



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

MEMORANDO

Referencia: OCI 0739

PARA: **Nidia Manosalva Cely**
Subdirectora Administrativa.

José Rafael Vecino Oliveros
Subdirector Operativo

Santiago Echeverri C
Asesor de Planeación

Martha Reyes Castillo
Jefe Oficina Asesora Jurídica

Gina Agudelo
Gerente de Producción y Logística

Ana María Lozano
Gerente de Artes Plásticas

DE: Oficina Asesora de Control Interno

ASUNTO: Informe Cuatrimestral Sistema Control Interno.
(Julio 10 a noviembre 10 del 2015)

Fecha: 11 de noviembre de 2015

Anexo remito en medio magnético el informe Cuatrimestral del Sistema Control Interno (Julio a noviembre del 2015), con el fin de dar cumplimiento a los 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, reza: *"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"*.

Calle 10 No.3-16
PBX: 282 94 91
2823300 - 282 33 58
Cód. Postal 111711
www.fgaa.gov.co
Bogotá - Colombia

BOGOTÁ
HUMANANA



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

Este informe se publicará en la página web de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño de acuerdo a lo estipulado en la Ley 1474 de 2011.

Este informe se elaboró teniendo en cuenta los lineamientos dados por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el Decreto 943 del 2014 "Por medio del cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno-MEC1"

Es importante que los responsables del proceso evalúen lo puntualizado en este informe, tomen las acciones del caso e incorporen en Plan de Mejoramiento lo de su competencia, la Oficina de Control Interno realizará el seguimiento correspondiente.

Cordialmente,

YOLANDA HERRERA VELOZA
Jefe Oficina de Control Interno
Apoyo Mónica Campos
Contratista Apoyo Profesional

C.C Adriana María Mejía Aguado - Directora General
Nancy Pineda - Coordinadora SIG

Todos los Funcionarios.

Anexo: 43 Folios

Calle 10 No.3-16
PBX: 282 94 91
2823300 - 282 33 58
Cód. Postal: 111711
www.fga.gov.co
Bogotá - Colombia

BOGOTÁ
HUMANANA



INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DE CONTROL INTERNO Artículo 9 Ley 1474 de 2011		
Jefe de Control interno, o quien haga sus veces	Yolanda Herrera Veloza	Periodo - Julio 11 del 2015- Noviembre 10 del 2015.
		Fecha de Evaluación: Noviembre 10 del 2015.

1. MODULO DE CONTROL DE PLANEACION Y GESTION

Dentro de este módulo se encuentran componentes y elementos que permiten asegurar de una manera razonable que la planeación y su ejecución tienen los controles necesarios para su realización.

Uno de los objetivos principales es introducir en la cultura organizacional el control a la gestión en los procesos estratégicos, misionales de apoyo y de evaluación.

Este módulo se estructura en tres componentes: Talento Humano, Direccionamiento Estratégico y Administración del Riesgo.

1.1 Componente de Talento Humano

1.1.1. Acuerdos, compromisos y protocolos éticos:

1.1.1.1. Documento con los principios y valores de la entidad:

Los Valores y Principios de la Fundación se encuentran adoptados por la Resolución No 203 del 23 de Diciembre del 2008, en éste se hace una breve descripción de su ámbito de aplicación, objetivos generales, marco conceptual, principios orientadores del Control Interno, principios y valores.

Se evidencia que La Fundación Gilberto Alzate Avendaño posee un Código de Ética el cual describe ámbito de aplicación, objetivos generales, marco conceptual, principios orientadores del Control Interno, principios y valores institucionales.

Mediante resolución 083 del 13 de Abril del año en curso se conformo el Equipo de Gestores de Ética de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño, teniendo en cuenta los lineamientos dados en el Distrito Capital sobre esta materia.



1.1.1.2 Acto administrativo que adopta el documento con los principios y valores de la entidad: El Código de Ética fue adoptado mediante Resolución 203 del 2008, en este se enmarcan el conjunto de valores y principios para orientar y facilitar las actuaciones de los miembros de la comunidad institucional y para motivar en los funcionarios una actitud de servicio a la comunidad.

1.1.1.3 Estrategias de socialización permanente de los principios y valores de la entidad:

Como parte del fortalecimiento de la cultura ética y de la probidad, transparencia y lucha contra la corrupción, la FUGA formuló e implementó una estrategia dentro del marco del Programa de Reconocimientos y Estímulos para la Mejora Institucional 2014-2015, obteniendo el tercer lugar a nivel Distrital, por la estrategia desarrollada para la apropiación de los principios y valores éticos y el fortalecimiento de la cultura de la transparencia y probidad, premiación que se llevó a cabo el 9 de octubre del año en curso.

Se pudo comprobar que la FUGA viene desarrollando varias estrategias para fortalecer los valores y principios que hacen parte del código de ética de la entidad, una de ellas fue la socialización mediante correo electrónico de la cartilla “*Código de Ética* de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño” que se llevó a cabo el 10 de agosto del 2015, adicional a ello se socializaron piezas comunicacionales sobre transparencia y probidad los días 25 de septiembre (transparencia y probidad) 29 de septiembre (Ética) y 5 de octubre. (transparencia), 14 de octubre (valores) 19 de Octubre (justicia).

Otra de las estrategias es el lema que sobre los valores del Ideario Ético se viene trabajando desde el Sistema Integrado de Gestión por cada uno de los subsistemas, a partir del 26 de Octubre del año en curso: (Subsistema de Gestión de Calidad, Subsistema Interno de Gestión Documental y Archivo, Subsistema de Gestión de Seguridad de la Información, Subsistema de Seguridad y Salud Ocupacional, Subsistema de Responsabilidad Social, Subsistema de Gestión Ambiental y Sistema de Control Interno), a la fecha se ha socializado los valores y principios que identifican el Subsistema de Gestión de Calidad y al Subsistema de Gestión Ambiental.



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

Fundación
Gilberto Alzate Avendaño



Cronogramas de los diferentes comités de trabajo: En cada una de las resoluciones que adopta los diferentes Comités en la FUGA se encuentran puntualizados las sesiones de trabajo que deben realizar los diferentes comités; Comité Directivo sesionará una vez al mes, Comité SIG una vez cada cuatro meses, Comité de Inventarios una vez por semestre, Comité de Sostenibilidad Contable una vez por semestre, PIGA, una vez cada tres meses, gobierno en línea una vez por mes, Contratación una vez por mes, seguridad de la información una vez cada cuatro meses, comité de conciliación una vez cada tres meses.



1.1.2 Desarrollo del Talento Humano:

1.1.2.1 Manual de Funciones y Competencias Laborales:

Se evidencia que la FUGA cuenta con un Manual de Funciones para la planta permanente y para la planta temporal adoptados mediante resoluciones internas No 010 del 2008, 018 del 2008, 091 del 2012, 094 del 2013 y 094 del 2014, 193 del 2014, 206 del 2014 y Resolución 158 del 24/06/2015, Por la Cual se adopta parcialmente el manual específico de funciones y competencias laborales para unos empleos de la planta de personal de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño, (Jefe Oficina Asesora Jurídica, Profesional Especializado, Recursos humanos, Profesional Universitario, Almacén).

La resolución No 158 del 2015, no se encuentra publicada en la Intranet, se recomienda al responsable del proceso realizar su publicación en la intranet de la FUGA.

Mediante memorando 05000 de fecha Agosto 3 del 2015, la Subdirectora Administrativa informó a todos los funcionarios de la Entidad de la entrega de las Funciones a cada uno de los Servidores Públicos de la Entidad, teniendo en cuenta el artículo 34, literal primero del Código Disciplinario Único.

1.1.2.2 Plan Institucional de Formación y Capacitación (Anual):

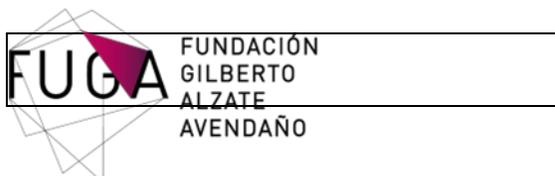
Se evidencia que con el fin de planear y elaborar el diagnóstico de necesidades de la FUGA que permitiera estructurar el Plan Institucional de Capacitación PIC, se prepararon y desarrollaron las siguientes actividades, durante este cuatrimestre, a partir de la consulta de la Guía Metodológica para la formulación del Plan de Capacitación diseñada por el DAFP y la ESAP y las Políticas impartidas sobre el tema de Capacitación por parte del Gobierno Nacional: a) consolidación de insumos para la identificación de las necesidades de capacitación, b) revisión y selección de los temas contemplados en el Plan Nacional de Capacitación y Formación de Servidores Públicos, que sean pertinentes para el PIC 2015 de la FUGA, c) Plataforma Estratégica de FUGA 2015, d) Levantamiento de necesidades por Equipos de Aprendizaje, e) Planes de Mejoramiento, f) identificación de Equipos de Aprendizaje, (Se definieron teniendo en cuenta los Equipos del Sistema Integrado de Gestión (conformado por los subsistemas de Gestión de la Calidad, Control Interno, Gestión Ambiental, Gestión de seguridad de la Información, Responsabilidad Social, Interno de Gestión Documental y Archivo, y Seguridad y Salud Ocupacional), g) Diseño y formulación del Formato Identificación de



necesidades de conocimiento y comportamentales (con instructivo), adoptado en el SIG bajo el Código: GTH-FT-63 del 20 de Agosto de 2015. Por competencias HACER, SABER Y SER, h). socialización del diligenciamiento del formato a los líderes de los siete (7) Equipos de Aprendizaje y representantes de Comisión de Personal

Además se realizó la orientación y acompañamiento en el diligenciamiento del formato a los Equipos que lo solicitaron, por parte de la Profesional Contratista del área de Talento Humano, mediante esta acción, los líderes e integrantes de los Equipos especificaron las necesidades institucionales de conocimiento relacionadas con los temas de sus respectivos Subsistemas, necesarios para el cumplimiento de sus objetivos, se seleccionaron y clasificaron las necesidades de capacitación correspondientes a competencias técnicas, competencias de gestión y competencias comportamentales, posteriormente se establecieron los ejes temáticos por Competencias y finalmente se diligenció el Formato "consolidación de necesidades de capacitación FUGA" (Adjunto).

