

FICHA DE IDENTIFICACION DE BUENAS PRÁCTICAS EN BOGOTÁ D. C.

1. Información general de la institución

Ciudad Y fecha	Bogotá, octubre 16 de 2018
Sector	Integración Social
Nombre de la entidad	Secretaría Distrital de Integración Social. (SDIS)
Dirección	Carrera 7 # 32-16 Ciudad: Bogotá D.C.
Teléfono	3279797 Ext. 1221 -1214
Correo electrónico	Cvelevz@sdis.gov.co
Teléfono celular	3125379936
Nombre del contacto suplente	Yolman Julián Sáenz Santamaria
Correo electrónico	ysaenz@sdis.gov.co
Teléfono celular	3134881436

2. Información general de la experiencia o Buena Practica

Nombre de la experiencia a postular	SEA UNA ESTRELLA DEL CONTROL
Área temática	La Gestión efectiva para el Buen Gobierno - Autocontrol
Población objetivo de la Experiencia y/o mejor practica (interno/externo)	Servidores públicos de planta y contratistas de la Entidad
Período y/o duración de implementación de la experiencia a postular	Periodicidad anual, y los tiempos estimados para cada fase son: <u>Planeación</u> : dos meses, requiere sensibilizar, evaluar el software de la entidad que sirva para el concurso, verificar la plataforma de comunicaciones y acopiar el banco de preguntas. <u>Diseño</u> : tres meses, requiere diseñar las tablas de preguntas, crear objetos multimediales y programar el código fuente dependiendo de la plataforma utilizada. <u>Desarrollo</u> : Tres meses, requiere aprobación del Nivel Directivo, consolidar y ajustar el banco de preguntas de acuerdo a las temáticas que maneja la Entidad, convocar a inscripciones, realizar el desarrollo del concurso y hacer entrega de los incentivos a los ganadores.
Recursos necesarios para la implementación (presupuesto, personal, infraestructura, entre otros)	Los recursos para el concurso son: <u>Presupuesto</u> : La Secretaria General de la Alcaldía Mayor está estudiando la posibilidad de proyectar 18 millones de pesos. <u>Personal</u> : Dos representantes de la Oficina de Control Interno, un representante de la Localidad donde se desarrolla el concurso. <u>Infraestructura</u> : Utiliza salones, canales de comunicación y herramientas tecnológicas que ya posee la Entidad.

FICHA DE IDENTIFICACION DE BUENAS PRÁCTICAS EN BOGOTÁ D. C.

3. Información técnica de la experiencia o Buena Practica

<p>Objetivos</p>	<p><i>¿Cuáles son los propósitos generales y específicos de la experiencia postulada?</i></p> <p>El objetivo principal que persigue el concurso es fortalecer el autocontrol en su quehacer institucional y personal de todos los servidores públicos y contratistas de la SDIS.</p> <p>Propósitos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivar el aprendizaje accediendo a la información a través de los canales institucionales de la Entidad. • Infundir el interés por los temas de transparencia y anticorrupción. • Fomentar el sentido de pertenencia de los servidores públicos de la Entidad en todos los temas y datos de interés de la SDIS.
<p>Justificación</p>	<p><i>¿Cuáles son los problemas principales de la población objetivo que se pretenden resolver con la experiencia? ¿Cuál era la idea inicial para la realización del proyecto?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Facilitar la sensibilización, capacitación y divulgación del rol de “Enfoque hacia la prevención”, contribuyendo a la transparencia y mitigación de los riesgos de corrupción en la Entidad. • Apropiar una metodología multimedial para fomentar el “Enfoque hacia la prevención” en la SDIS. • La participación de los servidores públicos de planta y contratistas aumentó. • Los resultados inciden positivamente en la gestión de la Entidad, ya que los servidores se interesaron por consultar, estudiar y apropiarse de la información que se publica tanto en la intranet como en la página WEB de la SDIS. • Uso de herramientas tecnológicas, sin requerir de presupuesto extra para su implementación. • Fácil adaptar y replicar, toda vez que lo único que se requiere es tener Office profesional, no se requiere de un manual para su uso, ni de capacitación específica.
<p>Enfoques y estrategias</p>	<p><i>¿Qué enfoques y estrategias se han implementado en el desarrollo de la experiencia? ¿Qué actividades principales se realizan? ¿Cómo se ejecuta la experiencia?</i></p>

FICHA DE IDENTIFICACION DE BUENAS PRÁCTICAS EN BOGOTÁ D. C.

