



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

VIGENCIA 2002 a 2010

Bogotá, junio de 2010



INFORME 2002 - 2010

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA - DAFP

OBJETIVO PLAN NACIONAL DE DESARROLLO

Un mejor Estado al Servicio de los Ciudadanos

ESTRATEGIA PLAN NACIONAL DE DESARROLLO

Los retos del Estado Comunitario

PROGRAMA PLAN NACIONAL DE DESARROLLO

Estado Eficiente y Transparente

1. RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES

El actual Gobierno planteó como uno de los ejes temáticos, la estrategia de una Administración al servicio del Ciudadano. En este contexto, el Departamento Administrativo de la Función Pública, como órgano rector de la Política de Trámites, ha orientado acciones concretas para una atención efectiva al ciudadano (interacción ciudadanos, empresarios y la Administración Pública) mediante cuatro estrategias macro que involucran:

- **Trámites Publicados en el SUIT:** Acceso a la información de los requerimientos de cada trámite público en el orden nacional y territorial, con su inscripción en el Sistema Único de Información de Trámites SUIT, que opera a través del Portal del Estado Colombiano www.gobiernoenlinea.gov.co

A la fecha se encuentran publicados en el SUIT 2100 trámites del Orden Nacional y 774 trámites del Orden Territorial.

Costos Asociados: contó con recursos de inversión derivados del Convenio 003 del 2009 DAFP-ESAP por \$1.500.000.000, 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.
- **Identificación de Cadenas de Trámites:** para la interrelación intra e intersectorial en alianza con Ministerio de Comunicaciones – 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 537 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 – Min-Protección
 - ➔ 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.

Es importante resaltar grandes avances en la política de racionalización de trámites, como resultado de la gestión del GRAT. Mediante el Decreto 4669 de 2005 se creó el Grupo de Racionalización y Automatización de Trámites (GRAT) el cual sirve como instancia consultiva, orientadora, de soporte y apoyo del Gobierno Nacional, así como del seguimiento a los proyectos de mayor impacto, en el que participa el Departamento Administrativo de la Función Pública como ente rector.

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.

Trámites racionalizados en sectores estratégicos de la administración pública nacional (Acumulado):

PERIODO	META	RESULTADO	AVANCE
2006	230	256	111.3%
2007	326	400	205.71%
2008	396	519	187.86%
2009	589	612	106.91%
2010	636		
Cuatrienio	589	612	106.91%

Fuente: SIGOB – Junio 2010



Perspectivas

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 SUI, 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

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.

Actividades Pendientes

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 las entidades del orden nacional se requiere optimizar las cadenas de trámites identificadas con el apoyo del GRAT y 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 ventanillas únicas.

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 con 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

La racionalización de trámites es un proceso permanente puesto que las entidades crean trámites, racionalizan, simplifican, lo cual implica la actualización del Sistema Único de Información de trámites.

Lecciones Aprendidas

Este gran proyecto de acercar el Estado al ciudadano ha permitido a este Departamento reconocer la importancia de liderar la política en alianzas estratégicas con otros sectores y entidades a través de convenios inter administrativos.

Este esfuerzo conjunto así mismo generó la necesidad de romper barreras institucionales en lo referente a compartir recursos tecnológicos, experiencias exitosas e información pública, dado que es básico enmarcarse en la visión estratégica de interoperabilidad como uno de los principales mecanismos para poder simplificar y automatizar los trámites y servicios del estado colombiano.

Uno de los grandes aportes que generó este proceso de implementación de una política pública fue el de compartir recursos y experiencias gerenciales con el programa Gobierno en línea – Estrategia de Gobierno en línea del Ministerio de las Tecnologías de Información y Comunicación,



dada la interrelación de las fases de implementación de un Gobierno electrónico con las de simplificación y automatización de los tramites públicos.

Por último, todos los actores que participamos en este proceso logramos acceder a una visión integral donde los trámites no se ven fraccionados institucionalmente sino como una cadena susceptible de ser optimizadas con la ayuda de herramientas informáticas en beneficios de la ciudadanía.

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.

2. CALIDAD EN LA GESTIÓN PÚBLICA

A raíz de la expedición de la Ley 872 de 2003, que establece el Sistema de Gestión de Calidad para las Entidades del Estado, éste Departamento direccionó 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.

A la fecha el 91,87% de las entidades del Orden Nacional poseen un Sistema de Gestión de Calidad Implementado; si bien la Ley 872 no obliga ha sido política de gobierno que se certifique, ya hoy tenemos 126 entidades del Orden Nacional y 167 del Orden Territorial se encuentran Certificadas con corte al 31 de Mayo de 2010, bajo la norma NTCGP 1000:2004. 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, para actualizar la Norma Técnica de Calidad 1000:2004, con la cual muchas de las entidades del sector público colombiano realizaron su proceso de implementación y certificación en calidad.

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 – Junio 2010



La meta está planteada en términos porcentuales de entidades de la rama ejecutiva del orden nacional, de esta manera se ha trabajado de forma equivalente, el porcentaje de entidades al número de entidades que deben implementar el sistema, esto es 133 entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, así: Meta 2007: 18% (23 entidades), Meta 2008: 53% (71 entidades), Meta 2009: 14% (19 entidades) y 2010: 15% (20 entidades).

Cabe precisar que la responsabilidad de la implementación del sistema y la certificación le corresponde a cada entidad, el Departamento acompañamiento y asesoría para que las entidades logran implementarlo, actividad que se viene ejecutando desde el año 2004 con la expedición de la NTCGP 1000: 2004 a través del Decreto 4110 de 2004.

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.

AÑO 2010: 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.

Actividades Pendientes

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 ESTANDAR DE CONTROL INTERNO - MECI

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 consoliden 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.

El Gobierno, a través del Decreto 1599 de 2005, estableció que El Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, administraría y distribuiría para todas las entidades del Estado obligadas conforme el artículo 5º de la Ley 87 de 1993, los instrumentos necesarios para el diseño, desarrollo e implementación de cada uno de los elementos, componentes y subsistemas del Modelo Estándar de Control Interno.

El Decreto 1599 de 2005 establece el Modelo Estándar de Control Interno MECI para el Estado Colombiano, y 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 posibilidad a las Entidades de los Municipios de Tercera a Sexta Categoría de acogerse a la prórroga hasta el 30 de junio de 2009. Simultáneamente a dichas prórrogas y a la alianza estratégica con la Contraloría General de la República, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2007, hasta el 31



de diciembre de 2008, el Departamento realizó 536 asesorías, 192 eventos de capacitación y 5 videoconferencias sobre los temas de Control Interno. Adicionalmente, para apoyar la implementación en estas entidades municipales, el Departamento 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, a la fecha existen 1.696 entidades nacionales y territoriales con Modelo Estándar de Control Interno implementado.

Finalmente, para el año 2010 se tiene en cuenta la expedición del Decreto 3181 de 2009 mediante el cual el Gobierno Nacional quiere fortalecer la consolidación del MECI en las entidades territoriales de los municipios de 3ª, 4ª, 5ª y 6ª a través de 5 fases con fechas límites para la culminación de cada una de ellas, haciendo que el Departamento y la Escuela Superior de Administración Pública ESAP, con recursos de inversión para la vigencia 2010, busquen desarrollar proyectos de capacitación para la implementación, difusión de control interno a través de diferentes estrategias, lo que hace pensar en un aumento de 700 entidades con el MECI implementado durante la vigencia 2010.

Entidades del orden nacional y territorial con implementación del Modelo Estándar de Control Interno:

PERIODO	META	RESULTADO	AVANCE
2008	183	375	204.92%
2009	50	1,321	2.642%
2010	700		
Cuatrienio	1,600	1,696	106%

Fuente: SIGOB - Junio 2010

Costos Asociados: contó 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.

Actividades Pendientes

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 fenecimiento 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. Así mismo, de deberá evaluar el avance en la implementación del orden Territorial una vez culminado el plazo concedido en el Decreto 3181 de 2009.

4. FENECIMIENTO DE CUENTA ENTIDADES ESTATALES

El Plan de Desarrollo 2006-2010 Estado Comunitario: Desarrollo para todos, contempla una estrategia de Fenecimiento de Cuenta de las Entidades de la Rama Ejecutiva del orden Nacional, para que al final del cuatrienio todas las Entidades la tengan Fenecida. Esta estrategia es liderada por el Departamento Administrativo de la Función Pública y cuenta con el apoyo de la Alta Consejería Presidencial, la Contaduría General y del Archivo General de la Nación, dado que los hallazgos transversales se relacionan con temas contables y de archivo.