PIC 2015



Nombre del proceso:	Gestión del Talento Humano	Código:	GTH-FT-64
Nombre del documento:	Formato Consolidación de necesidades de capacitación	Versión:	1
Fecha de aprobación:	20 de agosto de 2015	Páginas:	

VIGENCIA: 2015

COMPETENCIAS	OBJETIVOS DE APRENDIZAJE: EJE TEMÁTICO	CONTENIDOS	SOLICITANTE	EQUIPO DE APRENDIZAJE
Competencias Técnicas	AUDITORIA	Técnicas en Auditoria	Equipo de aprendizaje Subsistema Control Interno	Oficina Control Interno - Líderes de Procesos
Competencias Técnicas	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Normatividad vigente en materia Bienestar Social, Capacitación y Seguridad y Salud Ocupacional	Equipo de aprendizaje Subsistema Responsabilidad Social	Area Talento Humano, Brigadistas, COPASST
		Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial	Equipo de aprendizaje Subsistema Seguridad y Salud Ocupacional	Area Talento Humano, Brigadistas, COPASST



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

		Prácticas saludables (pausas activas)	Equipo de aprendizaje Subsistema Seguridad y Salud Ocupacional	Area Talento Humano, Brigadistas, COPASST
		Plan de Emergencias	Equipo de aprendizaje Subsistema Seguridad y Salud Ocupacional	Area Talento Humano, Brigadistas, COPASST
		Formación de Brigadistas	Equipo de aprendizaje Subsistema Seguridad y Salud Ocupacional	Area Talento Humano, Brigadistas, COPASST
Competencias Técnicas	GESTIÓN FINANCIERA	VSUMMER (aplicativo contable)	Equipo de aprendizaje Subsistema Control Interno	Area Financiera: Contabilidad, Presupuesto y Tesorería
		Gestión Financiera	Plan Nacional de Capacitación y Formación SP	Area Financiera: Contabilidad, Presupuesto y Tesorería
		Capacitación en normas contables internacionales	Plan de Acción Capacitación	Area Financiera: Contabilidad, Presupuesto y Tesorería
Competencias Técnicas	HERRAMIENTAS TÉCNICAS	Manejo de consolas luces (auditorio) Manejo de consolas sonido (auditorio)	Equipo de aprendizaje Subsistema Control Interno	Personal de Auditorio
Competencias de Gestión	GESTIÓN AMBIENTAL	Sostenibilidad Ambiental	Plan Nacional de Capacitación y Formación SP	Transversal Talento Humano de FUGA
		Impacto ambiental positivo que se genera separando residuos en la fuente.	Equipo de aprendizaje Subsistema Gestión Ambiental	Subsistema Gestión Ambiental
Competencias de Gestión	BUEN GOBIERNO	Defensa Judicial	Equipo de aprendizaje Subsistema Control Interno	Servidores de Oficina Asesora Jurídica
		Mecanismos de Participación Ciudadana y Rendición de Cuentas	Equipo de aprendizaje Subsistema Responsabilidad Social	Transversal Talento Humano de FUGA
		Código de ética institucional Estrategias de Lucha contra la Corrupción	Equipo de aprendizaje Subsistema Gestión de Calidad Equipo de aprendizaje Subsistema Responsabilidad Social	Transversal Talento Humano de FUGA
		Transparencia, participación ciudadana y Rendición de cuentas: Gobierno en Línea,	Equipo de aprendizaje Subsistema Gestión de Calidad	Transversal Talento Humano de FUGA



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

Fundación
Gilberto Alzate Avendaño

		Electrónico y Abierto	Plan Nacional de Capacitación y Formación SP	Transversal Talento Humano de FUGA
		Apropiación subsistemas y valores éticos	Plan de Mejoramiento	Transversal Talento Humano de FUGA
		Integración Cultural	Plan Nacional de Capacitación y Formación SP	Transversal Talento Humano de FUGA
		Capacitación orientación en materia disciplinaria	Plan de Acción Capacitación	Transversal Talento Humano de FUGA
		Capacitación en convivencia y seguridad ciudadana	Plan de Acción Capacitación	Transversal Talento Humano de FUGA
Competencias de Gestión	CONTRATACIÓN PÚBLICA	Contratación pública con énfasis en interventoría y supervisión	Equipo de aprendizaje Subsistema Seguridad y Salud Ocupacional	Supervisores, Apoyos a Supervisión
			Plan de Mejoramiento	
			Equipo de aprendizaje Subsistema Responsabilidad Social	
		Gestión contractual y estudios previos	Equipo de aprendizaje Subsistema Control Interno	Supervisores, Apoyos a Supervisión
Plan Nacional de Capacitación y Formación SP				
Plan de Mejoramiento				
Competencias de Gestión	GESTIÓN AMBIENTAL	Sostenibilidad Ambiental	Plan Nacional de Capacitación y Formación SP	Transversal Talento Humano de FUGA
		Impacto ambiental positivo que se genera separando residuos en la fuente.	Equipo de aprendizaje Subsistema Gestión Ambiental	Subsistema Gestión Ambiental
Competencias de Gestión	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Planes de Gestión del Talento Humano	Plan Nacional de Capacitación y Formación SP	Transversal Talento Humano de FUGA
		Cobertura por parte de la ARL Positiva, de acuerdo con la normatividad vigente.	Plan de Acción Capacitación	Transversal Talento Humano de FUGA
Competencias de Gestión	GESTIÓN DOCUMENTAL	Gestión Documental	Plan Nacional de Capacitación y Formación SP	Transversal Talento Humano de FUGA
			Plan de Acción Capacitación	Transversal Talento Humano de FUGA
Competencias de Gestión	MECI	Capacitación y sensibilización sobre MECI	Equipo de aprendizaje Subsistema Control Interno	Transversal Talento Humano de FUGA
			Plan de Mejoramiento	



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

Fundación
Gilberto Alzate Avendaño

Competencias de Gestión	PLANEACIÓN	Metodologías de mejoramiento continuo, Procedimientos de Control, evaluación y mejora	Equipo de aprendizaje Subsistema Gestión de Calidad	Transversal Talento Humano de FUGA
		Plataforma estratégica de la FUGA	Equipo de aprendizaje Subsistema Gestión de Calidad	Transversal Talento Humano de FUGA
		Planeación: formulación de planes.	Equipo de aprendizaje Subsistema Seguridad y Salud Ocupacional	Líderes de Procesos
		Indicadores de gestión	Plan de Mejoramiento	Líderes de Procesos
		Acciones de mejoramiento	Plan de Mejoramiento	Líderes de Procesos
		Administración de riesgos	Plan de Mejoramiento	Líderes de Procesos
		Planeación: formulación de planes.	Equipo de aprendizaje Subsistema Control Interno	Líderes de Procesos
		Producto No Conforme	Plan de Mejoramiento	Líderes de Procesos
Competencias de Gestión	SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN	SI CAPITAL - LIMAY	Plan de Mejoramiento	Contabilidad y Almacén
		SI CAPITAL - SAE SAI	Plan de Mejoramiento	Almacén
		Políticas de Seguridad	Plan de Mejoramiento Equipo de aprendizaje Subsistema Seguridad de la Información	Transversal Talento Humano de FUGA
		Datos Abiertos	Plan de Mejoramiento	Transversal Talento Humano de FUGA
		INTRANET	Plan de Mejoramiento	Transversal Talento Humano de FUGA
		Gestión de Tecnologías de la Información	Plan Nacional de Capacitación y Formación SP Equipo de aprendizaje Subsistema Seguridad de la Información	Transversal Talento Humano de FUGA
Competencias de Gestión	SIG	Sistema Integrado de Gestión de la FUGA	Equipo de aprendizaje Subsistema Gestión de Calidad	Transversal Talento Humano de FUGA



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

Fundación
Gilberto Alzate Avendaño

		Políticas de gestión Políticas de operación	Equipo de aprendizaje Subsistema Gestión de Calidad	Transversal Talento Humano de FUGA
		Teoría indicadores de gestión de manera general	Equipo de aprendizaje Subsistema Gestión de Calidad	Transversal Talento Humano de FUGA
		Realizar dos jornadas de socialización de Procesos y Procedimientos	Equipo de aprendizaje Subsistema Gestión de Calidad	Presupuesto, gestión de pagos y contratación.
			Plan de Mejoramiento	
Competencias Comportamentales	COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN	Compromiso con la Organización	Equipo de aprendizaje Subsistema Seguridad y Salud Ocupacional Equipo de aprendizaje Subsistema Responsabilidad Social	Transversal Talento Humano de FUGA
Competencias Comportamentales	INTELIGENCIA EMOCIONAL	Inteligencia Emocional y Estilos de Aprendizaje	Plan de Acción Capacitación	Transversal Talento Humano de FUGA
		Pensamiento Reflexivo	Plan de Acción Capacitación	
Competencias Comportamentales	ORIENTACIÓN AL USUARIO Y AL CIUDADANO	Servicio al ciudadano en los servidores públicos	Equipo de aprendizaje Subsistema Seguridad y Salud Ocupacional	Transversal Talento Humano de FUGA
		Servicio al ciudadano en los servidores públicos	Equipo de aprendizaje Subsistema Responsabilidad Social Plan de Acción Capacitación Plan de Mejoramiento	
		Vocación de servicio	Equipo de aprendizaje Subsistema Responsabilidad Social	
Competencias Comportamentales	RELACIONES INTERPERSONALES	Buen trato	Equipo de aprendizaje Subsistema Seguridad y Salud Ocupacional Equipo de aprendizaje Subsistema Responsabilidad Social	Transversal Talento Humano de FUGA
Competencias Comportamentales	TRABAJO EN EQUIPO	Trabajo en equipo y Colaboración	Equipo de aprendizaje Subsistema Seguridad y Salud Ocupacional Equipo de aprendizaje Subsistema Responsabilidad Social Equipo de aprendizaje Subsistema Control Interno	Transversal Talento Humano de FUGA
		Trabajo en Equipo : Solución creativa e innovadora de problemas.	Plan de Acción Capacitación	Transversal Talento Humano de FUGA



Se pudo comprobar que el documento PIC 2015 se elaboró con la participación de los servidores y servidoras de la Entidad y se estructuró teniendo en cuenta los lineamientos normativos dados en esta materia y contiene: 1). *objetivos del PIC 2015*, 2.) *alcance del PIC 2015*, 3.1 *Programa de Inducción*, 3.1.1 *Objetivos*, 3.1.2 *Plan de acción (Ejecución y Evaluación)*, 3.1.3 *Cobertura*, 3.2. *Programa de Reinducción* (3.2.1 *Objetivo*, 3.2.2 *Plan de acción-Ejecución y Evaluación*- 3.2.3 *Cobertura*). 3.3. *Programa de Capacitación* (3.3.1 *Objetivo*, 3.3.2 *Diagnóstico*, 3.3.3 *Plan de acción (Ejecución y Evaluación)*, 3.3.4 *Cobertura*. Además contiene recursos, marco normativo, principios rectores de capacitación, lineamientos conceptuales y glosario.