	<p>Concurso de conocimientos enfocado en los temas específicos de la Entidad, Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Plan de Desarrollo de Bogotá, Plan Estratégico de la Secretaria Distrital de Integración Social, Ley 1712 de 2014 y el índice de transparencia; para que servidores públicos y contratistas de la Entidad apliquen el autocontrol y así se mitiguen los posibles riesgos de corrupción.</p>
<p>Metodologías e instrumentos</p>	<p>e <i>¿Qué metodologías e instrumentos se han implementado en el desarrollo de ésta experiencia? ¿En qué momentos se implementan? ¿Cómo se caracterizan?</i></p> <p>La metodología implementada es la siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se debe inscribir cada uno de los participantes. • El juego se desarrolla en dos (2) etapas: la etapa inicial que se realiza en cada Subdirección Local, a donde se convoca a los inscritos de esa localidad o localidades cercanas y de allí salen los finalistas de cada Subdirección. • La segunda etapa se desarrolla entre los finalistas, convocados en el Nivel Centra para seleccionar los ganadores del juego. • Se clausura el concurso mediante un acto de premiación a los ganadores, en presencia de la Secretaria del Despacho y los directivos de la Entidad. <p>En el formato definido, para el desarrollo del juego, se estableció que cada participante tiene la opción de responder hasta 12 preguntas, con las siguientes reglas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La pregunta tiene 4 posibles respuestas: Una acertada y tres erradas. 2. Como ayuda, tiene la opción de cambiar la pregunta hasta en 3 oportunidades. 3. Si acierta con la respuesta, continúa concursando y acumula puntos. 4. Si se equivoca en la respuesta, continúa el siguiente concursante. 5. Por cada respuesta acertada acumula el puntaje, con el cual se establecen los finalistas y/o ganadores dependiendo de la etapa en que se encuentren. 6. Se cronometra el tiempo de cada participante para establecer un parámetro de diferencia en caso de empate.

FICHA DE IDENTIFICACION DE BUENAS PRÁCTICAS EN BOGOTÁ D. C.

	<p>Los finalistas serán aquellos que obtengan el mayor puntaje con el menor tiempo y el número de ellos en cada localidad dependerá del número de inscritos un porcentaje establecido.</p> <p>Los instrumentos y/o herramientas tecnológicas utilizadas fueron: PowerPoint y Access con unas instrucciones en Visual Basic Application, para conseguir que los servidores de planta y contratistas de la Entidad, en forma lúdica asimilaran más y de mejor forma los temas y actividades relacionadas anteriormente, reforzando con esto el enfoque hacia la prevención.</p>
<p>Dependencias, procesos o entidades involucradas</p>	<p><i>¿Qué Dependencias, procesos o entidades han participado? ¿Qué aporte hace cada una de ellas? ¿Cómo se coordinan?</i></p> <p>Se involucran en el concurso las 43 dependencias y las 714 unidades operativas de la Entidad.</p>

4. Evaluación de impacto

<p>Sistema de monitoreo y de evaluación</p>	<p><i>¿Cuáles son los indicadores cuantitativos y cualitativos para medir el éxito de la experiencia? ¿Cómo se levanta la información? ¿Quiénes realizan la medición? ¿De qué forma se involucran otras dependencias, procesos o entidades y la población objetivo?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Continuidad en el tiempo, dado que se viene desarrollando desde hace seis años. • El aumento año tras año del número de participantes. • Participación de servidores y contratistas en el concurso frente al total de los mismos en la Entidad. • Aumento en la cantidad de inscritos por cada localidad y nivel central.
<p>Áreas, procesos y/o servicios de impacto</p>	<p><i>¿Cuáles son los ámbitos de impacto de la experiencia?</i></p> <p>43 dependencias, 13 procesos, 714 unidades operativas y 32 servicios sociales.</p>
<p>Resultados/Impactos</p>	<p><i>¿Cuáles son los resultados principales e impactos cuantitativos y cualitativos en la población objetivo y el entorno?</i></p>

FICHA DE IDENTIFICACION DE BUENAS PRÁCTICAS EN BOGOTÁ D. C.

