



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D. C.  
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE  
Fundación Gilberto Alzate Avendaño

## COMUNICACIÓN INTERNA



Radicado: 20191100020753 de 12-07-2019

Pág. 1 de 2

Bogotá D.C, viernes 12 de julio de 2019

PARA: Monica Maria Ramirez Hartman

DE: Oficina de Control Interno

ASUNTO: Cuatrimestral Sistema de Control Interno. - (Marzo a Junio 2019)

Respetada Doctora:

Anexo remito informe Cuatrimestral del Sistema Control Interno (Marzo a Junio 2019), dando cumplimiento a lo establecido en la ley 87 de 1993 "Por la cual se establecen normas para el ejercicio del Control Interno en las Entidades y Organismos del Estado..." y a la Ley 1474 del 2011, "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública", que en su artículo 9º, señala: "El Jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno **deberá publicar cada cuatro (4) meses** en la página web de la entidad un informe pormenorizado del estado del control interno de dicha entidad, so pena de incurrir en falta disciplinaria grave".

Este informe se elaboró, teniendo en cuenta el Decreto 1499 de 2017, mediante el cual se integró el Sistema de Desarrollo Administrativo y el Sistema de Gestión de la Calidad, definiéndose un solo Sistema de Gestión, articulado con el Sistema de Control Interno definido en la Ley 87 de 1993.

Es importante que los responsables de procesos, realicen el respectivo análisis sobre la verificación realizada por esta Oficina, y si consideran pertinente establezcan las acciones necesarias.





ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D. C.  
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE  
Fundación Gilberto Alzate Avendaño

## COMUNICACIÓN INTERNA



Radicado: **20191100020753** de 12-07-2019

Pág. 2 de 2

De acuerdo con lo establecido en la Ley 1712 de 2014, Arts. 9, lit d) y 11, lit e), el documento en mención será publicado en la página web institucional, ruta Transparencia – Informes de Control Interno.

Cordialmente,

Angélica Hernández Rodríguez  
Jefe Oficina Control Interno

C/C Licette Yobelly Moros León - Subdirectora de Gestión Corporativa  
Sonia Córdoba - Jefe Oficina Asesora de Planeación  
Margarita Díaz - Subdirectora para la Gestión del Centro de Bogotá  
Katherine Padilla Mosquera – Subdirectora Artística y Cultura  
Jhon Fredy Silva– Jefe Oficina Asesora Jurídica  
\*Comité Institucional de Coordinación de Control Interno

Anexo: (12) Folios- Informe

Elaboró: Angélica Hernández Rodríguez. J.O.C.I



	Proceso:	Control, evaluación y mejora	Código:	CEM-FT-17
	Documento:	Informe de Evaluación y/o Seguimiento	Versión:	1
	Fecha de aprobación:	23 de Enero del 2017	Páginas:	1 de 4

<b>NOMBRE DEL INFORME:</b>	Informe Pormenorizado del Sistema de Control Interno
<b>FECHA:</b>	12 de Julio de 2019
<b>DEPENDENCIA, PROCESO, PROCEDIMIENTO Y/O ACTIVIDAD:</b>	Oficina Asesora de Planeación Subdirección de Gestión Corporativa Subdirección para la Gestión del Centro de Bogotá Subdirección de Arte y Cultura Oficina Asesora Jurídica
<b>LIDER DEL PROCESO:</b>	Sonia Córdoba - Jefe Oficina Asesora de Planeación Licette Moros León- Subdirectora de Gestión Corporativa Margarita Díaz - Subdirectora para la Gestión del Centro de Bogotá Katherine Padilla - Subdirectora de Arte y Cultura John Fredy Silva - Jefe Oficina Asesora Jurídica *Comité Institucional de Coordinación de Control Interno
<b>RESPONSABLE OPERATIVO:</b>	Todos los servidores de la FUGA

<b>OBJETIVO DE EVALUACIÓN:</b>	Atender lo dispuesto en el artículo No. 9 de la Ley 1474 de 2011, y reportar una síntesis del estado del Sistema de control interno de la entidad en el marco del proceso de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG - Dimensión de Control Interno con sus cinco componentes: Ambiente de control, Evaluación del riesgo, Actividades de control, Información y comunicación, Actividades de monitoreo.
<b>ALCANCE:</b>	Marzo a Junio de 2019
<b>NORMATIVIDAD APLICABLE:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ley 87 de 1993 "Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones".</li> <li>- Ley 1474 2011 Art 9. "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública"</li> <li>- Decreto 1499 de 2017 "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015"</li> </ul>

*Handwritten signature*

	Proceso:	Control, evaluación y mejora	Código:	CEM-FT-17
	Documento:	Informe de Evaluación y/o Seguimiento	Versión:	1
	Fecha de aprobación:	23 de Enero del 2017	Páginas:	2 de 4

### ACTIVIDADES REALIZADAS:

- Notificación del Seguimiento
- Solicitud de información a la segunda línea de defensa – Oficina Asesora de Planeación.
- Análisis de la información y de la normatividad
- Generación de informe

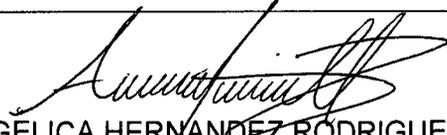
De conformidad con la normatividad vigente, la oficina de Control Interno genera el informe Pormenorizado del Sistema de Control interno, teniendo en cuenta la información de las evaluaciones independientes realizadas, información suministrada por la segunda línea de defensa – Oficina Asesora de Planeación con la evidencia soporte de los avances, y la información difundida a través de los distintos medios dispuestos por la Entidad durante el periodo de evaluación (Página web e Intranet Institucional).

De conformidad con la normatividad vigente, el informe se presenta ante la Dirección de la Entidad y se pública en la página web institucional sección Transparencia, Informes control Interno 2019

Ver información ampliada por cada componente del Sistema de Control Interno en Anexos adjuntos.

### OPORTUNIDADES DE MEJORA Y RECOMENDACIONES

Ver información ampliada por cada componente del Sistema de Control Interno en Anexos adjuntos.

  
 \_\_\_\_\_  
 ANGELICA HERNANDEZ RODRIGUEZ  
 AUDITOR LIDER (firma)

**Anexo 1**

**“INFORME PORMENORIZADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO”**

**Periodo: Marzo a Junio 2019**

**Anexo 2**

**“Seguimiento OCI actividades MIPG”**



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE

Fundación  
Gilberto Alzate Avendaño

## INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO

Jefe de Control interno, o quien haga sus veces	Angélica Hernández Rodríguez	Periodo Evaluado: marzo a Junio 2019
		Fecha de Evaluación: 10 de Julio de 2019

El presente informe pretende mostrar el estado del Sistema de Control Interno en la Fundación Gilberto Alzate Avendaño. Para su elaboración, se tomaron como insumo, los informes de auditorías y seguimientos realizados por la OCI y la información entregada por la segunda línea de defensa de la Fundación sobre la gestión de la Entidad durante el periodo de evaluación.

Este informe se elabora para dar cumplimiento al artículo 9 de la Ley 1474 de 2011 "*Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública*", y se basa en el Manual Operativo del Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión, socializado por la Función Pública en octubre de 2017, en el marco de lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de septiembre de 2017 y el Decreto 1499 de 2017, "*Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015*".

Teniendo en cuenta que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, permite planear, gestionar, evaluar, controlar y mejorar su desempeño, operando a través de un esquema de siete dimensiones y que la FUGA continúa en el periodo de transición, armonizando el nuevo Sistema de Gestión MIPG con el Sistema Integrado de Gestión SIG y la nueva versión del MECl, en este informe la Oficina de Control Interno realizó el respectivo seguimiento, analizando la información remitida por la Oficina Asesora de Planeación referente a los avances de la implementación de MIPG, a través del plan de acción y el consolidado de evidencias (productos) de la dimensión de control interno, a partir de dicho análisis se presentan recomendaciones para la implementación de los cinco componentes:

1. Ambiente de control.
2. Evaluación del riesgo.
3. Actividades de control.
4. Información y comunicación.
5. Actividades de monitoreo.

Lo anterior, teniendo en cuenta que el Control Interno es el mecanismo de la Entidad que permite cumplir su propósito a las demás dimensiones.

