimiento realizada por 2 áreas: | SI | |

| | | |
|---|-------------------------------|--|
|  | INFORME DE SEGUIMIENTO | |
| | | |

| | | | |
|--|-------------------|--|-----------|
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Personal de Planta elaborado por subgerencia Administrativa y Financiera • Contratistas elaborados por Oficina Asesora Jurídica. | |
| | Proceso De Retiro | No se han adelantado procesos de desvinculación de personal. Se informa que no se ha tenido retiro en 2022 de las personas de planta que se desvinculan por pensión, por renuncia, por finalización del nombramiento | NO APLICA |


Este Plan Estratégico, se encuentra fundamentado en la integridad del ser humano, por lo cual este integra, los planes y actividades para el desarrollo del talento humano, el Plan aprobado en la entidad cuenta con 15 actividades (planes) con un avance de 72.7% de ejecución, esto debido a que de 15 actividades programas, se cuenta con 5 que no registran ejecución a la fecha de revisión, 2 con que no aplican por la naturaleza de la entidad y 8 actividades con avances significativos.

PLAN ANUAL DE VACANTES

Plan elaborado de acuerdo a las necesidades de la entidad, se elabora en 2021 y se realiza la actualización cada vigencia, este plan es presentado para aprobación en el Comité de Gestión y desempeño y se aprueba por el director de la entidad.

Se encuentra publicado en la intranet de la entidad \\192.168.1.6\fondecun\2 SUB_ADMIN\PLANEACIÓN\Planes\Plan de acción\2021\Plan de acción cuarto trimestre 2021\7. Plan Anual de vacantes actualizado.

A la fecha del seguimiento el Plan no ha sufrido novedades con relación a la oferta real de empleos de la entidad.


| | | |
|---|-------------------------------|--|
|  | INFORME DE SEGUIMIENTO | |
| | | |

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES


Se realiza en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 909 de 2004. Se realiza encuestas para conocer las necesidades de requerimientos de capacitaciones en el fondo, como resultado de esto se priorizan 25 capacitaciones de diferentes temas.

Dentro del seguimiento realizado por la Oficina de Control Interno a los avances del Plan de Capacitaciones se tienen los siguientes resultados:


| CAPACITACIONES | CUMPLE | | % DE CUMPLIMIENTO | FECHA REALIZACION |
|--|--------|----|-------------------|--------------------------|
| | SI | NO | | |
| Contratación Estatal. | X | | 100 | 03/05/2022 |
| SIA observa | X | | 100 | 04/02/2022 |
| SIA contraloría. | X | | 100 | 15/02/2022 |
| Gestión documental | X | | 100 | 15/02/2022 12/05/2022 |
| Comunicación asertiva | X | | 100 | 30/08/2022 |
| Atención al ciudadano. | | X | 0 | |
| MIPG | X | | 100 | 11/05/2022 |
| Administración del Riesgo para el Sector Público | | X | 0 | |
| Capacitación en Buen Gobierno | | X | 0 | |

| | | | |
|---|-------------------------------|--|--|
|  | INFORME DE SEGUIMIENTO | | |
| | | | |


| | | | | | | |
|--|---|---|---|-----|------------|--|
| | Capacitación en Gestión de Tecnologías de la Información | | X | 0 | | |
| | Capacitación en Gestión Financiera | | X | 0 | | |
| | Capacitación en Gobierno en Línea e Innovación | X | | 100 | 10/06/2022 | |
| | Capacitación en Participación Ciudadana y Servicio al Ciudadano | X | | 100 | 11/11/2022 | |
| | Capacitación en Planeación y Supervisión e Interventoría de proyectos y Contratos | X | | 50 | 24/02/2022 | |
| | Capacitación en Secop II | X | | 100 | 04/02/2022 | |
| | Capacitación en Presupuesto Público | | X | 0 | | |

