

2011-2012

INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS



DAFP
Departamento Administrativo
de la **FUNCIÓN PÚBLICA**
República de Colombia



Carrera 6 No. 12-62, Bogotá, D.C., Colombia

- Teléfono: 334 4080
- Fax: 341 0515
- Línea gratuita 018000 917 770
- Internet: www.dafp.gov.co
- Email: webmaster@dafp.gov.co

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	2
1. BUEN GOBIERNO, PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	3
1.1 POLÍTICA DE CONTROL SOCIAL Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA	3
2. GESTIÓN PÚBLICA EFECTIVA	6
2.1 POLÍTICA DE FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL	6
2.2 POLÍTICA ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA	8
2.3 POLÍTICA DEL PLAN NACIONAL DE CONSOLIDACIÓN	8
2.4 SISTEMA DE INFORMACIÓN Y DE GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO-SIGEP	9
2.6 POLÍTICA DE TRÁMITES	11
2.7 POLÍTICA DEL SISTEMA DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO	14
2.8 POLÍTICA DE GERENCIA PÚBLICA - MERITOCRACIA	15
3. PROGRAMAS ESTRATÉGICOS PARA EL BUEN GOBIERNO	17
3.1 POLÍTICAS DE CALIDAD Y CONTROL INTERNO	17
3.2 PREMIO NACIONAL DE ALTA GERENCIA Y BANCO DE ÉXITOS	18
3.3 POLÍTICA DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	19
3.3.1 SISTEMA NACIONAL DE COMPETENCIAS	19
3.3.2 FORTALECIMIENTO SISTEMA DE FORMACIÓN DE CAPITAL HUMANO	19
3.3.3 PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	20
3.3.4 BIENESTAR SOCIAL Y ESTÍMULOS	21
3.4 APOYO JURÍDICO, PUBLICACIONES, TELETRABAJO Y ESTATUTO DEL TRABAJADOR	21
4. PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y ENTREGA DE PRODUCTOS	22
5. ATENCIÓN AL CIUDADANO - QUEJAS Y RECLAMOS	23
6. PRESUPUESTO, CONTRATACIÓN Y PLANTA DE PERSONAL	24
6.1 EJECUCIÓN PRESUPUESTAL	24
6.2 CONTRATACIÓN	26
6.3 PLANTA DE PERSONAL	27
7. INDICADORES METAS DE GOBIERNO – SISMEG 2010 – 2014	28
8. CONCEPTO SOBRE EL ANÁLISIS EFECTUADO - CONTRALORIA GENERAL DE LA REPÚBLICA.	28
9. CONTROL INTERNO	29
10. CERTIFICACIÓN DE CALIDAD	30



INTRODUCCIÓN

El Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, como organismo encargado de formular, instrumentalizar, difundir y asesorar las políticas en materia de: Empleo Público, Organización Institucional, Control Interno, Racionalización de Trámites, Calidad, Desarrollo Administrativo, Banco de Éxitos de la Administración Pública y fuente jurídica y doctrinaria en los temas de empleo público, organización y funcionamiento de la administración pública, presenta a consideración de las instituciones, servidores y ciudadanía en general el Informe de Rendición de Cuentas de la vigencia septiembre 30 de 2011 a septiembre 30 de 2012.

Los resultados de la gestión que se detallan en el contenido del informe, tienen como marco de referencia las estrategias del Plan Nacional de Desarrollo “PROSPERIDAD PARA TODOS, 2010-2014, las cuales están descritas en el capítulo “Buen Gobierno, Participación Ciudadana y Lucha Contra la Corrupción” y se materializa a través de la planeación institucional dada a conocer a través del direccionamiento estratégico establecido por la Alta Dirección para la vigencia.

La utilización del Sistema de Planeación SIPLAN (Plan de Calidad), el Sistema de Estadísticas, el Sistema de Seguimiento a Metas de Gobierno SISMEG, el mejoramiento continuo del Sistema de Gestión, ha permitido que el DAFP muestre resultados positivos en cumplimiento de su misión, gestionando los recursos humanos, financieros y tecnológicos de manera eficaz y eficiente.

El DAFP como ente rector de la Política de Rendición de Cuentas, y en cumplimiento de lo establecido en el documento CONPES 3654 de 2010, presenta en este documento los resultados de su gestión en 10 apartes los cuales se invitan a consultar.

1. BUEN GOBIERNO, PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

1.1 POLITICA DE CONTROL SOCIAL Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA

El DAFP elaboró y validó en 2011 una propuesta de Manual Único para el Proceso de Rendición de Cuentas, el cual se encuentra actualmente en proceso de revisión y aprobación por parte del Comité Directivo del CONPES 3654 de 2010. Dentro de este manual se establece que el proceso de rendición de cuentas de una entidad debe estar relacionado con líneas de acción y programas estratégicos del gobierno, que contribuyen de esta manera a la obtención de un proceso integral que sea de utilidad para el ciudadano, esta líneas de acción estratégicas son: lenguaje ciudadano, datos abiertos, gobierno abierto, gobierno en línea, participación y control social, lucha contra la corrupción y servicio al ciudadano.

De otro lado, el Departamento dentro de su meta de asesorar a un grupo piloto de 30 Entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional, en la metodología del proceso de rendición de cuentas, con la finalidad de robustecer el proceso en las entidades públicas, ha realizado las siguientes acciones de divulgación entre septiembre de 2011 a Septiembre 2012:

- Realización de 12 Mesas Sectoriales para sensibilización y diagnóstico de la rendición de cuentas, con la participación de equipos de trabajo de 64 entidades nacionales y con la intervención del DAFP conjuntamente con la estrategia Gobierno en línea-GEL, el Departamento Nacional de Planeación-DNP y la Contraloría General de la República-CGR, para difundir el CONPES 3654 de 2010, presentar evaluaciones de avance en GEL, MECI y realizar el diagnóstico institucional del estado de la rendición de cuentas.

Mesa Sectorial

1. Sector Agricultura y Desarrollo Rural
2. Sector Trabajo
3. Sector Tecnologías de la Información
4. Salud y Protección
5. Sector Cultura
6. Sector función Pública
7. Sector Inclusión Social. ICBF
8. Estadística. DANE



- Realización de 21 reuniones de asesoría a entidades y sectores para orientar la formulación de la estrategia institucional de rendición de cuentas 2012, según se describe a continuación:

Asesoría para la formulación de la Estrategia de Rendición de Cuentas

1. Reunión Sociedad Activos Especiales – SAE
2. Reunión Ministerio de Hacienda
3. Ministerio del Interior
4. Reunión SENA
5. Reunión Sector Trabajo
6. Reunión Ministerio Interior
7. Reunión Ministerio de Hacienda
8. Reunión en Educación y Ministerio de Cultura
9. Reunión SENA
10. Reunión Sector Defensa
11. Reunión DAFP
12. Reunión Sector Agricultura
13. Reunión Minas y Energía
14. Sector Inclusión Social
15. ICBF
16. Sector Defensa
17. Findeter
18. Ministerio de Educación

- Realización del Seminario-Taller “Hacia una Cultura de la Rendición de Cuentas a la Ciudadanía. Como parte de la Estrategia de Asistencia Técnica para la Rendición de Cuentas a la Ciudadanía, el Departamento en coordinación con DNP, ESAP, GEL, CGR y DANE realizó la primera sesión del seminario, el 18 de Septiembre de 2012, en el Auditorio Virgilio Barco del Archivo General de la Nación. Esta fue la primera de cuatro sesiones de capacitación y transferencia de herramientas y experiencias que se realizarán en desarrollo del CONPES 3654 de 2010 con los equipos de trabajo de las 64 entidades piloto del orden Nacional. El evento contó con la presencia de expertos nacionales, que brindaron herramientas y conceptos claves para mejorar los atributos de la información pública, el diálogo y la participación ciudadana en los ejercicios de rendición de cuentas. Al evento asistieron 202 servidores públicos que integran los equipos de trabajo de las entidades asesoradas.

Así mismo, dentro de la meta de difundir en 210 entidades del Orden Nacional, la guía metodológica y las herramientas de rendición de cuentas, el Departamento ha adelantado acciones de divulgación de orientaciones a entidades a través del plan de acción de gobierno en línea y a través de las siguientes acciones:



- Se realizaron dos videoconferencias vía satelital a través de la plataforma de la ESAP, en coordinación con Gobierno en Línea para todo el país en la cual se explicaron los cinco pasos básicos para realizar el proceso de rendición de cuentas a la ciudadanía. Se atendieron consultas de los municipios para incluir en su plan de acción unificado GEL los pasos para la rendición de cuentas.
- Se distribuyó en los 1.103 municipios del país el plan de acción integral con el componente de rendición de cuentas en coordinación con el Programa Gobierno en Línea – GEL.

