

FONCEP-FONDO DE PRESTACIONES ECONÓMICAS CESANTÍAS Y PENSIONES
Al contestar cite Radicado El-02510-202004557-Sigef Id: 348528
Folios: 3 Anexos: 2 Fecha: 20-agosto-2020 8:39:58
Dependencia: OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO
Origen: ALEXANDRA YOMAYUZA CARTAGENA
Destino: MARTHA LUCIA VILLA RESTREPO, ANGELICA MALAVER GALLEGO,
CLARA JANETH SILVA VILLAMIL, MAGNOLIA VEGA RODRIGUEZ,
HORTENSIA MALDONADO RODRIGUEZ, CARLOS ENRIQUE FIERRO
SEQUERA, CRISTIAN MAURICIO AMAYA MARTINEZ, JOSE EBERT BONILLA
OLAYA
Serie: 50.6 SubSerie: 0

COMUNICACIÓN INTERNA

PARA:

MARTHA LUCÍA VILLA RESTREPO
Directora General

ANGÉLICA MALAVER GALLEGO
Subdirectora Técnica Financiera y Administrativa

CLARA JANETH SILVA VILLAMIL
Subdirectora Técnica de Prestaciones Económicas

CRISTIAN MAURICIO AMAYA MARTÍNEZ
Jefe de Oficina Asesora de Planeación

CARLOS ENRIQUE FIERRO SEQUERA
Jefe de Oficina Asesora Jurídica

JOSÉ EBERT BONILLA OLAYA
Jefe Oficina de Informática y Sistemas

MAGNOLIA VEGA RODRÍGUEZ
Asesora Comunicaciones

HORTENSIA MALDONADO RODRÍGUEZ
Responsable Área de Talento Humano

DE:

ALEXANDRA YOMAYUZA CARTAGENA
Jefe Oficina de Control Interno

ASUNTO: Seguimiento a la implementación de la estrategia de integridad, corte julio 31 2020

Cordial Saludo,

En cumplimiento del Plan anual de auditorías del FONCEP, al Modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) y al Decreto Distrital 118 de 2018, la Oficina de Control Interno da a conocer el resultado del seguimiento a la implementación de la estrategia de integridad del FONCEP, con corte al 31 de julio de 2020, cuyo informe se encuentran en el adjunto de la presente comunicación, para su conocimiento y fines pertinentes.

A partir del seguimiento realizado, se observó que el sistema de control interno respecto a la

implementación de la política de integridad es susceptible de mejora, en cuanto a la adopción del código de integridad del FONCEP con los principios de acción para cada valor, nombramiento y fortalecimiento de los gestores de integridad, cumplimiento del plan de la integridad y establecimiento de mecanismos para el manejo de conflictos, razón por la cual se deberán tener en cuenta las recomendaciones consignadas en el presente informe.

RECOMENDACIONES

Realizar la adopción del Código de integridad del FONCEP en cumplimiento con el MIPG, y la definición participativa de los principios de acción institucionales, que sirva como instrumento para apropiar los valores del servicio público a los servidores y contratistas de la entidad.

Priorizar el nombramiento de los gestores de integridad para que lideren la sensibilización de la cultura de integridad en el FONCEP en cumplimiento de las responsabilidades establecidas en el Decreto Distrital 118 de 2018.

Fortalecer el accionar de los gestores de integridad que permita la apropiación de la cultura de integridad en el FONCEP.

Adelantar las actividades del Plan de gestión de la integridad 2020, para fomentar la cultura de integridad del FONCEP y teniendo en cuenta que hace parte del componente 6 del PAAC y su incumplimiento genera acciones disciplinarias.

Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones.

Fortalecer el accionar del Área de Talento Humano para realizar apoyo a los gestores de integridad para el cumplimiento de las responsabilidades establecidas en el Decreto Distrital 118 de 2018.


Realizar el análisis para identificar riesgos asociados a faltas a la política de integridad, y diseñar e implementar controles que permitan prevenir la materialización de los mismos.

Revisar las brechas del FONCEP descritas por la Veeduría Distrital en el informe de diagnóstico de integridad, radicado en la entidad mediante ID. 339395 del 16 de junio del 2020, y establecer las acciones pertinentes para subsanarlas.

