

**FUNDACION GILBERTO ALZATE AVENDAÑO**

**INFORME SOBRE EL ESTADO DE CONTROL INTERNO EN CUMPLIMIENTO AL  
ARTÍCULO 9 DE LA LEY 1474 DE 2011.**

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

Jefe de Control Interno	JAIRO LEON GALVIS	Período evaluado: Noviembre de 2012 a marzo 2013.
		Fecha de elaboración: 15 de marzo 2013

**Subsistema de Control Estratégico**

**Dificultades:** No se revisan periódicamente los indicadores de gestión por los responsables de los procesos. No se realizó medición del clima laboral. Escasa ejecución de actividades tendientes a mejorar el clima laboral. No se realizó reinducción. Se observa renuencia a la creación de una cultura organizacional fundamentada en el control a los procesos de direccionamiento estratégico, administrativos y operativos.

• La Entidad se encuentra en trámite de aprobación de la planta de personal temporal, que permita el normal cumplimiento de la misión institucional, de acuerdo a las instrucciones de la alcaldía Mayor de Bogotá, a través del proyecto que lidera el DASC. Falta de apropiación por parte de los responsables de los procesos en el manejo y valoración de los riesgos, los cuales se han dejado bajo la responsabilidad de funcionarios de carrera, provisionales o contratistas del nivel intermedio. Se deben revisar los riesgos a través del Comité de Dirección y con cada uno de los responsables de los procesos, especialmente los riesgos del proceso de contratación.

La entidad presenta serias falencias en la planeación para la ejecución de los procesos contractuales, lo que ha llevado a ejecutar estos procesos a finales de diciembre generando riesgos e incumplimientos por parte de los contratistas, tal como sucedió con el contrato No. 170 del 27 de diciembre de 2012 suscrito con Alex Ricardo Rodríguez Rodríguez. Con lo anterior se demuestra que no es suficiente que en el plan de contratación se incluyan los bienes y servicios a adquirir y que se suban a la página de la entidad el 31 de enero de cada vigencia.

**Avances:** La entidad cuenta con un código de ética, elaborado con la participación de todos los servidores, socializado entre los servidores y contratistas. Igualmente se socializa a los funcionarios nuevos en el momento de la inducción.

• La entidad esta a la espera de la aprobación de los nuevos manuales y competencias, los cuales serán socializados entre los funcionarios. El PIC se encuentra documentado y se evalúa periódicamente a través de la ficha individual. Para el programa de bienestar se realizó un diagnóstico institucional con el fin de establecer las necesidades de los funcionarios.

**Subsistema de Control de Gestión**

**Dificultades:** Falta de apropiación por parte de los responsables de los procesos del sistema de gestión de calidad y MECI y debilidad en la divulgación de la política de comunicación institucional. Carencia de planes para la rendición de cuentas de la entidad. El SIG a pesar de encontrarse documentado, todavía no se configura como la herramienta con el grado de aceptación y comprensión por la mayoría de funcionarios y contratistas. Los sistemas de información presentan serias deficiencias, empezando por la forma de vinculación laboral del ingeniero de sistemas, contrato al cual se le efectuaron varias adiciones y modificaciones durante los años 2011 y 2012, irregularidad que dio para que la Contraloría estableciera hallazgo administrativo, el cual no se ha subsanado a la fecha.

**Avances:** La implementación de medios tecnológicos ha brindado mayor participación de la ciudadanía en el control

social y acceso de los ciudadanos a los proyectos y programas de la entidad. A través de la Intranet, las publicaciones en prensa, boletines de la programación de la entidad se ha convocado a la ciudadanía a ejercer control social. Se fortaleció el sistema de PQRS. En la página WEB de la entidad se encuentran publicados los informes de gestión, planes, proyectos, programas, la misión, visión, objetivos, plan de contratación, informes de evaluación del Estatuto Anticorrupción y Decreto 371 de 2010.

• La generación de encuestas de percepción y los ajustes al procedimiento de PQRS y al producto no conforme, entre otros, han mejorado la atención de la ciudadanía.

## **Subsistema de Control de Evaluación**

### **Dificultades**

Carencia de planes de mejoramiento individual a pesar de contarse con los insumos para elaborarlo. No se asimila de manera clara y propositiva el autocontrol. Se requiere mayor capacitación a los evaluadores y evaluados para la evaluación independiente. La OCI no alcanza a realizar evaluaciones, seguimientos y auditorías a todos los procesos por contar con un solo funcionario.

. Escasa capacitación a los funcionarios nuevos para el manejo del SIGEP.

### **Avances**

Se cuenta con el plan general de auditorías incluidas las obligatorias del decreto 371 de 2010, plan de acción de la Oficina de Control Interno, se efectúa el seguimiento a los planes de mejoramiento dentro de los términos.

Se realizan las auditorías programadas y se levantan los respectivos hallazgos los cuales se incluyen dentro del plan de mejoramiento institucional y se efectúa el respectivo seguimiento y evaluación.

### **Estado general del Sistema de Control Interno**

La Auditoría al SIG y el cumplimiento de la normatividad en general permite determinar algunas falencias en la sostenibilidad del sistema de Control Interno por carencia de personal. El cumplimiento de las auditorías programadas y sus resultados plasmados en los planes de mejoramiento muestran que el sistema de control interno es efectivo y asegura el cumplimiento de su misión institucional y el desarrollo de los procesos.

Se ha dado cumplimiento a la entrega oportuna de los informes y requerimientos de los informes de acuerdo a la ley.

Se evidencia el compromiso de la Alta dirección en relación con el Sistema, mediante directrices impartidas.

### **Recomendaciones**

Se debe fortalecer el plan de capacitación en todas las instancias de la Fundación, especialmente en la oficina de recursos humanos, lo mismo para realizar auditorías integrales. Igualmente se necesita la conformación de un equipo de trabajo para la oficina de control interno de acuerdo a lo establecido en la ley 87 de 1993 y estatuto anticorrupción (Ley 1474 de 2011).

Se debe fortalecer la elaboración y seguimiento al plan de manejo de riesgos y las políticas de administración de riesgos, con el fin de obtener mayor cobertura. Igualmente recavar sobre el manejo, control y seguimiento de indicadores y controles, señalando que las mediciones se hagan de manera periódica por los líderes de los procesos. Se debe implementar la aplicación del decreto 019 sobre reducción de trámites.

JAIRO LEON GALVIS  
JEFE DE OFICINA