

 FONDO DE BIENESTAR SOCIAL CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA	SICME	Código: F-E-220-73
	MACROPROCESO: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Versión: Vr.1
	PROCESO: CONTROL INTERNO	Fecha de Aprobación: Septiembre 27 de 2016
	Nombre del Formato: Informe pormenorizado Control Interno	Página 1 de 8

PRIMER INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO 2019.

La Oficina de Control Interno del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República, se permite presentar el Informe Pormenorizado del Estado del Sistema de Control Interno del 1° cuatrimestre del 2019, en cumplimiento al artículo 9° de la Ley 1474 de 2011, Estatuto de Anticorrupción, que dispone que el Jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, debe publicar este informe, cada cuatro (4) meses, en la página web de la entidad.

1. Control de Planeación y Gestión
Avances
DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO. La entidad definió el Plan Estratégico para las vigencias 2019-2022, para desarrollar a través de su Plan de Acción Institucional para el 2019, se establecieron acciones para ejecutar lo correspondiente al Plan Estratégico para esta vigencia fiscal. En el Plan Estratégico, se determinaron 25 productos, para ejecutar a través de 20 estrategias, las cuales se encuentran alineadas con los 5 objetivos corporativos o estratégicos que se relacionan a continuación: • Posicionar los Servicios Misionales. • Ampliar la Cobertura de los Servicios. • Mejorar el desarrollo Organizacional de la entidad, a partir de la gestión del talento humano orientado al cambio para el mejoramiento continuo y la competitividad. • Optimizar la Gestión Institucional de forma sistemática para que responda a los requerimientos y estándares del estado y nuestros usuarios. • Fortalecer las comunicaciones a través del mejoramiento de la plataforma tecnológica de la entidad. Con una nueva Misión y Visión de la entidad que dice: <i>“Mejorar la calidad de vida de nuestros usuarios prestando servicios de bienestar integral.”</i> Y la Visión, <i>“En el 2022 ser reconocidos por nuestros usuarios como la mejor alternativa de bienestar, generando experiencias memorables.”</i>
2. Evaluación y Seguimiento
Avances
AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL La Gerencia realiza la evaluación de la gestión de las áreas, a través de la presentación de los informes de gestión por cada área cada cuatro meses, así mismo, se implementaron los Comités Primarios, donde los responsables de las áreas hacen un reporte de los logros alcanzados y las limitaciones. Igualmente, a través de los Comités Directivos y Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, la gerente, efectúa seguimiento respecto de las tareas asignadas a los directivos y asesores y con el propósito de determinar el control y seguimientos que se realiza sobre las áreas a sus cargos. Lo anterior, para la toma de medidas correctivas.



AUDITORIA INTERNA

La Asesoría de Control Interno cuenta con un procedimiento para la Evaluación Independiente del Sistema de Control Interno acorde con los parámetros establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública en esta materia. Se cuenta con una visión de mejoramiento continuo, a través de las auditorías que practica la oficina de Control Interno, acorde con la normatividad aplicable y la aprobación del Comité de Control Interno y el Programa Anual de Actividades. Como resultado de estas verificaciones, los procesos y/o dependencias presentan planes de mejoramiento en los cuales se proponen acciones correctivas que dan respuesta a los hallazgos encontrados.

Dificultades

En cumplimiento a la ejecución al Programa Anual de Actividades para el primer cuatrimestre de la vigencia 2019, se relacionan los siguientes resultados:

PLAN DE MEJORAMIENTO AUDITORIA GENERAL DE LA REPUBLICA.

RESUMEN CONSOLIDADO PLANES DE MEJORAMIENTO AGR 2019.

PLAN DE MEJORA	AREA RESPONSABLE	Vencidas Vig. Anteriores al 2019	Sin Vencer Vig 2019	Vencidas a Marzo 2019	TOTAL
AGR	Gerencia y Dirección de Desarrollo y Bienestar	1	0		1
AGR	Asesoría Jurídica	11	7	1	19
AGR	Comité y subcomité de Sostenibilidad Contable	1	0	0	1
AGR	Dirección Administrativa	1	3	0	4
AGR	Dirección Administrativa y Dirección de Desarrollo (Centro Médico)	0	1	0	1
AGR	Dirección Administrativa y Talento Humano	4	0	0	4
AGR	Dirección Administrativa y Recursos Físicos	1	0	0	1
AGR	Contabilidad	0	3	4	7
AGR	Contabilidad - Presupuesto	0	1	0	1
AGR	Presupuesto	0	0	1	1
AGR	Recursos Físicos	2	0	1	3
AGR	Contratación	5	16	0	21
AGR	Dirección de Desarrollo	0	3	1	4
AGR	Cartera	0	2		2
AGR	Tesorería	0	1	1	2
AGR	Talento Humano	4	1		5
AGR	Colegio	3	0		3
AGR	Crédito	0	2		2
	TOTALES	33	40	9	82

Fuente: Información aplicativo DRIVE.



