



Departamento Administrativo
de la Función Pública
República de Colombia

BICENTENARIO
de la Independencia de Colombia
1810-2010



SECTOR FUNCIÓN PÚBLICA

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

INFORME PRELIMINAR

VIGENCIA 2002 a 2010

Bogotá, 10 de junio de 2010



1



CONTENIDO

I. POLÍTICA DE EMPLEO PÚBLICO

1. ACUERDOS DE GESTIÓN GERENTES PÚBLICOS

1.1. TRABAJO

1.2. HECHOS

1.3. CORAZÓN

2. MERITOCRACIA - VINCULACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS BASADA EN EL MÉRITO

2.1. TRABAJO

2.2. HECHOS

2.3. CORAZÓN

3. COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - ACTIVACIÓN DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA

3.1. TRABAJO

3.2. HECHOS

3.3. CORAZÓN

4. PREMIO NACIONAL DE ALTA GERENCIA

4.1. TRABAJO

4.2. HECHOS

4.3. CORAZÓN

5. LEY DE CUOTAS - PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LOS NIVELES DECISORIOS DE LAS DIFERENTES RAMAS Y ORGANOS DEL PODER PÚBLICO.

5.1. TRABAJO





- 5.2. HECHOS
 - 5.3. CORAZÓN
 - 6. POLÍTICA DE DEMOCRATIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 - 6.1. TRABAJO
 - 6.2. HECHOS
 - 6.2.1 RENDICIÓN DE CUENTAS A LA CIUDADANÍA
 - 6.2.2 PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN PARA EL CONTROL SOCIAL
 - 6.3. CORAZÓN
 - 7. SISTEMA ÚNICO DE INFORMACIÓN DE PERSONAL – SUIP Y SISTEMA DE INFORMACIÓN DE GESTIÓN PÚBLICA – SIGEP
 - 7.1. TRABAJO
 - 7.2. HECHOS
 - 7.2.1. ENTIDADES INGRESADAS AL SISTEMA ÚNICO DE INFORMACIÓN DE PERSONAL – SUIP (ACUMULADO)
 - 7.2.2. ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL QUE GESTIONAN PROCESOS DE TALENTO HUMANO EN SISTEMA DE GESTIÓN DE EMPLEO PÚBLICO - SIGEP (ACUMULADO)
 - 7.3. CORAZÓN
- II. POLÍTICAS DE CONTROL INTERNO Y RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES**
- 1. RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES
 - 1.1. TRABAJO
 - 1.2. HECHOS
 - 1.3. CORAZÓN
 - 2. SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD
 - 2.1. TRABAJO





2.2. HECHOS

2.3. CORAZÓN

3. MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO

3.1. TRABAJO

3.2. HECHOS

3.3. CORAZÓN

4. FENECIMIENTO DE CUENTAS DE ENTIDADES ESTATALES

4.1. TRABAJO

4.2. HECHOS

4.3. CORAZÓN

III. POLITICA DE REFORMA DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS

1. RENOVACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

1.1. TRABAJO

1.2. HECHOS

1.3. CORAZÓN

2. CONSULTA JURIDICA

2.1. TRABAJO

2.2. HECHOS

2.3. CORAZÓN

IV. HECHOS TRANSVERSALES A LAS POLITICAS DEL DAFP

ANEXOS





DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA – DAFP

INFORME 2002 - 2010

I. POLÍTICA DE EMPLEO PÚBLICO

1. ACUERDOS DE GESTIÓN GERENTES PÚBLICOS

1.1. TRABAJO

En el Plan Nacional de Desarrollo 2002-2006 Hacia un Estado Comunitario, Capítulo IV Incrementar la transparencia y eficiencia del Estado, numeral 1. Renovación de la Administración Pública, en el literal b. Estado Gerencial, planteó reformas tendientes a la construcción de **“una nueva cultura de lo público”** que implicó entre otros, gestión por resultados.

A partir de la Directiva Presidencial 10 del 20 de agosto de 2002, se fijaron las bases, los principios orientadores de la acción gerencial de los funcionarios para la modernización de la Administración Pública, y se establecieron acciones de corto plazo, entre las cuales se contempló **“una nueva cultura de lo público”** a través de la creación y consolidación de un estado gerencial, transparente, íntegro, austero en el manejo de los recursos públicos y al servicio del ciudadano; la cual se materializó mediante la Ley 909 de 2004, Título VIII de los principios de la Gerencia Pública en la Administración, en su artículo 50 Acuerdo de Gestión.

El propósito de los Acuerdos de Gestión, como parte del proceso de planeación y evaluación institucional, es mejorar la gerencia pública colombiana a través de la valoración de las competencias gerenciales y de los resultados de la gestión gerencial.

La Gerencia Pública comprende algunos cargos de Libre Nombramiento y Remoción (los que conllevan ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva), cuya provisión se fundamenta en el principio del mérito y quienes los desempeñan son responsables por su gestión y por ella son evaluados, a través de los Acuerdos de Gestión.

1.2. HECHOS

El Departamento Administrativo de la Función Pública, en desarrollo de lo previsto en el Título VIII, artículo 50 de la Ley 909 de 2004, realizó una revisión teórica con el fin de iniciar el proceso de implementación de un Sistema de Gerencia Pública en Colombia, que contempló entre otros elementos, los referentes al ingreso y selección, capacitación, evaluación e incentivos a gerentes públicos.



Durante el segundo semestre de 2004 se elaboró el documento “Diagnóstico y propuesta de actividades y contenidos curriculares para la Escuela de Alto Gobierno – EAG, el cual planteó una propuesta para un nuevo enfoque en la capacitación, y luego de ser aprobado por el Consejo Directivo de la ESAP, generó una nueva política de readecuación y como primer resultado, produjo el currículo de un Diplomado para la Alta Gerencia Pública.

Durante el 2006, en trabajo conjunto entre la ESAP y el DAFP se diseñaron y desarrollaron los módulos de la guía, se llevo a cabo la primera versión del Diplomado y se realizaron algunas réplicas en algunas Territoriales de la ESAP. Igualmente, se realizó investigación para identificar las necesidades de capacitación de los Gerentes Públicos, tanto del nivel nacional como territorial.

Se diseñó un modelo para evaluar la gestión de los Gerentes Públicos en Colombia, fundamentado en los Acuerdos de Gestión, según lo establecido en la Ley 909 de 2004 y en los Decretos 1227 y 2539 de 2005. El 16 de mayo de 2005 fue expedida la Circular 1000-04 mediante la cual se difundió a las entidades, la metodología diseñada por el DAFP para elaborar y realizar seguimiento y evaluación a los Acuerdos de Gestión.

Se determinaron once competencias para el gerente público, un modelo para su medición; una metodología para abordar la capacitación gerencial; y una estrategia de posicionamiento de los acuerdos de gestión.

En el año 2005 se aplicó por primera vez una encuesta para conocer el nivel de implementación de los Acuerdos de Gestión. La muestra fue de 87 entidades del orden nacional, con los siguientes resultados:

81 entidades (93% de la muestra) respondieron la encuesta
70 entidades (86%), reportaron tener cargos de Gerencia Pública.
49 entidades (70%), suscribieron Acuerdos de Gestión
38 entidades (54%), evaluaron los Acuerdos suscritos.

Durante los años 2006 a 2010 mediante las circulares números: 1000-06 del 28 de marzo de 2006; 1000-001 del 10 de enero y 1000-10 del 10 de mayo de 2007; 1000-01 del 16 de enero y 1000-04 del 12 de mayo de 2008; 100-002 del 23 de enero y 100-005 del 12 de mayo de 2009; 100-001 del 22 de enero y 100-005 del 26 de abril de 2010, suscritas por el Representante Legal del DAFP, se ha solicitado a los nominadores de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, a quienes se les aplica el Título VIII de la Ley 909 de 2008, realizar la concertación y posterior evaluación de los Acuerdos de Gestión y reportar información sobre la suscripción y evaluación de dichos Acuerdos, anualmente.

Asimismo, se utilizaron otros mecanismos para obtención de la información como la aplicación de una encuesta, a través del Sistema Unido de Información de Trámites SUIP, en el orden nacional, los correos electrónicos y el correo certificado en las entidades territoriales.





En el sistema de Seguimiento a Metas SIGOB, se estableció un indicador para el cuatrienio 2006 – 2010 denominado: **Entidades del Orden Nacional y Territorial cuyos Gerentes Públicos son evaluados con Acuerdos de Gestión, cuya meta era de 328 entidades que evalúan a sus gerentes públicos a través de los Acuerdos de Gestión.**

Los resultados se reflejan en las tablas números 1, 2 y 3, relacionadas a continuación:

Tabla No.1 Evaluación de los Gerentes Públicos en el Orden Nacional					
Descripción	2005	2006	2007	2008	2009
Entidades encuestadas	87	112	112	108	108
Entidades que reportaron información	70	105	93	98	98
Número de Gerentes Públicos reportados	444	1335	1256	1377	1403
Acuerdos de Gestión suscritos	347	1033	1091	1266	1287
Acuerdos de Gestión evaluados	176	943	1023	1228	

Fuente: DAFP-Dirección de Empleo Público.

Tabla No.2 Evaluación de los Gerentes Públicos en el Orden Territorial				
Descripción	2006	2007	2008	2009
Entidades encuestadas	1130	138 ¹	349	349
Entidades que reportaron información	443	131	264	260
Número de Gerentes Públicos reportados	1613	872	1344	1397
Acuerdos de Gestión suscritos	952	608	1122	1328
Acuerdos de Gestión evaluados	856	559	1036	

Fuente: DAFP-Dirección de Empleo Público.

Tabla No. 3 Entidades del Orden Nacional y Territorial cuyos Gerentes Públicos son evaluados con Acuerdos de Gestión -SIGOB			
Periodo	Meta	Resultado	Avance
2007		538	
2008	120	234	195%
2009	120	309	258%
Cuatrienio	328	1.081	329,57%

Fuente: SIGOB - DNP.





1.3. CORAZÓN

Con la Ley 909 de 2004 se institucionaliza la concepción de reunir bajo una misma categoría, la “Gerencia Pública”, a un grupo de empleos del nivel directivo que apoyan la formulación de políticas públicas y dirigen la implementación de estrategias organizacionales orientadas al cumplimiento de la misión y los objetivos institucionales. Estos empleos comparten responsabilidad por la gestión, la cual es susceptible de ser medida.

Las estadísticas sobre el tema hacen evidente, cada año, el aumento progresivo de gerentes públicos evaluados a través de los acuerdos de gestión, principalmente en las entidades del orden nacional. Esto ha significado un cambio cultural muy importante en las instituciones públicas, hasta el punto en que, la normatividad vigente considera esta evaluación como un referente indispensable en la formulación de los planes institucionales de capacitación y en la evaluación del desempeño de los funcionarios de carrera administrativa.

Una de las exigencias que plantea la institucionalización de la gerencia pública es la de mantener visiones de largo plazo, ya que este proceso ha implicado asumir nuevos paradigmas sobre la necesidad de contar con un nivel directivo competente que aporte efectivamente al mejoramiento en la gestión de la Administración Pública, reto que, por su propia naturaleza, es de largo alcance.

Lo anterior implica la conveniencia, no solo de continuar incluyendo la evaluación de la gerencia pública como uno de los indicadores de seguimiento sectorial en la medición de la gestión, a través del Sistema SIGOB, sino también de asignar recursos para diseñar e implementar estrategias de medición del impacto de la evaluación de los gerentes públicos en el mejoramiento de las entidades públicas.

2. MERITOCRACIA - VINCULACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS BASADA EN EL MÉRITO

2.1. TRABAJO

Según lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 2002-2006, capítulo IV Incrementar la Transparencia del Estado, numeral 1. Renovación de la Administración Pública, el cual incluye reformas transversales que contempla definir una política estatal integral para el Empleo Público y una nueva institucionalidad para la gestión del personal al servicio del Estado, la cual fue materializada mediante la Ley 909 de 2004 “*Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.*”

Al inicio de la actual administración en el año 2002, en la asignación de los cargos de la Gerencia Pública se realizaba en alto porcentaje por medio de prácticas tradicionales enmarcadas dentro de la politiquería, frente a lo cual se precisó la necesidad de incrementar la transparencia en la gestión pública.





El principio del mérito no había sido garantizado en el sistema de ingreso al empleo público colombiano, ni se había institucionalizado el ingreso a la función pública de los servidores más capaces, en cualquiera de los niveles, de la administración.

El tema tuvo amplio debate durante la Asamblea Nacional Constituyente que aprobó la Constitución Política de Colombia de 1991. Estos debates derivaron en la adopción de un nuevo Sistema de Carrera Administrativa, en el cual el ingreso y el ascenso están ligados, por expresa disposición constitucional, al mérito, y cuya responsabilidad y vigilancia corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil (artículos 125 y 130 de la C.P.).

El gran reto pendiente en el año 2002 era garantizar que el acceso a los empleos públicos se hiciera exclusivamente de acuerdo con los principios de mérito, capacidad e igualdad, a través de un procedimiento basado en la objetividad, la imparcialidad y la especialización del órgano de selección, todo ello orientado a garantizar los derechos de los empleados al servicio del Estado.

Como medida concreta en materia de nombramiento de directores de las Entidades desconcentradas del orden Nacional, funcionarios encargados del Control Interno y de los cargos que conlleven ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los ordenes Nacional y Territorial, el Gobierno Nacional decidió implementar procesos meritocráticos de selección.

2.2. HECHOS

El Gobierno Nacional impartió instrucciones precisas en el marco del Programa de Renovación de la Administración Pública y mediante la Directiva Presidencial número 10 de 2002, en la cual se estableció que el nombramiento, selección y promoción de funcionarios, independientemente de la naturaleza del empleo, debía tener como motivación exclusiva el mérito, la competencia y la capacitación idóneos para el cargo al cual se es candidato. Esta regla, de aplicación inmediata, debía verse reflejada, principalmente, en el nombramiento de los directores de las entidades desconcentradas del orden nacional y en los procesos de selección de los servidores encargados del control interno en cada entidad.

Uno de los componentes claves del Programa de Renovación de la Administración Pública para la modernización de la Administración, es el empleo público y uno de los compromisos adquiridos por este Gobierno a través del Departamento Administrativo de la Función Pública fue presentar un nuevo proyecto de ley que diera solución definitiva a los problemas estructurales y coyunturales que presentaba el empleo público en Colombia, pues difícilmente un Estado puede mantener su actividad y sus políticas con un sistema de recursos humanos suspendido.

Hacia el año 2003, el Departamento Administrativo de la Función Pública empezó a analizar propuestas para lograr una nueva concepción del empleo público en Colombia. Para el efecto, recibió asesorías de algunos consultores del Banco Interamericano de Desarrollo, entre otras,



la del profesor Rafael Jiménez Ascencio, catedrático de Derecho Constitucional de la Universidad Ramón Llull, Barcelona.

El proyecto de ley que dio lugar a la expedición de la Ley 909 de 2004 fue presentado en el año 2003 por el Ministro del Interior y de Justicia y el Director del Departamento Administrativo de la Función Pública, y fue radicado en la Cámara de Representantes con el número 216/03 y en el Senado con el número 233/04.

El texto aprobado en la Plenaria del Senado fue radicado en la gaceta número 365/04 y en Cámara de Representantes en la gaceta número 221/04. Los informes de conciliación fueron registrados en las gacetas de Senado y Cámara números 289/04 y 290/04, respectivamente.

Finalmente, el texto de la Ley 909 fue publicado en el Diario Oficial número 45.680, el 23 de septiembre de 2004.

El Gobierno Nacional se comprometió a renovar la Administración Pública y a partir de este compromiso se logró la expedición de la Ley 909 de 2004, la cual introdujo en la Administración Pública unas bases para la consolidación de un sistema de mérito para el ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos novedoso que, como se explica en este documento, no se circunscribió a la clásica concepción del empleo sino que abarcó el tema de los recursos humanos desde una perspectiva de buscar eficacia en el actuar de lo público al servicio de los ciudadanos.

De otra parte, mediante resolución No 777 del 27 de octubre del 2004 del Departamento Administrativo de la Función Pública, se creó el Grupo Interno de Trabajo de Apoyo a la Gestión Meritocrática en el DAFP encargado de proponer al Director, mecanismos tendientes a desarrollar programas de selección de personal de la alta Gerencia Pública y de ejecutar los procesos de selección que fueren solicitados al Departamento.

El programa de meritocracia, tiene soporte legal en el artículo 49 de la Ley 909 de 2004 y en los siguientes Decretos 1601 de 2005, 3344 de 2003, 1972 de 2002, y 2011 de 2006, y esta orientado a la designación por mérito de los Gerentes Públicos, sin perjuicio de la discrecionalidad que los caracteriza.

La ejecución de este programa, se enmarca en la función de Asesoría del Departamento. Corresponde al DAFP, acorde con el Decreto 188 de 2004, artículo 2, y el artículo 49 de la Ley 909 de 2004, brindar apoyo técnico para la selección de los Gerentes Públicos, a las entidades del Orden Nacional y Territorial que lo soliciten; sin que este sea obligatorio o exclusivo del Departamento, puesto que la Ley 909 de 2004, establece que le es permitido a las entidades adelantar ellas mismas dichos procesos de selección.

Según se trate de Entidades del Orden Nacional, de la Empresa Social del Estado, Corporaciones Autónomas Regionales, o de Directores o Gerentes Regionales o Seccionales de los Establecimientos Públicos, se evalúa capacidad y experiencia, aplicando en cada caso la normatividad correspondiente, mediante concursos y procesos de selección a través de





órganos técnicos conformados por la universidad pública o privada, empresa consultora externa o a través de convenios con entidades de la administración pública, con entidades expertas en selección de personal, o a través de convenios de cooperación.

El informe a la Presidencia de la República, a la Vicepresidencia y demás entidades que lo soliciten, se realiza con base en los sondeos y estadísticas en las entidades del orden nacional sobre la aplicación de las normas correspondientes en sus procesos de selección.

Durante los años de 2002 a 2006 las entidades del Orden Nacional y Territorial realizaron diferentes procesos de selección, los cuales concluyeron en el nombramiento de 515 Gerentes Públicos, donde el apoyo técnico del DAFP fue del 31%. El porcentaje restante correspondió al comité técnico de las Entidades, Firms Consultoras, Universidades Públicas y Privadas.

Para el siguiente cuatrienio, esto es 2006 a 2010, se definió como meta la evaluación de 280 Gerentes empezando con 70 en el año 2007.

En el sistema de Seguimiento a Metas SIGOB, se estableció un indicador para el cuatrienio 2006 – 2010 denominado: Vinculación de Servidores Públicos basada en el mérito, cuya meta es de 280.

Tabla No. 4 Vinculación de Servidores Públicos Basada en el Mérito Cuatrienio 2006 a 2010			
AÑO	Gerentes públicos seleccionados por procesos meritocráticos		
	Meta	Logro	Avance %
2007	70	106	151,43
2008	70	98	140,00
2009	70	249	355,71
2010 (Ene - Agosto)	20	29	145,00
2010 (Año)	40	29	72,50
CUATRIENIO	280	482	172,14

Fuente: SIGOB – DNP

El resultado anterior se observa en la tabla. No. 5, para lo cual se han realizado del 2002 al 2010, 1347 procesos de selección para cargos de gerencia pública, jefes de control interno y otros cargos de libre nombramiento y remoción (Asesores Ministerio de Hacienda, Secretarías DNP y profesionales del DAFP y Ministerio de Comercio, Industria y Turismo).

5.391 Evaluados.

En total el Departamento Administrativo de la Función Pública le ha representado un ahorro aproximado para el Estado de: \$9.755.970.456,00, en el proceso de selección.





Tabla No.5 PROCESO DE SELECCIÓN MERITOCRÁTICOS - CAZA TALENTOS 2002 - 2010				
Descripción	No. de Concursos	Personas Evaluadas	Costo por Persona Evaluada	Vr. Total
Gerentes Públicos Ley 909 de 2004	1089	3504	\$ 1.734.038	\$ 6.076.069.152
Jefes de Control Interno Resolución 644 de 2003	171	444	\$ 1.788.066	\$ 793.901.304
OTROS*	87	1443	\$ 2.000.000	\$ 2.886.000.000
TOTALES	1347	5391		\$9.755.970.456,00
Total Ahorro para el Estado				9.755.970.456,00

*Asesores Ministerio de Hacienda, Secretarías DNP, Profesionales DAFP, Profesionales Ministerio de Comercio
Fuente: DAFP - Grupo Meritocracia

La selección de Gerentes Públicos, por parte del DAFP, es una labor que el Departamento desarrolla mediante convenios con las distintas entidades públicas, la siguiente relación presenta el listado de convenios suscritos:

Convenios suscritos para la selección de Gerentes Públicos:

1. Instituto Colombiano de Bienestar Familiar: 24 procesos. CONVENIO N. 060-2008.
2. Instituto Nacional de Vías: 12 procesos. CONVENIO N. 0140-2009.
3. Escuela Superior de Administración Pública: 17 procesos. CONVENIO N. 012-2006.
4. Archivo General de la Nación: 4 procesos.
5. Ministerio de Hacienda y Crédito Público: 208 procesos.
6. Ministerio del Interior y de Justicia: 119 procesos.
7. INCODER: 16 procesos. CONVENIO N. 000487- 2008.
8. Superintendencia de Servicio Públicos Domiciliarios: 32 procesos. CONVENIO N. 144-2005.
9. Departamento Nacional de Planeación: 87 procesos.
10. Instituto Nacional para Sordos: 33 procesos.
11. Instituto de Seguros Sociales: 61 procesos. CONVENIO No 003- 2008.
12. Instituto Nacional para Ciegos: 27 procesos.
13. Ministerio de Relaciones Exteriores: 90 procesos.
14. Instituto Colombiano de Geología y Minería INGEOMINAS: 9 procesos. CONVENIO N. 008 – 2009.
15. Instituto Colombiano Agropecuario ICA: CONVENIO No 018- 2008.
16. Ministerio de Comercio, Industria y Turismo: 3 procesos. CONVENIO N. 005- 2008.
17. Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico: 8 procesos. CONVENIO No 006- 2007.
18. Dirección Nacional de Derechos de Autor: 3 procesos. CONVENIO N. 001-2008.
19. Superintendencia de Notariado y Registro: 2 procesos. CONVENIO N. 011–2009.
20. Caja de Retiro de las Fuerzas Militares: CONVENIO N. 001–2009.