	<ul style="list-style-type: none"> La participación de los servidores públicos y contratistas ha venido en aumento como se consigna en las estadísticas del concurso. <table border="1" data-bbox="591 415 914 592"> <thead> <tr> <th>AÑO</th> <th>INSCRITOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2014</td> <td>323</td> </tr> <tr> <td>2015</td> <td>319</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>659</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>1435</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> Se apropió una metodología multimedial para fomentar el enfoque hacia la prevención del riesgo. Se creó una identidad distintiva del concurso. Se han reducido año tras año los hallazgos encontrados por auditorías externas, en parte por la apropiación de los procesos por parte de los funcionarios de la SDIS, como se aprecia en la siguiente tabla. <table border="1" data-bbox="626 905 1003 1081"> <thead> <tr> <th>Vigencia</th> <th>Hallazgos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2014</td> <td>119</td> </tr> <tr> <td>2015</td> <td>92</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>68</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>50</td> </tr> </tbody> </table>	AÑO	INSCRITOS	2014	323	2015	319	2016	659	2017	1435	Vigencia	Hallazgos	2014	119	2015	92	2016	68	2017	50
AÑO	INSCRITOS																				
2014	323																				
2015	319																				
2016	659																				
2017	1435																				
Vigencia	Hallazgos																				
2014	119																				
2015	92																				
2016	68																				
2017	50																				
<p>Análisis costo-beneficios</p>	<p><i>¿Cuáles son los costos y beneficios sociales y económicos? ¿Cómo es la relación costo-beneficio sin y con la experiencia?</i></p> <p>El beneficio es cualitativo, pues se fortaleció la cultura del autocontrol a través de la implementación anual y continua del concurso y cuantitativo dado que la participación de funcionarios de planta y contratistas ha venido en aumento. Adicionalmente, no se invirtieron recursos en la experiencia ya que funcionarios de la OCl desarrollaron el aplicativo y conformaron la base de datos con las preguntas, es decir se contaba con recurso calificado capacitador y multiplicador. El medio de evaluación y evidencia son las estadísticas del concurso y su creciente participación con el transcurrir de los años.</p>																				

5. Criterios de selección

<p>Replicabilidad</p>	<p>¿Cómo la experiencia postulada se puede replicar o adaptar a otra dependencia, proceso o entidad? como cada Institución lo crea conveniente, lo importante es que todos los funcionarios los manejen y no se cree pánico entre los</p>
------------------------------	---

FICHA DE IDENTIFICACION DE BUENAS PRÁCTICAS EN BOGOTÁ D. C.

	<p>paciente o visitantes al informarlos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Esta experiencia exitosa es de fácil adaptabilidad y replica toda vez que se requiere tener Office profesional y cada entidad lo único que tiene que hacer es implementar la base de datos con preguntas propias para adaptarlo a su contexto institucional. • Va dirigida a los funcionarios de planta y contratistas de la Entidad. • No requiere de un manual para su uso, ni capacitación, pues es tan interactiva que cualquier funcionario la puede acceder. • La orientación y realización del concurso, la debe hacer la Oficina de Control Interno, en sus roles de: liderazgo estratégico; enfoque hacia la prevención, evaluación de la gestión del riesgo, evaluación y seguimiento, relación con entes externos de control.
<p>Efectividad</p>	<p><i>¿Cómo la experiencia postulada generó los resultados deseados demostrando su efecto en la mejora de la dependencia, proceso o entidad?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Los resultados han incidido positivamente en la gestión de la Entidad, toda vez que se han capacitado a través del concurso a los servidores de planta y contratistas en los temas que minimizan riesgos de corrupción y se interesan más por consultar y apropiarse de toda la información que se publica tanto en la intranet como en la página WEB de la SDIS. • Ha coadyuvado a que los hallazgos encontrados por auditorías externas, hayan disminuido año tras año, así mismo a una mejora continua en la prestación de los servicios de la Entidad. • Ha contribuido a que los servidores públicos y contratistas, se familiaricen con la normas y temáticas que le interesan a la entidad. • Para su implementación y desarrollo no se requiere de grandes esfuerzos institucionales, por lo cual es sostenible en el tiempo.
<p>Sostenibilidad</p>	<p><i>¿La experiencia postulada tiene la capacidad (condiciones financieras, sociales, institucionales) de sostener en el tiempo sus resultados? ¿Se mantienen las mejoras generadas? ¿Se garantizan los recursos necesarios para que la experiencia permanezca en el tiempo?</i></p> <p>Este juego multimedial está desarrollado de tal manera que se</p>

FICHA DE IDENTIFICACION DE BUENAS PRÁCTICAS EN BOGOTÁ D. C.

