

## INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO Periodo: Marzo – Junio 2015

“Los logros de una organización son el resultado de los  
esfuerzos combinados de cada individuo”

**Vince Lombardi**

FUNCIÓN PÚBLICA  
Departamento Administrativo de la Función Pública

**Informe Pormenorizado de Control Interno  
Marzo 2015 – Junio 2015**

***Nuestra labor nos exige estar cada vez más preparados pues el servicio público debe satisfacer las necesidades de una ciudadanía cada vez más participativa y exigente,*** JUAN MANUEL SANTOS – PRESIDENTE DE COLOMBIA – Palabras en el día del Servidor Público.

El presente informe, atendiendo a lo dispuesto en el artículo No. 9 de la Ley 1474 de 2011, reporta en los tres puntos estructurales del modelo estándar de control interno MECI: Control de Planeación y Gestión, Control de Evaluación y Seguimiento y el eje transversal de Información y Comunicación (Decreto 943 de mayo 21 de 2014); una síntesis del estado de control interno de la Entidad, con corte a junio 30 de 2015.

## **1. Control de Planeación y Gestión**

### **1.1. TALENTO HUMANO**

#### **Acuerdos, Compromisos y Protocolos Éticos.**

En la práctica, la gestión del Departamento Administrativo de la Función Pública, se basa en los lineamientos de las Directivas Institucionales; y tiene inspiración en la estrategia de Buen Gobierno, y los propósitos del Gobierno Nacional en la construcción de una Colombia en paz, equitativa y educada.

Las relaciones internas y externas de la Entidad se enmarcan en el Decálogo de Ética y buen Gobierno, construido colectivamente por los servidores del Departamento con el propósito de fortalecer la cultura del comportamiento ético en los funcionarios públicos del DAFP, y orientar sus acciones hacia una conducta digna ética y transparente como miembros de la sociedad colombiana y orgullosos servidores de Función Pública.

Los recientes resultados del Informe 2013 – 2014, del Índice de Transparencia Nacional - ITN, reportan para el Departamento una calificación de 75 puntos, que la ubica en un nivel moderado de riesgo de corrupción, con la siguiente evaluación en forma desagregada: Visibilidad = 78,9; Institucionalidad = 73,1; y Control y Sanción = 73,6.

Frente a los resultados del Informe ITN 2013 - 2014, se cuenta en la presente vigencia, con una dinámica de comunicaciones fortalecida, que contribuye a la visibilidad de la Entidad, a través de la permanente y nutrida entrega de información de toda la gestión institucional, lo mismo que actividades particulares, como el seguimiento a lo que estratégicamente Función Pública ha llamado “Azadones de Palo”, cuyo empeño es una Entidad modelo de aplicación juiciosa de políticas propias, y en general de las políticas gubernamentales y de Administración Pública que en la gestión, comprometen al Departamento.

De otra parte, y por cuenta de la Oficina Asesora de Planeación – OAP, se revisa con detenimiento en la actualidad el documento de resultados ITN 2013 – 2014, para la formulación y preparación de estrategias específicas a desarrollar, con áreas como Gestión Financiera, Gestión Contractual, y Oficina de Control Interno, cuyo desempeño, implica en mayor medida, las consideraciones relacionadas con las directrices específicas en materia de optima publicación, y disposición para los usuarios de la información relacionada con toda la gestión institucional.

En este sentido es importante señalar, que es evidenciable, particularmente en la página Web de la Entidad, el fuerte impulso dado durante la presente vigencia, a la entrega permanente y completa de información a los usuarios; y que en las estrategias a trabajar, el mayor foco está en las directrices de Gobierno en Línea, disposiciones y normatividad relacionada con la transparencia y amplia visibilidad institucional.

### **Desarrollo del Talento Humano**

Para la presente vigencia, y bajo el liderazgo de la Secretaría General, se formularon con enfoque de desarrollo armónico e integral, los distintos planes a desarrollar en la gestión del talento humano de la Entidad, particularmente los de: Bienestar e Incentivos, Capacitación Institucional, Seguridad y Salud en el Trabajo, y Plan Estratégico de Talento Humano, para cuya ejecución, el Área de Gestión del Talento Humano, elaboró los respectivos programas.

La programación para el Desarrollo del Talento Humano, se puede observar en el link de “Nuestra Entidad” en la página web institucional, dentro de la sección de Recursos Humanos: <http://portal.dafp.gov.co/portal/page/portal/home/NuestraEntidad/RecursosHumanos>, lo mismo que en la carpeta de Calidad\_Dafp, dentro del Sistema de Información institucional.

En cuanto a la ejecución de los Planes y Programas formulados para el Desarrollo de Talento Humano, son evidenciables la variedad de actividades realizadas durante este periodo. Se mencionan dinámicas que fortalecen la cultura organizacional basada en valores, y que a la vez contribuyen al bienestar de los servidores:

**Una de las actividades del Dafp, de alto impacto porque trasciende la Entidad, y se propone extender a todo el ámbito nacional de la administración pública, la filosofía de servicio público, excelencia en la gestión pública, y sentido compromiso con el desarrollo del país; es la celebración del Día Nacional del Servidor Público – 27 de Junio Decreto 2865 de 2013.**

Esta Celebración en la cual se hizo reconocimiento público al mejor servidor de cada una de las Entidades de los distintos sectores, se realizó en evento del 30 de junio, presidido por el Presidente de la República, con la participación de servidores públicos de las 203 entidades de los 24 sectores de la Rama Ejecutiva Nacional, y la presencia de invitados especiales como el Embajador de España - Ramón Gandarias. **En su mensaje de saludo a todos los servidores, el Presidente de los Colombianos nos invitó a continuar cambiando la imagen que de nosotros como funcionarios públicos tiene la ciudadanía. Textualmente el Presidente Santos dijo: “Esa imagen la tenemos que seguir cambiando y la estamos cambiando, por un lado dando resultados y por otro lado haciendo eco a todo lo que hacemos todos los días”.**