Cordialmente,



ALEXANDRA YOMAYUZA CARTAGENA
Jefe de Oficina de Control Interno

Los abajo Inscritos declaramos que hemos proyectado y revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones y normas legales, por lo tanto lo presentamos para la firma					
Actividad	Nombre	Cargo	Dependencia	Firma	Fecha
Revisó y aprobó	Alexandra Yomayusa	Jefe Oficina	Oficina de Control Interno		19-08-2020
Proyectó	Eduardo Santos Uribe	Contratista especializado	Oficina de Control Interno		19-08-2020

Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones

Carrera 6 No 14 - 98, piso 2

Tel: 3076200

www.foncep.gov.co



Documento producido automáticamente por el Sistema de Gestión Documental Electrónico de Archivos institucional SiGeF, en plena conexión con las Resoluciones 00942, 00943, 00944 y 00945 de 2014.

Anexo: Informe Seguimiento a la implementación de la estrategia de integridad 2020
Seguimiento OCI al PGI 2020

SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE INTEGRIDAD 2020 CORTE 31 DE JULIO

1. OBJETIVO GENERAL

Verificar la implementación de la estrategia de integridad en el FONCEP en cumplimiento de la Política de Integridad del Modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) y el Decreto Distrital 118 de 2018.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Revisar la adopción del Código de integridad como herramienta para apropiar y socializar los valores y principios de acción definidos a partir de la misión del FONCEP.
- Conocer el resultado de las acciones realizadas por los gestores de integridad del FONCEP como promotores del Código de integridad para su interiorización en la entidad.
- Establecer el nivel de cumplimiento del Plan de gestión de la integridad, como instrumento para la identificación y ejecución de actividades para la implementación y promoción del Código de integridad.
- Verificar el establecimiento de mecanismos para el manejo de conflictos de intereses y medios de denuncia de faltas que se puedan materializar en corrupción.

3. ALCANCE

Seguimiento realizado para el período comprendido entre el 1 de enero al 31 de julio de 2020, de acuerdo a los procedimientos establecidos por la entidad y a la normatividad vigente.

4. MARCO NORMATIVO

- Ley 1437 de 2011 “Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”.
- Ley 2013 de 2019 “Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés”.
- 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”.

- Decreto Distrital 807 de 2019 “Por medio del cual se reglamenta el Sistema de Gestión en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto Distrital 118 del 2018 “Por el cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público, se modifica el Capítulo II del Decreto Distrital 489 de 2009, "por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital", y se dictan otras disposiciones de conformidad con lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017”.

5. METODOLOGÍA

Para el seguimiento a la implementación de la estrategia de integridad del FONCEP se realizó la verificación de la información documental en fuentes oficiales como la Plataforma VISION, página web del FONCEP, correo electrónico institucional y evidencias remitidas por la Subdirección financiera y administrativa – Área de Talento humano, con el fin de emitir recomendaciones para la mejora del sistema de control interno de la entidad.

6. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

6.1 Verificación de la adopción del Código de integridad

En la documentación revisada por parte de la OCI, no se evidencia la actualización o derogación de la Resolución No. SFA -2348 del 5 de noviembre de 2015, “Por medio de la cual se expide el código de ética del FONCEP”¹, ni que se haya realizado su armonización con el Decreto Nacional 1499 de 2017 y el Manual Operativo de MIPG versión 3 en lo referente con la Política de Integridad en la cual establece: “Adoptar y apropiar el Código de Integridad, y de conformidad con las particularidades y autonomía de cada entidad pública, adicionar principios de acción (“lo que hago” “lo que no hago”) a los cinco valores establecidos en el Código e incluir hasta dos valores adicionales²”; y con la Política de Control Interno que establece que para asegurar un ambiente de control adecuado, se debe demostrar el compromiso con la integridad (valores) y principios del servicio público.

Sin embargo, en el Plan de gestión de la integridad 2020, en la fase de Alistamiento, se tiene contemplada la definición de los principios de acción del FONCEP y su adopción mediante resolución, por lo cual desde la OCI se recomienda priorizar esta actividad y su realización de manera participativa, para contar con este instrumento que fortalezca la apropiación del Código de integridad por parte de los servidores y contratistas.

