

---

Departamento Administrativo de la

# FUNCIÓN PÚBLICA

---



# Informe Audiencia rendición de cuentas Septiembre 09 de 2015

# 1. Convocatoria y Estrategia

De acuerdo con las estrategias de comunicaciones y Anticorrupción, Atención al ciudadano y Participación ciudadana en cumplimiento con lo establecido en el documento CONPES de Rendición de Cuentas 3654 de 2010 y las recomendaciones del Manual Único de Rendición de Cuentas, la Función Pública realizó la audiencia pública de rendición de cuentas teniendo en cuenta los siguientes componentes: Información, diálogo, incentivos y evaluación.

De la base de datos de la Función Pública conformada por: Entidades Públicas de Orden Nacional y Territorial, Servidores Públicos, Ciudadanos, Sindicatos, Alcaldes y Gobernadores, Veedores, **Equipos transversales (representantes de 8 áreas transversales)** (1) se curso invitaciones a través de los siguientes canales: Correo electrónico, Boletín externo de noticias, redes sociales y portal institucional para la Audiencia de Rendición de cuentas para el periodo comprendido del **1 de Agosto de 2014 a Julio 31 de 2015**.

Función Pública dispuso durante todo el día la Feria denominada “Festival Función Pública a tu Servicio”, con el fin de rendir cuentas a la ciudadanía y grupos de interés sobre la gestión realizada por la Entidad, mediante actividades innovadoras y lúdicas. Durante los intervalos programados durante el evento gran parte de los asistentes visitaron la feria.

Como resultado de la convocatoria del Tercer día Nacional de la Rendición de Cuentas se contó con la participación de **285 asistentes** entre directivos y servidores de diversas instituciones, y ciudadanía en general. (Ver anexo [1](#), [2](#) y [3](#)).

De igual manera se dispuso el chat sobre rendición de cuentas desde las instalaciones del Hotel Tequendama, lugar del evento, dirigido por el Grupo de Servicio al Ciudadano y atendido por profesionales de las áreas técnicas de la Entidad; y se contó con traducción en vivo para personas con discapacidad auditiva con el fin de garantizar el acceso a esta población.

La agenda de la audiencia pública, el desarrollo general del evento, la presentación y los videos hacen parte integral del presente documento.

(1) Equipos transversales: Estrategia para propiciar encuentros de directores de oficinas o áreas de apoyo, con el propósito de fortalecer el trabajo interinstitucional con los ministerios y departamentos administrativos a través del trabajo en equipo, la socialización de experiencias y la identificación de factores que aporten a la construcción de las políticas de Función Pública. A la fecha se han creado 8 equipos transversales con los jefes de Planeación, Talento Humano, Oficina Jurídica, Control Interno, coordinadores de Defensa Jurídica y de Servicio al Ciudadano, Secretarios Generales y jefes de Contratación.



jueves  
27 agosto

Tercer día Nacional de la Rendición de Cuentas y Audiencia Pública de Rendición de Cuentas Sector Función Pública

8:00 a.m.  
6:00 p.m.

Salón Rojo del Hotel Tequendama

Espacio para la reflexión, compartir experiencias y propuestas de innovación en los procesos de rendición de cuentas para fortalecer el diálogo con la ciudadanía y el enfoque de derechos humanos.

Logo of the Department of Administrative Management of the Public Function and the slogan "Todos por un Nuevo País" (All for a New Country).

## 2. Desarrollo Evento

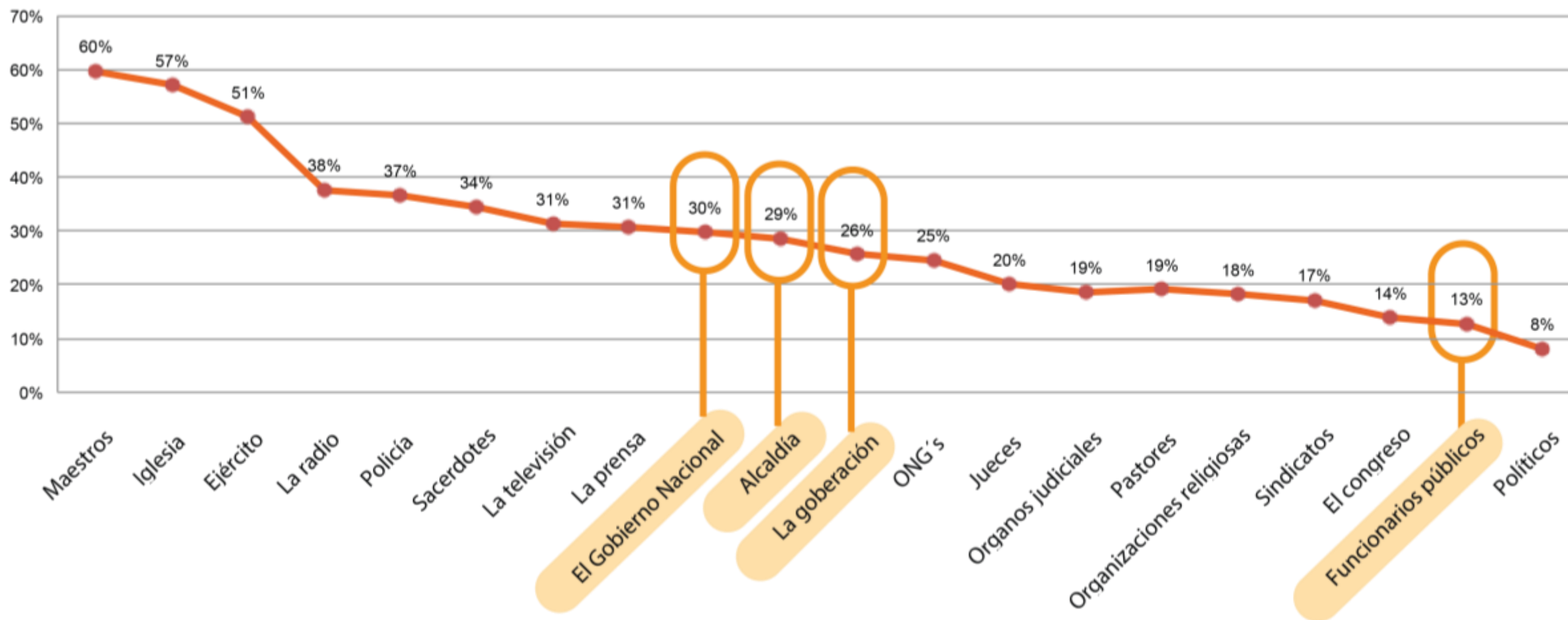
En el evento del Tercer día de Rendición de Cuentas, Función Pública gestionó la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas, dando inicio con la Intervención de la Dra. Liliana Caballero Durán - Directora Departamento Administrativo de la Función Pública presentando los siguientes temas:

