



**INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011**

Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces:	MARTHA YOLANDA CIRO FLOREZ	Periodo evaluado: septiembre
		Fecha de elaboración: 27 de febrero/2014

**Debilidades**

**1. Subsistema de Control Estratégico**

**1.1. Componente Ambiente de Control**

**1.1.1. Elemento Acuerdos, Compromisos o Protocolos Éticos**

Pese a que el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar mediante Resolución No 3096 de 2010 publicada en el Diario Oficial No. 47.797 de 10 de agosto de 2010, adoptó el Código de Ética para el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y el Consejo Directivo mediante Acuerdo No 1 de 2013, publicado en el Diario Oficial No. 48.756 de 9 de abril de 2013 adoptó el Código de Buen Gobierno del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - Cecilia de la Fuente de Lleras, enmarcando la definición de una ética de los aspectos públicos en el Instituto y la implementación de buenas prácticas de gobierno corporativo, la entidad requiere adelantar mayores labores de difusión para que todos los colaboradores conozcan el contenido y disposiciones adoptados en los citados documentos, debido a que varios de los colaboradores no conocen dicha información.

**1.1.2. Elemento Desarrollo del Talento Humano:**

El estudio de cargas laborales con que cuenta la entidad muestra que existen deficiencias en cuanto al personal necesario para atender la misión institucional, situación que ha llevado a la administración de la entidad a buscar alternativas para suplir las necesidades de talento humano, como lo demuestra el alto porcentaje de contratos de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión celebrados en cada vigencia fiscal y a acudir a la vinculación de personal supernumerario para suplir las necesidades.

De igual forma, existen necesidades en cuanto a profesionales en Psicología, Trabajo Social y Nutrición para completar los equipos interdisciplinarios de las Defensorías de Familia a nivel nacional conforme a lo descrito en el artículo 79 de la ley 1098 de 2006 para los centros zonales.

El programa de inducción no cuenta con el fortalecimiento de la formación ética, mediante la información sobre las normas y las decisiones tendientes a prevenir la corrupción, así como sobre inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.

En el ICBF no se desarrollan los programas de reinducción los cuales deben tener los siguientes objetivos:

- Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones;
- Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización, afianzar su



formación ética y su contribución a los fines estatales;

Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de los procesos o las dependencias y de su puesto de trabajo;

Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.

### 1.1.3. Estilo de Dirección

Mediante decreto 1603 de 26 de agosto 2014 fue nombrada nueva Directora en la Entidad, lo cual indica que se fijan unas nuevas directrices en la planeación de la entidad y la formulación del nuevo plan indicativo que se alinea con el nuevo plan de desarrollo nacional para el periodo 2015-2018, durante la vigencia 2014 la entidad contó con tres directores generales, dos en propiedad y uno en encargo, que dificulta la estabilidad de las políticas institucionales.

El compromiso de la alta dirección presenta debilidades en los siguientes elementos:

Fortalecimiento de la cultura, los principios y los valores de la entidad;

El cumplimiento del documento ético;

Disposición de políticas de operación que faciliten el fortalecimiento del sistema de control interno;

El establecimiento de la política de administración del riesgo;

Apoyo a las actividades del comité coordinador de control interno.

## 1.2. Componente Direccionamiento Estratégico

### 1.2.1. Planes y Programas

Se han presentado reformas legales de tipo tributario que afectan las finanzas y el modelo financiero de la entidad, en especial la Ley 1607 de 2012 y el decreto reglamentario 862 de 2013, respecto a los aportes parafiscales del 3% y el nuevo impuesto CREE. La entidad mediante radicado S-2013-024525-NAC del 20 de mayo de 2013, ordenó suspender de manera inmediata el envío de nuevos requerimientos a los aportantes del ICBF, que actualmente se determinen como presuntos evasores, elusores o morosos, al realizar el proceso de cruce de información de las bases de datos de la DIAN y otras fuentes, dicha directriz tuvo como fundamento lo dispuesto en el artículo 178 de la Ley 1607 de 2012.

El párrafo del artículo 178 de la Ley 1607 de 2012, fue reglamentado por resolución 444 de 28 de junio de 2013 "Por la cual se establecen los estándares de cobro que deben implementar las Administradoras del Sistema de la Protección Social", la cual se encuentra desarrollada en varias guías expedidas por la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP), el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, expidió con fecha diciembre 27 de 2013 el Decreto 3033 de 2013, el cual impone obligaciones a las Administradoras del Sistema de la Protección Social; normas que requieren ser implementadas, por tanto, los procedimientos internos que regulan la materia deben ser adaptados a las nuevas disposiciones, a 31 de diciembre de 2014, aún falta actualizar varios procedimientos internos.

### 1.2.2. Modelo de Operación por Procesos

Se plantea por parte de la Dirección General una redefinición de funciones de las dependencias, lo cual

requeriría un ajuste en el mapa de procesos y los procedimientos de la entidad.

### **1.2.3. Estructura Organizacional.**

Se plantea por parte de la Dirección General una redefinición de funciones de las dependencias, lo cual requeriría un ajuste en la estructura organizacional, así como en los manuales de funciones, pues se ha presentado la solicitud de algunos cambios en dependencias como la Dirección de Protección, la Dirección de Familia y Comunidades, y la Oficina de Aseguramiento a la Calidad, entre otras para el traslado de funciones y programas de unas a otras.

### **1.3. Componente Administración del Riesgo**

La entidad cuenta con el mapa de riesgos de Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional, Riesgos de Corrupción, aunque en varios macro procesos se requiere que se realice un análisis y valoración más profundos y detallados de los citados riesgos con el fin de que se incluyan aquellos que aún no se han valorado, lo cual ha sido detectado en las auditorías internas de calidad desarrolladas durante el año 2014.

## **2. SUBSISTEMA DE CONTROL DE GESTION**

### **2.1 Componente Actividades de Control**

Se observa en la caracterización de algunos procesos y la definición de algunos procedimientos la desactualización de los mismos, como es el caso de gestión contractual y gestión financiera.

Para la vigencia 2014 se inició por parte del ente de control fiscal, Auditoría Regular con enfoque integral a la vigencia fiscal de 2013, a la Sede de la Dirección General y las Regionales Magdalena, Nariño, Chocó, Antioquia, Santander, Tolima, Valle del Cauca, Bolívar, Caquetá, Córdoba, con el objetivo de dictaminar sobre los estados contables y evaluar el sistema de control interno; en el primer semestre de 2014 se enfocó en el fenecimiento de la cuenta y en el segundo semestre en la evaluación de la gestión y los temas misionales.

El dictamen del ente de control, en cuanto a la evaluación de la gestión y resultados se fundamenta en los sistemas de Control de Gestión, Resultados, Legalidad, Financiero y Control Interno; los cuales contemplan las variables que son verificadas y calificadas por el equipo auditor.

La calificación final de la gestión y resultados de la Entidad fue de **44,247** (calificación que se realizó teniendo en cuenta los porcentajes de ponderación que representa cada punto de control con las variables de activos, presupuesto de ingresos y gastos) ubicándola en desfavorable, debido principalmente a la opinión financiera negativa y la calificación del sistema de control interno con deficiencias.

En segundo lugar, el ente de control adelantó Actuación Especial de Fiscalización Proceso de Recaudo de aportes parafiscales vigencia 2012, con el objetivo de Evaluar el proceso de recaudo de los recursos parafiscales en la vigencia 2012, correspondientes al ICBF, SENA, ESAP, MEN Y CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR, así como el ejercicio de la funciones de inspección, vigilancia y control o seguimiento a estos recursos. Resultado: 6 Hallazgos. Con dictamen de que la entidad presenta inconvenientes contables, jurídicos y técnicos, ausencia de coordinación y debilidades en la dirección,



inspección, control y vigilancia que conlleva a que no se pueda establecer de manera idónea el monto real del Recaudo.