Por último, se presenta un numeral de seguimiento a las actividades de implementación del modelo de planeación y gestión – MIPG definidas en el plan de acción, liderado por la Oficina Asesora de Planeación.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE

Fundación  
Gilberto Alzate Avendaño

## 1. AMBIENTE DE CONTROL

Este componente, comprende las condiciones mínimas para el ejercicio del control interno en la Entidad, basadas en el compromiso, liderazgo, valores y lineamientos dados por la alta dirección, por lo tanto está articulado directamente con las dimensiones de Talento humano, Direccionamiento estratégico y planeación, Gestión con valores para resultados, Información y comunicación.

La FUGA ha trabajado en la implementación de este componente, como se evidencia en el seguimiento entregado por la Oficina Asesora de Planeación (segunda línea de defensa), donde se relacionan los siguientes avances:

- Desde el mes de mayo de 2018 se encuentra aprobado el Estatuto Auditoría Interna CEM-EST-01 versión 1
- Se aprobó en comité institucional coordinador de control interno del 30 de enero 2019 el plan anual de auditorías internas de la vigencia.
- En comité institucional coordinador de control interno del 30 de abril de 2019 se aprobó la actualización de la política de administración de riesgos de la FUGA. Esta política contempla cambios significativos del entorno, la exposición a los riesgos de corrupción, su identificación y la forma de controlarlos adecuadamente.
- La oficina de control interno publicó todos sus informes en la página web institucional en el link de transparencia y cumplió con las fechas establecidas para su elaboración y socialización. En estos informes se verifica la efectividad de los controles y se hace seguimiento a la gestión institucional de la FUGA.
- La segunda línea de defensa reporta que anualmente se suscriben acuerdos de gestión con los compromisos correspondientes, estos se encuentran disponibles para consulta en expedientes laborales en Orfeo.
- La OCI pudo verificar que durante lo corrido de la vigencia 2019 se han formalizado adecuadamente las actas de los comités directivos - gestión y desempeño.
- Primera y segunda línea reportaron soportes de dos comités primarios de la Subdirección de Gestión Corporativa, sin embargo de las demás Subdirecciones y Oficinas no se aportan registros donde se evidencie la facilitación del flujo de la información, orientaciones y lineamientos dentro de los equipos de trabajo.
- En el mes de enero de 2019 se aprobó la versión 1 de Plan Estratégico de Talento Humano.

Oportunidades de mejora:

- Durante el periodo evaluado no se encontraron evidencias donde la Alta Dirección genere espacios de participación y donde se escuchen a todos los servidores, la primera línea de defensa señala que en el mes de Julio se realizará la actividad denominada "Café con la Directora". Por lo tanto, se recomienda generar dichos espacios de forma permanente, en todas las áreas y documentar las reuniones de tráfico por equipos y/o comités que actualmente operan.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE

Fundación  
Gilberto Alzate Avendaño

- Si bien la Alta Dirección aprobó el código de integridad, el plan anticorrupción y el plan de bienestar, y se validaron las evidencias aportadas por primera y segunda línea de defensa sobre la estrategia súper integro; persiste la recomendación de participación activa de los miembros del equipo directivo, pues para el periodo no hay evidencias de su participación en las actividades de socialización del código de integridad.
- La primera y segunda línea de defensa reportan que existe una política de comunicaciones con lineamientos internos y externos frente al tema, esta fue aprobada mediante Resolución Interna No. 102 de 2015, sin embargo la OCI validó su contenido y hace referencia a normatividad desactualizada como MECI 2014 y NTD SIG 001:2011, además hace referencia al Plan de Comunicaciones que no se analizó dentro del monitoreo, por lo tanto se sugiere revisar esta resolución y actualizar los lineamientos frente al tema.
- Se recomienda revisar y actualizar el mapa de riesgos de corrupción y analizar posibles comportamientos y estándares éticos de la FUGA.
- En el Informe preliminar de Auditoría de Regularidad — FUGA — Código 220, Vigencia 2018 PAD 2019 radicado FUGA 20192300006272 el ente de control estableció una observación administrativa por no establecer el responsable de la primera línea de defensa en el diseño y ejecución de los controles, en la implementación del Mapa de riesgos Institucional, de conformidad con la Cartilla de Administración de Riesgos del Departamento Administrativo de la Función Pública, coincidiendo con lo observado por la Oficina de Control Interno en sus informes sobre el tema. Teniendo en cuenta lo anterior, se reiteran las recomendaciones hechas sobre riesgos en los informes anteriores.
- Durante la vigencia 2019 la Entidad ha definido el seguimiento de la gestión y reporte a través del modelo de las tres líneas de defensa, lo que ha permitido detectar oportunidades de mejora.

Para la implementación de este componente la Oficina de Control Interno recomienda:

- Institucionalizar los espacios de seguimiento y retroalimentación con los diferentes equipos de trabajo y documentarlos adecuadamente.
- A pesar de la implementación de los lineamientos distritales, en el marco del Sistema Distrital de quejas, soluciones y denuncias, se sugiere crear canales de comunicación directos, donde todos los servidores pueden dar a conocer sus opiniones y/o denuncias.
- Documentar las alertas y lineamientos internos sobre fraude y corrupción que se puedan presentar en la Entidad.
- Desarrollar estrategias que permitan fortalecer el compromiso institucional, facilitar el flujo de la información, claridad en la comunicación y las líneas de reporte.
- Aprobar y socializar los planes institucionales en el marco del Comité Directivo-Gestión y Desempeño.
- Articular los proyectos de inversión y los planes institucionales vigentes.
- Planear la gestión de la Entidad en todos sus niveles, definiendo claramente responsables, metas plazos, para facilitar su seguimiento, así mismo aplicar controles que permitan alcanzar los objetivos institucionales.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE

Fundación  
Gilberto Alzate Avendaño

- Tener en cuenta las recomendaciones y hallazgos determinados en la auditoría 2018 del proceso gestión del talento humano con el fin de fortalecer el proceso y que las actividades sean efectivas en todo el ciclo de vida del servidor público en la Entidad (ingreso- permanencia-retiro).
- Documentar como los procesos definidos en el nuevo mapa de procesos se ejecutan en función del cumplimiento de la misión y visión de la entidad, incluyendo los mecanismos de control que permiten cumplir los objetivos institucionales.
- Tener en cuenta las recomendaciones y hallazgos de la auditoría 2018 del proceso planeación estratégica para fortalecer el direccionamiento en la Entidad.

## 2. GESTIÓN DE RIESGOS INSTITUCIONALES

Este componente hace referencia al ejercicio transversal de identificar, evaluar y gestionar eventos potenciales, tanto internos como externos, que puedan afectar el logro de los objetivos de la Entidad, bajo el liderazgo de la alta dirección, y con responsabilidad de todos los servidores.

Durante el periodo evaluado la Entidad presentó los siguientes avances frente a este componente:

- En comité institucional coordinador de control interno del 30 de abril de 2019 se aprobó la actualización de la política de administración de riesgos de la FUGA que incluye todos los lineamientos emitidos por el DAFP en la vigencia 2018.

Oportunidades de mejora:

- Si bien se aprobó la actualización de la política de administración de riesgos que incluye el registro del análisis de causas aplicando la respectiva metodología, el mapa de riesgos vigente no aplica lo contenido en el documento; se recomienda actualizar el mapa y tener en cuenta las recomendaciones específicas contenidas en el informe Seguimiento al Mapa de Riesgos Institucional Marzo 2019.
- En el mes de Enero de 2019 se aprobó el mapa de riesgos institucional actualizado, sin embargo este presenta falencias metodológicas, por lo tanto se reiteran las recomendaciones hechas en el informe Seguimiento al Mapa de Riesgos Institucional Marzo 2019.

Para la implementación de este componente la Oficina de Control Interno reitera las recomendaciones hechas en el informe anterior:

- Hacer seguimiento a los cambios en el entorno que pueden afectar la efectividad del Sistema de Control Interno.
- Revisar la redacción de los riesgos vigentes incluyendo la representación completa de la situación.
- Validar la coherencia entre causa, riesgo y consecuencia, empleando adecuadamente las metodologías existentes.



