



FUNCIÓN PÚBLICA
Sistema Administrativo y Profesional de la Función Pública



TODOS POR UN
NUEVO PAÍS
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL DE CONTROL INTERNO Periodo Noviembre 2015 – Febrero 2016

Oficina de Control Interno
Bogotá, marzo 11 de 2016

**Informe Pormenorizado de Control Interno
Noviembre 2015 – Febrero 2016**

Ley 1474 de 2011 - artículo 9

¡En 2016, todos comprometidos por mejores servidores públicos!
Lema de la Estrategia “Cambio Cultural”

El presente informe pormenorizado sobre el estado del Control Interno del Departamento, obedece a lo dispuesto en la Ley 1474 de 2011 - artículo No. 9, y se propone especialmente, en el punto de las recomendaciones, contribuir a la permanente mejora en la gestión institucional.

A continuación, con base en la estructura de modelo estándar de control interno MECI – Decreto 943 de mayo 21 de 2014, se presenta el Informe Pormenorizado con corte al 29 de febrero de 2016.

1. Control de Planeación y Gestión



1.1. TALENTO HUMANO

Acuerdos, Compromisos y Protocolos Éticos.

Función Pública cuenta con un código que formula los principios, valores y políticas adoptados al interior del Departamento con miras a fortalecer el comportamiento ético organizacional. La versión vigente fue actualizada mediante Resolución N° 636 del 14 de agosto de 2014, se denomina “Decálogo de Ética y Buen Gobierno”, y formula nueve (9) principios y diez (10) valores institucionales.

Los valores institucionales se difunden a toda la organización través de campañas con publicación de mensajes y actividades lúdicas, lideradas por el Grupo de Talento Humano.

En la presente vigencia el Decálogo de valores será objeto de revisión, con ocasión del desarrollo de la Estrategia Institucional de Cambio Cultural.

Desarrollo del Talento Humano

Siguiendo los lineamientos de la Alta Dirección y en el marco de los proyectos formulados para el año 2015 el Área de Talento Humano, concluyó durante los últimos meses, las metas formuladas, y cerro la vigencia, reportando el 100% de cumplimiento en la gestión en la materia de su competencia: nómina, evaluación del desempeño, programas de bienestar, seguridad y salud en el trabajo, capacitación, y en general todos los temas de sus líneas de acción frente a la vinculación, permanencia y desvinculación de los servidores de la Entidad.

A continuación una síntesis de las actividades desarrolladas en el último bimestre del año 2015, y comienzos de la presente vigencia:

Ejemplos de actividades Talento Humano – Noviembre y Diciembre 2015

- Reconocimiento de incentivos a los mejores servidores de la Entidad
- Cierre de Proyectos de Aprendizaje en Equipo – PAE 2015
- Vacaciones recreativas
- Entrenamientos deportivos (tenis, baloncesto, futbol, entre otras)
- Pausas Activas
- Seminario la modernización de recursos humanos y capacitación
- Capacitación para los integrantes de la brigada de emergencia de la Función Pública
- Actividades Navideñas de integración de los servidores – novenas y concurso “Decora tu Área”
- Encuesta de Detección de necesidades para el programa de Bienestar, Seguridad y Salud en el trabajo, y el Plan Institucional de Capacitación

Ejemplos de actividades Talento Humano – adelantadas durante los meses de enero y febrero 2016

- Programación de Proyectos de Aprendizaje en Equipo – PAE 2016
- Evaluación de desempeño – Vigencia 2015
- Campaña para el diligenciamiento del Formato de Bienes y Rentas
- Reuniones de socialización de los resultados de la medición del clima organizacional realizada en 2015, y elaboración de planes de acción



**Más de cuatro mil servidores de diferentes entidades públicas participaron en los Juegos de Integración de la Función Pública 2015.
Más de 500 niños y niñas de 19 entidades del Estado participan en las vacaciones recreativas organizadas**

1.2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

Planes y Programas.

La planeación del 2015 centro su enfoque en: acercar el Estado al Ciudadano; fortalecer las capacidades institucionales del territorio; visibilizar la Función Pública; el logro y mantenimiento de un consolidado de información sectorial; y el desarrollo de una operación conjunta con los equipos transversales.

Los proyectos formulados se registran a comienzos de la vigencia en el Sistema de Gestión SGI, para el correspondiente seguimiento y control durante el año. Los registros al cierre del 2016, reflejan un alcance 99.97% de las metas planeadas, lo cual fue sintetizado en 57 logros en conmemoración de los 57 años de la Función Pública.

