

# MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO - MECI

FUNCIÓN PÚBLICA  
Resolución de la Administración de la Función Pública



Datos Entidad

Caracterización

Encuesta MecI

Encuesta Fases

Informe

Certificado

Puntaje

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA  
LA PROSPERIDAD SOCIAL, [\(salir\)](#)

## Estado general del Sistema de Control Interno

### Fortalezas

De conformidad con lo establecido por el artículo 5 del decreto 2145 de 1999 y de acuerdo con los lineamientos impartidos por la Circular Externa No. 100-01-2015, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el 19 de Enero de 2015, la Oficina de Control interno ha evaluado el Sistema de Control Interno del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social vigencia 2014, a través del diligenciamiento de las Encuestas dispuestas en el aplicativo en línea MECI de la página web del DAFP, con el objeto de determinar el grado de madurez del sistema y el avance y sostenimiento del Sistema de Gestión de Calidad de DPS.

Para efectos de la evaluación respectiva, se tuvo como referentes, el resultado de las auditorías practicadas a los sistemas de gestión de la Entidad; la autoevaluación de funciones asignadas a las dependencias; las evaluaciones de seguimiento cuatrimestral a las herramientas de autocontrol (mapa de riesgos, planes de mejoramiento, planes de acción y autoevaluación semestral al sistema de control interno, de las dependencias) y la información que al respecto fue suministrada por los responsables de las diferentes dependencias.

Como resultado de lo anterior, se puede concluir que el Sistema de Control Interno del DPS, tiene un alto grado de madurez que permite a los programas y proyectos adaptarse a los cambios que se dan en razón a las políticas que el Gobierno Nacional ha trazado para el sector de la Inclusión Social y la Reconciliación.

Las fortalezas de la gestión de la Entidad, se evidencian a continuación.

### 1. MÓDULO DE CONTROL DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

#### 1.1 Componente Talento Humano.

1.1.1 Acuerdos, Compromisos y Protocolos Éticos. Considerando necesario fortalecer en los servidores, el nivel de compromiso e interiorización que conlleve a la realización de sus funciones de manera eficaz, eficiente y con oportunidad, se ha dado a la tarea de realizar sensibilizaciones a través de la difusión de mensajes masivos por los diferentes medios de comunicación de la entidad, así como la estrategia "Interiorización de Valores Institucionales" y "Reconocimiento de Valores" por la cual cada dependencia selecciona la persona que es reconocida por sus compañeros, como aquella que representa el Valor indicado para el mes.

1.1.2 Desarrollo del Talento Humano. La entidad, consciente de los cambios experimentados en razón a la Política Pública, a través de la subdirección de Talento Humano, actualizó el Manual de Funciones y Competencias Laborales expidiendo el respectivo acto administrativo por medio de la Resolución 1602 del 1 de Julio de 2014, actividad que se realizó con el concurso de todas las dependencias, así mismo personalizó y realizó la entrega de las funciones asignadas a cada uno de los servidores, tanto a nivel nacional como regional

El programa de Inducción dirigido al personal que ingresa, se realiza, de acuerdo a la necesidad, en el desarrollo de esta actividad, se da a conocer la transformación del

Sector, Misión y Visión, objetivos tácticos y estratégicos, organigrama, código de ética y valores institucionales, la política, programas y proyectos que son responsabilidad del Sector de la Inclusión Social y la Reconciliación. A 31 de diciembre de 2014, se realizaron 20 jornadas de inducción institucional con 116 aspirantes a vincularse a la entidad (67 aspirantes para el nivel nacional y 49 aspirantes para el regional).

Las jornadas de reinducción incluidas en el componente No. 2 del Plan Institucional de Formación y Capacitación 2014, habiéndose realizado entre otros, el "Encuentro con el Director para los servidores públicos del Nivel Nacional", en el mes de mayo, en el que también participaron la Subdirectora General, la Secretaria General y los Subdirectores Misionales, en este encuentro se presentaron las actividades realizadas y por realizar en la Dirección General, Subdirección General, cada Subdirección Misional y la Secretaría General que incluyó los temas de las Subdirecciones Financiera, Contratación, Talento Humano y Operaciones. Fue un espacio de actualización e intercambio de conocimientos de las diferentes actividades que realiza el DPS y las perspectivas del trabajo para el resto del año.

Igualmente se realizaron Jornadas de Reinducción con los Directores Regionales; también reinducción institucional, dirigida a los servidores públicos de la Dirección de Ingreso Social.