1.1.2.3 Programa de Inducción y re-inducción: Se evidencia la realización de las jornadas de inducción y reinducción, las cuales se llevaron a cabo durante los días 3 de septiembre y 21 de Octubre del 2015, en estas jornadas se tuvieron en cuenta por parte de la Profesional Contratista del área de Talento Humano, las recomendaciones realizadas por la Oficina de Control Interno de Gestión y la Coordinadora del SIG.

En la *Primera Jornada de Inducción y Reinducción* que se llevó a cabo el 3 de Septiembre del año en curso se tuvieron en cuenta las siguientes temáticas:

PLANEACION ESTRATEGICA: (Contextualización de FUGA en el Distrito, Historia, Misión, Visión, Estructura Organizacional y Objetivos Estratégicos de FUGA;

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN (Contextualización General), SUBSISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD. (Propósito, Mapa de Procesos), SUBSISTEMA DE CONTROL INTERNO, (MECI Decreto 943 de 2014- Autocontrol-Administración del Riesgo), SUBSISTEMA SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN (Gestión Tecnología de la Información, Normatividad, PETIC, SGSI), SUBSISTEMA RESPONSABILIDAD SOCIAL(Componentes: Gobierno Organizacional, Medio Ambiente, Derechos Humanos, Prácticas Laborales, Comunidad y desarrollo, Asuntos de los Consumidores), SUBSISTEMA GESTIÓN AMBIENTAL (Piga), SUBSISTEMA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (Cambios sobre Riesgos Laborales y Salud Ocupacional, a partir de la Ley 1562 de 2012), SUBSISTEMA SISTEMA INTERNO DE GESTIÓN Y ARCHIVO-(Gestión Documental-Guía de Atención a la Ciudadanía);

OTROS TEMAS que se abordaron: Gestión de Recursos Físicos-(Manejo y control de bienes –Almacén), Asesoría Jurídica (Representación Judicial, Consultas y Conceptos Jurídicos, Actos Administrativos), Gestión Contractual, Gestión de Comunicaciones (Políticas (tiempos, procedimientos, Comunicación Interna,



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

Comunicación Externa, Organizaciones internas (Diferentes Comité de FUGA-Integrantes, Periodicidad de Reuniones)

Nota. Estas presentaciones se encuentran publicadas en la intranet de la FUGA.

**Jornada
RE INDUCCIÓN
INSTITUCIONAL 2015**

La Directora convoca a todos los servidores, servidoras y contratistas de FUGA a la RE INDUCCIÓN INSTITUCIONAL 2015, que tiene como objetivos:

- Facilitar y fortalecer la integración de las personas que laboran en la Fundación, a su cultura Organizacional.
- Mantener actualizado a todo el Talento Humano de FUGA respecto a los cambios organizacionales y/o del entorno que de cualquier forma afecten su estructura y funcionamiento.

Por lo que agradece organizar sus compromisos laborales, de tal forma que dispongan del día para participar activamente en la jornada.

Participantes: Todos los servidores, servidoras y contratistas de FUGA.

Fecha: Septiembre 3 de 2015

Horario: 8 a.m. a 5 p.m.

Lugar: COMPENSAR
Sede Calle 94 con autonorte.

FUGA FUNDACIÓN GILBERTO ALZATE AVENDAÑO
BOGOTÁ D.C. OFICINA DE RECREACIÓN Y DEPORTE

En la *Segunda Jornada de Inducción y Reinducción*, que se realizó el 21 de octubre del 2015, se abordaron las siguientes temáticas: Socialización de los Procesos Misionales (Circulación y apropiación de prácticas artísticas y culturales, Fomento de prácticas artísticas y culturales, Procesos de Apoyo (Gestión Financiera, Gestión Contable: Manual de Políticas Contables, Gestión de Facturación e Ingresos) Proceso de APOYO (Gestión Financiera, Gestión Presupuestal,- Presupuesto) Gestión de Pagos;

Socialización de los Procesos de Apoyo (Gestión del Talento Humano, Administración de Personal, Capacitación, Bienestar, Seguridad y Salud en el trabajo, Inducción–Reinducción Mejoramiento de Clima Laboral.,

Socialización de los Procesos de Evaluación (Control, Evaluación y Mejora)-MECI Decreto 943 de 2014 Autocontrol, Directiva 003 de 2013, Política de Riesgos, Acciones de Mejoramiento, Indicadores, Políticas de Operación.

Otros Temas: Estrategia de Espacios Laborales Incluyentes, aspectos generales del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud,



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

Nota: Estas presentaciones se encuentran publicadas en la intranet de la FUGA.



**Segunda Jornada
RE INDUCCIÓN INSTITUCIONAL 2015**

La Directora convoca a todos los servidores, servidoras y contratistas de FUGA a la SEGUNDA JORNADA DE RE INDUCCIÓN INSTITUCIONAL 2015.

Fecha: Octubre 21 de 2015
Horario: 8:30 a.m. a 5:00 p.m.
Lugar: COMPENSAR
Sede Calle 94

OBJETIVO: Mantener actualizados a todas las personas vinculadas laboralmente a la FUGA respecto a los cambios organizacionales.

Por lo cual agradece organizar sus compromisos laborales de tal forma que dispongan del día para participar activamente en la Jornada.

Gracias

FUGA FUNDACIÓN GILBERTO ALZATE AVENDAÑO BOGOTÁ HUYANA

1.1.2.4 Programa de Bienestar (Anual).

El Programa de Bienestar se adoptó, mediante Resolución 139 del 09 de Junio de 2015 "Por medio del cual se adopta el plan de bienestar y estímulos de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño para el año 2015"

 SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA CRONOGRAMA 2015 RECURSOS HUMANOS						
PROGRAMA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	JUSTIFICACIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO	RESPONSABLE	MES PREVISTO
BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Ofrecer a los servidores y servidoras públicos y/o familias de programas deportivos, sociales, recreativos y vacacionales en busca del mejoramiento de su calidad de vida.	Actividad de reconocimiento para los servidores de FUGA como prevención del estrés	Celebrar los cumpleaños de los servidores y servidoras públicas semestralmente en la entidad	Servidores públicos FUGA	Recursos Humanos	Noviembre - Diciembre
		Jornada de Integración	Actividad a desarrollarse en desarrollo del diagnóstico e intervención del clima laboral	Todo el personal de la Fundación	Recursos Humanos	Noviembre - Diciembre



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

Fundación
Gilberto Alzate Avendaño

	Jornada de Integración Familiar con los hijos de los servidores de la FUGA el día de los niños.	Reconocer a los hijos de los servidores de la Fundación en su día.	22 niños aproximadamente	Recursos Humanos y Caja de Compensación	Octubre
	Entrega de bonos Navideños a los hijos e hijas de los servidores de la Fundación.	Dar cumplimiento a lo establecido en la Circular No. 54 del 2004, la Directiva 01 del 2001 de la Alcaldía Mayor y la Circular 20 de la SDCRD de 2011.	22 niños aproximadamente	Recursos Humanos y Empresa con experiencia.	Diciembre
	Jornada de integración y fortalecimiento de las relaciones interpersonales de los Servidores FUGA	Integrar al personal de la Fundación, buscando promover un mejor clima al interior de la Entidad.	Todo el personal de la Fundación	Recursos Humanos y Empresa con experiencia.	Octubre
	Jornadas de integración y fortalecimiento de las relaciones interpersonales de los Servidores FUGA	Promover sentido de pertenencia y compromiso institucional.	Todo el personal de la Fundación	Recursos Humanos y Empresa con experiencia.	Noviembre
	Jornada de Evaluación y cierre de gestión.	Realizar una actividad de fin de año para compartir y generar fortalecimiento grupal e institucional.	Todo el personal de la Fundación	Recursos Humanos y Empresa con experiencia.	Diciembre
	Vacaciones Recreativas	Fomentar el crecimiento y el desarrollo de los niños y jóvenes a través de la Educación por medio del aprendizaje experiencial.	22 niños aproximadamente	Recursos Humanos y Empresa con experiencia.	Diciembre
	Salida Ambiental	Sensibilización y fomentar la multiplicación de buenas prácticas ambientales, a través de una salida ambiental.	Todo el personal de la Fundación	Empresa con experiencia en el tema.	Junio
	Implementar incentivos y estímulos que promuevan el buen desempeño y la satisfacción de los servidores de la Fundación.	Entrega de reconocimientos a los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento de cada nivel jerárquico que han obtenido una evaluación sobresaliente	Servidoras y servidores públicos FUGA	Dirección/ Recursos Humanos	Diciembre



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

1.1.2.5 Plan de Incentivos Anual.

Se evidencia que dentro del Plan de Bienestar se encuentra prevista una actividad, para el mes de diciembre que se denomina "Implementar incentivos y estímulos que promuevan el buen desempeño y la satisfacción de los servidores de la Fundación, que tiene como fin la entrega de reconocimiento a los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento de cada nivel jerárquico que han obtenido evaluación sobresaliente.



RESOLUCIÓN No. 139
(09 JUN. 2015)

"Por medio del cual se adopta el plan de bienestar social y estímulos de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño para el año 2015"

LA DIRECTORA GENERAL DE LA FUNDACION GILBERTO ALZATE AVENDAÑO

en ejercicio de sus facultades legales, estatutarias y
en especial de las conferidas mediante Acuerdo 002 de 1999,

CONSIDERANDO

Que de conformidad con lo ordenado en la Ley 909 de 2004, el Título II del Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto Ley 1227 de 2005, las entidades deben adoptar y desarrollar anualmente el sistema de estímulos conformado por los planes de bienestar e incentivos para los servidores públicos.