| | | | |
|---|-------------------------------|--|--|
|  | INFORME DE SEGUIMIENTO | | |
| | | | |

| | | | | | | |
|--|--|---|---|-----|--------------------------|--|
| | Capacitación en la Inducción y Reinducción del SG-SST | X | | 100 | 24/03/2022 01/04/2022 | |
| | Capacitaciones en los Protocolos de Bioseguridad | X | | 100 | 18/02/2022 | |
| | Capacitación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo | X | | 100 | 11/03/2022 | |
| | Capacitación del Comité de Convivencia Laboral | X | | 100 | 09/03/2022 24/08/2022 | |
| | Capacitación del Plan de Emergencias y Brigadas | X | | 100 | 16/06/2022 | |
| | Capacitación en Estilo de Vida y Entorno Saludable | X | | 100 | 09/06/2022 | |
| | Plantilla de seguimiento | X | | 25 | 03/03/2022 | |
| | Deberes y responsabilidades | | X | 0 | | |
| | Estudios previos y de mercado | X | | 100 | 30/06/2022 | |

| | | |
|---|-------------------------------|--|
|  | INFORME DE SEGUIMIENTO | |
|---|-------------------------------|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | |
| <p>De acuerdo al cuadro evaluado, se evidencia un 72% de ejecución del Plan Institucional de Capacitaciones - PIC, teniendo en cuenta que, de las 25 capacitaciones programadas a realizarse, a la fecha del seguimiento, estaban pendientes de realizar 7 actividades, otra estaba en 50% de cumplimiento y una más con un 25% de ejecución.</p> <p>Se cuenta con 2 indicadores que se han definido para el seguimiento y evaluación del PIC, sin embargo, no se realiza su seguimiento.</p> <p>Aunque la entidad cuenta con herramienta matriz de seguimiento al PIC, esta no es diligenciada por los líderes del proceso. No es posible evidenciar porcentaje de manejo de matriz, toda vez que no fue allegada para el seguimiento.</p> <p>A la fecha del seguimiento, todas las capacitaciones se han realizado por medio de gestión Interinstitucional y con apoyo de los profesionales de la entidad, no se ha generados gastos en el presupuesto por este rubro.</p> <p>Se informa que se realizaron las siguientes capacitaciones, a solicitud de las áreas misionales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conflicto de intereses – 24/08/2022 y 09/11/2022 • Capacitación de Plan de comunicaciones – 22/08/2022 • Veeduría ciudadana y lenguaje claro – 10/11/2022 <p>Dentro de las recomendaciones a tener en cuenta para la elaboración y proyección del plan Institucional de Capacitaciones de 2023, se aconseja:</p> | | | | | |

| | | |
|---|-------------------------------|--|
|  | INFORME DE SEGUIMIENTO | |
|---|-------------------------------|--|


- Proyectar dentro de las capacitaciones a realizarse la Capacitación de Inducción y Reinducción de personal, esto teniendo en cuenta que es un proceso que se debe realizar por normatividad en cada vigencia.
- Diligenciar la Matriz de seguimiento del PIC, como herramienta de evaluación a la gestión
- Se debe proyectar capacitaciones de preparación a la vacancia laboral de los pre-pensionados de existir.
- Se deben realizar evaluaciones de adherencia a los conocimientos adquiridos en la capacitación, de tal forma que se puede evidenciar la efectividad de la misma.

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS


El Plan se elaboró a partir de un diagnóstico realizado, donde se establecieron las estrategias para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores de Fondecun, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos.

Dentro del seguimiento realizado, se evidencia que se cuenta con 2 planes de bienestar e intensivos diferentes para la misma vigencia. Es así que en carpeta física se evidencia un plan de Bienestar e incentivos con 22 actividades a realizarse en 2022, y en documento virtual entregado por el líder del proceso en correo electrónico de fecha 06/12/22 se evidencia un Plan de Bienestar e Incentivos con 16 actividades a realizar.

| CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR VIGENCIA 2022 | | | | |
|---|-------------------------|--------------------------|-------------------------|-------------------------|
| ACTIVIDAD | PRIMER TRIMESTRE | SEGUNDO TRIMESTRE | TERCER TRIMESTRE | CUARTO TRIMESTRE |
| Celebrar el día de la Mujer | Marzo | | | |


| | | | |
|---|-------------------------------|--|--|
|  | INFORME DE SEGUIMIENTO | | |
| | | | |

| | | | | |
|---|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Celebrar el día del hombre | Marzo | | | |
| Celebrar día de la Madre | | mayo | | |
| Celebrar el día del servidor público | | Junio | | |
| Celebrar el día del amor y la amistad | | | septiembre | |
| Celebrar el día del Padre | | junio | | |
| Talleres de mejoramiento “clima organizacional” - medición de ambiente laboral | | mayo | septiembre | |
| Realizar una semana de la salud | | | | octubre |
| Realizar sesión de incentivos 2022 por medio del reconocimiento público y entrega de los incentivos no pecuniarios | | | | diciembre |
| Coordinar las Novenas navideñas | | | | diciembre |
| Felicitar a los servidores en su cumpleaños y generar acto administrativo para otorgamiento de día de descanso remunerado | todos los meses | todos los meses | todos los meses | todos los meses |
| Semana de la salud | | | octubre | |
| Participación en la Copa gobernación | | junio | junio | |
| Celebración día del niño | | abril | | |
| Reconocimiento a todas las profesiones | todos los meses | todos los meses | todos los meses | todos los meses |
| Celebración de navidad y despedida de año | | | | diciembre |


| | | |
|---|-------------------------------|--|
|  | INFORME DE SEGUIMIENTO | |
| | | |

El presente seguimiento se realiza al Plan de Bienestar e Incentivos vigencia 2022, presentado en carpeta física por el líder del proceso en reunión realizada:


| ACTIVIDADES | CUMPLE | | % DE CUMPLIMIENTO | FECHA REALIZACION |
|--|--------|----|-------------------|---|
| | SI | NO | | |
| Área de Calidad de Vida Laboral Talleres de mejoramiento de clima organizacional | | X | 0 | En proceso |
| Plan de Incentivos Realizar sesión de incentivos 2022 por medio del reconocimiento público y entrega de los incentivos no pecuniarios | X | | 0 | Programado para realizar en cierre de año |
| Programa de Recreación y deporte Participar en deportes que se adelanten en el marco de la Copa Gobernación | X | | 100% | 21/04/2022 |
| Área de protección y servicios sociales Orientación al servidor sobre servicios prestados al momento de la vinculación laboral | | X | 0 | 0 |
| Programa de Seguridad Social Integral Atención permanente y personalizada, en temas relacionados, Coordinar la afiliación y entrega del carné de la Caja de Compensación Familiar | | X | 0 | 0 |
| Día de la Familia | X | | 100% | Fecha elegida por C/funcionario |

| | | | | |
|---|-------------------------------|--|--|--|
|  | INFORME DE SEGUIMIENTO | | | |
| | | | | |


| | | | | | |
|--|--|---|--|------|---|
| | Dia compensatorio para realizar una actividad familiar-libre. facilitar, promover y gestionar una jornada en la que los servidores puedan compartir con su familia | | | | |
| | Dia del Servidor publico Jornada de Integración “Fondecun” Se exalta el esfuerzo y dedicación constante de sus servidores por una mejor administración | X | | 100% | Se entrega tarjeta y detalle |
| | Fechas Especiales – Celebración de Cumpleaños Dia de descanso remunerado Obsequia tarjeta virtual | X | | 100% | Se entrega tarjeta Ok día remunerado |
| | Celebrar el día de la Mujer Se generan espacios de integración y reconocimiento mediante un detalle que conmemore la celebración de la fecha | X | | 100% | 08/03/2022 |
| | Celebrar el día del hombre Se generan espacios de integración y reconocimiento mediante un detalle que conmemore la celebración de la fecha | X | | 100% | 18/03/2022 |
| | Celebrar día del niño Detalle para los niños de los funcionarios | X | | 100% | Sin soporte |
| | Celebrar día de la Madre | X | | 100% | 03/05/2022 |