En tercer lugar el ente de control adelantó la Actuación especial a la Política Pública Integral de Desarrollo y Protección Social: Estrategia de Atención Integral a la Primera Infancia, a la Sede de la Dirección General y a las 33 regionales, con el objetivo de Evaluar los resultados de la implementación de la política pública de primera infancia de acuerdo con los proyectos de inversión, programados para el cumplimiento de las metas del plan nacional de desarrollo 2010-2014, de conformidad con los lineamientos y priorización del nivel central. Orientada a cobertura, nutrición, agentes educativos e infraestructura. Resultado: 116 Hallazgos. Con dictamen de que no hay certeza sobre el monto total de los recursos invertidos y de las obras construidas, ni las fuentes de financiación, no hay bases de datos consolidadas; Prestación del servicio en infraestructuras sin las condiciones establecidas en los lineamientos y manuales del ICBF; Debilidades en el seguimiento y supervisión de los contratos de aporte; Agentes educativos: No hay un sistema de información unificado para monitoreo y seguimiento del proceso de formación y cualificación de los Agentes.

En cuarto lugar, la Contraloría adelantó Actuación especial de Política Pública Integral de Desarrollo y Protección Social: Niñez, Adolescencia y Juventud 2010-2014, a la Sede de la Dirección General y a las regionales Córdoba, Antioquia, Huila, Meta, Chocó, Tolima, San Andrés y Caldas, con el objeto de determinar el cumplimiento de las metas y objetivos establecidos en el plan nacional de desarrollo 2010-2014 para la Política Pública Integral de Desarrollo y Protección Social: Niñez, Adolescencia y Juventud, orientada a evaluar los resultados del Programa de Alimentación Escolar; el cumplimiento de los programas de recreación y la participación de jóvenes en espacios y organizaciones juveniles. Resultado: 22 Hallazgos al ICBF. La OGR dictamina que la política cumple parcialmente con los principios de economía, eficiencia y eficiencia en la inversión; el programa Generaciones con bienestar presenta Incumplimientos en el cubrimiento de los cupos asignados de acuerdo al objeto contractual y falta de continuidad en prestación del servicio y debilidades en la prestación del servicio.

En quinto lugar, la Contraloría desarrolló actuación especial Fiscalización sobre la gestión denuncias de vocaciones hereditarias, bienes vacantes y mostrencos en el ICBF a la Sede de la Dirección General y 33 Regionales, con el objetivo de Evaluar la gestión del ICBF hasta la vigencia 2013, con relación a la legalización de los bienes mostrencos, vacantes y vocaciones hereditarias, en los que tenga interés el Instituto y su inclusión en el patrimonio del mismo para la atención de los programas que desarrolle, a solicitud del Director General del ICBF. Resultado: 101 Hallazgos. La CGR se pronuncia ante la indebida gestión que está realizando el ICBF, frente al proceso de legalización de "Vocaciones Hereditarias, y Bienes Vacantes o Mostrencos". El ICBF no cuenta con un inventario consolidado a nivel Nacional sobre las denuncias de vocaciones hereditarias; no registra en la contabilidad, la totalidad de los bienes vacantes y mostrencos adjudicados, y lo realiza en cuentas diferentes a las establecidas.

En sexto lugar el ente de Control adelantó actuación especial para el Examen de la Política de la Red para la Superación de Pobreza Extrema. Resultado: 3 hallazgos. No se cumple con los principios de Economía, Eficiencia y Eficacia en la Inversión y disposición de los recursos, no favorece la equidad. En el ICBF no se da cumplimiento al programa para la atención de NNA vinculadas a peores formas de trabajo Infantil, en cuanto a diseño, ejecución y seguimiento, ni medición de indicadores como tampoco identifica la población vulnerable dejando la responsabilidad solo a ANSPE.

En Séptimo lugar, adelantó la actuación especial al Programa de Nutrición ICBF Guajira 2012 y 2013. Resultado: 17 de diciembre/14 con 24 Hallazgos. Con el dictamen de que la información no es confiable en los sistemas de información (CUENTAME, seguimiento nutricional). Existe duplicidad y concurrencia en la atención; no se ejerce una adecuada supervisión a los contratos de aporte generando incertidumbre en el manejo de los recursos (Inadecuada focalización de beneficiarios; pagos de raciones que no se ajustan a las entregas reales; atención y pago de beneficiarios sin problemática nutricional).

## **2.2 Componente Información**

Aun se presentan debilidades en el diseño y la implementación de las herramientas tecnológicas de que dispone la entidad para facilitar la labor de los procesos y los sistemas de información como el caso del proceso de gestión financiera (SIREC, NSIR, SIF Nacion II), plan de compras y contratación (PACCO), herramientas para el nuevo modelo financiero, servicios y atención SIM, CUENTAME, en cuanto al sub registro de datos, fallas técnicas en los equipos y aplicativos, deficiencias en la conectividad, así como demoras en la generación de informes y validación de la información.

El ICONTEC adelantó auditoría de seguimiento al Sistema Integrado de Gestión, el cual incluye el Sistema de Gestión de Seguridad de la Información, desarrollada en sitio del 17 al 21 de marzo de 2014, y los resultados fueron comunicados al ICBF en julio de 2014, donde el ente certificador dictaminó la suspensión de la Certificación de la entidad en el Sistema de Gestión evaluado, sin embargo a 31 de diciembre de 2014 la administración estudia la opción de iniciar el proceso de implementación y certificación en la versión 2013 de la norma.

## **2.3 Componente Comunicación Pública**

En cuanto al elemento Medios de Comunicación, se han presentado denuncias por hechos de corrupción en la entidad que han sido atendidos por los entes de control y han salido a la luz pública en programas televisivos, publicaciones en medios de comunicación local y periódicos de circulación nacional que afectan la imagen de la entidad, como lo es la captura del exdirector de la Regional Nariño el 18 de diciembre de 2014 e investigaciones que se encuentra en curso por las autoridades competentes debido a presuntas irregularidades en la contratación de la entidad y en la atención de los usuarios de los servicios.

## **3. SUBSISTEMA DE CONTROL DE EVALUACION**

### **3.1. Componente Autoevaluación**

En la entidad algunos indicadores han presentado durante varios períodos niveles en riesgo y crítico, debido a dificultades en el seguimiento y evaluación de los mismos, la falta de efectividad en el desarrollo de acciones preventivas y correctivas que permitan mejorar el desempeño del indicador, y fallas de tipo tecnológico.

### **3.2. Componente Evaluación Independiente**

La Oficina de Control Interno, para la Vigencia 2014 planteó el programa anual de auditorías, donde se incluyeron las auditorías al sistema integrado de gestión, así como las evaluaciones independientes a los distintos procesos y atención a casos específicos de acuerdo a su competencia para ser practicados a las

regionales con sus Centros Zonales y la Sede de la Dirección General a todos los macro procesos; sin embargo, se observa en el ejercicio auditor la recurrencia de no conformidades en las regionales y procesos auditados por el desarrollo de acciones correctivas que no han sido efectivas.

### **3.3. Componente Planes de Mejoramiento**

La Contraloría General de la República, con fundamento en las facultades otorgadas por el artículo 267 de la Constitución Política, practicó Auditoría al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, vigencia 2013 en dos etapas haciendo presencia en la entidad durante todo el año 2014.

La Auditoria incluyó el examen de la Sede de la Dirección General y de 9 Regionales: Antioquia, Bolívar, Caquetá, Córdoba, Magdalena, Nariño, Santander, Tolima y Valle

La auditoría regular a la vigencia fiscal de 2013 se desarrolló en dos fases:

1ª FASE. Componente Financiero vigencia 2013. En el informe reportado por el ente de control, la opinión es que los estados contables no presentan razonablemente, en todos los aspectos importantes, la situación financiera del ICBF a 31 de diciembre de 2013 y los resultados de sus operaciones.

2ª FASE. Evaluación de la Gestión 2013. Aun no se ha recibido el informe.

La entidad suscribió plan de mejoramiento para el componente financiero y fue reportado a través del aplicativo Storm User dispuesto para el efecto.