Que en el parágrafo único del artículo 36 de la Ley 909 de 2004 se establece: *"Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, la entidades deberán implementar programas de bienestar de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrolle esta ley"*.

Que dentro de las obligaciones señaladas en el Decreto 1567 de 1998, está la de organizar anualmente los programas de Bienestar Social e incentivos de las entidades.

Que el Decreto Ley 1567 de 1998 en su artículo 13, estableció el sistema de estímulos, el cual está conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que el artículo 18 del Decreto 1567 de 1998, establece que a través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

Que el artículo 19 del Decreto 1567 de 1998, señala que las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en dicho decreto ley, están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

Que el artículo 30 del mencionado decreto, dispone que *"Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios...Tendrán derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo"*.

Calle 10 No.3-16
PBX: 282 94 91
2823300 - 282 33 58
Cód. Postal 111711
www.fgaa.gov.co
Bogotá - Colombia

BOGOTÁ
HUMANANA



1.1.2.6 Sistema de Evaluación del Desempeño

Se realizaron las evaluaciones de desempeño con corte a 30 de agosto del año en curso, de acuerdo a la normatividad vigente. Respecto a la recomendación que realizó la Oficina de Control Interno de "solicitar capacitación a la Comisión Nacional del Servicio Civil Distrital en la que participen La Comisión de Personal, los evaluados, el Superior Jerárquico del Evaluador", esta fue atendida, el 20 de Octubre el año en curso una funcionaria del Departamento Administrativo del Servicio Civil realizó una capacitación a evaluados, evaluadores y a los Directivos sobre evaluación de desempeño y Acuerdos de Gestión. (evidencia listado de asistencia)

1.2 Componente Direccionamiento Estratégico:

1.2.1 Planeación: Se evidenció seguimiento mensual al cumplimiento de productos metas y resultados, (evidencia informes PMR de la Secretaria de Hacienda), de los meses de julio, agosto, septiembre y octubre.

Se elaboró informe trimestral al seguimiento Metas Plan de Desarrollo.-SEGPLAN, en el mes de Junio y de Septiembre, (evidencia informes que se encuentran publicados en la página web de la entidad)

1.2.2 La misión y visión institucionales adoptados y divulgados: En Comité Directivo de 6 de mayo del año 2015, fue modificada la Misión, de acuerdo a acta referida "previo trabajo de análisis y discusión por parte de las áreas misionales y Planeación, se presenta una propuesta de ajuste a la misión de la entidad para dar mayor énfasis al desarrollo y apropiación de las prácticas culturales de los diferentes grupos poblacionales, la cual es aprobada por el comité: "*Desarrollar y fomentar prácticas artísticas y culturales, promover la cultura política ciudadana, y generar espacios que vinculen a los agentes de los diferentes grupos poblacionales con la ciudadanía en el ejercicio de los derechos culturales en el Distrito Capital*". Se evidencia que en miércoles 27 de mayo del 2015, se realizó capacitación sobre "enfoque poblacional diferencial, cultura democrática y programas y proyectos misionales FUGA 2015".



En la primera jornada de inducción y reinducción que se llevo a cabo en el mes de septiembre, se socializó y divulgó la misión la visión, los objetivos estratégicos y se realizó una contextualización de la FUGA en el Distrito Capital, su Historia etc. (Evidencia: las presentaciones se encuentran en la Intranet)

1.2.3 Objetivos institucionales: Los objetivos institucionales en la Fundación hacen parte de la Plataforma Estratégica, que fue aprobada por Resolución No 061 del 2011, en Comité Directivo de Mayo 6 del año 2015, se incorporaron *dos nuevos objetivos estratégicos teniendo en cuenta que se modificó la Misión, así: 1) Fomentar, fortalecer y dinamizar las prácticas culturales, entendidas como aquellas acciones que movilizan saberes, valores, imaginarios, hábitos y actitudes de carácter colectivo, 2) Brindar espacios interculturales para el libre desarrollo y visibilización de las prácticas culturales de las comunidades que construyan contenidos identitarios y simbólicos compartidos, en condiciones de inclusión, equidad y democracia.*

1.2.4 Planes Programas y Proyectos.

1.2.4.1 Plan de Acción 2012-2016 Componente de Gestión e Inversión, se encuentra alineado con el Plan de Desarrollo Bogotá Humana, en los ejes estratégicos 1 y 3, las metas de los proyectos de inversión de la entidad

Las metas de los proyectos de inversión de La Fundación aportan a diez (10) metas, siete proyectos (7) prioritarios, a cuatro programas y a dos ejes del plan de desarrollo Bogotá Humana, se evidencia que este se encuentra publicado en la página web al igual que el Plan de Acción y el Informe de Gestión y Resultados, se evidencia que durante este cuatrimestre se reprogramaron dos metas relacionada con iniciativas juveniles, iniciativas artísticas apoyadas.

1.2.4.2 Acuerdos de gestión: En los Acuerdos de Gestión suscritos por los servidores públicos del Nivel Directivo se definieron compromisos institucionales, resultados esperados y observaciones.

1.2.4.3 Cronogramas de los diferentes Comités de Trabajo: Se evidencia que en los diferentes Comités que se encuentran adoptados por Resolución, se encuentran puntualizados las sesiones que deben realizar los diferentes comités, ejemplo, comité de conciliación sesionará por los menos dos veces al año, comité de inventarios, "se reunirá de manera ordinaria una vez por semestre, el comité de Control Interno Contable, realizará sesiones ordinarias semestralmente y extraordinarias cuando se estime necesario. Etc. Evidencias resoluciones.



1.2.2 Modelo de Operación por procesos:

1.2.2.1 Mapa de Procesos: La entidad cuenta con un mapa de procesos el cual fue actualizado mediante **Resolución Interna No 146 del 2014** y comprende un total de trece (13) procesos, de los cuales dos (2) son estratégicos, (Planeación Estratégica y Gestión de las Comunicaciones) dos (2) misionales; Fomento de Prácticas Artísticas y Culturales y Circulación y apropiación de prácticas artísticas y culturales, ocho (8) de apoyo; Asesoría Jurídica, Gestión Contractual, Gestión de Recursos Físicos, Gestión de Tecnologías de la Información, Gestión Financiera, Atención al Ciudadano, Gestión Documental y Gestión del Talento Humano y uno (1) de evaluación; Control Evaluación y Mejora



Gestión Contractual, Gestión de Recursos Físicos, Gestión de Tecnologías de la Información, Gestión Financiera, Atención al Ciudadano, Gestión Documental y Gestión del Talento Humano y uno (1) de evaluación; Control Evaluación y Mejora.



1.2.2.2 Divulgación de los procedimientos

En las jornadas de inducción y reinducción que se realizaron el 3 de Septiembre y el 21 de Octubre respectivamente, se socializó el Mapa de Procesos, los procesos de la FUGA, (Estratégicos, Misionales, de Apoyo y de Evaluación)-evidencia: presentaciones que se encuentran en la intranet.

1.2.2.3 Proceso de seguimiento que incluya la evaluación de la satisfacción del cliente y partes interesadas:

Se realizó medición de satisfacción del cliente con corte a 30 de junio de 2015, en la cual se obtuvo un nivel de satisfacción del 96%. Esta medición se realizó a los servicios de biblioteca especializada, el parqueadero, plataforma Bogotá y exposiciones. No se incluyó el servicio de programación artística puesto que no aplicó encuestas de satisfacción.

Durante el segundo semestre se vienen aplicando encuestas de satisfacción y con corte a 30 de diciembre se realizará un nuevo análisis y consolidación del nivel de satisfacción de la vigencia.

1.2.3. Estructura Organizacional:





1.2.3.1 Estructura Organizacional: La Estructura Organizacional de la Fundación se encuentra aprobada por Junta Directiva, su estructura cuenta con un Director (a) General, Una Subdirección Operativa, una Subdirección Administrativa y una Oficina de Control Interno, una Oficina Jurídica que fue creada mediante Resolución 158 del 24 de Junio del 2015, por el cual se adopta parcialmente el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para unos empleos de la planta de personal de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño. Se recomienda ajustar el gráfico de la estructura organizacional de la FUGA, teniendo en cuenta la creación del cargo de Jefe de la Oficina Jurídica.

1.2.3.2 Manual de Funciones y Competencias laborales:

Se evidencia que la FUGA cuenta con un Manual de Funciones para la planta permanente y para la planta temporal adoptados mediante resoluciones internas No 010 del 2008, 018 del 2008, 091 del 2012, 094 del 2013 y 094 del 2014, 193 del 2014, 206 del 2014 y Resolución 158 del 24/06/2015, Por la Cual se adopta parcialmente el manual específico de funciones y competencias laborales para unos empleos de la planta de personal de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño, (Jefe Oficina Asesora Jurídica, Profesional Especializado, Recursos humanos, Profesional Universitario, Almacén).

La resolución No 158 del 2015, no se encuentra publicada en la Intranet, se recomienda al responsable del proceso realizar su publicación en la intranet de la FUGA.

La FUGA, viene adelantando un estudio técnico de modificación y reestructuración de la planta de personal el cual se encuentra en ejecución.

1.2.4 Indicadores de Gestión:

1.2.4.1 Definición de indicadores de eficiencia y efectividad, que permiten medir y evaluar el avance en la ejecución de los planes, programas y proyectos:

Se evidencia que se cuenta con indicadores de cumplimiento asociados a las metas plan, estos se reportan en las fechas estipuladas por la Secretaria de Hacienda y otras instancias que así lo requieren.



Los procesos cuentan con ficha de indicadores: "Hoja de vida del indicador", Código ECO-FT-14, versión 1, que contiene nombre del indicador, nombre del responsable del indicador, nombre del proceso, categoría del indicador (eficiencia, eficacia, efectividad), esta ficha se encuentra en la intranet.

▪ **Los procesos cuentan con indicadores de proceso**, a través de "Hoja de vida del indicador", Código ECO-FT-14, versión 1, que contiene nombre del indicador, nombre del responsable del indicador, nombre del proceso, categoría del indicador (eficiencia, eficacia, efectividad).