El Plan Institucional de Formación y Capacitación del año 2014, se formuló a partir del diagnóstico realizado con la participación de 425 servidores públicos de la entidad a nivel nacional y regional. Como resultado del diagnóstico, se definieron 6 Componentes con sus respectivos Ejes de Desarrollo, con el que posteriormente se formularon 47 temáticas a tratar. El Programa se ejecutó principalmente a través del contrato Interadministrativo, suscrito con la Universidad Nacional de Colombia, y adicional se aceptaron invitaciones de la Escuela Superior de Administración Pública y el Departamento Administrativo de la Función Pública, en temas de Ética de lo público, Medición de políticas públicas, MECI, Actualización en Contratación Pública, Seminario Gestión de proyectos y el Seminario en Derecho de Petición y sus Consecuencias Jurídicas, cursos, esto últimos, que no generaron costo alguno para la entidad.

Como resultado de la ejecución del Plan Institucional de Formación y Capacitación, se tiene, la realización de un total de 52 cursos, incluyendo los de la Universidad Nacional y los gestionados con otras entidades, sobre los cuales se realizaron 1,444 inscripciones por parte de servidores públicos de la entidad.

El Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2014, se formuló a partir de la identificación de las necesidades de los servidores públicos tanto del nivel nacional como del nivel territorial, a través del diligenciamiento de una encuesta interna con una participación de cuatrocientos veintisiete (427) servidores públicos. Como resultado de la encuesta y en desarrollo de 3 áreas de intervención, se identificaron 4 ejes de desarrollo y 6 temas, para la puesta en marcha de 18 programas. En ellos se destacan: YO SOY DPS "Fortalecimiento Sentido de Pertenencia"; en el área de Intervención de Protección y Servicios Sociales se realizaron actividades orientadas a la interiorización de los valores institucionales.

En el área de intervención calidad de vida laboral y como parte del plan de incentivos, se realizó el reconocimiento a los mejores empleados de carrera administrativa por nivel jerárquico, de libre nombramiento y remoción; el reconocimiento al mejor equipo de trabajo de la entidad. Se llevó a cabo Jornada dirigida a los servidores públicos próximos a pensionarse orientada a la etapa de retiro laboral, y actividades dirigidas al reconocimiento de los servidores públicos que mejor representen los valores institucionales sensibilizados durante el año.

En el área de intervención de Protección y Servicios Sociales, en lo relacionado con el programa "Actividades Física, de Integración y Entretenimiento.", se realizaron eventos deportivos y recreativos como: vacaciones recreativas para niños entre 6 y 12 años hijos de los servidores públicos del nivel central, convenios con gimnasios, valoraciones físico deportivas, torneos de Bolos Mixto, carreras de atletismo, tenis de mesa, fútbol 5, caminata ecológica familiar, participación de los servidores públicos del DPS en los juegos de la función pública, pausa activa mundialista, torneo de WII y el concurso de decoraciones navideñas.

En el área de intervención de Seguridad y Salud en el Trabajo, se otorgó un apoyo educativo a los funcionarios con hijos con discapacidad. Se realizó la encuesta de medición del clima laboral, con el objetivo de contar con una línea base para mejorar las condiciones y calidad de vida de los servidores públicos y colaboradores de la entidad. También se llevaron a cabo Programas de promoción y prevención en salud, como el programa de riesgo psicosocial, sistema de vigilancia osteomuscular, exámenes médicos de ingreso y egreso, jornadas de salud, exámenes periódicos y chequeos ejecutivos para directivos, jornada de orden y aseo y el servicio de área protegida para el nivel nacional y 5 direcciones regionales. De otro lado se adelantaron capacitaciones a los brigadistas del nivel nacional y del COE, simulacros de evacuación, investigaciones a los accidentes de trabajo y se efectuaron las elecciones para el Comité de Convivencia 2014-2016 y del COPASO 2014 - 2016.

## 1.2 Componente Direccionamiento Estratégico.

1.2.1 Estructura organizacional. La estructura organizacional de la entidad y su transformación institucional ha permitido avanzar en un marco más amplio que ha permitido unificar y cohesionar esfuerzos, reuniendo y ordenando iniciativas que generan valor agregado para garantizar mayores impactos en la atención a la población pobre, pobre extrema, víctima de la violencia, primera infancia, y la población de los territorios focalizados en el Plan de Consolidación Territorial, y así alinearse con las directrices de la Política Pública del Gobierno dirigida el Sector de la Inclusión Social y la Reconciliación

1.2.2. Modelo de Operación por Procesos. Los procedimientos son actualizados y divulgados constantemente, de acuerdo con las necesidades y los cambios que puedan ocurrir en la gestión de los procesos o proyectos.