Sobre los resultados obtenidos en la vigencia 2015, la Alta Dirección del Departamento, resalta que apuntan a la construcción del Buen Gobierno, a contribuir al cumplimiento de los compromisos de las entidades y sus servidores con los ciudadanos, y a aumentar la confianza en la administración pública y en sus ciudadanos



La siguiente síntesis, presenta por una parte algunos de los principales logros con que Función Pública cerró la vigencia 2015, y por la otra, ejemplos de los avances en el desarrollo de planes y programas durante el primer bimestre vigencia 2016.

Participación Ciudadana – Control Social - 604 multiplicadores formados en control; 4 jornadas de orientación sobre rendición de cuentas a la ciudadanía con enfoque de derechos humanos en alianza con Secretaría de Transparencia, Consejería de Derechos Humanos y el Programa Urna de Cristal con la participación de 304 servidores de 117 entidades del orden nacional.

Ferias de Servicio al Ciudadano – La Entidad participó en todos los eventos liderados por el DNP en el tema. Este espacio, al igual que el del Programa “De Visita por tu Casa”, contribuyen al acercamiento del Estado al ciudadano. Entre otras se visitó: Buenaventura, Pitalito y Turbo; y algunos temas de mayor consulta fueron: Situaciones administrativas, SUIT y SIGEP.

Encuentros Transversales – Se conformaron 10 Equipos Transversales y se amplió la estrategia a un número mayor de áreas de trabajo. Algunos de los nuevos grupos son contratación, y comunicaciones. En más de veinte (20) encuentros realizados en la vigencia, se compartieron experiencias de gestión, en ambientes que refuerzan las relaciones interinstitucionales y ayudan al aprovechamiento colectivo de fortalezas y recursos individuales.

Prevención del daño antijurídico – La Agencia Nacional para la Defensa Jurídica del Estado, reconoció a Función pública, como una de las 20 entidades del orden nacional que adoptó e implementó la política de prevención al daño antijurídico, cumpliendo con los lineamientos del manual publicado por la Agencia en 2014.

Premio Nacional de Alta Gerencia y Banco de Éxitos – Para la premiación a entidades destacadas por sus prácticas exitosas en la gestión pública se realizó la convocatoria No. 15, con enfoque temático en la construcción de paz, equidad, educación, transparencia, derechos humanos y servicio al ciudadano. Se postularon 238 experiencias. Entre los premiados se resalta la experiencia municipal de El Carmen de Viboral, que aporta al proceso de Paz con su estrategia “Retornos integrales como mecanismos de atención a población víctima del conflicto armado”.

Estrategia de Servidores Públicos Constructores de Paz - Como cabeza de la gestión pública en el país, el Departamento capacita a los servidores públicos con la estrategia de paz, para lo cual se desarrolló la exposición itinerante "Servidores públicos constructores de paz", con la que

se visitan Ministerios y Departamentos Administrativos, para dar a conocer los distintos puntos del proceso de paz, Superando los veinte mil servidores públicos informados en el tema.

Estrategia Elijo Saber - Con el propósito de fortalecer las capacidades técnicas y directivas de los precandidatos, candidatos, mandatarios participantes en el proceso electoral 2015, se coordinó la capacitación de mandatarios locales en temas de Buen Gobierno, con un total de 1.163 mandatarios capacitados.

Documentos Instrumentos Herramientas - Se elaboraron entre otros, el documento de “Caracterización del Empleo Público”, el cual será insumo para el Conpes de Empleo Público; y la **Guía integral de Rediseño Institucional** para entidades del orden territorial, que incluye la caracterización de los municipios a partir de la ley 1551 y la vocación productiva de las entidades territoriales, publicado en la Web institucional en el mes de noviembre.

Se presentó en diciembre el **Espacio Virtual de Asesoría, EVA**, que además de hacer posible para entidades, servidores públicos y ciudadanía en general, el acceso a información sobre las políticas lideradas por la Entidad, dispone de servicios virtuales como videoconferencias, plataformas virtuales para la capacitación en línea y recursos varios que permiten el aprendizaje y la investigación por internet.

Meritocracia – En 2015, se aplicaron **más de dos mil pruebas** para vinculación a cargos de libre nombramiento y remoción, y un aproximado de cuatro mil para concursos públicos abiertos.

Con el Ministerio del Interior, la Procuraduría General de la Nación, y la ESAP, se expidió la Circular Conjunta No. 100 – 004 – 2015 que imparte directrices para el concurso público de méritos para la elección de personeros municipales y distritales.