El espíritu de la Norma que oficializa esta celebración, **busca que el Día del Servidor Público sea una ocasión especial para que las entidades realicen actividades encaminadas a fortalecer las capacidades y competencias de los servidores públicos, lo mismo que la apropiación de los principios y valores de sus organizaciones y el afianzamiento de la vocación de servicio.**

Otras actividades en el campo del desarrollo del Talento Humano, son las siguientes:

**Medición de clima laboral** – diseño y aplicación de encuesta en el mes de mayo de 2015.

**Espacios de bienestar** y cuidados de la salud laboral – entre otros: Rumbo terapia sesión con el apoyo de ARL positiva; pausas activas; Brigada de salud y jornada anti-estrés; y Cine Club.



**Actividades como el Concurso Eco-Jardín, promovido por la Secretaría General de la Entidad, a la vez que dan un espacio para acercarse a la naturaleza, valorarla y cuidarla; sirve de paréntesis en la cotidianidad del desempeño, y las ocupaciones tras el avance en los proyectos, hacia el logro de las metas.**

El desarrollo de este concurso, fue oportunidad de integración entre servidores de distintas Dependencias, trabajo en equipo y logro de productos de especial aporte a la Organización.



**Campañas** – entre otras: La celebrada conjuntamente con el Ministerio del Interior y apoyo de la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, invitando a las entidades del Estado, a adoptar medidas que eviten la discriminación, en puestos de trabajo, por motivos de raza, color, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, origen nacional, religión, situación de discapacidad física o mental o de edad; Primera jornada de donación de sangre desarrollada en compañía de la Cruz Roja Colombiana, con el lema "Dona voluntariamente, dona a menudo. Donar sangre es importante"; y la invitación a participar en los Juegos de Integración de la Función Pública 2015.

**Programa de Formación y Capacitación** – Con la siguiente estructura: Inducción; Reinducción; Plan Institucional de Capacitación – PIC; y Red Institucional de Capacitación.

De particular mención en el tema de la capacitación, es la continuidad de los Talleres Técnicos dirigidos a todos los Servidores de la Entidad, sobre las políticas y temas de su competencia.

Durante este periodo, el tema de mayor desarrollo fue el de Empleo Público - movilidad y la compensación salarial, y los elementos jurídicos del sistema salarial; para lo cual la Entidad contó con el consultor español Rafael Jiménez Asensio, experto del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo - Clad, quien en ejecución de uno de estos seminarios, en el mes de mayo, trató el tema de “Tendencias internacionales en materia de empleo público”.

Uno, dentro de los muchos **mensajes de fuerza, que en su conferencia entregó el Doctor Rafael Jiménez, es el relacionado con las características claves de un buen profesional, frente a las necesidades y exigencias de la administración en el mundo actual. En este sentido el experto señaló tres primordiales: Pasión, Innovación, y Creatividad.**

El Grupo de Gestión de Talento Humano, viene liderando las actividades de inducción a nuevos servidores, al igual que la ejecución del Programa de Capacitación, el cual adicional a los temas de Empleo Público, incluye: SIIF - Administrador del Sistema, Cadena Básica Financiera, Excel Básico, Excel Avanzado, e Indicadores.

De otra parte durante el periodo, cada área formuló y dio inicio al desarrollo de sus Proyectos de Aprendizaje en Equipo PAE, 19 proyectos en total. Entre los temas definidos para el desarrollo de estos, están: Gestión del cambio, institucionalidad para la paz, servicio al ciudadano, y gestión del conocimiento.

Algunos de los Proyectos formulados son:

Cambio con inteligencia emocional; Código general del proceso Ley Estatutaria del derecho de Petición y Ley de transparencia; Comunicación efectiva y presentaciones de alto impacto; Actualización tributaria aplicada a la gestión financiera.

La ejecución de los proyectos PAE, tendrá el correspondiente seguimiento por parte del Área de Talento Humano, durante el segundo semestre de la presente vigencia.

**Celebraciones** - mediante actividades varias como mensajes en protector de pantalla, saludo especial, sencillos detalles, tarjetas, etc., el Departamento celebra a sus servidores, en diversidad de ocasiones: el día de la mujer, del hombre, de la secretaria, de la madre, del padre, día del servidor público, etc.



## 1.2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

### Planes, Programas y Proyectos

La Planeación de la Entidad para la vigencia 2015, se elaboró de manera participativa, por cuenta de todas las áreas, procesos, líderes de proceso, y servidores del Departamento.

Siguiendo los lineamientos de la Alta dirección, el Departamento consolidó los planes y proyectos a desarrollar, y al cierre del ejercicio de la planeación, la Directora General de la Entidad, presentó a toda la Organización, las 20 metas estratégicas de mayor importancia para la gestión de Función Pública, definidas con base en los objetivos estratégicos de la entidad, y sus compromisos dentro del Plan Nacional de Desarrollo