1. Confianza en el estado.
2. Apuesta Estratégica.
3. ¿Qué hacemos?
4. ¿Qué hemos logrado?
5. Retos.



# 2.1 Confianza en el Estado

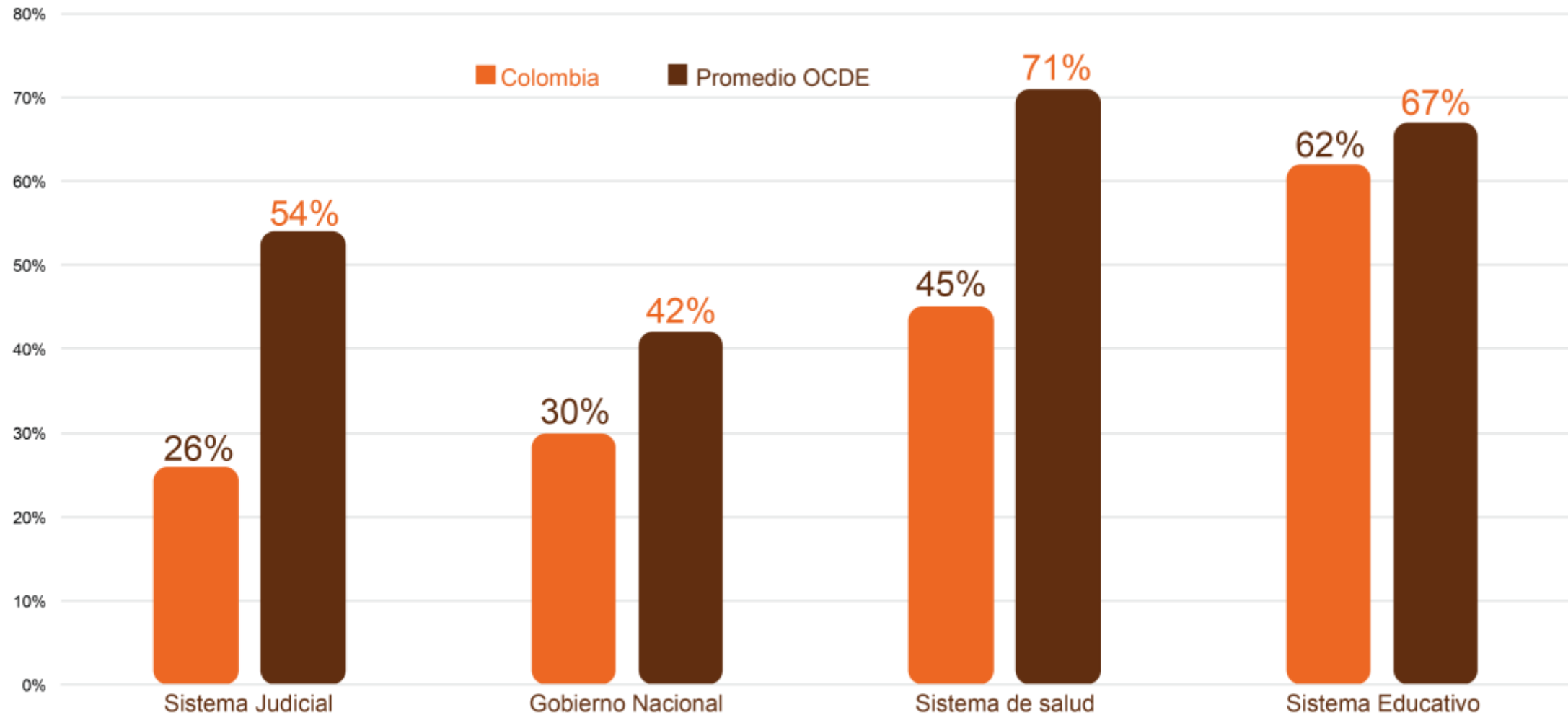
Porcentaje de personas que dicen tener mucha o muchísima confianza en las siguientes instituciones:



Promedio ciudades Colombia  
(2008-2013)

## 2.1. Confianza en el Estado

Porcentaje de personas que dicen tener confianza/satisfacción con:



Fuente: Gallup World Poll (reseñado en "Government at a Glance", OCDE - 2015).

## 2.2. Apuesta Estratégica 2014-2018

### Seguimos construyendo Buen Gobierno

**Principios Buen Gobierno:** 1. Transparencia y rendición de cuentas. 2. Gestión pública efectiva. 3. Participación y servicio al ciudadano. 4. Vocación por el servicio público. 5. Estrategias de lucha contra la corrupción.

#### Grandes objetivos:

- 1 Enaltecer al **SERVIDOR PÚBLICO** y su labor
- 2 Consolidar una Gestión Pública **MODERNA, EFICIENTE, TRANSPARENTE Y PARTICIPATIVA** al servicio de los ciudadanos
- 3 Consolidar a la Función Pública como un Departamento **EFICIENTE, TÉCNICO E INNOVADOR**

#### Estrategias transversales:

1. Mayor y mejor presencia en el territorio
2. Articulación y redes de trabajo
3. Mejor comunicación interna y externa
4. Cambio cultural y cultura de la legalidad
5. Gestión de la información y del conocimiento



**Contribuir al cumplimiento de los compromisos de las entidades y sus servidores con los ciudadanos**

**AUMENTAR LA CONFIANZA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y EN SUS SERVIDORES**

**PAZ, EQUIDAD Y EDUCACIÓN PARA LOS CIUDADANOS**

## 2.3. ¿Qué Hacemos?

### 1. EMPLEO PÚBLICO

- Meritocracia
- Información y Planeación (SIGEP)
- Salarios
- Formación y Capacitación
- Estímulos y bienestar

### 2. GESTIÓN PÚBLICA

- Modelo Integrado de Planeación y Gestión
- Gestión de la Calidad
- Control Interno
- Incentivos a la gestión

### 3. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

- Estructuras
- Plantas de personal
- Valoración de entidades

### 4. DEMOCRATIZACIÓN Y TRANSPARENCIA

- Relación Estado – Ciudadano
- Participación ciudadana
- Rendición de cuentas
- Transparencia y lucha contra la corrupción
- Servicio al ciudadano
- Racionalización de trámites





## 2.4. ¿Qué Hemos Logrado?

SERVICIO AL CIUDADANO

**1.194 Trámites Racionalizados**  
(Entre 2010 - 2015)



**1.982 Trámites** en disponibles para **consulta ciudadana** en línea (a 2015)

**1.000.000** de consultas al mes en promedio (2015)

**CONPES 3785 de 2013** estableció la Política Nacional de Eficiencia Administrativa al Servicio del Ciudadano.

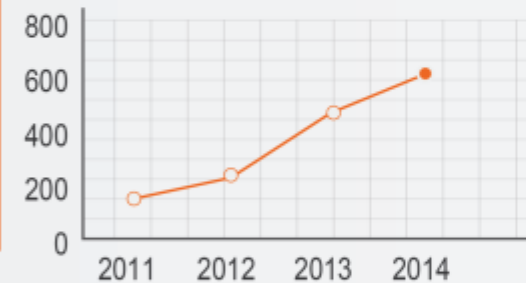
**Estrategia de lenguaje claro**



RENDICIÓN DE CUENTAS



**67%** de Entidades hacen rendición de cuentas permanente



**Control Social**

De 159 (2011)  
a 1.817 (2015)  
Multiplicadores formados

TRANSPARENCIA

**Estrategias:**

- Alianza Gobierno Abierto (I Plan 2011-II Plan 2015)
- Reglamento Sistema de Compras y Contratación Pública (2013)
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información (2014)
- Manual Único de Rendición de Cuentas (2014)
- Estatuto de Participación Ciudadana (2015)

**81% de entidades con Planes Anticorrupción** y de Servicio al Ciudadano publicados en Entidades del Orden Nacional.

**77.194 Declaraciones** de Bienes y Rentas publicadas servidores Entidades Orden Nacional (al 2015).



# Mejorar la confianza de los ciudadanos en el Estado

3



### DEMOCRATIZACIÓN Y TRANSPARENCIA

- Implementación ley de participación
- Incremento resultados Transparencia
- Racionalización de trámites
- Implementación ley de transparencia
- Implementación Manual Único de Rendición de Cuentas

### 3. Recorrido por el Festival de Función Pública a tu servicio

La Rendición de Cuentas de Función Pública, se desarrolló en dos momentos, el primer momento a través de una feria temática denominada “Festival Función Pública a tu Servicio”, compuesta por 4 stand, en donde se presentaron los resultados de la gestión en los siguientes temas: Empleo Público, Democratización y Transparencia, Gestión Pública Integral y Fortalecimiento Institucional.

La información de cada una de estas líneas fue presentada de forma lúdica de la siguiente manera:

- **Democratización y Transparencia:** Sala de noticias
- **Empleo Público:** Sala de cine
- **Fortalecimiento institucional:** Obra de teatro
- **Gestión Pública Integral:** Cuentería



## 4. Diálogo con los Directivos de Función Pública

En el segundo momento se generaron espacios de diálogo directo entre Directivos de Función Pública y participantes, dirigidas por la Directora General, Subdirector y Directores Técnicos, en los cuales participaron **74 asistentes**, y se dio a conocer la gestión a través de las siguientes temáticas: Estrategias transversales y retos, Democratización y transparencia, Empleo Público, Gestión Pública, Fortalecimiento Institucional, Teletrabajo, horarios flexibles y negociación colectiva y Gestión interna. Al final se recogieron las inquietudes de los participantes las cuales se muestran en el (Anexo [4](#)).

1. **Estrategias Transversales y retos**, liderada por la Dra. Liliana Caballero, tratando los siguientes temas: Principios de buen gobierno, democratización y transparencia, empleo público, fortalecimiento institucional, estrategias transversales y principales logros y retos, contando con 12 participantes.

2. **Democratización y Transparencia**, liderada por la Dra. Elsa Yanuba, tratando los siguientes temas: Rendición de cuentas, participación ciudadana, control social y tramites, contando con 8 participantes.

3. **Empleo público**, liderada por el Dr. Francisco Camargo, tratando los siguientes temas: Política de Empleo Público; capacitación, bienestar e incentivos, meritocracia y SIGEP, contando con 9 participantes.

4. **Gestión Pública**, liderada por la Dra. María del Pilar García, tratando los siguientes temas: modelo integrado de planeación y gestión; MECI, FURAG y Selección y evaluación de Jefes de Control Interno, contando con 12 participantes.

5. **Fortalecimiento Institucional**, liderada por el Dr. Oswaldo Galeano, tratando los siguientes temas: Creación y restructuración de estructuras, plantas y salarios y fortalecimiento territorial, contando con 16 participantes.

