Ingrith Carolina Daza Barreto
Usuario Control Interno / Auditor O C I - Usuario De Consulta

Sistema Integrado de Gestión y Autocontr

Lunes, Julio 28 de 2025

Actas

Reuniones

Confirmar Asistencia

Aprobar Contenido del Acta

Compromisos

Correctivos

Reporte Reuniones

Salir del Módulo

Reuniones/Proponer Reunión/Reunión CDDG-CICI-10

Reunión :	**Comité Institucional de Coordinación de Control Interno (CDDG-CICI-10)**
Tipo de Reunión :	Comités de Dependencias de la Dirección General
Privacidad:	Privado
Consecutivo Vigencia :	1
Estado :	Aprobada
Regional :	Dirección General
Ciudad :	BOGOTA
Lugar :	Piso 8 Torre Central
Fecha :	2025-01-23
Hora :	09:30:00 **(24 Horas)**
Fecha Límite de Confirmación :	2025-01-23
Quien convoca:	Juan Felipe Rueda García - Jefe Oficina de Control Interno
Asunto :	Convocatoria a la 1ra sesión ordinaria del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno - CICCI 2025
Objetivo de la Reunión:	Llevar a cabo la 1ra sesión del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno CICCI en cumplimiento de la resolución 2303 del 2017 y el decreto 648 del 2017.
Hora de Inicio :	09:30:00 - **hh:mm:ss**(24 Horas)
Hora de Finalización :	10:15:00 - **hh:mm:ss**(24 Horas)
Secretario del Comité :	Juan Felipe Rueda García
Elaboró :	Juan Felipe Rueda García
Secretario :	Juan Felipe Rueda García
Moderador :	Juan Felipe Rueda García

Orden del Día

Numeral	Tema	Tiempo Estimado
1	Verificación del quorum	2 Minutos
2	Evaluación del cumplimiento de la Política de Integridad	10 Minutos
3	Implementación de mecanismos para el manejo de conflictos de interés	10 Minutos
4	Cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano	10 Minutos

Desarrollo

1-
En cumplimiento de las Resoluciones N°02303 de 2017 y N°1585 de 2022, el comité sesionará válidamente con la mitad más uno de sus integrantes, frente a lo

cual la Secretaría Técnica del Comité, a cargo del Jefe de la Oficina de Control Interno verificó el cumplimiento del quórum, mediante la asistencia de los siguientes miembros:

- Director General - Dr. Jorge Eduardo Londoño Ulloa
- Directora de Planeación y Direccionamiento Corporativo - Dra. Claudia Liliana Blanco Santillana (virtual)
- Secretaría General - Dra. Katerine Grimaldos Robayo
- Directora de Formación Profesional - Dra. Claudia Patricia Forero Londoño
- Directora de Empleo y Trabajo - Dra. Luz Dana Leal Ruiz
- Director Administrativo y Financiero (E) - Dr. Carlos Alfonso Mayorga Prieto
- Directora Jurídica - Dra. Manuela Valentina García Cano

Así mismo, registra la asistencia de los siguientes invitados:

- Director del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo Dr. Luis Alejandro Jiménez Castellanos
- Director de Promoción y Relaciones Corporativas Dr. David Enrique Garzón García
- Jefe Oficina de Control Interno Disciplinario - Dra. Dayanna Quant Zúñiga
- Jefe Oficina de Comunicaciones - Dr. Manuel Humberto Gómez Bermúdez

Nota: Para el momento del desarrollo de la presente acta del Comité Institucional de Coordinación de control interno, los siguientes miembros no se encuentran vinculados a la entidad y/o presentan situaciones administrativas que no permiten realizar la aprobación del acta:
1. Luz Dana Leal Ruiz
2. Carlos Alfonso Mayorga Prieto
3. Dayanna Quant Zuñiga

2-

La Dra. Katerine Grimaldos expuso que, por recomendación de Función Pública, se debe socializar en el comité de dirección todo el proceso de calificación de la política de integridad, evaluado a través del FURAG. Señaló que la política se compone de dos ítems: el Código de Integridad y el Conflicto de Intereses.