Frente a la meta de capacitar 5.000 ciudadanos para el control social a la gestión pública en los 32 Departamentos a través de las redes Institucionales de Apoyo a las Veedurías, se logró una cobertura de 7.421 ciudadanos capacitados en el 2011, según balance de actividades redes de los 17 informes de planes de acción de las Redes Institucionales de Apoyo a las Veedurías, de los Departamentos de: Antioquia; Arauca; Atlántico; Boyacá; Caldas; Cundinamarca; Guainía; Guaviare; Magdalena; Meta; Putumayo; Risaralda; San Andrés; Tolima; Vichada.

En Formación de Multiplicadores para el Control Social, se logró la capacitación de 159 Servidores públicos integrantes de las Redes Institucionales de Apoyo a las Veedurías Ciudadanas de los 32 Departamentos.

Durante esta vigencia y en cumplimiento de lo establecido en el plan de acción 2012 de la Red Institucional de Apoyo a las Veedurías Ciudadanas, el DAFP canalizó recursos de inversión para realizar tres encuentros regionales para la capacitación de multiplicadores del control social y la realización de 50 eventos municipales.

De igual modo, entre abril y septiembre de 2012, se realizó el Ciclo de Videoconferencias de Actualización en Control Social a los Multiplicadores de las Redes Departamentales de Apoyo a las Veedurías, en coordinación con la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP-, con el objetivo fortalecer y actualizar los conocimientos en los temas de control social, contratación estatal, ley de víctimas, regalías y participación ciudadana de acuerdo con el diagnóstico de necesidades realizado.

En reunión del 30 de julio se informó a la red nacional sobre proceso de licitación DAFP para contratar un operador de los eventos regionales, lo cual implica la ejecución de los mismos en el mes de noviembre del presente año.

Adicionalmente se planeó y ejecutó Videoconferencia de Orientación a las 10 Redes Departamentales en coordinación con la CGR con el fin de aclarar el alcance del proyecto de capacitación municipal, los términos de la licitación pública para contratar el operador de los eventos y se brindaron orientaciones

para la planeación y organización logística de las capacitaciones municipales. Con la Red Institucional Nacional de Apoyo a las Veedurías Ciudadanas se acordó la elaboración de guías de capacitación en los temas de regalías, ola invernal, Ley de víctimas y consolidación.

En septiembre se realizó la programación de eventos regionales de formación de multiplicadores así: Santa Marta 31 de octubre, 1 y 2 de noviembre; Bogotá 7,8 y 9 de noviembre y Cali 14, 15 y 16 de noviembre. De igual forma se cuenta con la programación de los 50 eventos de capacitación municipal con fechas de realización desde el 16 de octubre y hasta el 1 de diciembre. Se elaboró guía de control social para los talleres municipales.

Igualmente, el DAFP ha brindado acompañamiento a 51 entidades nacionales en la realización de Audiencias Públicas de Rendición de Cuentas a la Ciudadanía y dentro del proceso de evaluación de rendición de cuentas, se elaboró una propuesta y se programó una jornada para analizar los resultados el 11 de diciembre de 2012 en desarrollo del Seminario de Rendición de Cuentas.

En relación con la Rendición de Cuentas de la Estrategia “Hechos y Derechos” de una meta de 32 Gobernaciones, 28 gobernaciones realizaron la rendición pública de cuentas sobre la garantía de derechos de la infancia, adolescencia y juventud en su jurisdicción, lo que corresponde al 87% de las Gobernaciones.

Finalmente, se logró incluir en el proyecto de ley estatutaria de participación ciudadana todo un capítulo para reglamentar este proceso en las entidades del orden nacional y en las entidades territoriales.

2. GESTIÓN PÚBLICA EFECTIVA

2.1 POLITICA DE FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL

En materia de Fortalecimiento Institucional, a través de las facultades extraordinarias otorgadas al Presidente de la República, se realizaron 101 intervenciones a entidades del orden nacional¹ y 45 intervenciones a entidades del orden territorial.

El Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, en aplicación de la Ley 1444 de 2011, llevó a cabo la reforma del Estado, mediante la revisión de las propuestas de rediseño organizacional y emitió concepto favorable de las entidades objeto de intervención. Esta reforma tuvo como propósito modernizar

¹ Estas intervenciones están distribuidas en creaciones, escisiones, fusiones, liquidaciones, supresiones, reformas de nomenclatura, prórrogas de liquidación, reformas de planta de personal y cambios de naturaleza jurídica.

las entidades públicas, garantizar la eficiencia administrativa y consolidar la eficiencia en el gasto público, a través de la creación o transformación de nuevas entidades, o el cambio de naturaleza jurídica, adscripción o denominación de entidades existentes.

Con esta reforma se fortaleció la institucionalidad del país al pasar de 20 a 24 sectores, orientados a la gestión y la rentabilidad social, a partir del ajuste en Ministerios y Departamentos Administrativos, como se observa en la siguiente tabla:

Comparativo Número de Sectores Administrativos

	Antes de la Reforma*	Después de la Reforma**
Sectores Administrativos:	20	24
Ministerios	13	16
Departamentos Administrativos	7	8

*Se suprimió el DAS y se transformó DANSOCIAL en UAE

**Se creó el DAPS, DNI y se transformó CODELPORTES

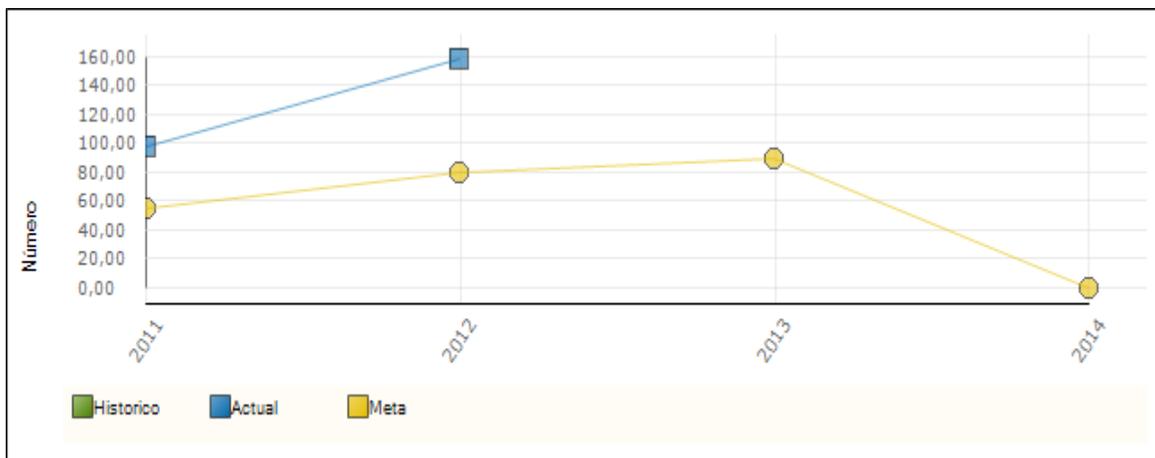
Fuente: Dirección de Desarrollo Organizacional. Septiembre 2012.

Con base en la Ley 1444 de 2011, se expidieron decretos para los siguientes temas:

Descripción	Número de Instituciones Públicas
Estructura	51
Plantas de personal	57
Nomenclatura y clasificación de empleos	3
Supresión	1
Reasignación de funciones	3
Salarios	3
Establecimiento de funciones generales	1
Creación de consejos	2
Total	124

Fuente: Dirección de Desarrollo Organizacional. Septiembre 2012.

Así mismo, de las 203 entidades que hacen parte de la Rama Ejecutiva, el Departamento Administrativo de la Función Pública ha asesorado a la fecha a 159 entidades en materia de estructuras, plantas, nomenclatura y sistemas salariales.



Fuente: SISMEG-DNP- Indicador Instituciones públicas nacionales asesoradas para el rediseño de la institución. 30 de septiembre de 2012.

2.2 POLÍTICA ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA

En materia salarial, y a partir de la aprobación del salario mínimo legal para el año 2012, en la mesa de concertación salarial, el Gobierno Nacional expidió 44 Decretos de reajuste salarial que contienen los incrementos generalizados de un 5% para los empleados públicos de las entidades y organismos de la administración pública en el orden nacional, reajuste que se efectuó siguiendo los parámetros de la Corte Constitucional; en el mismo proceso de ajuste de los salarios públicos, se establecieron los límites máximos salariales para los Gobernadores, Alcaldes Distritales y Municipales así como para los demás empleados públicos del orden territorial.