Es importante aclarar, que la OCI no desconoce las acciones adelantadas por parte de los gestores de integridad acompañadas por el Área de Talento Humano, en las cuales se ha divulgado y trabajado con los servidores y contratistas de la entidad, los valores establecidos

¹ Normograma FONCEP 2020, publicado en la página web: <http://www.foncep.gov.co/transparencia/marco-legal/normatividad>

² Departamento Administrativo de la Función Pública. Manual operativo MIPG, versión 3. Diciembre 2019. Página 26.

en el código de integridad del Servicio Público como se puede evidenciar en el informe de gestión remitido, sin embargo el sistema de control interno es susceptible de mejora a partir de la formalización del código de integridad con la con la definición de los principios de acción para el FONCEP y consideración de la adopción de dos valores adicionales que reflejen la misión de la entidad.

6.2 Revisión de las acciones de los Gestores de integridad 2020

Mediante el artículo 4 del Decreto Distrital 118 de 2018, se modificó el capítulo II del Decreto Distrital 489 de 2009, estableciendo las siguientes responsabilidades para los gestores de integridad:

- *Participar en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes de gestión de la integridad en su respectiva entidad.*
- *Identificar promotores de prácticas de integridad en las distintas dependencias y motivar su participación en actividades pedagógicas y comunicativas.*
- *Promover la participación de los servidores públicos en las actividades de formación programadas por la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C o por la entidad.*
- *Promover la implementación de las estrategias, metodologías y herramientas de apropiación de Valores del Servicio Público y fortalecimiento de la cultura de integridad en sus entidades.*
- *Formar parte activa de la Red de Gestores de Integridad, para el intercambio de experiencias y la creación de canales comunicativos que fortalezcan la identidad distrital, más allá de las particularidades de cada entidad.*
- *Promover la apropiación y aplicación del Código de Integridad del Distrito en su respectiva entidad.*
- *Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios de acción del Código de Integridad del Distrito.*
- *Compartir con los/las servidores/as conocimientos y experiencias que permitan fortalecer la Gestión de Integridad.*
- *Promover que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que eventualmente conduzcan a cambios en su comportamiento.*

A partir de la Resolución No. SFA- 0137 del 26 de junio de 2018 se conformó el equipo de Gestores de Integridad del FONCEP, y en su artículo No. 3, estableció el período del equipo de gestores por dos años, iniciando el 27 de junio de 2018 y finalizando el 26 de junio de 2020.

En este lapso, se ejecutaron actividades de socialización valores mediante piezas digitales y físicas, capacitación del equipo de gestores, realización de actividades lúdicas como “lo que hago y no hago” para el valor de Justicia, sensibilización de los valores mediante participación en la feria de fomento de la cultura de control 2019, aplicación de la encuesta de percepción de integridad, elaboración de la matriz DOFA, entrega de agendas a los directivos con el valor de diligencia, entre otras acciones descritas en el Informe de los gestores de integridad remitido por el Área de Talento Humano.

Para el periodo de seguimiento de la OCI en la vigencia 2020 a corte 31 de julio, las acciones reportadas por los gestores de integridad, se evidencia la socialización del Código y los valores mediante piezas digitales enviadas por correo electrónico los días: 24, 25, 26 junio de 2020.

Por otra parte, a la fecha de corte del presente informe, se finalizó el periodo de nombramiento de los gestores de integridad, y no se había adelantado el proceso de formalización mediante acto administrativo firmado por la más alta autoridad del FONCEP el nuevo equipo de gestores de integridad, siguiendo los lineamientos del Decreto Distrital 118 de 2018.

De acuerdo a lo anterior, se recomienda avanzar en la proceso de convocatoria y el nombramiento de los gestores de integridad para que lideren la sensibilización de la cultura de integridad en el FONCEP en cumplimiento sus responsabilidades manteniendo los soportes necesarios que den cuenta la gestión realizada.

6.3 Verificación del cumplimiento del Plan de gestión de la integridad (PGI) 2020

En el Decreto Distrital 118, establece en su artículo No. 2 lo siguiente: **“Las entidades y organismos distritales formularán y desarrollarán un Plan de Gestión de la Integridad, el cual se incluirá en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano de la entidad u organismo, como componente adicional que contribuya a combatir y prevenir la corrupción y a consolidar un gobierno legítimo y transparente.”** (Resaltado fuera de texto).