FONDO DE BIENESTAR SOCIAL
CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

SICME

Código: F-E-220-73

MACROPROCESO: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Versión: Vr.1

PROCESO: CONTROL INTERNO

Fecha de Aprobación:
Septiembre 27 de 2016

Nombre del Formato: Informe pormenorizado
Control Interno

Página 3 de 8

RESUMEN CONSOLIDADO PLANES DE MEJORAMIENTO OCI 2019.

PROCESO	OBSERVACIONES	SIN ACCIONES *	ACCIONES VENCIDAS	ACCIONES ACTIVAS	TOTAL ACCIONES
Asesoría Jurídica	7		7		7
Colegio	6		6		6
Contabilidad	10	10			10
Contratación	38		1	107	108
Dirección de Desarrollo Recreación Cultura y Deporte	13		4	16	20
Presupuesto	2	2			2
Recursos Físicos (Archivo)	6	6			6
Recursos Físicos (Inventarios)	4		4		4
Talento Humano	4		4		4
Tesorería	3	3			3
TOTAL	93	21	26	123	170

Fuente: Información aplicativo DRIVE-OCI-

* SIN ACCIONES: No presentaron plan de mejoramiento a la OCI, luego del informe final

Nota 2: Entre acciones vencidas y sin registrar planes de mejoramiento, se encuentra 47 acciones.

INFORME DE AUSTERIDAD EN GASTO PUBLICO

La Planta de Personal del Fondo de Bienestar Social de la CGR, son 125 funcionarios, distribuido de la siguiente manera: (22) de carrera administrativa, de los cuales (2) se encuentran vacancias, (9) de libre nombramiento y remoción, (90) en provisionalidad, de los cuales uno (1) se encuentra en incapacidad permanente y (4) vacantes. Se sugiere realizar la provisión de los cargos que se encuentra vacantes de la planta de personal del Fondo de Bienestar Social de la CGR.

De acuerdo con el informe del primer trimestre 2019, los Gastos de Funcionamiento Misional: En esta vigencia, la Dirección Desarrollo y Bienestar, lleva celebrados (11) Contratos de Prestación de Servicios Personales. Para Adquisición Bienes y Servicios: La Dirección Administrativa y Financiera, ha celebrado (7) Contratos de adquisiciones bienes y servicios.

Se continúa trabajando en las medidas de Austeridad del Gasto Público en lo que corresponde al uso del papel y servicios públicos, en las tres sedes Colegio, Centro Medico y Administrativa.

INFORME CAMARA DE REPRESENTANTES.

El Plan de Mejoramiento con corte al 31 de diciembre 2018, registra (218) Hallazgos, con (295) metas propuestas (incluye acciones para ejecutar durante la vigencia 2019), de las cuales se cumplieron (213), con un porcentaje del 86% y avance del 91% total del cumplimiento del Plan de Mejoramiento. Se adjunta como soporte el Plan de Mejoramiento.



FONDO DE BIENESTAR SOCIAL
CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

SICME

Código: F-E-220-73

MACROPROCESO: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Versión: Vr.1

PROCESO: CONTROL INTERNO

Fecha de Aprobación:
Septiembre 27 de 2016

Nombre del Formato: Informe pormenorizado
Control Interno

Página 4 de 8

Número de hallazgos según AGR	Número de matas propuestas	Número de metas cumplidas	Cumplimiento del plan o planes en % a 31/12/2018	Avance del plan o planes en % a 31/12/2018
218	295	213	86%	91%

Adicionalmente, se entregó el informe de la Evaluación al Sistema de Control Interno Contable con corte la 31 de diciembre 2019.

INFORME DE SEGUIMIENTO PQRDS

El informe relaciona la información de cada uno de los medios de participación ciudadana habilitados por la entidad, para la recepción de las PQRD's, el seguimiento al trámite realizado durante el periodo correspondiente al primer trimestre del 2019, se dio trámite 128 PQRDS que fueron radicadas en el Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República, los medios de ingreso o participación ciudadana fueron recibidas a través de los medios de comunicación habilitados para la recepción de PQRD's en la entidad.