	<p>puede mantener el tiempo toda vez que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Técnicamente es una programación en visual Basic application que accede a una base datos en Access y se visualiza mediante presentaciones y animaciones de power point. • Económicamente, no requiere de mayor presupuesto, dado que la plataforma en la que se soporta es de Microsoft y se encuentra presente en la automatización que se da en las entidades. • Socialmente, es aceptada por todas los servidores públicos y contratistas vinculados a la Entidad, toda vez que por su manejo multimedial se hace atractivo y llamativo para interactuar con él. <p>Los anteriores ítems demuestran que la experiencia cuenta con los recursos presupuestales, humanos y tecnológicos para su ejecución y que no requiere de recursos adicionales para su implementación.</p>
<p>Innovación</p>	<p><i>¿Qué aspectos de la experiencia se destacan por su capacidad para solucionar problemas tradicionales a través de acciones diferentes, creativas y que agregan valor estratégico a las dependencias, procesos o entidades?</i></p> <p>A través de un juego multimedial relacionado con el quehacer institucional, se contribuye al fortalecimiento de la cultura del autocontrol y de apropiación de los temas de transparencia y anticorrupción.</p> <p>Concurso ejecutado anualmente, por parte de la OCI, quienes desarrollaron el aplicativo y conformaron la base de datos con las preguntas, es decir, se cuenta con recurso humano, calificado y multiplicador.</p>

6. Lecciones aprendidas

<p>Dificultades superadas</p>	<p><i>¿Qué dificultades se presentaron? ¿Cómo se superaron? ¿Qué sugerencias se hacen para prevenir las dificultades?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuando inicio en el año 2013, la mayor dificultad fue la falta de un incentivo real como premio del concurso. Este se superó con el impulso dado por la Subdirección de
--------------------------------------	---

FICHA DE IDENTIFICACION DE BUENAS PRÁCTICAS EN BOGOTÁ D. C.

	<p>Gestión y Desarrollo de Talento Humano y la Caja de compensación familiar COMPENSAR, mediante la bolsa de servicios de la caja.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La incipiente campaña publicitaria para impulsar el concurso en toda la entidad. Este se superó involucrando a la alta gerencia en la promulgación del concurso. • La Falta de permisos para utilizar de manera remota el acceso al microcomputador de la OCI, para el desarrollo del concurso, el cual se superó socializando y haciendo participe a la Subdirección de Sistemas e Información respecto de la importancia del concurso para la Entidad.
<p>Factores de éxito</p>	<p><i>¿Qué éxitos se han tenido? ¿Qué factores de éxito se han identificado (externos e internos)? ¿Qué se recomienda para experiencias futuras?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Adaptación de herramientas tecnológicas que ya existen en la Entidad. • Conseguir que los servidores de planta y contratistas de la Entidad, en forma lúdica asimilen más y de mejor forma los temas y actividades relacionadas con la SDIS. • La consecución de incentivos para los ganadores. • El incremento anual de los servidores públicos y contratistas que participan en el concurso. • Apropiación de una metodología multimedial para fomentar el enfoque hacia el autocontrol, temas relacionados con el índice de transparencia y anticorrupción, la prevención del riesgo y demás roles de la OCI. • La fácil adaptabilidad y réplica del concurso, que no requiere de un manual para su uso ni capacitación. • La permanencia del concurso por más de seis años.
<p>Errores para no volver a cometer</p>	<p><i>¿Qué errores se han cometido? ¿Cuáles fueron las causas del error? ¿Qué se recomienda para experiencias futuras?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Programar el desarrollo del concurso sin tener en cuenta otros eventos y actividades que desarrolla la entidad en el mismo periodo. • Iniciar un concurso sin que tenga incentivos reales para los ganadores.

Presentado Por:

FICHA DE IDENTIFICACION DE BUENAS PRÁCTICAS EN BOGOTÁ D. C.



CRISTINA VÉLEZ VALENCIA
Secretaria de Despacho.

Revisó: Yolman Julián Sáenz Santamaria. – Jefe Oficina de Control Interno.

Elaboró: Luis Guillermo Patiño Muñoz. - Profesional OCl
Pedro Antonio Infante. – Profesional OCl.