| | | | |
|---|-------------------------------|--|--|
|  | INFORME DE SEGUIMIENTO | | |
| | | | |

| | | | | | |
|--|--|---|---|------|---------------------------------|
| | Realizar un reconocimiento a todas las madres que pertenecen a la planta de la personal, | | | | |
| | Día del Conductor Reconocimiento de la labor de conductor | X | | 100% | 11/07/2022 |
| | Fechas especiales - Día del amor y la amistad | X | | 100% | 22/09/2022 |
| | Fechas especiales – Reconocimiento a todas las profesiones Reconocimiento especial | | X | 50% | Se celebran algunas profesiones |
| | Fechas especiales – Celebración Navidad y despedida de año | | X | 0 | |
| | Fechas especiales – Tiempo en familia Semana Santa – compensar tiempo Navidad, año nuevo y reyes (compensatorios) | X | | 75% | Circular 028/22 y 027/2022 |
| | Fechas especiales – Tarde de juegos. Se otorgará a los servidores(as) de la entidad que tengan hijos entre 0 y 10 años, una "tarde de juego" de cuatro (4) horas remuneradas, para que puedan | X | | 100% | Sin soporte |

| | | |
|---|-------------------------------|--|
|  | INFORME DE SEGUIMIENTO | |
| | | |

| | | | | | | |
|--|--|---|---|------|---|--|
| | <p>compartir con sus hijos(as) y afianzar lazos afectivos con los menores.</p> <p>Esta tarde se concederá en el mes de octubre, en uno de los días de la semana de receso establecida en el calendario escolar. El tiempo será concertado con la Subgerencia Administrativa y Financiera.</p> | | | | | |
| | <p>Horario Flexible</p> <p>Fondecun evaluará el desarrollo del programa de horarios flexibles en la entidad, para la determinación de los lineamientos de la necesidad y establecer los mecanismos para medir su impacto.</p> | X | | 100% | Soporte Circulares de Teletrabajo Sin soportes evidenciados | |
| | <p>Desvinculación laboral asistida</p> <p>Entrevista de retiro</p> | | X | 0 | No Aplica | |
| | <p>Programa de Convivencia Institucional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicar, atender y hacer partícipe de todas las actividades programadas a los funcionarios de la entidad. • Difundir información relacionada al Código de Integridad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas. | X | | 100% | Se realiza envíos de correos electrónicos | |

| | | |
|---|-------------------------------|--|
|  | INFORME DE SEGUIMIENTO | |
| | | |


| | | | | | |
|---|---|--|------|--------------------------|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Enviar tarjetas y/o comunicados por correo electrónico en los días de cumpleaños, nacimientos, fallecimientos, ingreso y retiro de la Entidad, logros académicos, incapacidades, reconocimiento por años de servicio. | | | | | |
| Promoción y Prevención en Salud | X | | 100% | 09/06/2022 10/06/2022 | |

Se evidencia un 72.7% de ejecución del Plan de bienestar, esto debido a que de 22 actividades programas, se cuenta con 5 que no registran ejecución a la fecha de revisión, 2 con ejecución de 50% y 75% aún en proceso, así como 1 actividad que no aplica teniendo en cuenta que no se cuenta con personal en proceso de retiro por pensión.

En revisión de la carpeta entregada se evidencian actividades realizadas, que no se estipulan en el Plan de Bienestar e incentivos, como lo son:

- Capacitación en riesgo psicosocial – Pausas Cognitivas (19/05/2022)
- Celebración Día del Padre (26/06/2022)

Se cuenta con 2 indicadores que se han definido para el seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos, sin embargo, no se realiza su seguimiento por parte del líder del proceso.

| | | |
|---|-------------------------------|--|
|  | INFORME DE SEGUIMIENTO | |
|---|-------------------------------|--|


Fondecun cuenta con el rubro presupuestal el cual tiene asignado para la vigencia 2022, por valor de Diez Millones de Pesos M/CTE (\$10.000.000), sin embargo, a la fecha no se ha generado inversión para la ejecución de las actividades programadas.

Dentro de las recomendaciones a tener en cuenta para la elaboración y proyección del plan de Bienestar e Incentivos de 2023, se aconseja:

- Elaborar, presentar, aprobar y trabajar sobre un único Plan de Bienestar e Incentivos, de tal forma que no se tenga confusión del Plan real.
- Generar la planificación de los recursos de tal manera que no se deje para el último trimestre del año.
- Generar actividades de bienestar en los ámbitos recreativos, artísticos y culturales y de capacitación informal.
- Realizar actividades que aumenten la participación de los colaboradores en las actividades planteadas.
- Aumentar las relaciones interinstitucionales con entidades publicas que puedan apoyar en la realización de este tipo de actividades de bienestar.

PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO


En cumplimiento de la evaluación de estándares mínimos del SG- SST de la Entidad FONDECÚN, y de acuerdo a información entregada por el líder del proceso (contratista), se realiza diagnostico en aplicativo del ministerio de Trabajo, obteniendo una calificación de 893/1000 como resultado a lo implementado en la entidad en 2021, de acuerdo a resultados se presenta Plan de Seguridad y Salud en el trabajo – SST, el cual es aprobado por el Gerente de Fondecun Francisco Javier Salcedo. No se cuenta con soporte de la fecha de aprobación, por lo tanto, no es posible identificar si su aprobación estuvo dentro de los términos de ley declarados en la ley 612 de 2018.

| | | |
|---|-------------------------------|--|
|  | INFORME DE SEGUIMIENTO | |
| | | |


La Oficina de Control Interno realiza seguimiento a los avances de las actividades, el plan se realiza teniendo en cuenta el ciclo PHVA, y en cada segmento cuenta con actividades, 13 actividades para el Planear, 13 actividades para el Hacer, 4 actividades para el verificar y 1 actividad para el Actuar.

El seguimiento realizado arroja los siguientes resultados así:


| CICLO PHVA | ACTIVIDAD | RESPONSABLE | FRECUENCIA | CONSOLIDADO | CONTROL INTERNO SEGUIMIENTO |
|----------------|--|-----------------------------------|------------|-----------------------|---|
| | | | | NIVEL DE CUMPLIMIENTO | |
| PLANEAR | | | | | |
| PLANEAR | Realizar la evaluación de estándares mínimos del SG-SST de la Entidad FONDECÚN | Responsable del SG-SST | Anual | 100% | Se realiza primer seguimiento de diagnóstico en aplicativo del ministerio de Trabajo, obteniendo unas calificaciones de 893/1000 resultado de la entidad. |
| | Formular y aprobar del Plan de Trabajo Anual del SG-SST del año 2022 | Responsable del SG-SST y Gerencia | Anual | 75% | El plan se aprueba por fuera de los términos de ley declarados en la ley 612 de 2018, teniendo en cuenta que se elabora en febrero. Se presenta plan de |

| | | |
|---|-------------------------------|--|
|  | INFORME DE SEGUIMIENTO | |
|---|-------------------------------|--|


| | | | | | | | |
|--|--|--|-------------------------------|--------------|-------------------|---|--|
| | | | | | | <p>trabajo y se aprueba por el Gerente de Fondecun Francisco Javier Salcedo</p> <p>Se realiza nuevo autodiagnóstico en octubre de 2022 por parte del contratista, para revisar los avances del plan.</p> <p>se proyecta presentar nuevamente el autodiagnóstico ante ministerio de trabajo en diciembre</p> | |
| | | <p>Diseñar, documentar la Política y objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo y socializarla con la gerencia y directivos.</p> | <p>Responsable del SG-SST</p> | <p>Anual</p> | <p>25%</p> | <p>Esta elaborada y proyectada como resolución. En espera de aprobación de Oficina Jurídica.</p> | |

| | | |
|---|-------------------------------|--|
|  | INFORME DE SEGUIMIENTO | |
| | | |


| | | | | | | | |
|--|--|---|------------------------|-------|-------------|---|--|
| | | Inducción y Reinducción al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a todos los empleados de planta y contratistas | Responsable del SG-SST | Anual | 50% | Se realiza inducción 24/03/2022 Se revisa presentación y lista de asistentes. Pendiente reinducción en diciembre | |
| | | Realizar la notificación de riesgos a todos los trabajadores tanto de planta como contratistas. | Responsable del SG-SST | Anual | 100% | Se realiza socialización de riesgos en puestos de trabajo, personalizado. Se tienen soportes de charlas de seguridad en listas de asistencia. Se hace intervención con ARL para revisión de 10 puestos de trabajo aleatorios, se cuenta con informe de ARL. | |
| | | Divulgar la política de prevención de consumo de | Responsable del SG-SST | Anual | 0% | Esta Política está elaborada y proyectada como resolución. Se enviará para | |