Fomento de la Cultura de Control - Se realizaron varias campañas, con las cuales el Departamento busca fortalecer en sus servidores la concepción de factores administrativos clave en el desempeño cotidiano, para el logro de objetivos y éxito de su gestión. En el último periodo se realizó la Campaña Anticorrupción, desarrollada en el mes de diciembre, con ocasión de la celebración del “Día internacional de lucha contra la corrupción”– 9 de diciembre.

Proyectos de inversión - en la vigencia 2015, la Entidad ejecutó tres (3) proyectos:

- 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.
- “Mejoramiento fortalecimiento de la capacidad institucional para el desarrollo de las políticas públicas nacional”. Este proyecto se ejecutó por las Direcciones Técnicas del Departamento.
- **Participación en eventos Nacionales e internacionales** – Algunos de los temas a resaltar en esta labor, son la gestión de **22 cursos especializados del CLAD** para **34 servidores**; asesoría de **11 expertos internacionales** y la **elección de Colombia como Presidente del Consejo Directivo del CLAD**.

Vigencia 2016 – para este año se realizó la formulación colectiva y participativa con los directivos y servidores de la Organización del Plan Anual de Acción 2016.

Cambio Cultural –Estrategia diseñada para aplicar hasta el 2018, tanto al interior de la Función Pública como en las Entidades del Orden Nacional y Territorial, con el objetivo de transformar los

comportamientos, actitudes y percepciones de los servidores públicos, para contribuir al aumento de la confianza de los ciudadanos en el Estado. Este nuevo proyecto es una interesante oportunidad de cambio para impacto favorable en la gestión pública, y será desarrollado por parte de los servidores de la Entidad, con el especial apoyo del Área de Comunicaciones.

Espacio Virtual EVA - En su primer mes de servicio, la asesoría por este medio, se consolidó como un canal de consulta, reportando un total superior a las 7.000 visitas. A través de los chat, EVA atiende consultas sobre los temas de competencia de Función Pública, y en los primeros meses del año, este medio ha sido un soporte clave en temas como la Evaluación del Desempeño, Estrategia Anticorrupción y de Servicio al ciudadano, y Declaración de Bienes y Rentas.

Difusión, capacitación, asesoría y eventos varios primer bimestre 2016

Equipos transversales – En el mes de enero se realizó el Primer encuentro conjunto Equipos Transversales de Secretarios Generales y Contratación.

Chat temáticos - En desarrollo de este ítem se han tratado los siguientes temas: el proceso de construcción y definición del Plan de Acción Anual 2016 (enero) e Informe Ejecutivo Anual de Control Interno (Febrero).

Igualmente en el mes de febrero, se realizó la Videoconferencia sobre Informe Ejecutivo de Control Interno.

Participación en primera sesión de 2016 del Comité de Servicio al Ciudadano, - Se participó en la sesión de la Comisión Intersectorial de Servicio al Ciudadano, realizada en las instalaciones del Departamento Nacional de Planeación, en el pasado mes de enero. Evento que permite a la Entidad, revisar los logros obtenidos en 2015 y establecer los retos para el año 2016, en su estrategia de servicio al ciudadano.

Meritocracia – Durante los meses de enero y febrero, 460 aspirantes a cargos de libre nombramiento y remoción en el Gobierno presentaron pruebas de meritocracia.

Modelo de Operación por Procesos

En la actualidad, Función Pública realiza la implementación de su “Nuevo Modelo de Gestión”, dentro del proyecto de reingeniería, el cual fue presentado en el mes de octubre por la Directora General a toda la Organización.

Este modelo vincula con enfoque transversal, los grandes temas y subtemas de la gestión institucional, y precisa los grandes temas que acorde con su misión, competen a Función Pública: Empleo público; Desarrollo organizacional y fortalecimiento institucional; Gestión pública integral; y Relación Ciudadano-Estado.

En el nuevo modelo, se diseñó igualmente un nuevo mapa de procesos que adecua la estructura organizacional, para que en la práctica, dé el adecuado soporte a la operación por procesos.

Estructura Organizacional

En la vigencia 2016, se han venido desarrollando ejercicios y talleres de socialización del nuevo Modelo de Gestión, y de la nueva estructura de la organización, lo mismo que del nuevo Mapa de Procesos.