1. Tener el 100% de la información sectorial consolidada y en constante actualización.
2. Nueve equipos transversales en operación.
3. Reorganizar y operar una estrategia del servicio al ciudadano de la Función Pública.
4. Un Conpes de Política Pública de Empleo Público tramitado.
5. Concursos de carrera administrativa con acuerdo marco de precios y adelantados por el Icfes.
6. Compilar y concordar el 100% de la normativa de Función Pública.
7. Diseñar una herramienta de Valoración Institucional para entidades nacionales y territoriales.
8. Articular una estrategia de fortalecimiento institucional territorial con el Programa de Fortalecimiento de Capacidades Institucionales Territoriales del DNP.
9. Elaborar, unificar y socializar una propuesta y hoja de ruta del Modelo Unificado de Gestión Pública
10. Certificar a todos los Jefes de Control Interno de las cabezas de sector del orden Nacional como Auditores Internos Internacionales.
11. Implementar una estrategia de reingeniería para la Función Pública.
12. Fortalecer a la Oficina Asesora de Planeación como oficina sectorial.
13. Ejecutar y hacer seguimiento a la estrategia de visibilización de Función Pública.
14. Implementar una estrategia de publicaciones técnicas de Función Pública.
15. Rediseñar nuestra página web.
16. Implementar un diagnóstico técnico y funcional del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público Sigep.
17. Efectuar un plan de auditorías de control interno de Función Pública.
18. Coordinar desde Control Interno la ejecución de la estrategia contra azadones de palo.
19. Coordinar con el Plan Nacional de Servicio al Ciudadano la racionalización de 5 trámites de alto impacto y racionalizar trámites internos de la Administración Pública.
20. Institucionalizar el área "Estado-Ciudadano"

En la presente vigencia el Departamento ejecuta a través de la gestión institucional en sus distintos procesos, tres proyectos de inversión,:

- Mejoramiento fortalecimiento de la capacidad institucional para el desarrollo de las políticas públicas nacional
- Mantenimiento adecuación y dotación del edificio sede Dafp – Bogotá
- Mejoramiento de la gestión de las políticas públicas a través de las tecnologías de información TICS.

El siguiente cuadro, presenta el resumen de la ejecución presupuestal, tanto en gastos de funcionamiento, como de inversión, con corte al 30 de junio de 2015:

Objeto de Gasto	Acumulado al 30 de JUNIO de 2015		
	(Miles de Pesos)		
	Apropiación Vigente	Compromiso (Ejecución)	% Ejecución
Gastos de Personal	13.280.500	6.420.276	48,34
Gastos Generales	1.978.760	1.460.670	73,82
Transferencias Corrientes	579.309	86.303	14,90
<b>Total Presupuesto de Funcionamiento</b>	<b>15.838.569</b>	<b>7.967.249</b>	<b>50,30</b>
Inversión CSF	5.513.069	2.406.231	43,65
Inversión SSF	3.500.000	1.321.789	37,77
<b>Total Presupuesto de INVERSIÓN</b>	<b>9.013.069</b>	<b>3.728.019</b>	<b>41,36</b>
<b>TOTAL PRESUPUESTO</b>	<b>24.851.638</b>	<b>11.695.269</b>	<b>47,06</b>

Fuente: Grupo de Gestión Financiera

## Modelo de Operación por Procesos

Para la ejecución de los proyectos, logro de metas y cumplimiento de su Misión, el Departamento cuenta con una estructura organizacional, en la que los procesos están caracterizados, se establecen puntualmente los procedimientos, y estos se desarrollan bajo lineamientos de direccionamiento estratégico, y políticas de operación definidas. Estos aspectos se pueden apreciar en el Manual de Calidad, dispuesto en la Página Web de la Entidad, en el siguiente link <http://portal.dafp.gov.co/portal/page/portal/home/NuestraEntidad/InformacionGeneral/SistemaCalidadDAFP/ManualCalidad>. Igualmente en la Página web, pestaña “La Entidad”, se encuentra publicado el Organigrama de la Entidad.

Los avances en la gestión institucional, de los cuales se puede obtener información a través de la Página Web del Departamento; se basan en ideas fuertes tales como: cultura de servicio, acercamiento al ciudadano y visibilización de Función Pública, mejoramiento de las comunicaciones, disponibilidad de información sectorial de forma completa, permanente y actualizada.

A continuación avances de especial mención en el balance de la gestión del DAFP, concluido el primer semestre de 2015:

**Decreto Único Reglamentario No. 1083 de 2015** - En materia de instrumentalización, el Departamento compiló en un solo cuerpo normativo los 60 decretos reglamentarios vigentes de competencia del sector de la Función Pública, en temas como empleo público, situaciones administrativas, sistema de estímulos, control interno, entre otros. Este trabajo se desarrolló bajo la coordinación de la Secretaría Jurídica de la Presidencia de la República y el Ministro de la Presidencia, dentro de un proyecto gubernamental de racionalización normativa.

**Decretos Salariales** – Función Pública tuvo Activa participación en el acuerdo de la negociación colectiva, a la que llegó en el mes de mayo el Gobierno Nacional, con las centrales y federaciones del sector público, sobre el incremento salarial para los servidores públicos, pertenecientes a todas las entidades y organismos estatales del orden nacional y territorial, determinado en el 4.66%, para la vigencia de 2015.

**Ferías de Servicio al ciudadano** – Una de las estrategias con las cuales Función Pública fortalece en la práctica, su acercamiento a la ciudadanía y su política de visibilización de la Entidad, es su participación activa en las Ferias de Servicio al Ciudadano del Programan Nacional de Servicio al Ciudadano del Departamento Nacional de Planeación - DNP. Este Programa a la fecha ha realizado dos (2) ferias durante la presente vigencia, la primera en Turbo -Antioquia, y la más reciente en el pasado mes de mayo, en Pitalito – Huila.

Estas Ferias son uno de los espacios de acercamiento del Estado al Territorio, la Función Pública participa en las mismas ofreciendo orientación a la ciudadanía, en temas de su competencia, entre otros, el quehacer de la entidad, y situaciones administrativas. Igualmente el espacio es aprovechado para entregar cartillas de estudio a servidores de los municipios, ciudadanía en general.