El medio más utilizado por los usuarios fue el correo electrónico, seguido de la entrega personal, página web y tramite en línea en ese orden.

De acuerdo con lo observado, se recomienda tomar las medidas correctivas, en exigir a los responsables de emitir las respuestas en los términos previstos en la ley.

Adicionalmente, los responsables de las respuestas deberán informar al área de atención al usuario una vez se dé respuesta a las peticiones para hacer el respectivo enlace y descargue, con el fin que en el aplicativo alfanet no presenten mora y/o extemporaneidad.

Cuando excepcionalmente no sea posible resolver las peticiones en los plazos señalados, la entidad o el área responsable deberá informar esta circunstancia al interesado, antes del vencimiento del término señalado en la ley, expresando los motivos de la no oportunidad en la respuesta e indicado a la vez el plazo en el cual se resolverá o dará respuesta definitiva.

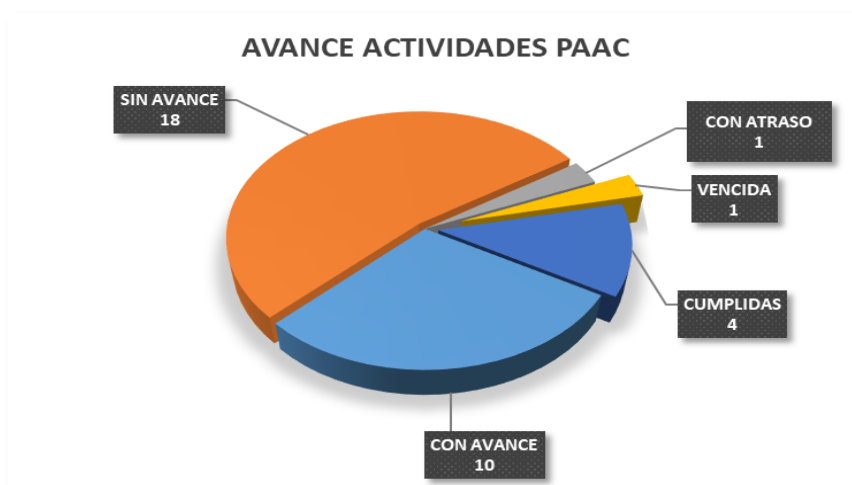
PLAN ANTICORRUPCIÓN Y ATENCIÓN AL CIUDADANO -2019

Para el reporte del presente informe, se consolidaron los reportes de las áreas que registraron avance con corte al 7 de mayo de 2019, evidenciando una ejecución final del 27.15%, y de acuerdo al siguiente detalle: En el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano-PAAC-2019, se programaron (34) actividades, donde se encuentran los siguientes componentes: Mapa Riesgos Corrupción, Racionalización de Trámites, Rendición de Cuenta, Mecanismos para Mejorar la Atención al Ciudadano y Mecanismos para la Transparencia y Acceso a la Información.

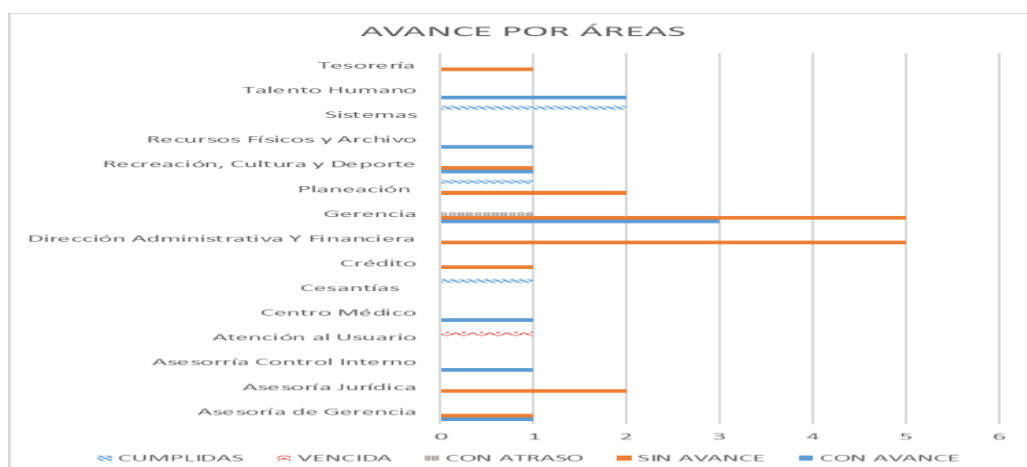
Del seguimiento efectuado por la Asesoría de Control Interno, tenemos que, del total de las (34) acciones o actividades indicas en el Plan, se cumplieron (4), con avance (10), sin avance (18) pero se encuentra dentro de los términos, con atraso (1) y vencida (1).