| | | |
|---|-------------------------------|--|
|  | INFORME DE SEGUIMIENTO | |
|---|-------------------------------|--|


| | | | | | | | |
|--|--|---|------------------------|-------|------------|--|--|
| | | sustancias psicoactivas | | | | aprobación de las partes. | |
| | | Diseñar y definir el Programa de capacitación anual de Seguridad y Salud en el Trabajo para el año 2022 | Responsable del SG-SST | Anual | 80% | Plan de capacitaciones de SST con 15 actividades a realizarse. Se cuenta con soportes de capacitaciones realizadas así: Brigada Emergencia - Primeros Auxilios - evaluación y rescate - Control Contra incendios -Clima laboral - Hábitos y estilos de vida saludable - Comunicación Asertiva - funciones y responsabilidades del COPPAST - Resolución de conflictos - Inspecciones de Seguridad - Inspección | |

| | | |
|---|-------------------------------|--|
|  | INFORME DE SEGUIMIENTO | |
|---|-------------------------------|--|


| | | | | | | | |
|--|--|--|-------------------------------|--------------|--------------------|--|--|
| | | | | | | <p>de puestos de Trabajo.</p> <p>Se realiza capacitación en higiene postural, aun no se cuenta con el soporte (noviembre)</p> <p>Pendiente: Capacitación en riesgo Químico, Orden y Aseo y riesgo Publico.</p> <p>La capacitación de elementos de protección personal, no se realizará teniendo en cuenta que no se manejan EPP.</p> <p>Algunas capacitaciones cuentan con evaluación de conocimiento.</p> | |
| | | <p>Actualización y socialización del plan de emergencias</p> | <p>Responsable del SG-SST</p> | <p>Anual</p> | <p>100%</p> | <p>Se socializa en la realización del Simulacro. Se cuenta con documento virtual. Se debe tener en el</p> | |

| | | |
|---|-------------------------------|--|
|  | INFORME DE SEGUIMIENTO | |
| | | |


| | | | | | | | |
|--|--|--|--|------------------------|-------------|---|--|
| | | | | | | área de Talento humano. (archivo) | |
| | | Entrega de dotación a la brigada de emergencias | Responsable del SG-SST y Gerencia | Anual | 80% | Se realiza la entrega de un chaleco a los brigadistas. Pendiente soporte. | |
| | | Recopilar Información de cada trabajador de acuerdo a la información suministrada por cada uno | Responsable del SG-SST | Anual o cuando aplique | 80% | Se realiza Perfil Sociodemográfico por medio de encuesta virtual. Aun no se completa el total de encuestas, teniendo en cuenta que las personas no responden a este tipo de actividades | |
| | | Elaborar un presupuesto para el SG-SST anual 2022 | Responsable del SG-SST Supervisor Fondecun | Anual o cuando aplique | 100% | Se cuenta con presupuesto para Talento humano y de ahí se desprende el presupuesto de SST. \$1.310.000 Se evidencia matriz de presupuesto. | |

| | | |
|---|-------------------------------|--|
|  | INFORME DE SEGUIMIENTO | |
| | | |


| | | | | | | |
|--------------|---|--|--------------------------|-------------|--|--|
| | Elaborar matriz de requisitos legales | Responsable del SG-SST Supervisor Fondecun | Anual o cuando aplique | 100% | Esta se maneja en la plataforma KAWAK la entidad cuenta con usuario y contraseña. Esta plataforma actualiza la normatividad en tiempo real | |
| | Actualizar Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos | Responsable del SG-SST | Anual | 100% | Se cuenta con matriz de Riesgos, con seguimiento realizado 2 veces al año. | |
| HACER | | | | | | |
| HACER | Capacitar al Copasst, CCL y Brigadas de Emergencia | Integrantes de comité Responsable del SG-SST | Mensual o cuando aplique | 100% | Se cuenta con plan de Capacitaciones para el sistema de SST | |
| | Funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (Comités mensuales, Inspecciones de seguridad, | Integrantes de comité Responsable del SG-SST | Mensual | 100% | Se cuenta con 7 actas de reuniones realizadas. Se está realizando la nueva conformación de los comités para los próximos 2 años | |