Dio un contexto frente a los antecedentes y explicó el desarrollo del código: que anteriormente se implementó un código de ética extenso (2017–2018) elaborado por consultores, el cual no fue adoptado ni asimilado por los funcionarios, generando valores dispares. Una encuesta (89% de desconfianza hacia los funcionarios) evidenció la necesidad de un nuevo enfoque. Así, Función Pública impulsó el desarrollo de un Código de Integridad único, construido con la participación de 25.000 personas, en el que se establecen los valores fundamentales.

Frente al contenido del Código la Dra. Katerine Grimaldos explicó que el código de integridad establece cinco valores comunes a todas las entidades públicas (honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia) y además, el SENA añadió dos valores adicionales (solidaridad y lealtad), los cuales, están en proceso de adopción.

Posteriormente, se refirió a la evaluación a través del FURAG: en la presentación detalló que el FURAG, mide 19 políticas del SENA (entre ellas la de integridad), mostró calificaciones de 91.5 en 2022 y 95.1 en 2023. E informó que la evaluación del 2025 estaría programada para mayo-julio. Adicionalmente explicó que el FURAG califica áreas como talento humano, planeación, gestión presupuestal, contratación, gobierno digital, entre otras, utilizando

como referencia la guía de la política de integridad y el procedimiento de declaración de conflictos de intereses (SIGEP).

En cuanto a la evaluación de cumplimiento y resultados de la encuesta: informó que en 2024 se realizó una encuesta de percepción aplicada a funcionarios y contratistas en la Dirección General, 33 regionales y 118 centros de formación. Los resultados arrojaron que; el 93% conoce la política, el 91% considera apropiados los medios de difusión, el 90% entiende cómo se implementa y el 89% conoce el código; sin embargo, solo el 72% reconoce los valores. Esto indica la necesidad de profundizar en la apropiación de los valores, ya que se difunden mediante inducción, correos, capacitaciones y la web, pero se tratan como un trámite misional hasta que las calificaciones evidencian deficiencias.

Como propuesta de evaluación de desempeño el Dr. José Ignacio sugirió incorporar indicadores conductuales en la evaluación del desempeño para que los nuevos valores se reflejen en la práctica, ya que la lectura del código no garantiza su aplicación. La Dra. Katerine reconoció que, basándose en su experiencia con autoevaluaciones (donde todos asignaron entre 99 y 100), será necesario ajustar este proceso para lograr mediciones más realistas. Además, el Director General puntualizó que, pese a la subjetividad inherente en las evaluaciones, es crucial utilizarlas como herramienta objetiva para evaluar a los funcionarios.

La Dra. Luz Dana: Comenta que ella también ha experimentado problemas similares con el proceso de evaluación.

Dra. Katerine explicó que, aunque inicialmente respetó el proceso vigente por desconocimiento, al analizar el desempeño y notar la falta de participación de muchos funcionarios (quedándose siempre con los mismos), concluye que es necesario fortalecer el proceso de calificación para conocer la verdadera evaluación y aportar de manera positiva a la entidad.

El Director General Señaló que en el SENA se observa un fenómeno de "puerta giratoria", en el que algunos funcionarios se desplazan de una dirección a otra para evitar entornos que no les agradan.

La Dra. Manuela: describió su método de evaluación, en el que evita que los funcionarios se autoevalúen de forma exclusiva. en lugar de ello, se sienta individualmente con cada uno para explicar detalladamente por qué no obtuvieron una calificación perfecta, lo que a veces genera conflictos o quejas por acoso laboral, ya que la retroalimentación directa puede ser difícil de aceptar.