2.3 POLÍTICA DEL PLAN NACIONAL DE CONSOLIDACIÓN

En materia de política de defensa y seguridad democrática se trazó como objetivo fundamental del Gobierno Nacional reforzar y garantizar el Estado de Derecho en el territorio nacional, mediante el fortalecimiento de la autoridad democrática, materializada en la política del plan nacional de consolidación, cuyo objetivo primordial es fortalecer en los territorios las capacidades y competencias técnicas, administrativas y de gestión de las entidades públicas municipales y el grado de desarrollo de la participación ciudadana en el ejercicio del control social y político de la gestión pública.

Con este propósito el DAFP estableció en 2012 en los temas de su competencia, una estrategia para desarrollar y mejorar las capacidades institucionales y de eficiencia en las entidades territoriales, por lo tanto se está acompañando y adelantado de la mano de los Alcaldes, el análisis de estructuras administrativas y de la implementación de herramientas de gestión y de control, así como, instrumentos y metodologías que le permitan a la gerencia cumplir eficiente y eficazmente con los cometidos institucionales.

A la fecha se ha realizado la intervención de 153 municipios en materia de capacidad institucional, sensibilización en los temas de Banco de Éxitos, Modelo Estándar de Control Interno-MECI, Bienestar, Capacitación y Trámites de la administración pública.

Tipo de Intervención	N°. Municipios
Consolidación	56
Fortalecimiento	97
Total	153

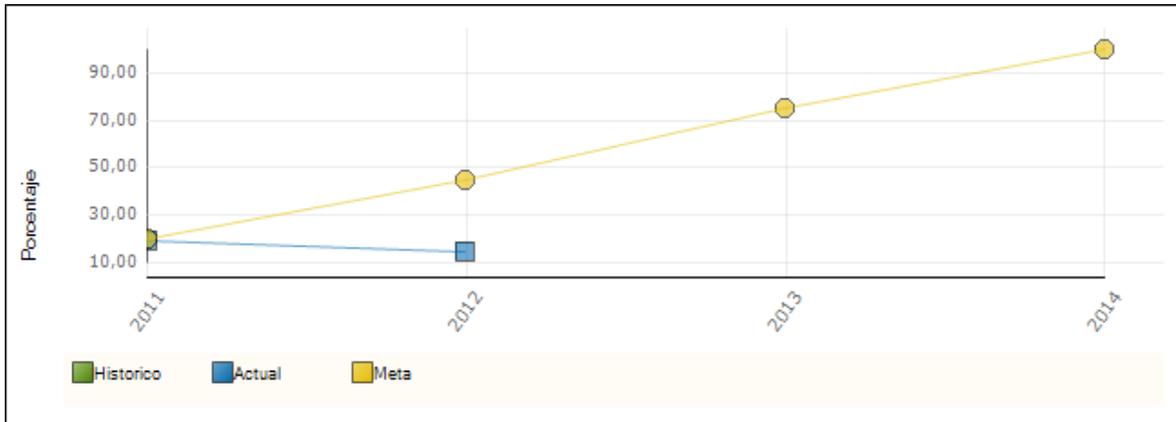
En el marco del Plan Nacional de Consolidación, durante el mes de Septiembre entregó el material que servirá de apoyo en el proceso de acompañamiento y asesoría a los municipios seleccionados dentro del Plan. Dicho material se compartió a los coordinadores territoriales y a los operadores territoriales quienes dentro del proyecto tienen la tarea de sensibilizar sobre las políticas de capacitación, bienestar – Estímulos y Acuerdos de Gestión.

Así mismo se elaboraron y entregaron al equipo de Plan de Consolidación, dos encuestas para medir y diagnosticar en territorio, el avance e implementación de las políticas de Bienestar - Estímulos y Capacitación, al igual que un modelo de Proyecto de Aprendizaje en Equipo que servirá de guía para la formulación de Planes Institucionales de Capacitación en los municipios sujetos de intervención

2.4 SISTEMA DE INFORMACIÓN Y DE GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO-SIGEP

A 30 de septiembre del presente año, se avanzó en el proceso de capacitación para el ingreso descentralizado de información en 70 instituciones de la Rama Ejecutiva del orden nacional en los módulos de manual de funciones, estructura informal, distribución de planta.

De igual forma, se ingresó la información en los módulos de normas, instituciones, estructura, escala salarial, nomenclatura de empleos y planta de personal para un acumulado de 118 instituciones de la Rama Ejecutiva del orden nacional.



Fuente: SISMEG-DNP- Indicador Asesoría para el ingreso de información al SIGEP. 30 de septiembre de 2012.

Para el desarrollo de los módulos de Hoja de Vida y Bienes y Rentas y Modulo de Vinculación –Desvinculación, en el año 2012, se programó el capacitar a 145 entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, de esta meta, en lo corrido del presente año se han capacitado 127 entidades.

En el Modulo de Vinculación – Desvinculación se han capacitado 58 entidades de las 79 que actualmente ya cuentan con toda la estructura organizacional creada en el sistema a corte de 30 de septiembre.

De otro lado, dentro de la estrategia de despliegue definida por este Departamento, se han venido realizado asesorías en cinco (5) Gobernaciones y Alcaldías capitales de departamento (Cundinamarca, Distrito Capital, Atlántico, Barranquilla, Santander, Bucaramanga, Valle del Cauca, Santiago de Cali) para obtener así a Diciembre de 2012 la información de Planta, estructura de las entidades la gobernación y alcaldía capital de estas regiones y sus entidades adscritas y vinculadas y la capacitación para el ingreso de información de hojas de vida y contratos de prestación de servicios.

Así mismo, durante la planeación 2012 se programó la vinculación al SIGEP de las entidades y organismos creados o reformados en virtud de la Ley 1444 de 2011, entidades de la Rama Legislativa y Judicial y demás entidades y organismos del orden nacional, para avanzar al tiempo con capacitación en la operación del SIGEP a una muestra de entidades territoriales y de manera puntual impulsar la gestión indicada en el artículo 227 del Decreto Ley 19 de 2012 que establece la obligación expresa de registrar en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público la información de la Hoja de Vida de quien sea nombrado en un cargo o empleo público o celebre contrato de prestación de servicios con el Estado.

En relación con esta actividad, surgió una función adicional para el Departamento por mandato legal (Decreto Ley 019 de 2012), que hace referencia a atender la demanda del servicio en el registro de las hojas de vida y de bienes y rentas, cuya base para poder registrar esta información lo constituyen los módulos de Instituciones y de Hoja de Vida y Bienes y Rentas, así como la asistencia para la continuidad de reporte de información al Sistema.

Para la gestión de esta herramienta en las todas instituciones públicas, se ha tomado como referente no solo el Artículo 227 del Decreto Ley 019 de 2012 sino la Directiva Presidencial 04 “Cero Papel en la Administración Pública”, que han permitido impulsar esta herramienta en todos los sectores e incrementado el interés de contar con este sistema en sus instituciones.

2.6 POLÍTICA DE TRÁMITES

Por su parte, en el cuatrienio se han presentado importantes avances en materia de modernización de la gestión. Bajo la coordinación de las Altas Consejerías para el Buen Gobierno y la Eficiencia Administrativa, la Alta Consejería para la Gestión Pública y Privada y el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, el 10 de enero de 2012 se expidió el Decreto Anti-trámites 0019 *“por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública”*.

Como parte del proceso de acompañamiento a las entidades en el cumplimiento del Decreto 0019, se han revisado en el Sistema Único de Información de Trámites-SUIT los trámites registrados por las entidades tanto del orden nacional como territorial, así:

- Se ha revisado el 100% de los trámites de nación en el SUIT (2136).
- Se ha revisado el 90,4% de los trámites de orden territorial en el SUIT (3806).
- Se han fusionado alrededor de 70 trámites de orden nacional.
- Se han eliminado 806 registros en el SUIT a nivel territorial.

A continuación se detalla el resultado de la depuración en el SUIT:

Número de trámites depurados en el SUIT

NACIÓN	2136
PUBLICADO	756
GESTIONADO	1380
TERRITORIO	3806
PUBLICADO-ACTUALIZADO	1071
GESTIONADO	2369
NO REQUIERE CAMBIOS	366
TOTAL GENERAL	5942

Fuente: Grupo de Trámites DAFP, Septiembre 2012.

Otros avances frente al cumplimiento del Decreto 0019 de 2012, son:

- Se han capacitado 592 Servidores Públicos en el tema del Decreto 0019 del orden nacional.
- Se han capacitado 579 servidores públicos en el tema del Decreto 0019 del orden territorial a través de capacitaciones en conjunto con la ESAP.
- Se han realizado 1199 asesorías a las entidades en tema del impacto del Decreto 0019 en los trámites del SUIT.
- Se ha avanzado en proyecto decreto, circulares y otra normatividad derivada de la aplicación del Decreto 0019.