Los procesos cuentan con ficha de indicadores: "Hoja de vida del indicador", Código ECO-FT-14, versión 1, que contiene nombre del indicador, nombre del responsable del indicador, nombre del proceso, categoría del indicador (eficiencia, eficacia, efectividad), esta ficha se encuentra en la intranet.

1.2.4.2 Seguimiento de los indicadores: No se evidencia seguimiento a indicadores por los responsables ni por sus equipos de trabajo.

1.2.4.3 Revisión de la pertinencia y utilidad de los indicadores: No se evidencia revisión de la batería de indicadores con el fin de establecer que los indicadores cumplan con su propósito.

1.2.5 Política de Operación:

1.2.5.1 Establecimiento y divulgación de las políticas de operación: Se realizó difusión sobre que es una política de Operación en las Jornadas de Inducción y Reinducción que se llevaron a cabo los días 3 de Septiembre y 20 de Octubre respectivamente.

1.2.5.2 Manual de operaciones o su equivalente adoptado y divulgado: Mediante Resolución 46 del 2010, se adoptó el manual de calidad y MECI de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño, la cual fue derogada por la Resolución No 146 del 27 de Mayo del 2014, "Por la cual se adopta la estructura por procesos de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño y se deroga la Resolución 046 del 2010", este manual se debe actualizar de acuerdo a la nueva estructura por procesos.



1.3. Componente Administración del Riesgo.

1.3.1 Definición por parte de la alta Dirección de políticas para el manejo de los riesgos: Se evidencia que por medio de la Resolución No 207 de Octubre del 2014, se adopta la Política de Administración del Riesgo de la Fundación Gilberto Alzate y se deroga la resolución 087 del 2011”, en su artículo primero: resuelve: “Adóptese la siguiente política de la administración del riesgo: *La Fundación Gilberto Alzate Avendaño se compromete a implementar acciones de control para prevenir o minimizar el impacto negativo derivado del desarrollo de su misión y objetivos institucionales, orientadas al mejoramiento continuo de sus procesos, a la calidad en la prestación del servicio, a la prevención de conductas corruptas, a la salud y seguridad del personal, a la preservación del medio ambiente, y a la protección de la información a través de la identificación, análisis, valoración y administración del riesgo.* No se evidencia su publicación en la intranet.

1.3.2 Divulgación del mapa de riesgos institucional y sus políticas: a partir del mes de Julio del 2015, la Oficina de Control Interno dio inicio a una jornada de socialización, mediante correo electrónico, de varios elementos del MECI, entre otros la Política de Riesgos de la Fundación, los riesgos que se identificaron por proceso, (Estratégicos, Misionales de Apoyo y de Evaluación) su clasificación, esta campaña se realizó durante los meses de Julio, Agosto, Septiembre y Octubre del año en curso.

La Oficina de Control Interno, realizó seguimiento a la matriz de Riesgos de corrupción, en el mes de Agosto del año 2015, seguimiento que se encuentra publicado en la página web y en la Intranet de la Fundación.



1.3.2 Identificación del Riesgo

1.3.2.1 Identificación de los factores internos y externos de riesgo: Se establecen a través del Contexto Estratégico (conjunto de factores internos y factores externos) todos aquellos aspectos que podrían afectar el cumplimiento de los objetivos de la Fundación.

1.3.2.2 Riesgos identificados por procesos que puedan afectar el cumplimiento de objetivos de la entidad: Se encuentran identificados los riesgos de los procesos estratégicos, de apoyo y de evaluación, Código CEM-FT-13, versión 5, del proceso control, evaluación y mejora, este contiene: proceso, objetivo, causas, riesgo, efecto, clasificación del riesgo, riesgos de corrupción.

1.3.3 Análisis y Valoración del Riesgo:

1.3.3.1 Análisis del riesgo: Se encuentran identificados los riesgos de los procesos estratégicos, de apoyo y de evaluación, Código CEM-FT-13, versión 5, el cual contiene calificación del riesgo (probabilidad e impacto) y evaluación del riesgo-riesgo inherente (zona de riesgo)



1.3.3.2 Evaluación de controles existentes: Se encuentran identificados los riesgos de los procesos estratégicos, de apoyo y de evaluación, Código CEM-FT-13, versión 5, el cual contiene valoración de los controles, identifica el control actual con su descripción, si se encuentra documentado, si se aplica, si es efectivo y un puntaje evaluación controles,

1.3.3.3 Valoración del riesgo: Se encuentran identificados los riesgos de los procesos estratégicos, de apoyo y de evaluación, Código CEM-FT-13, versión 5, se evidenció que se identifica el control actual con su descripción, si se encuentra documentado, si se aplica, si es efectivo y un puntaje evaluación controles,

1.3.3.4 Controles: Se encuentran identificados los riesgos de los procesos estratégicos, de apoyo y de evaluación, Código CEM-FT-13, versión 5, se evidenció que se identifican los controles correctivos y preventivos de cada uno de los riesgos

1.3.3.5 Mapa de riesgos de Proceso: La Fundación cuenta con un Mapa de Riesgos que contiene la identificación de los riesgos, el análisis de los riesgos, la valoración del riesgo, administración del riesgo y plan de contingencia, como se pudo evidenciar en el formato de fecha 28 de Junio del 2014, Código CEM-FT-13, versión 5, a la fecha se encuentran identificados 33 riesgos, que corresponden a tres (3) estratégicos, ocho (8) misionales, veintiuno (21) de apoyo y tres (3) de evaluación control y mejora, como se evidencia en el cuadro adjunto.

RIESGO		PROCESO	TOTAL
ESTRATEGICOS	Inadecuada formulación de planes, programas y proyectos, o que no respondan a la misión y objetivos de la entidad o a su capacidad financiera	PLANEACION	2
	Inadecuado seguimiento y evaluación a la ejecución de planes, programas y proyectos		
	Difusión de información incompleta, confusa e inoportuna a la ciudadanía, servidores públicos y medios de comunicación	COMUNICACIONES	1
TOTAL			3



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

RIESGO		PROCESO	TOTAL
MISIONALES	Inadecuada planeación de las convocatorias	Fomento de Prácticas Artísticas y Culturales	2
	Incumplimiento de los deberes por parte de los ganadores de las convocatorias		
	Daños ó perdidas de las obras de arte	Circulación y Apropiación de Prácticas Artísticas y Culturales	4
	Daños ó pérdida de libros o material de la biblioteca		
	Cancelación a eventos por parte de instituciones (colegios, universidades, entidades)		
	Baja venta de boletería a eventos		
TOTAL			6

RIESGO		PROCESO	TOTAL
DE APOYO	Vencimiento de Términos	JURIDICA	2
	Fallos judiciales en contra de la FUGA		
	Formulación deficiente del Plan Anual de Adquisiciones	GESTION CONTRACTUAL	5
	Adquisición de bienes y servicios que no satisfacen las necesidades de la entidad y que no garanticen la selección de la propuesta más favorable		
	Cuestionamiento en la transparencia y adjudicación		
	Inadecuado seguimiento a la ejecución de los contratos		
	Inadecuado seguimiento a las garantías de calidad, estabilidad y mantenimiento de obras o bienes	RECURSOS FISICOS	4
	Falta de suministro o suministro inoportuno de bienes para el desarrollo de las actividades de la FUGA		
	Desactualización de inventarios		
	Pérdida o deterioro de los bienes de la FUGA		
	Manejo inadecuado de los recursos naturales y los residuos	GESTION TECNOLOGICA	1
	Pérdida de información (total o parcial) y/o falta de confidencialidad de la misma		



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

Inadecuada planeación financiera	GESTION FINANCIERA	4
Indebida destinación de recursos		
Registro inadecuado de las operaciones financieras		
Hurto ó pérdida de dinero		
Respuestas inadecuadas a la solicitud recibida	ATENCION AL CIUDADANO	3
Vencimiento de Términos		
Inadecuada atención al ciudadano y a las instituciones		
Pérdida, deterioro o sustracción documental	GESTION DOCUMENTAL	1
Carencia de recurso humano idóneo y competente	GESTION TALENTO HUMANO	1
TOTAL		21

RIESGO		PROCESO	TOTAL
DE EVALUACION	Inadecuada evaluación y seguimiento al desempeño de los procesos de la FUGA	CONTROL, EVALUACION Y MEJORA	3
	Incumplimiento al propósito del mejoramiento continuo del SIG		
	Inadecuada administración de riesgos		
TOTAL			3

TOTAL CONSOLIDADO	33
--------------------------	-----------

Fuente: Oficina de Planeación - Coordinación SIG
Fecha. Marzo 2 del 2014

1.3.3.6 Mapa de riesgos institucional: La Entidad tiene documentada la guía de administración del riesgo, Código CEM-GU-02, Versión 4, en este se tiene clasificados los riesgos institucionales y los riesgos de corrupción en el marco de la Ley 1474 del 2011, en el mapa de riesgos de la entidad se evidencia su identificación.

El riesgo institucional: "Para la FUGA serán aquellos riesgos por proceso que se encuentran en las zonas más altas de riesgo (extrema y alta) y que afectan el cumplimiento de la misión institucional y objetivos de la entidad"

Riesgo de corrupción: Posibilidad de que por acción u omisión, mediante el uso indebido del poder, de los recursos o de la información, se lesionen los intereses



de una entidad y en consecuencia del Estado, para la obtención de un beneficio particular.

Resultado del Seguimiento a Riesgos de corrupción: Durante el mes de agosto del 2015, se realizó por parte de la Oficina de Control Interno, seguimiento a la matriz de riesgos de corrupción, la cual se encuentra publicada en la página web y en la intranet de la entidad.

Fortalezas

*Las diferentes jornadas de trabajo que se han adelantado desde el Sistema Integrado de Gestión y los correspondientes Subsistemas (Subsistema de Gestión de Calidad, Subsistema Interno de Gestión Documental y Archivo, Subsistema de Gestión de Seguridad de la Información, Subsistema de Seguridad y Salud Ocupacional, Subsistema de Responsabilidad Social, Subsistema de Gestión Ambiental, Sistema de Control Interno) con el fin de fortalecer el conocimiento de los servidores públicos y contratistas respecto a cada una de las temáticas que aborda cada subsistema.