En el mismo sentido se han generado ACTUACIONES ESPECIALES por parte de la Contraloría General de la República, que han requerido de la formulación de planes de mejoramiento, a continuación se relacionan:

Fiscalización Proceso de Recaudo de aportes parafiscales vigencia 2012.

Política Pública Integral de Desarrollo y Protección Social: Estrategia de Atención Integral a la Primera Infancia.

Política Pública Integral de Desarrollo y Protección Social: Niñez, Adolescencia y Juventud

Fiscalización sobre la gestión denuncias de vocaciones hereditarias, bienes vacantes y mostrencos en el ICBF.

Examen de la Política de la Red para la Superación de Pobreza Extrema.

Programa de Nutrición ICBF Guajira 2012 y 2013

La entidad suscribió planes de mejoramiento para atender los hallazgos procedentes de las diferentes auditorías del ente de control.

## Fortalezas

### 1. SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATEGICO

#### 1.1. Componente Ambiente de Control

##### 1.1.1 Acuerdos, Compromisos o Protocolos Éticos

En el último año, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ha venido adecuando su equipo humano, inversión y modelos de intervención para responder a los desafíos que le impone la Ley de Víctimas en la rehabilitación de los niños, niñas y adolescentes afectados por esta causa, y avanzar en el proceso de reparación integral en la actualidad y proyectándose al posconflicto en el marco del proceso de paz.

El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar mediante Resolución No 3096 de 2010 publicada en el Diario Oficial No. 47.797 de 10 de agosto de 2010 adoptó el Código de Ética para el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y el Consejo Directivo mediante **Acuerdo No 1 de 2013, publicado en el Diario Oficial No. 48.756 de 9 de abril de 2013** adoptó el Código de Buen Gobierno del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - Cecilia de la Fuente de Lleras, enmarcando la definición de una ética de los aspectos públicos en el Instituto y la implementación de buenas prácticas de gobierno corporativo.

En el Consejo Directivo del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Cecilia De la Fuente de Lleras en la sesión del 28 de febrero de 2013, según Acta No. 95 decidió someter a la aprobación del Gobierno Nacional la modificación de su estructura y las funciones de algunas dependencias del ICBF, a partir de esta decisión, al finalizar el segundo cuatrimestre del año 2013, se estaba tramitando un decreto presidencial "Por el cual se modifica la estructura del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Cecilia De la Fuente de Lleras y se determinan las funciones de sus dependencias".

Mediante Decreto 1927 de 2013, se modifica la estructura del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Cecilia de la Fuente de Lleras y se determinan las funciones de sus dependencias, fue publicado en el Diario Oficial No. 48.905 de 6 de septiembre de 2013, realizando modificación a algunas funciones, en particular a la Dirección de Planeación, a la Dirección de Abastecimiento y a las Direcciones Regionales.

Desde mediados del mes de agosto de 2013, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar viene adelantando varios procesos orientados a las estrategias enunciadas por el Plan de Eficiencia Administrativa, Cero Papel y la problemática existente en la organización de los archivos del ICBF.

Con estas estrategias, el Instituto busca modernizar el proceso de correspondencia y formalizar la creación del proyecto "**Documento Digital**" que ayudará tecnológicamente a la administración de archivos y a la no impresión del papel utilizando bien los medios tecnológicos.

##### 1.1.2 Desarrollo del Talento Humano:

El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar de acuerdo con la certificaciones obtenidas el pasado 17 de abril



de 2013 por parte del ICONTEC, mantiene la certificación de calidad para la Sede de la Dirección General y las 33 direcciones regionales, además recibe tres nuevas certificaciones para los ejes de Seguridad y Salud Laboral, Gestión Ambiental, y Seguridad de la Información; las cuales cubren la Sede de la Dirección General y 15 direcciones regionales: Amazonas, Antioquia, Atlántico, Bogotá, Boyacá, Caldas, Caquetá, Casanare, Chocó, Guainía, Quindío, San Andrés, Santander, Sucre y Valle.

Para 2014 se avanza en la adecuación Institucional Fase III cuyo objetivo es:

Adecuar la organización Regional y Zonal y de las Defensorías de Familia del ICBF, de acuerdo con sus necesidades internas, el mejoramiento de la gobernabilidad y de los niveles de gestión, con el fin de elevar la calidad en la prestación de los servicios que presta el Instituto y garantizar la ejecución de la política de protección y prevención a través de la efectiva operación de los programas dirigidos a los diferentes grupos de poblaciones que atiende.

#### Avance 2014

- Medición de cargas de trabajo para establecer el déficit de empleos de la planta del ICBF (Este punto ya fue entregado por parte de la Dirección de Planeación y Control de Gestión (Subdirección de Mejoramiento Organizacional).
- A partir de esta información se está elaborando el estudio técnico para tramitarlo ante las instancias correspondientes (Presidencia de la República, Consejo Directivo, Departamento para la Prosperidad Social, Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Hacienda, Departamento Nacional de Planeación) y con el siguiente desarrollo: a. Proyectar la creación en planta permanente de los cargos en el número que arroje la medición de cargas de trabajo, como estrategia de formalización de contratos de prestación de servicios; b. Proyectar la creación del empleo de Director de Centro Zonal (hoy coordinadores de grupo) según el resultado de las cargas de trabajo; c. Ajustar las funciones de algunas dependencias de la estructura actual del ICBF.

De acuerdo a lo establecido en el Artículo 125 de la Constitución Política, los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

El 15 de julio de 2014, la CNSC programó la primera reunión para iniciar el proceso de planificación de la Convocatoria pública para proveer los empleos de carrera administrativa en la entidad y dar a conocer los parámetros para el desarrollo de la misma. De igual manera se designó a un colaborador de esa entidad para que le preste al ICBF el apoyo técnico necesario en la construcción de los ejes temáticos.

El 08 de agosto de 2014, la Dirección de Gestión Humana le solicitó mediante memorando a la Dirección de Planeación y Control de la Gestión se dispusiera lo necesario para que se apropien los recursos para la financiación de los costos de la convocatoria.

En el mes de julio y agosto se surtieron diferentes reuniones en aras de suscribir convenio interadministrativo con la Universidad Nacional para realizar ajuste al manual específico de funciones y la construcción de ejes temáticos que se deben entregar a la CNSC como primer insumo para iniciar la convocatoria pública de

empleos.

Mediante decreto 289 de 12 de febrero de 2014, Por el cual se reglamenta parcialmente el artículo 36 la Ley 1607 de 2012 y se dictan otras disposiciones, se reglamenta la vinculación laboral de las Madres Comunitarias con las entidades administradoras del Programa de Hogares Comunitarios de Bienestar.

En el citado decreto reglamentario, en el artículo segundo se indica que las Madres Comunitarias serán vinculadas laboralmente mediante contrato de trabajo suscrito con las entidades administradoras del Programa de Hogares Comunitarios de Bienestar y contarán con todos los derechos y garantías consagradas en el Código Sustantivo de Trabajo, de acuerdo con la modalidad contractual y las normas que regulan el Sistema de Protección Social.

Según el artículo tercero del mismo decreto, de conformidad con el artículo 36 de la Ley 1607 de 2012, las Madres Comunitarias no tendrán la calidad de servidoras públicas. Sus servicios se prestarán a las entidades administradoras del Programa de Hogares Comunitarios, las cuales tienen la condición de único empleador, sin que se pueda predicar solidaridad patronal con el ICBF.

El artículo cuarto del decreto 289 de 2014, establece que podrán ser empleadores de las madres comunitarias, las entidades administradoras del Programa de Hogares Comunitarios de Bienestar que hayan sido constituidas legalmente, con capacidad contractual, personería jurídica y que cumplan los lineamientos establecidos por el ICBF.