El Departamento Administrativo de la Función Pública, en cumplimiento de la acción establecida en el numeral 6.2.2 Programa para la consolidación de un Estado eficiente y transparente, ha dividido su estrategia de fenecimiento de cuentas con base en tres tipos de criterio: Entidades con fenecimiento de cuenta, Entidades en riesgo de no fenecimiento de cuenta, y Entidades sin fenecimiento de cuenta. Gracias a la estrategia conjunta entre la Contaduría General de la Nación, el Archivo General de la Nación, Presidencia de la República y el Departamento Administrativo de la Función Pública para apoyar a las entidades.

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

Concepto	<u>Estado o resultado de la evaluación</u>	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Relación % cuentas fenecidas y no fenecidas	% Entidades calificadas, con cuentas fenecidas	49%	65%	70%	70%	80%	87%
	% Entidades calificadas, sin cuentas fenecidas	51%	35%	30%	30%	20%	13%
Concepto	<u>Estado o resultado de la evaluación</u>	2003	2004	2005	2006	2007	2008
	Fenecieron	74	129	112	98	123	110
	No fenecieron	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 fenecimiento: 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 fenecidas 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.

Actividades Pendientes

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 fenecimiento 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.

5. ACUERDOS DE GESTIÓN GERENTES PÚBLICOS

Con el propósito de mejorar el uso de los recursos públicos y elevar la calidad de la acción del mismo Estado, entre las alternativas adoptadas por el Gobierno Colombiano, se encuentra la del mejoramiento de los sistemas de gerencia pública, preocupación que se empezó a concebir desde la Directiva Presidencial 10 de 2002, en la que se estableció la evaluación de resultados y la rendición de cuentas como un incentivo a la efectividad y la transparencia en la gestión de los gerentes públicos y que se materializó en la Ley 909 de 2004, Ley de Empleo Público, Carrera Administrativa y Gerencia Pública.

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.

El Departamento Administrativo de la Función Pública, a través de Circulares solicitó 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, reportar información sobre la suscripción y evaluación de los Acuerdos de Gestión para los años 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010. Asimismo, hizo uso de una encuesta como mecanismo de obtención de información y los medios de recepción de datos fueron el SUIP en el orden nacional y los correos electrónicos y correo ordinario en las entidades territoriales.

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 meta del proyecto para el cuatrienio es contar con 328 entidades que evalúan a sus gerentes públicos a través de los Acuerdos de Gestión.



Desde el año 2005 se viene implementando esta política, con los siguientes resultados:

- **Evaluación de los gerentes públicos en el Orden Nacional:**

Descripción	2005	2006	2007	2008	2009
Entidades encuestadas	87	112	113	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.

- **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.

- **Entidades del orden nacional y territorial cuyos gerentes públicos son evaluados con acuerdos de gestión**

PERIODO	META	RESULTADO	AVANCE
2007		538	
2008	120	234	195%
2009	120	309	258%
Cuatrienio	328	1.081	329,57%

Fuente: SIGOB-Junio de 2010.

Costos Asociados

El tema es desarrollado por tres funcionarios de la Dirección de Empleo Público: su director, un profesional especializado y un técnico.

Acciones Pendientes

Con fecha 26 de abril de 2010, la directora del DAFP ha expedido la Circular 100-005 dirigida a los nominadores de entidades de los órdenes nacional y territorial a los cuales se les aplican las

¹ La drástica reducción con respecto a la muestra del año anterior se debió a que en los municipios de cuarta, quinta y sexta categoría no se encontraron gerentes públicos



disposiciones relacionadas con la suscripción y evaluación de los acuerdos de gestión, Título VIII de la ley 909 de 2004, con dos propósitos concretos: obtener información sobre la suscripción y evaluación de los acuerdos de la vigencia 2009 y la suscripción de los de la presente vigencia y conocer si los resultados de dichos acuerdos están siendo utilizados en la formulación de los planes institucionales de capacitación y en la evaluación del desempeño de los funcionarios de carrera administrativa. El informe correspondiente está proyectado para el mes de octubre.

Lecciones y Recomendaciones para el próximo Gobierno

Con la Ley 909 de 2004 se institucionaliza la concepción de reunir bajo una misma categoría, la de “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 comportan 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 para asumir el reto de aportar efectivamente al mejoramiento 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.

6. AGENTES MULTIPLICADORES EN CONTROL SOCIAL

La Política de Democratización de la Administración Pública y de rendición de cuentas a la ciudadanía es un proyecto dirigido a que la Administración Pública cambie e incorpore la participación de la ciudadanía en el desarrollo de la gestión pública. El propósito central es la transferencia de tecnología a los organismos y entidades públicas para que abran su gestión a la participación ciudadana y la formación ciudadana para el ejercicio del control social (Capítulo VIII Ley 489 de 1998 – Decreto 3622 de 2005).

El Departamento Administrativo de la Función Pública, en desarrollo de esta política impulsa desde el año 2003, la estrategia de rendición de cuentas a la ciudadanía por las entidades del orden nacional a través de la realización de audiencias públicas y la formación de redes de multiplicadores regionales a través del Plan Nacional de Formación para el Control Social.



Con fundamento en la Ley 489 de 1998 (Art. 35) y en la Ley 850 de 2003 (veedurías ciudadanas), el DAFP ha formado 1450 multiplicadores regionales para desarrollar capacitación en control social a la ciudadanía en 32 Departamentos y logró consolidar la organización de 32 Redes Departamentales de Apoyo a las Veedurías Ciudadanas². Los multiplicadores han desarrollado programas de formación y capacitación en las redes departamentales de apoyo a las veedurías ciudadanas, llegando a 30.472 ciudadanos.

El propósito del proyecto es fortalecer el ejercicio del control social a la gestión pública a través de programas de capacitación, para ello tiene como objetivos específicos:

Para cubrir el nivel territorial, el DAFP ha diseñado una estrategia de trabajo interinstitucional a través de la cual se forman multiplicadores para el nivel territorial, los que a su vez capacitan a otros servidores públicos, ciudadanos y veedurías o grupos de control social.

Se han capacitado 1450 multiplicadores, a mayo 31 de 2010, constituidos 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.

Los multiplicadores han recibido capacitación a través de encuentros regionales y nacionales realizados en colaboración interinstitucional entre 13 entidades nacionales y órganos de control.

Temas desarrollados: Herramientas pedagógicas para la capacitación en control social fundamentación en mecanismos jurídicos, participación en el control social a la gestión pública, Control social a los Servicios Públicos Domiciliarios, en el Sistema de la Protección Social, en la Vivienda de Interés Social, entre otros.

La meta SIGOB del proyecto para el cuatrienio es contar con 300 personas como multiplicadores en Control Social.

- **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	80	145	181,25%
Cuatrienio	300	640	213,33%

Fuente: SIGOB - Junio de 2010.

Costos Asociados

El programa orientado a formar agentes multiplicadores en control social se desarrolla a través del proyecto de inversión: *“Capacitación para la implementación, difusión y medición e impacto de las Políticas de Empleo Público, Control Interno, Calidad y Organización Institucional en el Orden*

² Redes Consolidadas en los siguientes Departamentos: Antioquia, Amazonas, Bolívar, Boyacá, Chocó, Cauca, Córdoba, Caldas, Guaviare, Huila, Meta, Tolima, Quindío, Nariño, Norte de Santander, Putumayo, Risaralda, Santander, Sucre, San Andrés y Providencia y Cauca.



Territorial y Nacional”, para el cual fueron aprobados recursos por el monto de \$502.568.611 pesos para la vigencia 2007,

\$ 1.014.000.000 de pesos para el 2009 y \$ 88.000.000 de pesos para el 2010.

Acciones Pendientes

El Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, a nombre de la Red Institucional de Apoyo a las Veedurías Ciudadanas, realizarán el Encuentro Nacional de Capacitación de Formadores en Control Social a la Gestión Pública en la ciudad de Santa Marta, los días 28, 29 y 30 de Abril de 2010, con 135 delegados de las Redes Departamentales de Apoyo a las Veedurías Ciudadanas de todo el país. Con el propósito de fortalecer conocimientos y competencias de los multiplicadores regionales en aspectos pedagógicos y conceptuales para promover el ejercicio del control social a la gestión pública.