Realización de Jornadas de Inducción y Reinducción, en la cual se abordaron temas estratégicos para los servidores públicos y contratistas de la FUGA.

*Fortalecimiento de valores y principios a través de las diferentes estrategias (PREMI) que se vienen realizando dentro de la FUGA.

*Socialización del Mapa de Riesgos que se realizó desde la Oficina de Control Interno, durante los meses de julio, agosto y septiembre.

Debilidades

No se evidencia seguimiento a indicadores por los responsables de proceso ni por sus equipos de trabajo.



Recomendaciones.

*Se ratifica la recomendación de realizar la medición de clima laboral.

*Se ratifica la recomendación para los líderes de proceso de actualizar la hoja de vida de los indicadores con el apoyo de la Oficina de Planeación y que se realice el respectivo seguimiento por lo menos cada seis (6) meses.

*Se ratifica la recomendación de revisar la batería de indicadores, con el fin de que brinden a través de su medición información que permita conocer el estado real de la gestión de la Entidad.

*

2. MODULO CONTROL EVALUACION Y SEGUIMIENTO

2.1 Componente Autoevaluación Institucional

Este módulo busca que la entidad desarrolle mecanismos de medición, evaluación y verificación necesarios para determinar la eficiencia y eficacia del Sistema de Control Interno en la realización de su propósito de contribuir al cumplimiento de los objetivos de la entidad.

Este módulo se estructura bajo tres componentes: Autoevaluación Institucional, Auditoría Interna y Planes de Mejoramiento.

2.1.1 Autoevaluación del Control y Gestión

2.1.1.1 Actividades de sensibilización a los servidores sobre la cultura del autocontrol: La Oficina de Control Interno continuo con la campaña de autocontrol mediante correo electrónico, haciendo énfasis en la Misión, la Visión y los riesgos de la Fundación, durante los meses de Julio, agosto, septiembre y octubre.



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



Campaña PIGA: La Oficina de Planeación a través de la Coordinadora del PIGA realizó campañas de sensibilización para cumplir con las directrices estipuladas en el **Protocolo para el manejo de Recursos Naturales**, con el fin de contribuir al ahorro de agua, energía y papel.





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

Fundación
Gilberto Alzate Avendaño



2.1.1.2 Herramientas de Autoevaluación: Se realiza seguimiento a la gestión de la entidad a través de Comité Directivo, el cual abordó en este cuatrimestre entre otros temas: avance de metas, permiso bienal LED, revisión de informes para presentar a la veeduría, consumo de servicios públicos, levantamiento de cargas de trabajo, ejecución presupuestal, anteproyecto de presupuesto 2016, en comités de fechas 19 de agosto, 27 de agosto, 11 de septiembre, 17 de septiembre, 8 de octubre y 14 de octubre.

Se realizaron durante el cuatrimestre cinco comités del Plan de adquisiciones en las fechas: 21 de julio, 31 de julio, 25 de agosto, 30 de septiembre, 7 de octubre y 29 de octubre y 10 de noviembre,

Se realizaron dos comités de Conciliación en las fechas 24 de septiembre y 5 de octubre del 2015. ,

Se realizaron durante el cuatrimestre, cinco (5) Comités de Contratación-Plan Anual de Adquisiciones, en las fechas marzo 26, abril 13, abril 27, mayo 29, y junio 17, del año en curso.

Se realizó Comité de Inventarios el 13 de Octubre del 2015.



2.2. Componente Auditoría Interna:

2.2.1 Auditoría Interna

2.2.1.1 Procedimiento de auditoría Interna: Dentro del proceso Control Evaluación y Mejora, se encuentra definido el procedimiento “auditoría interna” código ECO-PD-06, versión 1, durante este cuatrimestre se elaboraron los siguientes informes:

Informe de Austeridad del Gasto, Informe Semestral- Atención a las Peticiones, Quejas, Sugerencias y Reclamos-Artículo 76, Ley 1474-Estatuto Anticorrupción-I Semestre 2015., seguimiento al Decreto 370, “Relación de las causas que impactan el cumplimiento de las metas del Plan de Desarrollo, seguimiento y evaluación al Mapa de Riesgos que puedan impactar los resultados previstos en los Planes de Gestión proyectos de inversión”, seguimiento al Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano, Informe verificación pago sin respaldo presupuestal, fomento de la Cultura Autocontrol, seguimiento Mapas de Riesgos de Corrupción, Auditorias en curso: Misional, Decreto 371, seguimiento en curso a Plan de mejoramiento por Procesos e Institucional, Informe cuatrimestral del Sistema de Control Interno, Directiva 003 del 2013.

2.2.1.2 Programa de auditorías-Plan de Auditoría: El Programa de Anual de Auditoría para la presente vigencia fue aprobado en Comité del Sistema Integrado de Gestión, el 11 de Febrero del 2015, dentro de este programa se incluyeron auditorias de gestión y auditoria de calidad. Este plan incluye la planeación de las auditorias para la presente vigencia, el cual se enmarca dentro de los roles de la Oficina de Control Interno; valoración del Riesgo, acompañamiento y asesoría, evaluación y seguimiento, fomento de la cultura del autocontrol, relación con entes externos, el cual se encuentra publicado en la página web de la Entidad.

2.2.1.3 Informe Ejecutivo Anual de Control Interno: El Informe Ejecutivo Anual de Control Interno se elaboró y remitió en los términos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el 26 de Febrero del año en curso, se anexa evidencia.



2.3 Componente Planes de Mejoramiento.

2.3.1 Plan de Mejoramiento

Resultado del Informe de la Auditoria Regular - Vigencia 2014

En esta auditoría se evaluó la comprobación de las operaciones financieras, administrativas y económicas, el análisis y ejecución de los planes y programas de gestión ambiental, la evaluación del Sistema de Control Interno, el cumplimiento del Plan de Mejoramiento, entre otros; dejando en firme veintiocho (28) hallazgos administrativos, de los cuales nueve (9) tienen presunta incidencia disciplinaria, seis (6) tienen presunta incidencia fiscal.

Estos hallazgos ya tienen identificadas las respectivas acciones que se adelantarán para subsanar lo evidenciado por el ente de control, así como el cronograma en que se implementarán los correctivos, los responsables de su ejecución y el seguimiento a las acciones de mejora.

La Oficina de Control Interno realizó seguimiento al Plan de Mejoramiento Institucional durante el mes de Junio y en la actualidad se encuentra realizando seguimiento a las acciones de mejoramiento que se vencen en el tercer trimestre del año en curso, con el fin de verificar los avances de las acciones establecidas por los responsables de cada una de ellas.

2.3.1.1 Herramientas de evaluación definidas para la elaboración del plan de mejoramiento: Dentro del proceso evaluación control y mejora existen los procedimientos: ECO-PD-06 de Auditoría Interna, Planes de mejoramiento ECO-PD-03, Acciones preventivas, correctivas y de mejora ECO-PD-05.

2.3.1.2 Seguimiento al cumplimiento de las acciones definidas en el plan de mejoramiento: Se realizó seguimiento a las acciones de mejoramiento que se vencieron durante el primer semestre del año 2015 y en la actualidad se realiza



seguimiento a las acciones de mejoramiento que se vencen en el tercer trimestre del año en curso.

Fortalezas

*El compromiso de la Alta Dirección, con el seguimiento al Plan de Mejoramiento suscrito con la Contraloría Distrital.

*La Campañas que vienen adelantando los responsables del Sistema Integrado de Gestión a través de los diferentes Subsistemas (Subsistema de Gestión de Calidad, Subsistema Interno de Gestión Documental y Archivo, Subsistema de Gestión de Seguridad de la Información, Subsistema de Seguridad y Salud Ocupacional, Subsistema de Responsabilidad Social, Subsistema de Gestión Ambiental, Sistema de Control Interno) con el fin de fortalecer el conocimiento de los servidores públicos y contratistas respecto a cada una de las temáticas que aborda cada subsistema.

Debilidades

* No se evidencia que los servidores públicos de la entidad cuenten con las competencias para identificar y dar tratamiento a las no conformidades presentadas a nivel de proceso (plan de mejoramiento por procesos)

Recomendaciones

*Continuar con las Campañas de Autocontrol.

*Revisar las resoluciones que adoptan los diferentes Comités creados dentro de la Entidad, en lo referente a la periodicidad de las reuniones y a otros aspectos que consideren sus integrantes.



3. EJE TRANSVERSAL INFORMACION Y COMUNICACION

Este eje tiene una dimensión estratégica, vincula la entidad con su entorno y facilita la ejecución de sus operaciones internas, dándoles a los usuarios externos e internos el logro de sus objetivos, para lo cual se hace necesario identificar Información y comunicación externa, Información y comunicación interna, sistemas de información y comunicación.

3.1 Información y Comunicación Externa-

3.1.1 Identificación de las fuentes de información externa: Se tiene establecido el mecanismo para identificar la información externa. (Recepción de Peticiones, Quejas, Reclamos y/o Denuncias, Buzón de sugerencias, Encuestas de satisfacción, entre otras), el comportamiento de este cuatrimestre fue el siguiente:

Por tipologías de PQRS, la solicitud de información de personas naturales, para el mes de julio, fue la de mayor participación con un 83.21% y se realizó sobre el proyecto de clubes y talleres con el 45.87%, seguido por la gerencia de producción y logística con el 34.86.% y la Subdirección Administrativa con el 9.17% .

El medio de recibo con mayor participación para el mes de julio del 2015, fue el medio telefónico con una participación del 39.7%, seguido del mail con una participación del 26.7% y ventanilla única de correspondencia con el 23.7%

Para el mes de agosto del 2015, la mayor participación por tipología de PQRS, la tuvo la solicitud de información de personas naturales, con una participación del 87.13%, para la Gerencia de Producción y Logística 36.36%, para el proyecto de clubes y talleres con el 34.09%, seguido por la Gerencia de Artes Plásticas y Visuales con un 9% y la Subdirección Administrativa con un 9%.

El medio de recibo con mayor participación en el mes de agosto fue mail con 48.5%, vía telefónica con 30.7%, ventanilla única de correspondencia el 14.9%

Para el mes de septiembre del 2015, la solicitud de información por tipología de PQRS, de mayor participación fue la de personas naturales con una participación del 84.75%, para la Gerencia de Producción con el 47%, para clubes y talleres con el 21%, seguida por la Gerencia de Artes Plásticas y visuales con un 10%.