**Elijo Saber** – Estrategia de capacitación dirigida a aspirantes a cargos de alcaldes y gobernadores, desarrollada a lo largo del país, bajo liderazgo del Departamento y la Escuela Superior de Administración Pública ESAP, con el propósito de fortalecer los conocimientos de los potenciales gobernantes territoriales, en temas como el régimen político electoral, gestión del desarrollo territorial y gestión pública. En el Programa participaron más de siete mil (7.000) candidatos.

**Modelo Integrado de Planeación y Gestión** – Este tema hace parte de la estrategia transversal que dentro del capítulo de Buen Gobierno, del Plan Nacional de Desarrollo, lidera Función Pública.

En balance realizado el pasado mes de abril, por parte del equipo encargado del modelo, con participación de la Directora del Departamento, directivos de la Presidencia de la República, y otras entidades ente ellas, Secretaria de Transparencia, y el Departamento Nacional de Planeación; a la vez que se reconocieron avances importantes del Modelo se puntualizó la necesidad de pasar de evaluar resultados a identificar un nuevo propósito de medición que determine qué se quiere medir en relación con impactos más que con el cumplimiento de requisitos.

La reunión del mes de abril, sobre este modelo, se realizó para observar los resultados del reporte del Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión, Furag, y en ella se determinó la importancia de la continuidad en el trabajo conjunto hacia un modelo unificado de la gestión pública, por parte de los líderes de las políticas de desarrollo administrativo que actualmente conforman el equipo interinstitucional.

**Encuentros Transversales** – El Departamento continua liderando esta estrategia, que brinda espacios para que los grupos transversales (Secretarios Generales, y Jefes de: Talento Humano, Control Interno, Jurídica, Planeación, y Servicio al Ciudadano) compartan experiencias relacionadas con el desarrollo de los proyectos propios de sus competencias, realicen análisis sobre proyectos conjuntos, revisen casos específicos, y en general desarrollen mesas de trabajo

dentro de una dinámica articulada que contribuye al fortalecimiento de la administración pública en el país.

Encuentros Transversales Eventos año 2015 - acumulado a junio 30	
Equipo - tema	Reuniones realizadas
Secretarios Generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuentro el 25 de febrero de 2015</li> <li>• Encuentro el 15 de abril de 2015</li> <li>• Encuentro el 27 de mayo de 2015</li> </ul>
Control Interno	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuentro el 16 de abril de 2015</li> <li>• Encuentro el 11 de junio de 2015</li> </ul>
Talento Humano	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuentro el 19 de febrero de 2015</li> <li>• Encuentro el 15 de abril de 2015</li> <li>• Encuentro el 27 de mayo de 2015</li> </ul>
Planeación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuentro el 23 de abril de 2015</li> <li>• Encuentro el 16 de junio de 2015</li> </ul>
Servicio al ciudadano	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuentro el 20 de mayo de 2015</li> </ul>
Defensa Jurídica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuentro el 18 de junio de 2015</li> </ul>

Durante encuentros transversales de Función Pública con jefes de Talento Humano y Secretarios Generales del Gobierno Nacional, Rafael Jiménez Asensio, experto de Clad habló sobre Gerencia Pública



*Rafael Jiménez Asensio, experto español en empleo público, que actualmente realiza una consultoría para Función Pública en movilidad salarial, será el conferencista invitado.*

En el marco de los encuentros transversales con los jefes de talento humano y secretarios generales del Gobierno Nacional con la intervención del experto español en temas de empleo público, Rafael Jiménez Asensio, consultor del Centro

**En el marco de encuentros transversales con los jefes de talento humano y secretarios generales del Gobierno Nacional, uno de los eventos realizados fue la conferencia “Códigos de conducta en la gerencia pública: la ética institucional como factor de legitimación de la alta dirección en los sistemas democráticos”, dictada por el experto español en temas de empleo público, Rafael Jiménez Asensio, consultor del Centro Latinoamericano de Administración y Desarrollo, Clad.**

**Entre los aspectos de énfasis en esta conferencia, están la importancia del SABER, y de la ÉTICA en las Organizaciones. En sus mensajes del Dr. Jiménez Asensio, destaca, los valores, el rendimiento y el talento como ejes vigentes en la gestión pública, e invita a la reflexión sobre la importancia de las misiones.**

Fuente: Subdirección Dafp, Boletines Informativos Dafp

**Difusión de la Política** – Durante el periodo de marzo a junio, la Entidad ha desarrollado diversos eventos de capacitación y difusión (Talleres, conferencias, encuentros, chats, jornadas de capacitación, videoconferencias, riesgos, formación de multiplicadores en control social, etc.) tanto a nivel nacional como territorial, en los temas de su competencia, entre ellos, sobre el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – Sigep; El papel del servidor público en la construcción de la paz; Sistema Único de Información de Trámites – Suit; Resultados del Informe Ejecutivo Anual; Plan anual de Vacantes.

**En Pedagogía de Paz, a junio de 2015, y acorde con el dato de Sinergia – DNP, se han capacitado 300 Servidores públicos, en pedagogía de paz (Estrategia de formación de servidores públicos en construcción de paz).**



Un tema en el cual se evidencia especial fortalecimiento en la vigencia actual, es el de gestión internacional, cooperación, y presencia del Departamento en eventos internacionales, en instancias de su competencia. Esta labor a la vez que permite a la Entidad, dar a conocer su gestión, y apersonarse de nuevos aportes que acorde con su misión, puede generar en sintonía

con las políticas gubernamentales; constituye una oportunidad de importantes alianzas, para posibilidades de capacitación y aprendizaje en asuntos de empleo público, gestión, diseño institucional, entre otros. Algunos eventos en los cuales la Función Pública hizo presencia en este periodo, son:

Panel sobre “Conflicto y Postconflicto, Relaciones Laborales y Derecho Laboral” – Evento en el que la Directora del Departamento, en compañía de Analistas como la Politóloga Laura Gil Savastano, y el Consiliario Catedrático de la Universidad del Rosario Víctor Hugo Malagón, explicó sobre lo que en pedagogía de paz, Función Pública está haciendo con los servidores públicos, para la comprensión de lo que ocurre en La Habana y de los grandes compromisos a asumir una vez se firmen los acuerdos.