6. **Teletrabajo, Horarios Flexibles y negociación colectiva**, liderada por la Dra. Claudia Patricia Hernández, contando con 12 participantes.

7. **Gestión Interna**, liderada por el Dr. Gustavo García, tratando los siguientes temas: Talento Humano, Gestión Financiera, Contratación, Gestión documental, Servicios Administrativos, gestión documental y servicio al ciudadano, contando con 5 participantes.

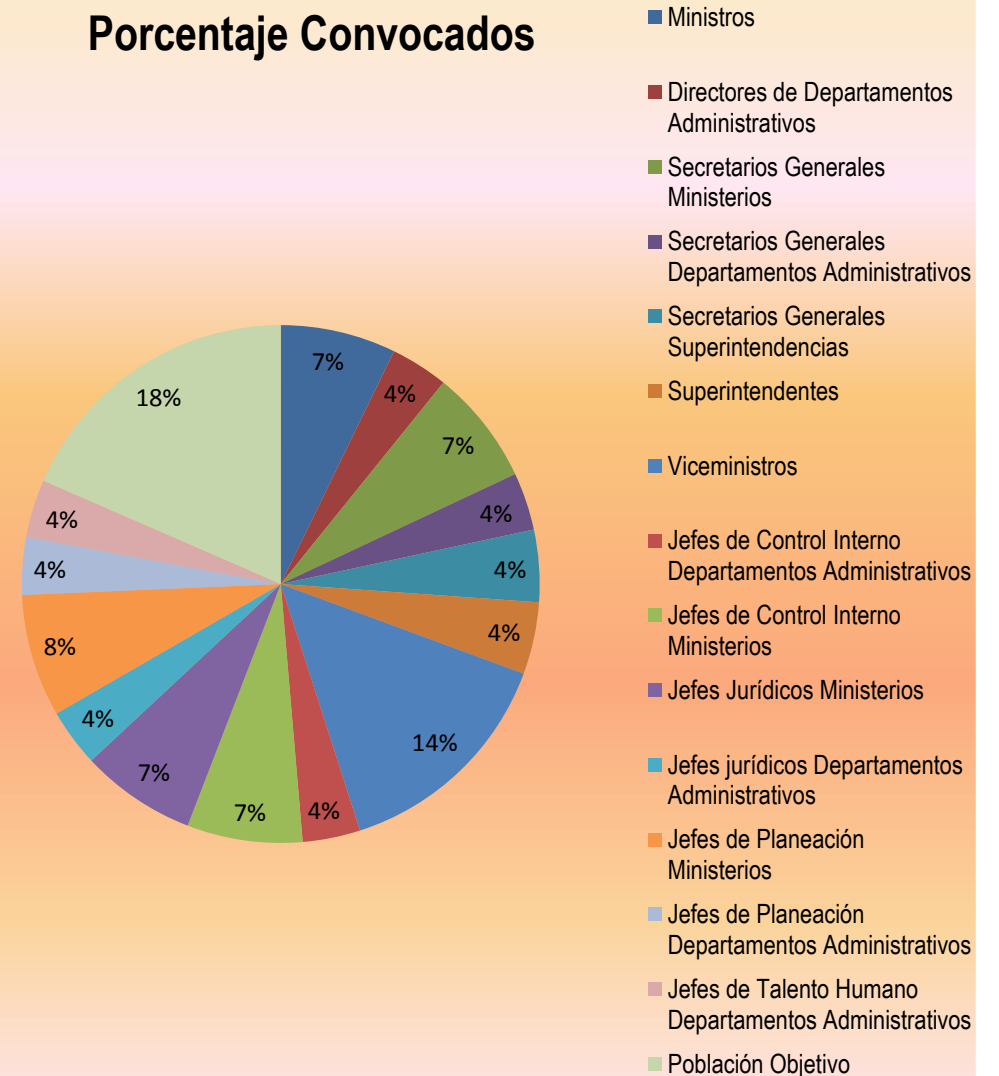


# 4.1 Convocatoria Espacios de Dialogo Audiencia Rendición de Cuentas

El total de convocados a través de correo electrónico y confirmación vía telefónica al evento de Audiencia de rendición de cuentas fue de **222** personas.

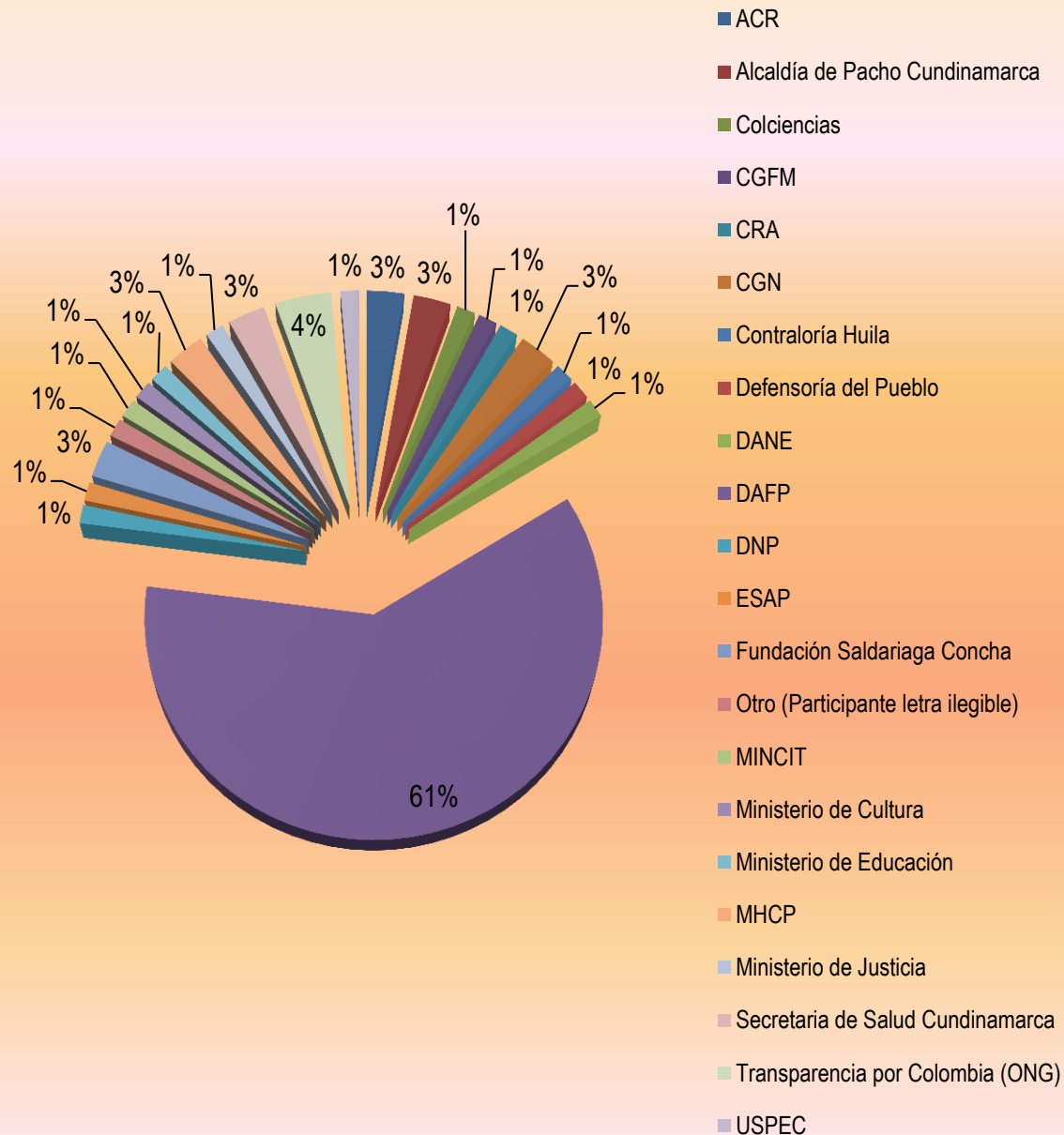
| Convocados   | Número     |
|--|------------|
| Ministros  | 16         |
| Directores de Departamentos Administrativos            | 8          |
| Secretarios Generales Ministerios                      | 16         |
| Secretarios Generales Departamentos Administrativos    | 8          |
| Secretarios Generales Superintendencias                | 10         |
| Superintendentes                                       | 10         |
| Viceministros  | 32         |
| Jefes de Control Interno Departamentos Administrativos | 8          |
| Jefes de Control Interno Ministerios                   | 16         |
| Jefes Jurídicos Ministerios                            | 16         |
| Jefes jurídicos Departamentos Administrativos          | 8          |
| Jefes de Planeación Ministerios                        | 17         |
| Jefes de Planeación Departamentos Administrativos      | 8          |
| Jefes de Talento Humano Departamentos Administrativos  | 8          |
| Población Objetivo                                     | 41         |
| <b>Total</b>   | <b>222</b> |