El medio de recibo con mayor participación en el mes de septiembre del 2015, fue el telefónico, con un 32.2%, seguido de la ventanilla única con un 15.3%

Para el mes de octubre, el medio de recibo por tipología de PQRS con mayor participación fue solicitud de información de personas naturales con una participación de 85.58%, para la gerencia de producción y logística el 62.92%, clubes y talleres con un 13.48%, Subdirección Administrativa con el 12.35%

El medio de recibo con mayor participación para el mes de octubre fue el telefónico con el 52.9%, mail 32.7%, ventanilla única de correspondencia el 13.5%, como se muestra en informe adjunto.

Se evidencia que el tiempo de respuesta promedio de las PQRS, teniendo en cuenta tanto la dependencia como su tipología fue de tres (3) días durante el cuatrimestre evaluado.

Se observa que las PQRS, de mayor participación en promedio por tipología, es la relacionada con solicitud de información a la Gerencia de Producción y Logística representando durante el mes de agosto el 36.36%, el 47% en el mes de septiembre y el 62.92% en el mes de octubre de las solicitudes de información recibidas por la Fundación.

INFORME PQRS –JULIO

JULIO	DEPENDENCIA / TIPOLOGIAS PQRS	S. I. Entidades	S. I. Personas Naturales	Consultas	Peticiones	Quejas	Reclamos	Sugerencias	Felicitaciones	Denuncias	Total	Días Promedio De Respuesta
	DIRECCION GENERAL										0	
	OFICINA ASESORA JURIDICA	16	4								20	7
	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	2									2	6
	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA	4	10								14	6
	SUBDIRECCION OPERATIVA										0	
	GERENCIA DE ARTES PLASTICAS Y VISUALES		4								4	4
	GERENCIA DE PRODUCCION Y LOGISTICA		38								38	1
	COMUNICACIONES		3								3	1
	BIBLIOTECA										0	
	CLUBES Y TALLERES		50								50	1
	TOTAL POR PQRS	22	109	0	0	0	0	0	0	0	131	4
PORCENTAJES DE PARTICIPACION	16,8	83,2	0	0	0	0	0	0	0	100		



MEDIOS DE RECIBO – JULIO

PQRS DE MAYOR RECURRENCIA / CANALES DE RECEPCION	V.U.C.	SDQS	Mail	Buzón	Personal	Teléfono	Facebook	Twitter
PRESTAMO DE INSTALACIONES / APOYO PROYECTOS PERSONALES								
CONTRATACION / EJECUCION CONTRACTUAL / CONTRATOS TERCEROS / CERTIFICACIONES CONTRACTUALES	19	1						
INFORMACIÓN MISIONAL INSITUCIONAL	2							
SOLICITUD INFORMACION CONTRALORIA / VACANTES / PROCESOS PERSONERIA / CERTIFICACIONES CONTABLES Y TRIBUTARIAS / LIQUIDACIONES LABORALES	10		4					
CONVOCATORIAS / SOLCITUD SALAS DE EXPOSICION / ESPOSICIONES / PRESENTACION ARTISTA / PUBLICACIONES			4					
PROGRAMACION / CONVOCATORIAS / ALQUILER AUDITORIO / CERTIFICACIONES / SOLICITUD APOYO PRATICAS CULTURALES			14	2		22		
ENVIO PROGRAMACIÓN VIA MAIL			3					
INSCRIPCIONES / PROGRAMACION / CERTIFICACIONES			10		10	30		
TOTAL POR PQRS	31	1	35	2	10	52	0	0
PORCENTAJES DE PARTICIPACION	23,7	0,76	26,7	1,53	7,63	39,7	0	0

INFORME PQRS –AGOSTO

AGOSTO	DEPENDENCIA / TIPOLOGIAS PQRS	S. I.	S. I.										
		Entidades	Personas Naturales	Consultas	Peticiones	Quejas	Reclamos	Sugerencias	Felicitaciones	Denuncias	Total	Dias	Promedio De Respuesta
	DIRECCION GENERAL	1	2							3		2	
	OFICINA ASESORA JURIDICA	5	1							6		6	
	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN									0			
	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA	7	9							16		5	
	SUBDIRECCION OPERATIVA		3							3		2	
	GERENCIA DE ARTES PLASTICAS Y VISUALES		9							9		2	
	GERENCIA DE PRODUCCION Y LOGISTICA		32							32		1	
	COMUNICACIONES		2							2		1	
	BIBLIOTECA									0			



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

Fundación
Gilberto Alzate Avendaño

CLUBES Y TALLERES		30								30	1
TOTAL POR PQRS	13	88	0	0	0	0	0	0	0	101	3
PORCENTAJES DE PARTICIPACION	12,9	87,1	0	0	0	0	0	0	0	100	

MEDIOS DE RECIBO – AGOSTO

PQRS DE MAYOR RECURRENCIA / CANALES DE RECEPCION	V.U.C.	SDQS	Mail	Buzón	Personal	Teléfono	Facebook	Twitter
INFORMACIÓN CATEDRAS / INFORMACIÓN MISIONAL INSTITUCIONAL	1		2					
CONTRATACION / EJECUCION CONTRACTUAL / CONTRATOS TERCEROS / CERTIFICACIONES CONTRACTUALES	6							
VACANTES / PROCESOS PERSONERIA / CERTIFICACIONES CONTABLES Y TRIBUTARIAS / PASANTIAS	8		8					
APOYO ACTIVIDADES ACADEMICAS			3					
CONVOCATORIAS / SOLICITUD SALAS DE EXPOSICION/ ESPOSICIONES / PRESENTACION ARTISTA / PUBLICACIONES		1	8					
PROGRAMACION / CONVOCATORIAS / ALQUILER AUDITORIO / CERTIFICACIONES / SOLICITUD APOYO PRATICAS CULTURALES			15			17		
ENVIO PROGRAMACIÓN VIA MAIL			2					
INSCRIPCIONES / PROGRAMACION / CERTIFICACIONES			11		5	14		
TOTAL POR PQRS	15	1	49	0	5	31	0	0
PORCENTAJES DE PARTICIPACION	14,9	0,99	48,5	0	4,95	30,7	0	0

INFORME PQRS –SEPTIEMBRE

SEPTIEMBRE	DEPENDENCIA / TIPOLOGIAS PQRS	S. I.	S. I.									
		Entidades	Personas Naturales	Consultas	Peticiones	Quejas	Reclamos	Sugerencias	Felicitaciones	Denuncias	Total	Días Promedio De Respuesta
	DIRECCION GENERAL	5	7							12	2	
	OFICINA ASESORA JURIDICA	7	3							10	5	
	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	1								1	9	
	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA	5	7							12	3	
	SUBDIRECCION OPERATIVA									0		
	GERENCIA DE ARTES PLASTICAS Y VISUALES		10							10	3	
	GERENCIA DE PRODUCCION Y LOGISTICA		47							47	1	



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

	COMUNICACIONES		5								5	1
	BIBLIOTECA										0	
	CLUBES Y TALLERES		21								21	1
	TOTAL POR PQRS	18	100	0	118	3						
	PORCENTAJES DE PARTICIPACION	15,3	84,7	0	100							

MEDIOS DE RECIBO – SEPTIEMBRE

PQRS DE MAYOR RECURRENCIA / CANALES DE RECEPCION
INFORMACIÓN MISIONAL INSITUCIONAL
CONTRATACION / EJECUCION CONTRACTUAL / CONTRATOS TERCEROS / CERTIFICACIONES CONTRACTUALES
PIGA
VACANTES / PROCESOS PERSONERIA / CERTIFICACIONES CONTABLES Y TRIBUTARIAS / PASANTIAS
CONVOCATORIAS / SOLCITUD SALAS DE EXPOSICION / ESPOSICIONES / PRESENTACION ARTISTA / PUBLICACIONES
CONVOCATORIAS / SOLCITUD SALAS DE EXPOSICION / ESPOSICIONES / PRESENTACION ARTISTA / PUBLICACIONES
PROGRAMACION / CONVOCATORIAS / ALQUILER AUDITORIO / CERTIFICACIONES / SOLICITUD APOYO PRATICAS CULTURALES
ENVIO PROGRAMACIÓN VIA MAIL / SOLICITUD DE ENTREVISTA
INSCRIPCIONES / PROGRAMACION / CERTIFICACIONES
TOTAL POR PQRS
PORCENTAJES DE PARTICIPACION

V.U.C.	SDQS	Mail	Buzón	Personal	Teléfono	Facebook	Twitter
4		8					
5	1	4					
1							
7		5					
1		9					
		22			25		
		5					
		6		2	13		
18	1	59	0	2	38	0	0
15,3	0,85	50	0	1,69	32,2	0	0

INFORME PQRS –OCTUBRE

OCTUBRE	DEPENDENCIA / TIPOLOGIAS PQRS	S. I. Entidades	S. I. Personas Naturales	Consultas	Peticiones	Quejas	Reclamos	Sugerencias	Felicitaciones	Denuncias	Total	Días Promedio De Respuesta	
	DIRECCION GENERAL	3	2									5	4
	OFICINA ASESORA JURIDICA	2										2	8
	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN		1									1	11
	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA	5	11									16	4
	SUBDIRECCION OPERATIVA	1	1									2	11



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

GERENCIA DE ARTES PLASTICAS Y VISUALES		3								3	3
GERENCIA DE PRODUCCION Y LOGISTICA	1	56		1						58	3
COMUNICACIONES		3				1				4	1
BIBLIOTECA	1									1	2
CLUBES Y TALLERES		12								12	1
TOTAL POR PQRS	13	89	0	0	1	0	1	0	0	104	5
PORCENTAJES DE PARTICIPACION	12,5	85,6	0	0	0,96	0	0,96	0	0	100	

MEDIOS DE RECIBO – OCTUBRE

PQRS DE MAYOR RECURRENCIA / CANALES DE RECEPCION	V.U.C.	SDQS	Mail	Buzón	Person al	Telefo neo	Faceb ook	Twitter
APOYO PROYECTOS PERSONALES / INFORMACIÓN MISIONAL INSITUCIONAL / SOLICITUD INFORMACIÓN EJECUCION PRESUPUESTAL INSITUCIONAL	4		1					
CONTRATACION / EJECUCION CONTRACTUAL / CONTRATOS TERCEROS	2							
INFORMACIÓN MISIONAL INSITUCIONAL		1						
VACANTES / PROCESOS PERSONERIA / CONCURSO DE MERITOS CNSC / SINDICATOS / PLANTAS DE PERSONAL	7		9					
APOYO ACTIVIDADES ACADEMICAS / EXPOSICIONES	1		1					
CONVOCATORIAS / SOLCITUD SALAS DE EXPOSICION / ESPOSICIONES / PRESENTACION ARTISTA /			3					
PROGRAMACION / CONVOCATORIAS / ALQUILER AUDITORIO / COMPRA DE BOLETERIA / SOLICITUD APOYO PRATICAS CULTURALES // VOTACIÓN POR PAGINA WEB			13			45		
ENVIO PROGRAMACIÓN VIA MAIL / VOTACIÓN POR PAGINA WEB			4					
COMPRA LIBRO			1					
INSCRIPCIONES / PROGRAMACION / CERTIFICACIONES			2			10		
TOTAL POR PQRS	14	1	34	0	0	55	0	0
PORCENTAJES DE PARTICIPACION	13,5	0,96	32,7	0	0	52,9	0	0

Fuente: Gestión Documental y Atención al Ciudadano- Fecha Noviembre 3 del 2015.