A continuación el Director General compara la situación con el cambio del sistema educativo en Colombia (de conductivista a constructivista), señalando que, sin una adecuada interiorización de valores (honestidad, respeto, compromiso, lealtad, solidaridad, justicia y diligencia), los funcionarios tienden a buscar altas calificaciones para asegurar su permanencia y ascenso, en un contexto de competencia y materialismo. Además, menciona teorías de Bauman, Byung Chul Han y Ulrich Beck para enfatizar que, en una sociedad "líquida" y polarizada, podría ser necesario adoptar metodologías evaluativas más autoritarias si no se logra construir desde el principio una cultura solidaria.

El Jefe de la Oficina de control Interno de Gestión Dr. Juan Felipe Rueda propone que, en la concertación de objetivos, se establezcan de forma precisa y limitada (sugiere dos) para que los funcionarios sepan exactamente qué se espera de ellos y qué

evidencias deben presentar, evitando que se autoevalúen con notas perfectas sin sustento.

El Director General: Responde que la propuesta de concertación de objetivos es una opción interesante, aunque reconoce que se enfrentarán desafíos similares.

El Jefe OCI Juan Felipe Pueda: Reafirma la importancia de una clara concertación de objetivos, lo que facilitará que el evaluador público determine las evidencias necesarias y se eviten autoevaluaciones infladas.

La Dra. Claudia Blanco contribuye indicando que, en la Dirección de Planeación, se ha incorporado el componente de definir entregables específicos junto con los compromisos, para contar con evidencia concreta que respalde la evaluación.

La Dra. Katerine coincide con la necesidad de objetivos claros, pero hace una crítica que la plataforma actual (de la CNSC a través de SIMO/ARL) solo permite definir cuatro objetivos generales, lo que resulta insuficiente para las necesidades de la Entidad.

La Dra. Manuela Valentina: indica que, si los objetivos se hacen demasiado concretos, podrían percibirse como excesivamente exigentes por parte de los funcionarios.

El Dr. Julián Ricardo Gómez Ávila: Sugiere que la concertación de objetivos debe estar alineada con las obligaciones específicas establecidas en los contratos y el manual de funciones de cada empleado.

El Dr. José Ignacio aclara que la evolución del desempeño debe evaluarse en dos componentes: comportamental y funcional; que para el primero se necesitan descriptores específicos que permitan objetivar aspectos como el respeto y el compromiso. Recomienda implementar un método de evaluación 360, en el que participen jefes, compañeros y subordinados.

La Dra. Claudia Forero expuso que los compromisos en la dirección de formación, donde se establece la entrega de informes trimestrales de acciones e implementación de la política, lo que facilitará la evaluación de desempeño. Destaca que, debido a la alta regulación de este proceso, es fundamental contar con entregables concretos y con un seguimiento dialógico que permita ajustar la calificación cuando sea necesario, considerando el conocimiento del evaluador sobre su grupo de trabajo.

Frente a las metodologías de capacitación la Dra. Katerine explica que se ha optado por la modalidad virtual en el año pasado debido a limitaciones presupuestales, aunque la comunidad solicita mayor presencialidad. Además, se había solicitado incluir contratistas en los procesos de inducción, pero estos siguen reservados exclusivamente para funcionarios públicos.

La Dra. Luz Dana preguntó cómo se implementan las metodologías interactivas y participativas en la Secretaría General. A lo cual la Dra. Katerin respondió que, tradicionalmente, se han utilizado guías institucionales y juegos interactivos en las regionales durante la inducción y reinducción. Este año se propone ajustar y adoptar nuevas metodologías para facilitar la apropiación de valores, aunque no se podrán realizar capacitaciones presenciales por austeridad, y se revisará el tema con la oficina de comunicaciones para generar mayor valor agregado.

3-

Frente al conflicto de intereses la Dra. Katerine expuso que, según la encuesta, el 99% conoce el concepto de conflicto de intereses, el 89% valora positivamente los medios de difusión y el 77% sabe clasificarlo; sin embargo, existe un desconocimiento en el procedimiento adecuado. Se hará énfasis este año en el procedimiento establecido en el artículo 12 del Código Administrativo y de lo Contencioso para que los funcionarios sepan cómo actuar en caso de conflicto.