Porcentaje Convocados



# 4.2 Participantes Espacios de Dialogo Audiencia Rendición de Cuentas

## Entidades Participantes



| Entidad  | No. Participantes |
|--|-------------------|
| Agencia Colombiana para la Reintegración (ACR)             | 2                 |
| Alcaldía de Pacho Cundinamarca                             | 2                 |
| Colciencias  | 1                 |
| Comando General Fuerzas Militares de Colombia              | 1                 |
| Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento (CRA) | 1                 |
| Contraduría General de la Nación (CGN)                     | 2                 |
| Contraloría Huila  | 1                 |
| Defensoría del Pueblo                                      | 1                 |
| Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) | 1                 |
| Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)   | 45                |
| Departamento Nacional de Planeación (DNP)                  | 1                 |
| Escuela Superior de Administración Pública (ESAP)          | 1                 |
| Fundación Saldariaga Concha                                | 2                 |
| Mincomercio Industria y Turismo (MINCIT)                   | 1                 |
| Ministerio de Cultura                                      | 1                 |
| Ministerio de Educación                                    | 1                 |
| Ministerio de Hacienda y Crédito Público                   | 2                 |
| Ministerio de Justicia                                     | 1                 |
| Otro (Participante letra ilegible)                         | 1                 |
| Secretaría de Salud Cundinamarca                           | 2                 |
| Transparencia por Colombia (ONG)                           | 3                 |
| Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios (USPEC)   | 1                 |
| <b>Total</b>   | <b>74</b>         |

# 4.3 Análisis Participación Espacios de Dialogo Directivos

Como se puede observar en la gráfica, de una población de 222 personas convocadas, 74 personas asistieron a la propuesta de diálogo, el 61% son Servidores Función Pública y el 39% corresponde a servidores de Entidades de Orden Nacional y Territorial. Concluyendo que el porcentaje de participación estuvo por debajo de las expectativas de la Entidad.

| Participantes                                   | Número Participantes |
|---|----------------------|
| Servidores Función Pública                      | 45                   |
| Entidades Públicas Orden Nacional y Territorial | 29                   |
| <b>Total</b>                                    | <b>74</b>            |



# 4.4 Análisis Grupo de Interés Convocados Vs Participantes



Como se puede observar la población participante no fue la esperada en relación al grupo de interés convocado.



# 4.5 Caracterización Espacios de Dialogo Audiencia Rendición de Cuentas

|   | Entidades                              | Número Participantes |
|---|--|----------------------|
| Mesa Dialogo 1<br>Estrategias Transversales y Retos | Contraloría Huila                      | 1                    |
|   | Corporación Transparencia por Colombia | 3                    |
|   | Fundación Saldariaga Concha            | 2                    |
|   | Servidores Función Pública             | 6                    |
|   | <b>Total</b>                           | <b>12</b>            |

|                                  | Entidades                        | Número Participantes |
|----------------------------------|----------------------------------|----------------------|
| Mesa Dialogo 3<br>Empleo Público | ACR                              | 2                    |
|                                  | ESAP                             | 1                    |
|                                  | MHCP                             | 1                    |
|                                  | Otra                             | 1                    |
|                                  | Secretaria de Salud Cundinamarca | 2                    |
|                                  | Servidores Función Pública       | 2                    |
|                                  | <b>Total</b>                     | <b>9</b>             |

|   | Entidades                  | Número Participantes |
|---|----------------------------|----------------------|
| Mesa Dialogo 2<br>Democratización y Transparencia | DNP                        | 1                    |
|   | Defensoría del Pueblo      | 1                    |
|   | Servidores Función Pública | 6                    |
|   | <b>Total</b>               | <b>8</b>             |

|  | Entidades                  | Número Participantes |
|--|----------------------------|----------------------|
| Mesa Dialogo 4<br>Gestión Pública Integral | Mincultura                 | 1                    |
|  | MHCP                       | 1                    |
|  | Servidores Función Pública | 10                   |
|  | <b>Total</b>               | <b>12</b>            |

# 4.5 Caracterización Espacios de Dialogo Audiencia Rendición de Cuentas

|  | Entidades                   | Número Participantes |
|--|-----------------------------|----------------------|
| Mesa Dialogo 5<br>Fortalecimiento<br>Institucional | Alcaldia Pacho Cundinamarca | 2                    |
|  | CGFM                        | 1                    |
|  | CGN                         | 2                    |
|  | MINCIT                      | 1                    |
|  | Servidores Función Pública  | 9                    |
|  | USPEC                       | 1                    |
|  | <b>Total</b>                | <b>16</b>            |

|   | Entidades                  | Número Participantes |
|---|----------------------------|----------------------|
| Mesa Dialogo 6<br>Teletrabajo,<br>Horarios<br>Flexibles y<br>Negociación<br>Colectiva | CRA                        | 1                    |
|   | DANE                       | 1                    |
|   | Ministerio de Educación    | 1                    |
|   | Ministerio de Justicia     | 1                    |
|   | Servidores Función Pública | 8                    |
|   | <b>Total</b>               | <b>12</b>            |

|                                   | Entidades                  | Número Participantes |
|-----------------------------------|----------------------------|----------------------|
| Mesa Dialogo 7<br>Gestión Interna | Colciencias                | 1                    |
|                                   | Servidores Función Pública | 4                    |
|                                   | <b>Total</b>               | <b>5</b>             |

# 4.6 Retroalimentación Espacios de Dialogo Audiencia Rendición de Cuentas

| Retroalimentación Participantes Mesas de Dialogo    |  |
|---|--|
| Mesa Dialogo 1<br>Estrategias Transversales y Retos | Se realizaron varias preguntas sobre el tema sindical, la estrategia de gestión de la información, planificación a través de un gobierno de resultados, en especial el Modelo Estándar de Control Interno. Adicionalmente se realizó una presentación de los principales resultados de la Función Pública. Por último los participantes felicitaron a la Función Pública por tener cifras que nos comparaban internacionalmente.   |
| Mesa Dialogo 2<br>Democratización y Transparencia   | Como recomendación se menciona la inclusión en la rendición de cuentas de los Derechos Humanos a partir de los estándares Internacionales.   |
| Mesa Dialogo 3<br>Empleo Público                    | En la mesa de empleo público se presentaron temas relacionados con la dignificación de la carrera administrativa como forma de ingresar al empleo público y la situación de los contratistas. Asimismo se comentó que Función Pública ha venido trabajando con sindicatos para definir un camino que permita a los contratistas tener una vinculación diferente al contrato de prestación de servicios, en la cual puedan contar con los beneficios que actualmente no tienen. Igualmente se comentó la importancia de lograr mayores niveles educativos y de capacitación de los empleados de carrera administrativa debido a que un bajo porcentaje tiene título de posgrado y maneja el idioma inglés, por ejemplo. Por último los participantes dieron comentarios positivos acerca de la importancia de estos temas para el empleo público. |

# 4.6 Retroalimentación Espacios de Dialogo Audiencia Rendición de Cuentas

| Retroalimentación Participantes Mesas de Dialogo    |   |
|---|---|
| <p>Mesa Dialogo 4<br/>Gestión Pública Integral</p>  | <p>En relación a la mesa de dialogo sostenida en la política de Gestión Pública Integral se retroalimenta los aspectos desarrollados:</p> <p>La Dirección de Control Interno y Racionalización de Tramites liderada por la Dra. María del Pilar García realizó introducción a los temas de Gestión Pública Integral. Se da respuesta a las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* ¿Cómo el gobierno nacional puede ayudar a fortalecer los equipos de trabajo de las Oficinas de Control Interno? Presentada por la Entidad Ministerio de Hacienda.</li> <li>* ¿Cómo se compilan los mapas de riesgos de la entidad con los del Plan Anticorrupción y de atención al ciudadano? Presentada por parte del Ministerio de Cultura.</li> <li>* ¿Cómo armonizar los riesgos de corrupción con los de gestión? Presentada por parte del Ministerio de Cultura.</li> <li>* ¿Cuándo se va a realizar la capacitación en el tema de gestión de riesgos? Presentada por parte del Ministerio de Cultura.</li> </ul> <p>Se presenta la experiencia de cómo realizar la autoevaluación de los controles por parte de la Jefe de la Oficina de Control Interno por parte del Ministerio de Cultura.</p> <p>Por último la Dirección de Control Interno y Racionalización de Tramites recuerda de forma puntual los roles de la Oficina de Control Interno en las entidades públicas.</p> <p>Cabe señalar que además de lo descrito, la retroalimentación y valoración dada por los participantes de la mesa de dialogo destacaron la innovación y creatividad del evento de audiencia de rendición de cuentas. Señalaron que es muy interesante y apropiada la dinámica de arte (teniendo en cuenta las actividades de teatro, presentación de un noticiero, cine y cuentería) para posteriormente tratar dichos temas en las mesas de dialogo. Igualmente felicitaron a Función Pública por lo anteriormente mencionado.</p> |
| <p>Mesa Dialogo 5<br/>Desarrollo Organizacional</p> | <p>En la mesa de dialogo de desarrollo organizacional se presentaron temas relacionados con: Creación y restructuración de estructuras, plantas y escalas salariales y fortalecimiento territorial y por último se trató algunas de las reformas derivadas del Plan de Desarrollo. Por último los participantes manifestaron la importancia de reducir las escalas salariales y estimular a los servidores públicos.</p>  |