De otra parte se evidencia cómo las metas propuestas para el cuatrenio 2010-2014, se cumplieron o fueron superadas, así: Familias beneficiadas con incentivos de salud y educación por el programa Más Familias en Acción superó en 3%, en razón a que de 2,600,000 de familias proyectadas, se vincularon 2,636,286. De una meta de 120,000 Jóvenes para el programa Jóvenes en Acción, al final de la vigencia se encontraban matriculados 152,370 (27%).

En el programa de Inclusión Productiva, de una proyección de 40,000 beneficiarias del programa Mujeres Ahorradoras en Acción, al cierre de 2014, las mujeres ahorradoras se calcularon en 47,043 (17%).

En cuanto a las Familias vinculadas a RESA, de una proyección de 60,000 familias, superaron la meta por cofinanciación 69,372 (15%) familias vinculadas a proyectos ReSA.

La gestión misional de la entidad se vio fortalecida, en la medida que al término de la vigencia la ejecución presupuestal de los programas misionales, presentaron avances

que superaron la ejecución del año anterior, es así como el programa Familias en su Tierra superó en un 7.2 % lo ejecutado el año anterior, presentando al final de la vigencia una ejecución del 93.5%, IRACA logró una ejecución del 100% de sus recursos. El programa Generación de Ingresos, mejoró su ejecución en 11.8% al ejecutar el 93.1% de lo asignado. Por su parte el programa Más Familias en Acción, ejecutó el 99% de sus recursos, mejorando el promedio histórico (96%).

1.2.3 Políticas de Operación. Se percibe en la Alta Dirección el compromiso para brindar a la población beneficiaria una atención eficiente y eficaz, para ello ha reestructurado el proceso de Participación Ciudadana y generado actividades con el fin, que el modelo de participación y servicio al ciudadano, involucre acciones en materia de atención y orientación, acceso a la información, cultura del servicio e innovación social entre otras actividades, así como articular y promover buenas prácticas en la gestión de peticiones, para lo cual, ha emitido las Resoluciones, Circulares y Procedimientos pertinentes. A través del GIT de Participación Ciudadana e Innovación Social, realiza constante seguimiento y análisis al proceso de peticiones. Finalmente, con el fin de articular y promover las buenas prácticas en la gestión de peticiones, ha promovido el desarrollo de una nueva herramienta para la recolección de información externa.

Los Comités ordenados por la normatividad, están debidamente constituidos y en funcionamiento. El Comité Coordinador del Sistema de Control Interno fue actualizado mediante la Resolución No. 3417 de 2014, publicada en la INTRANET y comunicada a la entidad a través de correo electrónico, así como socializada en reunión de Equipo MECI.

Igualmente reglamentó el acceso al proceso de encargos, con el fin de que éste se realice de manera transparente, para ello expidió la Guía Solicitud de Encargo en Empleos de Carrera Administrativa Código: G - GTH - SECA, cuyo objetivo es el de "Orientar a los servidores públicos con derechos de carrera administrativa del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, para la presentación y gestión de las solicitudes de encargo en los empleos de carrera administrativa vacantes en forma definitiva y temporal, con el fin de promover el acceso a empleos de superior jerarquía".

1.2.4 Indicadores. La metodología implementada en el primer trimestre de 2014, para la medición de los objetivos (1 del cliente, 11 de procesos, 2 de Innovación y 2 de aprendizaje y financieros), que orientan el cumplimiento de la razón de ser de la entidad, se miden a través de los procesos del Sistema de Gestión Integral, presentando al cierre de la vigencia como resultado, que 6 objetivos de proceso, uno del cliente y uno financiero, se posicionaron en semáforo verde, lo que significa un cumplimiento de ejecución superior al 90%; en semáforo amarillo (rango entre el 75% y el 90%) se posiciona un objetivo del cliente y los dos financieros, demostrándose esfuerzo por cumplir la meta y finalmente 3 objetivos de proceso y uno de innovación y aprendizaje, en razón a que su medición es de carácter cualitativo, no pudieron clasificarse en ninguno de los rangos definidos.

### 1.3 Componente Administración del Riesgo.

Durante el primer semestre de 2014 se revisó y ajustó la administración de los riesgos de la entidad como un elemento activo en la toma de decisiones, desarrollándola a partir del enfoque por procesos de la Entidad, cuyo insumo principal lo constituye la caracterización de los 24 procesos definidos por el DPS, seis Estratégicos, ocho Misionales, 7 de Soporte, 3 de Seguimiento y Evaluación. En la fase de valoración de la Administración del Riesgo, el DPS lo identificó y valoró, consolidando finalmente el

Panorama General de Riesgos, que contiene: 202 eventos DPS, 17 aspectos ambientales y 76 peligros, a los cuales se le han generado acciones de mitigación para su tratamiento.