Adicionalmente, se han registrado nuevos trámites de orden territorial, a saber:

Trámites nuevos Territoriales

TRAMITES	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	Total
	126	40	18	49	1015	33	109	172	1562 (62,4%)

Fuente: Grupo de Trámites DAFP, Octubre 2012

En relación con el proyecto del Rediseño del SUIT Versión 3, se adelantaron reuniones en el marco del Comité Editorial del Portal del Estado Colombiano, para la preparación del Taller de alta gerencia de alineación de expectativas del SUIT, el cual se llevó a cabo en los días: 7, 11, 25 y 28 de mayo de 2012, con el propósito de socializar el proyecto y levantar los requerimientos del rediseño del SUIT. Los talleres fueron dirigidos a 3 tipos de grupos: Los funcionarios y aprobadores, a los Directivos del DAFP y a Directivos de Presidencia de la República.

Adicionalmente, para el proceso de construcción del SUIT V 3.0, se han realizado las siguientes actividades:

- Construcción de nombres de trámites estandarizados.
- Identificación de taxonomía.
- 9 Talleres funcionales DAFP, involucrando a los usuarios directos del sistema del DAFP y Entidades mediante los administradores de trámites
 - 2012-05-11 DAFP - Lluvia de ideas
 - 2012-05-25 DAFP - Maquina de estados
 - 2012-06-05 DAFP - Momentos esenciales
 - 2012-06-06 DAFP - Innovación
 - 2012-06-07 DAFP - Análisis hoja de vida del trámite
 - 2012-06-22 DAFP - Análisis hoja de vida del trámite
 - 2012-07-05 DAFP - Análisis hoja de vida del trámite
 - 2012-07-23 DAFP - Asignación y revisión
 - 2012-08-10 DAFP - Asignación y revisión
- Validación con: Administradores de Trámites - Entidades (Nación y Territorio).
 - Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial
 - Ministerio de Salud y Protección Social
 - Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
 - Ministerio del Interior
 - Ministerio de Justicia y del Derecho
 - Secretaria Distrital de Salud
 - Aerocivil
 - Universidad Distrital Francisco José de Caldas
- Validación con: Administradores de Trámites – con el Distrito Capital en la Alcaldía Mayor de Bogotá.

2.7 POLÍTICA DEL SISTEMA DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO

Para la vigencia 2011 se continuó con la implementación de las cinco políticas de desarrollo administrativo, adoptadas mediante el Decreto 3622 de 2005:

- Talento Humano
- Gestión de la Calidad
- Democratización de la Administración Pública
- Moralización y Transparencia en la Administración Pública
- Rediseños Organizacionales

Con base en los informes de evaluación de los planes de desarrollo administrativo que fueron enviados por los sectores administrativos, se realizó un análisis del porcentaje de avance en la ejecución de las acciones establecidas y de las metas planteadas para dar cumplimiento a las políticas antes mencionadas. En la tabla que aparece a continuación se detalla la presentación y evaluación de los Planes de Desarrollo Administrativo año 2011:

PLANES DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO

Sectores 2011		Formuló 2011	Evaluó 2011
1	Sector Presidencia de la República	1	1
2	Sector Interior y de Justicia	1	1
3	Sector Relaciones Exteriores	1	1
4	Sector Hacienda y Crédito Público	1	1
5	Sector Defensa Nacional	1	1
6	Sector Agricultura y Desarrollo Rural	1	1
7	Sector de la Protección Social	1	
8	Sector Minas y Energía	1	1
9	Sector Comercio Industria y Turismo	1	1
10	Sector Educación Nacional	1	1
11	Sector Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial*		
12	Sector de la Economía Solidaria	1	1
13	Sector Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	1	
14	Sector Transporte	1	1
15	Sector Cultura	1	
16	Sector Planeación	1	1
17	Sector Función Pública	1	1
18	Sector de Seguridad	1	
19	Sector Estadística	1	1
20	Sector de Ciencia y Tecnología		



Sectores 2011		Formuló 2011	Evaluó 2011
Subtotal		18	15
Otras		Formuló 2011	Evaluó 2011
	Corporación Coralina	1	
	Corporación Autónoma de Urabá	1	1
	Corporación Autónoma de Cundinamarca	1	
Total		21	16

NOTA: * El sector no formuló y evaluó el Plan, dada la reforma institucional realizada.

Fuente: Dirección de Control Interno DAFP.

Fue formulado un proyecto en el Sistema de Planeación Institucional – SIPLAN 2012 para liderar el fortalecimiento del Sistema de Desarrollo Administrativo – SISTEDA en las entidades del orden nacional, en el cual a 31 de mayo de 2012 fue conformado el equipo de trabajo para revisar el SISTEDA y proponer ajustes al mismo. El equipo ha realizado tres reuniones en las que se han tratado los antecedentes, la concepción actual del sistema y las políticas de desarrollo administrativo.

A finales del mes de junio, el proyecto para fortalecer el Sistema de Desarrollo Administrativo fue replanteado hacia la concepción de un Modelo Integrado de Planeación y Gestión, tomando en cuenta las orientaciones del Gobierno Nacional sobre la eficiencia administrativa. Este replanteamiento significó la creación de un equipo interinstitucional (Presidencia de la República, DAFP, DNP, Ministerio de las Tic's, Archivo General de la República y Colombia Compra Eficiente) para formular y desarrollar, de manera conjunta y participativa, nuevas políticas de desarrollo administrativo.

En este orden de ideas, se ha propuesto un borrador de decreto mediante el cual se adopta el Modelo de Planeación y Gestión, se definen las nuevas políticas de desarrollo administrativo que incluyen los programas de Eficiencia, el Servicio al Ciudadano, Gobierno en Línea y las Políticas del DAFP y se propone el desarrollo de un instrumento metodológico con herramientas de captura y seguimiento de información. Este decreto derogaría el Decreto 3622 de 2005.

2.8 POLÍTICA DE GERENCIA PÚBLICA - MERITOCRACIA

La Ley 909 de 2004 en su artículo 47 estableció que los cargos de gerencia pública son de libre nombramiento y remoción. No obstante, en la provisión de tales empleos, sin perjuicio de las facultades discrecionales inherentes a su naturaleza, los nominadores deberán sujetarse a las previsiones establecidas en



la citada Ley. Para el ingreso a los empleos de naturaleza gerencial sin perjuicio de los márgenes de discrecionalidad que caracteriza a estos empleos, la competencia profesional es el criterio que prevalecerá en el nombramiento de los gerentes públicos. Para la designación del empleado se tendrán en cuenta los criterios de mérito, capacidad y experiencia para el desempeño del empleo.

El Decreto 4567 del 2011 por el cual se reglamente parcialmente la Ley 909 de 2004, establece que en la provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción de la Rama Ejecutiva del orden nacional y de los niveles diferentes al técnico y al asistencial, sin perjuicio de la discrecionalidad propia de la naturaleza del empleo, se tendrá en cuenta la transparencia en los procesos de vinculación de servidores, las competencias laborales, el merito, la capacidad y experiencia, las calidades personales y su capacidad en relación con las funciones y responsabilidades del empleo.

La evaluación de las competencias de los candidatos podrá ser realizada por un órgano técnico designado por la entidad para el efecto y conformado por los directivos de la entidad nominadora y/o consultores externos, universidades públicas o privadas, empresas consultoras externas especializadas en selección de personal, a través de contratos o convenios interadministrativos celebrados con el Departamento Administrativo de la Función Pública o con entidades de la administración pública con experiencia en selección de personal.

El órgano técnico o la entidad encargada de verificar las competencias laborales indicarán al nominador si el candidato a ocupar el empleo de libre nombramiento y remoción cumple con las competencias requeridas y se ajusta al perfil del cargo.

Una vez efectuada la evaluación de las competencias laborales y previo al nombramiento discrecional por parte de la autoridad nominadora, la hoja de vida del aspirante deberá ser publicada durante tres días calendario en las páginas Web tanto de la entidad a la cual pertenezca el cargo como en la del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, para el conocimiento de la ciudadanía y la formulación de observaciones.

El DAFP, ha efectuado los siguientes Procesos de Meritocracia en la vigencia 2011 y de enero a septiembre de 2012:

PROCESOS DE MERITOCRACIA ENERO 2011 A DICIEMBRE 2011		TOTAL EVALUADOS
POLÍTICA	EVALUADOS	1.425
Cargos de Naturaleza Gerencial	618	
Asesores	476	
Otros	331	



PROCESOS DE MERITOCRACIA ENERO 2012 A SEPTIEMBRE 2012		TOTAL EVALUADOS
POLÍTICA	EVALUADOS	2.778
Cargos de Naturaleza Gerencial	902	
Asesores	731	
Otros	1.145	

Fuente: Grupo de Meritocracia DAFP. Septiembre de 2012.