# 4.6 Retroalimentación Espacios de Dialogo Audiencia Rendición de Cuentas

| Retroalimentación Participantes Mesas de Dialogo                                  |   |
|---|---|
| <p>Mesa Dialogo 6<br/>Teletrabajo, Horarios Flexibles y Negociación Colectiva</p> | <p>Se discutió sobre la implementación y el contenido de la estrategia teletrabajo resaltando las posibilidades e incentivos a los trabajadores que realicen teletrabajo.<br/>También una de las características principales de la estrategia comprende que las entidades estatales no puede superar el 10% de servidores por entidad, Así mismo, busca generar una mayor flexibilidad en el trabajo la cual permita ahorrar costos para ambas partes (empleado, empleador) por otra parte, busca generar incentivos a los servidores que obtengan una mayor productividad, para ello, es necesario definir mecanismos de evaluación las cuales permitan identificar y analizar el comportamiento de la estrategia.<br/>A su vez, se dialogó de los derechos y deberes de los servidores que deciden participar en la estrategia. Y se concluye que la estrategia de teletrabajo plantea un reto enorme, por lo que es necesario empezar a implementar acciones enfocadas al cambio cultural en el sistema laboral actual del Estado.</p> |
| <p>Mesa Dialogo 7<br/>Gestión Interna</p>   | <p>Se realizó una presentación del modelo de negocio que contempla el Departamento de la Función Pública en relación a la misión y visión en especial el qué hacer de la Secretaria General en materia de Gestión Humana, Atención al ciudadano, Gestión financiera, Gestión contractual y Gestión documental.<br/>Por otra parte se socializó como el departamento apoya y asesora a los entidades del Orden Nacional y Territorial, en temas como empleo público, políticas públicas y talento humano.</p>  |

# 5. Evaluación Evento Audiencia Pública de Rendición de Cuentas

De los 67 comentarios efectuados por los participantes al evento, el 31% lo calificó como excelente, el 63% consideró que fue bueno.

El 6% de los asistentes presentó los siguientes comentarios para mejorar la audiencia de rendición de cuentas:

- ✓ Mejorar el sonido para evitar distracciones de los asistentes.
- ✓ Los diálogos con los Directivos son una actividad muy lucrativa, sería interesante hacerlo mas temprano.



| Calificación             | No. Comentarios |
|--------------------------|-----------------|
| Bueno                    | 42              |
| Excelente                | 21              |
| Por Mejorar              | 4               |
| <b>Total Comentarios</b> | <b>67</b>       |



## 6. Conclusiones Evento Audiencia Pública de Rendición de Cuentas

- ✓ Las actividades de rendición de cuentas a la ciudadanía y grupos de interés sobre la gestión realizada por Función Pública, fueron asertivas, innovadoras y lúdicas.
- ✓ A pesar de la masiva divulgación e invitaciones a la asistencia al evento, el porcentaje de participación a los diálogos con los Directivos fue inferior al 50%.
- ✓ La población participante no fue la esperada en relación al grupo de interés convocado.
- ✓ El evento tuvo receptividad por parte de los asistentes, sin embargo el lugar y el espacio no fue el mas apropiado porque el sonido se mezclaba con los otros stands.



# ANEXO 1.

## Participantes Presenciales Tercer día Nacional de Rendición de Cuentas

| ENTIDAD  | NUMERO DE ASISTENTES |
|--|----------------------|
| Agencia Colombiana para la Reintegración                           | 4                    |
| Agencia Logística de las Fuerzas Militares                         | 2                    |
| Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente | 1                    |
| Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado                    | 2                    |
| Agencia Nacional de Hidrocarburos                                  | 1                    |
| Agencia Nacional de Infraestructura                                | 3                    |
| Agencia Nacional de Minería  | 1                    |
| Alcaldía de Pacho  | 2                    |
| Alcaldía Fusagasuga  | 0                    |
| APC Colombia   | 1                    |
| Archivo General de la Nación                                       | 3                    |
| Armada Nacional  | 1                    |
| Artesanías de Colombia   | 2                    |
| Bancoldex  | 2                    |
| Belltech (empresa privada)   | 1                    |
| CAAP   | 1                    |
| Centro Dermatológico Federico Lleras Acosta                        | 2                    |
| Centro Nacional de Memoria Histórica                               | 2                    |
| Colciencias  | 1                    |
| Coldeportes  | 1                    |
| Comando General de las Fuerzas Militares                           | 3                    |
| Comcaja  | 1                    |
| Comisión Colombiana del Oceano                                     | 1                    |

| ENTIDAD   | NUMERO DE ASISTENTES |
|---|----------------------|
| Comisión de Regulación de agua potable y Saneamiento Básico | 1                    |
| Comisión de Regulación de Energía y gas                     | 2                    |
| Concejo de Bogotá   | 3                    |
| Contaduría General de la Nación                             | 4                    |
| Contraloría Departamental Huila                             | 1                    |
| Contraloría General de la Republica                         | 4                    |
| Corpoica  | 1                    |
| Corporación Transparencia por Colombia                      | 2                    |
| Dacarsa (empresa privada)                                   | 1                    |
| Dane  | 2                    |
| Defensoría del Pueblo                                       | 1                    |
| Departamento Administrativo de la Función Pública           | 60                   |
| Dian  | 2                    |
| Dirección Nacional de Bomberos de Colombia                  | 1                    |
| Dirección Nacional Derecho de Autor                         | 3                    |
| Dnp   | 4                    |
| Dps   | 2                    |
| Esap  | 2                    |
| Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central               | 3                    |
| Fiduprevisora   | 1                    |
| Findeter  | 1                    |
| Fogacoop  | 2                    |
| Fogafin   | 2                    |

| ENTIDAD                                    | NUMERO DE ASISTENTES |
|--|----------------------|
| Fonade                                     | 2                    |
| Fondo Adaptación                           | 5                    |
| Fondo Rotatorio de la Policía              | 2                    |
| Fonprecon                                  | 3                    |
| Fps  | 1                    |
| Fuerza Aérea Colombiana                    | 1                    |
| Gobernación de Cundinamarca                | 4                    |
| Hospital Pablo VI de Bosa                  | 2                    |
| Icfes                                      | 2                    |
| Idartes                                    | 3                    |
| Imprenta Nacional                          | 1                    |
| Inci                                       | 1                    |
| Incoder                                    | 1                    |
| Incontec                                   | 1                    |
| Indumil                                    | 1                    |
| Infotep San Andrés                         | 1                    |
| Inpec                                      | 1                    |
| Instituto Colombiano de Bienestar Familiar | 1                    |
| Instituto de Casas Fiscales del Ejercito   | 2                    |
| Instituto Nacional de Cancerología         | 0                    |
| Instituto Nacional de Metrología           | 2                    |
| Instituto Nacional para Sordos             | 8                    |
| Invima                                     | 3                    |





# ANEXO 2.

## Participantes Presenciales Tercer día Nacional de Rendición de Cuentas

| ENTIDAD                              | NUMERO DE ASISTENTES |
|--------------------------------------|----------------------|
| IPSE                                 | 3                    |
| ITRC                                 | 2                    |
| Junta Central de Contadores          | 3                    |
| Ministerio de Agricultura            | 2                    |
| Ministerio de Ambiente               | 1                    |
| Ministerio de Educación Nacional     | 1                    |
| Ministerio de Justicia y del Derecho | 2                    |
| Ministerio de la Defensa             | 3                    |
| Ministerio de Minas y Energía        | 5                    |
| Ministerio de Relaciones Exteriores  | 1                    |
| Ministerio de Salud                  | 2                    |
| Ministerio de TIC                    | 1                    |
| Ministerio de Transporte             | 2                    |
| Ministerio de Vivienda               | 3                    |
| Ministerio del Interior              | 6                    |
| Ministerio del Trabajo               | 3                    |

| ENTIDAD  | NUMERO DE ASISTENTES |
|--|----------------------|
| NDI  | 1                    |
| Oficina Alto Comisionado para la Paz               | 1                    |
| Parques Nacionales Naturales de Colombia           | 2                    |
| Positiva-Compañía de Seguros                       | 3                    |
| Presidencia de la Republica                        | 3                    |
| RTVC   | 3                    |
| Sena   | 1                    |
| Servicios Postales 472                             | 1                    |
| Sociedad Hotelera Tequendama                       | 1                    |
| Superintendencia de la Economía Solidaria          | 2                    |
| Superintendencia de Notariado y Registro           | 3                    |
| Superintendencia de Salud                          | 4                    |
| Superintendencia de Sociedades                     | 5                    |
| Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada | 1                    |
| Superintendencia del Subsidio Familiar             | 1                    |