En abril de 2010 se estarán capacitando los 135 delegados más 5 invitados que asisten por cuenta propia para un total de 140 multiplicadores de los 32 departamentos en un Encuentro Nacional que se llevará a cabo en la ciudad de Santa Marta.

Se recomienda aumentar la cobertura de multiplicadores regionales capacitados en control social, y de ciudadanos realizando veedurías efectivas.

Lecciones y Recomendaciones para el Próximo Gobierno

Es recomendable que el próximo gobierno continúe con este programa procurando inclusive aumentar la cobertura y la meta lograda en el presente cuatrienio y proponerse formar 1450 servidores públicos en el presente cuatrienio(2010-2014) que tendrán la responsabilidad de formar a ciudadanos en esta materia.

7. PREMIO NACIONAL DE ALTA GERENCIA

La creación e institucionalización del Premio Nacional de Alta Gerencia se enmarca dentro de la Política de Democratización de la Administración Pública 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 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.

- Número de convocatorias realizadas: 7 desde el año 2002 hasta el 2009 en las que se han postulado 978 experiencias exitosas.
- Número de casos registrados en el Banco de Éxitos: 151
- Número de casos galardonados con el Premio Nacional de Alta Gerencia: 34 en categorías Nacional, Departamental y Municipal.

Costos Asociados

Recursos humanos: Se cuenta con un asesor, 1 profesional y 2 Auxiliares Administrativos para realizar los trámites de la convocatoria, la recepción de los casos, la alimentación de las bases de datos, el suministro de información y atención de los usuarios, revisión de la metodología, asesoría,

Recursos económicos: Limitados, se cuenta con recursos de cooperación y donaciones para apoyar el proceso respecto de la divulgación de la convocatoria (aviso de prensa), afiches, medios de comunicación, metodologías.

Recursos logísticos: manual operativo, afiches, mensaje institucional, medios de comunicación, trofeos, papelería, tarjetas-invitaciones y diplomas, Base de datos para invitaciones, comunicados de prensa y boletines.

Acciones Permanentes

El Departamento Administrativo de la Función Pública como entidad responsable de organizar el Premio Nacional de Alta Gerencia y administrar el Banco de Éxitos de la Administración Pública, siendo ésta una acción permanente, convoca anualmente a las entidades de la Administración Pública colombiana para que participen en el proceso.

Lecciones y Recomendaciones para el próximo Gobierno

Asignar recursos para la difusión y replica efectiva de las experiencias exitosas.

8. PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Según el Decreto Ley 1567 de 1998, Art. 3, literal b), el Plan Nacional de Formación y Capacitación establece la política general de capacitación, fija las prioridades que deberán atender las entidades públicas, así como los mecanismos de coordinación, cooperación, asesoría, seguimiento y control, con el fin de orientar los planes institucionales de capacitación (PIC) por parte de cada entidad pública.

El DAFP y la ESAP como Gobierno Nacional son los responsables de formular y actualizar dicho plan.



Durante los años 2006-2007 se realizó un estudio para redimensionar el Plan Nacional de Capacitación de servidores públicos; se elaboró un diagnóstico a partir de una encuesta a 220 municipios, 20 entrevistas a jefes de recursos humanos y planeación municipal y 3 talleres con grupos focales para identificar la situación de la capacitación de los empleados y necesidades regionales.

A través del Decreto 4665 se adoptó el nuevo “Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias”, y fue divulgado en: I Foro Interinstitucional de Gestión Pública del Talento Humano; en el evento de Inducción a Autoridades Electas; a través de dos videoconferencias y una teleconferencia nacional, en eventos en las 15 territoriales de la ESAP, mediante la formación de 30 docentes formadores.

Se realizó con el apoyo de la ESAP la publicación de 2000 ejemplares del “Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias”, y de tres guías para su implementación a saber: Guía Metodológica para la formulación de los Planes Institucionales de Formación y Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje en Equipo; el programa de Inducción a Jefes de Personal sobre Gestión del Recurso Humano por Competencias y el Programa de Formación de Formadores por Competencias. Esta guía fue diseñada pedagógicamente para ser convertida en un curso virtual a través de la ESAP.

Durante el 2008 y 2009 el DAFP diseñó y validó un aplicativo para articular la oferta de programas de capacitación de las entidades públicas nacionales en desarrollo de la Estrategia de Articulación de la Oferta formulada en la Política Nacional para ser administrada por la ESAP.

De otra parte, en el 2009 se acompañó a cuatro asesores de la ESAP en la implementación de la estrategia de acompañamiento a las 40 entidades piloto del SIGEP para transferir la nueva Guía de Formulación del PIC.

Se apoyó a la ESAP con la elaboración de la reglamentación de la Red Institucional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para definir su funcionamiento a nivel nacional y territorial, para el apoyo a los planes de capacitación institucionales de las entidades que la integran, con fundamento en lo establecido en el artículo 68 del Decreto 1227 de 2005 y para establecer la forma de coordinación por parte de la ESAP.

Adicionalmente, mediante el apoyo logístico y económico de la ESAP, se logró capacitar en el 2009, con la estrategia de Encuentros Regionales, en las políticas del DAFP y en especial a relacionado con el tema de la política de formación y capacitación a 950 servidores públicos de 264 entidades y 156 municipios.

Sobre el nivel de conocimiento y aplicación de la Política Nacional de Capacitación se ha realizado el seguimiento en las entidades nacionales a través de la Encuesta SUIP con los siguientes resultados:

DIRECCION DE EMPLEO PUBLICO				
EVOLUCION DE LA POLITICA DE CAPACITACION EN EL ESTADO COLOMBIANO				
AÑOS 2005 a 2009				
Informe correspondiente año:	2006	2007	2008	2009
Datos del año	2005	2006	2007	2008





DIRECCION DE EMPLEO PUBLICO				
EVOLUCION DE LA POLITICA DE CAPACITACION EN EL ESTADO COLOMBIANO				
AÑOS 2005 a 2009				
No Entidades analizadas	220(*)	104	110	128
Presupuesto de funcionamiento		31.492.592		13.520.244
Presupuesto capacitación (miles de pesos)	17162	27.738	1.251.540	26.319
Presupuesto ejec. (miles de pesos)		22.082	1.819	24.614
Porcentaje ejecución		81%		94%
Ejecución del presupuesto			El 36,36% de entidades ejecutó la totalidad del presupuesto asignado para capacitación y en el 12,73% de entidades se ejecutó menos de la mitad de dicho presupuesto.	Del presupuesto de funcionamiento de las entidades públicas únicamente asigna para efectos de capacitación recursos equivalentes 0,195% del presupuesto de funcionamiento.
Presupuesto por funcionario	322.306	508.603	El 45,45% de las entidades contaban con menos de \$500.000 por funcionario para capacitación.	El 7.5% invirtieron menos de \$50.000 en capacitación por funcionario, el 23% invirtió entre \$50.000 y \$200.000 por funcionario; el 27% invirtió entre \$200.000 y \$500.000 por funcionario; el 21% entre \$500.000 y \$1.000.000 por funcionario y el 21.5% invierte más de \$1.000.000 por funcionario.
Cobertura al interior de las entidades		El 65% de los empleados públicos de las entidades del orden nacional (35.087 de 53.851) fueron beneficiarios de los programas de capacitación para la vigencia 2006; siendo los niveles Asistencial, Profesional y Técnico los que recibieron en mayor proporción programas de capacitación.	El 74% de entidades que capacitan a más del 80% de empleados y el 93,64% da prioridad a la capacitación de empleados pertenecientes a la carrera administrativa.	La cobertura de los programas de capacitación es aceptable toda vez que los resultados muestran que el 64% de las entidades cubren más del 60% de las necesidades de capacitación