- Para el análisis de riesgos se sugiere incluir dentro de la probabilidad criterios de frecuencia o factibilidad basados en evidencias, con el fin de obtener calificaciones objetivas; así mismo establecer la relación de coherencia entre la calificación del impacto con la consecuencia (impacto) descrita en la identificación.
- Verificar el diseño de los controles y su adecuada aplicación.
- Documentar y conservar evidencia de la comunicación de toda la información relacionada en todas las etapas de la administración del riesgo
- Si bien se encuentran documentados los riesgos de corrupción, con las evidencias presentadas no es posible determinar si se ha realizado el análisis de situaciones internas de posibles actos de corrupción, quejas y denuncias de los usuarios y los servidores. Por lo tanto recomienda fortalecer y documentar los respectivos análisis que permitan establecer de manera adecuada los riesgos de corrupción de la FUGA.
- En el informe de seguimiento radicado y publicado en enero de 2019, la OCI no pudo determinar si los riesgos de corrupción identificados están siendo mitigados, controlados, y si hay solidez del conjunto de controles ya que no se encuentran bien diseñados. Teniendo en cuenta lo anterior se recomienda aplicar nuevamente la metodología de administración del riesgo definida en la Entidad teniendo en cuenta las precisiones de los lineamientos distritales y nacionales.
- Actualizar la documentación de los procesos previamente o de forma paralela a la identificación de riesgos, con el fin de establecerla como la herramienta primordial para el análisis en la aplicación de la metodología de administración del riesgo adoptada.
- Hacer seguimiento a la implementación efectiva de la política de administración de riesgos aprobada en la Entidad.
- Determinar las políticas de operación que permiten administrar los riesgos en todos los procesos y proyectos acorde a la política de administración de riesgos aprobada en la Entidad.
- No se ha hecho seguimiento y monitoreo a los riesgos; por lo tanto, se reiteran las recomendaciones de los informes anteriores, "se resalta la importancia de monitorear los riesgos desde los procesos, con el liderazgo de la Oficina Asesora de Planeación, para evitar su materialización e identificar las necesidades de actualización. Igualmente se implementará mecanismos de control en la primera y segunda línea de defensa".

### 3. ACTIVIDADES DE CONTROL

El tercer componente hace referencia a la implementación de controles y mecanismos para dar tratamiento a los riesgos identificados.

Persiste la observación hecha en el informe anterior, "*Teniendo en cuenta que el mapa de riesgos institucional fue actualizado en el último trimestre de la vigencia 2018 y fue aprobado en el mes de enero de 2019, la Entidad no presenta avances significativos frente a este componente durante el periodo evaluado*". La culminación de las actividades de control está planeada para el mes de diciembre de 2019, a la fecha no ha hecho ejercicios de monitoreo, seguimiento y retroalimentación.



Teniendo en cuenta lo anterior, para la implementación de este componente la Oficina de Control Interno reitera las siguientes recomendaciones:

- Diseñar, documentar e implementar los controles necesarios para que toda la gestión se planee y se ejecute de manera eficiente, eficaz, efectiva y transparente.
- Definir actividades de control que mitiguen los riesgos y permitan el logro de los objetivos
- Diseñar mecanismos de autoevaluación que permitan verificar la aplicación y efectividad de los controles que permitan asegurar el cumplimiento de la normatividad vigente y la eficacia y la eficiencia operacional de la FUGA.
- Desde la Segunda línea de defensa retroalimentar los riesgos identificados los controles diseñados por la primera línea de defensa.
- Documentar la materialización de los riesgos y tomar acciones de corrección y correctivas frente a estos.
- Evaluar periódicamente los posibles cambios de entorno y tomar las acciones pertinentes frente a estos.

#### 4. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

En este componente se verifica que las políticas, directrices y mecanismos de consecución, captura, procesamiento y generación de datos, divulguen los resultados y muestren mejoras en la gestión administrativa, procurando que la información y la comunicación de la entidad sea adecuada.

En la implementación de este componente la FUGA, presenta los siguientes avances:

- Como mecanismo principal para mantener la información disponible y segura la Entidad cuenta con ORFEO, adicionalmente ha implementado sistemas de información distritales y HUMANO para gestión de nómina.
- Todas las comunicaciones con los grupos de valor y entes de control se hace a través del aplicativo Orfeo.
- Las comunicaciones con los equipos de los procesos y los demás procesos se hace a través de memorandos internos radicados en el aplicativo Orfeo y/o correo electrónico institucional.
- Se encuentra publicada la versión 2 del Plan estratégico de comunicaciones del 2 de abril de 2019 aprobada por la Dirección, sin embargo se recomienda que los planes institucionales sean aprobados en el comité de gestión y desempeño pues se encuentra dentro de sus funciones.

Oportunidades de mejora:

- Existe un servidor institucional donde se registran las evidencias de toda la gestión de la Entidad; sin embargo hay debilidades tales como duplicidad, carpetas vacías, no hay coherencia de carpetas por lo tanto la organización y disposición de información no es óptima. Se recomienda crear un lineamiento institucional sobre



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE

Fundación  
Gilberto Alzate Avendaño

el manejo del servidor que permita dar cuenta de la gestión integral de la Entidad, y garanticen la disponibilidad, integridad, confiabilidad y seguridad de la información requerida para llevar a cabo las responsabilidades de control interno.

Para la implementación de este componente la Oficina de Control Interno recomienda:

- Verificar desde la segunda línea de defensa que se documenten adecuadamente las evidencias del funcionamiento del sistema de control interno y que la información fluye a través de los canales de comunicación institucionales.
- Establecer mecanismos para evaluar la efectividad de los mecanismos de información interna y externa.
- Tener en cuenta las recomendaciones hechas por la Oficina de Control Interno para lograr el cumplimiento del 100 % de implementación y sostenibilidad de la Ley 1712 de 2014, Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional.
- Monitorear en diversas instancias la implementación del Sistema de Información ORFEO-GPL para asegurar que el aplicativo cumple con las políticas y lineamientos internos y externos frente a los temas de gestión documental y comunicaciones.

## 5. MONITOREO O SUPERVISIÓN CONTINÚA.

Este componente hace referencia a las actividades de seguimiento al estado del Sistema de Control Interno de la Entidad, basándose primordialmente en los mecanismos para dar tratamiento a los riesgos identificados, valorar la eficiencia, eficacia y efectividad del control interno y los procesos, los resultados de la gestión y el nivel de ejecución de los planes, programas y proyectos, con el fin de establecer acciones de mejoramiento.

Durante el periodo evaluado la Entidad presentó los siguientes avances frente a la implementación de este componente:

- Seguimientos de objetivos y metas institucionales en comités directivos – gestión y desempeño. Mensualmente se presenta la ejecución presupuestal y de metas.
- En el comité institucional coordinador de control interno se presentan los avances de la ejecución del plan anual de auditorías, al plan de mejoramiento institucional suscrito con la Contraloría de Bogotá y los resultados de las auditorías realizadas.
- La Oficina Asesora de Planeación como segunda línea de defensa y la Oficina de Control Interno como tercera línea de defensa, realizaron monitoreo de los planes de mejoramiento del Entidad en el mes de junio de 2019.

Para la implementación de este componente la Oficina de Control Interno recomienda:

- Teniendo en cuenta el informe de Seguimiento Planes Mejoramiento FUGA emitido el 28 de junio de 2019, se recomienda revisar la metodología interna para tratamiento de las ACPM que conforman los planes de mejoramiento de la entidad, sus controles, y fortalecer el acompañamiento que realiza la oficina de planeación



a las áreas en todas las etapas. Así mismo se sugiere revisar el informe y atender las recomendaciones específicas para cada acción de mejora formulada.

Se reiteran las siguientes recomendaciones:

- Si bien la segunda y tercera línea de defensa hacen monitoreos y seguimientos periódicos a los planes de mejoramiento institucionales, la primera línea de defensa no hace seguimiento efectivo, no ejecuta las actividades dentro de los plazos establecidos y no tiene en cuenta las alertas que presentan la Oficina Asesora de Planeación y la Oficina de Control Interno. Teniendo en cuenta lo anterior se recomienda a la primera línea de defensa establecer mecanismos de seguimiento efectivos y mejorar el compromiso frente a la ejecución de las acciones a su cargo.
- Fortalecer las tres líneas de defensa con el fin de que estas puedan evaluar, detectar y comunicar las deficiencias del sistema de control interno de forma oportuna y así tomar las acciones pertinentes.
- Validar la pertinencia de los indicadores de gestión vigentes, para que con el análisis de sus resultados la Alta Dirección tome las decisiones relacionadas con el mejoramiento del desempeño de la Entidad.