El FONCEP aprobó en la sesión del Comité institucional de gestión y desempeño (CIGD) realizada el 29 de enero de 2020, el Plan anticorrupción y atención al ciudadano (PAAC), en el cual se incluyó en el componente No.6 «Iniciativas adicionales», la siguiente actividad:

Tabla 1 Actividad PGI en el PAAC 2020

Nombre actividad	Meta	Responsable	Programado para el 3 cuatrimestre 2020
Realizar las actividades de alistamiento, diagnóstico, Implementación, Seguimiento y evaluación descritas en el Plan de gestión de la integridad	Según el Plan de gestión de la integridad	Área de Talento Humano	100%

Fuente: PAAC versión 3

De igual forma, en la sesión del CIGD del 29 de enero, se aprobó el PGI 2020 versión 1, el cual se encuentra publicado en la página web del FONCEP en el siguiente link:

<http://www.foncep.gov.co/transparencia/planeacion/planes/plan-gestion-la-integridad-2020-v1>

El PGI 2020, cuenta con las fases dadas por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, en el “Lineamiento guía para la implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital – Febrero 2018”, teniendo programadas las siguientes actividades por fase:

Tabla 2 Resumen PGI 2020

Fase	Actividades 2020	Actividades programadas a finalizar 31 de julio	Actividades ejecutadas a 31 de julio
Alistamiento	4	1	0

Fase	Actividades 2020	Actividades programadas a finalizar 31 de julio	Actividades ejecutadas a 31 de julio
Diagnóstico	5	4	0
Implementación	4	0	0
Seguimiento y evaluación	4	0	0

Fuente: PGI 2020

Teniendo en cuenta el resumen de la Tabla 2, de las 5 actividades programadas para finalizar a corte 31 de julio de la vigencia en curso, la OCI puede establecer que no se cumplieron a la fecha establecida.

En el Anexo No. 1, adjunto al presente informe se pueden consultar las observaciones realizadas para cada una de las actividades del PGI 2020 versión 1.

De conformidad con lo evidenciado anteriormente, se recomienda adelantar las actividades del Plan de gestión de la integridad 2020 que se encuentra vencidas y las que se tienen programadas para finalizar el plan, con el fin de fomentar la cultura de integridad del FONCEP y teniendo en cuenta que hace parte del componente 6 del PAAC.

6.4 Verificación de mecanismos para el manejo de conflicto de intereses y medios denuncia

En el marco de la integridad basado en el MIPG, establece desde un enfoque preventivo la implementación de mecanismos complementarios al código de integridad, que permitan la identificación temprana de conflictos de intereses y medios de denuncia con el fin de realizar un seguimiento efectivo a la aplicación del código de integridad que se puedan materializar en actos de corrupción.

A partir de lo anterior, la OCI realizó la verificación de la implementación de estos mecanismos observando lo siguiente:

- Expedición de la Resolución DG-0011 del 4 de mayo de 2018, por la cual se adopta el estatuto de auditoría y el código de ética del auditor para el FONCEP, en donde en el Parágrafo del artículo 21 establece que: *Los funcionarios y contratistas que ejerzan funciones de Auditor Interno deberán suscribir la declaración de conflictos de interés, de acuerdo con el formato establecido, copia del cual quedará en la hoja de vida o el contrato de prestación de servicios, según corresponda.*

Sin embargo, no se evidencia el análisis e implementación de otros mecanismos para el manejo de conflicto de intereses, en actividades susceptibles a presentarse este tipo de situaciones como lo son: contratación, supervisión, nombramientos de funcionarios, conceptos jurídicos, cobro de cuotas partes o cartera hipotecaria, reconocimiento y pago de obligaciones pensionales, entre otros; siguiendo los lineamientos de los artículos 11-12 de la Ley 1437 de 2011 y de la Ley 2013 de 2019.

- El FONCEP cuenta con los siguientes medios para denunciar por parte de la ciudadanía y colaboradores del FONCEP los posibles hechos de corrupción: correo electrónico: anticorrupcion@foncep.gov.co; sección "FONCEP TE ESCUCHA" en la Página web institucional.