DIRECCION DE EMPLEO PUBLICO				
EVOLUCION DE LA POLITICA DE CAPACITACION EN EL ESTADO COLOMBIANO				
AÑOS 2005 a 2009				
Gestión proceso de capacitación		El 90% adoptaron plan institucional de Capacitación.	El 66% de las entidades encuestadas adoptaron su plan institucional de capacitación de manera oportuna, y concordante con la fecha en la cual se adopta el plan de gestión institucional	El 90% de las entidades conoce la nueva política de capacitación de empleados públicos adoptada por el Decreto 4665 de 2007 y el 49% de las entidades conocen las guías metodológicas de capacitación de empleados públicos. Se observa que la pagina WEB Departamento y /o ESAP, la cartilla y la capacitación ofrecida por estos dos organismos en un 72% fue el medio mas importante para dar a conocer esta política.
Diagnósticos de capacitación		De las 118 entidades realizaron diagnósticos previos para detectar necesidades 77 entidades, solicitud directa del jefe del área 62 entidades, solicitud directa del empleado 56 entidades	El 79,09% de entidades define los planes institucionales de capacitación a partir de diagnósticos previos de necesidades, el 48,18% por solicitud directa que hace el jefe el área y el 41,18% se basa en solicitud directa que hace el empleado, a la par que 30,91% parte de órdenes del director de la entidad.	El diagnóstico de necesidades no obedece a un estudio integral que incluya el análisis tanto del plan estratégico y de desarrollo, los requerimientos tanto organizacionales como de los equipos de trabajo e individuales tal como lo establece el nuevo plan nacional de capacitación
Participación de la Comisión de personal.			36%	La comisión de personal participo en un 79% en el análisis tanto del plan estratégico y de desarrollo, los requerimientos tanto organizacionales como de los equipos de trabajo e individuales tal como lo establece el nuevo plan nacional de capacitación.
Debilidades procesos de capacitación	Poco apoyo a la alta dirección, falta de reglamentación de la política de capacitación por parte del gobierno, demasiada reglamentación, falta de presupuesto, poco interés de los funcionarios, falta de herramientas pedagógicas.	Falta de presupuesto (62%), seguido del poco interés de los empleados en los programas (32%).	Falta de presupuesto 49,09%, poco interés de los funcionarios 28,18% y personal insuficiente para manejar el programa 24,55%	Complejidad en el procedimiento a seguir en un 23%, poco interés de los funcionarios en un 21%, personal insuficiente para manejar el programa en un 21%, falta de Tiempo en un 11%.





DIRECCION DE EMPLEO PUBLICO				
EVOLUCION DE LA POLITICA DE CAPACITACION EN EL ESTADO COLOMBIANO				
AÑOS 2005 a 2009				
Temas de inducción	Los temas mas importantes: Gestión integral y mejoramiento de procesos, Control interno, Gerencia del talento humano, Contratación, Nuevas practicas gerenciales (gestión y presupuesto por resultados), Ética de lo público, Servicio al ciudadano, Finanzas públicas territoriales, Rendición de cuentas, Estrategias de conectividad	El 64% de las entidades respondieron que este programa se realizó una vez se formalizó la posesión del nuevo funcionario y sólo un 19% no lo realizó. En temas como creación del sentido de pertenencia e identidad con la organización, el estado y el servicio público, inhabilidades e incompatibilidades del servidor público.	El 78% de entidades realizó inducción sobre temáticas relacionados directamente con la entidad (Misión, funciones, responsabilidades, deberes y derechos (84,55%) valores organizacionales (75,45%) y normatividad vigente relacionada con la entidad y el cargo (73,64%).	El proceso de inducción estuvo orientado hacia los aspectos generales de la organización y las funciones y derechos del servidor. Solo en un 5% de las entidades realizaron capacitación en el tema de los derechos humanos y un 20% en competencias laborales.
Temas de reinducción		El 27,97% de las entidades definieron temas específicos de capacitación de acuerdo con su misión, competencias laborales, inducción y reinducción, así como evaluación del desempeño.	El 54,45% sobre novedades o cambios en la normatividad relacionada con la entidad y el cargo; el 49,0% de entidades sobre reorientación de la misión institucional y afianzamiento de los valores institucionales; el 30% sobre reformas en la organización del estado y sus funciones y el 40% incluyó temas sobre fortalecimiento del sentido de pertenencia e identidad con la organización.	El 77% de las entidades realizaron programas de reinducción o orientados hacia los aspectos normativos y valores institucionales, dejando por fuera aspectos relevantes de la nueva administración publica que tienen que ver con la atención al ciudadano, calidad, buen servicio, competitividad e innovación.
Otros programas de reinducción	Mejorar la calidad del servicio, Cualificar el recurso humano de su entidad, Actualizar sobre nuevas normas o políticas, Crear condiciones favorables para el desempeño de las funciones asignadas, Mejorar el desempeño en el puesto de trabajo.	Presentación del sistema de Calidad y MECI, Socialización de la Ley de Acoso Laboral, Historia Institucional, Salud ocupacional, Gestión por resultados, Programa de Bienestar Social, Imagen Corporativa y su Manejo, Régimen prestacional.	Actualización en Ley de Acoso laboral, Actualización en Constitucional, Avance de gestión - cómo vamos, Actualización en el régimen de Contratación administrativa, Actualización en Derecho disciplinario, Dinámica de grupo, Estructura de la entidad, Gestión documental, Guía de inducción 2007, Guía de limpieza visual, MECI, Panorama de riesgos ocupacionales, Plan de incentivos, Plan institucional, Planeación estratégica, Evaluación del desempeño, Procesos y procedimientos de la institución, Qué es la función publica, Sistema gestión de calidad	

Fuente: DAFP-Dirección de Empleo Público.



Costos Asociados

La difusión e implementación correspondiente al Nuevo Plan de Formación y Capacitación ha contado con los costos de nómina generado por la planta de personal de la Dirección de Empleo Público y los costos asociados con la infraestructura, materiales y equipos de la Dirección.

Lecciones y Recomendaciones para el próximo Gobierno

Es importante resaltar que el gobierno nacional requiere hacer esfuerzos orientados a crear conciencia en la alta gerencia y en los empleados públicos sobre la importancia de asumir responsablemente la consolidación de los Planes Institucionales de Capacitación en todas las entidades del estado con miras a lograr un recurso humano más competente técnica, ética y laboralmente.

Es imprescindible que las entidades públicas asignen recursos adecuados y suficientes en cada vigencia y que estos sean crecientes en cada nuevo periodo fiscal, de tal suerte que permita un desarrollo y crecimiento holístico tanto a nivel presupuestal como de resultados efectivos en las competencias de los servidores públicos de las entidades estatales del nivel central y territorial.

9. RENDICIÓN DE CUENTAS A LA CIUDADANÍA

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. Las Audiencias Públicas de Rendición de Cuentas a la Ciudadanía fueron establecidas desde el año 1998 en el artículo 33 de la ley 489 de 1998 y se impulsan por el DAFP desde el año 2003 a través de las Políticas de Desarrollo Administrativo.

La población objetivo de dicho proyecto son los organismos de la administración pública del orden nacional.

A la fecha el 92% de las entidades nacionales (de una muestra en 158 entidades, esto es, 154 rinden cuentas a la ciudadanía). La Rendición de Cuentas a la Ciudadanía es una acción incluida en política de Desarrollo Administrativo establecida en la Ley 489 de 1998 y el Decreto 3622 de 2005.

En 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 y el Departamento Administrativo de la Función Pública, desde el 2003,

- Se promueve la realización de audiencias públicas en las entidades públicas del orden nacional- rama ejecutiva.
- Se han elaborado herramientas para la rendición de cuentas:
 - a) Guía para la Rendición de Cuentas de la administración Pública a la Ciudadanía. 2005

³ La Procuraduría General de la Nación señala que “la rendición de cuentas social implica una exigencia de “responsabilidad por” lo que se hace y la “responsabilidad ante” los ojos de quienes nos hacemos responsables” oficio No. IUS-2009-79085 del 26-03-09



- b) Guía para la Participación de la Ciudadanía en Procesos de Rendición de Cuentas de la Administración Pública” 2006
- c) Audiencias Públicas en la Ruta para la Rendición de Cuentas a la Ciudadanía en la Administración Pública 2010
- d) Cartilla para Tejer una Rendición de Cuentas que Cuento con la Gente, Documento dirigido a entidades territoriales apoyado por la GTZ.
- e) La Rendición de Cuentas Una Oportunidad para el Diálogo entre Ciudadanía y Gobierno-Vale la Pena participar apoyada por la GTZ.

Las entidades nacionales han institucionalizado como parte de su quehacer la rendición de cuentas anual a la ciudadanía.

El último informe de la Corporación Transparencia por Colombia publicado, esto es de los años 2007-2008, que evaluó 138 entidades nacionales del orden central, señala que **75% de las entidades evaluadas realizó rendición de cuentas por medio de audiencias públicas**⁴. Lo anterior representa extrapolando los datos estadísticos al universo de **entidades públicas** de la rama ejecutiva, orden nacional, que **son 195** las que rinden cuentas.