## 6. IMPLEMENTACIÓN MODELO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN MIPG

La Oficina Asesora de Planeación, como líder de implementación presenta como evidencia el Plan de Acción MIPG V2 aprobado en el mes de Mayo de 2019 en el Comité Directivo - Gestión y Desempeño. Este plan presenta en la fase I de Alistamiento 2 actividades, en la fase II de Direccionamiento 3 actividades, en la fase III de implementación 939 actividades y en la fase IV de seguimiento 2 actividades distribuidas en las vigencias 2019, 2020 y 2021 como se presenta a continuación:

Vigencias	Productos	Peso %
2019	517	55%
2020	210	22%
2021	166	18%
NA*	46	5%
<b>Totales</b>	<b>939</b>	<b>100%</b>

\*NA: Corresponde a productos asociados a Trámites, no aplicables a la fecha a la entidad.

Fuente: Resumen Ejecutivo MIPG Seguimiento 4jul2019-OAP

Así mismo la segunda línea de defensa presenta seguimiento a la implementación del Modelo de Planeación y Gestión verificando cada una de las actividades formuladas y sus respectivas evidencias concluyendo lo siguiente:



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE

Fundación  
Gilberto Alzate Avendaño

FASES DEL PLAN MIPG-SIGD v2	Cumplimiento %	Observaciones de 2ª línea de defensa
FASE 1 ALISTAMIENTO	100%	Gestión cumplida en su totalidad y sin novedades.
FASE 2 DIRECCIONAMIENTO	100%	Gestión cumplida en su totalidad y sin novedades.
FASE 3 IMPLEMENTACION  Nota : Ver a continuación % de cumplimiento por política.	99%	<p>De acuerdo a los productos programados a junio de 2019, en el periodo, se cumplió un <b>70%</b> de las (12/17) políticas de gestión y desempeño, tales como la Política de Planeación Institucional; Gestión Presupuestal; Fortalecimiento Institucional y gestión de procesos, Gobierno Digital, Seguridad Digital, , Defensa Jurídica, Mejora Normativa, Servicio al Ciudadano, Racionalización de Trámites, Participación Ciudadana; Seguimiento y Evaluación de Desempeño, y Gestión del Conocimiento e innovación, con un promedio porcentual del <b>99%</b> de los productos.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Si bien la política Gestión Estratégica del Talento Humano presento un 98% y la Política de Integridad un 99%,y la primera línea reporto gestión, no presentó las evidencias coherentes con el producto y la característica programada sobre el "Plan de Bienestar tomo en cuenta decisiones de la alta dirección documentadas"</li><li>- En cuanto a las Políticas Gestión Documental y Transparencia, acceso a la información pública y la lucha contra la corrupción con un cumplimiento del 94% cada una, la 1ª. línea no presentó gestión en el periodo programado, sobre el Sistema Integrado de Conservación - SIC implementado.</li><li>- La Política de Control Interno, presenta un cumplimiento del 97% , y no se reporto gestión sobre el "Registro de monitoreo a los riesgos contractuales (informes periódicos de supervisión) realizados por supervisores e interventores de contratos (ordenadores del gasto) e informar las alertas respectivas al Comité Directivo si aplica"</li><li>- Cabe señalar que los productos con N/A, no fueron evaluados, pues si bien algunos, registran avances, no se gestionó la característica asociada, en su totalidad, por tanto se tramitará la reprogramación con la justificación validada por la 2 línea de defensa para generar una versión 3 del Plan MIP SIGD (ID 100, 101, 230, 411, 839)</li><li>- En cuanto al ID 939 asociado a "Productos SIGD articulados con MIPG actualizados aprobados y divulgados, de acuerdo con los lineamientos del Decreto 591 de 2018, (desplegados y programados en la hoja del libro Plan SIG MIPG), si bien están programados a 15-dic-19*, contienen programación a Junio de 2019 cumplida en su totalidad.</li></ul>



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE

Fundación  
Gilberto Alzate Avendaño

		Cabe aclarar que este componente, contiene productos que serán reprogramadas para el 2020, a partir de los cambios aprobados al Cronograma SIG del comité de dirección del 31may2019 y 14jun2019; y los lineamientos que emita la Alcaldía Mayor sobre la Guía de armonización NTD SIG 0012011MIPG versión oficial- julio 2019
<b>FASE 4 MONITOREO</b>	NA	Productos programados a Dic 2019
<b>PROMEDIO %</b>	<b>99%</b>	<b>Cumplimiento Promedio % del Plan con todas sus fases</b>

Fuente: Resumen Ejecutivo MIPG Seguimiento 4jul2019-OAP

Como fortalezas la OAP presenta:

- Rediseño de la herramienta que consolida el Plan MIPG – SIGD
- Validación de productos con sus características y concertación de la programación con los líderes de política MIPG y responsables de su gestión.
- Reporte oportuno de monitoreo y consolidación de evidencias de 1 línea de defensa

Como debilidades la OAP reporta:

- En la gestión reportada por la 1ª. línea de defensa con relación al producto y característica programadas para la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, dado que el 82% de la gestión registrada (47/57) asociada a los productos programados en el periodo evaluado, es imprecisa, insuficiente o en algunos casos incoherente, dificultando el monitoreo de la 2 y 3 línea de defensa.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Oficina de Control Interno realizó seguimiento del Plan de Acción MIPG V2. Se tomó una muestra de 24 actividades programadas en el periodo los resultados específicos se encuentran en el Anexo 2 Seguimiento OCI actividades MIPG. Frente a los resultados, la Oficina de Control Interno resalta que se han tomado las acciones necesarias para formular e implementar el plan adecuadamente, así mismo se evidencia que se tomaron en cuenta las recomendaciones dadas en informes anteriores. Sin embargo en el seguimiento específico se detectaron algunas oportunidades que se describen a continuación:

- Para varias actividades revisadas se encuentra que el "producto con característica" se enuncia o se planea dentro de los planes institucionales, particularmente los liderados por Talento Humano, sin embargo el enunciarlos no asegura su implementación y cumplimiento; por lo tanto se recomienda verificar si la planeación de los productos realmente responde a las características enunciadas en el manual operativo MIPG, así mismo se sugiere hacer un seguimiento objetivo que permita asegurar una evaluación efectiva de las acciones tomadas y las evidencias presentas, ya que no se reportaron las evidencias completas con oportunidad.



- Particularmente para la dimensión de Talento se evidencian falencias en la coherencia entre el producto esperado, la ejecución de actividades y el seguimiento de la primera línea de defensa. Se sugiere que el equipo del proceso revise nuevamente el Manual Operativo MIPG, FURAG y Autodiagnósticos, así mismo que se comparta la información recibida durante la vigencia 2018 en las diferentes capacitaciones del DAFP y se hagan los ajustes o se desarrollen las acciones necesarias para asegurar la coherencia del plan.
- Para algunas actividades el seguimiento de primera línea de defensa no es coherente con el seguimiento de segunda y tercera línea de defensa, por lo tanto se recomienda tomar acciones para asegurar que la primera línea hace un seguimiento autónomo adecuado al plan. Esto mismo lo identificó la primera línea de defensa.
- Se recomienda que el seguimiento de primera y segunda línea de defensa sea "integral", es decir, que las observaciones que se consignen en este plan, se relacionen con la gestión de la Entidad analizada en otros planes institucionales y los informes reportados por la Oficina de Control Interno.
- Algunas actividades se determinaron como cumplidas en primera y segunda línea de defensa, sin embargo la OCI no puede asegurar su cumplimiento por falta de evidencia detallada o explícita según las características planeadas. Se sugiere tener en cuenta el seguimiento específico hecho por esta oficina y determinar si la calificación de cumplimiento es objetiva.
- Algunas actividades relacionan productos desarrollados en vigencias anteriores, por lo tanto se recomienda revisar si estos continúan vigentes y están totalmente actualizados y coherentes con los cambios organizacionales que se han presentado.