Como ente encargado de la adopción, y la gerencia del empleo público en el país, el Departamento participó en el mes de junio, en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT-versión 104 celebrada en Ginebra, Suiza, espacio donde se analizan temas como la relación laboral en diferentes países.

En las jornadas de trabajo de este evento se trataron temas relacionados con las pequeñas y medianas empresas, la creación de empleo decente y productivo y la discusión sobre la necesidad de la protección de los trabajadores y el cumplimiento de los diferentes convenios que el país ha suscrito y ratificado con la OIT; y la Directora de Función Pública participó en calidad de Consejera Técnica Gubernamental, en mesa sobre “Pyme y creación de empleo”.

Foro "Balance de la Reforma Administrativa y Perspectivas del Desarrollo Institucional para Bogotá" – En este evento realizado en el mes de mayo, con el propósito de analizar las reformas que requiere hoy la institucionalidad de la ciudad Capital del país, intervino la Directora de Función Pública, en el panel denominado "tendencias de la gestión pública en las ciudades".

Foro Mundial de Servicio Público – Este evento se llevó a cabo el pasado mes de junio en la ciudad de Medellín, la Directora General del Departamento, participó en las distintas reuniones realizadas durante el mismo, y tuvo ocasión de intercambiar experiencias de nuestra administración pública, con sus homólogos de otros países, entre ellos la República de Indonesia, y de Azerbaiyán.

Un espacio de oportunidad constituyó este Foro, para generación de relaciones de cooperación encaminadas al fortalecimiento de la gestión pública, donde se trataron temas comunes como trámites, premios de experiencias exitosas, salarios, reformas administrativas, y meritocracia entre otros.

**En Materia de Gestión Documental** – En lo pertinente a la correspondencia, el Departamento reporta un Consolidado de 11979 peticiones recibidas a través de los canales establecidos (ventanilla de correspondencia, fax institucional, cuenta de correo webmaster y página web), en el periodo Enero – Junio de la presente vigencia, (dato del Sistema Orfeo – Estadísticas), las cuales fueron radicadas y direccionadas de forma oportuna al área de competencia, para su correspondiente atención y respuesta, en su gran mayoría a las áreas misionales de la Entidad.

Según el más reciente informe de seguimiento a las peticiones, quejas y reclamos de octubre 2014 a abril de 2015; el índice de extemporaneidad de respuesta de Función Pública se disminuyó en 5,3% con relación al del periodo anteriormente evaluado (del 12% al 6.7%).

El Grupo de Gestión Documental, presta constantemente asesoría a todas las áreas y procesos, para el cumplimiento de la gestión acorde con las disposiciones normativas, particularmente los lineamientos del Archivo General de la Nación.

Igualmente, mediante este proceso, se brinda asesoría para la ejecución de las transferencias documentales, conforme al cronograma elaborado para dicho propósito. Adicional a estas actividades permanentes del Grupo; se mencionan en este periodo, otras como: la capacitación que han venido dando en forma individual a cada servidor de la entidad, sobre el Gestor de Documentos Electrónicos OpenKM, y la organización de la historias laborales de los servidores activos de la Entidad, que en la actualidad este Grupo adelanta, alcanzando al mes de junio, 183 carpetas organizadas, sobre un total de 415.

**Indicadores** – Este es uno de los temas claves para la gestión institucional, en los cuales el Departamento tiene un cometido especial. Desde la vigencia anterior, a través de la Oficina Asesora de Planeación, y particularmente atendiendo recomendaciones de informes anteriores de la Oficina de Control Interno; la Entidad viene desarrollando una actividad, que inició con un diagnóstico del estado de los indicadores, para la depuración, y ajuste de los mismos.

En el pasado mes de junio, la Oficina Asesora de Planeación de la Entidad, en coordinación con el Departamento Nacional de Planeación – DNP, realizó el taller “Ventajas del establecimiento de indicadores de valor en la gestión institucional”. Esta actividad tuvo acompañamiento de la Oficina de Control Interno, mediante campaña de “Fomento de la Cultura de Control” desarrollada con la cooperación del Área de Comunicaciones, entregando a través de las pantallas de los pasillos de la Entidad, y del ascensor, lo mismo que en el boletín interno, mensajes relativos al tema, construidos para mostrar la importancia y utilidad de los indicadores, en algunos casos en forma práctica, con datos de la gestión institucional, que indican avances en los proyectos, y logros.

### **1.3. ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO**

La Entidad ha identificado sus riesgos por procesos, los cuales se encuentran registrados en el mapa de riesgos de cada proceso.

Para el seguimiento a los riesgos y aplicación de los correspondientes controles, Función Pública cuenta en la actualidad, con el registro de los mismos en el Sistema de Gestión – SGI, donde cada área debe mensualmente reportar las correspondientes actividades de seguimiento. Para el fortalecimiento de la cultura de seguimiento, control y registro, la entidad aplica a través de la Oficina Asesora de Planeación, y con el apoyo del Área de Comunicaciones, estrategias de acompañamiento, como por ejemplo mensajes de recordación en la época del mes en que estos se deben aplicar.