En el artículo cuarto del mismo decreto se determina que las entidades administradoras del Programa de Hogares Comunitarios de Bienestar constituirán las garantías requeridas para el cumplimiento de las acreencias laborales a favor de las Madres Comunitarias, las cuales deberán mantener su vigencia en los términos legales, de conformidad con lo establecido en el Decreto 2923 de 1994. En caso que las entidades administradoras del Programa de Hogares Comunitarios de Bienestar incumplan con sus obligaciones laborales o de seguridad social respecto de las Madres Comunitarias, el ICBF podrá dar por finalizado el respectivo contrato de aporte y hacer efectivas las pólizas, para garantizar las prestaciones laborales de las Madres Comunitarias.

El artículo sexto del mencionado decreto establece que las Cajas de Compensación Familiar y las Administradoras de Riesgos Laborales, coordinarán de manera directa o mediante apoyo de terceros especializados, la prestación articulada de servicios para asegurar mejores condiciones de trabajo, seguridad y salud en el trabajo y bienestar laboral. Las Cajas de Compensación Familiar, conforme a los programas sociales que brindan en el marco legal que las rige, promocionarán servicios a favor de las Madres Comunitarias.

En el artículo sexto del decreto en mención, indica que el ICBF inspeccionará, vigilará y supervisará la gestión de las entidades administradoras del Programa de Hogares Comunitarios de Bienestar en sus diferentes formas de atención, con el fin de que se garantice la calidad en la prestación del servicio y el respeto por los derechos de los niños beneficiarios del programa, atendiendo la naturaleza especial y esencial del servicio público de Bienestar Familiar. De igual manera indica que la selección de las Madres Comunitarias estará a cargo de su respectivo empleador.

Finalmente el artículo 8 del decreto 289 de 2014, establece que el Ministerio del Trabajo apoyará el proceso de formalización laboral de las madres comunitarias, prestando el acompañamiento requerido a las entidades administradoras del Programa de Hogares Comunitarios de Bienestar Familiar y promoviendo instrumentos pedagógicos y modelos que faciliten su vinculación laboral.

El Ministerio de Trabajo dentro de la Estrategia de formalización laboral diseñó el proyecto para asegurar el adecuado uso de la contratación pro prestación de servicios y la formalización de las relaciones laborales en el sector público, en virtud del cual el Ministerio de Trabajo y el ICBF en marzo de 2013 suscribieron el programa de formalización y uso adecuado de la contratación por prestación de servicios.

El Consejo Directivo del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, en sesión del 14 de octubre de 2014 mediante acta No. 115, aprobó someter ante el Gobierno Nacional la creación de una planta de personal temporal, para el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.

El Departamento Nacional de Planeación con oficio No. 20144321091821 del 5 de diciembre de 2014, emitió concepto favorable a la creación de la planta temporal para 2000 empleos; los 1994 empleos que se encuentran en el marco de los proyectos de inversión vigencia 2014, y están inscritos en el Banco de Programas y proyectos de Inversión nacional –BPIN del Departamento Nacional de Planeación, así: i) 1004000010000 Asistencia para el Fortalecimiento del SNBF para la Prestación del Servicio Público de Bienestar Familiar; ii) 1004000480000 Protección Acciones para Preservar y Restituir el Ejercicio Integral de los Derechos de la Niñez y la Familia; iii) 1004001210000 Asistencia a la Primera Infancia a Nivel Nacional. Los Seis (6) empleos restantes de la planta temporal vigencia 2015, se establecen con recursos del presupuesto de funcionamiento – Gastos de Personal rubro A-1.

El Departamento Administrativo de la Función Pública con oficio No. 201440000181111 de 5 de diciembre de 2014 otorgó concepto favorable a la creación de la planta temporal para 2.000 empleos.

Mediante Decreto 2717 de 26 de diciembre de 2014, el Gobierno Nacional aprueba la creación de una planta de personal de carácter temporal en el instituto Colombiano de Bienestar Familiar "Cecilia de la Fuente de Lleras", cuya relación se presenta a continuación:

**A. Asistencia a la Primera Infancia a Nivel Nacional**

N CARGOS	DENOMINACION	CÓDIGO	GRADO
115	Profesional Universitario	2044	3

**B. Asistencia para el Fortalecimiento del SNBF para la Prestación del Servicio Público de Bienestar Familiar**

N CARGOS	DENOMINACION	CÓDIGO	GRADO
12	Profesional Especializado	2028	15
7	Profesional Especializado	2028	13

N CARGOS	DENOMINACION	CÓDIGO	GRADO
10	Profesional Universitario	2044	11
13	Profesional Universitario	2044	9
8	Profesional Universitario	2044	8
122	Profesional Universitario	2044	7
4	Técnico Administrativo	3124	18
1	Técnico Administrativo	3124	16
18	Técnico Administrativo	3124	15
35	Técnico Administrativo	3124	10
30	Auxiliar Administrativo	4044	13

**C. Protección Acciones para Preservar y Restituir el Ejercicio Integral de los Derechos de la Niñez y la Familia**

No CARGOS	DENOMINACION	CÓDIGO	GRADO
42	Profesional Universitario	2044	8
283	Profesional Universitario	2044	7
1040	Profesional Universitario	2044	3
100	Profesional Universitario	2044	1
110	Defensor de Familia	2125	17
44	Técnico Administrativo	3124	11

**D. Gastos de Personal rubro A-1**

No CARGOS	DENOMINACION	CÓDIGO	GRADO
6	Profesional Especializado	2028	14

**1.1.3 Estilo de Dirección:**

El Plan Nacional de Desarrollo 2010 – 2014 “Prosperidad para todos” incorpora cuatro ejes transversales en todas las esferas del quehacer nacional: 1). la Innovación en las actividades productivas, los procesos sociales y el desarrollo institucional; 2). el Buen Gobierno como principio rector en la ejecución de las políticas públicas y en la relación administración – ciudadano; 3). el Posicionamiento Internacional en los mercados y en las relaciones internacionales; 4). la Sostenibilidad Ambiental, la adaptación al cambio climático, el acceso a las tecnologías de la información y las comunicaciones, y el desarrollo cultural, como elemento esencial del bienestar y como principio de equidad con las futuras generaciones.

Estos ejes transversales se fundamentan en tres pilares que, para alcanzar la Prosperidad Democrática para

Todos, deben reducir las desigualdades regionales para una mayor convergencia y desarrollo regional. Los pilares son: el Crecimiento Sostenido en una economía competitiva y productiva, la Igualdad De Oportunidades que permita alcanzar el desarrollo social integral para cada colombiano y la Consolidación de la Paz para garantizar el Estado de Derecho en todo el territorio nacional.

Desde la Dirección General se viene trabajando en el desarrollo e implementación de la Estrategia Permanente de Innovación y Cambio Organizacional –EPICO–, donde se trata de visualizar un sistema de gestión que desde la innovación y la mejora continua, busca que bien sea la tarea más operativa o la más estratégica de la entidad y de los socios y operadores, ésta tenga efectos positivos en el bienestar de los niños y de la sociedad.

Desde hace varios años en la entidad se propuso implementar un Sistema de Gestión que permita convertir al ICBF en una entidad moderna y eficiente, que aprende e innova permanente y sistemáticamente, y que es apreciada por los Colombianos.

La estrategia se ha implementado de la siguiente manera:

- Incorporando el Sistema como el elemento que soporta la estrategia y los principios.
- Alineando la estrategia, la estructura y los procesos
- Forjando Gerentes Líderes
- Promoviendo una Cultura Participativa que permita hacer de la innovación algo repetible, medible y escalable
- Simplificando procesos y procedimientos para ser más efectivos
- Movilizando a todas las personas en todos los niveles y sedes del Instituto; para el diseño, construcción e implementación del Sistema.

## **1.2. Componente Direccionamiento Estratégico**

Desde la vigencia 2013, la entidad empezó a trabajar con el modelo de Plan de Acción Integral con el fin de atender lo dispuesto en el decreto 2482 de 2012 *“Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión”*.