#### **Recomendaciones generales implementación modelo de gestión y planeación MIPG**

1. Se reitera recomendación de la vigencia 2018, relacionada con socializar el conocimiento adquirido en los eventos de capacitación brindados por la Secretaría General y el DAFP, con los servidores responsables de la implementación y seguimiento de MIPG.
2. Se reitera recomendación "tener en cuenta los resultados de las revisiones, seguimientos, y auditorías que hace la Oficina de Control Interno en el desarrollo de sus roles, para implementar las acciones correctivas y/o de mejora que sean necesarias para fortalecer el sistema de control interno".
3. Continuar implementando desde la OAP ejercicios de socialización, sensibilización y asesoría a todos los servidores para asegurar la comprensión y compromiso con la implementación de MIPG.
4. Publicar y socializar los planes institucionales bajo el liderazgo de Talento Humano con el seguimiento correspondiente de manera que permitan la toma efectiva de decisiones.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE

Fundación  
Gilberto Alzate Avendaño

5. Continuar priorizando la documentación del Sistema Integrado de Gestión con el fin de asegurar que la Entidad ejecuta sus actividades de forma controlada y coherente en cumplimiento de su misionalidad.
6. Establecer la autoevaluación como elemento fundamental para la mejora continua, y herramienta de evaluación para medirse a sí misma, detectando posibles desviaciones en su operación o fortalezas en su gestión.
7. Fortalecer los elementos de gestión existentes, generando acciones de mejoramiento continuo, basadas en la cualificación de los instrumentos establecidos para la gestión institucional.
8. Desarrollar actividades de sensibilización y capacitación de forma continua dirigidas a los servidores sobre la cultura de la autoevaluación, incluyendo sus beneficios, las necesidades actuales de monitoreo a la operación de los procesos y la oportunidad en la medición de los resultados.
9. Garantizar la coherencia entre las herramientas de gestión tales como indicadores de gestión, riesgos, planes institucionales y por procesos, planes de mejoramiento y la documentación del sistema integrado de gestión.

## 7. ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

De acuerdo con los seguimientos, auditorías e información revisada por la Oficina de Control Interno, se evidencia que la Entidad cumple de manera aceptable con la implementación de la dimensión 7 de Control Interno en el marco de MIPG.

Se evidencian fortalezas frente a la organización y estructuración de lineamientos de implementación y la construcción del plan para este cuatrimestre. En los cinco componentes se presentan oportunidades de mejora, propias de un ejercicio de adecuación e implementación. Se resalta que se han tenido en cuenta las recomendaciones de informes anteriores y durante el periodo evaluado se ha logrado la articulación entre la oficina asesora de planeación y la oficina de control interno.

  
**ANGÉLICA HERNÁNDEZ R.**  
Jefe Oficina Control Interno

Elaboró:  
Angélica Hernández R - Jefe Oficina Control Interno

**SEGUIMIENTO OCI ACTIVIDADES MIPG**

Nro.	Dimensión	Producto con característica (Autodiagnóstico MIPG)	Año	fecha	AREA RESPONSABLE	Gestión realizada	Ubicación Evidencia	Verificación realizada OAP	Observaciones	Seguimiento OCI
14	1 Talento Humano	Plan anual de vacantes y Plan de Provisión de Recursos Humanos : - Elaborados e Incluido en Plan Estratégico de Talento Humano ( actividad articulada con Plan Acción Dependencia) - Con Programación presupuestal de los recursos contemplados para concursos.	2019	30-ene-19	CORPORATI VA - TALENTO HUMANO	Plan elaborado en enero 2019 e incluido en Plan Estratégico de Talento Humano de enero de 2019, Recursos disponibles presupuestalmente para el concurso de 56000000.	<a href="http://www.fgaa.gov.co/plan-estrategico-de-talento-humano">http://www.fgaa.gov.co/plan-estrategico-de-talento-humano</a> <a href="http://www.fgaa.gov.co/transparencia/plan-accion-dependencias">http://www.fgaa.gov.co/transparencia/plan-accion-dependencias</a> <a href="http://www.fgaa.gov.co/plan-anual-de-vacantes">http://www.fgaa.gov.co/plan-anual-de-vacantes</a> <a href="http://www.fgaa.gov.co/plan-de-prevision-de-recursos-humanos">http://www.fgaa.gov.co/plan-de-prevision-de-recursos-humanos</a>	Se valida la inclusión del plan anual de vacantes 2019 en el plan estratégico de talento humano 2019, articulado con el Plan de Acción Dependencias fila 73 (http://www.fgaa.gov.co/transparencia/plan-accion-dependencias) El presupuesto fue de 56 millones, los cuales fueron pagados a CNSC en el 2017 según la pág. 9 del plan anual de vacantes 2019. Esto conforme a la evidencia registrada	Se recomienda fortalecer el registro del seguimiento de la primera línea, con una descripción específica de la ubicación del producto y la característica que lo identifica.	Se validó el Plan estratégico de TH, como anexo se menciona el plan anual de vacantes y Plan de Provisión de Recursos Humanos, sin embargo no se encontraron los documentos. La OAP y TH solicitan incluir como evidencias los planes publicados en la página web <a href="http://www.fgaa.gov.co/plan-de-prevision-de-recursos-humanos">http://www.fgaa.gov.co/plan-de-prevision-de-recursos-humanos</a> <a href="http://www.fgaa.gov.co/plan-anual-de-vacantes">http://www.fgaa.gov.co/plan-anual-de-vacantes</a> (evidencias que no fue aportada oportunamente). Frente a este último se recomienda validar el documento pues no cuenta con fecha de aprobación ni versión en el encabezado del mismo, sin embargo en control de cambios se presenta con fecha 19/12/2018 V1, pero el documento es aprobado por la Subdirectora de Gestión Corporativa nombrada en la vigencia 2019. Así mismo se sugiere validar los dos planes, pues su contenido es similar. Teniendo en cuenta lo anterior se recomienda revisar la documentación presentada y publicada pues no es coherente.
20	1 Talento Humano	Plan de seguridad y salud en el trabajo - Elaborado e Incluido en Plan Estratégico de Talento Humano (actividad articulada con Plan Acción Dependencia)	2019	30-ene-19	CORPORATI VA - TALENTO HUMANO	Plan elaborado en enero de 2019 e incluido en Plan Estratégico de Talento Humano elaborado en enero de 2019,	<a href="http://www.fgaa.gov.co/plan-estrategico-de-talento-humano">http://www.fgaa.gov.co/plan-estrategico-de-talento-humano</a> <a href="http://www.fgaa.gov.co/transparencia/plan-accion-dependencias">http://www.fgaa.gov.co/transparencia/plan-accion-dependencias</a> <a href="http://www.fgaa.gov.co/plan-anual-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-psst">http://www.fgaa.gov.co/plan-anual-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-psst</a>	Se valida la inclusión del plan de seguridad y salud en el trabajo en el plan estratégico de talento humano, este fue elaborado y aprobado en enero de 2019. articulado con el Plan de Acción Dependencias fila 75 (http://www.fgaa.gov.co/transparencia/plan-accion-dependencias) Si bien la primera línea de defensa no especifica la ubicación dentro del documento, la OAP lo identifica en la pág. 16 Esto conforme a la evidencia registrada	Se recomienda fortalecer el registro del seguimiento de la primera línea, con una descripción específica de la ubicación del producto y la característica que lo identifica.	Se validó el Plan estratégico de TH, como anexo se menciona el Plan de seguridad y salud en el trabajo, sin embargo no se encontró el documento. La OAP y TH solicitan incluir como evidencia el plan publicado en la página web <a href="http://www.fgaa.gov.co/plan-anual-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-psst">http://www.fgaa.gov.co/plan-anual-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-psst</a> (evidencia que no fue aportada oportunamente)  Se recomienda validar el documento pues no cuenta con fecha de aprobación ni versión en el encabezado del mismo.
28	1 Talento Humano	Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional - Incluida en Plan Estratégico de Talento Humano	2019	30-ene-19	CORPORATI VA - TALENTO HUMANO	Medición del clima organizacional incluida en Plan Estratégico de Talento Humano y Plan de Bienestar elaborado en enero de 2019,	<a href="http://www.fgaa.gov.co/plan-estrategico-de-talento-humano">http://www.fgaa.gov.co/plan-estrategico-de-talento-humano</a> <a href="http://www.fgaa.gov.co/plan-de-bienestar-e-incentivos-institucionales-pbi">http://www.fgaa.gov.co/plan-de-bienestar-e-incentivos-institucionales-pbi</a>	Se valida la inclusión de la medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional en el plan estratégico de talento humano en una de sus líneas estratégicas (Cultura y clima organizacional). Si bien la primera línea de defensa no especifica la ubicación dentro del documento, la OAP lo identifica en la pág. 17	Se recomienda fortalecer el registro del seguimiento de la primera línea, con una descripción específica de la ubicación del producto y la característica que lo identifica.	Se validó el Plan estratégico de TH, se menciona la medición de clima organizacional, sin embargo no se aclara cuándo se realizará la actividad, ni los responsables ni la metodología, de esta forma no es posible asegurar que se esté cumpliendo la actividad.
57	1 Talento Humano	Acto administrativo de adopción del Sistema de Evaluación de desempeño y lo acuerdos de gestión	2019	30-ene-19	CORPORATI VA - TALENTO HUMANO	Se adoptó mediante resolución 017 de 2018	<a href="http://www.fgaa.gov.co/plan-estrategico-de-talento-humano">http://www.fgaa.gov.co/plan-estrategico-de-talento-humano</a> <a href="http://www.fgaa.gov.co/plan-de-bienestar-e-incentivos-institucionales-pbi">http://www.fgaa.gov.co/plan-de-bienestar-e-incentivos-institucionales-pbi</a>	Se valida acto administrativo " Por medio de la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC para los servidores de carrera administrativa y en periodo de prueba de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño" mediante radicado ORFEO 20192300000175	N/A	Se verificó la resolución 017 de 2019, la fecha en el seguimiento de primera línea de defensa hace referencia a 2018.
81	1 Talento Humano	PIC con actividades programadas de Relevancia internacional	2019	30-ene-19	CORPORATI VA - TALENTO HUMANO	El formato de formulación de proyectos tiene un enfoque con relevancia internacional	<a href="http://www.fgaa.gov.co/plan-estrategico-de-talento-humano">http://www.fgaa.gov.co/plan-estrategico-de-talento-humano</a> <a href="http://www.fgaa.gov.co/transparencia/plan-accion-dependencias">http://www.fgaa.gov.co/transparencia/plan-accion-dependencias</a> <a href="http://www.fgaa.gov.co/plan-anual-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-psst">http://www.fgaa.gov.co/plan-anual-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-psst</a>	Se valida acto administrativo " Por medio de la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC para los servidores de carrera administrativa y en periodo de prueba de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño" mediante radicado ORFEO 20192300000175	Se recomienda fortalecer el registro del seguimiento de la primera línea, con una descripción específica de la ubicación del producto y la característica que lo identifica.	Se verificó el PIC vigente publicado en la página web, sin embargo no es posible determinar las actividades programadas de relevancia internacional, la actividad señalada por la segunda línea de defensa menciona que se desarrollará con base en las metodologías y manuales de la SDP y del Gobierno Nacional - DNP (metodología MGA)