21. INCO: 7 procesos. CONVENIO 001-2008.
22. Ministerio de Transporte: 4 procesos. CONVENIO 024 – 2009

Selección Jefes de Oficina de Control Interno

El siguiente listado relaciona algunas de las entidades a las cuales el DAFP les ha efectuado el proceso de selección del Jefe de la Oficina de Control Interno, en algunas de ellas en diversas oportunidades.

1. Superintendencia de Puertos y Transportes
2. Instituto Nacional de Salud
3. Centro Dermatológico Federico Lleras Acosta
4. ETESA
5. Instituto Colombiano de Antropología e Historia
6. FINDETER
7. Defensa Civil Colombiana
8. DANSOCIAL
9. Departamento Administrativo de la Función Pública
10. Ministerio de Minas y Energía
11. Coldeportes
12. Centro Dermatológico Federico Lleras Acosta
13. Instituto Nacional de Salud
14. Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
15. Seguros Sociales
16. FONADE
17. IDEAM
18. FIDUAGRARIA
19. Ministerio de Defensa Nacional
20. Fondo Previsión Social del Congreso
21. Comisión Nacional del Servicio Civil
22. Ministerio del Interior y de Justicia
23. Fondo Pasivo Social de Ferrocarriles
24. Central de Inversiones
25. Centro Dermatológico Federico Lleras Acosta
26. Coldeportes
27. CAJANAL
28. Coldeportes
29. Central de Inversiones
30. Satena
31. INDUMIL
32. Estupefacientes
33. Sociedad de Activos Especiales
34. INSOR





Otros procesos de Selección

Como política algunas entidades han decidido evaluar a los aspirantes a ocupar cargos de los niveles Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial. A continuación una lista de algunas entidades participantes en estos procesos de selección:

1. Ministerio de Hacienda y Crédito Público
2. Fuerza Aérea Colombiana
3. Academia Diplomática y Consular
4. Ministerio del Interior y de Justicia
5. Departamento Nacional de Planeación
6. Comisión de Regulación de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico
7. Comisión de Regulación de Energía Gas
8. Departamento Administrativo de la Función Pública
9. Unidad de Información y Análisis Financiero
10. Dirección Nacional de Derecho de Autor
11. Ministerio de Relaciones Exteriores
12. Dirección Nacional de Derechos de Autor
13. Ministerio de Cultura
14. Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.
15. Instituto Nacional para Sordos
16. ICETEX
17. Ministerio del Medio Ambiente
18. Unidad de Parques Nacionales
19. ETESA

Así mismo, en desarrollo de la Ley 909 de 2004 el Departamento Administrativo de la Función Pública brindo apoyo técnico a las siguientes entidades:

1. Superintendencia de Notariado y Registro: Se apoyó el diseño de la entrevista, identificación y definición de competencias y elaboración de preguntas para el proceso de selección de los Notarios.
2. Academia Diplomática y Consular: Se apoyó el proceso de selección para aspirantes a la Carrera Diplomática y Consular con la aplicación de pruebas de aptitudes y taller de entrevista en el que participo el nivel directivo de la academia.
3. Se apoyó a la Comisión Nacional del Servicio Civil en la logística para la aplicación de la prueba Básica General.
4. Ministerio de Cultura: Se adelantaron los procesos de selección para los Directores del Archivo General de la Nación y el Instituto Caro y Cuervo.
5. Ministerio del Interior de Interior y de Justicia: Se realizo el proceso de selección para el Director del INPEC.
6. Ministerio de la Protección Social: Se apoyo al SENA en la Selección de Directores de Núcleo y de Programa y se capacito al nivel directivo para la realización de las entrevista para proveer estos cargos.





7. Se apoyaron a las Secretarías de Salud del Departamento de Cundinamarca y el Distrito Especial para los procesos de selección para proveer 20 cargos de Director de Hospital.
8. En desarrollo del apoyo técnico se emitieron más de 50 conceptos técnicos a entidades a las cuales se les aplican los Decretos 1972 de 2002, 2011 de 2006, 1605 de 2005 y 800 de 2008
9. Se evaluaron los aspirantes al curso de la Carrera Diplomática y Consular del 2010.
10. Para el cargo de Director Técnico Asunto para Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palanqueras.
11. Directores de Seccionales del ISS
12. Director del Archivo General de la Nación

Conclusión

La Directiva Presidencial 10 de 2002 estableció el acceso a cargos públicos de libre nombramiento y remoción a través de mérito y desde 2002 con el apoyo de cazatalentos privados iniciamos la labor de selección de cargos. En la Función Pública creamos el cazatalentos del Estado y hemos realizado 1.089 concursos para cargos libre nombramiento y remoción, 172 para jefes de control interno y 138 para otros cargos, generando un gran total de **1.399** concursos, los cuales hacemos con estándares internacionales. Esto además de generar transparencia en el acceso al servicio público garantiza que los mejores ocupen los cargos de libre nombramiento y remoción.

DIRECTIVA PRESIDENCIAL 03 DE 2006

Publicación de aspirantes en las páginas Web de las entidades y en la de Presidencia de la República.

Gracias a esta Directiva se han publicado las hojas de vida de 81060 aspirantes a ser contratistas y 5701 hojas de vida de aspirantes a cargos de libre nombramiento y remoción para que los colombianos puedan opinar sobre estas.

2.3. CORAZÓN

Defensa Judicial por reclamos de aspirantes y recursos interpuestos por estos.

Perspectivas

Hacer extensivo la meritocracia en las territoriales.





3. COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - ACTIVACIÓN DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA

3.1. TRABAJO

Antes del año 2002 y durante más de 50 años, el país contó con diversidad de disposiciones legales en materia de empleo público, sin llegar a establecer un modelo consistente de ingreso y permanencia en los empleos públicos de carrera basado en el mérito y las competencias laborales.

Hacia el año 2003, el Departamento Administrativo de la Función Pública empezó a analizar propuestas para lograr una nueva concepción del empleo público en Colombia. Para el efecto, recibió asesorías de algunos consultores del Banco Interamericano de Desarrollo, entre otras, la del profesor Rafael Jiménez Ascencio, catedrático de Derecho Constitucional de la Universidad Ramón Llull, Barcelona.

3.2. HECHOS

El proyecto de ley que dio lugar a la expedición de la Ley 909 de 2004 fue presentado en el año 2003 por el Ministro del Interior y de Justicia y el Director del Departamento Administrativo de la Función Pública, y fue radicado en la Cámara de Representantes con el número 216/03 y en el Senado con el número 233/04.

El texto aprobado en la Plenaria del Senado fue radicado en la gaceta número 365/04 y en Cámara de Representantes en la gaceta número 221/04. Los informes de conciliación fueron registrados en las gacetas de Senado y Cámara números 289/04 y 290/04, respectivamente.

Finalmente, el texto de la Ley 909 fue publicado en el Diario Oficial número 45.680, el 23 de septiembre de 2004.

Se expidió la Ley 909 en el año 2004 que regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública. Así mismo, se elaboraron siete (7) Decretos Ley que regulan sistemas especiales y los decretos reglamentarios de las mismas. Con esta normatividad se logró reactivar la carrera administrativa en nuestro país, y hoy se está superando el problema de la transitoriedad en la provisión de empleos públicos.

De igual manera, se inicia una nueva etapa en la gestión de la gerencia pública en Colombia.

El ingreso a la Carrera Administrativa, por concurso de méritos, se activó mediante la Convocatoria 001 de 2005, en cuyo desarrollo, la Comisión Nacional del Servicio Civil, trabaja el proceso de selección para proveer por concurso abierto de méritos los empleos de carrera administrativa de las entidades y organismos del orden nacional y territorial, regidas por la Ley 909 de 2004.





Tabla No. 6 Convocatoria No. 001 de 2005	
Vacantes ofertadas	5.972
N. de Aspirantes al Proceso	203.073
N. de funcionarios en periodo de prueba por concurso	1.770
N. de funcionarios en periodo de prueba por uso de listas de elegibles	29

Fuente: DAFP – Documento de la ventanilla hacia adentro – mejoramiento de la Gestión Pública 2002-2010

En la misma forma, la Comisión Nacional del Servicio civil viene trabajando en los procesos relacionados con las siguientes convocatorias:





Tabla No. 7 Convocatorias Especiales			
Entidad	Convocatoria	Vacantes ofertadas	Aspirantes en el proceso
INPEC	Convocatoria 002 de 2006: Proceso de selección para proveer por Concurso abierto de méritos el empleo de dragoneante, código: 5260, grado: 11.	1.200	203.073
DIAN	Convocatoria 003 de 2006: Para empleos de carrera pertenecientes al sistema específico de carrera de esa entidad.	175	63.426
Directivos Docentes y Docentes	Convocatorias 004 a 052 de 2006 para provisión de vacantes	14.560	117.663
DAS	Convocatoria 053 de 2007: Para proveer el empleo de detective código 208 grado 06.	190	3.380
INPEC	Convocatoria 054 de 2008: Curso abierto de méritos el empleo de dragoneante, código: 4114, grado: 11	900	7.772
DAS	Convocatoria 055 de 2008: Curso abierto de méritos el empleo de detective, código: 208, grado: 06	190	2.258
Directivos Docentes y Docentes	Convocatorias 056 a 122 de 2008:	25.422	240.784
Super Salud	Convocatoria 123 de 2009	146	En proceso
Super Solidaria	Convocatoria 124 de 2009	77	En proceso
Super Subsidio Familiar	Convocatoria 125 de 2009	10	En proceso
Super Servicios Públicos	Convocatoria 126 de 2009	118	En proceso
INPEC	Convocatoria 127 de 2009	595	En proceso
Concurso de Méritos Afrocolombianas y Raizales Sucre		416	En proceso
Concurso de Méritos Afrocolombianos y Raizales Magdalena		188	En proceso

Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil – Documento Presidencia DAFP Versión 12-03-2010.

La información suministrada por la Comisión Nacional del Servicio Civil acerca de los concursos referidos es la siguiente²:

² Datos tomados de la respuesta dada por la Comisión Nacional del Servicio Civil al DAFP mediante oficio 021638, el 5 de noviembre de 2009.





Los datos reportados por la Comisión indican que los concursos para afrocolombianos Sucre tienen por objeto proveer 416 vacantes, y que con ocasión del mismo se hallaban en proceso de prueba 375 funcionarios. El concurso para afrocolombianos en Magdalena tuvo por objeto 188 empleos vacantes; el proceso se encontraba en curso al momento de expedir la certificación en comento.

El Departamento apoyó igualmente el proceso de los concursos, mediante orientación a través de cartillas y capacitaciones, a los servidores públicos para la presentación de pruebas.

REACTIVACIÓN DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA EN COLOMBIA. EXPEDICIÓN DE LA LEY 909 DE 2004.

La Ley 909 impulsada por el Gobierno Nacional reactivó la carrera Administrativa en Colombia.

Gracias a esto más de 1.278.690 colombianos han aspirado a 112.314 **cargos públicos de carrera administrativa**.

Con ocasión de estos concursos también se han nombrado 17.964 personas en la rama ejecutiva y han ingresado a la carrera docente 53.688 maestros.

Adicionalmente, con la expedición del decreto 3454 de 2006 se reactivó la carrera notarial en nuestro País, a hoy han ingresado a la carrera notarial, después de haber participado en un concurso público y abierto, **620** notarios de los **870** notarios del País.

3.3. CORAZÓN

Se encuentra pendiente culminar los procesos de selección que permitan terminar con la transitoriedad en los empleos del nivel territorial.

Como tarea pendiente, queda estructurar las normas que permitan la movilidad en el empleo en busca del desarrollo del talento humano.

4. PREMIO NACIONAL DE ALTA GERENCIA

4.1. TRABAJO

La creación e institucionalización del Premio Nacional de Alta Gerencia se enmarca dentro de la estrategia del actual Gobierno por lograr eficacia y efectividad en la gestión de las



entidades del Estado e imprimir transparencia y celeridad en la Administración Pública, lo cual constituye la esencia del Programa de Renovación de la Administración Pública-PRAP y a su vez, la materialización de la política de Incentivos a la Gestión Pública.

En Colombia el tema de incentivos a la Gestión Pública se viene promoviendo desde 1997 y fue formalizado en 1998 con la expedición de la Ley 489 de 1998. Es por ello que en sus artículos 24 y 25 dispone lo relacionado con el Banco de Éxitos de la Administración Pública y el Premio Nacional de Alta Gerencia, responsabilidad que recae en el Departamento Administrativo de la Función Pública, como también su organización y funcionamiento.

El Premio Nacional de Alta Gerencia es el incentivo, por excelencia, al buen desempeño institucional, a través del cual el Gobierno Nacional reconoce anualmente a los organismos y entidades que se destaquen por presentar iniciativas exitosas.

El Banco de Éxitos es un sistema donde se seleccionan, registran y difunden las experiencias exitosas de gestión, y hace posible la mediación e intercambio de conocimientos y mejores prácticas entre entidades de la Administración Pública, para alcanzar altos niveles de excelencia y calidad a través de la cooperación y la posibilidad de replicar buenos ejemplos que faciliten el cumplimiento de los cometidos estatales.

4.2. HECHOS

El Departamento Administrativo de la Función Pública en cumplimiento de su responsabilidad legal ha orientado dicha política convocando anualmente a las entidades públicas de los órdenes nacional y territorial a que postulen sus experiencias de gestión.

Para llevar a cabo este propósito, el Gobierno Nacional, a través del Departamento Administrativo de la Función Pública selecciona y conforma un comité evaluador del más alto nivel, con personas de reconocida idoneidad, pertenecientes al cuerpo diplomático, la academia y el sector empresarial, entre los cuales se destacan los Embajadores de México, Chile, Israel y Francia, entre otros. De igual forma han participado los representantes de las Universidades la Sabana, Externado de Colombia, Los Andes, Sergio Arboleda, El Rosario, EAN y EAFTI. Así mismo, entidades tales como: El BID-Subrepresentante para Colombia, Parlamento Andino, Banco de Colombia, Colpatria, Banistmo, USAID, Banco Mundial, Microsoft, Fundación Corona, etc.

El Comité Evaluador cada año se ha vinculado con el otorgamiento de incentivos representados en Pasantías a los países tales como: Chile, Brasil, Israel, Francia, República Popular de China, Uruguay y Argentina, entre otras. También han otorgado cupos para estudios de Posgrados y Diplomados en varias Universidades del País.

Durante los años 2002 a 2009 se han realizado siete (7) convocatorias en las que se han postulado 978 experiencias exitosas, provenientes de las entidades del orden Nacional, Departamental y Municipal y registrado 140 casos en el Banco de Éxitos



Se han galardonado **27** casos con el Premio Nacional de Alta Gerencia, de los cuales se destacan en la Categoría Municipal los casos de los Municipios del Guacamayo-Santander con el Juego de la Pirinola en el Opón, Yondó (Ant) con el Banco de los Pobres y Envigado (Ant.)- Gestión Integral y Transparencia; así como los Hospitales San Isidro del municipio de Giraldo (Ant.) – Cuadro de Mando Integral y Laureano Pino de San José de la Montaña con la experiencia Gerencia para el Servicio: Un modelo de atención en salud.

En la categoría Departamental se resaltan las experiencias del Supercades de la Alcaldía Mayor de Bogotá y el Cuerpo Oficial de Bomberos-Bogotá con el Simulacro Internacional de Emergencias.

Dentro de la categoría Nacional las experiencias del Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA (Formación en ambientes virtuales de aprendizaje), El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (Caravanas turísticas, vive Colombia, viaja por ella) y la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios (Sistema ORFEO), entre otras.

4.3. CORAZÓN

El Departamento Administrativo de la Función Pública en cumplimiento de su responsabilidad legal, ha convocado anualmente a las entidades públicas de los órdenes nacional y territorial a que postulen sus experiencias de gestión.

Para ese propósito conforma un comité evaluador integrado por personas de reconocida idoneidad, que han considerado importante para la Administración Pública otorgar incentivos reales que implican transferencia de conocimiento a los gerentes públicos de las entidades galardonadas y le ha garantizado transparencia, objetividad e idoneidad al ejercicio de evaluación de las respectivas experiencias.

El otorgamiento de incentivos ha permitido que cada año se presente un número significativo de entidades postulantes al premio. Así mismo, ha posibilitado que los líderes o representantes legales a través de los incentivos que le han sido otorgados, tengan la oportunidad de compartir sus prácticas de gestión pública y conocer otras experiencias a nivel internacional.

De igual forma, las experiencias registradas en el Banco de Éxitos se constituyen en una fuente de aprendizaje e intercambio de conocimiento entre las entidades públicas, sirviendo de apoyo para la réplica de las mismas en cualquier contexto de la Administración Pública colombiana.

Como dificultades se podrían enunciar la limitada asignación de recursos para impulsar y posicionar el Premio Nacional de Alta gerencia en las entidades territoriales.

Falta de compromiso de las entidades y gerentes públicos para postular experiencias de





gestión exitosas en el marco de la convocatoria anual al Premio.

La rotación y cambios de gobierno en ocasiones no permiten o contribuyen en visibilizar las experiencias o casos de gestión a postular.

Evidenciar espacios de buenas prácticas en el sector público promueve la participación de otros sectores en el otorgamiento de incentivos para las entidades que las desarrollan.

Dentro de acciones pendientes se cuenta con el desarrollo de las actividades que demanda la puesta en marcha de la convocatoria versión 2010, que para este año se tendrá dispuesta entre el 28 de Mayo y el 15 de octubre. De igual forma otorgar a nombre del Gobierno Nacional el Premio Nacional de Alta Gerencia a aquellas entidades recomendadas por el Comité Evaluador como merecedoras de tal distinción.

Mantener actualizado el Banco de Éxitos con el registro de nuevas experiencias y la verificación de vigencia de las existentes.

Divulgar permanentemente las experiencias registradas en el Banco de Éxitos y posibilitar su réplica en las demás entidades de la Administración Pública colombiana.

5. LEY DE CUOTAS - PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LOS NIVELES DECISORIOS DE LAS DIFERENTES RAMAS Y ORGANOS DEL PODER PÚBLICO.

5.1. TRABAJO

La Ley 581 de 2000 se expidió en desarrollo de los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Política que garantizan derechos fundamentales a las mujeres. Es una ley estatutaria que busca crear mecanismos para que las autoridades, en cumplimiento de los mandatos constitucionales, les otorguen a las mujeres la adecuada y efectiva participación a que tienen derecho en todos los niveles de las ramas y demás órganos del poder público.

Las leyes de cuotas pertenecen a las denominadas leyes de acción positiva y se sustentan en el reconocimiento de la existencia de diversas formas de discriminación y en la voluntad para superarlas. Es un esfuerzo para hacer efectiva la igualdad, puesto que la conquista formal de un derecho no es suficiente para que éste se realice y, por consiguiente, son necesarias intervenciones que reparen la desigualdad.

La Ley 581 de 2000 se debe aplicar en todos los cargos de libre nombramiento y remoción pertenecientes al máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios, es decir, en los cargos pertenecientes al nivel directivo que tengan atribuciones de dirección y mando en la formulación, planeación, coordinación, ejecución y control de las acciones y políticas del Estado y desde los cuales se ejerce la dirección de cada una de las entidades públicas de las ramas y órganos del poder público, en los órdenes Nacional, Departamental, Distrital y Municipal.





Para el nombramiento en los cargos que deban proveerse por el sistema de ternas, se procurará incluir, en su integración, por lo menos el nombre de una mujer. Para la designación en los cargos que deban proveerse por el sistema de listas, quien las elabore incluirá hombres y mujeres en igual proporción.

5.2. HECHOS

La Presidencia de la República, en cabeza de la Consejería para la Equidad de la Mujer y el Ministerio de Educación Nacional, con el concurso de los gobernadores, alcaldes y demás autoridades del orden nacional, departamental, distrital y municipal, desarrollan medidas tendientes a promover la participación de las mujeres en todas las instancias de decisión de la sociedad civil.

El Departamento Administrativo de la Función Pública en cumplimiento de las funciones señaladas en la Ley, en coordinación con el Consejo Superior de la Judicatura y la Dirección Administrativa del Congreso de la República, anualmente elaboran y presentan el informe sobre la provisión de cargos con el porcentaje de participación de las mujeres en cada rama y órgano de la Administración Pública.

Durante los años 2004 a 2009 mediante las circulares números: 1000-08 del 29 de octubre de 2004; circulares conjuntas con la Procuraduría General de la Nación números: 1000-03 del 2 de mayo de 2005; 1000-09 de agosto 16 de 2005; y 1000-01 de octubre 15 de 2005; 1000-09 de agosto 25 de 2006; 1000-10 de agosto 25 de 2006; 1000-11 de agosto 25 de 2006; 1000-12 de julio 19 de 2007; 1000-13 de julio 19 de 2007; D-100-03 de marzo 12 de 2008; 1000-006 de junio 12 de 2008; 1000-007 de junio 12 de 2008; circular conjunta 001 de julio 22 de 2009 y 002 de julio 22 de 2009, se ha solicitado a los nominadores de las entidades del nivel nacional y territorial reportar la información sobre el cumplimiento de la Ley 581 de 2000.