El Plan de Gestión Institucional del ICBF para el 2014, fue oficializado el 31 de enero de 2014 (publicado en la intranet y página web), constituyéndose en la herramienta que recoge las metas e indicadores de la entidad, las metas del tablero de control y los compromisos que cada una de las áreas tiene frente al Plan Nacional de Desarrollo, Plan de Víctimas, documentos CONPES, acuerdos para la prosperidad, recomendaciones de organismos internacionales, entre otras disposiciones.

El modelo de operación por procesos se ajustó a la nueva estructura de la entidad, clasificándolos en macro procesos en 4 grupos: Estratégicos, Misionales, de Apoyo, de Evaluación.

Para el monitoreo y seguimiento de los avances institucionales, la Dirección de Planeación y Control de Gestión a través de la Subdirección de Monitoreo y Evaluación, desarrolla e implementa una única herramienta de información denominada Sistema Integral de Monitoreo y Evaluación Institucional -SIMEI- que contiene los

indicadores del tablero de control, las metas y compromisos formulados en el plan indicativo institucional - PII, plan de acción, objetivos SIGE, líneas de Política del Departamento Administrativo para la Función Pública – DAFP. Instrumento que permite mostrar el avance y alarmas frente a la gestión y resultados de las metas del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.

En la nueva reforma tributaria aprobada en 2012 el congreso incluyó la creación de un Impuesto para la Equidad – CREE-, el cual financiará la inversión social del ICBF, el SENA y la salud. Eso quiere decir que a partir del 2013, el ICBF se financia con recursos de 4 fuentes: 1. Parafiscales (Para salarios de más de 10 SMLV y del sector público) 2. Del CREE (Impuesto de Destinación Específica para el ICBF) 3. Recursos de Capital y 4. Recursos del Presupuesto Nacional.

La implementación de la Reforma Tributaria y este nuevo mecanismo de financiación será una de las principales prioridades en los próximos años, lo cual demanda que la entidad establezca un nuevo modelo financiero. La entidad ha estado atenta al desarrollo y reglamentación de la reforma, de modo que se asegure la estabilidad y la proyección del ICBF y el ajuste de la norma interna y los procedimientos acorde a los nuevos requerimientos.

La entidad en su dinámica de ir mejorando continuamente, actualizó los documentos de los macro procesos según las necesidades del servicio, como lo establece el procedimiento del Sistema Integrado de Gestión, en la generación, actualización y eliminación de documentos y formatos y en virtud de garantizar que todos los colaboradores de la Entidad estén permanentemente informados y actualizados con respecto a la documentación que orienta, formaliza y unifica el quehacer institucional.

La Entidad realizó la divulgación y aplicación del Manual aprobado del Modelo de Enfoque Diferencial v1 incluido en el Sistema Integrado de Gestión - EPICO de los Macro proceso, con el fin que sea socializado en la Sede de la Dirección General y en las sedes Regionales, el cual se implementa en la entidad.

### **1.3. Componente Administración del Riesgo**

La Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República, diseñó una metodología para elaborar la estrategia de Lucha contra la Corrupción y de Atención al Ciudadano para instituciones públicas, según la herramienta citada, se diseñó la metodología para la elaboración del mapa de riesgos de corrupción y las medidas para mitigarlos, tomó como punto de partida los lineamientos impartidos por el Modelo Estándar de Control Interno -MECI- contenidos en la Metodología de Administración de Riesgos del Departamento Administrativo de la Función Pública y actualizada en el Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el estado Colombia MECI 2014. Sin embargo se desarrolla en forma diferente algunos de sus elementos, en el entendido que un acto de corrupción en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF es inaceptable e intolerable y requiere de un tratamiento especial.

Este componente establece los criterios generales para la identificación y prevención de los riesgos de corrupción de las entidades, permitiendo a su vez la generación de alarmas y la elaboración de mecanismos orientados a prevenirlos, evitarlos o mitigarlo. La secuencia de la metodología es la siguiente: 1. Política de Administración del Riesgo, 2. Contexto Estratégico, 3. Identificación del Riesgos, 4. Análisis del Riesgo y 5. Valoración del Riesgo.

Durante el primer semestre de 2014, no hubo actualización de la Guía de Administración de Riesgos.

Durante el segundo cuatrimestre de 2014, se actualizó la Guía de Administración de Riesgos quedando de la siguiente manera: G1 MPE2 Versión 8.0 del 17/07/2014, donde la entidad empleó la metodología para identificar, analizar, valorar, administrar y gestionar los riesgos que puedan afectar el proceso o procesos bajo responsabilidad de cada dependencia en la Sede de la Dirección General y en las regionales, cuyo objeto es definir el marco de referencia y el proceso para la Administración de Riesgo y dentro de esto último sus etapas que son:

- Identificar el contexto interno y externo
- Identificación del riesgo
- Análisis del riesgo
- Evaluación del riesgo y
- Tratamiento del riesgo que permita cumplir con los criterios y la política que la organización ha adoptado.

En la Guía se define el Riesgo de corrupción como la posibilidad de que por acción u omisión, mediante el uso indebido del poder, de los recursos o de la información, se lesionen los intereses de una entidad y en consecuencia del Estado, para la obtención de un beneficio particular (Secretaría de transparencia. DNP. Manual Estrategias para la construcción del plan anticorrupción y de Atención al ciudadano Página 9).

Lo anterior indica que la administración del riesgo es un ejercicio que fija las bases para que las medidas adoptadas sean confiables y de esta manera potencializar el logro de los objetivos que se han planteado, extremando los mecanismos que permitan disminuir las desventajas que puedan incidir en un resultado satisfactorio para la eficiencia operativa.

A 31 de diciembre de 2014, del 100% de los riesgos identificados, que correspondieron a 1.039 riesgos, la entidad controló un 92% que corresponde a 960 riesgos para la vigencia 2014.

## **2. Subsistema de Control de Gestión**

### **2.1 Componente Actividades de Control**

La entidad genera acciones preventivas que tienen la categoría de control frente a la posible ocurrencia de los riesgos valorados en la matriz de riesgos.

A partir de la nueva definición de la estructura de la entidad, se realizó la actualización de los procesos y procedimientos, al igual que la actualización de la codificación e identificación de los mismos según el nuevo mapa de procesos.

Una vez redefinido el modelo de operación por procesos, la entidad procedió a actualizar y generar los nuevos procesos, procedimientos, guías, lineamientos y formatos, ajustando lo correspondiente al paso a paso y recodificando toda la documentación del sistema de gestión.

Se inició con la implementación del Plan ICBF Digital y el Plan de Servicio y Atención al Cliente *Servicio Somos Todos* para abrir más y mejores canales de atención a nuestros niños y sus familias.

La Entidad se encuentra avanzando en la implementación y sostenimiento del Sistema de Gestión Integral, que continuamente debe medir su desempeño, encontrando oportunidades de mejora para prestar un mejor servicio.

La entidad continúa desarrollando la revisión y análisis de caracterización de los Macro procesos, procedimientos, indicadores y riesgos.

De acuerdo con lo reportado por la Subdirección de Evaluación, la bitácora del tablero de control para la vigencia 2014 se estableció desde el 3 de abril donde oficializaba el tablero de control con 205 indicadores de los cuales 113 se desagregan a nivel regional.

## **2.2. Componente Información**

La alta dirección tomó la decisión de implementar y certificarse en la norma técnica NTC ISO/IEC 27001:2006 (Sistema de Gestión de Seguridad de la Información –SGSI) y obtuvo dicha certificación el pasado 17 de abril de 2013.

Dicha norma especifica los requisitos necesarios para establecer, implantar, mantener y mejorar un Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información (SGSI) según el conocido “Ciclo de Deming”: PHVA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar). Es consistente con las mejores prácticas descritas en ISO/IEC 17799 (actual ISO/IEC 27002) y tiene su origen en la norma BS 7799-2:2002, desarrollada por la entidad de normalización británica, la British Standards Institution (BSI).

El hecho de certificar un SGSI según la norma ISO/IEC 27001 puede aportar las siguientes ventajas a la organización:

-Demuestra la garantía independiente de los controles internos y cumple los requisitos de gestión corporativa y de continuidad de la actividad comercial.