89	1 Talento Humano	PIC con actividades programadas de Gestión Financiera	2019	30-ene-19	CORPORATIVA - TALENTO HUMANO	Se encuentra formulada una capacitación de presupuesto	<a href="http://www.fgaa.gov.co/transparencia/pic">W192.168.0.34\Gestion Humana\PIC\2019\PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION http://www.fgaa.gov.co/transparencia/pic</a>	Si bien la primera línea de defensa no especifica la ubicación del producto y la característica d, la OAP lo identifica en la pág. 17 a la 20 del plan de acción del PIC en servidor y publicado en web fuga ( <a href="http://www.fgaa.gov.co/transparencia/pic">http://www.fgaa.gov.co/transparencia/pic</a> ) (ejemplo: Gestión Presupuestal)	Se recomienda fortalecer el registro del seguimiento de la primera línea, con una descripción específica de la ubicación del producto y la característica que lo identifica.	Se evidenció el PIC vigente publicado en la página web que contiene una actividad de capacitación relacionada con gestión presupuestal.
98	1 Talento Humano	Plan de Bienestar e incentivos elaborado	2019	30-ene-19	CORPORATIVA - TALENTO HUMANO	El plan de bienestar se adoptó mediante la resolución 030 de 2019	<a href="http://www.fgaa.gov.co/transparencia/plan-pbii">W192.168.0.34\Gestion Humana\PLAN DE BIENESTAR 2019\PLAN DE BIENESTAR DOCUMENTO 2019 http://www.fgaa.gov.co/transparencia/plan-pbii</a>	El área no describe puntualmente la ubicación del producto y la característica , toda vez que el ORFEO 20192300000305 r no contiene la programación de actividades de bienestar e incentivos. La OAP lo identifica en Plan de Bienestar e incentivos en la web fuga ( <a href="http://www.fgaa.gov.co/transparencia/plan-pbii">http://www.fgaa.gov.co/transparencia/plan-pbii</a> )	Se recomienda analizar la característica y producto programado y reportar la gestión de forma oportuna y completa	Se evidencia el plan de bienestar adoptado mediante la resolución 030 de 2019 y publicado en la página web institucional.
116	1 Talento Humano	Plan de Bienestar con actividades programadas en Clima laboral	2019	30-ene-19	CORPORATIVA - TALENTO HUMANO	Durante la vigencia, se encuentra programada la evaluación de clima laboral a todos los colaboradores de la entidad	<a href="http://www.fgaa.gov.co/transparencia/plan-pbii">W192.168.0.34\Gestion Humana\PLAN DE BIENESTAR 2019\PLAN DE BIENESTAR DOCUMENTO 2019 http://www.fgaa.gov.co/transparencia/plan-pbii</a>	El reporte de 1ra línea de defensa no es coherente con el producto requerido ni con la evidencia, sin embargo la OAP identifica que en el Plan de Bienestar e Incentivos hay actividades programadas en clima cap. 14 del servidor y web fuga ( <a href="http://www.fgaa.gov.co/transparencia/plan-pbii">http://www.fgaa.gov.co/transparencia/plan-pbii</a> )	Se recomienda analizar la característica y producto programado y reportar la gestión de forma oportuna y completa	Se evidencia el plan de bienestar adoptado mediante la resolución 030 de 2019 y publicado en la página web institucional, sin embargo no es clara la programación de actividades relacionadas directamente con Clima laboral.
128	1 Talento Humano	Plan de Bienestar con actividades programadas de Trabajo en equipo,	2019	30-ene-19	CORPORATIVA - TALENTO HUMANO	Se formulan incentivos para el mejor equipo de trabajo a través de las propuestas presentadas en cada una de las dependencias	<a href="http://www.fgaa.gov.co/transparencia/plan-pbii">W192.168.0.34\Gestion Humana\PLAN DE BIENESTAR 2019\PLAN DE BIENESTAR DOCUMENTO 2019 http://www.fgaa.gov.co/transparencia/plan-pbii</a>	Se valida que el plan de bienestar incluye el plan de incentivos, si bien la primera línea de defensa no especifica la ubicación dentro del documento ni es coherente el reporte, la OAP identifica en numeral 4.1.1 Objetivos Específicos: #• Facilitar espacios de integración y participación entre equipos de trabajo, buscando el mejoramiento del ambiente laboral.# , en el capítulo 8, programados intrínsecamente dentro de las actividades de • Recreación y deporte pág. 9, incluidas en el cronograma de actividades numeral 11. Cronograma de actividades pág. 13 y 14. Plan ubicado en servidor y web fuga ( <a href="http://www.fgaa.gov.co/transparencia/plan-pbii">http://www.fgaa.gov.co/transparencia/plan-pbii</a> )	Se recomienda analizar la característica y producto programado y reportar la gestión de forma oportuna y completa	Se evidencia el plan de bienestar adoptado mediante la resolución 030 de 2019 y publicado en la página web institucional, sin embargo no es clara la programación de actividades relacionadas directamente con Trabajo en equipo.
157	1 Talento Humano	Código de integridad aprobado	2019	30-ene-19	CORPORATIVA - TALENTO HUMANO	El código de integridad se encuentra aprobado y adoptado	<a href="http://www.fgaa.gov.co/transparencia/comite-de-integridad">W192.168.0.34\Gestion Humana\COMITE DE INTEGRIDAD</a>	si bien la primera línea de defensa no especifica la ubicación del producto con la característica, la OAP verifica que el código de integridad se encuentra programado dentro del componente 6 del PAAC y aprobado en comité de dirección de enero de 2019 mediante ORFEO 20191000010683 , de igual manera se encuentra institucionalizado el equipo de gestores de integridad de la FUGA mediante resolución 061 de 2018 ORFEO 20182300000615	Se recomienda analizar la característica y producto programado y reportar la gestión de forma oportuna y completa	Las evidencias aportadas por primera y segunda línea de defensa no dan cuenta del Código de integridad aprobado, sin embargo la OCI conoce la resolución No. 093 de mayo de 2018
175	1 Talento Humano	Plan de Bienestar con actividades programadas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan	2019	28-feb-19	CORPORATIVA - TALENTO HUMANO	El plan de Bienestar e Incentivos adoptado mediante la resolución 030 de 2019, incluye las actividades sobre el reconocimiento a la trayectoria de los servidores. De igual forma, en el capítulo 7, del plan de bienestar laboral, en lo referente a calidad de vida se promueven los espacios para el formato de desvinculación laboral asistida. <a href="http://www.intranet.fuga.gov.co/sites/default/files/portafolio_calidad_de_vida.pdf">http://www.intranet.fuga.gov.co/sites/default/files/portafolio_calidad_de_vida.pdf</a>	<a href="http://www.fgaa.gov.co/transparencia/comite-de-integridad">W192.168.0.34\Gestion Humana\PLAN DE BIENESTAR 2019\PLAN DE BIENESTAR DOCUMENTO 2019</a>	Se valida que dentro del El plan de Bienestar e Incentivos a se incluye en el capítulo 7, del plan de bienestar laboral, en lo referente a calidad de vida se promueven los espacios para el formato de desvinculación laboral como un propuesta d e proyectos para ampliar la oferta del portafolio, con el "PROYECTO NOR" - Nuevas Oportunidades para el Retiro " asistida. <a href="http://www.intranet.fuga.gov.co/sites/default/files/portafolio_calidad_de_vida.pdf">http://www.intranet.fuga.gov.co/sites/default/files/portafolio_calidad_de_vida.pdf</a> . Se da por cumplida la gestión	N/A	Se validó el Plan de Bienestar e incentivos aprobado y publicado en la página web institucional. Y el link de intranet del portafolio, sin embargo el proyecto referenciado por la segunda línea de defensa "NOR" está enfocado en la construcción de planes de vida después del retiro laboral, no se evidencian actividades programadas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan. Así mismo el protafolio es de la vigencia 2018 y no es claro si continua vigente en el año 2019.