Asimismo, el Departamento Administrativo de la Función Pública ha implementado otras estrategias para obtener una mayor cobertura y reporte de la información como la elaboración de boletines electrónicos con generalidades de la Ley para las entidades territoriales; el aprovechamiento del espacio en jornadas sectoriales de divulgación de los temas de empleo público para hacer énfasis en el cumplimiento de la Ley de cuotas; la publicación de artículos referidos a la Ley en la revistas institucionales.

Para mayor ilustración del comportamiento de la variable género en los cargos de nivel Directivo, se puede observar en el siguiente consolidado del nivel nacional:

NIVELES	2004			2005			2006			2007			2008			2009		
	PROV.	MUJ	%	PROV.	MUJ	%	PROV.	MUJ	%	PROV.	MUJ	%	PROV.	MUJ	%	PROV.	MUJ	%
RAMA EJECUTIVA	800	292	36.5	1348	468	34.72	1610	574	35.7	1582	575	36%	2271	895	39%	2241	904	40%
RAMA LEGISLATIVA							30	7	23,3	36	10	27,78%	37	11	30,00%	36	9	25,00%





RAMA JUDICIAL							123	25	20,3	125	30	24,00%	115	30	26,00%	111	25	23,00%
ORGANISMOS AUTÓNOMOS	103	22	21.36	445	127	28.54	380	112	29,5	469	147	31,34%	582	192	33,00%	605	192	32,00%
ORGANISMOS DE CONTROL	132	48	36.36	248	99	39.92	218	95	43,6	236	95	40,25%	225	95	42,00%	253	92	36,00%
REGISTRADURÍA	150	50	33.33	168	54	32.14	143	54	37,8	147	54	36,73%	134	50	37,00%	124	44	35,00%

Fuente: DAFP- Dirección de Empleo Público???

Girar esta tabla

En la Rama Ejecutiva se aprecia una estabilidad del porcentaje de participación femenina en el tiempo. La Rama Legislativa después de haber mejorado su participación con el mínimo porcentaje exigido por la Ley respecto del año anterior, para la vigencia 2009 presenta un porcentaje inferior al 30%. Con respecto a la Rama Judicial se observa el no cumplimiento de la Ley desde el año 2006, lo cual indica que no han adelantado acciones para mejorar la participación femenina requerida.

5.3. CORAZÓN

La elaboración del informe sobre la participación femenina en el desempeño de cargos directivos de la Administración Pública colombiana, reporta información sobre el porcentaje de participación de las mujeres en cada rama y órgano de la administración pública, permitiendo evidenciar que, cada vez se presenta un incremento porcentual en el cumplimiento de la obligación legal. Así mismo las circulares emitidas brindan orientación y permiten el mayor compromiso de los representantes legales de las entidades del orden nacional y territorial.

Como producto del informe y de las circulares emitidas conjuntamente, la Procuraduría General de la Nación realiza el ejercicio de las funciones preventivas y control de gestión al cumplimiento de la Ley 581 de 2000.

Como acciones pendientes se enuncian las siguientes:

- Analizar y procesar la información del nivel territorial en el segundo semestre del presente año.
- Continuar impulsando el tema en los años subsiguientes en el nivel nacional y territorial.
- Continuar realizando estrategias con la Procuraduría General de la Nación para impulsar y posicionar el cumplimiento de la norma.
- Realizar alianzas estratégicas con la Dirección Nacional para la Equidad de la Mujer, a fin de promover la participación de las mujeres en todas las instancias de decisión de la sociedad civil.
- Estructurar un software para que a través de un aplicativo se posibilite el reporte de la información de Ley de Cuotas en todas las entidades del nivel territorial.



6. POLÍTICA DE DEMOCRATIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

6.1. TRABAJO

La Democratización de la Administración Pública se sustenta normativamente en el capítulo VIII de la ley 489 de 1998, artículos 33 y 35, en los cuales se establece, que las entidades de la administración pública “tiene la obligación de desarrollar su gestión de acuerdo con los principios de la democracia participativa y democratización de la gestión pública”, para lo cual deben realizar las acciones necesarias que permitan involucrar a los ciudadanos y a las organizaciones sociales en la formulación, ejecución, control y evaluación de la gestión pública” y se asigna la responsabilidad de formación de veedores para el control social y fiscalización de la gestión pública. La Ley 489 de 1998, en el artículo 35, estableció la responsabilidad para el DAFP de formular en coordinación con la ESAP, el Plan Nacional de Formación de Veedores.

Es por ello que el DAFP desarrolla la política de Democratización de la Administración Pública a través de dos proyectos: 1) Rendición de Cuentas de la Administración Pública Nacional a la Ciudadanía y 2) Plan Nacional de Formación Para el Control Social a la Gestión Pública.

Estos temas, si bien, fueron reglamentados desde el año 1998, antes del año 2002, la rendición de cuentas a la ciudadanía era sólo una experiencia esporádica, principalmente realizada por algunas entidades territoriales que contaban con el impulso de organismos de cooperación internacional, mientras que en las entidades del orden nacional no existían experiencias de rendición de cuentas a la ciudadanía instituidas mediante políticas gubernamentales.

En lo relativo a la formación de ciudadanos para el ejercicio del control social, existía una alta dispersión de programas de capacitación impulsados en forma aislada por organismos del ejecutivo y de control los cuales duplicaban esfuerzos y recursos minimizando las posibilidades promoción de la participación ciudadana y de las veedurías a nivel territorial.

El interés del Gobierno por una gestión democrática y transparente, fue expresado, como una de las directrices del PROGRAMA DE RENOVACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: HACIA UN ESTADO COMUNITARIO en la Directiva Presidencial No. 10 del 2002, al señalar la necesidad de construir “Un Estado para la Gente, que conlleve la responsabilidad política de la participación ciudadana en la definición de las tareas públicas, su ejecución y vigilancia”.

De igual manera, el Plan Nacional de Desarrollo 2006-2010, Estado Comunitario Desarrollo para todos, Capítulo 6. Un mejor Estado al servicio de los ciudadanos, Numeral 6.1 Los requisitos del Estado Comunitario, establece la necesidad de la Promoción y fortalecimiento de la participación ciudadana y comunitaria y, en particular, la dirigida al control social a la gestión pública. “En lo relativo al control social de la gestión, se proyecta la construcción de





una nueva cultura de lo público, en coordinación con las entidades del ámbito nacional y los entes territoriales, donde el ciudadano y sus organizaciones sociales se vinculen activamente en la definición, ejecución y vigilancia de las tareas públicas, así como en el fomento de veedurías ciudadanas en todas las actividades de la administración pública.

6.2. HECHOS

El DAFP impulsó la democratización de la administración pública a través de las políticas de desarrollo administrativo, establecidas en el Decreto 3622 de 2005, formalizando, con ello los lineamientos de política gubernamental para que las entidades nacionales rindan cuentas a la ciudadanía mediante audiencias públicas y construyendo una alianza interinstitucional para promover la formación ciudadana para el ejercicio del control social.

6.2.1 RENDICIÓN DE CUENTAS A LA CIUDADANÍA³

Hay una experiencia de siete años (2003-2010) basada en la **alianza** entre la Vicepresidencia de la República, el Programa Presidencial de Lucha Contra la Corrupción, la Contraloría General de la República, la Corporación Transparencia por Colombia, la GTZ, el DNP y el Departamento Administrativo de la Función Pública, que permiten reportar acciones, logros y dificultades:

- Se promueve la realización de audiencias públicas en las entidades del orden nacional-rama ejecutiva a través de circulares conjuntas, capacitaciones y asesorías a equipos de trabajo de las entidades.
- Se han elaborado cinco (5) herramientas para facilitar la rendición de cuentas:
 1. Guía para la Rendición de Cuentas de la administración Pública a la Ciudadanía. 2005
 2. Guía para la Participación de la Ciudadanía en Procesos de Rendición de Cuentas de la Administración Pública 2006.
 3. Cartilla para Tejer una Rendición de Cuentas que Cuente con la Gente, Documento dirigido a entidades territoriales apoyado por la GTZ.

³ La Rendición de Cuentas a la Ciudadanía es el deber que tienen las autoridades de la Administración Pública de responder públicamente, ante las exigencias³ que realice la ciudadanía, por los recursos, las decisiones y la gestión realizada en ejercicio del poder que les ha sido delegado.

La Corte Constitucional Colombiana ha señalado la obligación de las distintas dependencias de la administración de proporcionar la información necesaria para el ejercicio del control ciudadano, precisando que esta obligación, "es de suma importancia puesto que es una concreción de derechos constitucionales fundamentales y de principios que rigen la función pública. En una democracia participativa el derecho a acceder a la información (Art. 20 C.P.) constituye un instrumento indispensable para el ejercicio del derecho político fundamental a participar en el control del poder político "(Art. 40 C.P.), de lo cual depende la efectividad del principio de responsabilidad política (Art. 133 C.P), así como la materialización del principio de publicidad que rige la función administrativa (Art. 209 C.P.).





4. La Rendición de Cuentas Una Oportunidad para el Diálogo entre Ciudadanía y Gobierno-Vale la Pena participar apoyada por la GTZ.
 5. Audiencias Públicas en la Ruta para la Rendición de Cuentas a la Ciudadanía en la Administración Pública 2010.
- Se realizó el seguimiento a los ejercicios de rendición de cuentas a la ciudadanía a través de audiencias públicas, mediante encuesta aplicada por el DAFP a las entidades nacionales de los años 2005 y 2008.

El resultado de esta labor es que las entidades nacionales han institucionalizado como parte de su quehacer la rendición de cuentas anual a la ciudadanía, apoyándose en los instrumentos y en la asesoría que el Departamento Administrativo de la Función Pública ha ofrecido.

Existe hoy, una práctica permanente de rendición de cuentas a la ciudadanía a través de las audiencias públicas, que ha avanzado en el transcurso de siete años de 0% (cero) a un 75% de entidades nacionales realizando este ejercicio. Esto lo confirma el último informe de la Corporación Transparencia por Colombia publicado, esto es de los años 2007-2008, que evaluó 195 entidades nacionales del orden central, señala que **75% de las entidades evaluadas realizó rendición de cuentas por medio de audiencias públicas**⁴.

Estos datos han sido corroborados a través de la Encuesta de seguimiento a la realización de audiencias públicas de rendición de cuentas en entidades nacionales, que ha sido aplicada por el DAFP en los años 2005 y 2008 y con los resultados de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional (EDI)⁵ del DANE para el 2007.

A partir de abril de 2010, la rendición de cuentas tanto del Gobierno Nacional como de las Administraciones territoriales, tiene carácter de política pública. El Consejo Nacional de Política Económica y Social, CONPES, aprobó el 12 de abril, el CONPES 3654 del 12 de abril de 2010 denominado **“Política de Rendición de Cuentas de la Rama Ejecutiva a los Ciudadanos”**, el cual contará con recursos por \$7.743 millones para ejecutar durante el periodo comprendido entre 2010 y el 2013.

La estrategia aprobada se centra en la que se ha denominado “rendición de cuentas social”, y tiene como objetivo consolidarla como una actividad permanente, que comprende tanto la oferta de información comprensible para la ciudadanía, la creación de espacios institucionales en los que se expliquen y justifiquen las decisiones, acciones y resultados de la gestión pública.

⁴ Índice de Transparencia Nacional- Resultados 2007-2008. Corporación Transparencia por Colombia. Pag. 54 y 39.

⁵ Esta encuesta fue dirigida a funcionarios de planta de 148 entidades del nivel nacional pertenecientes a las ramas del poder judicial, legislativa y ejecutiva, los organismos de control, la organización electoral y las corporaciones autónomas regionales, para conocer la percepción de los funcionarios públicos sobre el ambiente y el desempeño institucional de las entidades a las que prestan sus servicios (Datos tomados del informe de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional (EDI) 2000.



6.2.2 Plan Nacional de Formación para el Control Social.

Para promocionar el derecho de los ciudadanos a vigilar la gestión pública, el DAFP formuló el **Plan Nacional de Formación para el Control Social** logrando articular en una alianza interinstitucional 13 organismos públicos, a saber: la Contraloría General de la República, la Procuraduría General de la Nación, la Defensoría del Pueblo, el Ministerio del Interior y Justicia, el Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial, el Ministerio de la Protección Social, el Ministerio de la Cultura, la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, la Contaduría General de la Nación, la Federación Colombiana de Municipios, la Veeduría Distrital y la ESAP.

Con la expedición de la Ley 850 de 2003, que reglamenta las veedurías Ciudadanas, dicha alianza fue fortalecida con la creación de la Red Institucional de Apoyo a las Veedurías Ciudadanas.

El propósito de plan es fortalecer el ejercicio del control social a la gestión pública mediante programas de capacitación a través de las siguientes estrategias: Formación de multiplicadores, Consolidación de redes institucionales de apoyo a veedurías ciudadanas, Capacitación a ciudadanos para el ejercicio del control social.

Formación de multiplicadores

Una de las estrategias del trabajo interinstitucional ha sido la formación de multiplicadores a nivel departamental en el territorio nacional, para que estos capaciten a otros servidores públicos, ciudadanos y veedurías o grupos de control social. Lo anterior permite reportar como logro que existe capacidad instalada en los 32 departamentos del país, con funcionarios formados a los cuales pueden acudir los ciudadanos, las veedurías y grupos de control social para ser capacitados en el ejercicio de su derecho a vigilar la gestión pública.

En conjunto con las entidades aliadas, el DAFP diseñó y publicó la estructura curricular del Plan Nacional de Formación para el Control Social, integrada por nueve módulos de formación dirigida a la ciudadanía en los temas de participación para el control social, herramientas jurídicas, control a la contratación estatal, control fiscal participativo, la contabilidad pública como herramienta de control social, el control social a los servicios públicos domiciliarios, al sistema de protección social, a la vivienda de interés social y a la gestión cultural municipal; de igual forma se diseñó una metodología para la capacitación en control social a la gestión pública. Aprendiendo a dialogar.

Los multiplicadores han recibido capacitación con base en dicho currículo de formación en Encuentros Regionales y Nacionales realizados en colaboración interinstitucional entre 13 entidades nacionales y órganos de control.

Las capacitaciones a multiplicadores se han orientado a fortalecer conocimientos y habilidades pedagógicas para la capacitación en control social, así como la fundamentación en mecanismos jurídicos y participación ciudadana, entre otros.





- Entre el 2002 y 2010, se han capacitado en total, 1450 multiplicadores regionales para desarrollar capacitación en control social a la ciudadanía en 32 Departamentos.
- Se han realizado 22 Encuentros de Formación de Multiplicadores en Control Social
- Se cuenta con 32 Redes de multiplicadores integradas por servidores públicos de las Contralorías Departamentales, las Procuradurías Regionales y Municipales, la Defensoría del Pueblo, la ESAP, las Secretarías de Gobierno, Salud y otras entidades que conforman redes institucionales de apoyo a las veedurías ciudadanas.

La meta SIGOB para el cuatrienio 2006-2010 fue contar con **300 agentes Multiplicadores en Control Social**, la cual fue ampliamente superada gracias a la cooperación de las entidades que integran la red institucional de apoyo a las veedurías ciudadanas. (Ver Tabla No.8)





Tabla No. 8 Personas formadas como multiplicadores en control social			
Periodo	Meta	Resultado	Avance
2006	0	0	0
2007	130	210	161,54%
2008	30	132	440,00%
2009	80	153	191,25%
2010 (Ene-Ago)	80	145	181,25%
Cuatrenio	300	640	213,33,00%

Fuente: SIGOB - DNP.

El programa orientado a formar Agentes Multiplicadores en Control Social ha contado con recursos de inversión de los siguientes proyectos de inversión: ASISTENCIA TÉCNICA PARA EL FORTALECIMIENTO DEL CONTROL SOCIAL A LA GESTIÓN PÚBLICA en el año 2007 y “CAPACITACIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN, DIFUSIÓN Y MEDICIÓN E IMPACTO DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO PÚBLICO, CONTROL INTERNO, CALIDAD Y ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL EN EL ORDEN TERRITORIAL Y NACIONAL” desarrollado en convenio con la ESAP; para el cual fueron aprobados los siguientes recursos:

Tabla No. 9 Recursos de Inversión destinados a formación de multiplicadores en control social	
VIGENCIA	VALOR \$
2007	389.595.274
2009	36.547.035
2010	80.000.000
TOTAL	506.142.309

Fuente: DAFP-Dirección de Empleo Público/ESAP-Subdirección de Proyección Institucional.

Quitaron 2008

Comentario [dafp1]: Estas cifras difieren de las encontradas en los informes SIGOB

Consolidación de redes institucionales de apoyo a veedurías ciudadanas

Otra acción ha sido la de consolidar la organización de las Redes Institucionales de Apoyo a las Veedurías Ciudadanas del nivel Departamental⁶, en cumplimiento del mandato del artículo 22 de la Ley 850 de 2003.

Esta red esta integrada por:

⁶ Redes Consolidadas en los siguientes Departamentos: Antioquia, Amazonas, Arauca, r, Atlántico, Bolívar, Boyacá, Chocó, Cauca, Córdoba, Caldas, Caquetá, Guaviare, Guajira, Huila, Meta, Magdalena, Quindío, Nariño, Norte de Santander, Putumayo, Risaralda, Santander, Sucre, San Andrés y Valle del Cauca.





- Procuraduría General de la Nación, Contraloría General de la República, Defensoría del Pueblo y Ministerio del Interior.
- Departamento Administrativo de la Función Pública
- Escuela Superior de Administración Pública
- Organismos de Planeación en sus diferentes niveles y ámbitos de acción
- Fondo de Desarrollo Comunal y la Participación, adscrito al Ministerio del Interior, quien coordina con la red.

Las responsabilidades de las entidades que conforma la Red Institucional son: apoyo legal, promoción de la vigilancia por parte de las veedurías, diseño de metodologías de evaluación de la Gestión Pública, organización de los programas de capacitación, suministrarán la información sobre los planes, programas y proyectos orientada a facilitar el ejercicio de la vigilancia por parte de las veedurías ciudadanas y sus redes; e impulsar las campañas de conformación de veedurías y redes, así como, evaluaciones de los logros alcanzados por ellas.

Entre los años 2004 a 2010 las entidades nacionales que integran la red han formulado planes de acción anuales en cinco líneas, así:

- Organización y funcionamiento de redes institucionales
- Asistencia legal a veedurías y grupos de control social
- Capacitación en control social
- Evaluación del logro de las veedurías
- Comunicación sobre información para el ejercicio del control social y actividades de veedurías
- Investigación y desarrollo sobre estudios de resultados del control social

En el año 2009, se aprobó el Reglamento de la Red Institucional de Apoyo a las Veedurías de las entidades nacionales que integran la red.

Se logró la conformación de las 32 redes institucionales de apoyo a las veedurías ciudadanas del nivel departamental integradas por los representantes territoriales de los organismos responsabilizados por la Ley y por las Secretarías de Gobierno o interior departamental.

Resultado de esta labor se formulan anualmente por las redes 32 planes de acción para desarrollar metas relacionadas con la capacitación a ciudadanos, apoyo legal a veeduría y grupos de control social, información y comunicación e investigaciones regionales.

Capacitación a ciudadanos para el ejercicio del control social:

A través del Plan Nacional de Formación para el Control Social a la Gestión Pública, los multiplicadores preparados han desarrollado programas de formación y capacitación como parte de los planes de acción de las redes departamentales de apoyo a las veedurías ciudadanas, llegando a 30.472 ciudadanos y 761 veedurías y grupos de control social





conformados en todo el territorio nacional, según resultados año a año que se detallan a continuación:

- Entre los años 2002 y 2003 fueron cubiertas comunidades indígenas con 359 líderes de 6 resguardos y se realizó un diplomado piloto en Formación de Docentes para la Promoción del Control Social, en tres (3) municipios de Antioquia, con jóvenes estudiantes, para lo cual se capacitaron 160 maestros como multiplicadores, para un total de 519 líderes capacitados.
- Entre los años de 2004 y 2005, la actividad del Plan se focalizó en el desarrollo del Proyecto de Cooperación Internacional cofinanciado por la Corporación Andina de Fomento - CAF "Promoción del Control Social Territorial". Como resultado de este proceso se logró cubrir 37 municipios objeto del proyecto; en lo relacionado con la capacitación a líderes sociales, se atendieron 1.904 ciudadanos y se conformaron 65 Grupos de Control Social Municipales para la vigilancia a los servicios de salud, obra pública, gestión municipal, educación, acueducto, energía, entre otros.
- La actividad de capacitación de las redes de los departamentos de Arauca, Córdoba, Huila, Putumayo, Risaralda, Sucre y San Andrés encuestadas, durante el 2006, permitió atender 5883 ciudadanos.
- En el año 2007 el DAFP logró canalizar recursos de inversión a través del proyecto Asistencia Técnica para el Control Social a la Gestión Pública, y del Fondo para la Participación Ciudadana del Ministerio del Interior y Justicia, lo cual permitió el impulso de la promoción del control social con una cobertura de 173 municipios y 8.857 ciudadanos y se conformaron 81 grupos de control social territorial.