3.1.2 Fuentes internas de información (manuales, informes, actas, actos Administrativos) sistematizada y de fácil acceso: Se pudo verificar que aparecen publicados en la Intranet, el Manual de Funciones, el Manual de Contratación, el Manual MECI-Calidad, las actas de Comité Directivo, no se encuentra publicado el manual de Políticas Contables y se encuentra desactualizado el nomograma y la Publicación de Resoluciones.



3.1.3 Rendición anual de cuentas con la intervención de los distintos grupos de interés, veedurías y ciudadanía: El veintisiete (27) de marzo del año 2015, en el Auditorio de la Biblioteca Virgilio Barco, se realizó la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas de la gestión correspondiente a la vigencia 2014, en donde la Secretaria de Cultura Recreación y Deporte y sus entidades adscritas y vinculadas, como la Fundación Gilberto Alzate Avendaño, presentaron sus avances y logros alcanzados durante el año 2014. Se evidencia la publicación de la Rendición de cuentas en la página web.

3.1.4 Tablas de retención documental de acuerdo con lo previsto en la normatividad: Las tablas de Retención Documental fueron convalidadas por el Consejo Distrital de Archivo de Bogotá, las cuales cumplieron con los requisitos exigidos por el Archivo General de la Nación y el Archivo de Bogotá, se evidencia en el oficio radicado 2-2014-5019 del 10 de Febrero del 2014.

El Archivo General de la Nación aún no ha radicado el resultado de la visita de inspección y vigilancia realizada a la FUGA los días 6 y 7 de julio.

El Archivo Distrital, con fecha cinco (5) de agosto socializó el informe de la visita de seguimiento realizada los días 15, 16 y 17 de julio, las observaciones que se realizaron a la FUGA, serán incluidas dentro del cronograma establecido en el Programa de Gestión Documental.

3.1.5 Política de Comunicaciones: Se evidencia que mediante resolución 102 del 30 de abril del año 2015, se adoptó la "Política de Comunicaciones de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño" en la cual se compromete a implementar estrategias de comunicación internas y externas dirigidas al fortalecimiento de su imagen, la divulgación y promoción de programas y proyectos tanto del campo artístico y cultural, como a la ciudadanía; y a la difusión interna de sus logros, avances, apuestas institucionales para el fortalecimiento de su cultura organizacional"

3.2 Sistemas de Información y Comunicación

3.2.1 Manejo organizado o sistematizado de la correspondencia: las directrices sobre el manejo documental se encuentran en el Manual de Correspondencia GAD-MA-01, versión 2.

3.2.2 Manejo organizado o sistematizado de los recursos físicos, humanos, financieros y tecnológicos: Los recursos físicos, humanos y



tecnológicos, tienen asociados procesos, procedimientos y guías, como se evidencia con la documentación de procesos como el de gestión humana, gestión de recursos físicos, gestión financiera, gestión de tecnologías de la información.

3.2.3 Mecanismos de consulta con distintos grupos de interés para obtener información sobre necesidades y prioridades en la prestación del servicio.:

Se evidencia que la Fundación participa en el Consejo Distrital de Arte, Cultura y Patrimonio, escenario de concertación de las políticas, planes y programas públicos y las líneas de inversión para el desarrollo cultural del Distrito Capital, en el cual participan los Representantes de los Consejos del Sistema Distrital de Arte, Cultura y Patrimonio.

3.2.4 Medios de acceso a la información con que cuenta la entidad:

Se evidencia que se cuenta con diferentes canales de atención, como presencial (escrito o verbal), telefónico, buzón de sugerencias, correo electrónico, redes sociales, igual la Fundación se encuentra articulada para las PQRs al Sistema Distrital de Quejas y Soluciones (SDQs).

Durante este cuatrimestre el área de comunicaciones se realizó las siguientes actividades:

Para la Gerencia de Artes Plásticas y Visuales: se registró el proceso de montaje y de la instalación, y público asistente de Vitrinas de arte. Los contenidos fotográficos fueron publicados en redes sociales y se produjo un evento. De igual manera se promocionaron y registraron todos los eventos programados por la Fundación, así como también aquellos en los que participó, tales como el lanzamiento de Cátedra Muisca. Los contenidos fotográficos fueron publicados en redes sociales, así como las piezas promocionales de los eventos.

Se elaboraron los boletines de prensa para las inauguraciones de las exposiciones y demás actividades de La FUGA, así como también un reel de Plataforma Bogotá. Se registraron procesos del taller Tardes de Dibujo y Taller de video documental experimental.

Se hizo el cubrimiento de la presencia de Plataforma Bogotá en Bogotá Robótica. Se reseñó la revista Errata y su última impresión, la número 13.

Se incluyó la programación de Artes Plásticas y Visuales en el video promocional del monitor de la entrada.



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

Sobre Programación Artística y Cultural: se realizó la adaptación de las imágenes en formato EVENTO y SLIDER para la programación en página web y VIDEO TV.

Se promocionaron y registraron los eventos programados por la Fundación, así como también aquellos en los que participó, tales como Fiesta de Bogotá y Encuentro Intercultural.

Se inició el proceso de actualización y optimización de los sitios web de la Fundación

Biblioteca Especializada en Historia Política de Colombia: se creó la "sala de investigación", la cual tiene como fuente de investigación los periódicos como el tiempo desde 1923 hasta 1980, el espectador desde 1939 hasta 1961, adicionalmente se instaló en este espacio la mesa de reproducción para hacer más rápida y fácil la consulta de estas publicaciones.

Se atendieron 668 usuarios en este cuatrimestre, los cuales realizaron consultas sobre libros, periódicos, periódicos encuadernados, revistas, préstamos a domicilio, servicios web, visitas guiadas, servicio telefónico, consultas de catalogo web.

Se instalaron en el mes de octubre los termohigrometros, para medir los niveles de humedad relativa (H.R) y temperatura, su fin es contribuir a que la vida útil de las publicaciones sea mayor.

Comunicaciones Externas de Apoyo: Se realizó el cubrimiento de la presencia de Plataforma Bogotá en Bogotá Robótica. Se reseñó la revista Errata y su última impresión, la número 13, se incluyó la programación de Artes Plásticas y Visuales en el video promocional del monitor de la entrada, se promocionaron y registraron los eventos programados por la Fundación, así como también aquellos en los que participó, tales como Fiesta de Bogotá y Encuentro Intercultural



Fortalezas

*El seguimiento y control que se realiza sobre las (Peticiónes, Quejas y Reclamos) PQRs en la Fundación.

Debilidades

*No se encuentran actualizadas en la intranet, las resoluciones y actos administrativos que expide la FUGA y que son de interés para los usuarios internos en cuanto al funcionamiento y gestión de la entidad.

*No se ha concluido la actualización del normograma de la FUGA.

RECOMENDACIONES

- Continuar con la actualización del normograma de la FUGA.

4. ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

El Estado General del Sistema de Control Interno de la Fundación es aceptable, se evidencian avances para este cuatrimestre en el componente de talento humano y en los elementos Acuerdos Compromisos y Protocolos éticos, con la realización de las diferentes estrategias que se han planteado para socializar valores y principios, con la realización de las jornadas de inducción y reinducción en la cual se abordaron temas estratégicos para los servidores públicos y contratistas de la FUGA, con la socialización de los diferentes riesgos identificados por los responsables de proceso (mapa de riesgos) que fue socializado desde la Oficina de Control Interno y en el eje transversal de información y comunicación con el seguimiento que se realiza de las peticiones, quejas y reclamos, con las diferentes campañas que vienen realizando los diferentes equipos que se conformaron para fortalecer el conocimiento del Sistema Integrado de Gestión con los subsistemas que lo conforman: Subsistemas (Subsistema de Gestión de Calidad, Subsistema Interno de Gestión Documental y Archivo, Subsistema de Gestión de Seguridad de la Información, Subsistema de Seguridad y Salud Ocupacional, Subsistema de Responsabilidad Social, Subsistema de Gestión Ambiental, Sistema de Control Interno).



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

Se ratifica la importancia de la participación de todos los funcionarios de la entidad tanto Directivos como Profesionales, contratistas, en el fortalecimiento de la estructura del Modelo Estándar de Control Interno, en sus módulos de control de Planeación y Gestión y el Módulo Control Evaluación y Seguimiento y su eje transversal información y comunicación.

Continuar con la actualización del MECI, de acuerdo a lo establecido por el Decreto 943 del 2014 y el Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano.

Tener en cuenta el Plan de Trabajo que se elaboró para la implementación de la Ley 1712 del 2014 "Por medio de la cual se crea la Ley de la Transparencia y del derecho de acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones"

Cordial Saludo,

YOLANDA HERRERA VELOZA
Apoyo Mónica Campos
Profesional Contratista