3. PROGRAMAS ESTRATÉGICOS PARA EL BUEN GOBIERNO

3.1 POLÍTICAS DE CALIDAD Y CONTROL INTERNO

Mediante la asesoría y acompañamiento del DAFP, se ha fortalecido la implementación de los Sistemas de Gestión de Calidad en las entidades objeto de la Ley 872 de 2003 y aquellas que voluntariamente han decidido implementarlos, por ello, con corte a septiembre 30 de 2012 se cuenta con el siguiente número de entidades certificadas en la Norma Técnica de Calidad para el Sector Público NTCGP 1000:2009:

Entidades	Número
Orden Nacional	173
Orden Territorial	197
Rama Judicial	3
Organismos de Control	33
Empresas Privadas	11
Total Entidades Certificadas	417

Fuente: Dirección de Control Interno DAFP.
Septiembre 30 de 2012.

Con respecto al Sistema de Control Interno y la implementación del Modelo Estándar de Control Interno – MECI, en el Orden Nacional reportaron 189 entidades mostrando un 93,22% de avance del sistema, es importante aclarar que no están incluidas en este promedio las entidades creadas por la Ley 1448 de 2011 y en desarrollo de las facultades extraordinarias conferidas en la Ley 1444 de 2011, para la reforma de Estado. En el orden territorial 2.607 entidades reportaron un avance del 80.17%.

3.2 PREMIO NACIONAL DE ALTA GERENCIA Y BANCO DE ÉXITOS

El 6 de diciembre de 2011, en ceremonia especial en la Casa de Nariño, el Presidente de la República y la Directora del Departamento Administrativo de la Función Pública, hicieron entrega del Premio Nacional de Alta Gerencia a las siguientes entidades:

- Categoría Nacional: Defensa Civil Colombiana con su caso “Modelo de administración de voluntarios y organizaciones de la defensa civil”.
- Categoría Departamental: Dirección de Salud Departamental de la Gobernación de Amazonas con el caso “Modelo intercultural de atención y prestación de servicios de salud para la población indígena del departamento”.
- Categoría Municipal: Secretaría de Hacienda del Municipio de Medellín, con la experiencia denominada “La gestión de las finanzas en el municipio”.

Las cuales fueron elegidas entre 226 experiencias que postularon las entidades, y que fueron analizadas y valoradas por un Comité Evaluador autónomo previamente conformado por personalidades del Cuerpo Diplomático, el Sector Empresarial y la Academia.

Igualmente, se realizó el registro de Experiencias Exitosas en el Banco de Éxitos de la Administración Pública Colombiana, en su versión 2011.

El Departamento Administrativo de la Función Pública, realizó el pasado 25 de Junio el lanzamiento de la Convocatoria al Premio Nacional de Alta Gerencia versión 2012, la cual tiene programada fecha cierre 31 de Octubre. El propósito es exaltar aquellas entidades en las cuales la actitud y trabajo de sus servidores, la utilización de tecnologías, la aplicación de procesos y procedimientos, el diseño de políticas, el manejo de los recursos, hayan generado eficiencia en su gestión y beneficio para la sociedad, de manera innovadora y creativa.

Están convocadas las entidades de la Administración Pública de los órdenes nacional y territorial; y para orientar la postulación de experiencias exitosas, el DAFP ha dispuesto en su página web un manual operativo que contiene las bases de la convocatoria y la metodología.

3.3 POLÍTICA DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

3.3.1 SISTEMA NACIONAL DE COMPETENCIAS

En el Sistema Nacional de Gestión por Competencias Laborales para la Administración Pública Colombiana, el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en coordinación con la ESAP y los diferentes actores de entidades públicas viene participando en las mesas de concertación de competencias laborales, las cuales concluyeron en el diseño de las normas de competencias de los procesos transversales de: Talento Humano, Gestión Jurídica Pública, Contratación Estatal, Gestión Financiera, Servicio al Ciudadano, Servicios Administrativos, Planeación Institucional, Control Interno, Gestión de Tecnología y Gestión de Comunicaciones. Las normas técnicas y el Proyecto de Decreto que crea el Registro Nacional de Competencias Laborales en los organismos y entidades del orden Nacional y Territorial.

Así mismo, dentro del tema de competencias laborales el Departamento ha venido trabajando desde dos frentes:

1. Proyecto de fortalecimiento de competencias en el cual se esta desarrollando un diplomado para formar multiplicadores en el cual el DAFP tiene 3 módulos: Ley de carrera administrativa, manual de funciones y plan institucional de capacitación.
2. Investigación sobre el desarrollo de las competencias en el nivel territorial, con el ánimo de identificar las competencias transversales en las 5 locomotoras del plan nacional de desarrollo.

3.3.2 FORTALECIMIENTO SISTEMA DE FORMACIÓN DE CAPITAL HUMANO

El Departamento Administrativo de la Función Pública, ha realizado las siguientes acciones en el desarrollo del documento Conpes 3674 de 2010 “Lineamiento de política para el fortalecimiento del Sistema de Formación de Capital Humana – SFCH”:

- Revisión y recomendaciones de actas, documentos e informes de la Subcomisión Nacional de Cualificaciones.
- Diseño y revisión del documento sobre el Sistema Nacional de Competencias Laborales para la Subcomisión Nacional de Cualificaciones.
- Elaboración del documento para el taller “Construyendo juntos el concepto de competencias laborales”.
- Revisión y análisis del documento “Hacia la construcción de un marco nacional de cualificaciones”.

La entidad se unió al trabajo que viene adelantando el Comité Técnico de la Estrategia para la Gestión del Recurso Humano - CIGERT, del cual hacen parte los ministros de las siguientes entidades: Ministerio de Trabajo, de Educación y de Comercio Exterior y los Directores Generales de DNP, DANE, SENA, COLCIENCIAS, DAFP; en donde se busca promover la movilidad y acumulación de capital para la población colombiana; consolidar el Sistema de Aseguramiento de la Calidad del Sistema de Formación Capital Humano; fortalecer la pertinencia del sistema de formación de capital humano, de forma que responda efectivamente a las necesidades productivas y sociales del país; mejorar el acceso de la población a procesos de formación que garanticen su desarrollo personal y profesional, con énfasis en la población pobre y vulnerable y contribuir al aumento de la productividad del país, de la competitividad de las empresas y el bienestar de los colombianos.

Por parte del DAFP actualmente están asistiendo al CIGERT los Directores Técnicos de las Direcciones de Empleo Público y Desarrollo Organizacional y los profesionales de estas dos direcciones están asistiendo a la Subcomisión Nacional de Cualificaciones que es la encargada de definir el Modelo Nacional de Competencias y el Marco de Cualificaciones, entre otros aspectos.

3.3.3 PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Como fortalecimiento a la temática de formación y capacitación, se ha trabajado conjuntamente con la ESAP y en actividades que han permitido tener un avance a la fecha en los siguientes aspectos:

- En marzo de 2012, el Departamento adelantó la actualización de la Guía Temática del Plan Nacional de Formación y Capacitación, la cual define las prioridades para los Planes Instituciones de Capacitación, de acuerdo con los ejes de desarrollo definidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2010 – 2014 (Innovación, Buen Gobierno, Relevancia Internacional y Sostenibilidad Ambiental). En tal sentido, las prioridades de desarrollo institucional definidas en la guía son: Planeación, Inversión Pública, Organización Administrativa y Gobernabilidad. Al respecto se elaboró una circular conjunta entre DAFP y ESAP que publicará la actualización de la guía temática en Noviembre de este año.
- En Septiembre de 2012, se elaboró el instrumento de encuesta que permitirá medir el grado de implementación de la política de capacitación. Así mismo, se determinó la estrategia para aplicar la encuesta y se definió que la misma se diligenciará a través de la página Web de la ESAP. Dicha investigación y medición se adelantará por parte de la Escuela de Capacitación de la ESAP en 2013.

- Se adelantó durante los meses de agosto y septiembre el seguimiento y aprobación del convenio interadministrativo celebrado entre el DAFP, Comisión Nacional del Servicio Civil y la ESAP, con el objeto de desarrollar los módulos concernientes al Diplomado Virtual para la conformación del Banco de Metodólogos y realizar acompañamiento, orientación, seguimiento y evaluación de actividades de los multiplicadores y los pilotos que se realizan en las territoriales y sedes alternas para socializar las experiencias y transferir conocimientos en torno al proyecto “Gestión del Talento Humano por Competencias de Modernización del Estado para el Buen Gobierno”.

Al respecto, se dio inicio al módulo de Sistema de la Gestión del Empleo Público del 2 al 10 de Octubre de 2012, este módulo se encuentra en el marco del Diplomado de la Gestión del Talento Humano por Competencias Laborales en Entidades Públicas.

3.3.4 BIENESTAR SOCIAL Y ESTÍMULOS

Con base en un convenio adelantado entre la Facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Javeriana y el DAFP se realizó en 2012 una revisión teórica con el fin de actualizar a las entidades sobre las nuevas tendencias contemporáneas en la materia.