-Demuestra independientemente que se respetan las leyes y normativas que sean de aplicación. Proporciona una ventaja competitiva al cumplir los requisitos contractuales y demostrar a los clientes que la seguridad de su información es primordial.

-Verifica independientemente que los riesgos de la organización estén correctamente identificados, evaluados y gestionados al tiempo que formaliza unos procesos, procedimientos y documentación de protección de la información.

-Demuestra el compromiso de la alta dirección con la seguridad de la información.

-El proceso de evaluaciones periódicas ayuda a supervisar continuamente el rendimiento y la mejora.

Para el primer cuatrimestre del año 2014, la Alta Dirección demuestra el compromiso con la seguridad de la

información en el marco de la Estrategia ICBF Digital, a través de la Dirección de Información y Tecnología, realizando jornadas de capacitación acerca del uso de las herramientas Outlook, Lync y Telefonía IP para que los servidores públicos se apropien de ella para un mejor manejo y seguridad.

La política de seguridad de la información en el ICBF está definida en los siguientes términos:

*“El ICBF en el nivel nacional, en las direcciones regionales y en los Centros Zonales, está comprometido con la correcta administración y protección de la información para el fortalecimiento de la prestación de servicios con calidad a nuestros niños, niñas, adolescentes, familias colombianas y demás entes que lo soliciten, trabajando en el aseguramiento de la información que tiene como fuente los macroprocesos estratégicos, misionales, de apoyo y evaluación propios de la entidad, para garantizar que sea consultada y/o modificada únicamente por personas autorizadas en el momento que se requiera.*

*Para el cumplimiento de esta política el ICBF cuenta con servidores públicos idóneos, metodologías para valoración y, tratamiento adecuado del riesgo”.*

A través de la escuela ICBF y dentro del marco de los proyectos "Estrategia Permanente de Innovación y Cambio Organizacional EPICO" y "Talento Humano desarrollado a través de un modelo de administración por competencias", y como parte de la re inducción y el entrenamiento en el puesto de trabajo, la Alta Dirección viene promocionando en la capacitación virtual del modulo 1 "Gestión de Seguridad de la Información" que busca reconocer el Sistema de Gestión de Seguridad de la Información, como una herramienta que permita comprender, gestionar y minimizar los posibles riesgos que atentan contra la información en la entidad.

En cuanto a los sistemas de información, la entidad viene desarrollando la ejecución de contratos cuyo objeto es la prestación del servicio de fábrica de software para atender los requerimientos de todos los macro procesos de la entidad.

### **2.3 Componente Comunicación Pública**

La política en materia de comunicaciones en la entidad fue adoptada mediante resolución 1241 de 17 de marzo de 2010, cuyo texto es el siguiente:

*“La Dirección General declara su compromiso con la gestión en la comunicación y divulgación interna y externa del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - Cecilia de la Fuente de Lleras en el marco del cumplimiento del Código de la Infancia y Adolescencia, como un instrumento que favorezca la confidencialidad, el uso eficiente de la información que utiliza en desarrollo de su misión institucional y la continuidad en la prestación de los servicios a la comunidad.*

*Se compromete a divulgar una información que llegue a sus grupos de interés de manera íntegra, oportuna, actualizada, clara, veraz y confiable, a través de medios de comunicación efectivos para el manejo y circulación de la información”.*

### 2.3.1 Comunicación Organizacional

Para la vigencia 2014, el ICBF adelantó las siguientes contrataciones para atender el tema de comunicación organizacional:

No	OBJETO DEL CONTRATO EN EJECUCION 2014
1	Contratar la publicación de actos administrativos del ICBF en el diario oficial
2	Ejecutar un plan de medios en radio, prensa, televisión y medios alternativos de comunicación dirigido a promocionar los derechos de los niños, niñas y adolescentes, el bienestar de las familias colombianas y los diferentes programas y servicios de ICBF en el marco de la ley de la infancia y la adolescencia
3	Prestar el servicio de estudio fotográfico y foto fija para los NNA en protección en el valle, para la publicación en periódicos y televisión de avisos emplazatorios, citaciones edictos durante la vigencia abril diciembre 2014
4	Divulgación de los derechos de los niños, niñas y adolescentes y sus familias en el marco de la ley de infancia y adolescencia mediante la pre- producción, producción y emisión de un programa radial.
5	Prestación de servicios para la recolección, análisis y suministro de información diaria sobre publicaciones periodísticas de interés para el instituto colombiano de bienestar familiar que le permita proporcionar y posicionar positivamente su imagen institucional con los líderes de opinión, comunidades y medio de comunicación local, regional, y nacional
6	Desarrollo de una estrategia audiovisual de promoción y difusión de la ley de la infancia y la adolescencia en radio y televisión

### 2.3.2 Componente Comunicación Informativa

En el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar fue expedida la resolución 9595 de 10 de diciembre de 2012, Por la cual se estructura el Comité Antitrámites y Gobierno en Línea y se deroga la Resolución 2166 de 2010 (Por la cual se estructura el Comité Interno Antitrámites, Atención Efectiva al Ciudadano y Gobierno en Línea y se modifica una resolución), a su vez esta Resolución fue derogada por el artículo 16 de la Resolución 7000 de 2013 por la cual se actualiza y se estructura el Comité Institucional de Desarrollo Administrativo y se derogan unas Resoluciones, publicada en el Diario Oficial No. 48.904 de 5 de septiembre de 2013, teniendo en cuenta que el ICBF encontró necesario actualizar y estructurar el Comité Institucional de Desarrollo Administrativo, y a su vez derogar las Resoluciones números 1800 de 2010 y 9595 de 2012; así, en cuanto a las funciones del Comité de Archivo del ICBF de la Sede de la Dirección General, estas se asignarán al Comité Institucional de Desarrollo Administrativo, y respecto de las funciones del Comité de Archivo Regional este quedará igual en su estructura y funciones; en cuanto al Comité Antitrámites y Gobierno en Línea del ICBF, las funciones serán asumidas por el Comité Institucional de Desarrollo Administrativo, como la instancia orientadora de la Estrategia de Gobierno en Línea al interior de la entidad.

### 2.3.3 Componente Medios de Comunicación

La entidad se encuentra implementando nuevos servicios, mejorando los existentes y fortaleciendo el uso y acceso a los canales de atención (fases de gobierno en línea), sobre la misma la Dirección de Servicios y Atención con el apoyo de la Dirección de Información y Tecnología vienen desarrollando la implementación de los formularios para PQRs que se encuentran en el portal web, la idea del mismo es que dicha información se

integre en línea al Sistema de Información Misional SIM del ICBF.

El ICBF para el 2014 contó con un plan de medios para la difusión de sus mensajes institucionales, con alcance nacional y regional, a través de radio, prensa, televisión de acuerdo con las siguientes características.

• **Radio**

Emisión de pauta en las principales cadenas a nivel nacional y en las siguientes regiones del país: Región Atlántica, Pacífica, Andina, Insular, Caribe, Amazonia y Orinoquia, así como las principales emisoras comunitarias de estas mismas regiones. Las cadenas y emisoras deben ser las de mayor audiencia según mediciones de medios.

- Mensajes institucionales - cuñas de 30"
- Menciones en noticias de 10"
- Secciones: presentación 5" + desarrollo de 15" + cierre con cuña de 5"

• **Televisión**

Emisión de pauta en la franja prime y early en los principales canales nacionales y en las siguientes regiones del país: Región Atlántica, Pacífica, Andina, Insular, Caribe, Amazonia y Orinoquia. Los canales deben ser los de mayor audiencia según mediciones de medios.