| | | |
|---|-------------------------------|--|
|  | INFORME DE SEGUIMIENTO | |
| | | |


| | | | | | | |
|--|--|---|--|-----------------------------------|-------------|--|
| | | investigación de AT o EL) | | | | |
| | | Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral (Comités mensuales, acompañamiento a trabajadores | Integrantes de comité Responsable del SG-SST | Trimestral o cada vez que aplique | 100% | Se cuenta con 3 actas de reuniones realizadas |
| | | Capacitar a los trabajadores en temas de SST | Responsable del SG-SST | Anual | 100% | Se cuenta con plan de Capacitaciones para el sistema de SST |
| | | Llevar a cabo los exámenes médicos de ingreso y/o periódicos de todos los trabajadores de planta y contratistas | Responsable del SG-SST y Gerencia | Anual o cuando aplique | 65% | Se cuenta con examen médico de 9 personas. Hace falta los exámenes ejecutivos. |

| | | |
|---|-------------------------------|--|
|  | INFORME DE SEGUIMIENTO | |
| | | |


| | | | | | | | |
|--|--|---|--|------------------------|-------------|---|--|
| | | Desarrollar las actividades de promoción y prevención en la Salud | Responsable del SG-SST | Bimensual | 100% | Se realizan pausas activas y actividades de prevención de la salud por parte del contratista | |
| | | Realizar Semana de la Salud | Responsable del SG-SST | Anual o cuando aplique | 100% | Se realizan capacitaciones, se entregan capsulas de hábitos de vida saludable y se realiza acompañamiento con pausas activas. | |
| | | Socialización informe Batería de Riesgo Psicosocial | Responsable del SG-SST- Psicólogo profesional. | Anual | 100% | Se elabora batería de riesgo psicosocial. No se contó con asistencia de personal a la convocatoria. Se cuenta con informe en PPT. Este informe se comparte y socializa por correo electrónico | |
| | | Intervención Riesgo psicosocial de acuerdo al informe | Responsable del SG-SST- Psicólogo profesional. | Anual | 50% | no se interviene por que la batería no conto con asistencia | |

| | | |
|---|-------------------------------|--|
|  | INFORME DE SEGUIMIENTO | |
| | | |


| | | | | | | | |
|--|--|--|-----------------------------------|--------------------------|-------------|---|--|
| | | Hacer reporte de los accidentes de trabajo o enfermedades laborales a la ARL, EPS o Ministerio de Trabajo según aplique | Responsable del SG-SST | Cuando aplique | 100% | No se cuenta con accidentes ni enfermedades laborales | |
| | | Implementar los controles establecidos en la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos y los programas del SG-SST | Responsable del SG-SST | Mensual | 100% | Se cuenta con matriz de Riesgos, con seguimiento realizado 2 veces al año. | |
| | | Realizar los mantenimientos periódicos de instalaciones, equipo, máquinas y herramientas, de acuerdo con los manuales y/o | Responsable del SG-SST y Gerencia | Mensual o cuando aplique | 0% | No se evidencia documentos de Mantenimientos de equipos, herramientas e instalaciones | |

| | | |
|---|-------------------------------|--|
|  | INFORME DE SEGUIMIENTO | |
| | | |

| | | | | | |
|------------------|---|-----------------------------------|--------------------------|-------------|--|
| | fichas técnicas de los mismos | | | | |
| | Validar que se realice la entrega de los elementos de protección personal, acorde con el oficio u ocupación que desempeñan los trabajadores y capacitar sobre el uso adecuado de los mismos | Responsable del SG-SST y Gerencia | Mensual o cuando aplique | 0% | No aplica |
| VERIFICAR | | | | | |
| VERIFICAR | Realizar simulacros de emergencia y elaborar informe del mismo | Responsable del SG-SST | Anual o cuando aplique | 100% | Simulacro realizado el 07/10/2022. Se evidencia informe realizado del simulacro. Se dan charlas de retroalimentación con el personal |