Al respecto, se hizo un estudio sobre el estado actual de la Política del Sistema de Estímulos a través de la aplicación de encuestas a nivel nacional y territorial, y se adelantó sondeo mediante entrevistas a algunos jefes de talento humano cabeza de sector, con el fin de explorar tendencias y buenas prácticas sobre el tema de Bienestar e Incentivos en las entidades públicas.

Este documento debe ser entregado para ser impreso en el mes de octubre, actualmente se encuentra publicado en la página Web del DAFP y se envió comunicación a todas las entidades del orden territorial, a los jefes cabeza de sector, a los directivos del Departamento y a la Facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Javeriana para su revisión y validación.

3.4 APOYO JURÍDICO, PUBLICACIONES, TELETRABAJO Y ESTATUTO DEL TRABAJADOR

La Entidad desde junio de 2011 hasta el 30 de septiembre de 2012, atendió 7.571 conceptos jurídicos escritos, los cuales han permitido dotar a las entidades del orden nacional y territorial de directrices claras para la toma de decisiones.

El Departamento en su proceso de instrumentalización, complementará la colección “Cartillas de la Administración Pública”, para lo cual se encuentra elaborando dieciséis (16) nuevas publicaciones sobre temas de su competencia.

Un avance importante en términos de regulación, es la promulgación del Decreto reglamentario del Teletrabajo (0884 de 2012), elaborado con la participación del Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través del cual se amparan los derechos laborales de quienes desempeñan actividades remuneradas, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo, regulando la aplicación de la Ley 1221 de 2008 para el sector privado como para el público.

El DAFP socializó el documento “proyecto Estatuto del Trabajo” entre los diferentes actores interesados en su desarrollo (Gobierno Nacional, Sindicatos, Gremios empresariales, congresistas, partidos políticos, asociaciones civiles y ciudadanía en general), con el fin de presentar para su expedición y ante el Congreso de la República la discusión y trámite del proyecto de ley del Estatuto del Trabajo. Producto de la socialización se determinó complementar el documento de investigación con los siguientes temas: la garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso; lo anterior considerando que hacen parte de las relaciones laborales que deben ser desarrolladas en el Estatuto.

4. PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y ENTREGA DE PRODUCTOS

Las siguientes estadísticas reflejan la prestación de los servicios y entrega de los productos más solicitados en el periodo septiembre de 2011 a septiembre de 2012:

PRODUCTOS / SERVICIOS	TOTAL
CONSULTAS Y PETICIONES ESCRITAS	6.311
CONSULTAS Y PETICIONES VERBALES	9.056
ASESORÍAS	1.967
EVENTOS DE DIFUSIÓN Y CAPACITACIÓN	265
CONCEPTOS TÉCNICOS	86
CONCEPTOS JURÍDICOS	7.571

Fuente: Aplicativo Estadísticas septiembre de 2011 a septiembre de 2012.

5. ATENCION AL CIUDADANO - QUEJAS Y RECLAMOS

Durante el año 2011 se recibieron 106 reclamos (manifestaciones de inconformidad frente al servicio del Departamento), de los cuales en 31 ocasiones (29.2%) el reclamante tuvo la razón. En el segundo semestre se incrementó el número de reclamos presentados frente al primer semestre, y en la misma medida los reclamos que prosperaron.

La principal causa de reclamos fue el no cumplimiento en los términos de ley para responder peticiones; de los 31 reclamos que prosperaron 27 (87%) obedecen a esta razón. Otros 2 reclamos se debieron a fallas en la información, que se publica en la Web sobre procesos meritocráticos, otro sobre fallas en nuestra línea telefónica y otro por deficiente información sobre el área competente para atender la petición.

En cuanto a las quejas (manifestaciones de inconformidad frente al servicio que prestan los servidores del Departamento, durante el año 2011, no se recibió ninguna por parte de los usuarios.

En el periodo enero a septiembre de 2012, en el DAFP se recibieron 168 reclamos, de los cuales han prosperado 50. La principal causa de reclamo es no dar respuesta en términos de ley a las peticiones interpuestas por nuestros usuarios o clientes, 45 de los reclamos obedecen a esta razón, 4 por fallas en el servicio de internet y uno por problemas en el conmutador.

En Redes Sociales, se continuó actualizando información en las cuentas institucionales del Departamento en: Facebook (<http://www.facebook.com/FuncionPublica>) y twitter (dafp_colombia). Cada vez contamos con más amigos y seguidores. Las redes sociales se han convertido en un medio de información efectivo del DAFP a sus seguidores. El aumento en el número de seguidores se debe a una estrategia de invitación masiva a los usuarios presenciales del Grupo de Atención al Ciudadano y al interés por la información que diariamente se publica.

Se destaca que en el mes de noviembre de 2011, la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas se realizó en cuatro jornadas, todas con transmisión a través de nuestras redes sociales.

Redes Sociales	Diciembre 2011	Septiembre 2012
Facebook	438 amigos	1.349 amigos
Twitter	224 seguidores	2.133 seguidores

Fuente: Grupo de Atención al Ciudadano. 30 septiembre 2012

En lo corrido del año 2012, se han realizado los siguientes Chats Temáticos, adicionales a los realizados por el Grupo de Atención al Ciudadano todos los días en temas generales de competencia de la entidad.

Dirección Técnica	Fecha	Tema del Chat
Empleo Público	1-feb-2012	Sirvo a mi País
	29-feb-2012	SIGEP- Modulo contratos
	21-mar-2012	Formulación planes institucionales de capacitación
	4-abr-2012	Gerencia publica y acuerdos de Gestión
	9-may-2012	SIGEP- SIGEP Módulos de Capacitaciones
	6-jun-2012	Formulación de proyectos de aprendizaje en equipo
	11-jul-2012	Bienestar social e incentivos
	8-ago-2012	Planeación estratégica del recurso humano
	12-sep-2012	Portal sirvo a mi país
Jurídica	8-feb-2012	Elementos salariales del orden territorial
	7-mar-2012	Vacaciones
	28-mar-2012	Dotación
	25-abr-2012	Situaciones administrativas (permiso-comisión)
	16-may-2012	Vacaciones y compensatorios
	13-jun-2012	Prima de servicios
	18-jul-2012	Situaciones administrativas
	15-ago-2012	Situaciones Administrativas licencia y encargo
	19-sep-2012	Auxilio de transporte
Desarrollo Organizacional	15-feb-2012	Circulares 5 y 6 de 2011
	14-mar-2012	Instrumentos para la elaboración de estudios técnicos para llevar a cabo reformas organizacionales
	18-abr-2012	Reforma salarial 2012
	23-may-2012	SIGEP- módulos de desarrollo organizacional
	20-jun-2012	Modificación de estructuras organizacionales
	30-jul-2012	Modificaciones de planta.
	22-ago-2012	Manuales de funciones y competencias
	26-sep-2012	Fijación de requisitos y aplicación de equivalencias de estudios y experiencia



Dirección Técnica	Fecha	Tema del Chat
Control Interno	2-feb-2012	Informe ejecutivo anual
	6 feb-2012	Informe ejecutivo anual
	7-feb-2012	Informe ejecutivo anual
	9-feb-2011	Informe ejecutivo anual
	20-feb-2012	Informe ejecutivo anual
	21-feb-2012	Informe ejecutivo anual
	22-feb-2012	tramites
	24-feb-2012	Informe ejecutivo anual
	27 feb-2012	Informe ejecutivo anual
	28 feb 2012	Informe ejecutivo anual
	5-mar-2012	Sirvo a mi país
	11-abr-2012	Rol y competencias de los jefes de control interno
	2-may-2012	reformas
	25-may-2012	Sirvo a mi país
	30-may-2012	Resultados del informe ejecutivo anual de control interno
	12-jun-2012	Premio nacional de Alta Gerencia
	27-jun-2012	Evaluación de las políticas de riesgos
	1-ago-2012	Auditorias de gestión
29-ago-2012	Norma técnica de calidad para el sector publico 1000:29	

Fuente: Grupo de Atención al Ciudadano. 30 septiembre 2012

6. PRESUPUESTO, CONTRATACIÓN Y PLANTA DE PERSONAL

6.1 EJECUCIÓN PRESUPUESTAL

En términos presupuestales el Departamento presentó un porcentaje de ejecución del 97,67%, del presupuesto apropiado para la vigencia 2011, el cual se describe en el siguiente cuadro:

REPORTE EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Ejecución Acumuladas al 31 de Diciembre de 2011								
DESCRIPCION	APR. VIGENTE	CDP	APR. DISPONIBLE	COMPROMISO	OBLIGACION	ORDEN PAGO	PAGOS	% Ejec.
SUELDOS DE PERSONAL DE NOMINA	4,299,895,228.00	4,248,420,317.48	51,474,910.52	4,248,420,317.48	4,248,420,317.48	4,248,420,317.48	4,248,420,317.48	98.80
PRIMA TECNICA	404,799,552.00	392,130,448.50	12,669,103.50	392,130,448.50	392,130,448.50	392,130,448.50	392,130,448.50	96.87
OTROS	1,371,328,418.00	1,342,627,221.13	28,701,196.87	1,342,627,221.12	1,342,627,221.12	1,342,627,221.12	1,342,627,221.12	97.91
OTROS GASTOS PERSONALES - DISTRIBUCION PREVIO CONCEPTO DGPPN	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
HORAS EXTRAS, DIAS FESTIVOS E INDEMNIZACION POR VACACIONES	81,585,380.00	81,582,703.98	2,676.02	81,582,703.98	81,582,703.98	81,582,703.98	81,582,703.98	100.00
SERVICIOS PERSONALES INDIRECTOS	470,000,000.00	465,883,867.67	4,116,132.33	465,883,867.67	466,993,836.67	444,737,186.67	444,737,186.67	99.12
CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NOMINA SECTOR PRIVADO Y PUBLICO	1,888,320,003.00	1,871,614,463.00	16,705,540.00	1,871,614,463.00	1,871,614,463.00	1,871,614,463.00	1,871,614,463.00	99.12
IMPUESTOS Y MULTAS	22,000,000.00	16,794,500.00	5,205,500.00	16,794,500.00	16,794,500.00	16,794,500.00	16,794,500.00	76.34
ADQUISICION DE BIENES Y SERVICIOS	1,124,000,000.00	1,106,714,196.17	17,285,803.83	1,106,714,196.17	1,076,127,299.03	1,015,041,321.95	1,015,041,321.95	98.46
CUOTA DE AUDITAJE CONTRANAL	27,000,000.00	20,396,166.00	6,603,834.00	20,396,166.00	20,396,166.00	20,396,166.00	20,396,166.00	75.54
MESADAS PENSIONALES	134,200,000.00	127,237,457.00	6,962,543.00	127,237,457.00	127,237,457.00	127,237,457.00	127,237,457.00	94.81
SENTENCIAS Y CONCILIACIONES	394,071,419.00	229,908,527.63	164,162,891.37	229,908,527.63	164,819,162.63	164,819,162.63	164,819,162.63	58.34
MEJORAMIENTO DE LA GESTION DE LAS POLITICAS PUBLICAS A TRAVES DE LAS TECNOLOGIAS DE INFORMACION TICS	3,500,000,000.00	3,494,272,100.56	5,727,899.44	3,494,272,100.56	3,293,272,100.56	2,966,300,264.56	2,966,300,264.56	99.84
TOTAL PRESUPUESTO	13,717,200,000.00	13,397,581,969.12	319,618,030.88	13,397,581,969.11	13,092,015,675.97	12,691,701,212.89	12,691,701,212.89	97.67
RESUMEN								
Gastos de Personal	8,515,928,581.00	8,402,259,021.76	113,669,559.24	8,402,259,021.75	8,393,368,990.75	8,381,112,340.75	8,381,112,340.75	98.67
Gastos Generales	1,146,000,000.00	1,123,508,696.17	22,491,303.83	1,123,508,696.17	1,092,921,799.03	1,031,835,821.95	1,031,835,821.95	98.04
Transferencias Corrientes	555,271,419.00	377,542,150.63	177,729,268.37	377,542,150.63	312,452,785.63	312,452,785.63	312,452,785.63	67.99
Total Presupuesto de Funcionamiento	10,217,200,000.00	9,903,309,868.56	313,890,131.44	9,903,309,868.55	9,798,743,575.41	9,725,400,948.33	9,725,400,948.33	96.93
Inversión	3,500,000,000.00	3,494,272,100.56	5,727,899.44	3,494,272,100.56	3,293,272,100.56	2,966,300,264.56	2,966,300,264.56	99.84
TOTAL PRESUPUESTO	13,717,200,000.00	13,397,581,969.12	319,618,030.88	13,397,581,969.11	13,092,015,675.97	12,691,701,212.89	12,691,701,212.89	97.67



En la vigencia 2012, con corte a septiembre 30 de 2012, se tiene un avance en la ejecución presupuestal de 67,14%:

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
 REPORTE EJECUCIÓN PRESUPUESTAL
 Ejecución Acumulada al 30 de Septiembre de 2012

DESCRIPCION	APR. VIGENTE	CDP	APR. DISPONIBLE	COMPROMISO	OBLIGACION	ORDEN PAGO	PAGOS	% Ejec.
SUELDOS DE PERSONAL DE NOMINA	5.747.500.000,00	3.912.470.286,00	1.835.029.714,00	3.912.470.286,00	3.911.652.928,00	3.911.652.928,00	3.911.652.928,00	68,07
PRIMA TECNICA	541.000.000,00	289.646.801,00	251.353.199,00	289.646.801,00	289.646.801,00	289.646.801,00	289.646.801,00	53,54
OTROS	1.722.000.000,00	752.884.165,00	969.115.835,00	750.213.261,00	748.710.361,00	748.710.361,00	748.710.361,00	43,57
OTROS GASTOS PERSONALES - DISTRIBUCION PREVIO CONCEPTO DGFPN	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
HORAS EXTRAS, DIAS FESTIVOS E INDEMNIZACION POR VACACIONES	100.000.000,00	83.281.722,00	16.718.278,00	83.052.579,00	83.052.579,00	83.052.579,00	83.052.579,00	83,05
SERVICIOS PERSONALES INDIRECTOS	155.000.000,00	118.281.315,00	36.718.685,00	118.281.315,00	78.077.085,00	78.077.085,00	78.077.085,00	76,31
CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NOMINA SECTOR PRIVADO Y PUBLICO	2.620.000.000,00	1.671.568.324,23	948.431.675,77	1.671.568.324,23	1.667.331.975,23	1.667.331.975,23	1.644.420.975,23	63,80
IMPUESTOS Y MULTAS	22.700.000,00	21.515.000,00	1.185.000,00	21.366.000,00	21.366.000,00	21.366.000,00	21.366.000,00	94,12
ADQUISICION DE BIENES Y SERVICIOS	1.157.300.000,00	1.007.982.002,30	149.317.997,70	893.259.695,44	681.426.832,89	680.997.632,89	680.997.632,89	77,18
CUOTA DE AUDITAJE CONTRANAL	28.000.000,00	0,00	28.000.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
MESADAS PENSIONALES	162.526.908,00	110.095.147,11	52.431.760,89	110.095.147,11	109.029.747,11	109.029.747,11	109.029.747,11	67,74
OTRAS TRANSFERENCIAS DE PREVISION Y SEGURIDAD SOCIAL	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
MESADAS PENSIONALES	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
SENTENCIAS Y CONCILIACIONES	457.000.000,00	138.499.632,75	318.500.367,25	138.499.632,36	138.499.632,36	138.499.632,36	138.499.632,36	30,31
MANTENIMIENTO ADECUACION Y DOTACION DEL EDIFICIO SEDE DEL DAFP BOGOTA	800.000.000,00	729.894.564,00	70.105.436,00	713.348.030,00	162.815.031,00	162.815.031,00	162.815.031,00	89,17
MEJORAMIENTO FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL PARA EL DESARROLLO DE POLITICAS PUBLICAS. NACIONAL	1.000.000.000,00	992.528.428,00	7.471.572,00	928.491.032,00	556.307.952,00	556.307.952,00	556.307.952,00	92,85
MEJORAMIENTO FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL PARA EL DESARROLLO DE POLITICAS PUBLICAS. NACIONAL	4.312.141.434,00	4.264.306.969,00	47.834.465,00	3.147.728.616,50	303.417.735,00	303.417.735,00	303.417.735,00	73,00
MEJORAMIENTO DE LA GESTION DE LAS POLITICAS PUBLICAS A TRAVES DE LAS TECNOLOGIAS DE INFORMACION TICS	3.700.000.000,00	2.558.066.177,89	1.141.933.822,11	2.344.582.502,95	1.206.062.164,95	1.206.062.164,95	1.206.062.164,95	63,37
TOTAL PRESUPUESTO	22.525.168.342,00	16.651.020.534,28	5.874.147.807,72	15.122.603.222,59	9.957.396.824,54	9.956.967.624,54	9.934.056.624,54	67,14