A continuación se presenta el Mapa de Procesos, que el Departamento ha venido socializando, y que en la actualidad se encuentra en su fase de implementación y documentación:

Mapa de Procesos del Departamento Administrativo de la Función Pública



Indicadores

El proyecto de reingeniería adelantado durante la vigencia 2015 por el Departamento, dio particular espacio a los indicadores como instrumento clave en la gestión, para la medición de sus resultados; y con una mirada integral de la Entidad, desde su direccionamiento estratégico se planteó el tema.

Al cierre de la vigencia anterior, el proceso de revisión y redefinición en esta materia, había identificado 21 indicadores de seguimiento y evaluación (externos e internos), los cuales fueron agrupados en cuatro (4) grandes temas: Mediciones país, Control interno, Democratización y Transparencia, y Otras mediciones.

Este proceso se continúa en la presente vigencia, en desarrollo de la fase de socialización y documentación del nuevo Modelo de Gestión Institucional.

Políticas de Operación

El Sistema de gestión del Departamento, cuenta con políticas formuladas, que dan línea para la operación de sus procesos.

Las políticas se encuentran publicadas en los medios de difusión del Departamento, entre ellos su página Web, y dada la fase de documentación que actualmente se desarrolla dentro del proceso de reingeniería; el tema es materia de revisión y ajuste en la presente vigencia.

1.3 ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

En el marco del proceso de reingeniería se ha dado un cambio significativo a este tema. De la identificación individual en cada proceso de sus potenciales riesgos, se pasó con mirada de mayor estrategia, a la focalización de la totalidad de tipos de riesgos que en uno o en varios de los procesos podrían afectar el logro de metas y cumplimiento misional. Esto partiendo del conocimiento integral de toda la Entidad.

El ejercicio continúa en la presente vigencia, mediante el desarrollo de talleres liderados por la Oficina Asesora de Planeación, dentro de la fase de socialización y documentación del nuevo modelo de gestión.

En lo transcurrido en el año 2016, se ha avanzado con la focalización de los riesgos en los procesos de Gestión del Talento Humano, Gestión Documental, Direccionamiento Estratégico, y Seguimiento y Evaluación a la Gestión.

Los riesgos de los procesos mencionados actualmente se están documentando.

2. Evaluación y Seguimiento

2.1. AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

El instrumento con que actualmente se cuenta para el seguimiento a los proyectos por parte de cada área responsable, es el aplicativo SGI, donde los profesionales registran los avances en sus metas (cualitativa y cuantitativamente) y los aspectos administrativos relacionados con su ejecución.

Al cierre de la vigencia anterior, el SGI reflejó el 99.97% en el cumplimiento de los proyectos a nivel Institucional.

Igualmente, se realiza seguimiento permanente a través de los Comités Directivos semanales y los encuentros mensuales de la Directora General con todos los servidores de Función Pública, en los cuales presenta consolidados de avance y de actividades desarrolladas en cada proceso. Espacios también propicios para intercambios de ideas entre la alta dirección y todos los servidores del Departamento.

2.2. AUDITORIA INTERNA

En cuanto a la evaluación independiente, y auditoria, la vigencia 2015 cerró con un consolidado total de 57 informes presentados por la Oficina de Control Interno, adicional a las cinco (5) auditorías de gestión a los procesos misionales. Estas actividades se ejecutaron conforme al cronograma establecido, el cual incluyó los informes a entes externos, y en general informes de Ley.

En los reportes de las auditorias se exponen los resultados de los ejercicios de seguimiento, las observaciones, sugerencias y recomendaciones, generadas en aspectos en los que se evidencie debilidad, y necesidad de ajustes y/o mejoras. Igualmente, se mencionan factores exitosos que representan fortalezas para logros, buen avance de la gestión y progreso institucional.

Para la vigencia 2016, se elaboró el Programa de Auditorías, en él se prevé realizar auditoria a los procesos de Gestión del Talento Humano, y de Contratación. Igualmente, esta programación, incluye la totalidad de los seguimientos que por Ley se deben realizar.

Dentro del periodo evaluado, y especialmente en lo transcurrido de la vigencia, entre otros se han presentado los informes de Evaluación por Dependencias, Ekogui, Informe Ejecutivo Anual – MECI, Cuenta Anual Consolidada, Seguimiento a la Estrategia Anticorrupción cierre vigencia 2015, y Control Interno Contable.

2.3 PLANES DE MEJORAMIENTO

La Oficina Asesora de Planeación acompaña a las áreas en la formulación de los planes de mejoramiento derivados de las auditorias y diversos seguimientos, y consolida 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

Un factor administrativo de importante soporte en el quehacer de Función Pública, es su “Proceso de Comunicaciones”, a través del cual se mantiene informado y actualizado, tanto a servidores del sector público, como a Entidades y ciudadanía en general, sobre la gestión institucional, y aspectos de interés relacionados con el servicio público.