No obstante lo anterior, se observaron algunos casos en los cuales no se registró el seguimiento en el aplicativo con periodicidad mensual, por lo que conviene el refuerzo de la cultura de administración y seguimiento a los riesgos identificados, y el correspondiente registro de esta actividad en el aplicativo SGI - dispuesto para el tema.

En la presente vigencia se han actualizado los mapas de riesgos de los Procesos de Instrumentalización y Gestión Contractual, los cuales se encuentran publicados en el Sistema de Calidad de la Entidad.

De otra parte en el mes de junio, la Oficina de Control Interno revisó y ajustó en lo pertinente a los riesgos propios de su quehacer, el Mapa de Riesgos del Proceso de Medición y Análisis, el cual se encuentra para validación y próxima publicación por parte de la Oficina Asesora de Planeación.

Igualmente, durante este periodo, se revisaron los riesgos del Proceso de Meritocracia y se ajustó la política de riesgos, la cual se encuentra para validación

En este tema de la misma manera, la Oficina Asesora de Planeación, realizó el pasado 28 de abril, un taller de riesgos de corrupción dirigido por la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República, al cual asistieron profesionales de las distintas áreas y procesos de la Entidad, y tiene programado para el siguiente periodo, el Taller “Una adecuada identificación y administración de los riesgos (institucionales, de proceso, de corrupción y de proyecto)”.

A raíz de la materialización del Riesgo de Pérdida de información, en el proceso de Gestión Documental, se inició el plan de mejoramiento, el cual acorde con el informe de Auditoría de Calidad al Proceso de Gestión Documental (del 27 de mayo de 2015), cuenta con las acciones tomadas debidamente y, revisado su estado actual en el plan de mejoramiento de la Entidad, a la fecha del presente seguimiento, se encuentra en ejecución.

## **2. Evaluación y Seguimiento**

### **2.1. AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL**

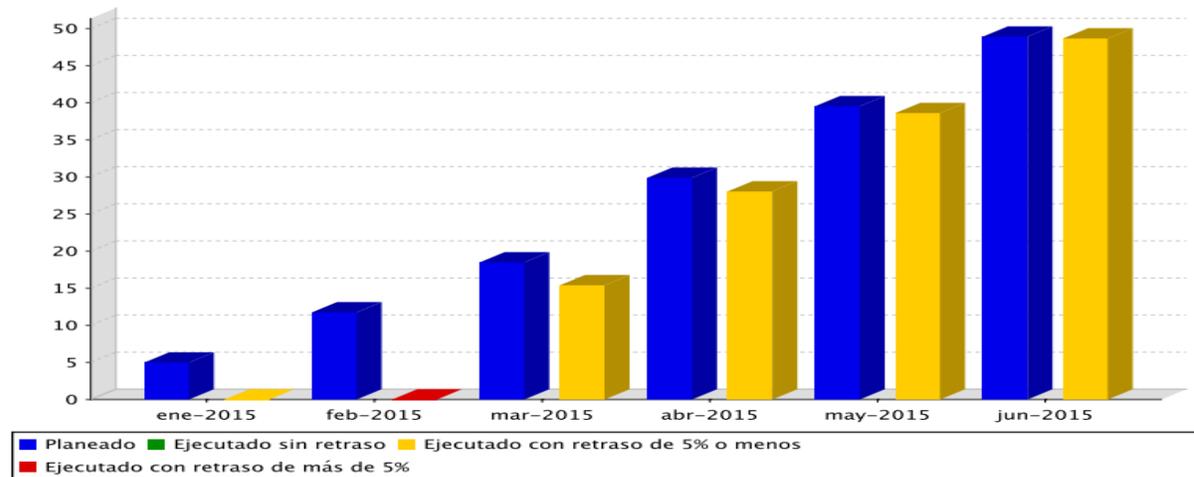
En cuanto a la autoevaluación de la gestión institucional, Función Pública cuenta con el aplicativo de Gestión – SGI, implementado para el correspondiente registro de los proyectos institucionales, y seguimiento y evaluación, por parte de cada área y proceso responsable de las respectivas metas.

Desde la Alta Dirección se revisan permanentemente en Comités Directivos semanales, los avances y se direccionan ajustes de ser el caso.

De la misma manera la estrategia de acompañamiento por parte de la Oficina Asesora de Planeación, está dispuesta para jalonar el debido cumplimiento de toda la Entidad, en el registro y autoevaluación de los avances en las metas, en el aplicativo dispuesto para este propósito.

La siguiente gráfica muestra un panorama general de los avances mes a mes, de la gestión del Departamento, con corte al mes de junio de 2015.

Plan de Acción Anual 2015	PLANEADO	EJECUTADO
enero de 2015	4,975%	0,000%
febrero de 2015	11,742%	0,000%
marzo de 2015	18,482%	15,400%
abril de 2015	29,890%	28,044%
mayo de 2015	39,535%	38,608%
junio de 2015	48,911%	48,669%



Para la vigencia 2015, la Función Pública definió sus proyectos de gestión a la luz de estos objetivos y del cumplimiento de las metas del PND 2014-2018. De manera estratégica se definieron cuatro áreas de gestión específicas y un enfoque transversal que incluye diversos temas que vinculan la gestión global de la Entidad. Estos temas son: i) Empleo público; ii) Desarrollo organizacional y fortalecimiento institucional; iii) Gestión pública integral; y iv) Relación ciudadano-Estado.