209	2 Dirección estratégico y planeación	Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano formulado con la estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano de la entidad, como parte integral del plan de acción institucional, con acciones, responsables y fechas de cumplimiento esperadas	2019	30-jun-19	PLANEACION	formulado y publicado el PAAC el 31 de enero de 2019 en el link de transparencia de la FUGA cumpliendo con los requerimientos de ley en sus 6 componentes. Actualmente se encuentra la versión 3 del mismo	<a href="http://www.fuga.gov.co/transparencia/plan-anticorrupcion">http://www.fuga.gov.co/transparencia/plan-anticorrupcion</a>	Se valida la publicación del PAAC 2019, el cual responde a la estrategia de lucha contra la corrupción	N/A	Se validó la versión 3 del PAAC como estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano de la FUGA, el plan tiene acciones, responsables y fechas de ejecución.
223	2 Dirección estratégico y planeación	Plan Anual de Adquisiciones PAA publicado en SECOP a fin de informar a los proveedores sobre posibles oportunidades de negocio permitiendo la preparación anticipada de procesos contractuales.	2019	30-ene-19	PLANEACION - JURIDICA	Se formuló el Plan Anual de Adquisición y el 2 de enero de 2019 se publicó en secop II la versión inicial del PAA a ejecutarse en la vigencia 2019. Actualmente se encuentra publicada hasta la versión 10 (14 de junio de 2019)	<a href="https://community.secop.gov.co/Public/App/AnnualPurchasingPlanEditPublic/View?id=45469">https://community.secop.gov.co/Public/App/AnnualPurchasingPlanEditPublic/View?id=45469</a>	Se valida la publicación del PAA en SECOP II y a la fecha de hoy 28 de junio está hasta la versión 12 del 26 de junio de 2019	N/A	Se revisó el link suministrado y se verifica que el PAA se encuentra publicado en SECOP, la última modificación se realizó en junio de 2019 con la versión 12. Aunque la actividad no relaciona la página web se sugiere mantener la coherencia de publicación, ya que en esta solo están publicadas 8 versiones incumpliendo la ley de transparencia.
242	3 Gestión con valores para el resultado	Acto administrativo de constitución del Comité de Conciliación con la designación de funcionarios de nivel directivo designados para el efecto, de acuerdo con lo previsto en la Ley 23 de 1991, modificada por la Ley 446 de 1998 y para el caso de los municipios de 4a, 5a y 6a categoría según la Ley 1551 de 2012	2019	31-ene-19	JURIDICA	Comité constituido mediante Resolución 25 de 31ene2019 "Por medio de la cual se adopta el Reglamento Interno del Comité de Conciliación de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1069 de 2015 y se dictan otras disposiciones. comité CONFOMRIADO POR FCNIOANRISO DE NIVEL DIRECTIVO 1. El (la) Director (a) General o su delegado. 2. El (la) Subdirector (a) de Gestión Corporativa. 3. El (la) Subdirector (a) para la Gestión del Centro de Bogotá. 4. El (la) Subdirector (a) Artística y Cultural. Radicado Orfeo 20192300000255	<a href="http://192.168.0.234/orfeo/bodega/2019/230/20192300000255.pdf">http://192.168.0.234/orfeo/bodega/2019/230/20192300000255.pdf</a>	Gestión Cumplida	N/A	Se verificó la Resolución 25 de 2019 "Por medio de la cual se adopta el Reglamento Interno del Comité de Conciliación" se encuentran las designaciones de funcionarios del nivel directivo.
297	3 Gestión con valores para el resultado	Política contable de provisión de activos y pasivos contingentes, contiene los lineamientos sobre el pago oportuno de las sentencias y conciliaciones	2019	30-jun-19	CORPORATIVA - CONTABILIDAD	Política Contable de Depuración de Activos documentada en Manual de políticas contables GFI-MA-03 versión 1, pagina 61 f. DEPURACIÓN CONTABLE PERMANENTE, publicada en la intranet fuga	<a href="http://www.intranet.fuga.gov.co/sites/default/files/gfi-ma-03_manual_de_politicas_contables_v2_junio_2018.pdf">http://www.intranet.fuga.gov.co/sites/default/files/gfi-ma-03_manual_de_politicas_contables_v2_junio_2018.pdf</a>	Gestión Cumplida	N/A	Se verificó el manual de políticas contables vigentes, sin embargo no se encuentra explícita una política contable de provisión de activos y pasivos contingentes, contiene los lineamientos sobre el pago oportuno de las sentencias y conciliaciones, la política referenciada en el seguimiento hace referencia a la depuración contable en general y al Plan de Sostenibilidad Contable
361	3 Gestión con valores para el resultado	Correo electrónico de seguimiento del Programa Anual Mensualizado de Caja - PAC, enviado a los ordenadores del gasto para que realicen el análisis de suficiencia (y/o exceso de liquidez), de los recursos disponibles para pagos y cumplimiento de compromisos	2019	30-jun-19	CORPORATIVA - TESORERIA	El área de tesorería envía semanalmente a los ordenadores del gasto y a los apoyos financieros de cada subdirección la ejecución del PAC, para que ellos realicen el seguimiento minuciosamente con el fin de cumplir con lo planeado. Se aporta correos electrónicos en servidor	<a href="http://192.168.0.34/plan_operativo_integral/OFICINA_ASESORA_DE_PLANEACION/MIPG/2019/EVIDENCIAS_Plan_MIPG_V2/FASE_III_IMPLEMENTACION/361">http://192.168.0.34/plan_operativo_integral/OFICINA_ASESORA_DE_PLANEACION/MIPG/2019/EVIDENCIAS_Plan_MIPG_V2/FASE_III_IMPLEMENTACION/361</a>	Se validan correos electrónicos de seguimiento al PAC. Gestión Cumplida	N/A	Se evidenciaron 14 correos de seguimiento al PAC enviados a los ordenadores del gasto
411	3 Gestión con valores para el resultado	Sitio web con información dirigida a diferentes grupos de población	2019	30-jun-19	COMUNICACIONES	Mediante correo enviado el día 13 de junio se solicitó la modificación al plazo de implementación para el 15 de diciembre de 2019. Se anexa correo de solicitud	<a href="http://192.168.0.34/plan_operativo_integral/OFICINA_ASESORA_DE_PLANEACION/MIPG/2019/EVIDENCIAS_Plan_MIPG_V2/FASE_III_IMPLEMENTACION/411">http://192.168.0.34/plan_operativo_integral/OFICINA_ASESORA_DE_PLANEACION/MIPG/2019/EVIDENCIAS_Plan_MIPG_V2/FASE_III_IMPLEMENTACION/411</a>	No se presenta avance de gestión. Área solicito reprogramación a 15dic2019. La OAP tramitará el ajuste para posterior aprobación en Comité de Dirección	A petición del área, reprograma a 15dic2019	No hay evidencias de ejecución, se evidencia correo de solicitud de modificación de plazo
443	3 Gestión con valores para el resultado	Informes semestrales realizados por la Oficina de Control Interno, sobre el cumplimiento de las obligaciones legales por parte de la dependencia de servicio al ciudadano.	2019	30-jun-19	CONTROL INTERNO	En enero de 2019 se elaboró y publicó el informe Peticiones, Quejas, Reclamos y Sugerencias II Semestre de 2018	<a href="http://www.fqaa.gov.co/sites/default/files/informe-2-semestre-pqrs-2018.pdf">http://www.fqaa.gov.co/sites/default/files/informe-2-semestre-pqrs-2018.pdf</a>	Se valida la elaboración y publicación del informe de PQRS del segundo semestre del 2018	N/A	Se valida el Informe publicado en la página web institucional