Es de aclarar que la población universo, señalada por el DAFP, es de 260 entidades públicas del orden nacional.

En cuanto a la evolución que ha tenido esta cifra, se resalta lo siguiente:

Del informe de la Corporación Transparencia por Colombia de los años 2004-2005⁵ se extracta lo siguiente:

“La medición nacional (2004-2005) mostró cómo, por primera vez, un 13% de entidades se encuentran en riesgo bajo de corrupción. Asimismo, disminuyó el número de entidades en riesgo alto y muy alto al pasar de 36% en el 2003 a 3.84% en el 2005. Finalmente, las entidades en riesgo moderado pasaron de 27% en 2003 a 52.26% en 2005. Los resultados 2004-2005 señalaron una tendencia positiva al incrementarse el promedio general de calificación de 62,57/100 en 2003 a 75,85/100 puntos en el 2005”.

“... Es importante destacar la Guía para la Rendición de Cuentas elaborada por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Este documento ha contribuido a la institucionalización del proceso”.

La Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional (EDI) 2007⁶ del DANE mide, entre otros aspectos, la Rendición de Cuentas. Los resultados de esta encuesta

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

⁵ Corporación Transparencia por Colombia. Índice de Transparencia Nacional - Resultados 2004, Resultados 2005-Entidades Públicas Nacionales. Colección Documentos Observatorio de Integridad.

⁶ 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.



señalan que “En general la mayoría de entidades presenta un elevado o muy elevado desempeño en términos de Rendición de Cuentas (79%)⁷.

En el 2009 se publicó la cartilla “Audiencias Públicas en la Ruta de la Rendición de Cuentas a la Ciudadanía de la Administración Pública Nacional”. De manera permanente el DAFP asesora las entidades para que rindan cuenta a la ciudadanía.

A partir de abril de 2010, con el propósito de ofrecer a los ciudadanos mejores y claras explicaciones sobre las acciones de sus gobernantes, la rendición de cuentas tanto del Gobierno nacional como de las administraciones regionales, tendrá carácter de política pública.

La estrategia que fue aprobada por el Consejo Nacional de Política Económica y Social, CONPES, 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, como espacios institucionales en los que se expliquen y justifiquen las decisiones, acciones y resultados de la gestión pública.

El documento aprobado por el CONPES reitera la importancia de que la rendición de cuentas se convierta en una práctica organizada y permanente, que sea posible a través de los diferentes espacios de encuentro con la ciudadanía, tales como mesas de trabajo, foros, ferias, audiencias públicas y consejos comunitarios.

Costos Asociados

Para cumplir con los objetivos de la política de rendición de cuentas se estima una inversión alrededor de los **6.800 millones de pesos**, en el periodo 2010 – 2013.

Acciones Pendientes

Para hacer posible dicha política se adelantarán acciones para mejorar la calidad de la información que se entrega a la ciudadanía; fomentar el diálogo y la retroalimentación entre los gobiernos y los ciudadanos; generar incentivos para que las entidades públicas rindan cuentas; y, generar incentivos para que los ciudadanos pidan cuentas.

10. RED INSTITUCIONAL DE APOYO A LAS VEEDURÍAS CIUDADANAS

La Red Institucional de Apoyo a las Veedurías Ciudadanas fue conformada por la Ley 850 de 2003, Artículo 22 con los siguientes organismos:

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

⁷ Fuente: DANE - Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional (EDI) 2007, en www.dane.gov.co.



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; y e impulsar las campañas de conformación de veedurías y redes y evaluaciones de los logros alcanzados por ellas.

11. PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN PARA EL CONTROL SOCIAL A LA GESTIÓN PÚBLICA

Es una alianza de 13 organismos públicos nacionales⁸ para formular e implementar un currículo de formación ciudadana para el ejercicio del control social a través de redes de multiplicadores regionales.

En el marco de este proyecto se han dado los siguientes logros alcanzados:

- En conjunto con estas 13 entidades 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.
- Se cuenta con una estrategia de trabajo territorial a través de capacitadores que actúan como multiplicadores en cada Departamento del País y que hacen parte de las Redes Institucionales de Apoyo a las Veedurías Ciudadanas conformadas por la Ley 850 de 2003.
- A la fecha, se han preparado 800 multiplicadores regionales, conformada por 32 redes de control social Departamentales articulando instituciones públicas y sociales, hemos canalizado cooperación técnica internacional (USAID, Unión Europea y CAF), diseñado e implementado Diplomados y se ha capacitado a ciudadanos (alrededor de 5000 por año) y a servidores públicos, para el ejercicio del control social.
- Entre los años 2002 y 2003 fueron cubiertas comunidades indígenas 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.
- Entre los meses de junio 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 reportó un nivel de logro de un 95% de la meta (37 municipios de 43 previstos) en lo relativo a la cobertura de municipios objeto del proyecto; en lo relacionado con la capacitación a líderes sociales, se alcanzó un porcentaje de cumplimiento del 111% (1904 de 1720 previstos) y se conformaron 65 grupos de control social municipales para la vigilancia a los servicios de salud, obra pública, gestión municipal, educación, acueducto, energía, etc.

⁸ La Contraloría General de la República, la Defensoría del Pueblo, Procuraduría General de la Nación, Ministerio del Interior y Justicia, el Ministerio de la Protección Social, el Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial, el Ministerio de la Cultura, la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, la Contaduría General de la Nación,



- Noventa y ocho, (98) funcionarios regionales actuaron como capacitadores y asesores.
- Ochenta (80) entidades, tanto en el nivel nacional como territorial, hicieron alianzas que contribuyeron a generar economías para el proyecto, de manera que varios compromisos económicos fueron atendidos tanto por las administraciones municipales como por las entidades cooperantes.
- Se adelantaron cinco (5) mesas de trabajo interinstitucional con las 11 entidades aliadas para concertar metas y estrategias en torno a la Red Institucional de Apoyo a las Veedurías, los departamentos a intervenir y la estrategia de formación de multiplicadores regionales.
- Para el 2008 se continuó con el desarrollo del proyecto de Multiplicadores en Control Social.
- Entre junio de 2008 a Mayo de 2009, se aprobó el Reglamento de la Red Institucional de Apoyo a las Veedurías; se elaboró el documento final "Audiencias Públicas para la Rendición de Cuentas a la Ciudadanía: La Ruta a seguir por la Administración Pública Nacional en acuerdo con la Contraloría General de la República y Transparencia por Colombia; y se realizó el Taller de Formación de Multiplicadores para efectuar la Rendición de Cuentas con Participación Ciudadana.

Acciones Pendientes

Contar con 150 multiplicadores regionales en control social a la gestión pública, difundir en el 100% de entidades nacionales, mediante Circular conjunta con la Contraloría General de la República la nueva Guía sobre Audiencias Públicas en la Ruta de la Rendición de Cuentas a la Ciudadanía y apoyar la expedición del CONPES POLITICA NACIONAL DE RENDICIÓN SOCIAL DE CUENTAS.

Costos Asociados

Proyecto de inversión del 2008 que correspondió a 480.000.000. Para formar multiplicadores

12. SISTEMATIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO

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

Dado que en el año 2002 era un nuevo programa, no se poseía línea base cuantificable. El comportamiento de la meta al finalizar el cuatrienio 2002-2006 fue del 81,33%, como se puede apreciar a continuación:

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%





Cuatrenio:	300	244	81,33%
-------------------	------------	------------	---------------

Fuente: SIGOB – Junio 2010

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.

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.

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	--	--	---
Cuatrenio:	360	362	101,72%

Fuente: SIGOB – Junio 2010

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.

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

La experiencia adquirida en la implementación del SUIP fase I, permitió determinar a nivel macro la estrategia de recuperación de información que deberá tener el nuevo sistema en su fase II, denominado SIGEP, 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.

Perspectivas

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 componentes y módulos:

Componentes del SIGEP:

- **Desarrollo Organización (DO):** Serie continua de módulos que permite gestionar su estructura, planta de personal, nomenclatura y clasificación de empleos, gestión de compensación y manual específico de funciones y de competencias laborales.
- **Empleo Público (EP):** Contiene la información para la gestión del personal que preste servicios al Estado desde su vinculación, permanencia y ascenso, hasta su retiro.
- **Servicio al Cliente**

MÓDULOS 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



Costos Asociados

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.