Es así que uno de los grandes logros para esta vigencia de la Función Pública fue el liderazgo en el desarrollo del Capítulo de Buen Gobierno en el Plan Nacional de Desarrollo y en su posterior articulado. Adicionalmente, la Función Pública ha venido trabajando activamente en 3 Comités de la OCDE que son: (i) Comité de Gobernanza Pública, donde hemos venido avanzando en el mejoramiento del empleo público, control interno, transparencia y rendición de cuentas respondiendo activamente en el documento internacional “Una mirada al Gobierno 2015”; (ii) Comité de Política Regulatoria, donde se ha venido trabajando en el Piloto de Análisis de Impacto Normativo en el tema de racionalización de trámites y generación de competencias para reguladores; (iii) Comité de Gobernanza Corporativa, en el cual se avanza en las recomendaciones de la OCDE en cuanto a la conformación de Juntas Directivas de Empresas del Estado y; en el Grupo de Trabajo en Materia de Cohecho en Transacciones de los Negocios Internacionales, punto en el que se está trabajando en regulación para el país sobre el tema.

A partir de estos temas cada una de las dependencias de la Función Pública diseñó, durante el primer trimestre del año, los proyectos de gestión que especifican las actividades, indicadores y metas de resultado y producto que indican la guía para cada una de estas encaminada a cumplir las metas de gobierno y cumplir los objetivos de la entidad. En el desarrollo de esta gestión se diseñaron y aprobaron cuarenta y cuatro (44) proyectos de gestión los cuales iniciaron actividades en su mayoría durante el primer trimestre y otros están a la espera para dar inicio durante el segundo trimestre del año.

## **2.2. AUDITORIA INTERNA**

Para el desarrollo de los seguimientos a la gestión, el Departamento formuló a comienzos de la vigencia, el cronograma de auditorías y seguimientos, y a partir del mismo, se han venido ejecutando los ejercicios correspondientes de seguimiento.

Algunos de los seguimientos realizados en el periodo, son: Informe Trimestral de Austeridad en el Gasto; Seguimiento Ley de Transparencia (abril 2015); Seguimiento cuatrimestral Estrategia Anticorrupción y de Servicio al Ciudadano; Seguimiento Planes de Mejoramiento por Procesos y suscritos con la C.G.R. (abril 2015).

En el pasado mes de mayo, se realizó bajo la Coordinación de Calidad y por parte del Grupo de Auditores formados en la entidad, la auditoria interna de Calidad.

Igualmente en el mes de junio, el Departamento tuvo la auditoria externa de calidad, por parte de la firma Boreau Veritas. Como resultado de este ejercicio, la firma auditoria reconoció la calidad de Función Pública en sus procesos, y la existencia de una cultura organizacional para resultados de calidad.

Mención específica al cierre de la auditoria, se hizo por parte de la Dirección General de la Entidad, de la buena calificación obtenida por los coordinadores de los grupos de apoyo, bajo el liderazgo de la Secretaria General, y el reconocimiento por la evidente disposición de permanente mejora en los procesos, al igual que la participación exitosa en esta auditoría, de los equipos de la Dirección Jurídica y de Desarrollo Organizacional, los cuales demostraron la eficiencia en el desempeño, con medidas como la revisión, por parte de los especialistas de rigor, de los documentos o decisiones técnicas que se toman en el Departamento, en forma previa a la entrega del producto final.

La Directora General de la Entidad, resaltó como aspecto ideal en materia de calidad en la gestión, el hecho de que ésta, se ha venido convirtiendo, poco a poco, en algo intrínseco a la manera de trabajar de la Organización.

## **2.3. PLANES DE MEJORAMIENTO**

Para la presente vigencia, en materia de planes de mejoramiento, la Entidad reporta un operativo especial orientado a la depuración del tema, con la participación del grupo de auditores de Calidad de Departamento, bajo el liderazgo de la Oficina Asesora de Planeación, y la Oficina de Control Interno, en el cual se efectuaron los cierres de las acciones pendientes en el mes de mayo de la presente vigencia, aprovechando la Auditoria de Calidad realizada en el mismo mes.

De otra parte, la Oficina Asesora de Planeación, acompañó a las áreas en la formulación de los planes de mejoramiento derivados de la auditoria interna de calidad No. 10 (mayo de 2015), y consolidó la información correspondiente en la matriz del plan de mejoramiento institucional, el cual se puede evidenciar en la carpeta del sistema de calidad del Departamento.

### ***EJE TRANSVERSAL – INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN***

El Área de Comunicaciones del Departamento, ha sido fortalecida en los últimos periodos, y este proceso constituye en su desempeño, uno de los factores de mayor apoyo, soporte y acompañamiento a la gestión institucional, contribuyendo la visibilidad de la Entidad, su proceder transparente, y en general a ideales de la misión de Función Pública, entre otros: jalonar una

gestión pública de óptima calidad, hacer posible el acercamiento del Estado a la ciudadanía, y acompañar de manera efectiva la materialización de las políticas gubernamentales.

Sobre la gestión de este periodo en materia de comunicaciones, un importante avance, especialmente de la Oficina de Sistemas de la Entidad, es el relacionado con el Nuevo Portal Institucional.

En los registros de la Página Web del Departamento, se observa la amplia dinámica de comunicaciones de Función Pública, mediante la cotidiana entrega de información de la gestión institucional a sus usuarios y en general a la ciudadanía, lo cual a su vez constituye una estrategia de permanente rendición de cuentas, por medio de los variados recursos con que cuenta la Web institucional, entre otros: noticias, difusión de actividades programadas en el calendario de eventos, publicaciones, informes de gestión y de evaluaciones y seguimientos, boletines, espacios de interacción y participación ciudadana como los chat, y las redes sociales, etc.

