



**PREGUNTAS Y RESPUESTAS
DE LAS JORNADAS DE DIÁLOGO Y
RENDICIÓN DE CUENTAS A LA CIUDADANÍA**

Jornada 15 de Noviembre de 2011: Política de Control Interno y Sistema de Gestión de Calidad

1. Ha pensado el DAFP unificar el MECI y la NTCGP en un instrumento técnico para la adecuada gerencia pública en aras de la racionalización y la integración?

R/: Al momento de actualizar la NTCGP:1000 a su versión 2009, se analizó la viabilidad jurídica de integrar en una sola norma los dos Sistemas,, y se llegó a la conclusión de que la única manera es por la modificación de las leyes 87 de 1993 y 872 de 2003, lo cual no es prioridad legislativa para el Gobierno Nacional.

2. En la actualización de la cartilla de riesgos, van a considerar los parámetros dados por la ISO 31000, NTC 52.54, ISO 28000, Metodología Basilea II?

R/: Para actualizar las cartilla de riesgos se tienen en cuenta los parámetros y tendencias internacionales en la materia, así que seguramente se tomaran algunas de ellas como referentes.

3. Teniendo en cuenta que la Ley 1474 de 2011, exige presentar informes cuatrimestrales del Sistema de Control Interno, que directriz piensa emitir el DAFP con respecto al informe ejecutivo anual?

R/: El informe Ejecutivo Anual se seguirá presentando de la misma manera que se ha venido haciendo hasta el momento, puesto que los informes cuatrimestrales no deben ser enviados al DAFP, estos no suplen la presentación de dicho informe.

4. Como parte de la integración del SCI y SGC, cuál va a ser la estrategia del DAFP, con respecto a los auditores de calidad y de gestión, con el fin de optimizar los recursos y tiempo de las entidades, de tal forma que no haya un desgaste realizando estas auditorias en forma separada?

R/: En la cartilla de conceptos frecuentes sobre le MECI, se encuentra un capítulo en el que se describe como se realiza la auditoria combinada con le fin de optimizar los recursos al realizar la auditoría de gestión y control.

5.Cuál es el rol de la Oficina de Control Interno, frente al control interno disciplinario?

R/: La Oficina de Control Interno no debe suplir la funciones de control interno disciplinario dado que son totalmente ajenas a su labor de evaluador independiente. La relación se da a partir de los hallazgos de auditoría y los requerimientos que puedan presentarse por parte y parte en desarrollo de sus funciones.

6.Cuál es la posición del DAFP respecto a las certificaciones y el rol del Departamento, respecto a esta labor realizada por entes certificadores?

R/: El Departamento únicamente expide las políticas en materia de gestión de calidad, el control sobre los entes certificadores lo realiza el Organismo Nacional de Certificación ONAC, quien es el encargado de dar el visto bueno a estas entidades para que realicen la certificación en la NTCGP1000.

7. El diagnóstico y análisis del Sistema Nacional de Control Interno y específicamente en la función de las oficinas de control interno, se incluyen y/o contemplan aquellas entidades con regímenes especiales, tal es el caso de las empresas comerciales e industriales? cómo se manejarán las diferencias y excepciones frente a las demás entidades estatales?

R/: En este diagnóstico se tienen en cuenta todas las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, y no se tienen en cuenta los regímenes especiales sino la labor fundamental de la Oficina desarrollada en la Ley 87 de 1993.

8. El principal objetivo de la NTCGP 1000, es satisfacer las necesidades de sus usuarios, contemplado en sus 10 principios, específicamente el enfoque al cliente. Uno de los retos mencionados por el DAFP, es el mejoramiento del servicio. ¿Cuáles son los mecanismos a utilizar?

R/: El mejoramiento del servicio se dará a través de la introducción de herramientas y mecanismos que permitan a las entidades tener una mejor capacidad de respuesta frente a los intereses de los ciudadanos, por ello se están estudiando las tendencias internacionales en la materia y la posibilidad de implementarlas en las entidades públicas.

9. Con los nuevos requerimientos y compromisos que impone el marco normativo de la Ley 1474 de 2011, y las evidentes limitaciones de personal con que cuentan las Oficinas de Control Interno, qué política tiene el DAFP para fortalecerlas?