Recomendación

Para el sostenimiento del SIGEP es necesario 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

13. VINCULACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS BASADA EN EL MÉRITO

El programa 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. Corresponde al Departamento Administrativo de la Función Pública, 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 la 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.

La meta para el cuatrienio era 280 gerentes públicos seleccionados por procesos meritocráticos. En su desarrollo, este proyecto ha venido superando ampliamente las metas propuestas para cada año. 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, Firmas Consultoras, Universidades Públicas y Privadas. A partir de esta base, se definió como meta del cuatrienio, la evaluación de 280 Gerentes, empezando con 70 en el año 2007. El siguiente cuadro presenta las metas y logros en el cuatrienio:

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	151,4
2008	70	98	140,0
2009	70	249	355,7
2010(Ene a Agosto)	20	29	145,0
2010 (Año)	40	29	72,50
CUATRIENIO	280	482	172,14

Fuente: SIGOB – Junio de 2010

Un resumen de la Gestión del Programa desde sus inicios hasta el presente año, se observa en el siguiente cuadro:

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

Fuente: DAFP -Grupo Meritocracia

Actividades Pendientes

Lograr que todos los empleos de carrera del estado Colombiano estén provistos por mérito.

14. CURVAS Y CUADROS FUNCIONALES DE EMPLEO

Régimen salarial: 270 entidades del orden nacional con nuevo régimen salarial de empleo público implementado

Al empezar el período de gobierno año 2006, los resultados son:

En Colombia existen 30 sistemas salariales. Dos (2) de carácter “general” y se aplican a empleos públicos del nivel nacional, uno (1) y a los empleos públicos de orden territorial, el otro. Los demás son especiales y específicos y se aplican a los empleos específicos.

Entre el 2002 y el 2006, el Gobierno Nacional dispone de dos (2) proyectos de decreto con sus respectivos estudios técnicos de respaldo con el fin de modificar el sistema salarial de los empleados públicos de la rama ejecutiva en el nivel nacional y fijar límites salariales para empleados públicos de nivel territorial con un esquema de categorización de municipios y departamentos.

Los proyectos de decreto requieren ser revisados por organizaciones del Gobierno Nacional como la Presidencia de la República, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Departamento Nacional de Planeación. Estas instituciones determinarán la conveniencia de analizar estos proyectos con algunos representantes de organizaciones sindicales, como la Federación de municipios o la Confederación de Gobernadores, en el caso del régimen de límites salariales para empleos públicos de orden territorial.

Por la naturaleza del proyecto no se plantean metas anuales dado que una vez surtido el trámite de estudio y aprobación del decreto de reforma salarial y publicada en el diario oficial, inmediatamente entrará en vigencia y en consecuencia la meta se cumplirá en ese momento.

Sistema Nacional de Competencias: 1.130 Entidades capacitadas en el modelo de competencias laborales en el sector público.

Reglamentarias de la Ley 909 de 2004. En cuanto a competencias se han expedido algunas normas con el fin de facilitar la realización de concursos de ingreso al servicio público y de manera aislada algunas entidades han avanzado en el tema de identificar y estandarizar competencias.

El programa consiste en la estructuración de una propuesta técnica de régimen de nomenclatura, clasificación y remuneración de empleos públicos orientada a la articulación del componente salarial en el Modelo de Gestión por Competencias Laborales para el sector público, que permita



implantar los cuadros funcionales de empleo y establecer sistemas salariales con movilidad en la perspectiva de armar sendas salariales.

Cuadros Funcionales de Empleo Público: 5 Cuadros funcionales de empleo público implementados

Entre el 2006 y el 2010, el Gobierno Nacional dispone de un marco conceptual consolidado y una propuesta metodológica para el diseño e implantación de cuadros funcionales de empleo público, como instrumentos para la organización y estructuración del empleo público en el marco de la Carta Iberoamericana de la Función Pública.

Algunas entidades, que han avanzado en el ajuste de los sistemas de nomenclatura y clasificación de empleos, son: DIAN, Aeronáutica Civil, Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Defensa – personal civil entre otras. En el marco de programas de reforma administrativa, estas entidades han incluido los cimientos de los cuadros funcionales, de los cuerpos profesionales y de los grupos ocupacionales.

Entidades capacitadas en el modelo de competencias laborales en el sector público

Presenta resultado de 980 entidades, sobre la meta de 700 planteada para 2009.

Entre el 2002 y el 2010, el Gobierno Nacional cuenta con dos (2) metodologías para procesos asociados a gestión por competencias. La metodología para identificación, estandarización y normalización de competencias laborales en la administración pública y la metodología para gestión de mesas de concertación de competencias.

Durante este período de tiempo han sido convocadas mesas de concertación para defensa jurídica del Estado, contratación estatal, gestión humana, gestión financiera, planeación, servicio al ciudadano y control interno. Los productos de estas mesas son mapas funcionales y matrices de competencias.

Con el fin de generar una cultura de gestión humana por competencias en la administración pública se han realizado cuarenta (40) eventos, entre encuentros regionales, encuentros sectoriales, seminarios, congresos, videoconferencias y talleres que han permitido llegar a novecientos ochenta (980) entidades tanto del orden nacional como territorial.

Conclusiones y recomendaciones

Para el logro efectivo de las metas de este programa antes de terminar el actual período de gobierno el DAFP ha tomado las siguientes decisiones:

- a. Activar un plan de choque que permita superar las restricciones de coordinación interinstitucional y conformar equipos de expertos que antes de junio asuman el cierre de actividades en los tres (3) frentes de trabajo del programa, así:
 - o En el tema de cuadros funcionales, los equipos de servicio al ciudadano, DIAN y gestión jurídica pública están trabajando desde febrero de 2010. En abril entran en





- operación los equipos de planeación, control interno, gestión humana, gestión financiera y aeronáutica civil.
- o En el tema salarial DAFP promoverá reuniones de trabajo para análisis de los proyectos con Min. hacienda.
 - o En el tema competencias, los encuentros regionales de función pública versión 2010 han sido concertados con ESAP y comienzan en el mes de abril.
- b. De igual forma se han tomado acciones para fortalecer el liderazgo del DAFP para:
- o Convocar los equipos de expertos y las mesas de concertación que sean necesarias para lograr la validación de las propuestas.
 - o Brindar apoyo conceptual y metodológico que los equipos requieran para diseñar los cuadros funcionales de empleo.
 - o Hacer seguimiento y monitoreo a las acciones relacionadas con cada terma.

Curvas y cuadros funcionales en empleo público - 2006 - 2010						
Sector Función Pública	2009			2010		
	meta	logro	avance %	meta	logro	avance %
DAFP - ESAP						
Entidades capacitadas en el modelo de competencias laborales en el sector público	700	980	140	150		
Entidades del orden nacional con nuevo régimen salarial de empleo público implementado				270		
Cuadros funcionales de empleo público implementados				5		
CUATRIENIO				meta	logro	avance %
Avance - entidades capacitadas en el modelo de competencias laborales en el sector público				1130	980	86,7

Fuente: SIGOB – Junio 2010

Resumen - Entidades de la Rama Ejecutiva Reestructuradas 2002 -2010	
Tipo de intervención	No de Entidades
Modificación Planta y Estructura	52
Liquidación	46
Modificación Planta	42
Creación	12
Descentralización	11
Fusión	7
Cambio de adscripción	5
Escisión	3



Modificación de estructura	3
TOTAL ENTIDADES	181

Fecha de corte: mayo 31 de 2009

Fuente: Programa de Renovación de la Administración Pública – DNP

Informe de la Presidencia al Congreso – Balance 2009

REFORMA DE ENTIDADES PUBLICAS 2002 - 2010	
TIPO DE ENTIDAD	NÚMERO DE ENTIDADES (Agosto 2002- Mayo 2009)
Entidades de los 19 sectores de la rama ejecutiva rediseñadas y renovadas	181
Hospitales modernizados	211
Hospitales modernizados	39
T O T A L	431

Fuente: Programa de Renovación de la Administración Pública – DNP

Informe de la Presidencia al Congreso – Balance 2009

La gestión del DAFP en el año 2009, en los procesos de reestructuración reporta un resultado de reformas en 28 instituciones aprobadas en el marco del PRAP, 22 no aprobadas, 13 modificaciones de planta de personal fuera del PRAP y 22 ajustes institucionales en estudio.