Al respecto, se recomienda identificar los procesos que puedan tener riesgos de conflicto de intereses y definir los mecanismos para su manejo en cumplimiento con lo establecido en el Manual operativo del MIPG y la normatividad vigente.

7. EFECTIVIDAD DE LOS CONTROLES

Con el fin de evaluar la eficacia y efectividad de los controles, la OCI verificó los riesgos identificados en la matriz de riesgos del proceso de Gestión de talento humano.

Tabla 3 Riesgos proceso de Gestión de talento humano

Riesgos	Controles
Cambios en el Capital Humano asociado a cargos críticos	Elaborar matriz de identificación de cargos críticos.
Diferencias en los pagos de nómina de funcionarios	Cruce con la nómina del mes anterior.
Incumplimientos legales derivados de servidores desmotivados e inconformes	Encuesta de Felicidad para prevenir funcionarios desmotivados e inconformes.
Investigaciones disciplinarias por el incumplimiento del Deber Funcional.	Comunicación oficial de funciones.
Selección de personal con competencias no acordes a las necesidades de la entidad.	Revisión de las cargas de trabajo, cuando haya cambio de plan de Desarrollo, para determinar si ese cambio impacta en la planta de personal.
Adulteración de la documentación para la vinculación de personal, para el beneficio de un tercero.	Validar por medio de referenciaci3nes los soportes de los requisitos de ingreso.
Manipulación de la informaci3n para la expedici3n de certificaciones laborales para el beneficio de un tercero.	Revisi3n aleatoria de los documentos fuente de la certifi3n (n3minas y/o hojas de vida).

Fuente: Herramienta Suit Vision M3dulo gesti3n del Riesgo

En la revisi3n realizada, se puede evidenciar que no se cuenta con riesgos o controles que permitan realizar seguimiento a la implementaci3n, socializaci3n o promoci3n de la Pol3tica de integridad, incluyendo el manejo de conflicto de inter3s en el FONCEP.

De acuerdo a lo observado, se recomienda realizar el análisis para identificar riesgos asociados a faltas a la política de integridad, y diseñar e implementar controles que permitan prevenir la materialización de los mismos.

8. SEGUIMIENTO AL PLAN DE MEJORAMIENTO

En el periodo del presente informe, no se cuenta con planes de mejoramientos con acciones asociadas a la corrección de desviaciones identificadas para la estrategia de integridad del FONCEP.

9. CONCLUSIONES

A partir del seguimiento realizado, se observó que el sistema de control interno respecto a la implementación de la política de integridad es susceptible de mejora, en cuanto a la adopción del código de integridad del FONCEP con los principios de acción para cada valor, nombramiento y fortalecimiento de los gestores de integridad, cumplimiento del plan de la integridad y establecimiento de mecanismos para el manejo de conflictos, razón por la cual se deberán tener en cuenta las recomendaciones consignadas en el presente informe.

10. RECOMENDACIONES

- Realizar la adopción del Código de integridad del FONCEP en cumplimiento con el MIPG, y la definición participativa de los principios de acción institucionales, que sirva como instrumento para apropiar los valores del servicio público a los servidores y contratistas de la entidad.
- Priorizar el nombramiento de los gestores de integridad para que lideren la sensibilización de la cultura de integridad en el FONCEP en cumplimiento de las responsabilidades establecidas en el Decreto Distrital 118 de 2018.
- Fortalecer el accionar de los gestores de integridad que permita la apropiación de la cultura de integridad en el FONCEP.
- Adelantar las actividades del Plan de gestión de la integridad 2020, para fomentar la cultura de integridad del FONCEP y teniendo en cuenta que hace parte del componente 6 del PAAC y su incumplimiento genera acciones disciplinarias.
- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones.
- Fortalecer el accionar del Área de Talento Humano para realizar apoyo a los gestores de integridad para el cumplimiento de las responsabilidades establecidas en el Decreto Distrital 118 de 2018.

- Realizar el análisis para identificar riesgos asociados a faltas a la política de integridad, y diseñar e implementar controles que permitan prevenir la materialización de los mismos.
- Revisar las brechas del FONCEP descritas por la Veeduría Distrital en el informe de diagnóstico de integridad, radicado en la entidad mediante ID. 339395 del 16 de junio del 2020, y establecer las acciones pertinentes para subsanarlas.