608	3 Gestión con valores para el resultado	Esquema de gobierno de TI que incluya a. Políticas de TI c. Indicadores de TI d. Instancias de decisión de TI e. Roles y responsabilidades de TI f. Estructura organizacional del área de TI	2019	30-ene-19	CORPORATIVA - SISTEMAS	a Políticas de TI en pág. 18 en PETIC ( <a href="http://www.fgaa.gov.co/sites/default/files/petic_2018.pdf">http://www.fgaa.gov.co/sites/default/files/petic_2018.pdf</a> ) c Instancias o grupos de decisión de TI definidas en el marco Resolución 11 de 2019, que acoge el Comité de Gobierno Digital-Comité Operativo Integral documento disponible para consulta en correo electrónico del 5jun2018 d Estructura organizacional del área de TI, en pág. 21 en PETIC ( <a href="http://www.fgaa.gov.co/sites/default/files/petic_2018.pdf">http://www.fgaa.gov.co/sites/default/files/petic_2018.pdf</a> ) e Indicadores para medir el desempeño de la Gestión de TI en indicadores de proceso reportados a la oficina asesora de planeación, disponibles en \192.168.0.34/Control de Indicadores SGC	<a href="http://www.fgaa.gov.co/sites/default/files/petic_2018.pdf">http://www.fgaa.gov.co/sites/default/files/petic_2018.pdf</a>	Se valida la información registrada por la primera línea de defensa, con cada uno de los requerimientos solicitados en el producto	N/A	Se valida el PETIC publicado, sin embargo la fecha del documento es de 1 de noviembre de 2016, se recomienda revisar si continua vigente a pesar de los cambios organizacionales durante las vigencias 2017, 2018 y 2019.
696	5 Información y Comunicación	Política de Gestión Documental actualizada	2019	30-ene-19	CORPORATIVA - DOCUMENTAL	Política de Gestión Documental actualizada en el Manual Institucional de Gestión Documental, publicado en la web fuga con versión 1	<a href="http://www.fgaa.gov.co/sites/default/files/gdo-mn-02-manual-institucional-gestion-documental.pdf">http://www.fgaa.gov.co/sites/default/files/gdo-mn-02-manual-institucional-gestion-documental.pdf</a>	Se valida la actualización de la política documental en el manual institucional de gestión documental, según evidencias registradas	N/A	Se verifica la política de GD publicada, se recomienda revisar si continua vigente a pesar de los cambios organizacionales durante las vigencias 2018 y 2019 ya que la actividad contempla actualización.
755	5 Información y Comunicación	Soporte de publicación en sitio web oficial de la Entidad de una sección identificada con el nombre de "Transparencia y Acceso a la Información Pública"	2019	30-jun-19	PLANEACION	Sitio Web <a href="http://www.fgaa.gov.co/">http://www.fgaa.gov.co/</a> contiene en menú superior el acceso a la sección TRANSPARENCIA con vínculo a sección TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA	<a href="http://www.fgaa.gov.co/transparencia">http://www.fgaa.gov.co/transparencia</a>	Se valida a publicación del vínculo en la web fuga	N/A	Se validó que en la página web institucional se encuentra la sección "Transparencia y Acceso a la Información Pública"
845	7 Control Interno	Política de Riesgos aprobada con las responsabilidades designadas para la gestión de los riesgos.	2019	30-jun-19	PLANEACION	LA entidad aprobó la Política de Gestión del Riesgo versión 2 del 29abr2019, en comité de dirección, incluye las responsabilidades en la gestión del riesgo para las tres líneas de defensa y línea estratégica página 7 y 8-12 Se presenta Política de riesgos, fuga versión 2, acta de aprobación en comité directivo del 20abr2019 y guía riesgos daif adoptada	<a href="http://192.168.0.34/plan_operativo_integral/OFCINA_ASESORA_DE_PLANEACION/MIPG/2019/EVIDENCIAS/Plan_MIPG_V2/FASE_III_IMPLEMENTACION/845">192.168.0.34/plan_operativo_integral/OFCINA_ASESORA_DE_PLANEACION/MIPG/2019/EVIDENCIAS/Plan_MIPG_V2/FASE_III_IMPLEMENTACION/845</a>	Se valida la aprobación de la política de riesgos con las responsabilidades designadas para la gestión de los mismos	N/A	Se validó la aprobación en el CICCI de abril de 2019 y la publicación en la página web institucional, se recomienda verificar la coherencia de la fecha de aprobación del documento y el acta del comité.
881	7 Control Interno	Registro de monitoreo a los riesgos contractuales (informes periódicos de supervisión) realizados por supervisores e interventores de contratos (ordenadores del gasto) e informar las alertas respectivas al Comité Directivo si aplica	2019	30-jun-19	PLANEACION CORPORATIVA - ARTISTICA - CENTRO - JURIDICA - COMUNICACIONES - CONTROL INTERNO	*Subdirección Artística y cultural: Los informes periódicos de supervisión son elaborados por la Subdirectora técnica y la profesional especializada de la SAC, abarcando equipo de trabajo de la Subdirección y contratistas que dependen de la misma.  *Subdirección Gestión Centro: Se han realizado periódicamente los informes de supervisión de cada uno de los contratos a cargo de la Subdirección.  *Comunicaciones: Desde el equipo de comunicaciones, se realiza la supervisión al contrato No. 68 de 2019. A la fecha se han reportado 2 informes de supervisión	*Sub Artística y cultural Los expedientes de dichos procesos se encuentran en el Orfeo con los siguientes números: Carolina Santos 201913002000900013E, Carlos Fetecua 201913002000900014E, Julia Becerra 201913002000900015E, Luz Salazar 201913002000900016E, Andrés López 201913002000900024E, Andrea Castaño 201913002000900030E, Laura Ardila 201913002000900035E, Manuel Gómez 201913002000900040E, Sergio Garzón 201913002000900041E, Neurona	La OAP verifica que el formato de informes de supervisión no contienen registro para el monitoreo de riesgos asociados al contrato; por tanto no se evidencia la implementación del monitoreo periódico de los mismos.	Se recomienda normalizar el mecanismo para documentar el monitoreo de riesgos en la contratación, reprogramar la actividad, y analizar la característica y producto programado, para reportar la gestión de forma precisa y completa	Las evidencias aportadas y el seguimiento hecho por primera línea de defensa no son coherentes con la actividad, se ratifica recomendación hecha por la segunda línea de defensa.
906	7 Control Interno	Plan de comunicaciones Institucional aprobado y publicado	2019	30-jun-19	COMUNICACIONES	El plan de comunicaciones fue elaborado y aprobado por la Dirección mediante correo del 11 de abril de 2019. Se adjunta correo de evidencia de aprobación y acta de reunión del equipo de comunicaciones para la evidencia de socialización. Anexo 4 - aprobación del plan de coms 2019 por parte de la Dirección Anexo 5 - acta socialización plan de comunicaciones 2019 El plan de comunicaciones institucional fue publicado en la intranet CentryFuga	El anexo 4 y 5, evidencia de aprobación del plan se puede ubicar en: \\server\PLAN OPERATIVO INTEGRAL\OFCINA ASESORA DE PLANEACION\Plan de Acción por Dependencia\Plan de acción por Dep 2019\Evidencias\Comunicaciones\levidencias 1 er trimestre  EL plan de comunicaciones se encuentra publicado en: <a href="http://intranet.fgaa.gov.co/proceso-gestion-de-comunicaciones">http://intranet.fgaa.gov.co/proceso-gestion-de-comunicaciones</a>		N/A	Se verifican las evidencias aportadas en el servidor, se recomienda publicar el plan vigente en la página web institucional