- Menciones en noticias de 10" segundos
- Cápsulas en noticias de 90" segundos
- Cortinillas de presentación de 10"

• **Prensa**

Publicación de avisos en Diarios Nacionales y en las siguientes regiones del país Región Atlántica, Pacífica, Andina, Insular, Caribe, Amazonia y Orinoquia. Los diarios deben ser los de mayor lecturabilidad,

- Prensa publrreportaje media pagina
- Prensa aviso policromía 5.0 x 36.7
- Prensa aviso blanco y negro media página
- Prensa aviso policromía una página
- Prensa aviso blanco y negro una página
- Medios alternativos de comunicación

En las en las ciudades de San Andres, Cartagena, Medellín, Bogotá D.C., Ibagué, Armenia, Cali, Pereira Medellín.

- Contratación mínima de una catorcena (14 Días) X 15 caras Incluido IVA.
- Ubicaciones aleatorias con presencia en todas las avenidas de la ciudad.
- Del total de caras contratadas el 50% a flujo vehicular y el 50% a flujo peatonal.
- Producción del cartel incluido IVA.

---

**Programas televisivos y radiales que actualmente desarrolla la entidad:**

**Un Mundo de Bienestar – TV.** Un Mundo de Bienestar, en su formato magazin, se trasmite los domingos a las 10:00 am por Canal Señal institucional, visibilizando la gestión de la Entidad en la protección y atención de niños, niñas, adolescentes y sus familias.

Un Mundo de Bienestar, es un mini-magazin de entrevistas, que informa sobre el acontecer del ICBF resaltando zonas apartadas y rurales del país. Se transmite miércoles, jueves y viernes de 3:10 P.M. a 3:20 P.M., por Señal Radio Colombia.

**Alianza radial del ICBF y Caracol Social.** Transmisión los domingos, de 9:00 AM a 10:00 AM

El programa es un espacio pedagógico sobre pautas de crianza, salud, alimentación, educación, entretenimiento, afecto, sexualidad, y otros temas útiles para mejorar la vida en familia.

**Alianza ICBF y Policía Nacional.**

Magazine de entrevistas, con diálogo entre expertos de ambas entidades, sobre temas relacionados con la protección y la defensa de los derechos de los niños, las niñas y los adolescentes.

Se transmite los jueves, de 8:30 A.M. a 9:00 A.M., en 92.4 FM de la Policía Nacional

**MARINA al Día**

Espacio informativo Marina al Día, con entrevistas sobre temas relacionados con la problemática de niños, niñas y adolescentes en las zonas apartadas del país (Reclutamiento, educación, maltrato infantil, trabajo forzado, entre otros temas).

Se transmite los martes, de 8:00 A.M. a 9:00 A.M., en directo vía internet desde la emisora de la Armada Nacional en Bogotá

**Generación Activa.**

Mensajes pedagógicos con un estilo creativo y en el lenguaje de los jóvenes, para llegar a ellos con pautas de prevención, educación, formación de valores y construcción de un proyecto de vida positivo.

Se transmiten de lunes a domingo, en la programación de RCN - La Mega, de 4:00 P.M. a 7:00 P.M., y de 7:30 P.M a 9:30 P.M.

**Descubre mi Mundo**

Espacio radial con temas sobre cuidado, crianza, educación inicial, recreación, salud, nutrición, ejercicio de la ciudadanía y participación, que consta de una -radio novela-, donde se relatan historias de la familia colombiana y de un espacio para la opinión de los expertos. Contiene también una experiencia exitosa y una sección de preguntas y respuestas.

Se transmite sábados y domingos de 10:00 AM a 11:00 AM por el Sistema La Cariñosa de RCN, en el dial 610 AM en Bogotá y en 19 emisoras más en resto del país.

### **Derecho a la Felicidad**

Derecho a la Felicidad, es la estrategia de Responsabilidad Social del ICBF que involucra a las empresas públicas y privadas como gestoras de procesos sociales y su propósito es recordarle al sector empresarial a que incluya en su programa de Responsabilidad Social, iniciativas orientadas al beneficio de la Primera Infancia, Niñez, Adolescencia y Familia, que redunden en mayores ventajas competitivas y de sostenibilidad empresarial.

"La Felicidad de los niños es un compromiso de la familia, la sociedad y El Estado" - Ley 1098 de 2006, que tiene las siguientes líneas de acción:

- Difusión y Multiplicación:** Uso del concepto del Derecho a la Felicidad y/o material de la estrategia en productos, campañas publicitarias, comunicaciones internas y externas en las empresas, con el fin de que los mensajes del ICBF lleguen al mayor número de colombianos.
- Festival de la Alegría:** Patrocinio de actividades lúdicas, recreativas y deportivas en todo el país, para los niños y niñas del programa de protección del ICBF. La empresa decide en cuáles iniciativas puede participar con su apoyo.
- Momentos felices para niños felices:** Un grupo de colaboradores de la empresa se postula como voluntarios para apoyar a los niños y niñas que se encuentran en instituciones de protección y así brindar tiempo profesional y afecto; mejorar y/o adecuar las instalaciones físicas de la institución seleccionada; realizar actividades lúdico-recreativas, formar en talentos, habilidades, competencias, orientación vocacional, entre otros, y apoyar la organización de actividades ICBF para los niños.
- Hogar Amigo:** Desde la gerencia se apoya la Estrategia Proyecto de Vida para los jóvenes bajo protección del ICBF, con el fin de que cuenten con habilidades y herramientas para su desarrollo personal y profesional.
- Empresas con Bienestar:** Actividades de formación por parte del ICBF, a colaboradores y sus respectivas cajas de compensación en temas relacionados con vínculos y convivencia, roles y relaciones, derechos sexuales y reproductivos, familia y ciudadanía, hábitos y estilos de vida saludables; estos de acuerdo a las necesidades de sus colaboradores clientes, proveedores y comunidades de impacto.

## **3. Subsistema de Control de Evaluación**

### **3.1. Componente Autoevaluación**

La entidad formula y ejecuta el programa anual de auditoría que incluye las auditorías al Sistema Integrado de Gestión, así como las evaluaciones independientes a procesos y casos específicos, de acuerdo a las denuncias recibidas o a las solicitudes de la alta dirección.

### 3.2. Componente Evaluación Independiente

Desde el punto de vista de las auditorías internas al Sistema Integrado de Gestión –SIGE, la Oficina de Control Interno, para la Vigencia 2014 programó auditoría para el mantenimiento del sistema integrado de Gestión a las regionales con sus Centros Zonales y la Sede de la Dirección General en todos sus Procesos, a 31 de diciembre de 2014, se adelantaron 9 auditorías al Sistema Integrado de Gestión y 40 evaluaciones independientes a casos puestos en conocimiento de la Oficina por parte de la Dirección General, algunas de las cuales fueron remitidas a las autoridades competentes para los fines pertinentes.

### 3.3. Componente Planes de Mejoramiento

La entidad administra a través del aplicativo ISOLUCION, el procedimiento para la generación de acciones preventivas y acciones correctivas frente a las situaciones que representan una desviación en los procesos o que representan una desviación potencial, cuando son detectadas por distintas fuentes, entre ellas la auditoría interna.

La entidad suscribió plan de mejoramiento institucional 2013-2014 en septiembre de 2013 con la Contraloría General de la República, a partir de la auditoría Regular con enfoque Integral a la vigencia fiscal de 2012.

A través de la Oficina de Control de Interno de Gestión, se realizó seguimiento mensual a la ejecución de las acciones correctivas a dicho plan. Al corte del 31 de agosto de 2014, cerró con un avance de las acciones correctivas en un **94,3%** y un cumplimiento en un **92,4%**, también se realizó oportunamente el reporte semestral a 30 de junio de 2014 a través del sistema electrónico de rendición de cuentas SIRECI de la Contraloría.

El nuevo plan de mejoramiento 2014-2015, tendrá vigencia del 01 de septiembre de 2014 al 31 de agosto de 2015, el ICBF formuló el nuevo plan junto con las regionales y Directivos responsables realizando su respectivo registro y reporte a través del Sistema Electrónico de Rendición de Cuenta (SIRECI) de la CGR, el cual fue reportado el pasado 22 de julio de 2014.