Un cordial saludo,

Los abajo Inscritos declaramos que hemos proyectado y revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones y normas legales, por lo tanto lo presentamos para la firma

Actividad	Nombre	Cargo	Dependencia
Aprobó	Alexandra Yomayuzza Cartagena	Jefe de Oficina	Oficina de Control Interno
Revisó	Alexandra Yomayuzza Cartagena	Jefe de Oficina	Oficina de Control Interno
Proyectó	Eduardo Santos Uribe	Contratista especializado	Oficina de Control Interno

Documento producido automáticamente por el Sistema de Gestión Documental Electrónico de Archivos institucional SiGeF, en plena conexión con las Resoluciones 00942, 00943, 00944 y 00945 de 2014.

ANEXO 1

SEGUIMIENTO AL PLAN DE GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD 2020 CORTE: 1 DE ENERO DE 2020 AL 31 DE JULIO DE 2020 OFICINA DE CONTROL INTERNO

La información aquí registrada ha sido tomada del Plan de gestión de la integridad 2020 versión 1, comunicación interna ID.345943 del 3 de agosto de 2020, correo electrónico del 12/08/2020; con la cual la OCI realizó el seguimiento en la columna denominada "Observaciones OCI".

SUBCOMPONENTE / ETAPA / FASE	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	META O PRODUCTO	RESPONSABLE	FECHA DE REALIZACIÓN		Observaciones Talento Humano	Observaciones OCI
					Inicio dd/mm/aa	Fin dd/mm/aa		
Alistamiento	1	Identificación de miembros del equipo de trabajo y aliados clave.	Se debe realizar convocatoria y actualización del equipo de Gestores de Integridad de acuerdo a lo estipulado en artículo 4 del Decreto Distrital 118 de 2018. Revisar y actualizar la resolución "por la cual creo el grupo Gestores de integridad del FONCEP 2018". Esta actualización debe llevarse a cabo para el segundo semestre del 2020	Resolución de creación del grupo de gestores de integridad	Área Talento humano	30/6/2020	30/6/2020	El proceso de actualización del grupo de gestores se realiza en el presente mes de agosto de 2020, siguiendo lo establecido en el protocolo enviado como documento adjunto a la respuesta remitida La OCI observa el envío piezas de comunicación mediante correo electrónico, con el video de cierre del periodo de los gestores de integridad de la Resolución No. SFA- 0137 del 26 de junio de 2018, y promocionando la nueva etapa de gestores. Correos: 03/07/2020, 16/07/2020. De igual forma la elaboración del "Protocolo para la selección de gestores de integridad del Fondo de prestaciones económicas cesantías y pensiones FONCEP". Sin embargo, teniendo en cuenta la fecha de finalización programada en el PGI se evidencia que aún a la fecha de seguimiento realizado por la OCI, no se ha formalizado el nuevo equipo de gestores de la entidad, incumpliendo lo establecido en el artículo No.4 del Decreto 118 de 2018.
	2	Revisión de material con equipo de trabajo	Preparación del equipo de Gestores de Integridad, mediante sesiones de trabajo para revisar el código de integridad, los valores adoptados por la entidad, la normatividad aplicable, el material existente como guías y herramientas pedagógicas e identificar demás planes y programas que desarrolla la identidad y que se articulan con el plan de gestión de la integridad.	- Registros de asistencia de sesiones de trabajo - Actas o documento de observaciones de la revisión	Gestores de integridad Aliados claves: - Área Talento humano - Oficina Asesora de planeación -Comunicaciones	16/1/2020	31/12/2020	Teniendo en cuenta la fecha de inicio programada para la actividad, la OCI no observa la realización de tareas que permitan evidenciar la gestión realizada a corte 31 de julio de 2020; aún cuando el periodo de los gestoras nombradas fue hasta el 26 de junio del 2020.
	3	Definición de principios de acción.	De acuerdo a los requisitos establecidos en el Manual Operativo del MIPG-v2, cada entidad podrá adicionar principios de acción ("lo que hago" y "lo que no hago") a los 5 valores definidos en el Código de Integridad (honestidad, respeto, compromiso, justicia y diligencia)	Resolución de adopción código de integridad FONCEP	Gestores de integridad Aliados claves: - Área Talento humano	16/1/2020	31/12/2020	Teniendo en cuenta la fecha de inicio programada para la actividad, la OCI no observa la realización de tareas que permitan evidenciar la gestión realizada a corte 31 de julio de 2020; para la actualización de la Resolución No. SFA -2348 del 5 de noviembre de 2015, por medio de la cual se expide el código de ética del FONCEP, realizando su armonización con el Decreto Nacional 1499 de 2017 y el Manual Operativo de MIPG versión 3 - Diciembre 2019.
	4	Socialización del Código de Integridad.	La entidad realizará acciones de socialización y divulgación del Código de Integridad.	Cronograma de actividades para la socialización y divulgación del código	- Oficina Asesora de planeación -Comunicaciones			Socialización mediante correo electrónico de: - 24/06/2020: Documento del DAFP: Valores del servicio público - código de integridad - 25/06/2020: Valor respeto - 26/06/2020: Valor honestidad - 30/06/2020: Valor diligencia - 01/07/2020: Valor justicia - 02/07/2020: Valor compromiso