R/: Se encuentra en desarrollo un proyecto en conjunto con la Alta Consejería Presidencial para el Buen Gobierno, en el que se está contemplando el

reposicionamiento de las Oficina de Control Interno, en un nuevo perfil para este servidor público y en el fortalecimiento general de la Oficina en su conjunto.

10. Dadas las dificultades que se han presentado frente a la interpretación y aplicación armonizada de la Ley Nacional de Archivos y la NTCGP 1000, en lo referente a control de archivos y registros, qué tiene proyectado el DAFP junto con el Archivo General de la Nación para lograr la armonización de estas dos normas?

R/: Se han realizado reuniones entre el Departamento y el Archivo General que pretenden crear un agenda común para que estas normas puedan ser armonizadas.

11. Cuál es el rol de la Oficina de Control Interno con relación a la evaluación independiente y las Auditorias Internas de Calidad? Cuál es el rol de la Oficina de Control Interno en el autocontrol de las entidades?

R/: En la cartilla de conceptos frecuentes sobre le MECI, se encuentra un capítulo en el que se describe como se realiza la auditoria combinada con le fin de optimizar los recursos al realizar la auditoría de gestión y control. Con respecto al autocontrol, esta oficina tiene como rol fundamental el fomento de la cultura del control que se puede expresar en charlas informativas y actividades pedagógicas que le permitan a los servidores desarrollar el autocontrol.

12. Cuál fue la razón o razones, para que la Dirección del DAFP no participara en el Congreso del CICI celebrado en Pereira, teniendo en cuenta que es el órgano rector en materia de Control Interno?

R/: La razón se centra en la no conveniencia jurídica de la realización de dicho evento dado que le patrocinador tenía claros intereses en la población objeto del Congreso, expresada a los miembros del CICI en su momento.

13. Por qué se está pensando en modificar el MECI? Es importante modificar el método de calificación del modelo del SCI, con el fin de aprovechar la implementación y operatividad de lo que se tiene hasta el momento y no retroceder a nuevos procesos?

R/: Luego de la puesta en marcha del Modelo se han encontrado oportunidades de mejora, razón por la cual se están visualizando unas posibles alternativas para hacer más eficiente al modelo frente a las exigencias de las entidades, esto se realizará sin realizar retrocesos o cambios sustanciales.

14. Los Jefes de Control Interno son nombrados por la Presidencia de la República, cumpliendo el proceso de MERITOCRACIA. ¿Cuándo hay cambios en la Dirección,

siendo éstos funcionarios de libre nombramiento y remoción, se respeta el proceso realizado por el DAFP?

R/: Los cambios en la dirección de las entidades no deben afectar el nombramiento de los Jefes de Control Interno dado que el nominador es el Presidente de la República y de él depende la continuidad en el cargo de estos servidores.

15. Para la vigencia 2010, como resultado de la aplicación de los formularios de evaluación del Sistema de Control Interno diseñado por el DAFP, la calificación obtenida por la entidad fue de 96 puntos, satisfactoria, sin observaciones. Sin embargo, como resultado de la Auditoria de la Contraloría General de la República para la vigencia 2010, la calificación del sistema fue deficiente, con 53 puntos de calificación. No feneció la cuenta y dejó con observaciones los estados financieros.

Estaba certificada la entidad en el Sistema de Calidad y no obstante, como resultado de las auditorias realizadas en el año 2011, se observa que la mayoría de los procedimientos no estaban actualizados o no se aplicaban correctamente. Como resultado de lo anterior, se evaluó la situación y se decidió dividir la entidad en 2.

Se podría evaluar por parte de la Función Pública que falló en la metodología de la aplicación de los formularios de evaluación del Sistema de Control Interno?

R/: El fallo no está en los formularios del DAFP, dado que no es el Departamento quien contesta las encuestas, estas son diligenciadas a manera de auto evaluación por parte de los líderes de proceso y del Jefe de Control Interno, quienes según su criterio determinan el ESTADO DEL Sistema de Control Interno y del Sistema de Gestión de calidad.

Jornada 17 de Noviembre de 2011: Política de Rediseño Institucional

1. Existe reglamentación en cuanto a perfiles y competencias para las entidades con planta global al realizar traslados de funcionarios?