Capacitación a ciudadanos en control social			
Año 2007			
No.	Departamento	Número de Municipios	Ciudadanos Participantes
1	Antioquia	7	137
2	Atlántico	11	330
3	Bolívar	12	274
4	Boyacá	12	671
5	Córdoba	9	270
6	Caldas	12	282
7	Cauca	12	587
8	Cesar	12	359
9	Guajira	5	322
10	Huila	12	306





Capacitación a ciudadanos en control social Año 2007			
No.	Departamento	Número de Municipios	Ciudadanos Participantes
11	Nariño	12	364
12	Putumayo	11	327
13	Quindío	12	277
14	Risaralda		3.500
15	Santander	12	358
16	Sucre	10	205
17	Tolima	5	-
18	Valle del Cauca	12	288
19	Vaupés	1	-
	TOTAL	179	8.857

Fuente: DAFP-¿??

En el año 2009 los multiplicadores de las redes departamentales lograron capacitar a 13.309 ciudadanos y conformar 615 grupos de control social y veeduría ciudadanas en 262 municipios del país.

Impacto de la capacitación en control social a ciudadanía 2009		
Municipios	Ciudadanos	Organizaciones
262	13.309	615

Fuente: DAFP-¿??

Las capacitaciones a la ciudadanía permiten reportar una cobertura del 25% de municipios del país con un promedio de (28) organizaciones sociales conformadas por departamento. Los Departamentos con mayor número de organizaciones sociales conformadas son Cauca con 214 y Risaralda con 169.

Los temas que más interesan a los ciudadanos para realizar la vigilancia de la gestión pública son, entre otros:





SECTOR	TEMA OBJETO DE VIGILANCIA
SERVICIOS PÚBLICOS	Vigilar el proyecto Recuperación de nacimientos de quebradas y abastecimiento de acueductos del Municipio, Vigilar manejo adecuado de los recursos destinados al diseño y construcción del acueducto y alcantarillado, Vigilancia de la planta de agua potable del municipio seguimiento a manejo de residuos sólidos, vigilar los servicios públicos del municipio,
OBRAS PÚBLICAS	Vigilar la ejecución y transparencia en la ejecución de los recursos, para la construcción de la sede comunal, Vigilar la ejecución, la calidad técnica, el cumplimiento de las actividades en los tiempos establecidos, el objeto y la transparente inversión de los recursos destinados por el Municipio para la pavimentación de la vía, Correcta ejecución de los recursos destinados a la ampliación y remodelación de obras,
GESTIÓN PÚBLICA EN GENERAL	Seguimiento al cumplimiento de los pactos por la transparencia suscritos Realizar seguimiento al programa del Plan de Desarrollo dotación de TIC's (Tecnologías de Información y Comunicación), Control a los recursos de impuestos y regalías que percibe el municipio seguimiento a regalías,
SALUD	Prevenir vigilar y propugnar, por que los servicios de salud sean integrales, eficientes , oportunos y no excluyentes, control a la base de datos de beneficiarios del régimen subsidiado en el municipio vigilancia al sistema general de participaciones del sector salud del municipio,
AMBIENTE	Vigilar la ejecución del Proyecto, controlando la siembra, mantenimiento y cuidados de los árboles.
EDUCACIÓN	Realizar seguimiento a los planes y proyectos de la secretaria de educación
PROTECCION SOCIAL	Verificar que los programas que realiza el Municipio estén cumpliendo con las políticas públicas de seguridad alimentaria y nutricional, Vigilar el correcto funcionamiento de los comedores comunitarios, realizar el seguimiento a programas del ICBF Control a programas de infancia y juventud, veeduría al plan de salud pública municipal.

Fuente: DAFP-2??

El consolidado de ciudadanos capacitados para el ejercicio del control social entre los años 2002-2009 es el siguiente:

AÑO	Ciudadanos capacitados
-----	------------------------





2002-2003	519
2004-2005	1.904
2006	5.883
2007	8.857
2009	13.309
TOTAL	30.472

Fuente: DAFP-¿??

6.3. CORAZÓN

Es preciso fortalecer la política de Democratización de la Administración Pública para lograr consolidar organizaciones abiertas al ciudadano, capaces de dialogar con las organizaciones sociales y de generar procesos participativos en la formulación de políticas públicas y en el control a la gestión.

Para ello se debe garantizar la implementación del plan de acción formulado en el CONPES 3654 del 12 de abril de 2010 denominado "Política de Rendición de Cuentas de la Rama Ejecutiva a los Ciudadanos, en forma articulada, evitando la dispersión de acciones.

Un primer paso en este sentido es Conformar legalmente mediante Decreto la COMISIÓN INTERINSTITUCIONAL DE LA POLÍTICA DE RENDICIÓN DE CUENTAS DE LA RAMA EJECUTIVA A LOS CIUDADANOS, integrada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Programa Presidencial de Modernización, Eficiencia, Transparencia y Lucha contra la Corrupción, el Ministerio del Interior y Justicia y el Departamento Nacional de Planeación quién realizará la secretaría técnica del Mismo.

Para hacer posible dicha política se deben adelantar las acciones previstas en el plan en forma gradual de manera que se mejore la calidad de la información que se entrega a la ciudadanía; fomente el diálogo y la retroalimentación entre los gobiernos y los ciudadanos; y se generen incentivos para que las entidades públicas rindan cuentas, y para que los ciudadanos pidan cuentas.

Es estratégico en este sentido promover experiencias piloto de rendición de cuentas sobre políticas públicas sectoriales y a nivel territorial; Diseñar herramientas que faciliten la realización de procesos de rendición de cuentas en entidades nacionales y territoriales y fortalecer la asistencia técnica a las entidades públicas para que cualifiquen los ejercicios de rendición de cuentas.

Para fomentar el ejercicio del control social es necesario fortalecer la estrategia de capacitación a la ciudadanía a través de la red institucional de apoyo a las veedurías ciudadanas, articulada a procesos de organización social sobre temas estratégicos de la gestión pública.

Es recomendable que el próximo gobierno continúe el proyecto **Multiplicadores de Control Social**, procurando inclusive aumentar la cobertura y la meta logradas en el presente



cuatrienio, con el propósito de formar 640 agentes multiplicadores en el período (2010-2014) que tendrán la responsabilidad de multiplicar los conocimientos en esta política a ciudadanos.

Es preciso para ello, garantizar la continuidad de los multiplicadores preparados, a través de convenios interadministrativos o cartas de compromisos; incorporar en los planes de acción institucionales de las entidades que integran las redes, metas y sistemas de seguimiento para verificar el cumplimiento de acciones de multiplicación; fortalecer a los multiplicadores en temáticas de capacitación que sean de importancia especial para los diferentes sectores de la administración pública.

Para el Departamento Administrativo de la Función Pública es necesario que se aprueben recursos del PROYECTO DE INVERSIÓN "ASISTENCIA TECNICA PARA EL FORTALECIMIENTO DEL CONTROL SOCIAL A LA GESTION PUBLICA NACIONAL", por el monto de 4.294.900 millones cuyo propósito es el de fortalecer el ejercicio del control social a la gestión pública y la rendición de cuentas a la ciudadanía de las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial y cumplir con los compromisos previstos en el CONPES 3654 de 2010.

7. SISTEMA ÚNICO DE INFORMACIÓN DE PERSONAL – SUIP Y SISTEMA DE INFORMACIÓN DE GESTIÓN PÚBLICA – SIGEP

7.1. TRABAJO

Al inicio del cuatrienio el DAFP había desarrollado una versión muy limitada de un sistema, el cual en su funcionalidad básica contaba con un programa monousuario llamado "Capturador" el cual permitía recuperar las novedades del registro de carrera. Por ello, y dada la importancia para la entidad de obtener una información más confiable que facilitará la formulación adecuada de políticas en materia de Empleo Público y Desarrollo Organizacional, se dio inicio a la modernización del sistema SUIP.

7.2. HECHOS

7.2.1. Entidades ingresadas al Sistema Único de Información de Personal – SUIP (acumulado)

El comportamiento de la meta al finalizar el cuatrienio 2002-2006 fue del 81,33%, como se puede apreciar a continuación:

Tabla No. 10 Entidades ingresadas al SUIP 2002-2006			
Periodo	Meta	Resultado	Avance
Resultado Año 2002		---	--





Año 2002 (Ago-Dic.)	--	---	--
Año 2003	--	---	--
Año 2004	148	24	16,22%
Año 2005	214	221	103,68%
Año 2006 (Ene-Ago)	300	244	29,11%
Año 2006	300	244	29,11%
Cuatrienio:	300	244	81,33%

Fuente: SIGOB – DNP.

Durante el segundo semestre de 2003, con recursos de cooperación donados por el PNUD por US \$180.000, se dio inicio a la Modernización del Sistema Único de Información de Personal – SUIP y se llevaron a cabo las etapas de análisis, diseño, desarrollo, prepuebas del sistema. Igualmente, la incorporación piloto de 24 entidades que agruparon el 40% del total del Empleo Público en el Orden Nacional. En el segundo semestre de 2004 y el primer semestre de 2005, se culminaron las etapas de pruebas y ajustes al sistema. Se inició el proceso de implementación del sistema, capacitando a 167 entidades y 507 servidores públicos de las áreas de Recursos Humanos, Control Interno, Contratos, Sistemas, pertenecientes a las Instituciones del Estado, con el fin de indicar el procedimiento para envío de la información de Hojas de Vida, Contratos y Novedades de Personal de los Servidores Públicos vinculados en las 228 Instituciones de la Administración Pública objeto de SUIP.

A junio de 2005 se registró información de 68 entidades con un total de 96.438 empleos que corresponden al 69% del total de empleos de la Rama Ejecutiva y a 57% con respecto al total de la Administración Pública.

Al finalizar el año 2005 el SUIP registró información actualizada de 221 entidades con un total de 173.996 empleos, y del histórico de 7 entidades suprimidas y/o fusionadas, que en total corresponden al 76.7% frente a la meta de 300 entidades del orden nacional y territorial al finalizar el cuatrienio.

Al terminar agosto de 2006 el sistema se encontraba en producción y generando información actualizada de 244 Entidades de la Administración Pública sobre la Estructura del Estado Colombiano (normas, plantas de personal, estructuras y sistemas de nomenclaturas), hojas de vida de funcionarios e información de contratos de prestación de servicios profesionales y personales, número de empleos provistos, vacantes, vacantes temporales, la representación femenina en los cargos directivos de la administración pública, niveles de formación, el número de servidores públicos por educación superior, por formación académica y por edades, entre otros datos de los organismos y entidades de las tres ramas del poder público, organismos de control, organización electoral y organismos autónomos del orden nacional.

Es importante mencionar que mediante los Decretos 1145 de 2004 y 3246 de 2007 se dictaron disposiciones relacionadas con el desarrollo del Sistema General de Información Administrativa del Sector Público – SUIP.

Entidades del orden nacional y territorial con información actualizada en el Sistema Único de Información de Personal - SUIP (Acumulado).





Al iniciar el año 2006 se tenían 244 Entidades con información actualizada en el Sistema Único de Información de Personal - SUIP.

El cumplimiento de esta meta se puede evidenciar al terminar el año 2009, el cual arrojó un resultado de 362 Entidades con información actualizada en el SUIP, superando la meta trazada para el cuatrienio 2006-2010.

Tabla No. 11 Entidades con información actualizada en el SUIP 2006-2010			
Periodo	Meta	Resultado	Avance
Línea de Base Cuatrienio	--	244	--
Resultado Año 2006	300	244	29,11%
Año 2006 (Ago-Dic.)	---	244	--
Año 2007	300	339	169,64%
Año 2008	339	357	118,95%
Año 2009	360	362	101,72%
Año 2010 (Ene-Ago)	--	--	---
Año 2010	--	--	---
Cuatrienio:	360	362	101,72%

Fuente: SIGOB – DNP.

A diciembre de 2007, el SUIP tenía habilitado el ingreso de información para 286 Entidades del Orden Nacional, y mantenía información histórica reportada de 15 Entidades ya suprimidas y 11 más ya fusionadas, para un total de 312 Entidades registradas en el sistema. Igualmente, el registro de 170 mil empleos, 140 mil de ellos provistos, así como la información de sus hojas de vida y de 68 mil contratos de servicios personales suscritos durante el año 2007, de los cuales a diciembre de 2007 finalizaron vigentes 13 mil. Así mismo, se adicionó al sistema un módulo de reportes para visualización de información de contratos, en el sitio Web del SUIP bajo el enlace: http://empleopublico.gov.co/suip/reportes/reportes_contratos.html.

Durante el primer trimestre del año 2008 se realizó el mantenimiento y la actualización de la información de las Entidades registradas en el SUIP.

En el 2009 y primer semestre de 2010, continuó la labor de actualización de la información sobre la Estructura del Estado Colombiano (normas, plantas de personal, estructuras y sistemas de nomenclaturas), hojas de vida de funcionarios e información de contratos de prestación de servicios profesionales y personales de entidades del orden nacional. Se indica que la información reportada corresponde a las entidades del orden nacional y territorial que se encuentran activas, escindida y suprimidas en liquidación.

7.2.2. Entidades del orden nacional que gestionan procesos de Talento Humano en Sistema de Gestión de Empleo Público - SIGEP (Acumulado)

El SIGEP tiene como base estructural las disposiciones legales consignadas en la Ley 489 de 1998 y se creó mediante la Ley 909 de 2004 (incluidos sus Decretos Reglamentarios), con el





objeto de servir de instrumento que permitirá la planeación, el desarrollo y la gestión de la Función Pública. Igualmente, la experiencia adquirida en la implementación del SUIP fase I, permitió determinar a nivel macro la estrategia de recuperación de información que debía tener el nuevo sistema en su fase II, plasmada en un modelo funcional ya aprobado por el Comité Intersectorial de Políticas y de Gestión de la Información para la Administración Pública–COINFO, el cual formará parte integral de la oferta de Sistemas de Información que el Gobierno Nacional está gestionando y facilitará la interoperabilidad entre los mismos a fin de reducir la duplicidad de información entre ellos.

Desde el inicio de sus actividades en diciembre de 2007, a través de la contratación por licitación pública internacional (proceso PNUD No.70436), en el 2008 se ejecutó la etapa No. 2, correspondiente al levantamiento de requerimientos funcionales y técnicos del Sistema SIGEP y se adjudicó el contrato de Interventoría con la firma Pricewaterhousecooper, para continuar las etapas de diseño y desarrollo durante el año 2009, las cuales fueron ejecutadas en paralelo y por módulos.

En el 2009 se adelantaron las actividades previstas para las pruebas de calidad para los módulos de: Instituciones, Estructura Formal, Planta, Nomenclatura y Escala Salarial, Perfiles de Cargos y Normas. Igualmente, se registraron avances en la documentación de los ciclos de prueba de los módulos de: Hoja de Vida, Vinculación y Desvinculación, Bienes y Rentas, Capacitación, Desarrollo y Bienestar. Así mismo, la infraestructura requerida para la operación del sistema fue provista por el Data Center del Estado y se configuró para iniciar los pilotos previstos en la implantación del sistema. Igualmente, se adelantó el diseño conceptual, instruccional y pedagógico del sistema de capacitación virtual que se utilizará, para el entrenamiento de los usuarios finales del sistema.

En lo transcurrido del año 2010 se efectuaron los ajustes para cierre de incidencias funcionales de los módulos de Desarrollo Organizacional, en lo correspondiente a las funcionalidades de creación. Asimismo, se elaboraron casos de prueba del módulo de nómina, selección, encuestas, simulación, comparación y análisis y ejecución del primer ciclo de prueba de los dos últimos. También, se ejecutaron pruebas funcionales y cierre de incidencias del módulo de empleo público y comparación y análisis y emisión de organigrama. De otra parte, se realizó la primera interacción de Nómina y Reestructuración.

Con respecto a la migración de datos de SUIP a SIGEP se diseñó los Layouts y las Pruebas de Migración de información correspondiente a los módulos de normas, nomenclatura y escala salarial y se extrajeron los datos básicos de hoja de vida. También se elaboraron los Layouts correspondientes a los módulos de Hojas de Vida, Planta de Personal, Descripción de Perfiles y Cargos.

Se efectuó la capacitación virtual de los módulos de Fundamentos, Normas, Instituciones, Estructura Organizacional y Planta de Personal para las 40 entidades piloto y para 34 integrantes del DAFP.





7.3. CORAZÓN

A partir del segundo semestre de 2010, el Estado contará con una herramienta de información y gestión del empleo público en donde se encuentran los siguientes Módulos y componentes:

Tabla No. 12 Módulos y Componentes del SIGEP		
<p>DESARROLLO ORGANIZACIONAL</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Instituciones 2. Estructura Formal 3. Estructura Informal 4. Planta de Personal 5. Perfiles y Cargos (Manual Específico de Funciones) 6. Nomenclatura y Escala Salarial 7. Emisión de Organigramas 8. Normas 	<p>EMPLEO PÚBLICO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vinculación 2. Desvinculación 3. Desarrollo y Bienestar 4. Capacitación 5. Hoja de Vida 6. Permanencia 7. Selección 8. Declaración de Bienes y Rentas 9. Evaluación del Desempeño 	<p>SERVICIO AL CLIENTE</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Difusión 2. Colaboración 3. BI (inteligencia de negocios) 4. Consultas 5. Servicio al Cliente 6. Encuesta

Fuente: DAFP – Grupo SIGEP

A Continuación se describen los costos asociados a estos sistemas de información:

Tabla No. 13 Costos Asociados SIGEP				
DESCRIPCIÓN	2007 (mill. \$)	2008 (mill. \$)	2009 (mill. \$)	2010 (mill. \$)
SUIP				
Renovación del Empleo Público- PRAP	\$1.877	\$2.758	\$558	
SIGEP				
Mejoramiento de la Gestión de las Políticas Públicas a través de las TICs.				\$1.872

Fuente: SIGOB - DNP.

Durante el segundo semestre de 2010 se debe realizar la recepción del SIGEP, implementar estrategias y políticas orientadas a reglamentar y promover el uso del SIGEP, ejecutar las actividades correspondientes a la estrategia de despliegue, realizar el seguimiento a los planes y estrategia de despliegue, ejecutar jornadas de sensibilización y capacitación a las Entidades, dar soporte y mantenimiento funcional y técnico al sistema.

Para garantizar la sostenibilidad del proyecto, el gobierno nacional deberá asignar recursos humanos y financieros, así como dar continuidad a las alianzas estratégicas con la Contraloría General de la República, Procuraduría, Departamento Nacional de Planeación y COINFO, entre otros, para impulsar el uso y mantenimiento del Sistema.

Por lo descrito anteriormente, es importante para el sostenimiento del SIGEP contar con





recursos de inversión del 2011 al 2013 por los valores descritos a continuación:

2011: \$4.707.394.000
2012: \$4.721.516.182
2013: \$4.735.680.730



II. POLITICAS DE CONTROL INTERNO Y RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES

1. RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES

1.1. TRABAJO

Antes del 2002, se habían realizado algunos esfuerzos en la materia los cuales se pueden sintetizar así:

Normativos: Se contaba con el Decreto Ley 2150 de 1995, por el cual se suprimen y reforman regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública. Se expidió la Ley 489 de 1998 o Estatuto Básico de Organización y Funcionamiento de la Administración Pública, que dispuso la supresión y simplificación de trámites como un objetivo permanente de la Administración Pública. No obstante, esto no era suficiente, así como se expidieron los Decretos Leyes 1122 de 1999 y 266 de 2000, los cuales tuvieron corta aplicación por cuanto fueron declarados inexequibles por la Corte Constitucional.

Institucional: A pesar de que la Ley 489 de 1998 le asignó al Departamento Administrativo de la Función Pública la orientación de la política de simplificación de trámites, no existía una interacción institucional sobre el tema, lo que dificultaba poner en práctica de manera efectiva las diferentes acciones y políticas de gobierno que se pretendían establecer sobre el tema y generaba esfuerzos aislados.

Identificación e Información estadística sobre trámites: No se contaba con un inventario certero de los trámites de las entidades del orden nacional y mucho menos de las entidades del orden territorial. Para el año 2004 se había realizado un esfuerzo de identificación de trámites del orden nacional, con un resultado aproximado de 2676 trámites y los cuales no contaban con la información básica de los mismos. Este listado no se actualizaba y no era de conocimiento del ciudadano.

Racionalización de trámites (entendida como la estrategia de simplificación, eliminación, estandarización y automatización de trámites). No se contaba con una estrategia de Estado de racionalización de trámites, por lo cual no se racionalizaban trámites en sectores estratégicos de la administración pública nacional, y por lo tanto no estaban identificadas cadenas de trámites en las cuales participan más de una entidad.

1.2. HECHOS

Con el fin de construir un estado más eficiente y transparente, buscar una mayor participación del ciudadano en el ejercicio de las tareas públicas y ejercer un control social de las mismas, así como mejorar la calidad de vida del ciudadano y la competitividad del sector público, se formularon estrategias de intervención a saber:



Normativos: Se emite el Documento CONPES 3292 de 2004, que establece los lineamientos de la estrategia de racionalización y automatización de Trámites en el país. Se expide la Ley 962 de 2005, “Por la cual se dictan disposiciones sobre racionalización de trámites y procedimientos administrativos de los organismos y entidades del Estado y de los particulares que ejercen funciones públicas o prestan servicios públicos”.

Esta ley se constituye en uno de los grandes aportes en la materia, por cuanto señala los principios generales de la política de racionalización de trámites y racionaliza de manera directa varios trámites de los diferentes sectores de la administración pública nacional. A la fecha se han expedido 9 Decretos Reglamentarios que desarrollan la misma.