ANEXO 1

SEGUIMIENTO AL PLAN DE GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD 2020 CORTE: 1 DE ENERO DE 2020 AL 31 DE JULIO DE 2020 OFICINA DE CONTROL INTERNO

La información aquí registrada ha sido tomada del Plan de gestión de la integridad 2020 versión 1, comunicación interna ID.345943 del 3 de agosto de 2020, correo electrónico del 12/08/2020; con la cual la OCI realizó el seguimiento en la columna denominada "Observaciones OCI".

SUBCOMPONENTE / ETAPA / FASE	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	META O PRODUCTO	RESPONSABLE	FECHA DE REALIZACIÓN		Observaciones Talento Humano	Observaciones OCI	
					Inicio dd/mm/aa	Fin dd/mm/aa			
Diagnóstico	1	Definición de la información que se desea recolectar y analizar.	Es importante incluir en el diagnóstico un balance acerca de las estrategias y actividades desarrolladas en vigencias anteriores.	Informe de resultados del diagnóstico	Gestores de integridad Aliados claves: - Área Talento humano - Oficina Asesora de planeación - Comunicaciones	16/1/2020	30/6/2020	La fase de diagnóstico se realizará en el segundo semestre de 2020 una vez conformado el equipo de gestores de integridad	La OCI evidencia el vencimiento de las actividades programadas en el PGI, sin observar la realización de tareas que permitan establecer la gestión para el cumplimiento de las mismas.
	2	Definición del instrumento, herramienta y actividad a desarrollar.	Revisar herramientas, instrumentos y actividades desarrolladas para este tipo de diagnóstico. Se recomienda tener como referente las diseñadas por la Función Pública, que podrán ser ajustadas de acuerdo a las necesidades de la entidad.						
	3	Aplicación o desarrollo del instrumento, herramienta o actividad.	Análisis de datos y documentación del diagnóstico.						
	4	Definición de prioridades.	Una vez realizado el diagnóstico, junto con el equipo de trabajo podrán definir prioridades. Por ejemplo, es posible que hayan recogido muchas percepciones que indiquen que los servidores no son lo suficientemente respetuosos con sus compañeros y con los ciudadanos, de manera que las herramientas se podrían desarrollar con un enfoque un poco más fuerte en el valor de respeto que en el de los demás valores.						
	5	Análisis y presentación de resultados	Consolidar y presentar al Comité Institucional de Gestión y Desempeño los resultados						

ANEXO 1

SEGUIMIENTO AL PLAN DE GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD 2020 CORTE: 1 DE ENERO DE 2020 AL 31 DE JULIO DE 2020 OFICINA DE CONTROL INTERNO

La información aquí registrada ha sido tomada del Plan de gestión de la integridad 2020 versión 1, comunicación interna ID.345943 del 3 de agosto de 2020, correo electrónico del 12/08/2020; con la cual la OCI realizó el seguimiento en la columna denominada "Observaciones OCI".