Así se registra en la gráfica siguiente.



En la gráfica siguiente se detalla el avance por áreas:



De las 18 acciones que no registran sin avance, se encuentran dentro de los términos previstos en el Plan. La Oficina Asesora de Control Interno, respecto a la acción vencida y a la que evidencia retraso, se recomienda tomar las medidas correctivas, para que las ejecuciones de las actividades se realicen en las fechas indicas en el PAAC.



PLAN DE ACCION.

En el Plan de Acción establecieron (27) actividades para ser ejecutadas durante la vigencia fiscal 2019, distribuidas por procesos así:

PROCESOS	ACCIONES O ACTIVIDADES	PORCENTAJE
ESTRATEGICO	7	25.9
MISIONAL	6	22.3
APOYO	13	48.1
EVALUACION Y SEGUIMIENTO	1	3.7
TOTAL	27	100

Del análisis se evidencia que el proceso misional tiene (6) acciones, el proceso de apoyo (13) acciones, el proceso estratégico (7), proceso de evaluación y seguimiento (1), para un total de 27 actividades, para ejecutar en la vigencia 2019.

PLAN ESTRATEGICO 2019-2022.

La entidad determinó que para el cumplimiento de los objetivos estratégicos del Plan Estratégico para el cuatrienio 2019-2022, se definió ejecutar un 25% de las metas establecidas para cada vigencia fiscal, para cumplir al final de cuatrienio del 100% del Plan Estratégico del Fondo de Bienestar Social de la CGR.

En el Plan Estratégico para las vigencias 2019-2022, se establecieron (25) productos, para ejecutar las (20) estrategias, las cuales se encuentran alineadas con los cinco (5) objetivos estratégicos que se relacionan a continuación:

- Posicionar los Servicios Misionales.
- Ampliar la Cobertura de los Servicios.
- Mejorar el desarrollo Organizacional de la entidad, a partir de la gestión del talento humano orientado al cambio para el mejoramiento continuo y la competitividad.
- Optimizar la Gestión Institucional de forma sistemática para que responda a los requerimientos y estándares del estado y nuestros usuarios.
- Fortalecer las comunicaciones a través del mejoramiento de la plataforma tecnológica de la entidad.

SIGEP.

De acuerdo con la revisión efectuada a la plataforma virtual SIGEP, sobre el reporte de la información, el 10 de abril del presente año, se evidenció que el número de cargos que figuran reportados en la plataforma es de (54), y la información entregada por el área de Talento Humano es de (125) cargos, es decir que hay una diferencia de (71) cargos, que no están reportados. Por lo que se recomienda, Talento Humano revisar y hacer los ajustes.



Sin embargo, es de anotar que el día 22 de marzo del año en curso, la profesional encargada de Talento Humano de la entidad envió a la función pública los documentos y normatividad que rige al Fondo de Bienestar Social de la CGR. Así como la base de datos con la relación de la planta de personal y sus vacantes de la entidad, con el propósito de actualizar la información.

Se recomienda impartir un término perentorio para que los funcionarios actualicen la información de sus hojas de vida y se realice la actualización de la información en la plataforma del SIGEP.

MAPA DE RIESGOS POR PROCESO.

CLASE DE RIESGO	Nro. DE RIESGOS	Nro. TOTAL DE ACCIONES	100% CUMPLIDAS	con Avance >0 y <100%	Sin Avance	VENCIDAS	Con avance y vencimiento 31-01-2019
	1	2	3	4	5		
PROCESO	30	41	28	6	2		5
CORRUPCIÓN	14	18	10	5	2	1	0
TOTAL	44	59	38	11	4	1	5

PLAN DE ADQUISICIONES.

La entidad cuenta con una planta de personal (125) funcionarios y un presupuesto anual para el 2019 de \$60.586, 0 millones de pesos. El Plan Anual de Adquisiciones se le asignó un presupuesto \$5.217,6 millones, representa el (8.6%) del total del presupuesto.