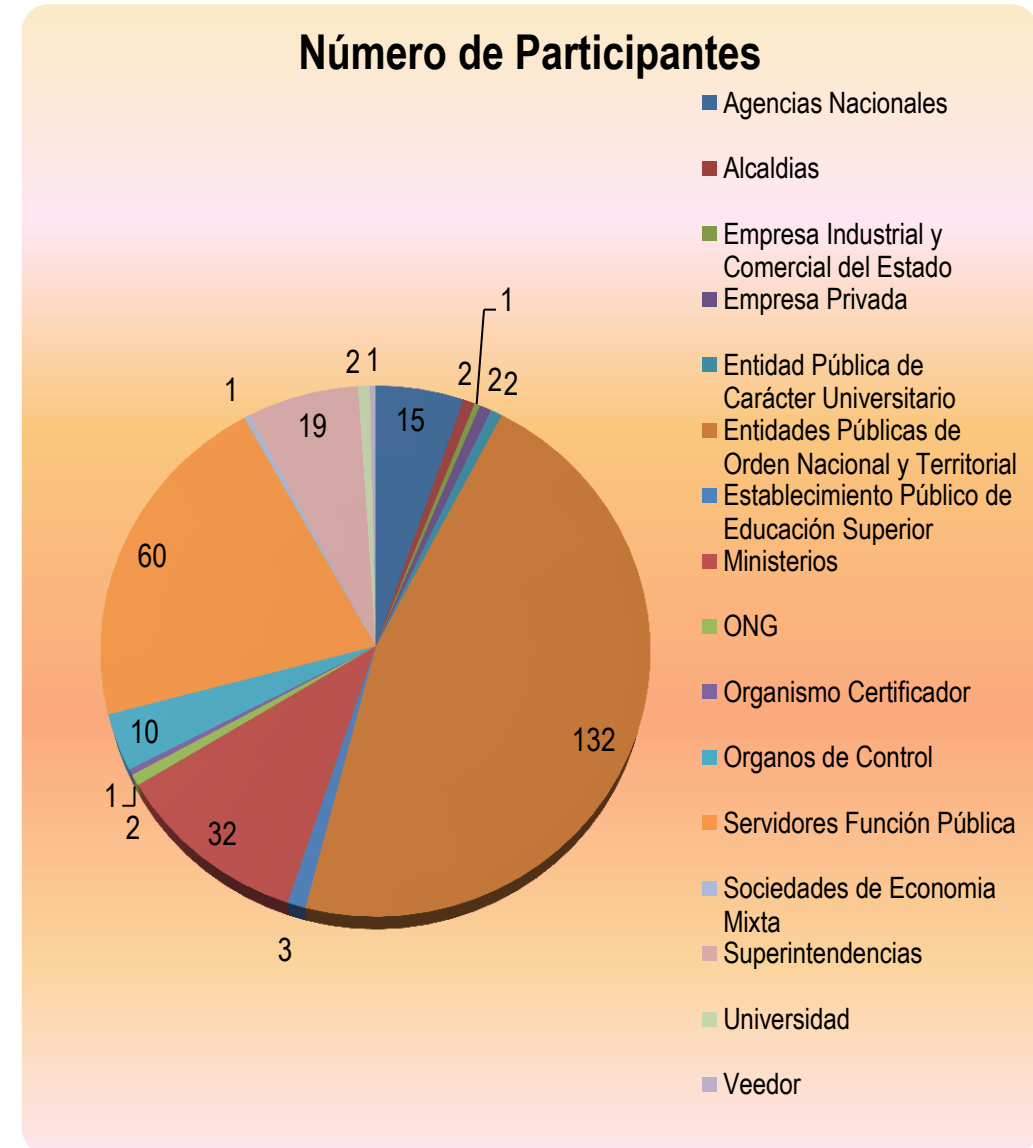
| ENTIDAD  | NUMERO DE ASISTENTES |
|--|----------------------|
| Superintendencia Financiera  | 3                    |
| UAEOS  | 4                    |
| Unidad administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas | 5                    |
| Unidad Administrativa para la Consolidación Territorial                        | 2                    |
| Unidad de Planificación Rural Agropecuaria                                     | 1                    |
| Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca                                      | 1                    |
| Universidad Industrial de Santander  | 1                    |
| Urna de Cristal  | 1                    |
| USPEC  | 3                    |
| Veedor   | 1                    |
| <b>TOTAL ASISTENTES</b>  | <b>285</b>           |



# ANEXO 3.

## Consolidación Participantes Presenciales Audiencia Tercer día Nacional de Rendición de Cuentas

| Clasificación Entidades                            | No. Participantes |
|--|-------------------|
| Agencias Nacionales                                | 15                |
| Alcaldías  | 2                 |
| Empresa Industrial y Comercial del Estado          | 1                 |
| Empresa Privada                                    | 2                 |
| Entidad Pública de Carácter Universitario          | 2                 |
| Entidades Públicas de Orden Nacional y Territorial | 132               |
| Establecimiento Público de Educación Superior      | 3                 |
| Ministerios  | 32                |
| ONG  | 2                 |
| Organismo Certificador                             | 1                 |
| Organos de Control                                 | 10                |
| Servidores Función Pública                         | 60                |
| Sociedades de Economía Mixta                       | 1                 |
| Superintendencias                                  | 19                |
| Universidad  | 2                 |
| Veedor   | 1                 |
| <b>Total</b>                                       | <b>285</b>        |



# ANEXO 4.

## Preguntas e Inquietudes Espacios de Dialogo Audiencia Rendición Cuentas

| Número | Preguntas e Inquietudes Diálogos Directores   | Tema            |
|--------|---|-----------------|
| 1      | Aclarar el rol de los contratistas que de apoyo pasan a realizar temas misionales.  | Jurídico        |
| 2      | ¿Que funcionarios deben o pueden ser de libre nombramiento o remoción?  | Jurídico        |
| 3      | Eliminar la participación de la Entidad en la elección de los concursos, para garantizar la imparcialidad. Que se haga a través de un tercero.  | Jurídico        |
| 4      | Como entran los contratistas en el modelo de empleo público.  | Empleo Público  |
| 5      | Falta profesionalización del empleado público. Se debe mejorar el nivel educativo de los servidores públicos.   | Empleo Público  |
| 6      | ¿Hasta dónde va ir SIGEP. Cuáles módulos se van a habilitar?  | Empleo Público  |
| 7      | Porqué publicar datos personales en el SIGEP.   | Empleo Público  |
| 8      | Un ciudadano del común podría estar preocupado de que el modelo de empleo público que está promoviendo la función pública sea "vulnerable" en el sentido de que dependa del Gobierno de turno, Que se podría responder al respecto? | Empleo Público  |
| 9      | ¿De quién depende que los Jefes de Control Interno Disciplinario no sean dependientes de la Administración para garantizar su independencia?  | Gestión Pública |
| 10     | ¿Cómo se compilan los mapas de riesgos de la entidad con los del plan de Anticorrupción y de Atención al Ciudadano?   | Gestión Pública |
| 11     | ¿Cómo el Gobierno Nacional puede ayudar a fortalecer los equipos de trabajo de las oficinas de control Interno? Tener presente el tamaño de la entidad y la complejidad.  | Gestión Pública |
| 12     | ¿Cómo organizar los riesgos de corrupción con los riesgos de gestión?   | Gestión Pública |
| 13     | ¿Cuándo se va a realizar capacitación en el tema de gestión de riesgos?   | Gestión Pública |