RESUMEN

Gastos de Personal	10.885.500.000,00	6.828.132.613,23	4.057.367.386,77	6.825.232.566,23	6.778.471.729,23	6.778.471.729,23	6.755.560.729,23	62,70
Gastos Generales	1.180.000.000,00	1.029.497.002,30	150.502.997,70	914.625.695,44	702.792.832,89	702.363.632,89	702.363.632,89	77,51
Transferencias Corrientes	647.526.908,00	248.594.779,86	398.932.128,14	248.594.779,47	247.529.379,47	247.529.379,47	247.529.379,47	38,39
Total Presupuesto de Funcionamiento	12.713.026.908,00	8.106.224.395,39	4.606.802.512,61	7.988.453.041,14	7.728.793.941,59	7.728.364.741,59	7.705.453.741,59	62,84
Inversión	9.812.141.434,00	8.544.796.138,89	1.267.345.295,11	7.134.150.181,45	2.228.602.882,95	2.228.602.882,95	2.228.602.882,95	72,71
TOTAL PRESUPUESTO	22.525.168.342,00	16.651.020.534,28	5.874.147.807,72	15.122.603.222,59	9.957.396.824,54	9.956.967.624,54	9.934.056.624,54	67,14



6.2 CONTRATACIÓN

Igualmente, se relaciona la contratación realizada por la Entidad durante los siguientes periodos:

DESCRIPCIÓN	ENERO – DICIEMBRE DE 2011 FUNCIONAMIENTO	ENERO – DICIEMBRE DE 2011 INVERSIÓN	SUBTOTAL ENERO – DICIEMBRE DE 2011 FUNCIONAMIENTO + INVERSIÓN
BIENES	137.142.430,20	694.709.584,00	831.852.014,20
SERVICIOS	812.080.713,78	1.111.530.243,80	1.923.610.957,58
PRESTACION DE SERVICIOS	440.288.021,20	918.837.495,00	1.359.125.516,20
TOTALES	1.389.511.165,18	2.725.077.322,80	4.114.588.487,98

Fuente: Grupo de Gestión Administrativa – Septiembre 30 de 2012.

DESCRIPCIÓN	ENERO – SEPTIEMBRE DE 2012 FUNCIONAMIENTO	ENERO – SEPTIEMBRE DE 2012 INVERSIÓN	SUBTOTAL ENERO – SEPTIEMBRE DE 2012 FUNCIONAMIENTO + INVERSIÓN
BIENES	149.511.085,76	272.650.320,80	422.161.406,56
SERVICIOS	743.748.609,68	236.504.000,00	980.252.609,68
PRESTACION DE SERVICIOS	118.281.315,00	28.500.000,00	146.781.315,00
OBRA	na	201.526.326,00	201.526.326,00
INTERVENTORIA	na	38.779.988,00	38.779.988,00
TOTALES	1.011.541.010,44	777.960.634,80	1.789.501.645,24

Fuente: Grupo de Gestión Administrativa – Septiembre 30 de 2012.

6.3 PLANTA DE PERSONAL

Para el año de 2011, el Departamento Administrativo de la Función Pública contaba con un total de 147 cargos con los cuales cumplía con sus funciones institucionales, cuya adopción se había definido mediante los Decretos 189, 2252, 2601 y 3412 de 2004; 703 de 2005; 265 y 2167 de 2007; 3716 de 2010 y 1179 de 2011.

No obstante mediante Decreto N. 4772 del 14 de diciembre de 2011, se crearon 36 nuevos cargos, teniendo en cuenta que los estudios y justificación respectiva se basaron en que el “*DAFP requiere constantemente analizar el entorno de la administración para reorientar sus políticas en los diferentes campos de su actuar, frente a las exigencias de instituciones comprometidas y gestoras del servicio al ciudadano. Es preciso entonces generar a su interior ajustes para responder a las necesidades del momento y a las proyecciones de servicio demandadas.*”, quedando la misma con un total de 183 empleos, que actualmente conforman la planta de personal y la cual adquirió efectos fiscales a partir del 01 de enero de 2012.

NIVEL	PLANTA A SEPTIEMBRE/2011	PLANTA A SEPTIEMBRE/2012
Directivo	10	9
Asesor	10	19
Profesional	86	98
Técnico	19	20
Asistencial	22	23
Pasantes Universitarios	8	10
Contratistas **	52	203
Pasantes Colegio	0	0
Total	207	382

Fuente: Grupo Gestión Humana – Octubre de 2012.

** NOTA: Los contratos de prestación de servicios suscritos a la fecha, se han realizado en el marco de los proyectos de inversión del DAFP para la presente vigencia fiscal, así: Proyecto Mejoramiento de la Gestión de las Políticas Públicas a través de las Tecnologías de Información, Proyecto de Mejoramiento Fortalecimiento de la Capacidad Institucional para el Desarrollo de Políticas Públicas. Nacional y Proyecto de Mantenimiento Adecuación y Dotación del Edificio Sede del Departamento.



7. INDICADORES METAS DE GOBIERNO – SISMEG 2010 – 2014

INDICADOR	Meta 2010-2014	Meta 2012	Resultado	Avance 2012	Avance 2010-2014
Instituciones públicas nacionales asesoradas para el rediseño de la institución.	90	80	159	198,75%	176,67%
Asesorar la implementación del Modelo de Planeación Estratégica del Recurso Humano en dos entidades públicas	100	40	28	70%	28,00%
Asesoría para el ingreso de información al SIGEP.	100	45	29	64,44%	29,00%
Trámites inscritos en el SUIT	12.620	5.620	4408	78,43%	34,93%
Asesoría y evaluación de Entidades de la rama ejecutiva en procesos de rendición de cuentas	100	50	39	78,00%	39,00%
Multiplicadores formados en control social	600	150	159	106,00%	26,50%
Entidades territoriales sensibilizadas frente a la adopción de un modelo integrado de gestión y control	200	100	125	125,00%	121,00%
Modelo difundido y socializado en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden Nacional frente a la actualización de la gestión del Control Interno	100	40	25	62,50%	25,00%
Asesorías desarrolladas en materia de racionalización de trámites	100	45	30	66,67%	30,00%
Asesoría y seguimiento a la implementación de cadenas de trámites	100	50	30	60,00%	40,00%

Fuente: SISMEG - DNP. Septiembre de 2012.

8. CONCEPTO SOBRE EL ANÁLISIS EFECTUADO - CONTRALORIA GENERAL DE LA REPÚBLICA.

Para la vigencia 2011, la Contraloría General de la República, con fundamento en las facultades otorgadas por el artículo 267 de la Constitución Política, practicó Auditoría Gubernamental con Enfoque Integral, Modalidad Regular, al



Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, a través de la evaluación de los principios de la gestión fiscal: Economía, Eficiencia y Eficacia, con que administró los recursos puestos a su disposición y los resultados de su gestión en las áreas: Gestión misional, contractual, presupuestal y financiera, el examen del Balance General a 31 de diciembre de 2011 y el Estado de Actividad Financiera, Económica, Social y Ambiental, para el período comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre del año 2011.

Como resultado del análisis efectuado por la Contraloría General de la República conceptuó que la gestión del Departamento en los procesos auditados, cumple con los principios de economía, eficiencia y eficacia, y asignó una calificación de 94 puntos, lo cual ubica al DAFP en el rango de favorable.

En cuanto a hallazgos: en desarrollo de dicha auditoria, se establecieron nueve (9) hallazgos administrativos.

9. CONTROL INTERNO

La Oficina de Control Interno realizó durante el año 2011, cuatro auditorías internas de gestión a los procesos de medición y análisis en los meses de junio y julio, al proceso de gestión financiera en los meses de noviembre y diciembre, al proceso de gestión documental en los meses de agosto y septiembre y una auditoría combinada de gestión y calidad en los meses de noviembre y diciembre. Se establecieron los correspondientes planes de mejoramiento a los cuales se les realizó seguimiento.

Durante los meses de marzo y mayo de 2012, se llevaron acabo de acuerdo con el programa de auditorías, las auditorias combinadas al Proceso de Gestión del Talento Humano y al Subproceso de Comunicaciones.

Adicionalmente, el mes de junio se presentó a la Contraloría General de la República la Suscripción del Plan de Mejoramiento de la vigencia 2011.

En ejercicio de la contratación de la entidad, la Oficina ha asistido a los diferentes comités y a las audiencias programadas.



10. CERTIFICACIÓN DE CALIDAD

Durante los días 30 y 31 de julio de 2012, ICONTEC INTERNACIONAL realizó la auditoría de seguimiento al Sistema de Gestión de la Calidad del Departamento Administrativo de la Función Pública y recomendó mantener la certificación al Sistema de Gestión de Calidad del Departamento, de acuerdo a lo establecido en las Normas Técnicas de Calidad: NTC GP 1000:2009 y NTC-ISO 9001:2008, aplicable a la Formulación, Instrumentalización y Difusión de la Política Pública; Asesoría en temas de competencia del DAFP; coordinación e implementación del programa de Selección Meritocrática de cargos de Gerencia Pública y Jefes de Control Interno; administración y otorgamiento del Premio Nacional de Alta Gerencia e inscripción en el Banco de Éxitos.