## 2. MÓDULO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

2.1 Componente Auditoría Interna. La práctica permanente de auditorías en el nivel nacional y territorial permitieron evidenciar que en la entidad, de forma recurrente se presentan incumplimientos a requisitos de la norma, las cuales a julio de 2014 presentaban un rezago en la respuesta o las acciones propuestas no fueron eficaces para mitigarlas, por tal razón se procedió a depurar el Sistema de Información ISOLUCIÓN y sensibilizar a todos los procesos, en la necesidad de responder de forma adecuada, permitiendo así que los sistemas de gestión se vean fortalecidos de forma continua.

## 3. EJE TRANSVERSAL: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.

Con el objetivo de contribuir a que el DPS, se posicione como una entidad pública que lidera la lucha contra la pobreza extrema, la inclusión social y la reconciliación, la Oficina Asesora de Comunicaciones, a través de las redes sociales (facebook, twitter, youtube), como resultado de una permanente innovación en la publicación de mensajes, superó las metas establecidas así: en Twitter de 8,000 trinos se recibieron 10,712. En cuanto a Gestionar información de la entidad a través de la cuenta de Facebook, de una meta de 5,000 "Me gusta", se obtuvieron 71,433, y respecto de Gestionar la imagen de la entidad a través de la cuenta de Youtube de 36,000 reproducciones propuestas, hubo 260,324. En cuanto a la Gestión Documental, se observa que las Tablas de retención se mantienen actualizadas de acuerdo a los cambios que surgen en el esquema orgánico de la entidad, lo cual ha generado en los funcionarios la cultura de realizar la entrega de información de una manera organizada y bajo las normas archivísticas tanto digital, como física.

El sistema de información documental, ORFEO, permite la radicación en línea y el manejo de expedientes digitales.

La entidad cuenta con un sistema de almacenamiento de información que soporta las necesidades de manejo de datos, y de capacidad suficiente para un crecimiento futuro, se dispone de un plan de contingencia para el manejo del volumen de datos que requiere la Entidad. Durante la vigencia 2014, se desarrollaron 16 aplicativos, a los cuales se les implementaron los correspondientes controles de seguridad y se inició el desarrollo del sistema para el manejo de servicios de intercambio de información, el cual se encuentra en fase de puesta en marcha. Se cuenta además con personal con claridad para desarrollar las necesidades de las diferentes aplicaciones solicitadas.

### **Debilidades**

Se evidenciaron algunas debilidades las cuales una vez detectadas y en pro de su fortalecimiento han sido objeto de acciones de mejora, como son:

Administración de la Información. La entidad pese al gran esfuerzo desplegado para desarrollar la Maestra de Beneficiarios del DPS y Sectorial, de la cual ya tiene 20 fuentes de información, del DPS y de dos entidades del sector (ANSPE y UARIV), requiere de su fortalecimiento para el logro de un Sistema de Información de la Entidad (programas misionales - áreas de soporte), que mejore la calidad y pertinencia de la información, que asegure además el adecuado flujo de la misma desde los procesos proveedores de ella tanto interna como externamente, así como también

hacia a la Subdirección Financiera que garantice el oportuno e íntegro registro contable de los diferentes hechos económicos, buscando minimizar temas de subestimación y sobreestimación en las diferentes cuentas de Balance.

Frente a la dificultad de tener un sistema integrado para la gestión de peticiones con capacidad para centralizar todos los canales de atención, la entidad viene trabajando en la herramienta adquirida para la Gestión de Peticiones (Delta) que se pondrá en funcionamiento en la presente vigencia.

La oportunidad en la respuesta de las peticiones, quejas, reclamos, se ve afectada en la medida en que la oferta de programas se amplía, lo cual genera un gran número de peticiones, situación, que ha llevado a adoptar medidas encaminadas a superar estas deficiencias.

No obstante el esfuerzo de la nueva administración, se encuentran deficiencias en la supervisión y seguimiento de contratos, existiendo un alto número de contratos sin liquidar de vigencias anteriores.

Diligenciado por:	Alonso Eduardo Zuluaga Zuluaga	Fecha:	27/02/2015 03:32:30 p.m.
Enviado por:	Tatiana María Orozco de la Cruz	Fecha:	27/02/2015 03:32:42 p.m.