# Respuesta a Inquietudes Espacios de Dialogo Audiencia Rendición Cuentas

| Número | Preguntas  | Respuestas  |
|--------|--|---|
| 1      | Aclarar el rol de los contratistas que de apoyo pasan a realizar temas misionales. | <p>El ejercicio de las funciones de carácter permanente en las entidades públicas no pueden ser desarrolladas a través de contratos de prestación de servicio, de conformidad con el artículo 2 del Decreto-Ley 2400 de 1968 y el artículo 48, numeral 29, de la Ley 734 de 2002; por tanto, se ha insistido en la necesidad de contar con personal de planta para el ejercicio de funciones misionales, así como el control efectivo que al interior de las entidades debe hacerse a los contratos de prestación de servicios que suscriban para desarrollar funciones de apoyo.</p> <p>Es necesario precisar que a las Entidades no se les restringe la posibilidad de celebrar contratos de prestación de servicio siempre y cuando éstos se enmarcan dentro de los lineamientos establecidos en el Estatuto General de la Contratación Pública. De acuerdo con lo señalado por la Corte Constitucional en Sentencia C-614 de 2009, los contratos estatales se justifican constitucionalmente si son concebidos como instrumentos para atender actividades y tareas de apoyo a la gestión o colaboración para que la entidad cumpla sus funciones.</p> <p>Los contratos de prestación de servicios son una modalidad a través de la cual las entidades estatales pueden desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad y sólo pueden celebrarse con personas naturales cuando las actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados, guardando concordancia con lo establecido en el artículo 123 de la Constitución Política en cuanto autoriza que los particulares temporalmente desempeñen funciones públicas.</p> <p>Por lo anterior, se considera que al momento de analizar la viabilidad de efectuar contrataciones por prestación de servicios, las entidades deberán establecer si el objeto contractual es de carácter permanente o transitorio, y revisar que no haga parte del giro ordinario de las labores encomendadas o misionales, o que siendo parte de ellas no puedan ser ejecutadas con empelados de planta de acuerdo con estudios de cargas de trabajo, o se requieran conocimientos especializados.</p> |
| 2      | ¿Que funcionarios deben o pueden ser de libre nombramiento o remoción?             | <p>Un empleo debe ser clasificado como de libre nombramiento y remoción si obedece a alguno de los siguientes criterios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Los de dirección, conducción y orientación institucionales, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas o directrices y que se encuentran señalados en la Ley 909 de 2005, artículo 5, numeral 2, literal a.</li> <li>b) Los empleos cuyo ejercicio implica especial confianza, que tengan asignadas funciones de asesoría institucional, asistenciales o de apoyo, que estén al servicio directo e inmediato de los siguientes funcionarios, siempre y cuando tales empleos se encuentren adscritos a sus despachos señalados en la Ley 909 de 2005, artículo 5, numeral 2, literal b.</li> <li>c) Los empleos cuyo ejercicio implica la administración y el manejo directo de bienes, dineros y/o valores del Estado;</li> <li>d) Los empleos que no pertenezcan a organismos de seguridad del Estado, cuyas funciones como las de escolta, consistan en la protección y seguridad personales de los servidores públicos.</li> <li>e) Los empleos que cumplan funciones de asesoría en las Mesas Directivas de las Asambleas Departamentales y de los Concejos Distritales y Municipales;</li> <li>f) Los empleos cuyo ejercicio impliquen especial confianza que tengan asignadas funciones de asesoría institucional, que estén adscritos a las oficinas de los secretarios de despacho, de los Directores de Departamento Administrativo, de los gerentes, tanto en los departamentos, distritos especiales, Distrito Capital y distritos y municipios de categoría especial y primera.</li> </ul>  |

# Respuesta a Inquietudes Espacios de Dialogo Audiencia Rendición Cuentas

| Número | Preguntas   | Respuestas   |
|--------|---|--|
| 3      | <p>Eliminar la participación de la Entidad en la elección de los concursos, para garantizar la imparcialidad. Que se haga a través de un tercero.</p> | <p>De acuerdo con la Constitución y la ley, la carrera administrativa se fundamenta única y exclusivamente en el mérito y la capacidad del empleado público. En efecto, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, los principios generales de la carrera administrativa se enfocan todos ellos a la eficacia del criterio del mérito como factor definitorio para el acceso, permanencia y retiro del empleo público y, en esa medida, el artículo 125 superior establece el criterio del mérito como regla general.</p> <p>Estrechamente vinculado al mérito se encuentra el concurso público, pues el Constituyente lo previó como un mecanismo para establecer el mérito y evitar que criterios diferentes a él sean los factores determinantes del ingreso, la permanencia y el ascenso en carrera administrativa. Así pues, el sistema de concurso es la regla general que regula el ingreso y el ascenso dentro de la carrera y, por ello, el proceso de selección entero se dirige a comprobar las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos, pues sólo de esta manera se da cumplimiento al artículo 125 de la Constitución Política conforme al cual “el ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes”.</p> <p>El concurso es así un instrumento que garantiza la selección fundada en la evaluación y la determinación de la capacidad e idoneidad del aspirante para desempeñar las funciones y asumir las responsabilidades propias de un cargo, e impide que prevalezca la arbitrariedad del nominador y que, en lugar del mérito, favorezca criterios subjetivos e irrazonables, tales como la filiación política del aspirante, su lugar de origen, motivos ocultos, preferencias personales, animadversión o criterios tales como el sexo, la raza, el origen nacional o familiar, la lengua, la religión, o la opinión pública o filosófica, para descalificar al aspirante.</p> <p>En la actualidad, los concursos o procesos de selección para la provisión de empleos de carrera administrativa son adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través de contratos o convenios interadministrativos, suscritos con universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior acreditadas por ella para tal fin. La Comisión es la encargada de acreditar como entidades idóneas para adelantar los concursos a las universidades públicas y privadas y a las instituciones de educación superior que lo soliciten y demuestren su competencia técnica en procesos de selección, experiencia en el área de selección de personal, así como capacidad logística para el desarrollo de concursos y el procedimiento de acreditación es definido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.</p> <p>Así las cosas, el diseño institucional de los concursos o procesos de selección garantiza la transparencia en la gestión de los procesos de selección y en el escogimiento de los jurados y órganos técnicos encargados de la selección, la especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar los procesos de selección, la garantía de imparcialidad de los órganos encargados de gestionar y llevar a cabo los procedimientos de selección y, en especial, de cada uno de los miembros responsables de ejecutarlos, la confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencias de los aspirantes a acceder a los empleos públicos de carrera y la eficacia en los procesos de selección para garantizar la adecuación de los candidatos seleccionados al perfil del empleo.</p> |

# ANEXO 7.

# Respuesta a Inquietudes Espacios de Dialogo Audiencia Rendición Cuentas

| Número | Preguntas   | Respuestas   |
|--------|---|--|
| 4      | Como entran los contratistas en el modelo de empleo público.  | La Función Pública en el marco de la política de trabajo decente y de acuerdo con los lineamientos del gobierno nacional, esta trabajando en la adopción de medidas para identificar las entidades con mayor número de contratistas de prestación de servicios e identificar las principales razones por las cuales sean han suscrito estos contratos, para así contribuir con uno de los acuerdos a los que se llevo en la negociación colectiva del año curso, como lo es, la formalización de las plantas de personal.  |
| 5      | Falta profesionalización del empleado público. Se debe mejorar el nivel educativo de los servidores públicos. | No aplica (Esto es mas una afirmación que una pregunta).   |
| 6      | ¿Hasta dónde va ir SIGEP. Cuáles módulos se van a habilitar?  | El SIGEP tiene como meta llegar a las 6.500 entidades oficiales y a los 1.267.000 servidores para tener información sobre las entidades y el recurso humano al servicio de estas con miras a formular política pública, planes y programas en materia de organizaciones y empleo público.<br>Actualmente están habilitados los módulos fundamentales de información del sistema, mientras se consolidan los datos relacionados con el proceso de vinculación del personal al mismo. Posteriormente se tiene estimado programar la puesta en funcionamiento de los módulos de gestión para las entidades como son: bienestar; capacitación, estímulos y evaluación del desempeño. |
| 7      | Porqué publicar datos personales en el SIGEP.   | Para poder hacer la caracterización del empleo público y la formulación de política pública se requiere contar con la información privada, semiprivada y pública de los servidores del Estado, en la medida en se obtienen estadísticas. La información privada no se publica por cuanto las leyes limitan la publicación de la misma, se publican son los datos públicos que la ciudadanía tiene derecho a conocer. En cuanto a los datos privados no se publican sino que sólo se dan a conocer a las autoridades judiciales y administrativas cuando ellos lo solicitan conforme a la ley.  |