El rol de Función Pública dentro del contexto de la gestión pública del país es protagónico, y en este sentido la Entidad viene optimizando el uso de su página web. Se menciona, adicional a los recursos ya referidos, los videos institucionales que dan a conocer a toda la comunicad, desempeños y logros de Entidades y Servidores de la Administración Pública, del contexto de todo el país, actividad en la cual se resalta la campaña “me siento orgulloso de ser servidor público”, desarrollada por medio de videos que realiza el Dafp a través de su Área de Comunicaciones, y que permite que servidores públicos cuenten en 5 minutos sus experiencias, y su agrado con la prestación del servicio público.

## ***Aspectos sobre los cuales la Oficina de Control Interno recomienda revisiones y fortalecimiento***

**Estadísticas Institucionales** - Función Pública ha incrementado en los últimos tiempos, de manera notoria su actuar en el contexto de la Administración Pública del país. Entre muchos ejemplos de esta realidad, esta su activa participación en las Ferias de Servicio al Ciudadano; la presencia institucional en eventos nacionales e internacionales de su competencia; los Talleres técnicos sobre las políticas y temas institucionales para fortalecer las competencias de los servidores; los Videos Institucionales que dan a conocer gestiones destacadas, y procederes ejemplares dentro de la Administración Pública, a nivel de todo el país; y los Encuentros Transversales con Secretarios Generales, y Jefes de Talento Humano, Jefes de Planeación, Jefes de Control Interno, etc. La entidad debe estar en condiciones de llevar un seguimiento objetivo a este proceder, de poder obtener para decisiones y proyecciones, datos cuantitativos, e información cualitativa de esta gestión, y un instrumento por excelencia de soporte en mediciones y toma de decisiones, es un robusto Sistema de Estadísticas.

En este sentido es recomendable revisar la herramienta con que actualmente cuenta la Entidad, y encaminar el fortalecimiento de este tema, de manera que Institucionalmente, se pueda contar con un centro de acopio de información, de cifras y datos, y en general con un Efectivo Sistema de Estadística Institucional.

**Indicadores** – Se Recomienda especial énfasis en la gestión iniciada con los indicadores de la entidad. En el seguimiento a la gestión los indicadores son relevantes, este punto se enlaza directamente con el anterior, y si bien la gestión del primer periodo reporta avances, es conveniente que a partir de la capacitación recibida en el mes de junio, por parte del DNP; se haga revisión, depuración y ajuste del tema, teniendo en cuenta la pertinencia sobre la base del objetivo de cada proceso, las metas que en su desarrollo se pretende lograr, los productos del mismo, y lo que a la Entidad conviene medir.

Al nivel de intervención que la Entidad viene alcanzando en la gestión pública del país, es clave que pueda contar con mediciones sobre el impacto de sus políticas y en general sobre algunas de sus estrategias aplicadas.

Los indicadores para medir el comportamiento de la gestión continúan sin consolidarse como herramientas claves para mediciones oportunas y alarmas tempranas, que en la práctica ayuden a la toma de decisiones. Es recomendable continuar fortalecer la asesoría y acompañamiento por parte de la Oficina Asesora de Planeación, a todas las áreas y procesos para la formulación seguimiento y para que la información correspondiente se mantenga actualizada y publicada en el Sistema de Calidad de la Entidad.

**Riesgos** – Al igual que en el tema de indicadores, la recomendación es en el sentido de fortalecer el acompañamiento de la Oficina Asesora de Planeación, a toda la Entidad, de manera especial en materia de identificación de los mismos y de sus controles, dando

énfasis al objetivo del proceso; lo mismo que a los seguimientos, para garantizar la operatividad de los controles, y evitar la materialización de los riesgos.

Se sugiere para próximos talleres, ejemplo el programado sobre “Una adecuada identificación y administración de los riesgos (institucionales, de proceso, de corrupción y de proyecto)” tener en cuenta experiencias de la Entidad sobre el tema, entre otros la materialización de algún riesgo, de darse el caso.

**Rendición de cuentas** – Es importante tener presente los compromisos adquiridos por la Entidad en esta materia, para la vigencia 2015. Teniendo en cuenta la pasada reunión con la Oficina de Control Interno; Se recomienda la gestión pertinente, de forma oportuna.

**Procesos y procedimientos institucionales** - Se recomienda la revisión de tareas que vienen pendientes desde periodos anteriores, como es el caso de la revisión de los Procesos de la Entidad, y de ser el caso aplicar estrategias alternativas que permitan el logro de las metas propuestas.

**Recomendación General** – Continuar con la línea de amplia gestión y presencia Institucional, que viene implementando el Departamento, con la cual puede jalonar fortalecimiento de la cultura de servicio público y compromiso con el país.

Respecto de estas posibilidades, se menciona uno de los mensajes del Presidente de la República, en el evento de celebración del día del Servidor Público, en el cual llamó a los servidores del Estado, sus coequiperos, hizo reconocimiento expreso del mérito del servicio público, y manifestó que los Servidores Públicos en Colombia somos más de un millón, y conformamos una gran fuerza en la construcción de un Nuevo País.

En la elaboración de este documento, además de la información suministrada por los profesionales de las distintas áreas y procesos de la Entidad, y las evidencias soporte de los avances; se contó con la amplia información difundida por el Proceso de Comunicaciones a través de los distintos medios, con que para este propósito cuenta la Entidad.

A manera de cierre del informe, se cita la siguiente reflexión:

“La innovación, la sostenibilidad y la actitud de servicio son los pilares de Buen Gobierno”, LILIANA CABALLERO DURÁN - Directora Función Pública, en el acto de instalación del Foro Mundial del Servicio Público – 23 DE JUNIO DE 2015, Medellín Antioquia

LUZ STELLA PATIÑO JURADO  
Jefe Oficina de Control Interno