| | | |
|---|-------------------------------|--|
|  | INFORME DE SEGUIMIENTO | |
| | | |

| | | | | | |
|---------------|--|---|---------|-------------|--|
| | Seguimiento mediante indicadores de los objetivos y programas del Sistema de Gestión SST | Responsable del SG-SST | Mensual | 100% | Se cuenta con matriz, evaluada por el contratista con seguimientos mensuales. Se está elaborando informe de evaluación de lo ejecutado y lo pendiente de tal forma que se priorice en 2023 |
| | Revisión por la alta gerencia del desempeño el Sistema de Gestión | Solicitar informes de cumplimiento del SG-SST | Anual | 0% | Se entrega informe - pendiente de aprobación de agenda para presentación a la alta dirección en diciembre |
| | Realizar auditorías internas | Responsable del SG-SST y Gerencia | Anual | 0% | No se realiza teniendo en cuenta que no se cuenta con políticas aprobadas. Se debe planear la ejecución de las auditorias por medio de control interno |
| ACTUAR | | | | | |

| | | |
|---|-------------------------------|--|
|  | INFORME DE SEGUIMIENTO | |
| | | |


| | | | | | |
|---------------|---|-----------------------------------|-------|-------------|---|
| ACTUAR | Diseño y aprobación de un Plan de Trabajo Anual teniendo en cuenta las mejoras para el desempeño del Sistema de Gestión SST | Responsable del SG-SST Y Gerencia | Anual | 100% | Se valida y entrega en febrero de 2022, es el plan de trabajo con el que se trabaja en 2022. Se debe generar nuevo plan de trabajo para enero de la siguiente vigencia. |
|---------------|---|-----------------------------------|-------|-------------|---|

El plan se encuentra con un avance de 88%, esto teniendo en cuenta que de 31 actividades propuestas para la vigencia 2022, se tienen 4 actividades sin avance alguno en las actividades propuesta 1 actividad que no aplica y 7 acciones que reflejan avance entre 25% y 80%. Sin embargo, el líder del proceso informa que las actividades pendientes de realizar se ejecutaran en diciembre, dando un cumplimiento total al plan.

La persona líder del proceso (contratista), cuenta con experiencia en el manejo del programa de Seguridad y Salud en el trabajo, sin embargo, existen actividades que se encuentran pendientes de realizar, debido a la baja adherencia de los colaboradores de FONDECUN con el sistema.

Dentro de las recomendaciones a tener en cuenta para la elaboración y proyección del plan de seguridad y salud en el trabajo de 2023, se aconseja:

- Elaborar, presentar y aprobar Plan de SST antes del 30 de enero de la vigencia 2023 y aprobarlo por Comité de Gestión y Desempeño o por medio de resolución.

| | | |
|---|-------------------------------|--|
|  | INFORME DE SEGUIMIENTO | |
|---|-------------------------------|--|

- Generar celeridad para la aprobación de las políticas de prevención de consumo de sustancias psicoactivas y Política y objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Contar con Plan de Mantenimientos de máquinas e instalaciones, así mismo dar cumplimiento al mismo de manera preventiva, de acuerdo con los manuales y/o fichas técnicas de los mismos.
- Realizar la presentación de la evaluación del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo ante los directivos de la entidad, de tal manera que se tomen decisiones para el mejoramiento continuo del sistema en la entidad.
- Se debe realizar Auditoria al Sistema de seguridad y salud en el trabajo de la entidad, para el año 2023.

El presente seguimiento y monitoreo, se realiza tipo diagnóstico a los planes institucionales establecidos en el Decreto 612 de 2018 a cargo del área del personal o talento humano, bajo los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Cada Plan revisado, cuenta con recomendaciones dadas por la Oficina de Control Interno para el mejoramiento de su implementación dentro del Fondo, se deben tener en cuenta para la planeación de los mismos en la vigencia 2023.

Para constancia se firma en Bogotá D.C., a los 26 días del mes de diciembre del año 2022.


YENNY DIANITH BARRIOS GÓMEZ
Jefe Oficina de Control Interno

YINNETH TORRES MONTAÑO Contratista Oficina Control Interno