15. PROGRAMA NACIONAL DE SERVICIO AL CIUDADANO

El Departamento como integrante del Comisión Intersectorial de Servicio al Ciudadano participa en la formulación de los lineamientos de política y estrategias para la implementación del Programa Nacional del Servicio al Ciudadano; así mismo ha participado en la conformación de la mesa de competencia sobre servicio al ciudadano y en la definición del cuadro funcional sobre la materia, y viene desarrollando un plan de acción en el que se destacan los siguientes avances:

Cualificación del recurso humano:

- Fortalecimiento del Grupo de Atención al Cliente a través de la incorporación de profesionales expertos en diversos temas, ampliando el campo de atención sobre temas alternativos a los tradicionalmente asignados al Grupo.
- Autocapacitación y actualización normativa en los temas de mayor consulta: situaciones administrativas, causales de retiro, régimen salarial y prestacional
- Apoyo por parte de todas las demás áreas en el fortalecimiento de conocimientos de los servidores del Grupo sobre los temas misionales que son de permanente consulta.
- Desarrollo de procesos de capacitación y actualización en los temas de mayor consulta o en aquellos que demandan nuestros usuarios pero que no son propios de nuestro ámbito de competencia como contratación pública, régimen disciplinario, acoso laboral y pensiones, a través de los cuales les hemos podido brindar una mejor orientación.
- Selección de dos servidores del Grupo de Atención al Cliente a través de los procesos de selección liderados por la Comisión Nacional del Servicio Civil.



- Apoyo permanente de la Dirección Jurídica, dado que el mayor volumen de consultas hace referencia al tema jurídico.
- Baja rotación de personal que atiende público y ubicación en el Grupo de personal altamente calificadas en los temas objeto de consulta y en materia de servicio.

Fortalecimiento de los canales de atención

- Mejoramiento de las condiciones laborales de los servidores del Grupo, al ser reubicado en un espacio físico mejor acondicionado tanto para ellos como para los usuarios.
- Dotación de nuevos equipos de cómputo e impresión y modernización de la red interna y de los canales telefónicos.
- Habilitación de un servicio de Chat diario de 8:30 a.m. a 9:30 a.m. y, recientemente, de un espacio de foro virtual sobre temas de interés para nuestros usuarios.
- Habilitación de la página Web conforme a las disposiciones de Gobierno en Línea.
- Apertura de posibilidades de contacto con el Departamento para la absolución de consultas vía correo electrónico; así mismo, se asignó dentro de la página Web un esquema que les permite a los ciudadanos presentar peticiones, quejas y reclamos vía Internet.
- Implementación, en el marco del Modelo Estándar de Control Interno y Sistema de Gestión de la Calidad del DAFP, de los procesos y procedimientos del área de atención al cliente

Uso de TIC para mejorar la atención

- Aprovechamiento de las herramientas que brinda el Internet para acercarnos al ciudadano; tal como se mencionó anteriormente se cuenta con el Chat institucional atendido diariamente por los servidores del Grupo, y a partir del año 2010 por servidores de todas las áreas que tienen contacto con el usuario; también se dispusieron foros mensuales sobre temas de competencia del DAFP para dar mayores orientaciones a nuestros usuarios al respecto o para atender las inquietudes o dudas que tengan sobre los mismos.

Estadísticas

En el periodo 1 de noviembre de 2006 a 7 de abril de 2010 se ha atendido un total de 17832 solicitudes, a través de los diferentes canales de atención por parte de los cuatro profesionales regularmente asignados al Grupo de Atención al Cliente:

TIPO DE PETICIÓN	TOTAL
PETICIONES VERBALES TELEFONICAS	567
PETICION ESCRITA	356
CONSULTA VERBAL PERSONAL	3515
CONSULTA VERBAL TELEFONICA	10220
QUEJA PERSONAL CONTRA LA ENTIDAD	2
QUEJA O RECLAMO TELEFONICO CONTRA OTRAS ENTID	6
QUEJA O RECLAMO PERSONAL CONTRA OTRAS ENTIDAD	9
QUEJA O RECLAMO ESCRITO CONTRA OTRAS ENTIDADES	219
QUEJA ESCRITA CONTRA LA ENTIDAD	15
CONSULTA ESCRITA	108
RECLAMACIÓN ESCRITA CONTRA LA ENTIDAD	252
RECLAMACIÓN VERBAL TELEFÓNICA CONTRA LA ENTIDAD	8
OTROS	19





REMISIÓN COPIA COMUNICACIONES	60
SERVICIO DE CHAT	1398
PETICION ESCRITA DE INFORMACION	322
CONSULTA DOCUMENTAL	1
PETICION EXPEDICION DE COPIAS	10
TOTAL SOLICITUDES:	17.382

Fuente: Sistema de Información Estadística del DAFP.

16. TRABAJO DECENTE Y RELACIONES SINDICATOS

- **Decretos:**
Decreto 1466 DE 2007 “por el cual se crea la Comisión Intersectorial para Promover la Formalización del Trabajo Decente en el Sector Público y se dictan otras disposiciones”.
- **Principales logros en la materia:**
Circular 001 de 2008 donde se dan lineamientos para la prestación del servicio a través de cooperativas de trabajo asociado y empresas de servicios temporales
Inclusión de los sindicatos en la Comisión de Trabajo Decente

Conceptos jurídicos:

- **Año 2008-2010**
Asesorías jurídicas verbales en temas de competencia del Departamento 7.964
Total de conceptos jurídicos atendidos 6.771 **conceptos**

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.

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 de las 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

17. EJECUCIÓN PRESUPUESTAL

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

A continuación se presenta el indicador correspondiente al estado de fenecimiento de la cuenta con la Contraloría – CGR del Sector Función Pública:

Estado de fenecimiento de la cuenta fiscal con la Contraloría CGR								
Sector Función Pública DAFP - ESAP	2007		2008		2009		2010	
	meta	logro	meta	logro	meta	logro	meta	logro
Porcentaje de entidades del sector con la cuenta fenecida	100%	100%	100%	100%	100%		100%	

Fuente: SIGOB



ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

INFORME AL CONGRESO 2002 - 2010

GESTION INSTITUCIONAL

SISTEMAS DE GESTION Y EVALUACIÓN

La ESAP el 30 de octubre de 2008 implemento el sistema de gestión de calidad con la aprobación del manual de calidad, en la vigencia 2010 la entidad propendió por la certificación de calidad la cual le fue otorgada el 30 de abril de 2009, en la Norma Técnica de Calidad NTCGP1000:2004 certificado número GP0041 e ISO 9001:2000 certificado número CO230494, con alcance a la “Prestación de los servicios de docencia, investigación, capacitación y Asesoría y Asistencia Técnica, en los niveles de educación superior y educación para el trabajo y el desarrollo humano, relacionadas con el saber administrativo público en la Sede Central y Territoriales”. En abril de 2010, el ente certificador Bureau Veritas llevo a cabo la auditoria de seguimiento, la cual obtuvo como resultado la continuidad de la certificación y como valor agregado se realizo la transición a las normas NTCGP1000:2009 e ISO 9001.2008.

Otro de los logros a resaltar es la Acreditación Voluntaria al programa de Administración Pública, otorgada por el Ministerio de Educación Superior mediante resolución Número 100093 de diciembre de 2009.

El Ministerio de Educación Superior en reconocimiento de la Acreditación de Alta Calidad al programa de Administración Pública le otorgo a la entidad la medalla Luis Lopez de Mesa, en los premios “los mejores en educación 2009”.

El 14 de agosto de 2007 el Departamento Nacional de Planeación le otorgó el certificado de calidad de la información básica, CI, a la base de datos del Centro de Documentación e Información Municipal de la ESAP.

METAS SIGOB 2006-2010

Para el cuatrienio 2002-2006 en los temas de capacitación se desarrollaron los siguientes programas, los cuales fueron reprogramados para el cuatrienio 2006-2010, de conformidad con el Plan Nacional de Desarrollo.



Servidores públicos capacitados por la ESAP a través de talleres, cursos y diplomados con intensidad superior a 40 horas en temas de gestión pública

Grafica No.4



Fuente: Sigob Presidencial 2009

Las meta programa para capacitar a servidores públicos en eventos con intensidad superior a 40 horas, está proyectada para el cuatrienio 2006-2010 en 11.700, de lo cual se ha logrado capacitar a 24.982 servidores públicos superando la meta al 2009 en un 213.52%. Para agosto del 2010 se tiene previsto una meta de 4.680 servidores públicos capacitados, logrando un avance de 1.113 servidores públicos capacitados equivalente al 23.78% a abril de 2010.

