



\*202430001692\*

Fecha Radicado: 2024-04-24 15:54:18.287

Radicado No: 202430001692

## COMUNICACIÓN INTERNA

**Para: ELIZABETH BLADÓN BERMÚDEZ**

Directora General

**ANA CECILIA VALENCIA AGUIRE**

Subdirectora de Talento Humano

**COMITÉ INSTITUCIONAL DE COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO**

**De: JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO**

**Asunto: Seguimiento Específico a los Estándares de Conducta y práctica de los Principios y Valores del Servicio Público en el Icfes.**

Respetados líderes:

De manera atenta les informo que en cumplimiento de las actividades programadas en el Plan Anual de Auditoría de la Oficina de Control Interno y las acciones atribuidas al mismo, se realizó un seguimiento específico a los estándares de conducta y práctica de los principios y valores del servicio público en el Instituto, motivo por el cual les adjunto el informe donde se evidenció el trabajo realizado y el cumplimiento de las normas establecidas en esta materia.

Es procedente que los resultados se socialicen con los gestores de cada proceso y en cumplimiento al Procedimiento de Gestión Planes de Mejoramiento (DES-PR007), se formule el Plan de

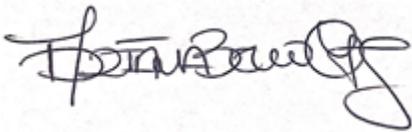


\*202430001692\*

Fecha Radicado: 2024-04-24 15:54:18.287

Mejoramiento pertinente para atender las situaciones observadas dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la notificación del cargue en el aplicativo Daruma.

Cordialmente,



**ADRIANA BELLO CORTÉS**

Anexo: Informe en (10) folios

	<b>INFORME DE SEGUIMIENTO</b>	<b>Código: CSE-FT013</b>
	<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO</b>	<b>Versión: 001</b>
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN	Pública	

<b>Informe:</b>	<b>Seguimiento Específico a los Estándares de Conducta y práctica de los principios y Valores del Servicio Público en el Icfes.</b>
<b>Fecha de emisión de informe:</b>	<b>16-04-2024</b>
<b>Objetivo del informe:</b>	Realizar seguimiento a la implementación y consolidación de los estándares de conducta y práctica de los principios y valores del servicio público en el Instituto.
<b>Alcance del informe:</b>	Se tiene en cuenta las actividades desplegadas en el periodo comprendido entre el mes de abril de 2023 y lo transcurrido del 2024.
<b>Criterios del informe:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ley 87 de 1993 "<i>Por la cual se establecen normas para ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones</i>"</li> <li>✓ Ley 1474 de julio 12 de 2011 "<i>Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanación de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública</i>".</li> <li>✓ Guía rol de las unidades u oficinas de control interno, auditoría interna o quien haga sus veces</li> <li>✓ Caja de Herramientas. Valores del servicio público. Código de integridad – Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.</li> </ul>

	<b>INFORME DE SEGUIMIENTO</b>	<b>Código: CSE-FT013</b>
	<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO</b>	<b>Versión: 001</b>
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN	Pública	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión CONSEJO PARA LA GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL Versión 5</li> <li>✓ Resolución 0003243 del 28 de marzo de 2018, por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público en el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación – Icfes.</li> </ul>
--	--

## LIMITACIONES

Como quiera que la fuente de información fue la allegada por la Subdirección de Talento Humano, el método de evaluación y seguimiento fue de verificación y consulta, de acuerdo con el requerimiento y análisis de información a las actividades ejecutadas en el marco de los Principios y Valores desarrollados dentro de la Entidad; igualmente, la publicada en la página institucional del Icfes. Por ende, para el periodo del presente informe no se presentó limitación que pudiera entorpecer el resultado del seguimiento.

## RESULTADOS

La Oficina de Control Interno en cumplimiento de sus funciones, roles, responsabilidades y atendiendo lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG en su dimensión 7ª, el cual establece que su finalidad es promover *“...el mejoramiento continuo de las entidades, razón por la cual éstas deben establecer acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación de éste. El Control Interno es la clave para asegurar razonablemente que las demás dimensiones de MIPG cumplan su propósito”*.