Se recomienda elaborar indicadores que permita medir la efectividad de la ejecución y cumplimiento del Plan Anual de Adquisiciones, lo cual ayudaría a mejorar las posibles fallas en la planeación del Plan, en cuanto a la estimación de los recursos para la ejecución de los procesos de contratación. Igualmente, se recomienda realizar seguimientos y efectuar las modificaciones oportunamente al Plan.

INFORME SEGUIMIENTO GESTIÓN DOCUMENTAL.

En atención al informe de seguimiento realizado al proceso del archivo documental del Fondo de Bienestar Social de la CGR, se hicieron las siguientes recomendaciones:

- Se recomienda realizar el levantamiento, consolidación y organización de la normatividad interna de la entidad tales como: decretos, acuerdos, resoluciones, circulares, actos administrativos y procedimientos internos.
- Actualizar y aplicar la Tablas Retención Documental en debida forma.
- Realizar un inventario documental actualizado para determinar que tenemos en materia documental a fin de poder digitalizar de acuerdo con lo indicado por el AGN.
- Elaborar un plan de archivos para ejecutar en corto plazo que incluya producción, recepción, distribución, tramite, organización, consulta, conservación y disposición final.
- Que el espacio del archivo central cumpla con las disposiciones de aireación, de impermeabilización y de producción documental.
- Organizar el archivo de gestión y central de conformidad con las TRD's, una vez sean aprobadas en debida forma.
- Es deber del comité de archivo cumplir a cabalidad con las disposiciones y funciones asignadas en cuanto a establecer directrices sobre el manejo del archivo en la Resolución No. 498/2014.

 FONDO DE BIENESTAR SOCIAL CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA	SICME	Código: F-E-220-73
	MACROPROCESO: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Versión: Vr.1
	PROCESO: CONTROL INTERNO	Fecha de Aprobación: Septiembre 27 de 2016
	Nombre del Formato: Informe pormenorizado Control Interno	Página 8 de 8

- En el archivo de documentos no debe existir otras clases de elementos, porque se presta para los ingresos de personas ajenas a la responsabilidad de estas funciones.
- Organizar el archivo central con los archivadores requeridos por el Archivo General de la Nación, para cumplir con la normatividad vigente.

3. Eje Transversal, Comunicaciones e Información

Se adelantó la actualización de los aplicativos de las tres sedes de manera independiente ya que la instalación de los canales de internet modificó el direccionamiento de las sedes y sacó de servicio las políticas de intercambio entre las sedes. Lo anterior, ha permitido a la entidad, mejorar su vinculación con su entorno, facilita la ejecución de sus operaciones internas y la participación directa de los usuarios.

Acciones de Mejora

Se realizó la actualización el Manual de Funciones y Competencia Laborales en el mes de noviembre del 2018.

La entidad cuenta con un estilo de dirección definido, el cual se priorizan principios de la Gestión Pública, como la Transparencia, Integridad, Responsabilidad Pública.

Se resalta el compromiso que existe para ejecutar las acciones establecidas en los Planes Institucionales, con el propósito de subsanar las deficiencias. De igual manera los funcionarios se involucraron en la construcción de los Planes Institucionales.

La Gerencia, dio inicio a la revisión de los documentos SICME, de todas las áreas, para el fortalecimiento del Sistema del Sistema de Gestión de Calidad y el Modelo Estándar de Control Interno. Lo cual permitirá tener criterios unificados.

Recomendaciones

Se recomienda continuar con el seguimiento y evaluación utilizando los indicadores del Sistema de Gestión de la Calidad, para la toma de decisiones y el mejoramiento continuo de los procesos.

Se podría establecer planes de mejoramiento individual, partiendo de las evaluaciones de desempeño de los funcionarios de carrera administrativa, así como de los provisionales para que cada funcionario de la organización, pueda superar sus debilidades y potenciar sus fortalezas para aportar lo mejor de sí en la búsqueda de los intereses generales y el cumplimiento objetivos institucionales.

Sería importante reforzar la medición del nivel de satisfacción al cliente, para adoptar una estrategia que oriente las acciones de los diferentes grupos y se obtenga una mejor imagen tanto interna como externa de nuestros servicios.

Se recomienda tomar las medidas correctivas frente a las observaciones que se realicen en los informes de la Oficina Asesora de Control Interno, con el objetivo de mitigar los riesgos en la ejecución de las actividades de las diferentes dependencias.