R/: Al efectuarse movimientos de personal en las instituciones que adoptan planta de personal global, han de observarse las competencias laborales señaladas en el manual específico de funciones para el área de desempeño en que el funcionario será ubicado; esto es, han de considerarse los estudios exigibles para el ejercicio de las funciones y los demás requerimientos señalados, con los que acredita el servidor a reubicar.

2. Quién es el responsable del MECI en una organización? ¿Está bien que lo sea la Oficina de Planeación?

R/: De manera general ha de entenderse que la responsabilidad del MECI es el conjunto de los funcionarios de una organización. Pero en términos de la responsabilidad básica ha de señalarse al jefe del organismo o entidad, aquella de velar por su implementación. Frente a la responsabilidad de su efectividad y mantenimiento es una tarea propia de las oficinas o unidades responsables de control interno.

3. Para las reformas de planta de personal 2012 – 2014, se propondrán decretos en materia de retén social, qué pasa en esos casos?

R/: En relación con las protecciones especiales a que en su momento se refería la Ley 790 de 2002, conocido como el “retén social”, se contempla nuevamente en la Ley 1444 de 2011, con la cual se habilita al Presidente de la República para adelantar la reforma de la rama ejecutiva del orden nacional.

Por ello con las modificaciones a las plantas de personal han de observarse las condiciones especiales de los servidores en condición de discapacidad, prepensión, fuero sindical, embarazadas y padres o madres cabeza de familia sin alternativa económica.

Pero debe señalarse adicionalmente que aún bajo la inexistencia del mandato mismo de la Ley 1444 de 2002, o vencido el término legal de la misma, las condiciones especiales de protección trascienden estas temporalidades y han y en efecto son condiciones de protección que el DAFP vela sean observadas en los procesos de modificación de planta de personal.

4. Cuáles son los estudios que se requieren adelantar en un rediseño organizacional, quién los realiza y cómo apoya el DAFP?

R/: En un rediseño organizacional es pertinente adelantar un análisis integral de la organización, considerando la revisión de elementos tales como objeto, visión, funciones generales; el marco jurídico que regula su acción; sus fuentes y condiciones financieras; desarrollo tecnológico; productos y/o servicios, usuarios; la estructura organizacional adoptada y su alineación frente a los objetivos institucionales, el personal a su servicio y las condiciones del mismo.

Estos estudios pueden ser adelantados por la misma organización, por expertos en la materia o por la ESAP:

El DAFP, a través de la Dirección de Desarrollo Organizacional brinda asesoría ya acompañamiento a las instituciones públicas nacionales y territoriales que así lo requieran; adicionalmente, apoya el proceso a través de la Guía de Modernización de Entidades Públicas, la cual puede ser consultada en nuestra página Web.

5. Cuál es el soporte normativo y si todas las entidades públicas deben reportar al SIGEP y en qué tiempo?

R/: El soporte normativo del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, se encuentra desde la Ley 190 de de 1995 (artículos 2 y 3) que creó el Sistema Único de Información de Personal, con el fin de sistematizar la información de los formatos únicos de hoja de vida de los servidores públicos y de contratistas que prestan servicios personales al Estado; esta norma se reglamenta mediante el Decreto 1495 de 1995.

Posteriormente, la Ley 443 de 1998, redefine el Sistema Único de Información de Personal como un sistema estructurado, destinado a la formulación de políticas; por su parte la Ley 489 de 1998 creó el Sistema General de Información Administrativa, redefinido en la ley 909 de 2004, en virtud de la cual se expidieron los Decretos 1145 de 2004, 3246 de 2007 y 1409 de 2008, y últimamente el Decreto 2842 de 2010, mediante el cual se establecen los criterios y directrices para la operación del SIGEP.

La estrategia prevista por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para la puesta en producción del SIGEP, considera diferentes fases que permitirán de manera incremental vincular inicialmente a las Instituciones Estatales del orden nacional, continuando con las entidades del orden territorial. El plan de trabajo para lograr esto contempla actividades con los organismos e Instituciones Públicas que iniciaron en el 2010 con 40 pilotos y a partir del 2011 ampliará su cobertura.