Institucionales

1. Se consolidó el Departamento Administrativo de la Función Pública como órgano rector en la política Antitrámites del Estado (Ley 962 de 2005).
2. Se conformó el Grupo de Racionalización y Automatización de Trámites -GRAT-, como instancia consultiva del Gobierno Nacional, que tiene como función básica la coordinación interinstitucional y la de proponer al Gobierno Nacional iniciativas de eliminación, integración, simplificación, estandarización y automatización de trámites, sugerir al Gobierno Nacional propuestas normativas que contribuyan al mejor desarrollo de la política de racionalización y automatización de trámites y velar por la operabilidad entre sistemas de información y por el uso de medios tecnológicos integrados. Dicho Grupo está conformado por delegados de alto nivel de cada una de las siguientes entidades: Presidencia de la República, Vicepresidencia, Ministerio del Interior y de Justicia, Departamento Administrativo de la Función Pública como ente rector, Departamento Nacional de Planeación y Ministerio de Comunicaciones a través del programa Agenda de Conectividad.
3. Se constituyeron los Comités Sectoriales que apoyan la implementación de la política de racionalización de trámites a través de la aprobación de los planes de racionalización y de los nuevos trámites en cada uno de los sectores. Los Comités Sectoriales, entre otras funciones, apoyan al Departamento Administrativo de la Función Pública en el estudio del procedimiento para establecer, modificar y racionalizar los trámites y servicios autorizados por la Ley y, en la formulación y aplicación de la política de simplificación, racionalización y estandarización de trámites y servicios. Así mismo, establecen mecanismos de coordinación, concertación y trabajo conjunto entre los Comités Sectoriales y el Sector Privado vinculado con la planeación y ejecución de programas o proyectos orientados a la identificación, diagnóstico, racionalización y propuesta de simplificación y supresión de trámites y procedimientos innecesarios, para lo cual se pueden organizar mesas de trabajo.
4. El Departamento Administrativo de la Función Pública, cuenta con una política antitrámites, que desarrolla el fortalecimiento de la capacidad de gestión de la Administración Pública, en las siguientes etapas:





- Identificación e inscripción de trámites y servicios en el Sistema Único Información Trámites – SUIT (Inventario de trámites)
- Racionalización de trámites (entendida como la estrategia de simplificación, eliminación, estandarización y automatización de trámites)
- Estudio de trámites, identificación de cadenas de trámites y automatización de las mismas
- Implementación de Ventanillas Únicas

Las dos últimas se realizan en alianza con el Ministerio de las TICs a través del Programa Gobierno en Línea.

Identificación e Información estadística sobre trámites a través de la inscripción de trámites en el Sistema único de Información de Trámites SUIT:

Con la expedición de la Ley 962 de 2005, se crea el Sistema Único de Información de Trámites- SUIT-, que administra el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el cual deben inscribirse todos los trámites de las entidades públicas, tanto del nivel nacional como territorial, así como de los particulares que ejercen función administrativa y de las empresas de servicios públicos cualquiera sea su naturaleza. Señala esta ley que sólo los requisitos inscritos en el SUIT son exigibles al ciudadano.

Con el SUIT, que se consulta a través del Portal del Estado Colombiano www.gobiernoenlinea.gov.co, se concreta el principio fundamental de la información y publicidad, por cuanto el ciudadano tiene acceso a la información de los requerimientos de cada trámite público.

Para la inscripción de los trámites en el SUIT, el Departamento Administrativo de la Función Pública estableció tres fases:

- (i) Entidades del orden nacional (2005 al 2008 y su permanente actualización).
- (ii) Entidades del orden territorial (2009 al 2011).
- (iii) Particulares que ejercen función administrativa (Una vez consolidado todo el proceso territorial).

A la fecha se encuentran publicados en el SUIT **2100** trámites del Orden Nacional y 1206 trámites del Orden Territorial.

Esta estrategia cuenta con recursos de inversión derivados del Convenio 003 del 2009 DAFP-ESAP por \$1.500.000.000 para el 2009 y para el 2010 por \$ 1.570.000.000.

Trámites Racionalizados:





Se racionalizaron 612 trámites de los diferentes Sectores del Orden Nacional. Para lograr la meta (589 acumulada), el DAFP diseñó una estrategia de intervención de trámites, que implicó capacitación a los grupos responsables en la implementación de esta política en cada una de las Entidades, asesoría para la formulación de planes Sectoriales de Acción para el cuatrienio 2006-2010, y seguimientos a través de la realización de 71 Mesas Sectoriales, con el fin de garantizar su implementación.

A continuación se relaciona el avance de esta política:

Tabla No. 14 Trámites Racionalizados en Sectores Estratégicos de la Administración Pública Nacional (Acumulado)			
Periodo	Meta	Resultado	Avance
2002	-	-	-
2003	-	-	-
2004	150	150	100.00%
2005	200	243	121.50%
2006	230	256	111.30%
Cuatrienio	230	256	111.30%
2007	326	400	205.71%
2008	396	519	187.86%
2009	589	612	106.91%
2010	636		
Cuatrienio	589	612	106.91%

Fuente: SIGOB – DNP.

Algunos de los trámites racionalizados entre el 2004 y el 2010 son:

- Certificado Judicial en Línea
- Ventanilla Única de Creación de Empresa
- Ventanilla Única de Registro a la Propiedad -VUR
- La Factura Electrónica
- Muisca
- Ventanilla Única de Comercio Exterior –VUCEC
- Certificados de antecedentes disciplinarios y fiscales en línea
- Ventanilla Única del Ministerio de Educación Nacional
- Formulario Único Territorial – FUT
- Ventanilla Única de Registro a la Propiedad en su primera fase en Bogotá
- Planilla Unica Integrada de Aportes a la Seguridad Social -PILA

Identificación de Cadenas de Trámites: para la interrelación intra e intersectorial en alianza con Ministerio de las TICS – Programa de Agenda de Conectividad –estrategia Gobierno en Línea, se identificaron inicialmente las siguientes tres (3) cadenas de trámites a intervenir, que cuentan con el estudio de diseño de las mismas:





- Registro electrónico de carrera administrativa
- Administración electrónica de subsidio de vivienda
- Autorización electrónica de servicios de salud

Paralelo a este esfuerzo, el Programa Gobierno en Línea del Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, en alianza con el Departamento Administrativo de la Función Pública, ejecutó un contrato celebrado con la Unión Temporal Universidad Sergio Arboleda y la Firma Española Everis, con el fin de establecer una metodología para la identificación de Cadenas de Trámites públicos inter e intrasectoriales, para ser aplicada en el orden Nacional y Territorial, denominado proyecto Óptica.

El proyecto Óptica identificó 538 cadenas de trámites en las entidades del Orden Nacional, de las cuales se priorizaron inicialmente 6 cadenas, a saber:

- Afiliación única al sistema integral de seguridad social – Ministerio de Protección Social.
- Solicitud de modificación de registro sanitario – INVIMA
- Solicitud de retiro de cesantías – FNA
- Pensión por vejez ante el ISS.
- Certificado de carencia de informes por tráfico de estupefacientes
- Inspección física simultánea de mercancías

Establecimiento y fomento de canales de difusión de la política y beneficios de la Ley 962 de 2005.

Con el objetivo de dar a conocer al ciudadano los derechos y beneficios que le otorga esta política, al Departamento Administrativo de la Función Pública se realizó una campaña institucional de interés público que promueve la divulgación institucional a través de quince (15) clips, 4 programas de T.V., un comercial, una cuña radial y la expedición de boletines virtuales y físicos.

Como apoyo a la implementación de la política de Racionalización de Trámites, entre el 2002 y el 2010, se han elaborado los siguientes instrumentos:

- Guía de Racionalización de Trámites, Procesos y Procedimientos – junio de 2002.
- Guía para la Inscripción y Racionalización de Trámites y Servicios de la Administración Pública y Manual del Usuario SUIT – 2009.

Así mismo se realizaron jornadas de capacitación y socialización de la política a la gerencia pública del orden nacional y territorial.

Actividades realizadas por el GRAT





En relación con las actividades realizadas por el GRAT, se ha logrado integración entre las entidades públicas y privadas con el fin de estandarizar procesos y procedimientos que permitan la maximización de los recursos económicos, financieros y tecnológicos a beneficio de la sociedad en la adquisición de los servicios que se prestan a los ciudadanos, empresarios y servidores públicos y se ha realizado seguimiento a la implementación de las cadenas de trámites y a los trámites de impacto señalados anteriormente.

Trámites nuevos aprobados desde la expedición de la Ley 962 de 2005

De acuerdo con lo previsto en el artículo 1º, numeral 2 de la Ley 962 de 2005 “las autoridades públicas habilitadas legalmente para establecer un trámite, previa su adopción, deberán someterlo a consideración del Departamento Administrativo de la Función Pública adjuntando la manifestación del impacto regulatorio, con la cual se acreditará su justificación, eficacia, eficiencia y los costos de implementación para los obligados a cumplirlo; así mismo deberá acreditar la existencia de recursos presupuestales y administrativos necesarios para su aplicación. En caso de encontrarlo razonable y adecuado con la política de simplificación, racionalización y estandarización de trámites, el Departamento Administrativo de la Función Pública autorizará su adopción”.

Desde la expedición de la Ley 962 de 2005, se han aprobado 32 trámites nuevos en el orden nacional, a continuación se relacionan los trámites nuevos aprobados a partir de la expedición de la Ley:

Cuadro de Trámites nuevos aprobados por el DAFP				
PERIODO 2006				
No	Sector	Entidad	Nombre del Trámite	Descripción
1	HACIENDA	Unidad Administrativa de Impuestos Nacionales DIAN	Sistema de identificación para la importación de fósforos y encendedores desechables.	Establece un Sistema de identificación para la importación de fósforos y encendedores de gas no recargables de bolsillo.
1	TRANSPORTE	Ministerio de Transporte	Tarifa estaciones de Peaje de CIAT	
1	HACIENDA	Ministerio de Hacienda y Crédito Público	Procedimiento Pago Pasivo COFINPRO	
1	AGRICULTURA	Instituto Agropecuario ICA	Registro de Productor y/o Distribuidor de Plantas de Vivero de Palma de Aceite	Se adoptan normas de carácter fitosanitario y de recursos biológicos para la producción, distribución y comercialización de plantas de palma de aceite en vivero





PERIODO 2007					
13	DEFENSA	Caja Promotora de Vivienda Militar	Solicitud de avance de cesantías para Construcción y mejora, liberación de gravamen, educación, cancelación de deuda hipotecaria, devolución de aportes por ser propietario de vivienda al momento de la afiliación, solicitud crédito hipotecario, devolución de aportes por desafiliación mediante acto administrativo, pago de avance de cesantías para compra de vivienda o lote o terreno, pago de avance de cesantías para pago de impuestos que afecten el inmueble, pago valor de la vivienda por ser beneficiario del Fondo de solidaridad.	La ley 973 de 2005 amplió el objeto de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía como empresa industrial y comercial del Estado de Carácter Financiero, organizada como establecimiento público, lo que implica la eliminación, ajuste y creación de trece (13) trámites.	Servidores Públicos afiliados
1	MINAS	Ministerio de Minas y Energía	Construcción de Interconexiones Internacionales de Gas Natural	Regular la construcción de Interconexiones Internacionales de Gas Natural, determinando la responsabilidad en la construcción, operación, administración y mantenimiento de la infraestructura, así como la calidad, confiabilidad y continuación en la prestación del servicio.	Transportadores de Gas Natural de empresas nacionales y extranjeras
1	AGRICULTURA	Instituto Colombiano Agropecuario	Registro de productores de camarón y de peces para consumo humano con destino a la exportación	Se establece por una exigencia del Comercio Internacional y de una Auditoría por parte de la Dirección General de protección de salud y del consumidor del servicio oficial veterinario y de alimento FVO-SANCO de la Unión Europea para la exportación de los camarones y peces con destino a la Unión Europea	Productores y exportadores de Camarón y peces para consumo humano
1	MINAS	Ministerio de Minas y Energía	Procedimiento para reconocer el subsidio a refinadores o importadores de gasolina motor corriente y ACPM	Establecimiento de procedimiento para reconocer el subsidio a refinadores o importadores de gasolina motor corriente y ACPM, previsto en el artículo 48 de la Ley 1110 de 2006 y el Decreto 0070 de 2001.	Refinadores o importadores de gasolina motor corriente y ACPM
1	PROTECCIÓN	INVIMA	Solicitud certificado de Inspección Sanitaria	Modificación tarifa para expedición del certificado de Inspección sanitaria para la nacionalización o exportación de productos alimenticios	
1	HACIENDA	Superintendencia Financiera de Colombia	Solicitud de inscripción de Registro de entidades del Mercado de Valores del Exterior.	Las entidades del mercado de valores del exterior pueden promocionar sus servicios a las entidades vigiladas por la Superintendencia Financiera de Colombia, garantizando la potencialización del mercado de valores.	
1	AMBIENTE	Fondo Nacional de Ahorro	Ahorro Voluntario Contractual	Fomentar y consolidar la cultura de ahorro en sus afiliados y en el sector informal de la población para la adquisición de vivienda o educación, como alternativa de solución y mejoramiento de la calidad de vida, debido a que este sector generalmente carece de historia financiera y crediticia con el consecutivo aumento de afiliados.	Afiliados y sector informal de la población.
1	PROTECCIÓN	INVIMA	Vista para emitir concepto Sanitario sobre microempresas que fabriquen alimentos.	Garantizar por un lado la inspección y vigilancia y el control de la producción y por otro, emitir concepto que garantiza la comercialización con base en unas reglas equitativas de competitividad para la fabricación, comercialización, o venta de sus productos, previa visita y concepto favorable que cuenta con las condiciones sanitarias.	Microempresas que fabrican alimentos.
1	PROTECCIÓN	INVIMA	Solicitud de inscripción y visita para emitir autorización sanitaria a plantas de beneficio de bovinos, desposte, desprese y derivados cárnicos.	Control de producción y procesamiento de alimentos, de las plantas de beneficio de animales, de los centros de acopio de leche y de las plantas de procesamiento de leche y sus derivados, así como del transporte asociado a estas actividades.	Microempresarios
1	PROTECCIÓN	INVIMA	Solicitud de inspección, vigilancia y control oficial de la carne y productos cárnicos, comestibles en plantas de beneficio de bovinos y bufalinos.	Certificar y aprobar las condiciones sanitarias, higiénicas y técnicas de las plantas de beneficio y habilitar a las mismas para desarrollar actividades de producción primaria, beneficio, desposte o desprese, procesamiento, almacenamiento, comercialización, expendio o transporte de la carne.	Microempresarios
1	PROTECCIÓN	INVIMA	Autorización de importación para carnes, productos cárnicos comestibles o derivados cárnicos de países exportadores	Garantizar que la importación de productos cárnicos, comestibles o derivados cárnicos del país exportador posean las calidades requeridas en el país para el consumo humano.	Exportadores de carne de otros países





PERIODO 2008					
1	AMBIENTE	Ministerio de Ambiente Vivienda y Desarrollo Territorial	Procedimiento de autorización a organismos de certificación para otorgar el derecho de uso del Sello Ambiental Colombiano	Herramienta de sensibilización de consumidores y diferenciación de productos que incluyen criterios ambientales para promover productos	Productores y consumidores nacionales.
1	CONSEJOS PROFESIONALES	Consejo Nacional de Profesionales Internacionales y Afines CONPIA	Registro y expedición de tarjeta profesional	Supervisión, ética y fomento de la investigación en los campos de acción de las carreras profesionales internacionales y afines, y competencia para denunciar ante las	Persona Natural como egresada de carreras profesionales internacionales y
1	ECONOMIA SOLIDARIA	Superintendencia de la Economía Solidaria	Inscripciones y registros relacionados con Cooperativas y precooperativas de trabajo asociado	Supervisión y reporte de información jurídica y de gestión de las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado para la protección de	Persona Natural y Persona Jurídica
1	ECONOMIA SOLIDARIA	Superintendencia de la Economía Solidaria	Certificado de existencia y representación legal	Registro y control de las organizaciones cooperativas y precooperativas de trabajo asociado	Persona Natural y Persona Jurídica

PERIODO 2009					
1	AMBIENTE	Ministerio de Ambiente Vivienda y Desarrollo Territorial -Unidad Administrativa Especial del Sistema de Parques Nacionales Naturales.	Permiso para adelantar labores de adecuación, reposición o mejoras a las construcciones existentes en el Parque Nacional Natural Los Corales del Rosario y de San Bernardo	Este procedimiento de regulación del recurso paisajístico es una herramienta de conservación de valores sobresalientes basada en una planeación integral, con principios ecológicos para que permanezcan sin deterioro implica por parte de la autoridad competente una acción de control que permita armonizar la apariencia de construcciones existentes con el entorno de los parques referenciados para conservar el paisaje ante las iniciativas de particulares en el diseño	arrendatarios de el Parque Nacional Natural Los Corales del Rosario y de San Bernardo

Fuente: DAFP ¿?

1.3. CORAZÓN

Dada la importancia de esta política para el Gobierno Nacional, se proyecta ampliar la cobertura de asesoría y seguimiento al proceso de inscripción de los trámites y servicios de las entidades del orden territorial en el SUIT, así como la automatización de los trámites y la optimización de las cadenas de trámites identificadas por el proyecto Óptica, en concordancia con el avance de las fases de Gobierno en Línea, en las entidades del orden nacional. Para este fin, se requiere garantizar la apropiación de recursos en los planes presupuestales de las futuras vigencias para la ejecución de los proyectos formulados que permita la implementación de estrategias en línea.

Así mismo se requiere incentivar los mecanismos de interoperabilidad de la información pública de cara al ciudadano con el fin de soportar tecnológicamente la implementación de ventanillas únicas electrónicas, acompañadas de campañas de divulgación masiva que permita interiorizar en la población los beneficios de estas herramientas tecnológicas en el diligenciamiento de sus trámites y servicios.

En el balance de gestión del proceso de implementación de la política de racionalización de trámites se hace necesario difundir e implementar ágilmente las obligaciones que establece la ley 962 de 2005 a las entidades del orden territorial. En este sentido se hace necesario una divulgación masiva en los diferentes medios de comunicación a nivel nacional que



dinamice el uso del SUIT y se den a conocer los avances en la automatización de los trámites de impacto a la ciudadanía tanto a nivel nacional como regional.

Respecto a la Inscripción de los Trámites y Servicios de las entidades del Orden Territorial se debe continuar con el registro de información para poder contar o el inventario actualizado y la ciudadanía los consulte a nivel nacional. Así mismo se debe iniciar el asesoramiento para la formulación de planes de racionalización en las entidades del orden territorial a partir de los casos exitosos del orden nacional, enmarcados en el proceso de avance del Gobierno en Línea.

Es necesario contar con los recursos de inversión o funcionamiento para el sostenimiento de la Administración del Sistema Único de Información de trámites y continuar con la racionalización de trámites para el 2011 por valor de \$ 3.346.660.00 y un presupuesto similar en los años siguientes que garantice la continuidad de esta importante política pública.

Así mismo se requiere fortalecer jurídicamente esta política a través de la expedición de una ley que regule en el contexto de la modernización pública los temas relacionados con la administración pública electrónica y la intervención de algunos trámites sectoriales que requieren ser racionalizados a través de ley.

2. SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD

2.1. TRABAJO

Es importante tener en cuenta que durante la última década se ha venido incrementando la necesidad de contar con sistemas de gestión de la calidad, como mecanismo para aumentar la satisfacción de los clientes, mejorar su imagen y buscar una mayor sostenibilidad en el tiempo; sin embargo, es en el último lustro cuando la calidad se convierte en un tema prioritario en la agenda de gobierno, en consonancia con el programa de modernización del estado, que no solo busca la implementación de reformas verticales al interior de las entidades públicas, sino que estas desarrollen procesos transversales con criterios de eficiencia y calidad.

En este sentido, surgió la necesidad de establecer una política de calidad para el sector público Colombiano y es así como se presenta un proyecto de Ley, que permitió la construcción de una administración pública que realmente cumpla los fines esenciales del estado, mediante un sistema que asegura la calidad en la prestación de los servicios por parte de todas las entidades del orden nacional y territorial.

Nace de esta manera la Ley 872 de 2003, por la cual se crea el sistema de gestión de la calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras Entidades prestadoras de servicios, que busca que la gestión de las entidades del estado se desarrolle con los estándares de calidad que están inmersos en las entidades del sector privado.





2.2 HECHOS

A raíz de la expedición de la Ley 872 de 2003, que establece el Sistema de Gestión de Calidad para las entidades del Estado, y el Decreto 4110 de 2004 que reglamenta dicha Ley y adopta la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública, este Departamento dirigió su capacidad administrativa y técnica para afianzar la complementariedad entre el Sistema de Control Interno y el de Gestión de la Calidad como estrategia que garantice la efectividad de la gestión pública, y se constituyan como herramientas gerenciales dentro de la dimensión del autocontrol y la calidad del servicio.

En el 2006 se hizo un estudio preliminar mediante la aplicación de una encuesta a 94 entidades del Orden Nacional que habían sido certificadas con la NTC ISO 9001, las que estaban en proceso de certificación, y el estado de las que iniciaron la implementación de la NTCGP1000:2004, según en la fase que se encontraran. Es de anotar que se establecieron 5 fases que son: Diagnóstico, Planeación, Diseño, Implementación y Evaluación, obteniendo los siguientes resultados:

- 18 estaban certificadas con ISO 9001:2000.
- La mayor parte de certificación del sistema con ISO 9001 se concentraba en los procesos misionales (43%), procesos de apoyo (23%), procesos estratégicos (20%) y evaluación (14%).
- Con relación a la NTCGP 1000:2004, 29 entidades estaban en la fase de diagnóstico, 25 en la fase de planeación, 24 en fase de implementación y 16 en fase de evaluación.
- El tiempo de implementación oscilaba entre 1 a 2 años y se contemplaba como la variable de mayor dificultad la sensibilización y compromiso de los directivos, seguida de sensibilización y compromiso de los funcionarios, y la documentación del Sistema.