En el corte a 31 de diciembre de 2014, de acuerdo al seguimiento que realiza la Oficina de Control interno, el Plan de Mejoramiento 2014-2015 obtuvo el resultado que se presenta a continuación en cuanto a Avance y Cumplimiento:

**Avance:** 28,3%  
**Cumplimiento:** 91,7%

Los planes de mejoramiento no contienen mecanismos de contingencia en caso de presentarse fallas en algún nivel de desarrollo de los procesos.

### Estado general del Sistema de Control Interno

En el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar en la vigencia 2014, se adelantó el diagnóstico del Modelo Estándar de Control Interno actualizado mediante el decreto 643 de 2014, por parte de la Oficina de Control

Interno de acuerdo a los roles definidos en el manual técnico del mismo, proyectando unas actividades de implementación que se encuentran en ejecución.

La entidad realiza seguimiento a la implementación y sostenimiento del Sistema Integrado de Gestión (Sistema Integrado de Planeación y Gestión; Modelo Estándar de Control Interno; Sistema de Gestión de la Calidad; Sistema de Gestión Ambiental; Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional y Sistema de Seguridad de la Información).

A nivel institucional existen disposiciones legales y tributarias que han afectado el modelo financiero y por ende a la entidad, a raíz de la expedición de la Ley 1607 de 2012 pasa a depender de los recursos del impuesto al CREE quedando en segundo lugar los recursos de aportes parafiscales en un menor porcentaje.

#### **Desde el subsistema de Control Estratégico:**

La entidad presenta debilidades en la difusión del código de ética y buen gobierno, pues a pesar que fueron aprobados para la entidad por medio de los correspondientes actos administrativos, falta incorporarlos a la formación ética, mediante la información sobre las normas y las decisiones tendientes a prevenir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.

De igual manera no se encuentra operando el Comité Coordinador de Control Interno, lo cual requiere de las medidas necesarias que permitan ponerlo en funcionamiento.

La entidad no cuenta con programas de reinducción que permitan cumplir los siguientes objetivos: enterar a los empleados acerca de las reformas en la organización del Estado y sus funciones; ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización, afianzar su formación ética y su contribución a los fines esenciales del estado; informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de los procesos o las dependencias y de su puesto de trabajo; fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.

En cuanto a la administración del riesgo, la entidad actualizó hasta el 17 de julio de 2014 la Guía de Administración del Riesgo G1 MPE2 Versión 8.0, constituyéndose como herramienta para la identificación, valoración y gestión de los riesgos de calidad y anticorrupción. De otra parte la política de administración de riesgos no fue formulada por el representante legal y el equipo directivo de la entidad en el marco del Comité Coordinador de Control Interno.

En la realización de las auditorías internas se observa que el mapa de riesgos no contiene todos los riesgos con mayor impacto para la entidad; no contiene todos los riesgos relacionados con posibles actos de corrupción.

En materia de direccionamiento estratégico, existen nuevas directrices lideradas por la nueva administración de la entidad que inició el pasado 26 de agosto de 2015; para la formulación del plan de acción 2015, se enfocan en 5 pilares estratégicos y en 6 objetivos institucionales, que se verán reflejados en el nuevo plan de acción integral, el cual se encuentra armonizado con el plan nacional de desarrollo:

## **PILARES ESTRATEGICOS**

Pilar Estratégico 1. Cultura de la gestión de la calidad en la prestación del servicio del ICBF, basada en la evaluación y supervisión.

Pilar Estratégico 2. Modelo de gestión del conocimiento en el ICBF que redunde en la cualificación de la atención en todos los niveles.

Pilar Estratégico 3. Principios de transparencia y buen gobierno, que promuevan el control social a través del acceso a la información, la participación ciudadana, el diálogo de saberes, y la rendición pública de cuentas.

Pilar Estratégico 4. Sistemas de Información del ICBF integrados y articulados

Pilar Estratégico 5. SNBF articulado entre las áreas misionales y las instancias responsables de garantizar y restablecer los derechos de la infancia y la adolescencia a nivel territorial, nacional e internacional.

### **Desde el subsistema de Control de Gestión:**

Existen caracterizaciones de macro procesos – procesos, así como procedimientos desactualizados, que no se ajustan a la normatividad vigentes, tal es el caso de Gestión Financiera y Gestión Contractual, por corresponder a aquellos que mayores cambios normativos han tenido y no se han actualizado.

En cuanto a los sistemas de información se han detectados situaciones en las cuales se han desarrollado herramientas tecnológicas que no responden a las necesidades de la entidad y que han generado costos importantes para el Estado Colombiano.

La entidad se encuentra implementando la Ley 1712 de 2014, Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.

Los controles asociados a los procesos, procedimientos y actividades estratégicos, de apoyo, misionales y de evaluación no operan de manera óptima en la entidad, hecho que se evidencia en las auditorías internas al Sistema Integrado de Gestión SIGE, detectándose un número importante de no conformidades en los distintos niveles de la entidad, especialmente en la implementación de los nuevos ejes de gestión.

### **Desde el Subsistema de Control de Evaluación:**

En el componente de auditorías internas en la entidad se han incrementado las evaluaciones independientes a casos específicos, los cuales nacen a partir de denuncias recibidas por la entidad, donde algunos incluyen presuntos actos de corrupción.

En el componente planes de mejoramiento, se observa que frente a las acciones correctivas y/o preventivas requeridas para los procesos se observan demoras en la aplicación de lo siguiente: la necesidad de ajustar alguna acción correctiva; decidir sobre la ejecución de la acción correctiva; notificar a las personas involucradas en la ejecución de las acciones correctivas; detectar la necesidad de ajustar alguna acción preventiva; decidir sobre la ejecución de una acción preventiva; notificar a las personas involucradas en la



ejecución de las acciones preventivas.

### Recomendaciones

Difundir el código de ética y buen gobierno, mediante la información sobre las normas y las decisiones tendientes a prevenir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.

Poner en operación el Comité Coordinador de Control Interno o el que haga sus veces, e incluir la aprobación de la política de administración de riesgos.

Ajustar las normas y los procedimientos internos a las nuevas disposiciones legales y tributarias que afectan el modelo financiero y la estructura de la entidad, particularmente en materia de recaudo de aportes parafiscales (Resolución 444 de 2013 expedida por la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP)) y demás normas legales aplicables, al igual que el proceso de gestión contractual adecuarlo al decreto 1510 de 2013 y demás normas vigentes.

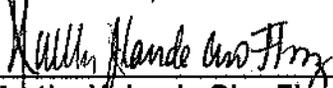
Fortalecer las acciones correctivas a los macro procesos con hallazgos de la Contraloría General de la República y de la auditoría interna, de manera que se puedan generar acciones de mejoramiento efectivas, que permitan eliminar las causas de los hallazgos y superar dichas situaciones, aplicando los controles definidos en los distintos procesos y procedimientos, de manera que la entidad pueda conseguir el feneamiento de la cuenta anual.

Mejorar el desempeño de los procesos, procedimientos y actividades estratégicos, de apoyo, misionales y de evaluación, aplicando y evaluando los controles asociados de manera sistemática, con el fin de que operen de manera óptima en la entidad, mejorando el desempeño de los mismos, de manera que se reduzca el número de no conformidades y se logre mantener la certificación en el sistema de gestión de calidad y en los nuevos ejes de gestión.

Monitorear y hacer seguimiento permanente al desempeño de los indicadores por parte de los distintos dueños de procesos con el fin de mejorar los resultados y el cumplimiento de las metas institucionales donde se presentan las mayores debilidades.

Generar, ejecutar y monitorear de manera sistemática el desarrollo de acciones preventivas con el fin de evitar la posible ocurrencia de no conformidades potenciales, empleando la herramienta oficialmente establecida para las diferentes fuentes, a través de las cuales son identificadas (aplicativo ISOLUCION).

Atentamente,

  
\_\_\_\_\_  
Martha Yolanda Ciro Florez  
Jefe Oficina de Control Interno

Proyectó: Flor Alicia Rojas/OCI   
Revisó: Elizabeth Castillo/Flor Alicia Rojas 