# Respuesta a Inquietudes Espacios de Dialogo Audiencia Rendición Cuentas

| Número | Pregunta  | Respuesta   |
|--------|---|---|
| 8      | Un ciudadano del común podría estar preocupado de que el modelo de empleo público que está promoviendo la función pública sea "vulnerable" en el sentido de que dependa del Gobierno de turno, Que se podría responder al respecto? | En este sentido, es necesario precisar que el modelo de empleo público fue adoptado por el legislador a través de la Ley 909 de 2004 donde se establecen las reglas para el funcionamiento de la carrera administrativa, reglas a las que debe someterse el gobierno nacional y territorial. El pilar fundamental de la carrera administrativa es el principio del merito vigilado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, organismo que ha adelantado mas de 300 convocatorias en los último 10 años; en la página web de este organismo se encuentra informes y publicaciones que dan cuenta del funcionamiento de la carrera administrativa en Colombia. Por su parte el modelo de empleo público promovido por este Departamento se esta enfocando en la optimización y mejoramiento de procesos y procedimientos relacionados con la Gestión del Talento Humano al servicio del Estado, en el marco del principio del merito. |

# ANEXO 9.

# Respuesta a Inquietudes Espacios de Dialogo Audiencia Rendición Cuentas

| Número | Pregunta   | Respuesta  |
|--------|--|--|
| 9      | ¿De quién depende que los Jefes de Control Interno Disciplinario no sean dependientes de la Administración para garantizar su independencia? | <p>Sobre el tema de las oficinas de control interno disciplinario nuestra Dirección Jurídica se ha pronunciado sobre el tema donde ha expresado respecto de la conformación de las mismas lo siguiente:</p> <p>(...) la Circular Conjunta No. 001 del 2 de abril de 2002, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Procuraduría General de la Nación, dirigida a los representantes legales de los organismos y entidades de las Ramas y Órganos del Estado en todos sus órdenes y niveles, referente a las Oficinas de Control Disciplinario Interno en el Nuevo Código Disciplinario Único, precisó:</p> <p>"IMPLEMENTACION U ORGANIZACIÓN DE LA UNIDAD U OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO"</p> <p>a) A efectos de garantizar tanto la autonomía de la Unidad u Oficina de Control Disciplinario Interno y el principio de segunda instancia, la cual, por regla general corresponde al nominador, así como la racionalidad de la gestión, el mecanismo para cumplir la función disciplinaria será la conformación de un GRUPO FORMAL DE TRABAJO, mediante acto interno del jefe del organismo, adscrito a una de las dependencias del segundo nivel jerárquico de la organización, coordinado por el Director de dicha dependencia.</p> <p>b) En el evento en que la magnitud de la entidad o la índole de la función, determinen un volumen significativo de procesos disciplinarios, que haga necesaria la creación de una oficina disciplinaria dentro de la estructura formal de la entidad, deberá adelantarse el trámite técnico, administrativo y presupuestal necesario para formalizar, en una norma expedida por autoridad competente, (Decreto nacional, Ordenanza departamental, Acuerdo distrital o municipal, etc) la Oficina Disciplinaria, con la denominación que corresponda a la estructura organizacional. (Ej. Subdirección, División, Oficina, Unidad, etc de control disciplinario interno).</p> <p>A dicha dependencia se asignarán los cargos que se requieran, ya sea modificando la planta de personal o reubicando internamente los ya existentes. La segunda instancia en este caso recaerá igualmente en el nominador.</p> <p>Las entidades y organismos que ya cuenten con la Oficina o el Grupo antes descritos, continuarán con ellos, adecuándolos a las condiciones señaladas en el Código y a las nuevas competencias contempladas en el mismo.</p> <p>Cuando la entidad cuente con una planta de personal muy reducida, que haga imposible la conformación del grupo de trabajo, la función disciplinaria se ejercerá, de conformidad con lo previsto en el Parágrafo 3º del artículo 76 del Código Disciplinario Único, por el jefe inmediato del investigado y la segunda instancia corresponderá al superior jerárquico del mismo. En este caso se entiende por jefe inmediato, a la luz de las normas de administración de personal vigentes, el coordinador o jefe de dependencia o el jefe del organismo, según el caso.</p> <p>Cuando el superior inmediato sea el jefe del organismo, la segunda instancia corresponderá a la Procuraduría General de la Nación, a través del funcionario competente en dicho organismo de control.(...)</p> <p>Personal que integraría la unidad u oficina de Control Disciplinario Interno</p> <p>Tanto en el caso en que se conforme el grupo formal en las condiciones anotadas, o se cree la dependencia estructural, el número de funcionarios que conformará la unidad disciplinaria así organizada, dependerá del promedio de procesos disciplinarios que se han venido adelantando y del respectivo estudio de cargas de trabajo.</p> <p>El personal de la unidad u oficina disciplinaria que adelante la indagación preliminar, la investigación y el fallo, deberá tener formación académica no inferior al nivel profesional y deberá estar nombrado en cargos de dicho nivel o niveles superiores."</p> <p>Teniendo en cuenta lo anterior, se considera que la Entidad puede conformar un Grupo Interno de Trabajo, el cual deberá estar adscrito a una de las dependencias del segundo nivel jerárquico de la organización, coordinado por el Director. Si la magnitud de la entidad o la índole de la función, hacen necesaria la creación de una oficina disciplinaria dentro de la estructura formal de la entidad, deberá adelantarse el estudio técnico, administrativo y presupuestal en donde se señale su posición en la estructura organizacional. Es decir, la conveniencia de la posición que ocupa en la estructura organizacional la Oficina de Control Disciplinario interno, deberá estar sustentada en los estudios técnicos respectivos. (Para ampliar se puede consultar el concepto Rad. 20146000074141 del 09/06/2014.</p> |



# ANEXO 10.

# Respuesta a Inquietudes Espacios de Dialogo Audiencia Rendición Cuentas

| Número | Preguntas  | Respuestas   |
|--------|--|--|
| 10     | ¿Cómo se compilan los mapas de riesgos de la entidad con los del plan de Anticorrupción y de Atención al Ciudadano?  | <p>Los mapas de riesgos de corrupción a los que hace mención la ley 1474 de 2011 son específicos y la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República a través de la guía “Estrategias para la construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano” determinó la metodología que se debe aplicar, los responsables de su estructuración y las fechas específicas para el seguimiento por parte de la Oficina de Control Interno.</p> <p>Es relevante mencionar que los riesgos de corrupción al ser una tipología de riesgos que debe ser controlada por la entidad, éstos deben incorporarse en el mapa de riesgos del proceso, sobre el cual se han identificado, de modo tal que el responsable o líder del mismo pueda realizar el seguimiento correspondiente, en conjunto con los riesgos de gestión propios del proceso, evitando que se generen mapas separados de gestión y de corrupción, lo que promueve que el responsable tenga una mirada integral de todos los riesgos que pueden llegar a afectar el desarrollo de su proceso y por ende la entidad, así mismo entiende que se trata de un proceso integral.</p> <p>Por lo tanto, el seguimiento a los riesgos de corrupción en primer lugar es responsabilidad de los líderes de los procesos en los cuales fueron identificados, así mismo la oficina de planeación quien los consolida con los demás componentes del plan anticorrupción y finalmente de la Oficina de Control Interno quien es la encargada de evaluar la efectividad de los controles y determinar si se han materializado o no este tipo de riesgos, así como el seguimiento a las actividades planteadas en los otros componentes. Ahora bien, la oficina Asesora de planeación o quien haga sus veces en la entidad tendrá la responsabilidad de consolidar los seguimientos realizados por parte de los líderes de los procesos, con el fin de incluir tal información en el plan anticorrupción para su correspondiente publicación.</p> |
| 11     | ¿Cómo el Gobierno Nacional puede ayudar a fortalecer los equipos de trabajo de las oficinas de control Interno? Tener presente el tamaño de la entidad y la complejidad. | Es importante tener en cuenta que el reforzamiento de las oficinas de control interno, en cuanto a equipos interdisciplinarios depende de la estructura y recursos de las entidades, no obstante desde el Gobierno Nacional se vienen llevando a cabo procesos de capacitación en procura de elevar el nivel de competencia de los servidores de las oficinas de control interno. Así mismo mediante asesorías en el nivel territorial se han venido llevando a cabo actividades de acompañamiento técnico, con el fin de mejorar la implementación y fortalecer la estructura del Sistema de Control Interno en las entidades.  |
| 12     | ¿Cómo organizar los riesgos de corrupción con los riesgos de gestión?  | La respuesta a esta inquietud es igual a la número 2   |
| 13     | ¿Cuándo se va a realizar capacitación en el tema de gestión de riesgos?  | Durante toda la vigencia 2015 se viene trabajando con una programación de capacitaciones por oferta y el tema de riesgos se ha dado de forma mensual, las fechas que quedan para el segundo semestre corresponde a 08 de octubre y 23 de noviembre. Estas capacitaciones se llevan a cabo en las instancias del Departamento en el Auditorio de 8:00 am a 12 m, para poder acceder deben inscribirse al correo <a href="mailto:mecicalidad@funcionpublica.gov.co">mecicalidad@funcionpublica.gov.co</a> indicando nombre de la entidad, cédula y nombre completo.  |