Según los últimos datos reportados en el SIGOB a 31 de diciembre de 2009 el 91,87% de las entidades del Orden Nacional poseen un Sistema de Gestión de Calidad Implementado; si bien la Ley 872 de 2003 no obliga a la certificación del sistema, ha sido política de gobierno que las entidades se certifiquen. Es por esto que el país se encuentra catalogado como uno de los pioneros en el mundo con una Norma Técnica de Calidad para el Sector Público.

Durante los meses de enero a octubre del año 2009 el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP con el apoyo del Instituto Colombiano de Normas Técnicas ICONTEC, diseñaron la nueva versión de la Norma Técnica de Calidad para el Estado Colombiano NTCGP 1000:2009. Ésta fue expedida por el Gobierno Nacional mediante el Decreto 4485 del 18 de noviembre de 2009.

A continuación veremos el avance en la implementación del Sistema de Gestión de la Calidad de acuerdo al reporte SIGOB:





Tabla No. 15 Porcentaje de entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional con sistemas de gestión de la calidad implementados (NTCGP 1000:2004)			
Periodo	Meta	Resultado	Avance
2007	100	18.7	18.7%
2008	100	76.42	76.42%
2009	100	91.87	91.87%
2010	100		
Cuatrenio	100	91.87	91.87%

Fuente: SIGOB – DNP.

La meta que refleja el cuadro, está planteada en términos porcentuales con respecto a las entidades que deben implementar el sistema, esto es 133 entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, se ha trabajado de forma acumulativa el porcentaje de entidades así:

AÑO 2007: Se logró la implementación del Sistema en 25 entidades que representan el 18.7% y que indican el cumplimiento de la meta.

AÑO 2008: En este periodo implementaron el Sistema de Gestión de Calidad 77 entidades que corresponden al 57.72%, y obteniendo un resultado porcentual acumulado del 76.42%.

AÑO 2009: Durante este año se logró la implementación del Sistema en 20 entidades que responden al 15.45%. El acumulado para este periodo es 91,87% de avance.

Hasta el 30 de abril de 2010 han optado por certificarse 126 entidades del orden nacional y 167 entidades del orden territorial, para un total de 293 entidades.

Para apoyar la implementación del Sistema de Gestión de la Calidad el DAFP entre el 2002 y el 2009 elaboró los siguientes instrumentos:

AÑO 2010: Hasta el 31 de mayo de 2010 han optado por certificarse 129 entidades del orden nacional y 169 entidades del orden territorial, para un total de 298 entidades.

Para apoyar la implementación del Sistema de Gestión de la Calidad el DAFP entre el 2002 y el 2009 elaboró los siguientes instrumentos:

- Manual de Procesos y Procedimientos del DAFP – octubre 2004
- Guía de Diagnóstico para implementar el Sistema de Gestión de la Calidad en la Gestión Pública NTCGP1000:2004 - septiembre de 2006
- Guía de Planeación para implementar el Sistema de Gestión de la Calidad en la Gestión Pública NTCGP1000:2004 - septiembre de 2006
- Guía de Diseño para implementar el Sistema de Gestión de la Calidad en la Gestión Pública NTCGP1000:2004 - junio de 2007





- Guía de evaluación para implementar el Sistema de Gestión de la Calidad en la Gestión Pública NTCGP1000:2004
- Armonización Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005 - Sistema de Gestión de la Calidad NTCGP 1000:2004 Entidades Pública – 2007
- Diseño, manejo, interpretación y seguimiento de Indicadores de Gestión - 2009

Los siguientes cuadros muestran como ha sido el comportamiento en el avance de la implementación de la Norma en los Sectores Administrativos Nacionales como en los Departamentos en el orden territorial. Es necesario recordar que el orden territorial no tiene la obligación de implementar el Sistema de Gestión de Calidad, razón por la cual los avances son aún más significativos.

Los siguientes rangos de evaluación son el referente para la presentación de los siguientes cuadros:

AVANCE	RANGO
90 - 100	Cumplimiento
60 - 89	Incumplimiento Medio
0 - 59	Incumplimiento Alto

Avance en la implementación de la Norma Técnica de Calidad orden Nacional

SECTOR	AVANCE 2007	AVANCE 2008	MANTENIMIENTO 2009
Agricultura y Desarrollo Rural	79,5	92,6	85,93
Ambiente vivienda y Desarrollo Territorial	76,75	92,77	92,27
Ciencia, Tecnología e Innovación	92	95	82,5
Comercio, Industria y Turismo	87,31	97,36	90,13
Comunicaciones	77,67	94,55	91,8
Cultura	70,2	90,32	82,8
Defensa Nacional	89,31	96,12	94,03
Economía Solidaria	N.P	98	95
Educación Nacional	65,35	82,38	83,13
Estadísticas	95	100	96
Función Pública	97	99,8	92,6
Hacienda y Crédito Público	82,95	96,81	92,42
Interior y de Justicia	58,9	83,06	90,37
Minas y Energía	93,2	98,75	91,45
Planeación	89,67	98,75	95,73
Presidencia de la Republica	97,5	94	96
Protección Social	76,2	91,09	85,24
Relaciones Exteriores	65	100	92
Seguridad	64	77,2	94
Transporte	73,7	97,55	90,34
Promedio	80,59	93,81	90,69

Fuente. Aplicativo MECI





Avance en la implementación de la Norma Técnica de Calidad orden Territorial.

DEPARTAMENTO	AVANCE 2007	AVANCE 2008	AVANCE 2009
	%	%	%
AMAZONAS	17	32,93	60,34
ANTIOQUIA	60,69	61,48	71,73
ARAUCA	50,54	65,79	74,19
ARCHIPIELAGO DE SAN ANDRES	63	53,9	67,42
ATLÁNTICO	65,19	76,68	82,76
BOGOTÁ D.C.	77,31	88,05	84,31
BOLÍVAR	48,67	58,7	78,22
BOYACÁ	43,03	46,69	73,74
CALDAS	51,06	64,14	78,75
CAQUETÁ	21,66	35,98	69,33
CASANARE	41,06	45,95	66,6
CAUCA	32,05	53,59	69,49
CESAR	33,25	38,98	74,59
CHOCO	31,7	24,67	63,36
CORDOBA	45,72	41,41	76,26
CUNDINAMARCA	47,9	48,53	75,08
GUAINIA	5	18,96	44,86
GUAJIRA	39,95	45,36	66,93
GUAVIARE	16,13	34,22	64,11
HUILA	39,1	54,14	76,16
MAGDALENA	41,95	55,91	68,85
META	51,69	53,1	70,78
NARIÑO	36,52	49,87	73,56
NORTE DE SANTANDER	48,82	61,75	75,13
PUTUMAYO	29,67	44,59	74,38
QUINDIO	50,4	76,76	79,06
RISARALDA	56,09	63,77	80,32
SANTANDER	45,32	52,03	74,02
SUCRE	43,5	32,08	71,31
TOLIMA	43,49	46,17	72,13
VALLE DEL CAUCA	56,55	64,56	75,73
VAUPES	0	20	62,03
VICHADA	16	37,1	58,97
PROMEDIO	40,91	49,93	71,35

Fuente. Aplicativo MECI





2.3 CORAZÓN

Las entidades del Estado, tanto del orden nacional como territorial, han comprendido que más allá de una obligación legal el implementar un Sistema de Gestión de Calidad garantiza el cumplimiento de la misión que se la ha impuesto a cada una de ellas y por lo tanto se logra satisfacer las necesidades de los ciudadanos y se cumplen y desarrollan los fines esenciales del Estado.

Frente a lo anterior se busca que el Sistema de Gestión de la Calidad se incorpore a la cultura organizacional en todas las entidades del Estado. Así mismo, instar a las entidades que ya han fortalecido su sistema a certificarse en la norma.

3. MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO

3.1. TRABAJO

A 7 de agosto de 2002, 481 entidades del Orden Nacional y Territorial habían mejorado el desempeño de su Sistema de Control Interno. Dada la gran importancia de continuar con la implementación de estrategias para el desarrollo transparente, eficiente y eficaz de las entidades y organismos públicos, que consolidaran la modernización del Estado, el Gobierno decidió fortalecer los Sistemas de Control Interno de las entidades y organismos del Estado, como mecanismo eficaz de lucha contra la corrupción.

3.2. HECHOS

El Gobierno, a través del Decreto 1599 de 2005 establece el Modelo Estándar de Control Interno MECI para el Estado Colombiano el cual proporciona una estructura básica al Sistema de Control Interno en las entidades del Estado a través de 3 subsistemas, 9 componentes y 29 de elementos. El Decreto 2913 de 2007, fijó el 8 de diciembre de 2008 como plazo para implementar dicho modelo en las entidades obligadas en el Art. 5 de la Ley 87 de 1993, sin embargo el Gobierno Nacional expidió el Decreto 4445 de 2008 para dar la posibilidad a las entidades Municipales de tercera a sexta Categoría de acogerse a una prórroga hasta el 30 de junio de 2009 para su implementación. El Departamento para apoyar la implementación en estas entidades municipales desarrolló las siguientes estrategias:

- Con el concurso de las Gobernaciones, y en el Marco de la cooperación brindada por la ESAP, se llevaron a cabo jornadas de capacitación en las que se capacitaron 3216 servidores públicos de 1394 entidades del orden Territorial.
- Encuentros regionales: se realizaron 13 encuentros regionales en los que asistieron 264 entidades y se capacitaron 950 servidores públicos.
- Capacitaciones: Se realizaron aproximadamente 30 capacitaciones por demanda en el Territorio.





- Consultas al Departamento: De aproximadamente 3290 solicitudes recibidas por la Dirección de Control Interno alrededor del 90% de las consultas escritas y telefónicas que se reciben con respecto a MECI y Sistema de Gestión de Calidad son realizadas por entidades del orden Territorial

Gracias a este esfuerzo al 31 de diciembre de 2009 existen 1.696 entidades nacionales y territoriales con Modelo Estándar de Control Interno implementado (datos tomados de SIGOB), tal como se muestra en los siguientes cuadros:

Periodo	Meta	Resultado	Avance
2002	-	481	-
2003	450	679	150.89%
2004	750	763	101.73%
2005	1.050	836	79.62%
2006	1.350	-	-
Cuatrienio	1.350	836	61.93%

Fuente: SIGOB – DNP.

Periodo	Meta	Resultado	Avance
2007	-	-	-
2008	183	375	204.92%
2009	50	1,321	2.642%
2010	700		
Cuatrienio	1,600	1,696	106%

Fuente: SIGOB – DNP.

Finalmente, para el año 2009 se expide el Decreto 3181 mediante el cual el Gobierno Nacional busca fortalecer la consolidación del MECI en las entidades territoriales de los municipios de 3ª, 4ª, 5ª y 6ª a través de 5 fases establecidas en la circular 006 de 2009 con fechas límites para la culminación y evaluación por parte del Departamento de cada una de ellas.

Como estrategia para apoyar la implementación del Decreto 3181 de 2009, el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública ESAP han desarrollado proyectos de capacitación, proyectando como meta para la vigencia 2010 un aumento de 700 entidades con el MECI implementado.

Los siguientes cuadros muestran como ha sido el comportamiento en el avance de la implementación del Modelo tanto en el orden Nacional como en el Territorial. Es necesario





recordar que el orden Territorial se encuentra finalizando la quinta fase de implementación del Modelo la cual concluye el 30 de junio de este año de acuerdo al decreto anteriormente citado.

Los siguientes rangos de evaluación son el referente para la presentación de los siguientes cuadros:

AVANCE	RANGO
90 - 100	Cumplimiento
60 - 89	Incumplimiento Medio
0 - 59	Incumplimiento Alto

Avance en la implementación del Modelo en el orden Nacional

SECTOR	AVANCE 2007	AVANCE 2008	MANTENIMIENTO 2009
Agricultura y Desarrollo Rural	77,82	95,3	89,16
Ambiente vivienda y Desarrollo Territorial	74,62	89,39	93,81
Ciencia y Tecnología	78,91	99,46	84,61
Comercio, Industria y Turismo	85,64	96,21	93,94
Comunicaciones	74,34	95,5	96,35
Cultura	69,17	89,61	86,16
Defensa Nacional	89,79	97,87	96,45
Economía Solidaria	67,28	91,82	97,63
Educación Nacional	71,77	88,76	86,86
Estadísticas	90,26	99,88	99,53
Función Pública	83,1	97,61	94,84
Hacienda y Crédito Público	84,51	96,99	94,87
Interior y de Justicia	67,33	90,03	91,13
Minas y Energía	80,12	95,7	92,88
Planeación	90,84	98,59	94,61
Presidencia de la Republica	90,95	97,47	99,43
Protección Social	79,08	92,75	84,44
Relaciones Exteriores	80,02	99,18	91,72
Seguridad	84,47	98,89	97,13
Transporte	79,55	93,77	91,74
Promedio	79,98	95,24	92,86

Fuente. Aplicativo MECI

Avance en la implementación del Modelo en el orden Territorial





DEPARTAMENTO	AVANCE 2007	AVANCE 2008	AVANCE 2009
	%	%	%
AMAZONAS	56,77	71,61	63,13
ANTIOQUIA	70,55	77,15	75,53
ARAUCA	69,12	76,72	78,77
ARCHIPIELAGO DE SAN ANDRES	70,02	74,05	74,46
ATLÁNTICO	76,64	87,22	85,89
BOGOTÁ D.C.	81,96	88,89	84,73
BOLÍVAR	63,97	78,99	78,52
BOYACÁ	66,43	75,78	77,25
CALDAS	74,64	85,55	82,44
CAQUETA	48,84	78,39	71,66
CASANARE	60,4	73,38	70,95
CAUCA	50,62	73,66	72,47
CESAR	67,86	78,14	78,38
CHOCO	54,98	60,41	69,89
CORDOBA	61,05	72,74	79,07
CUNDINAMARCA	67,91	73,99	78,34
GUAINIA	14,84	61,87	51,11
GUAJIRA	57,89	71,97	69,91
GUAVIARE	40,77	49,14	65,27
HUILA	70,25	80,35	78,71
MAGDALENA	65,99	80,87	70,11
META	60,84	77,14	74,33
NARIÑO	54,43	72,03	75,98
NORTE DE SANTANDER	67,9	80,82	79
PUTUMAYO	53,56	65,16	76,49
QUINDIO	66,33	87,48	80,51
RISARALDA	69,21	82,93	82,62
SANTANDER	63,09	72,22	77,87
SUCRE	65,86	72,71	75,01
TOLIMA	64,61	66,81	75,59
VALLE DEL CAUCA	69,37	80,3	77,18
VAUPES	0	90,6	66,11
VICHADA	54,51	86,92	62,92
PROMEDIO	60,04	75,94	74,55

Fuente. Aplicativo MECI





Por otra parte, en el cuadro que vemos a continuación, refleja el total de entidades que han reportado información respecto a la culminación de las tres primeras fases en desarrollo del Decreto 3181 de 2009:

DEPARTAMENTO	FASE 1	FASE 2	FASE 3
	# ENTIDADES	# ENTIDADES	# ENTIDADES
AMAZONAS	4	7	5
ANTIOQUIA	347	317	371
ARAUCA	13	16	14
ARCHIPIELAGO DE SAN ANDRES	1	2	2
ATLANTICO	25	25	29
BOLÍVAR	58	59	66
BOYACA	251	253	319
CALDAS	55	63	72
CAQUETA	17	12	19
CASANARE	45	44	42
CAUCA	90	84	77
CESAR	32	32	40
CHOCO	20	18	13
CORDOBA	50	61	62
CUNDINAMARCA	227	223	259
GUAINIA	3	3	3
GUAJIRA	22	27	36
GUAVIARE	4	6	6
HUILA	86	83	86
MAGDALENA	32	31	38
META	29	23	30
NARIÑO	165	149	155
NORTE DE SANTANDER	44	42	46
PUTUMAYO	26	22	21
QUINDIO	31	31	34
RISARALDA	36	35	47
SANTANDER	180	189	167
SUCRE	42	30	34
TOLIMA	143	117	135
VALLE DEL CAUCA	124	127	129
VAUPES	3	2	1
VICHADA	1	2	5
TOTAL	2206	2135	2363

Fuente. Aplicativo MECI

Costos Asociados: Se ha contado con recursos de inversión derivados del Convenio 001 2009 y 003 de 2010 DAFP-ESAP por \$1.014.000,00 y para el 2010 por \$ 607.200.000.00.





En materia de Modelo Estándar de Control Interno entre el año 2002 y el 2010 se elaboraron los siguientes instrumentos:

- Guía para el Diseño de un Sistema de Evaluación y Control de Gestión- junio de 2002
- Análisis del Desarrollo e Impacto del Sistema de Control Interno en el Estado Colombiano a partir de la Constitución de 1991 – junio de 2002
- Guía Administración del Riesgo - junio de 2004
- Rol de las oficinas de Control Interno – abril de 2004
- Manual de Implementación MECI 1000:2005 - marzo de 2006
- Armonización Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005 - Sistema de Gestión de la Calidad NTCGP 1000:2004 Entidades Pública – 2007
- Rol de las Oficinas de Control Interno, Auditoría Interna o quien haga sus veces
- Guía de Administración del Riesgo - 2009
- Diseño, manejo, interpretación y seguimiento de Indicadores de Gestión - 2009

3.3 CORAZÓN

Si bien se ha avanzado en esta materia, los retos hacia el futuro indican que se debe mantener un Sistema de Control Interno eficiente, efectivo y eficaz, buscando la interiorización en cada uno de los servidores públicos de una cultura de autocontrol que garantice lo anterior. Así mismo, el mantenimiento de este sistema debe ser sinónimo de transparencia y del buen manejo de los recursos del Estado, y por ende se debe reflejar en el feneamiento de las cuentas fiscales de las entidades gubernamentales.

Esté Departamento Administrativo continuara asesorando y entregando instrumentos a las entidades con el objetivo de buscar fortalecer el sistema de control interno al interior de las mismas.

4. FENECIMIENTO DE CUENTAS DE ENTIDADES ESTATALES

4.1. TRABAJO

El Plan de Desarrollo 2006-2010 Estado Comunitario: Desarrollo para todos, contempla una estrategia de Feneamiento de Cuenta de las Entidades de la Rama Ejecutiva del orden Nacional, para que al final del cuatrienio todas las Entidades logren dicho fin.

Esta estrategia ha sido liderada por el Departamento Administrativo de la Función Pública con el apoyo de la Alta Consejería Presidencial, la Contaduría General y del Archivo General de la Nación, dado que los hallazgos transversales en su gran mayoría se relacionan con temas contables y archivísticos.



4.2. HECHOS

El Departamento Administrativo de la Función Pública, en cumplimiento de la acción establecida en el numeral 6.2.2 del Plan de Desarrollo: programa para la consolidación de un Estado eficiente y transparente, ha dividido su estrategia de feneamiento de cuentas con base en tres tipos de criterio:

Entidades con feneamiento de cuenta para que se mantengan.

Entidades en riesgo de no feneamiento de cuenta, para corregir las situaciones de riesgo.

Entidades sin feneamiento de cuenta para lograr el feneamiento.

La estrategia conjunta consiste en el acompañamiento a las entidades teniendo como resultado los siguientes datos:

Concepto	Estado o resultado de la evaluación	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Relación % cuentas feneadas y no feneadas	% Entidades calificadas, con cuentas feneadas	49%	65%	70%	70%	80%	87%
	% Entidades calificadas, sin cuentas feneadas	51%	35%	30%	30%	20%	13%
Concepto	Estado o resultado de la evaluación	2003	2004	2005	2006	2007	2008
	Feneacion	74	129	112	98	123	110
	No feneacion	77	70	49	42	32	20
	Entidades auditadas y con calificación	151	199	161	140	155	130

Fuente: DAFP – Dirección de Control Interno y Racionalización de Trámites.

Esta estrategia incluye acompañamiento, asesoría y mesas de trabajo con el Contralor General, el Vicecontralor y los Ministros, a través de las cuales se han identificado e intervenido los temas críticos para el feneamiento: archivos, contabilidad, inventarios, etc.

Dicha estrategia de Gobierno ha sido exitosa como se demuestra en el cuadro anterior que muestra un comportamiento creciente desde el año el año 2003 en el que solo el 49% de las entidades nacionales tenían sus cuentas feneadas llegando al 87% en el año 2008. Esto significa que las entidades públicas respondieron a la estrategia desarrollada en estos 8 años de gobierno y han mejorado significativamente su gestión y su desempeño contable.

4.3. CORAZÓN

Se buscara mantener la estrategia de acompañamiento para lograr el mejoramiento de la calificación de las entidades sujetas a su control fiscal logrando cumplir con el feneamiento de





las cuentas en el 100% de las mismas. Se seguirá trabajando frente a los hallazgos que son comunes en las entidades como son: Inconsistencias en los estados financieros y contables, gestión documental en materia de organización y administración de archivos, temas pensionales, control de inventarios y bienes, gestión de cartera.



III. POLITICAS DE ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA, REFORMA DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y ADMINISTRACIÓN DE SALARIOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS

Trabajo (Bloque Amarillo): El país encontrado en 2002, y los retos planteados en ese momento. Cómo era la situación del país en el sector correspondiente, con testimonios de ciudadanos involucrados con el sector.

1.1. TRABAJO

Políticas de organización administrativa y reforma de las entidades públicas

Al inicio de la actual administración en el año 2002, el Estado Colombiano mostraba síntomas de sobre dimensionamiento, se reportaba como un Estado burocrático, con la necesidad de mejorar su capacidad y eficiencia para proveer bienes y servicios públicos, consolidar transparencia en su gestión y generar confianza en la ciudadanía.