Es por ello que, esta Oficina a fin dar cumplimiento a lo establecido por MIPG efectúa seguimiento a la aplicación al interior de la Entidad de la dimensión 1 Talento Humano 1.3 Política de Integridad, el cual tiene como propósito ofrecer a las Entidad herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, entre otros. En lo relacionado con la Política de Integridad tiene como propósito institucionalizar la cultura de integridad como un proceso

	<b>INFORME DE SEGUIMIENTO</b>	<b>Código: CSE-FT013</b>
	<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO</b>	<b>Versión: 001</b>
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN	Pública	

amplio y transversal al servicio público para garantizar el desempeño institucional responsable y el comportamiento probo de los servidores en función del interés general, a partir de: *“la apropiación de los valores del servicio público; fortalecer e integrar mecanismos, instrumentos administrativos y orientaciones que garanticen la idoneidad en la prestación del servicio; y – la apertura del servidor público al diálogo con la ciudadanía”*. Así mismo, se revisa los mecanismos y actividades utilizadas en el marco de la estrategia de divulgación y apropiación del Código de Integridad al interior del Instituto.

En virtud de lo anterior y atendiendo el alcance citado para el presente informe de seguimiento, se relacionan las siguientes actividades ejecutadas al interior del Instituto:

**I. Reportes realizados al Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, referente a la Estrategia de divulgación y apropiación del Código de Integridad.**

Atendiendo lo señalado por el área responsable, se informa que en el periodo evaluado no se han realizado reportes al Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, relacionados con el tema en mención, toda vez que la Entidad no ha solicitado información al respecto.

**II. Existencia de cronograma de implementación de actividades realizadas y programadas para la vigencia 2024 en el marco de los principios y valores desarrollados al interior del Instituto.**

A la fecha el área de Talento Humano indica las siguientes actividades ejecutadas en la vigencia anterior y las programadas para la presente vigencia 2024, relacionadas a continuación:

**a. Cronograma de actividades previstas para el año 2024:**

Imagen No. 1



**Cronograma**

CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE SENSIBILIZACIÓN DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD PARA 2024		
ACTIVIDAD	PRIMER SEMESTRE	SEGUNDO SEMESTRE
Llevar a cabo la planeación, divulgación y ejecución de tres actividades de sensibilización y socialización del Código de Integridad.	Una (1) actividad	Dos (2) actividades
Desarrollar dos capacitaciones en la que se aborden temas relacionados con sensibilización sobre integridad, ética de lo público o conflicto de intereses.	Una (1) capacitación	Una (1) capacitación
Aplicar una encuesta en la que se permita a los colaboradores efectuar una retroalimentación sobre la estrategia que fue implementada en relación con la sensibilización del Código de Integridad.		Se aplicará al final de la vigencia

	<b>INFORME DE SEGUIMIENTO</b>	<b>Código: CSE-FT013</b>
	<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO</b>	<b>Versión: 001</b>
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN	Pública	

Fuente: Subdirección de Talento Humano

- ✓ Los días 12, 14 y 19 de marzo de 2024 se realizó una actividad con el objetivo fomentar y fortalecer el valor del respeto en todos los colaboradores del Instituto, promoviendo un ambiente laboral inclusivo y libre de discriminación. Es así como a través de una actividad lúdica, se busca generar conciencia sobre los estereotipos que afectan a las personas y proporcionar estrategias efectivas para superarlos.
- ✓ El 21 de marzo de 2024 se llevó a cabo la capacitación “*Conflictos de Interés en el Servicio Público*” donde se expusieron las diferentes clases de conflictos de interés y cómo actuar frente a estos.
- ✓ Conforme al PAAC se lleva un registro que soporta cada una de las actividades realizadas en el marco de la estrategia de sensibilización y socialización del Código de Integridad.

b. Las actividades que se han llevado a cabo a partir del periodo 1 abril de 2023 se relacionan a continuación:

- ✓ El 20 de abril de 2023 se realizó la capacitación “*Código de Integridad y Gestión de Conflictos de Intereses*” donde se refuerza la inclusión de los valores del código de integridad en el accionar de los servidores.
- ✓ El 12 de mayo de 2023 a través de correo electrónico en el Boletín Entrenos se hizo el lanzamiento de la campaña “*Liga de la Integridad*” donde a través de cápsulas de video se les mostraba a los colaboradores del Instituto cuales son los valores del Código de Integridad del Icfes y la manera de apropiarlos en sus actividades diarias.
- ✓ Estas capsulas se lanzaron de la siguiente manera:
  - 2 de junio de 2023. Valor de la Honestidad
  - 9 de junio de 2023. Valor de la Transparencia
  - 16 de junio de 2023. Valor del Respeto

	<b>INFORME DE SEGUIMIENTO</b>	<b>Código: CSE-FT013</b>
	<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO</b>	<b>Versión: 001</b>
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN	Pública	

- 30 de junio de 2023. Valor de la Diligencia
  - 7 de julio de 2023. Valor del Respeto
  - 31 de julio de 2023. Valor del Compromiso
  - 14 de agosto de 2023. Valor del Servicio
- ✓ El 18 de mayo de 2023 se llevó a cabo la capacitación “*Conflictos de Interés y Causales de Impedimento y Recusación*” donde se propusieron ejemplos y actividades pedagógicas para que el servidor sepa cómo actuar y manejar una situación de conflicto de interés.
  - ✓ El 7 de junio se ejecutó la capacitación “*Guía para orientar el proceso de apropiación del Código de Integridad del servicio público*” donde se daban consejos prácticos de como continuar apropiando los valores del Código de Integridad.
  - ✓ El 27 de junio por medio del correo electrónico de la Subdirección de Talento Humano se realizó una actividad donde se invitaba a los servidores a responder una encuesta, con el fin de identificar el valor con el que más se sentían representados.
  - ✓ Debido a que se estaban presentando pérdidas con la “*Tienda de la Confianza*” se efectuó el cierre de esta.
  - ✓ El día 15 de diciembre de 2023 a través del correo electrónico de la Subdirección de Talento Humano, se envió una encuesta a todos los colaboradores con la finalidad de conocer la opinión de las personas sobre la estrategia de Integridad implementada para el año 2023, esto con el propósito de mejorar y adecuar las actividades para el año 2024 de acuerdo con las opiniones recibidas.

**III. Actividades de publicidad relacionadas con los Estándares de Conducta y práctica de los Principios y Valores del Servicio Público en el Icfes.**

	<b>INFORME DE SEGUIMIENTO</b>	<b>Código: CSE-FT013</b>
	<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO</b>	<b>Versión: 001</b>
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN	Pública	

Es importante realzar las gestiones efectuadas por el proceso objeto de seguimiento, a fin de socializar a través de la pagina web de la entidad las actividades de los estándares de conducta y práctica de los principios y valores del servicio público, recordando la importancia de los valores, a través de capsulas de videos, piezas y correos electrónicos etc.

En el siguiente enlace se pueden verificar las buenas practicas realizadas en pro de la aplicación del Código de Integridad, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y las actividades de sensibilización para conocimiento de todos los colaboradores de la Entidad. <https://www.icfes.gov.co/en/politica-de-integridad>.

Es así como se resaltan algunas socializaciones a continuación:

- **Árbol de la Integridad:**

Imagen No. 2



Fuente: Pagina Web\_Icfes\_Politica de Integridad

	<b>INFORME DE SEGUIMIENTO</b>	<b>Código: CSE-FT013</b>
	<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO</b>	<b>Versión: 001</b>
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN	Pública	

➤ Taller Práctico Política de Integridad:

Imagen No. 3



Fuente: Pagina Web\_Icfes\_Politica de Integridad

➤ Taller Práctico Política de Integridad – Día del Servidor:

Imagen No. 4



	<b>INFORME DE SEGUIMIENTO</b>	<b>Código: CSE-FT013</b>
	<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO</b>	<b>Versión: 001</b>
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN	Pública	

Fuente: Pagina Web\_Icfes\_Politica de Integridad

- Tienda de la Confianza y Honestidad:

Imagen No. 5



Fuente: Pagina Web\_Icfes\_Politica de Integridad

En consecuencia, se resalta el trabajo de manera continua en la promoción y fortalecimiento de las actividades de sensibilización, socialización e implementación del Código de Integridad del Servicio Público al interior del Instituto como buena práctica, que involucra no solo el servidor público si no también a todos los colaboradores de la Entidad.