El medio de comunicación más importante con que cuenta este proceso, es la Página Web del Departamento, actualizada durante la vigencia. A continuación se relacionan consolidados durante el año 2015, de las principales acciones adelantadas por el Departamento en esta materia:

- Interacción con más de quince mil personas a través de redes sociales,
- 12 boletines externos “Sirvo a mi País” enviados a más de treientos mil servidores a nivel nacional,
- Producción y publicación semanal de boletines internos, al igual que boletines diarios “Servicio de Noticias” de noticias enviados a todos los servidores del Departamento. 97.800 visitas mensuales promedio al portal de la Función Pública.

En la presente vigencia el Área de Comunicaciones continúa su dinámica de difusión de la gestión del Departamento y permanente entrega de información.

Uno de los retos de alta expectativa en el ámbito de la gestión pública, para el Área de Comunicaciones en la presente vigencia, es el soporte que brindará a la gestión de la Estrategia “Cambio Cultural” prevista para desarrollo hasta el año 2018, tanto al interior de la Entidad como de manera externa hacia las otras entidades.

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

- **Mediciones, estadísticas, informes:** Se recomienda la continuidad, y especial importancia, a la labor relacionada con la consolidación y manejo de información, cifras y datos estadísticos.
 - Revisar la pertinencia de mantener los documentos que soportan la gestión de la Entidad, en varios sistemas de información (OPEN KM, Yacksa y SGI, entre otros)
 - Gestionar estrategias que promuevan la aplicación juiciosa de disposiciones internas, en todo lo relacionado con el archivo de la documentación (OPEN KM).
 - De manera particular, se recomienda ampliar y fortalecer las mediciones y manejo de estadísticas y el seguimiento a Programas que son fortalezas dentro de la gestión, como es el caso de los “Encuentros Transversales”, “Ferias de Servicio al Ciudadano”, “Rendición de Cuentas”, y “Banco de Éxitos”, entre otros.
 - En los informes de gestión conviene la presentación estratégica y puntual de avances, logros y aspectos relevantes de cada una de las dependencias, procesos, programas y proyectos (entre otros, resultados de la medición de satisfacción del cliente).
- **Riesgos:** Conviene la mejora de las herramientas de registro y control, para mayor funcionalidad en el seguimiento por parte de las áreas y la oficina evaluadora, y que los resultados aporten mayor efectividad a la gestión institucional.

Es necesario el fortalecimiento de controles, para evitar la materialización de riesgos - ejemplo respuesta a todas las peticiones dentro de los términos de Ley.

Se sugiere en la planeación, una identificación más rigurosa de factores externos (ej. colocación de recursos financieros y decisiones de otras entidades) que puedan dificultar el cumplimiento de metas y objetivos. Los seguimientos de la Oficina de Control Interno evidenciaron modificación de varias metas y actividades en los proyectos de las direcciones técnicas; así como dificultades para el logro de algunas metas, en la forma tal como quedaron definidas.

- **Servicios e Instrumentos Vs. Impacto:** Si bien los instrumentos de política se actualizan en el tiempo, y se trabaja permanentemente en su mejora, se requiere fortalecer la funcionalidad de las mismas, para un impacto favorable en el contexto de lo público.

Es importante poder conocer con buen grado de confiabilidad, el aporte de los instrumentos emitidos por la Función Pública a la gestión de las Entidades, y en últimas su efecto en el servicio público.

- **Protocolos Éticos:** Para mayor conocimiento por parte de todos los servidores de la Entidad, se recomienda que las campañas de difusión de estos, se adelanten con mayor frecuencia dentro de la vigencia (no limitarlas a un mes).
- **Óptimo aprovechamiento de la fase de implementación y documentación del nuevo Modelo de Gestión para actualización y unificación de la información publicada:** Se presentan casos en los que la información de un tema, no es exactamente igual en los distintos medios a través de los cuales se publica (Calidad_Dafp Vs. Manual de Calidad en la Página Web).

"Desde la Presidencia del Clad vamos a trabajar por promover los debates más importantes y pertinentes en materia de Administración Pública para nuestros países", LILIANA CABALLERO, Directora de Función Pública - Elección de Colombia, a través de Función Pública, en la XLV Reunión Ordinaria del Consejo Directivo del Clad, como nueva Presidente del Consejo Directivo del Clad.



Luz Stella Patiño Jurado
Jefe Oficina de Control Interno