Una de las actividades prioritarias para el involucramiento de las entidades, está en la estrategia de capacitación, la cual estará fundamentada en cursos virtuales, que permitirá a los usuarios conocer detalladamente la operación del sistema y su funcionamiento.

6. Los decretos de reforma se encuentran publicados en la página Web del DAFP?

R/: Los Decretos de la reforma de la rama ejecutiva del poder público, efectuadas en desarrollo de la Ley 1444 de 2011 pueden ser consultadas en nuestra página Web www.dafp.gov.co.

7. Cuál es el papel del DAFP dentro del SISTEDA? Porqué no se han realizado capacitaciones de actualización para las entidades sobre las 5 líneas de política de desarrollo administrativo?

R/: El DAFP se encuentra revisando y ajustando las líneas de desarrollo administrativo a efectos de armonizarlas con los propósitos del plan de desarrollo y determinar los alcances de las mismas.



Tales líneas de política profundizan en elementos de efectividad, eficiencia y oportunidad de los servicios internos y externos. Es igualmente importante identificar y promover el desarrollo integral el talento humano de la organización, en su condición de insumo básico y motor de las organizaciones.

8. Existe una guía, manual o cartilla, para la implantación de las reformas; específicamente para la creación de una empresa? Es decir, para el proceso posterior a los decretos de estructura y planta.

R/: En principio, contamos con la Guía de Modernización de Entidades Públicas, la cual orienta en el proceso de adopción y modificación del esquema organizacional, planta de personal y manual de funciones y de competencias laborales.

Adicionalmente contamos con una batería de publicaciones que facilitan el desarrollo de las organizaciones como las referidas a MECI y sistema de gestión de la calidad; plan institucional de capacitación. Igualmente, contamos con guías para facilitar las acciones de administración de personal, como la de situaciones administrativas y la de modelos y minutas de la administración pública.

9. Existe reglamentación en cuanto a perfiles y competencias para las entidades con planta global al realizar traslados de funcionarios?

R/: Me permito precisarle que el traslado es otra de las formas de provisión definitiva de los empleos públicos, de acuerdo con el Decreto 1950 de 1973.

Para proveer los empleos públicos, cada entidad deberá tener definidas sus funciones y requisitos en el manual específico de funciones y de competencias.

Para la adopción o modificación de los manuales las entidades deben considerar las disposiciones contempladas en el decreto Ley 770 de 2005 y en los decretos reglamentarios 2539, 2772 de 2005 y 4467 de 2007 y para el orden territorial en el Decreto Ley 785 de 2005 y en el Decreto reglamentario 2539 del mismo año.

10. Cuál es el soporte normativo y si todas las entidades públicas deben reportar al SIGEP y en qué tiempo?

R/: Antecedentes normativos SIGEP

- Ley 190 de 1995, Arts, 2 y 3
- Decreto 1945 de 1995
- Ley 443 de 1998, Arts, 81 y 82
- Ley 489 de 1998, Arts, 36 y 37
- Ley 909 de 2004, Art. 19
- Decreto 1145 de 2004, Arts. 1 al 18
- Decreto 3246 de 2004, Arts. 1 al 4
- Decreto 1409 de 2004, Arts. 1 al 4
- Decreto 2842 de 2010





De acuerdo con el campo de aplicación del Decreto 2842 de 2010, todos los organismos y las entidades del sector público de las Ramas del Poder Público deben reportar su información en temas de organización institucional y personal al servicio del Estado a este Sistema.

En el Decreto 2842 de 2010 se faculta a este Departamento para determinar las fases de despliegue del Sistema y para convocar a las Entidades y organismos de la administración pública para integrarse al Sistema. En desarrollo de la anterior competencia el Departamento va a iniciar la primera fase con el Subsistema de Recursos Humanos, en particular con el módulo de hoja de vida en las entidades señaladas

Jornada 18 de Noviembre de 2011: Política de Empleo Público

1. Por favor intercedan ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, para dar aplicación a las listas de elegibles en las plantas de personal de las nuevas entidades, recientemente creadas.

R/: Gracias por la sugerencia. la misma será tomada en cuenta y al respecto, el DAFP buscará el espacio para articularse con la CNSC.