La Dra. Luz Dana agrega que muchos funcionarios no manifiestan estar incursos en conflicto de intereses, lo que refuerza la necesidad de enfatizar el procedimiento.

De cara a los informes de Control Interno Disciplinario la Dra. Katerine señaló que en los informes se deben fortalecer tres aspectos:

• Uso correcto del SIGEP.

• Cumplimiento de la Ley 2030 de 2019.

• Entrega oportuna de la declaración de personas expuestas políticamente (incluyendo bienes y rentas).

Resalta que el seguimiento lo realiza el grupo de provisión de talento humano, remitiendo copias a la Oficina de Control Interno Disciplinario para dar ejemplo.

La Dra. Dayanna sugiere establecer como plazo máximo el 31 de mayo, con posibilidad de extensión hasta el 31 de diciembre de forma presencial, para cumplir con estos requerimientos.

Otro tema destacado por la secretaria general fue el de Calidad en la Atención de PQRs y Respuesta informando que los informes de control interno evidencian irregularidades en áreas como contratación, certificación de aprendices en formación virtual, y en el cumplimiento de deberes. Además, destaca discrepancias en los tiempos de respuesta a solicitudes (promesa de servicio), ya que normativamente son 15 días, pero se reportan 10 días.

La Dra. Dayana reconoce que, si bien el informe ha mejorado, aún persisten retos en la calidad del servicio.

El Dr. David precisó que la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas tiene cifras positivas en cuanto a la oportunidad en las respuestas, pero los niveles de satisfacción general son alarmantes, lo que podría generar incentivos perversos en el modelo actual.

La Dra. Luz Dana Leal preguntó si la calidad de las respuestas está relacionada con la pertinencia de estas.

El Dr. Garzón agrega que, en ocasiones, se sacrifica la calidad por rapidez y propone trabajar con la oficina de sistemas para incorporar inteligencia artificial y machine learning, con el fin de uniformar y mejorar las respuestas en el portal web.

La Dra. Manuela sugiere que este enfoque tecnológico se incorpore al normograma de la entidad para optimizar la atención

de consultas y proteger la responsabilidad del funcionario que responde.

La Dra. Katerine continúo presentando, se refirió a las Irregularidades y Evaluación Disciplinaria; en este punto anotó que se han detectado diversas irregularidades (por ejemplo, el 41% relacionados con irregularidades de contratos, el 24% en faltas gravísimas, y el 17% en incumplimiento de deberes, entre otros) asociadas a la falta de apropiación de valores.

El Dr. José Ignacio preguntó si estos resultados se refieren exclusivamente a funcionarios, señalando la ambigüedad cuando personas en procesos disciplinarios obtienen calificaciones perfectas a pesar de evidencias objetivas de incumplimiento.

La Dra. Dayanna la recuerda sobre los casos de certificaciones erróneas, donde se certificó que ciertos individuos eran funcionarios cuando en realidad eran contratistas, evidenciando que la política de integridad no es extensiva para todos.

El Dr. David Garzón reafirma que, en un proceso disciplinario en curso, la presunción de inocencia sigue vigente y que la existencia de procesos abiertos no debe considerarse como evidencia concluyente del incumplimiento.

El Dr. Julián Gómez aclara que la suspensión provisional en el proceso disciplinario es solo una medida cautelar y no implica prejuzgamiento.

Dr. José Ignacio OCID recomendó que la omisión en la entrega de la declaración de renta se considere un criterio objetivo en la evaluación del desempeño, ya que este elemento es vital para la entidad.

Al abordar el tema de Mecanismos del Conflicto y Cumplimiento de la Política de Integridad la Dra. Katerine concluyó que se han implementado mecanismos para gestionar el conflicto de intereses de forma efectiva, socializando una circular y habilitando una ventana adicional en la oficina virtual para facilitar el acceso. También recuerda que el curso virtual del código de integridad alcanzó una tasa de aprobación del 97% el año pasado.