No obstante, es importante recomendar al área continuar fortaleciendo dichas actividades, particularmente actividades de autocontrol de cada uno de los servidores de las diferentes dependencias de la institución, evidenciando el impacto de cada una de las socializaciones y publicaciones y de esta manera, identificar posibles requerimientos de capacitación, de bienestar, de seguridad y salud en el trabajo.

	<b>INFORME DE SEGUIMIENTO</b>	<b>Código: CSE-FT013</b>
	<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO</b>	<b>Versión: 001</b>
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN	Pública	

**I. Procesos disciplinarios por el incumplimiento o violación de los Principios y Valores de los funcionarios del Icfes.**

Se indago a la Subdirección de Talento Humano, si se tiene conocimiento de procesos disciplinarios por incumplimiento o afectación de los Principios y Valores de los funcionarios al interior del Instituto, consagrados en el Código de Integridad del Ices, en respuesta del proceso se tiene que *“la Subdirección de Talento Humano no es la dependencia competente para llevar a cabo o informar acerca de los procesos disciplinarios de la Entidad”*

Atendiendo la respuesta generada por el proceso, se hace necesario sugerir que en cumplimiento con lo indicado en el MIPG *“La política de integridad pública se concibe a partir del funcionamiento de un triángulo que articula, acciones que desarrollan las entidades, los servidores y los ciudadanos (...) cada uno de estos actores, a través de la interacción de sus responsabilidades y atributos, generan acciones para consolidar la integridad en el servicio a través de entidades transparentes, eficientes, abiertas y que rinden cuentas; unos servidores públicos comprometidos y probos; y unos ciudadanos participativos y corresponsables”*. Se articule la comunicación entre las áreas responsables de llevar a cabo actividades de gestión y control, a fin de prevenir cualquier escenario de afectación de los Principios y Valores de los funcionarios al interior del Instituto y con ello, buscar mecanismos de socialización con el propósito que, de hallarse procesos disciplinarios en temas de corrupción, transparencia, conflictos de intereses y otras irregularidades en las funciones, se puedan tomar acciones para reforzar principalmente en dichos temas.

**NO CONFORMIDADES**

Para el presente informe no se presentan NC. Sin embargo, se establecen sugerencia y/o recomendaciones a fin de ser tenidas en cuenta por el proceso, objeto de seguimiento.

**OPORTUNIDADES DE MEJORA**

**OM\_1:** Se sugiere a la Subdirección de Talento Humano, fortalecer actividades de autocontrol de cada uno de los servidores de las diferentes dependencias de la institución, evidenciando el impacto de cada una de las socializaciones

	<b>INFORME DE SEGUIMIENTO</b>	<b>Código: CSE-FT013</b>
	<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO</b>	<b>Versión: 001</b>
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN	Pública	

y publicaciones y de esta manera, identificar posibles requerimientos de capacitación, de bienestar, de seguridad y salud en el trabajo.

**OM\_2:** Se sugiere al proceso de la Subdirección de Talento Humano la articulación y comunicación efectiva entre las áreas responsables de llevar a cabo actividades de gestión, control y prevención de cualquier escenario de afectación de los principios y valores de los funcionarios al interior del Instituto y con ello, buscar mecanismos de socialización con el propósito que, de hallarse procesos disciplinarios en temas de corrupción, transparencia, conflictos de intereses y otras irregularidades en las funciones, se puedan tomar acciones para reforzar principalmente en dichos temas, estableciendo lineamientos y estrategias preventivas para garantizar la gestión íntegra en el servicio público.

#### EQUIPO AUDITOR

<b>Auditor Líder:</b>	Yenny Johanna Melo Zapata	<b>Cargo:</b>	Contratista OCI
-----------------------	---------------------------	---------------	-----------------