El laberinto institucional colombiano 2002 en la rama ejecutiva - Gobierno Nacional era de 302 Entidades, entre ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos, empresas industriales y comerciales del Estado y sociedades de Economía Mixta. Se buscaba reducir el tamaño el Estado y los costos asociados a su operación, así como, mejorar sus indicadores básicos de productividad, eficacia y efectividad.

La racionalización de la planta de personal al servicio del Estado, se inicia con una base de 190 mil puestos de trabajo registrados en agosto de 2002.

Con base en la Constitución de 1991, se habían expedido las normas básicas sobre organización y funcionamiento de la administración pública y empleo público, leyes 489 de 1998 y 909 de 2004 Se contaba con algunos avances reglamentarios en temas sistemas salariales y de nomenclatura, El reto era echar a andar todo este paquete y avanzar en la adopción de los reglamentos en temas claves como: formación y capacitación, evaluación del desempeño y competencias laborales.

El nivel nacional central de la APN concentraba acciones de formulación, implementación, seguimiento y evaluación de resultados de temas claves para el desarrollo como educación, salud, saneamiento básico. En detrimento de la





autonomía y fortalecimiento de la capacidad de municipios y entidades territoriales y con bajos niveles de pertinencia y satisfacción ciudadana.

El Estado colombiano realizaba esfuerzos aislados, no sistemáticos en aras de generar estudios sobre los sistemas de nomenclatura, clasificación y remuneración de empleos y presentar propuestas para su racionalización

Políticas de administración de salarios para empleados públicos

Los procesos de reforma salarial se basaban en datos y referentes históricos orientados al análisis y evaluación del comportamiento anual de las variables pecuniarias y no pecuniarias del empleo en el sector público, como fundamento para la determinación de los incrementos salariales para empleados públicos y estaban expuestos a presiones inducidas por las Organizaciones sindicales sin relación directa con los niveles de competitividad y productividad de las entidades estatales.

El País incorporaba en su marco normativo y en su práctica de gestión las recomendaciones contenidas en acuerdos y disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, y demás organismos superiores que incidían en las disposiciones en materia salarial y prestacional que involucraban a empleados públicos.

El salario mínimo en el sector público era de \$ 309,269 mensuales.

Acciones permanentes

- Desarrollar instrumentos tecnológicos y normativos para la implementación de las políticas
- Orientar e instruir a los diferentes organismos de la Rama Ejecutiva del Poder Público
- Diseñar y elaborar el Manual General de Funciones y Requisitos con perspectiva de competencias de la Rama Ejecutiva del Poder Público del orden Nacional
- Actualizar el Manual de Estructura de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional

1.2. HECHOS

Hechos (Bloque Azul): El país transformado – los resultados obtenidos entre 2002 – 2010. Principales logros del Gobierno en el sector correspondiente, con





ayuda testimonial. Coberturas, calidad de los servicios, modificaciones normativas a destacar, reformas institucionales, sinergias y ahorros generados, procedimientos implementados. Se mostrarán de manera objetiva todos aquellos logros obtenidos: coberturas y calidad de los servicios prestados, evolución normativa, avances en reformas administrativas, aciertos y desaciertos y sus respectivos correctivos. - qué se ha hecho, reconozcamos lo que no se ha podido hacer, y atendamos preguntas de compatriotas sobre errores que hayamos podido cometer

Políticas de organización administrativa y reforma de las entidades públicas

- Emitir concepto técnico para modificación de estructuras, adopción de estatutos internos y plantas de personal en las entidades y organismos de la Rama Ejecutiva del Poder Público del orden nacional.
- Prestar asesoría técnica para apoyar las reformas organizacionales y la adopción del sistema de nomenclatura y clasificación de empleos en las entidades territoriales, y coordinar con la Escuela Superior de Administración Pública la implementación de los mismos.

El Programa de Renovación de la Administración Pública – PRAP, fue creado en el año 2002. Este programa bajo la coordinación del Departamento nacional de planeación – DNP, es ejecutado de manera conjunta por el Departamento administrativo de la Función Pública - DAFP y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, con el propósito de establecer una cultura de gestión de lo público orientada a resultados, avanzar en la descentralización y el desarrollo territorial, fortalecer la participación ciudadana y adecuar la administración pública a los requerimientos de un Estado Comunitario, racionalizando funciones, redimensionando el tamaño de las estructuras administrativas y fortaleciendo su capacidad para cumplir con los objetivos propios de su misión.

Una estrategia específica en materia de reforma de la Administración Pública ,con la cual el PRAP busca generar ahorros significativos en los recursos de la nación, ha sido el trabajo en la reforma de procesos básicos comunes a todas las entidades del gobierno, esto es, reformas transversales; y reformas verticales, correspondientes a reformas organizacionales específicas de cada entidad o sector.

En el Primer cuatrienio el Programa se trazó tres objetivos concretos: participación ciudadana, Estado gerencial y, transparencia y lucha contra la corrupción.





Para lograr la consolidación de un Estado gerencial, mejorar la productividad y promover la gestión por resultados – el Programa ha trabajado en la ejecución de las reformas transversales y las reformas verticales.

Para el 2do cuatrienio el Programa continuaron las reformas verticales y transversales. En suma, como resultado del proceso de reforma de la administración pública nacional, entre agosto de 2002 y mayo de 2009, se gestionaron 431 eventos de reforma administrativa total o parcial de nacionales y territoriales; de las cuales, 181 hacen parte de los hoy 20 sectores de la Rama Ejecutiva nacional. A partir de la reestructuración de estas 181 entidades, se generaron ahorros por más de \$1,3 billones, derivados de la supresión de 39.929 puestos de trabajo.

En relación con los procesos liquidatorios, entre agosto de 2006 y mayo de 2009, se culminaron 11 procesos y se ordenó la liquidación de 9 entidades más. De esta forma, de las 46 liquidaciones decretadas para el periodo 2002-2009, se han cerrado 36 procesos liquidatorios.

Los siguientes cuadros sintetizan la gestión de este programa, entre agosto de 2002 y mayo de 2009:

Tabla No. 18 Resumen de Entidades de la Rama Ejecutiva Reestructuradas 2002 - 2010	
Tipo de Intervención	No. Entidades
Modificación de planta y estructura organizacional	52
Modificación de planta	42
Liquidación	46
Creación	12
Fusión	7
Descentralización	11
Cambio de adscripción	5
Modificación de estructura	3
Escisión	3
Entidades de la rama ejecutiva intervenidas a través del PRAP	181

Fuente: PRAP – DNP. Informe de la Presidencia al Congreso - Balance 2010

Tabla. No. 19 Entidades de la rama ejecutiva intervenidas a través del PRAP





Agosto 2002 a Junio 2010	
Tipo de Entidad	No.
Entidades de los 20 sectores de la rama ejecutiva rediseñadas y renovadas	181
Hospitales modernizados	211
Empresas de Servicios Públicas intervenidas	39
Total Entidades intervenidas	431

Fuente: Programa de Renovación de la Administración Pública –Informe al Congreso

El indicador de impacto fiscal por ahorros generados, presenta a junio 2009 un ahorro de 24,7 billones que representa el 5,36% del PIB, porcentaje del cual el 4,46% es por menores pasivos pensionales por la supresión de cargos y mejoras en los balances operacionales de las entidades.

El siguiente cuadro presenta en cifras, resultados de la racionalización administrativa en desarrollo del PRAP:

Tabla No. 20 Reformas Entidades Públicas - Ahorros por Racionalización Rama Ejecutiva del Orden Nacional		
AÑO	Racionalización de personal Puestos de trabajo suprimidos	Racionalización de Planta Recursos Ahorrados
	No.	Valor (millones de pesos)
2006	29137	1.000.000 aprox.
2009 (acumulado)	40350	1.300.390

Fuente: MHCP - DAFP - Resumen ejecutivo PRAP DNP Junio 2009

En la ejecución de este Programa el DAFP desempeña su función de asesoría en materia de empleo público, emitiendo conceptos y avalando los estudios técnicos, las estructuras y plantas de personal de las entidades nacionales.

El siguiente es el dato del Informe actual del Departamento:

Ahorros por reducción de nómina a diciembre de 2007: \$1,300'000,000; ahorros en pensiones 1,15; ahorros por mejoras en balance operacional 4,21; ingresos netos por la venta de activos y bancos públicos 0,70





La Función Pública ha apoyado a las entidades en los procesos de reforma administrativa de instituciones de orden nacional así:

- Autorización de modificaciones de estatutos interno: 10
- Modificaciones de estructura organizacional: 266 Decretos
- Modificación de naturaleza Jurídica: 1 Decreto
- Modificación de planta de personal: 777 Decretos
- Supresión y Liquidación de instituciones nacionales: 48 Decretos (237 Decretos de prórroga)
- Escisión de instituciones públicas nacionales : 3 Decretos
- Fusión de instituciones Públicas: 4 Decretos
- Creación de Instituciones Públicas: 4 Decretos

El siguiente cuadro presenta en cifras, una síntesis de la gestión del Departamento Administrativo de la Función Pública en la ejecución de su función de asesoría. Se incluyen los procesos adelantado e el marco del PRAP.

Tabla No. 21 Período 2002 a Febrero 2010 Intervenciones Rama Ejecutiva del Orden Nacional	
Tipo de Intervención	No.
Creaciones	4
Nomenclatura	41
Carrera	5
Salarios	41
Fusión	4
Escisión	3
Prórroga	237
Cancelación	48
Planta	777
Naturaleza	1
Estructura	266
Estatutos	10
Total Intervenciones	1437

Fuente: MHCP - DAFP - Resumen ejecutivo PRAP DNP Junio 2009





A continuación se presenta una relación de las Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional intervenidas mediante las siguientes operaciones, en el período 2002 a 2010:

Creaciones: 4

INCODER (D 1300/03), FONVIVIENDA (D 555/03) Agencia Nal. del Espectro Electromagnético (creada por Ley 1341/09 DAFP: estructura y Planta), E.S.P domiciliarios Colombia Comunicaciones (D 1616/039), INCO (D 1800/03)

Nomenclatura: 41

Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, INPEC, Medicina Legal y Ciencias Forenses, Defensoría del Pueblo, Ministerio de Relaciones Exteriores, SATENA, Ministerio de Defensa Nacional - Ejército Nacional, Ministerio de Defensa Nacional - Caja de Sueldos de Retiro de La Policía Nacional, SENA, ICFES, ICETEX.

Carrera: 5

Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, UGPP, Estatuto de Profesionalización docente - Escalafón Nacional docente, DAS,

Salarios: 41

Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, jueces y fiscales, MEDICINA LEGAL Y CIENCIAS FORENSES, funcionarios diplomáticos, consulares y administrativos del servicio exterior de la República de Colombia, DIAN, FINDETER, PREVISORA S.A., Agencia Nacional del Espectro.

Fusión: 4

ACCI A LA RED DE SOLIDARIDAD,

Escisión: 3

Instituto de los Seguros Sociales y se crean unas Empresas Sociales del Estado, Caja Nacional de Previsión Social – CAJANAL y se crea la CAJANAL S.A. E.P.S, la Empresa Colombiana de Petróleos – ECOPETROL, se modifica su estructura orgánica y se crean la Agencia Nacional de Hidrocarburos y la Sociedad Promotora de Energía de Colombia S.A.

Prórroga: 237

Fiduciaria del Estado, BANCAFE, BANESTADO, Fiduciaria del Estado, BCH, Caja de Crédito Agrario, FIDUESTADO en Liquidación, UNAT, INCORA, INAT, UNAT,





Francisco de Paula Santander, ESE Luis Carlos Galán Sarmiento, ESE Rita Arango, ESE Policarpa Salavarrieta, MINERCOL, CARBOCOL, MINERCOL, IFI, Instituto para el Desarrollo de la Democracia Luis Carlos Galán, Instituto Colombiano de la Participación Luis Carlos Galán.

Liquidación: 48

Las Teles, La ESE, Fiduciaria del Estado, BANCAFE, BANESTADO, Fiduciaria del Estado, BCH, Caja de Crédito Agrario, FIDUESTADO en Liquidación, UNAT, INCORA, INAT, UNAT, MINERCOL, CARBOCOL, MINERCOL, IFI, Instituto para el Desarrollo de la Democracia Luis Carlos Galán, Instituto Colombiano de la Participación Luis Carlos Galán.

Planta: 777

Departamento Administrativo de la Presidencia de la Republica, Acción Social, ACCI, Red de Solidaridad Social, ESE Rafael Uribe Uribe, ESE Cajanal en Liquidación, Las Teles de Comunicaciones, Caja de Previsión Social de la Superintendencia Bancaria,

Naturaleza: 1

ECOPETROL S.A.

Estructura: 266

Agencia Nacional del Espectro - ANE, Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Comisión de Regulación de Comunicaciones – CRC, CNTV, instituto de Seguros Sociales en el Nivel Seccional y Local, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Ministerio de la Protección Social, Fondo de Previsión Social del Congreso de la República, Las ESEs, Banco Agrario de Colombia S.A, INAT, Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, Superintendencia de Industria y Comercio, Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, Estupefacientes, Departamento Nacional de Planeación, Fondo Financiero de Proyectos de Desarrollo FONADE, COLCIENCIAS, Ministerio de Cultura.

Estatutos: 10

Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, Defensa Civil Colombiana, Financiera Energética Nacional FEN, ICETEX, Comisión de Regulación de Agua potable y Saneamiento – CRA, Fondo Financiero de Proyectos de Desarrollo FONADE, Instituto Colombiano para el Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología Francisco José de Caldas- COLCIENCIAS.

De las intervenciones realizadas vale la pena a destacar:

Reforma de la institucionalidad del sector Agropecuario:





Ministerio de Agricultura
Incoder
Instituto Colombiano Agropecuario y Banco Agrario.

Ajuste estructural del Sector de Defensa Nacional:

Desarrollo de régimen especial de carrera administrativa para el personal civil.
Adopción de régimen de nomenclatura y clasificación de empleos para el personal civil.
Reformas organizacionales de las instituciones del Sector.
Creación de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares.

Reforma del Sector de la Seguridad Social:

Reestructuración de la institucionalidad de orden nacional a cargo de la prestación de servicios de salud:
Instituto de Seguros Sociales
Empresas Sociales del Estado.

Reestructuración de la institucionalidad del régimen de prima media en pensiones:

Instituto de Seguros Sociales
Cajanal
Caprecom

Reforma del Sector de Hacienda Pública

Fusión de las Superintendencias Bancaria y de Valores en la Superintendencia Financiera.
Potencialización de la empresa Positiva Compañía de Seguros con el negocio de Riesgos Profesionales.

Reforma integral de la DIAN

Rediseño organizacional
Reforma del régimen especial de nomenclatura, clasificación y remuneración de empleos régimen de carrera administrativa.

Sector de Educación Nacional

Fortalecimiento del Ministerio de Educación Nacional con las funciones de Fomento de la Educación.
Transformación del ICFES y el ICETEX en organizaciones de naturaleza especial que flexibiliza el desarrollo de sus competencias.
Descentralización territorial de las instituciones de educación superior hacia los entes territoriales.





Sector de las Telecomunicaciones

Transformación de la institucionalidad del Sector de Comunicaciones a la de TIC's:
Creación de la Unidad del Espectro Electromagnético, Ajuste de competencias de la
Comisión de Regulación de Comunicaciones.

Tabla No. 22 Instituciones en Proceso de Reorganización Administrativa	
Nombre de la institución	Descripción
Archivo General de la Nación	Adelantan los estudios para presentar el proyecto a 30 de 2010
Instituto Caro y Cuervo	Se presenta propuesta la PRAP
Instituto Nacional para Ciegos - INCI	Adelantan los estudios para presentar el proyecto a 30 de mayo de 2010
Instituto Nacional de Vías - INVIAS	Adelantan los estudios para presentar el proyecto a 30 de mayo de 2010
Instituto Nacional de Concesiones- INCO	Adelantan los estudios para presentar el proyecto a 30 de mayo de 2010
Comisión Nacional de Televisión	Adelantan los estudios para presentar el proyecto a 30 de mayo de 2010
Policía Nacional	Adelantan los estudios para presentar el proyecto a 30 de mayo de 2010
Dirección de Sanidad de la Policía Nacional	En trámite aprobatorio
Instituto de Seguros Sociales, Caprecom, Cajanal, Colpensiones y UGPP	Adelantan los ajustes pertinentes para consolidar proceso de administración del régimen de pensiones.

Fuente DAFP - Documento de la Ventanilla hacia adentro - Mejoramiento de la Gestión Pública 2002 - 2010

Durante el período comprendido entre agosto de 2002 y junio de 2010, el DAFP ha prestado servicios de asesoría, asistencia técnica y acompañamiento a entidades territoriales . Los datos consolidados son:

TEMA	VOLUMEN ATENDIDO
Asesorías integrales	815
Eventos de capacitación	
Consultas escritas	
Consultas verbales	
Atención de requerimientos judiciales	



9566 solicitudes atendidas, así:

175: Asesoría
225; Consulta escrita
336: Peticiones verbales
9: Eventos de Capacitación
619: Asesoría
942: Consulta verbal
4474: consulta escrita
748: conceptos
18: eventos de capacitación
402: otros
1618: Derechos de Petición

- Adelantar estudios sobre los sistemas de nomenclatura, clasificación y remuneración de empleos y presentar propuestas para su racionalización

Con el fin de facilitar la modernización del sistema de empleo público en Colombia y en desarrollo de las leyes 489 y 909, el DAFP preparó los estudios técnicos y los proyectos que derivaron en:

- Decreto 785 de 2005 -Reforma del régimen de nomenclatura y clasificación de empleos públicos y del Manual General de Funciones y de Competencias Laborales de las instituciones de orden territorial.
- Decreto 770 de 2005 y Decreto 2489 de 2006 - Reforma del régimen de nomenclatura, clasificación y remuneración de empleos públicos aplicable a las instituciones de la rama ejecutiva de orden nacional.
- Decretos 770, 2539 y 2772 de 2005 - Reforma del Manual General de Funciones y de Competencias Laborales de empleos públicos de orden nacional.
- Seguimiento a la estrategia pensional

En el período comprendido entre 2002 y 2010, el DAFP apoyó la ejecución de los programas de orientación y acompañamiento al prepensionado , que permitieron agilizar el retiro de ____ funcionarios que tenían derecho a l pensión de jubilación.





Esta estrategia reforzó el esquema previsto en el marco del PRAP para reducir el tamaño del Estado.

Políticas de administración de salarios para empleados públicos

- En desarrollo de la Ley 4ª de 1992 y acatando los fallos y sentencias respectivas, el Gobierno Nacional ha realizado los procesos de reforma salarial anual que han permitido incrementar los salarios de los empleados públicos en porcentajes superiores al índice de precios al consumidor entre 2002 y 2006. Entre 2007 y 2009 los incrementos se han ajustado a las variaciones oficiales del ICV.

CUADRO RESUMEN INCREMENTOS SALARIALES SECTOR PÚBLICO SISTEMA GENERAL DE REMUNERACIÓN 1990 - 2009

AÑO	NORMA FACULTATIVA	NORMA REMUNERATIVA (DECRETO)	INCREMENTO ASIGNACION BASICA	INCREMENTO PONDERADO	% I.C.V. AÑO ANTERIOR	OBSERVACIONES
2002	Ley 4ª/ 92	660/10-04-02	Hasta 286.360 8.0% De 286.361 a 287.665 7.65% De 287.666 a 686.982 6.0% De 686.983 según tabla anexa No. 2	5.04% Ver cuadro anexo No. 2	5.04%	El salario mínimo se incrementó 8.04%
2003	Ley 4ª/ 92	3535/10-12-03	Hasta 309.269 7.36% De 309.279 a 618.000 7.22% De 618.001 según tabla anexa No. 3	Ver cuadro anexo No. 3	6,99	El salario mínimo se incrementó 7.44%
2004	Ley 4ª/ 92	4150/10-12-04	Hasta 333.815 7.83% De 333.816 a 342.160 6.69% De 342.161 Según tabla anexa No. 4	Ver cuadro anexo No. 4	6,49	El salario mínimo se incrementó 7.44%
2005	Ley 4ª/ 92	916/30-03-05	Hasta 358.000 6.564% De 358.001 Hasta 358.051 6.56% De 358.052 En adelante 5.5%	6.208%	5.50%	El salario mínimo se incrementó 7.44%
2006	Ley 4ª/ 92	372 08-02-06	Hasta 381.540 6.9462% De 381.541 Hasta 385.341 6.0% De 385.342 En adelante 5%	6%	6%	El salario mínimo se incrementó 6.95%
2007	Ley 4ª/ 92	600/07-03-08	Hasta 408.462 6.299% De 408.463 Hasta 420.100 6.0% De 420.101 en adelante 4.5%	5.69%	4.48%	El salario mínimo se incrementó 6.30%
2008	Ley 4ª/ 92	643/08-03-04	Hasta 433,746 6.41% De 433,747 hasta 436,048 el 6.20% Desde 436,049 en adelante el 5.69%		5,69%	El salario mínimo se incrementó 6.41%
2009	Ley 4ª/ 92	708/0603-09		7,67%	7,67	El salario mínimo se incrementó en 7,67%
2010	Ley 4ª/ 92	1374/26/04/10		2%	2%	

I.C.V. Incremento Costo de Vida

Dirección de Desarrollo Organizacional DAFP.