4-

la Dra. Katerine se refirió al Plan Estratégico del Talento Humano para 2025, expuso que el plan estratégico se abarcan temas como cultura organizacional, política de integridad, vinculación de talento humano, capacitación, bienestar, seguridad social, evaluación de desempeño, administración de salarios y gestión en el SIGEP, entre otros.

La Dra. Grimaldos aclara que el plan se presenta únicamente para conocimiento, pues ya fue aprobado y publicado, y no requiere nueva aprobación por parte del Comité de Dirección.

Archivos Adjuntos

Archivo Adjunto

Participantes

Nombre	Cargo	Confirmó Asistió

Carlos Alfonso Mayorga Prieto (daf)	Director de Area	Si	Si
Claudia Liliana Blanco Santillana	Director de Area	Si	Si
Claudia Patricia Forero Londoño	Directora de Área	Si	Si
David Enrique Garzon Garcia (director)	Director de Área	Si	Si
Dayanna Quant Zuñiga	Jefe de Oficina	Si	Si
Gigioly Katerine Grimaldos Robayo	Director de Área	Si	Si
Jorge Eduardo Londono Ulloa	Director General	Si	Si
Juan Felipe Rueda García	Jefe de Oficina	Si	Si
Juan Felipe Rueda García	Jefe de Oficina	Si	Si
Juan Pablo Espinel Cárdenas	Profesional de Planta	No	No
Luis Alejandro Jiménez Castellanos	Director de Área	Si	Si
Luz Dana Leal Ruiz	Director de Área	Si	Si
Manuel Humberto Goméz Bermúdez	Director de Área	Si	Si
Manuela Valentina Garcia Cano	Director de Área	Si	Si
Pablo Fernando Arciniegas Ch (jefe E)	Jefe de Oficina	Si	Si

Contactos Externos

Nombre	Empresa	Confirmó Asistió

Tareas

Tarea	Encargado	Estado Cumplimiento Evidencia

Conclusiones

Se desarrolló el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno ejecutando la totalidad de la agenda propuesta.

Correctivos

Correctivo	Para	Fecha De Asignació

Aprobación del Acta

Usuario	Aprobación	Comentario	Fecha
Luz Dana Leal Ruiz	Si	Se aprueba el contenido del acta	2025-03-10
Manuela Valentina Garcia Cano	Si	Aprobado	2025-03-12
Pablo Fernando Arciniegas Ch (jefe E)	Si	Se aprueba contenido del acta	2025-03-07
Claudia Liliana Blanco Santillana	Si	Se aprueba contenido del acta	2025-03-19
Manuel Humberto Goméz Bermúdez	Si	Se aprueba contenido del acta	2025-03-10
David Enrique Garzon Garcia (director)	Si	Se aprueba acta	2025-03-11
Gigioly Katerine Grimaldos Robayo	Si	Se aprueba el contenido del acta; sin embargo, es necesario precisar que, a la fecha, los directores de la Dirección de Empleo y la Dirección Administrativa y Financiera (DAF) ya	2025-03-17

		no hacen parte de la entidad, lo que impide su firma. Asimismo, la Jefe de Control Interno Disciplinario se encuentra en licencia de maternidad. Estas novedades administrativas deben ser consideradas por la Oficina de Control Interno (OCI).	
Juan Felipe Rueda García	Si	Se aprueba. Las novedades administrativas mencionadas por la Dra.Gigioly Katerine Grimaldos Robayo, fueron incluidas en el punto 1. Verificación del quorum del acta.	2025-03-20
Jorge Eduardo Londono Ulloa	Si	Se aprueba el contenido del acta.	2025-03-17
Luis Alejandro Jiménez Castellanos	Si	Se aprueba acta.	2025-03-07

Todos los Derechos Reservados ©