

Memorias 11º Encuentro del Equipo Transversal de Secretarios Generales

18 de octubre de 2017
Función Pública – Cra 6 # 12-66 – Auditorio, Piso2
Bogotá D.C.

AGENDA

08:30 am – 09:00 am	Registro de asistentes
09:00 am – 09:10 am	Instalación del encuentro Liliana Caballero Durán – Directora Función Pública
09:10 am – 10:00 am	Modelo Integrado de Planeación y Gestión Liliana Caballero Durán – Directora Función Pública
10:00 am – 10:30 am	Avances y retos del proceso de implementación del Acuerdo final: JEP Francisco Taborda Ocampo – Docente en la Maestría Derechos Humanos, Gestión de la Transición y Posconflicto Escuela Superior de Administración Pública - ESAP
10:30 am – 11:00 am	Valores del Servicio Público – Política de Integridad Camilo Gómez Ángel – Coordinador Equipo de Cambio Cultural Función Pública

Desarrollo de la Agenda:

Liliana Caballero abre el encuentro, da la bienvenida a los asistentes y relaciona los aspectos más relevantes de la nueva versión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Indica que el deber ser de todas las entidades públicas es garantizar los derechos y solucionar los problemas y necesidades de los ciudadanos, generando resultados con valores, satisfacción y confianza.

Presenta las generalidades de la cadena de valor presente en la gestión de las entidades públicas y menciona las entidades relacionadas en cada caso de acuerdo con el nuevo modelo.

Habla sobre el sueño de toda entidad pública, en el cual las entidades son efectivas, innovadoras, íntegras, transparentes y entregan resultados que generan valor público.

Presenta el camino recorrido para llegar al nuevo modelo de gestión, el cual comienza con la Constitución Política de 1991 con los principios de la Función Administrativa y Mecanismos de Control y llega al 2014 con el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018.

Menciona los aciertos y retos que han tenido desde el 2012 cuando se implementó la primera versión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión:

- Procesos documentados y estandarizados
- Un solo instrumento de medición de requerimientos de políticas de Desarrollo Administrativo a través del FURAG
- Fortalecimiento del trabajo sectorial
- Definición de una estructura de control a través del MECI
- Fortalecimiento de la evaluación independiente

Expone los retos a los que se ha visto expuesto el modelo desde la implementación de la primera versión:

- La calidad no estaba inmersa en la gestión de las entidades y algunas la redujeron a formatos y a certificados
- Las entidades se enfocaron en el instrumento FURAG, más que a la implementación del Modelo
- Los lineamientos del sistema de control estaban más enfocados a la gestión que al control
- Débil articulación de políticas
- Dificultades de gestión en territorio

Resalta que ahora se cuenta con un solo Sistema de Gestión. Antes se contaba con el Sistema de Desarrollo Administrativo de la Ley 489 de 1998 y el Sistema de Gestión Calidad de 2003. Estos dos sistemas se fusionaron en uno solo.

Menciona la institucionalidad del sistema de gestión y las 10 entidades líderes de las 16 políticas que lo componen.

Hace énfasis en los 5 objetivos que persigue la nueva versión del MIPG:

- Fortalecer el liderazgo y el talento humano
- Agilizar, simplificar y flexibilizar la operación
- Desarrollar una cultura organizacional sólida
- Facilitar y promover la efectiva participación ciudadana
- Promover la coordinación interinstitucional

Menciona los componentes del MIPG, su institucionalidad y la forma en que estos interactúan en el modelo.

Expone las ventajas del nuevo FURAG, el cual simplifica la información y la cantidad de reportes que deben hacer las entidades.

Finalmente resalta las bondades de afrontar el reto de implementar el nuevo modelo:

- Información confiable y oportuna
- Aumento de capacidad de gestión
- Instituciones sólidas
- Estado con mayor presencia en el territorio
- Servidores públicos comprometidos
- Coordinación interinstitucional
- Resultados con valores, garantía de derechos y satisfacción de las necesidades
- Confianza ciudadana

Liliana cede la palabra a Francisco Taborda Ocampo, Docente en la Maestría Derechos Humanos, Gestión de la Transición y Posconflicto de la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP. Francisco habla sobre los avances y retos del proceso de implementación del Acuerdo final y la Jurisdicción Especial para la Paz. Indica el contexto internacional, histórico y cultural en el que se desarrolla un proceso de negociación de esta magnitud.

Identifica varios retos para el correcto desarrollo de la JEP:

- Garantizar la participación de víctimas
- Categorizar las conductas punitivas a partir de la definición de criterios de selección y priorización
- No cometer los mismos errores de Justicia y Paz
- No desperdiciar la experiencia de procesos de negociación similares tanto al interior del país como en el ámbito internacional

Finalmente habla sobre la importancia de tolerar y respetar los puntos de vista, especialmente en un tema tan delicado como este.

La Directora de Función Pública cede la palabra a Camilo Gómez, coordinador del equipo de cambio cultural de Función Pública, quien hablará sobre la estrategia de integridad.

Camilo inicia la presentación mostrando los resultados de la encuesta de cultura ciudadana de corprovisionarios, sobre la confianza que tiene la ciudadanía en las instituciones, resaltando la baja confianza que tiene en los servidores públicos (8%). Por otra parte, la encuesta de percepción de los servidores públicos (EDI) demuestra que la ausencia de valores éticos representa el 41.7% de los factores que se consideran que más influyen para que se presenten prácticas irregulares en la administración pública.

Indica que lo que se quiere con la estrategia de integridad es hacer las cosas de manera diferente para lograr resultados diferentes. Para esto se requieren acciones estratégicas que logren generar olas de cambio.

Presenta un planteamiento de la OCDE que clasifica a los servidores públicos en tres grupos: el tipo A del cual forman parte los servidores sobresalientes, los cuales generalmente son enaltecidos y reconocidos; el grupo C donde se ubican aquellos que sin importar el contexto en el que se encuentren se perciben negativamente y normalmente son perseguidos o atacados; y el grupo B que corresponde al resto de servidores, que por lo general pasan desapercibidos. Por lo tanto, la estrategia se enfoca en actuar sobre los servidores del grupo B.

Hace un recuento de la evolución que ha tenido la estrategia de integridad en el tiempo y explica cuáles son los 4 pilares que la sustentan: código de integridad, caja de herramientas, medición de avances y MIPGv2.

Finalmente, explica la herramienta que ha desarrollado Función Pública en el marco de la política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión previamente presentado por la directora: Valores del Servicio público - Código de Integridad. En ese sentido, detalla en la definición y el modo de actuar de los 5 valores: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia. Hace énfasis en que las entidades pueden adoptar el Código de Integridad agregando hasta 2 valores y tantos principios como crea necesario, y pone de ejemplo a la Gobernación de Cundinamarca, quienes adoptaron el Código agregando los valores: felicidad y cercanía.

Compromisos del encuentro:

- Enviar la presentación a los asistentes
- Incluir en el chat del equipo transversal a los Secretarios Generales que hagan falta