SUBCOMPONENTE / ETAPA / FASE	ACTIVIDAD		DESCRIPCIÓN	META O PRODUCTO	RESPONSABLE	FECHA DE REALIZACIÓN		Observaciones Talento Humano	Observaciones OCI
						Inicio dd/mm/aa	Fin dd/mm/aa		
Implementación	1	Realizar estrategias de ACTIVAR	Recetario de Integridad – Caja de Herramientas. Función Pública Se podrá usar las piezas comunicacionales diseñadas por Secretaría General y herramienta de apropiación TEST	Soportes de divulgación	Gestores de integridad Aliados claves: -Gestión de talento humano - Oficina Asesora de planeación -Comunicaciones	16/1/2020	31/12/2020		Teniendo en cuenta la fecha de inicio programada para la actividad, la OCI no observa la realización de tareas que permitan evidenciar la gestión realizada a corte 31 de julio de 2020; aún cuando el periodo de los gestoras nombradas fue hasta el 26 de junio del 2020.
	2	Realizar estrategias de FOMENTAR	Recetario de Integridad – Caja de Herramientas. Función Pública Se podrá usar las piezas comunicacionales diseñadas por Secretaría General y herramienta de apropiación TEST						
	3	Realizar estrategias de EJEMPLIFICAR	Recetario de Integridad – Caja de Herramientas. Función Pública Se podrá usar las piezas comunicacionales diseñadas por Secretaría General y herramienta de apropiación TEST						
	4	Realizar estrategias de COMPROMETER	Recetario de Integridad – Caja de Herramientas. Función Pública Se podrá usar las piezas comunicacionales diseñadas por Secretaría General y herramienta de apropiación TEST						
Seguimiento y Evaluación	1	Observar y analizar la apropiación del Código de Integridad	Aplicación de herramientas utilizadas en el diagnóstico para determinar mejora frente a línea base. Revisar si se definen indicadores, evaluaciones de conocimiento.....	Resultado de la medición del impacto	Gestores de integridad Aliados claves: -Área Talento humano	25/6/2020	20/12/2020		Teniendo en cuenta la fecha de inicio programada para la actividad, la OCI no observa la realización de tareas que permitan evidenciar la gestión realizada a corte 31 de julio de 2020.
	2	Realizar reuniones mensuales del grupo de Gestores de Integridad	Se define la periodicidad mensual de reuniones del grupo, entre los últimos 5 días de cada mes	Formato de Acta de reunión	Gestores de integridad Aliados claves: -Área Talento humano	16/1/2020	31/12/2020	Los soportes de las reuniones realizadas por el grupo de gestores se encuentran en físico en la sede de FONCEP; por tal razón no ha sido posible acceder a ellos	La OCI no pudo evidenciar la realización de las reuniones mensuales del grupo de gestoras durante lo transcurrido en el 2020, hasta la fecha de finalización de su periodo de gestión.
	3	Elaboración del informe de la gestión y resultados alcanzados en el año por parte de la Oficina de Talento Humano	Acompañamiento al equipo de gestores de integridad, planificando líneas de acción para cada valor, proponer y ejecutar las políticas estratégicas en materia de recursos humanos. Establecer canales de coordinación y comunicación con el área de servicio al ciudadano y planeación que en sus efectos promuevan acciones tendientes a la socialización e implementación del código de integridad.	Informe de gestión	Área Talento humano	Trimestral		Se envía el archivo <i>InformeGestoresIntegridad.pdf</i> que quedó pendiente por adjuntar en la respuesta remitida	Revisado el informe de las gestoras de integridad, el cual incluyó las actividades realizadas por el grupo durante el periodo de nombramiento. En el informe, se describe que durante el 2020 a la fecha de corte del presente seguimiento, se realizó la socialización mediante correo electrónico de los valores del servicio público- código de integridad. Sin embargo, no se evidencia los informes trimestrales como se describe en la actividad registrada en el PGI 2020.
	4	Formular el plan de trabajo de la siguiente vigencia y presentarlo para aprobación	La formulación del plan incluye las actividades programadas para el año siguiente	Formulación del plan de trabajo 2019	Área Talento humano Equipo gestores de integridad - Oficina Asesora de planeación -Comunicaciones	1/11/2020	29/11/20120		Actividad no programada para iniciar en el periodo del seguimiento realizado por la OCI