Martes, 08 de Febrero de 2011

(Incluir gráfica de incrementos salariales)





- Como elemento clave de la estrategia para el fortalecimiento institucional y la modernización de la administración pública, el Gobierno Nacional realizó esfuerzos especiales en materia salarial en caso como: Rama Judicial, Contraloría General de la República, Procuraduría General de la Nación, Congreso Nacional Ministerio de Relaciones Exteriores, Fuerzas Armadas y Policía Nacional, Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, entre otras.
- Con el propósito de disponer de elementos de juicio válidos para promover reformas a los sistemas salariales el DAFP realizó cuatro (4) estudios para analizar y evaluar el comportamiento anual de las variables pecuniarias y no pecuniarias del empleo en el sector público. Los informes de estos trabajos sirvieron de referente para la consolidación del estudio técnico y el proyecto de decreto presentado a consideración del Gobierno Nacional con el fin de modificar los sistemas de nomenclatura, clasificación y remuneración de empleos aplicables a las entidades nacionales, en función de lograr: reducir el total de denominaciones de empleo existentes, racionalizar las escalas de remuneración, facilitar la profesionalización de las plantas de personal y mejorar las condiciones de competitividad laboral del sector estatal. De igual forma, nutrieron el estudio técnico y el proyecto de decreto para establecer los límites salariales aplicables a entidades territoriales incorporando un esquema diferencial en función de la categoría de los departamentos y los municipios conciliando los parámetros básicos de solidez financiera y fiscal con las condiciones reales de los mercados regionales locales del trabajo.
- Con el propósito de honrar en debida forma los compromisos adquiridos por Colombia en el marco de acuerdos y disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, y demás organismos superiores que incidan en las disposiciones en materia salarial y prestacional que involucren a empleados públicos y su adopción dentro de la normatividad nacional, el DAFP ha participado en las reuniones ordinarias y extraordinarias dey ha promovido las acciones legales, reglamentarias y administrativas requeridas. Las reformas realizadas a los sistemas salariales y de nomenclatura y clasificación de empleos han estado enfocadas en recoger las orientaciones de la carta iberoamericana sobre la función pública en temas de organización del empleo público, profesionalización de la administración pública, así como, la consolidación de sistemas efectivos de control social y rendición de cuentas.
- Con el fin de impulsar la consolidación del Sistema Nacional de Competencias Laborales para la administración pública, se han realizado las siguientes acciones:





- De manera coordinada entre DAFP y ESAP se activaron ___ mesas con el fin de avanzar en la identificación, estandarización y normalización e competencias laborales para el sector público colombiano, en temas como: servicio al ciudadano, gestión humana, gestión financiera, planeación, control interno, gestión jurídica pública, entre otros. Estas mesas utilizaron los documentos que sobre Metodología preparó la ESAP mediante contratos de consultoría.
- 1.187 entidades públicas fueron capacitadas en el modelo de gestión por competencias para la administración pública, mediante los ___ encuentros regionales realizados durante 2009 y 2010.

Acciones recurrentes

- El DAFP ha dado continuidad a acciones orientadas a desarrollar instrumentos tecnológicos y normativos para la implementación de las políticas, Orientar e instruir a los diferentes organismos de la Rama Ejecutiva del Poder Público, Diseñar y elaborar el Manual General de Funciones y Requisitos con perspectiva de competencias de la Rama Ejecutiva del Poder Público del orden Nacional y Actualizar el Manual de Estructura de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional. Entre 2002 y 2010 fueron actualizadas las guías para la modernización de entidades públicas, la guía para elaborar o ajustar manuales de funciones y competencias laborales. Estos documentos , impresos con el apalancamiento financiero de la ESAP fueron distribuidas de manera gratuita a todas las entidades nacionales y territoriales. De igual forma, e el marco del Programa de Agenda de Conectividad y Gobierno en Línea el DAFP ha fortalecido los canales de atención virtual al ciudadano, mediante la incorporación sistemática de las TIC`s via actualización frecuente de la página web, activación de foros y chat, al igual que el fomento al uso intensivo del correo electrónico como opción para atender requerimientos.

1.3. CORAZÓN

El país proyectado – el futuro del país a partir de los logros de Gobierno. Cuáles temas quedan pendientes o deberán implementarse a futuro en el sector correspondiente.

Políticas de organización administrativa y reforma de las entidades públicas

- Seguimiento y fortalecimiento de la estrategia pensional





- Adelantar estudios sobre los sistemas de nomenclatura, clasificación y remuneración de empleos y presentar propuestas para su racionalización
- Mantenimiento de las reformas verticales con el fin de incrementar los niveles de reducción del tamaño del Estado con enfoque sectorial.
- Activación de un plan de asesoría técnica para apoyar las reformas organizacionales y la adopción del sistema de nomenclatura y clasificación de empleos en las entidades territoriales, y coordinar con la Escuela Superior de Administración Pública la implementación de los mismos.
- Institucionalización del PRAP mediante un programa de fortalecimiento del liderazgo y protagonismo de DAFP, DNP y otras Entidades, con arreglo a la naturaleza de los temas en aras de dar continuidad y fortalecimiento de los ejes claves verticales y horizontales para la renovación de la administración pública.
- Hacer seguimiento a los cambios de variables como tamaño del Estado, costos de funcionamiento, cobertura y calidad de los servicios y bienes provistos y nivel de competitividad de las personas al servicio del Estado (RRHH), producidos por las reformas organizacionales contempladas en el programa (reformas verticales).
- Evaluar y hacer seguimiento a los resultados y efectos de las reformas de procesos básicos comunes a todas a las entidades del gobierno (reformas transversales).
- Generar información de base que sirva de referente para la modernización permanente del Estado.
- Conocimiento sobre la efectividad, idoneidad y relevancia de las reformas en el cumplimiento de las metas de modernización y sostenibilidad fiscal del Estado
- Una base técnica para la toma de decisiones futuras en relación con la gestión y la modernización permanente del sector público
- La identificación de efectos adversos producto de las reformas y alternativas de solución.
- Información para rendir cuentas a la ciudadanía sobre resultados y avances del PRAP.

Políticas de administración de salarios para empleados públicos





- Dirigir el análisis y evaluación del comportamiento anual de las variables pecuniarias y no pecuniarias del empleo en el sector público

Rediseño de los Sistemas de Empleo Público para la competitividad

- Dirigir y coordinar con las áreas correspondientes, el análisis y seguimiento de las implicaciones contenidas en los acuerdos y disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, y demás organismos superiores que incidan en las disposiciones en materia salarial y prestacional que involucren a empleados públicos y su adopción dentro de la normatividad nacional.

Acciones recurrentes

- Desarrollar instrumentos tecnológicos y normativos para la implementación de las políticas

Consolidación del Sistema Colombiano de Empleo Público – Siscolempub y sus componentes (Sistema Nacional de Competencias Laborales para la Administración Pública, Sistema Nacional de Acreditación de Competencias Laborales, Consolidación de los Cuadros Funcionales de Empleo Público, Modificación de los Sistemas Salariales y de los sistemas de Carrera Administrativa para dinamizar la movilidad vertical y horizontal, consolidación de redes interinstitucionales en temas transversales como gestión humana, planeación, ...Esto implica desarrollos legislativos y reglamentarios.

Institucionalización de procesos de investigación, desarrollo e innovación en gestión pública que fortalezcan el trabajo conjunto entre sector gubernamental, sector privado, academia y sociedad civil para la modernización de la gestión pública.- Consolidación del DAFP como entidad líder en la generación y/o adaptación de tecnología administrativa para la renovación y fortalecimiento de la administración pública.

- Orientar e instruir a los diferentes organismos de la Rama Ejecutiva del Poder Público
- Diseñar y elaborar el Manual General de Funciones y Requisitos con perspectiva de competencias de la Rama Ejecutiva del Poder Público del orden Nacional



- Actualizar el Manual de Estructura de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional en esquemas virtuales y ampliar su alcance incluyendo entidades territoriales.

1.3. CORAZÓN

En PRAP tiene establecido en el Sistema SIGOB, un sistema de evaluación y seguimiento de su gestión, con el cual se propone a futuro contar con una base funcional de organización, que de al Estado como ente administrativo del servicio público, entre otras, las siguientes posibilidades:

Hacer seguimiento a los cambios de variables como tamaño del Estado, costos de funcionamiento, cobertura y calidad de los servicios y bienes provistos y nivel de competitividad de las personas al servicio del Estado (RRHH), producidos por las reformas organizacionales contempladas en el programa (reformas verticales).

Evaluar y hacer seguimiento a los resultados y efectos de las reformas de procesos básicos comunes a todas a las entidades del gobierno (reformas transversales).
Generar información de base que sirva de referente para la modernización permanente del Estado.

Conocimiento sobre la efectividad, idoneidad y relevancia de las reformas en el cumplimiento de las metas de modernización y sostenibilidad fiscal del Estado

Una base técnica para la toma de decisiones futuras en relación con la gestión y la modernización permanente del sector público

La identificación de efectos adversos producto de las reformas y alternativas de solución.
Información para rendir cuentas a la ciudadanía sobre resultados y avances del PRAP.

2. CONSULTA JURIDICA

2.1. TRABAJO

Para el 2002 el elevado número de consultas jurídicas no permitía realizar un seguimiento riguroso pero con la implementación del Sistema de Gestión de Calidad se mejoró ostensiblemente la atención de consultas jurídicas, ya que permite mejorar los términos en sus respuestas, así como el seguimiento y control de documentos, lo cual refleja la mejora en la prestación del servicio y satisfacción del cliente.

2.2. HECHOS

Año 2002-2010



79



Año	No. de Consultas Jurídicas
2002	3653
2003	3477
2004	3633
2005	3243
2006	2635
2007	2632
2008	4039
2009	3615
2010	1031
Total	27958

Asesorías jurídicas verbales en temas de competencia del Departamento aprox. 4.320
Total de conceptos jurídicos escritos atendidos 27.958.

El desempeño de los abogados en los procesos de defensa judicial muestra un excelente balance en cifras al desembolsar al 2009 **\$6.858.330** por sentencias frente a lo programado **\$9.367.295.985** M/Cte., que equivale al **0.08%** del total de las aludidas pretensiones. Además, la entidad recuperó como resultado de procesos que tramita en condición de parte demandante, la cantidad de **\$221.000.000** M/Cte.

2.3. CORAZÓN

También dentro de su gestión para 2010 se resalta los 474 procesos ordinarios vigentes y la contestación oportuna de 964 tutelas.

En 2009 esta Dirección gestionó la publicación 11 cartillas del Departamento.

1. Empleos, Situaciones Administrativas, Jornada Laboral y Retiro de empleados del Sector Público
2. Modelos y Minutas de la Administración Pública
3. Instructivo para establecer o ajustar el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales
4. Audiencias Públicas en la Ruta de la Rendición de Cuentas a la Ciudadanía
5. Guía para la Inscripción y Racionalización de Trámites y Servicios de la Administración Pública y Manual del Usuario SUIT
6. Rol del as Oficinas de Control Interno, Auditoría Interna o quien haga sus veces
7. Guía de Administración del Riesgo
8. Diseño, manejo, interpretación y seguimiento de Indicadores de Gestión
9. Prima Técnica de Empleados Públicos
10. Inhabilidades e Incompatibilidades de los Servidores Públicos





11. Guía de Modernización de Entidades Públicas

Costos Asociados

Ciento doce millones quinientos noventa mil cien pesos (\$112'590.100)

Acciones Pendientes

Para el 2010 se tiene previsto publicar diez (10) cartillas de administración pública:

1. Régimen Salarial y Prestacional de los Servidores Públicos de las Entidades Territoriales
2. Régimen Laboral de los Diputados, Concejales y Ediles
3. Actualización de Guía de Modernización de Entidades Públicas -CARTILLA.
4. Actualización de Ajustes al Manual de Funciones
5. Manual del Estado Colombiano
6. Guía de Planeación Estratégica de Recursos Humanos
7. Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados públicos para el desarrollo de competencias
8. Guía de Trámites
9. Autocontrol
10. Compilación de Conceptos frecuentes en Control Interno

Como tarea pendiente está culminar el trabajo emprendido con la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP, de estructurar el proyecto de ley que contenga el Estatuto del trabajo de que trata el artículo 53 de la Constitución Política



IV. HECHOS TRANSVERSALES A LAS POLITICAS DEL DAFP

En cumplimiento del convenio de Cooperación No. 01 de 2009 firmado entre el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública ESAP, con el objeto de aunar esfuerzos administrativos, financieros, técnicos y humanos para que en forma conjunta y con recursos de la vigencia 2009 y 2010, se desarrollan los proyectos de capacitación para la implementación, difusión y medición de impacto de las políticas de empleo público, control interno y organización institucional en el orden territorial y nacional, se llevaron a cabo trece (13) Encuentros Regionales a nivel nacional.

Estos encuentros regionales se realizaron con el apoyo de las Direcciones Territoriales y las Cetap's de la Escuela Superior de Administración Pública, en general los eventos fueron instalados por los Directores Regionales y organizados en su totalidad por el personal de cada una de ellas. Se contó con el apoyo de la Subdirección de Proyección Institucional – ESAP en todo lo relacionado con los aspectos logísticos.

Las capacitaciones a los participantes a estos eventos estuvieron a cargo de los Asesores de las Direcciones Misionales del DAFP y una Profesional de la ESAP.

Los temas que se trabajaron fueron los siguientes:

- Mesas de concertación laboral a cargo de la ESAP
- Manuales de funciones a cargo de la Dirección de Desarrollo Organizacional-DAFP
- Plan Institucional de Capacitación a cargo de la Dirección de Empleo Público-DAFP
- Fundamentos del Modelo Estándar de Control Interno a cargo de la Dirección de Control Interno y Racionalización de Trámites-DAFP.
- Situaciones Administrativas y Régimen Salarial y Prestacional a cargo de la Dirección Jurídica -DAFP.

A continuación, en la tabla N. 23, se relaciona el número de entidades, número de Municipios y número de asistentes por cada uno de los Departamentos que participaron en los trece (13) encuentros:





Tabla No. 23 Encuentro Regionales DAFP-ESAP				
No.	Sede	Total de Personas	Total de Entidades	Total de Municipios
1.	Santa Marta	93	20	22
2.	San Andrés	94	8	1
3.	Cali	38	6	7
4.	Leticia	83	17	2
5.	Ibagué	153	22	28
6.	Villavicencio	64	20	7
7.	Pereira	97	28	17
8.	Medellín	86	63	29
9.	Bucaramanga	53	23	9
10.	Valledupar	59	15	14
11.	Gacheta	20	5	4
12.	Tunja	53	14	7
13.	Popayán	57	23	9
TOTAL		950	264	156

Fuente: DAFP – Dirección de Control Interno y Racionalización de Trámites.

Conclusiones del desarrollo de los encuentros regionales:

Se considera que estos eventos contribuyen a que las políticas, metodologías y otras herramientas de la ESAP y DAFP, como entidades del Sector Función Pública, sean más conocidas a nivel territorial ampliando de esta manera su capacidad de cobertura.

Con relación al tema de las mesas de concertación laboral y del manual de funciones, es necesario trabajar conjuntamente con la ESAP el taller para engranar y hacer coherente la identificación de competencias con el ajuste al manual de funciones, requisitos y competencias laborales con un mismo ejemplo para que se pueda mostrar su integralidad.

En términos generales, se evidencia que los procesos de reestructuración de las entidades territoriales tienen grandes vacíos ya que un buen número de preguntas son frente a este tema y se ve la necesidad de fortalecerlo desde el DAFP.

Respecto al MECI, se destaca que los servidores ya comprenden mejor la finalidad del sistema de control interno y del modelo, ya que trabajan en las acciones de mantenimiento. Es importante resaltar que en muchas entidades el Jefe de Control Interno es el encargado de impulsar el proceso de implementación y mantenimiento del Sistema.

El Plan Institucional de Capacitación, así como la Nueva Política de Formación y Capacitación genera aún dificultad en su comprensión, asimilación y ejecución, lo que requiere profundizar más en la formulación del PIC y en la preparación de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo-PAE.





ANEXO 1. EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

A continuación se relaciona la ejecución de los presupuestos correspondientes a las vigencias 2002 a 2009, así:

Concepto	Vigencia Fiscal 2002		
	Apropiación Definitiva	Ejecución	% Ejec.
Gastos de Personal	6.087.357.000,00	6.025.033.929,64	98,98
Gastos Generales	1.063.137.000,00	991.589.147,09	93,27
Transferencias Corrientes	101.952.000,00	67.693.503,48	66,40
Total Presupuesto de Funcionamiento	7.252.446.000,00	7.084.316.580,21	97,68

Concepto	Vigencia Fiscal 2003		
	Apropiación Definitiva	Ejecución	% Ejec.
Gastos de Personal	6.400.396.000,00	6.056.109.303,92	94,62
Gastos Generales	1.063.110.000,00	1.019.152.324,37	95,87
Transferencias Corrientes	325.615.000,00	249.533.179,33	76,63
Total Presupuesto de Funcionamiento	7.789.121.000,00	7.324.794.807,62	94,04

Concepto	Vigencia Fiscal 2004		
	Apropiación Definitiva	Ejecución	% Ejec.
Gastos de Personal	5.501.484.600,00	5.275.139.303,81	95,89
Gastos Generales	971.861.000,00	909.155.839,32	93,55
Transferencias Corrientes	763.795.200,00	645.594.580,76	84,52
Total Presupuesto de Funcionamiento	7.237.140.800,00	6.829.889.723,89	94,37
Inversión	2.000.000.000,00	2.000.000.000,00	100,00
Total Presupuesto	9.237.140.800,00	8.829.889.723,89	95,59

Concepto	Vigencia Fiscal 2005		
	Apropiación Definitiva	Ejecución	% Ejec.
Gastos de Personal	5.575.619.000,00	5.390.317.941,71	96,68
Gastos Generales	1.057.595.000,00	1.040.349.510,08	98,37
Transferencias Corrientes	453.966.000,00	82.318.538,24	18,13
Total Presupuesto de Funcionamiento	7.087.180.000,00	6.512.985.990,03	91,90
Inversión	7.114.266.017,00	7.114.266.017,00	100,00
Total Presupuesto	14.201.446.017,00	13.627.252.007,03	95,96





Concepto	Vigencia Fiscal 2006		
	Apropiación Definitiva	Ejecución	% Ejec.
Gastos de Personal	5.733.434.000,00	5.664.868.894,86	98,80
Gastos Generales	1.096.106.000,00	1.061.739.232,59	96,86
Transferencias Corrientes	777.856.000,00	676.733.067,32	87,00
Total Presupuesto de Funcionamiento	7.607.396.000,00	7.403.341.194,77	97,32
Inversión	1.196.708.500,00	1.196.708.500,00	100,00
Total Presupuesto	8.804.104.500,00	8.600.049.694,77	97,68

Concepto	Vigencia Fiscal 2007		
	Apropiación Definitiva	Ejecución	% Ejec.
Gastos de Personal	6.226.079.000,00	6.052.640.783,29	97,21
Gastos Generales	1.085.681.000,00	1.052.305.035,06	96,93
Transferencias Corrientes	792.951.000,00	232.139.562,17	29,28
Total Presupuesto de Funcionamiento	8.104.711.000,00	7.337.085.380,52	90,53
Inversión	3.124.195.057,00	3.010.510.642,64	96,36
Total Presupuesto	11.228.906.057,00	10.347.596.023,16	92,15

Concepto	Vigencia Fiscal 2008		
	Apropiación Definitiva	Ejecución	% Ejec.
Gastos de Personal	6.979.432.135,00	6.861.633.835,45	98,31
Gastos Generales	1.119.608.240,00	1.052.565.233,32	94,01
Transferencias Corrientes	696.268.760,00	143.582.502,42	20,62
Total Presupuesto de Funcionamiento	8.795.309.135,00	8.057.781.571,19	91,61
Inversión	2.758.000.000,00	2.758.000.000,00	100,00
Total Presupuesto	11.553.309.135,00	10.815.781.571,19	93,62

Concepto	Vigencia Fiscal 2009		
	Apropiación Definitiva	Ejecución	% Ejec.
Gastos de Personal	7.450.054.000,00	7.254.867.761,03	97,38
Gastos Generales	1.289.100.000,00	1.166.378.390,01	90,48
Transferencias Corrientes	849.588.200,00	139.477.392,00	16,42
Total Presupuesto de Funcionamiento	9.588.742.200,00	8.560.723.543,04	89,28
Inversión	558.412.000,00	558.411.999,34	100,00
Total Presupuesto	10.147.154.200,00	9.119.135.542,38	89,87





Concepto	Vigencia Fiscal 2010		
	Apropiación Definitiva	Ejecución a marzo 31	% Ejec.
Gastos de Personal	7.526.682.000,00	1.686.640.447,17	22,41
Gastos Generales	1.194.186.000,00	498.750.099,14	41,76
Transferencias Corrientes	980.699.800,00	24.158.169,54	2,46
Total Presupuesto de Funcionamiento	9.701.567.800,00	2.209.548.715,85	22,78
Inversión	2.433.067.729,00	658.083.178,39	27,05
Total Presupuesto	12.134.635.529	2.867.631.894,24	23,63

Igualmente, se relaciona la contratación realizada por la Entidad durante el periodo 2002-2007, así:

DESCRIPCIÓN	2002	2003	2004	2005
BIENES	229.117.759,00	35.941.920,72	107.538.881,00	203.741.901,92
SERVICIOS	607.987.722,90	309.519.121,00	370.884.973,00	411.615.756,00
PRESTACION DE SERVICIOS	98.116.650,00	70.377.000,00	70.022.016,00	41.350.000,00
TOTALES	935.222.131,90	415.838.041,72	548.445.870,00	656.707.657,92

DESCRIPCIÓN	2006	2007	2007 (Inversión)
BIENES	166.073.017,30	278.910.383,40	725.919.326,00
SERVICIOS	514.331.961,00	575.822.622,40	45.400.000,00
PRESTACION DE SERVICIOS	8.468.700,00	70.201.450,00	210.061.988,00
TOTALES	688.873.678,30	924.934.455,80	981.381.314,00