Servidores públicos y ciudadanos que participan en eventos de difusión, capacitación, modernización y complementación dentro de los servicios y programas adelantados por la ESAP

Grafica No.5



Fuente: Sigob Presidencial 2009

La meta programa para capacitar a servidores públicos y ciudadanos, está proyectada para el cuatrienio 2006-2010 en 509.474, de lo cual se ha logrado capacitar a 1.064.919 servidores y ciudadanos superando la meta en un 209,02 %.

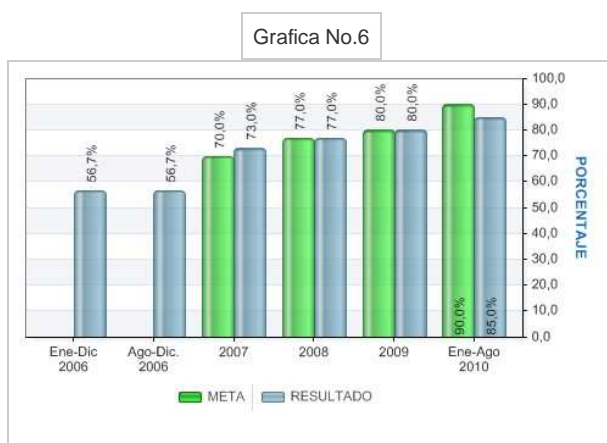
Para el 2010 la meta programada a agosto es de 136.800 capacitados, logrando un avance de 119.070 equivalente al 87.04% a abril de 2010.

Porcentaje de los programas de la ESAP con condiciones mínimas de calidad



(ESAP)

La ESAP durante el cuatrienio 2002-2006 solicitó registro calificado para (20) programas académicos ofertados, a 31 de Diciembre de 2006, había recibido notificación por parte del Ministerio de Educación Nacional (MEN) del otorgamiento de Registro Calificado para 17 programas académicos (13 programas de Especialización y 4 programas de pregrado); por siete (7) años a partir de la expedición de la Resolución, quedando pendiente de notificación por parte del MEN tres (3) solicitudes de Registro Calificado.



Fuente: Informe SIGOB Abril de 2010

Para el cuatrienio 2006-2010 la ESAP se comprometió a tener 13 nuevos programas. En diciembre de 2006 se contaba con 17 programas de lo cual se obtuvo: 4 programas en el 2007, 2 programas en el 2008, Un programa en el 2009, 6 Programas en el 2010, los cuales se encuentran en trámite de aprobación por parte del Ministerio de Educación Nacional.

En la presente vigencia la ESAP comprometida con superar la meta del cuatrienio esta trabajando en la fase I de las Condiciones Mínimas de Calidad establecidas en el decreto 2566 y 1001 de 2003 del MEN; de los siguientes programas, con lo cual se superará los 13 nuevos programas, que la ESAP se comprometió a tener para diciembre de 2010.

Diseño de Nuevos Programas

- Doctorado en Administración Pública
- Maestría en Derechos Humanos
- Maestría en Políticas Públicas
- Especialización en Contratación Estatal
- Especialización Auditoria en Salud

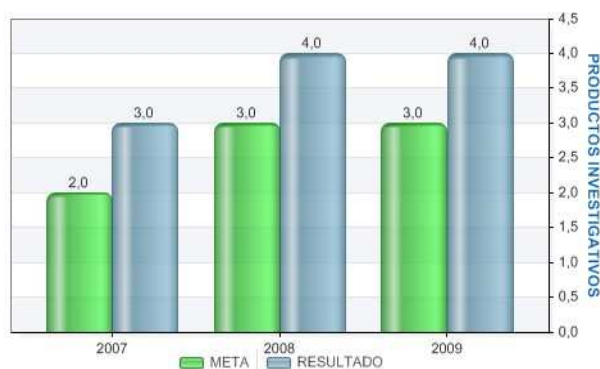
Nuevos programas de pregrado:

- Pregrado en Derecho
- Pregrado en Ciencias de la Educación
- Tecnologías de la Información y Comunicación

Productos de investigación de la ESAP sobre temas de administración pública, difundidas y publicadas en espacios editoriales especializados, indexados y reconocidos en el ámbito nacional y/o internacional

Grafica No.7





Fuente: Informe SIGOB Abril de 2010

Para el cuatrienio 2006-2010 la línea de base corresponde a los desarrollos del Programa de fortalecimiento de la capacidad investigativa gestionados de enero a agosto de 2006 que fue de 3 investigaciones realizadas y difundidas.

La meta programada para el cuatrienio 2006-2010 es de 12 productos de investigación difundidos y publicados, de lo cual se ha logrado un 91,67% de avance, correspondiente a 3 investigaciones de agosto a diciembre de 2006(línea base), 2 investigaciones en el año 2007, 3 en el 2008, 3 en el 2009 y una en el 2010 la cual por su desarrollo investigativo se ve reflejada al final de la vigencia.

GESTION MISIONAL

FORMACIÓN

La subdirección académica y sus áreas de trabajo, durante el cuatrienio 2002 a 2006, estuvieron orientadas al cumplimiento de sus funciones de formación e investigación en el marco del Plan Nacional de Desarrollo, en relación con la “Revolución Educativa” y su política de ampliación de cobertura y mejoramiento de la calidad de la educación, de acuerdo con las orientaciones impartidas por la Dirección Nacional de la ESAP.

La ESAP en el 2002 contaba con 3.861 estudiantes a primer semestre, logrando ampliar la cobertura al 2006-II a 7.255 estudiantes.

Para el Cuatrienio 2006-2010 se enmarca en el Plan Nacional de Desarrollo “Estado Comunitario: Desarrollo para Todos”, objetivo Construir Equidad Social, estrategia Retos del Estado Comunitario, programa Administración, control y organización Institucional para apoyo a la administración del Estado.

En el 2006-II se contaba con 7.255 estudiantes ampliando cobertura al 2009-II en 11.453 estudiantes, logrando un incremento del 94% estudiantes de pregrado y postgrado.

En el periodo comprendido entre el primer semestre de 2002 y el segundo semestre de 2009 los programas de formación tanto de pregrado como de postgrado ofrecidos por la ESAP han incrementado el número de estudiantes en un 197%, ampliando cobertura de 3.861 estudiantes a 11.453 estudiantes, correspondiente a un total de 7.592 nuevos



estudiantes en los programas de pregrado y postgrado, lo que refleja un comportamiento ascendente que se mantiene en los últimos periodos académicos.

El incremento de la población estudiantil por programa con referencia a la vigencia 2006, segundo semestre a segundo de 2009 por programa se refleja en la tabla No.1.

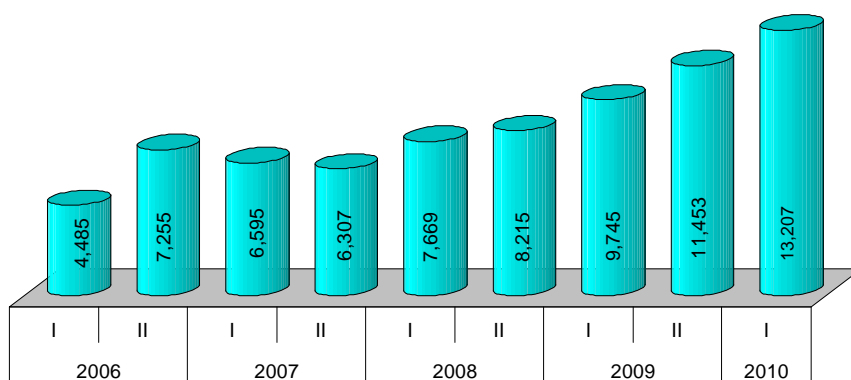
Para el 2010-I se da inicio a 58 nuevas cohortes (32 de pregrado y 26 de postgrados), actualmente contamos con 10.756 estudiantes, la diferencia con respecto al segundo semestre de 2009 esta dada por que el egreso de estudiantes.

(Tabla No.1)

AÑO	Período Académico	Ciencias Políticas y Administrativas	Administración Pública	Administración Pública Municipal y Regional	Administración Pública Territorial	Tecnologías	Postgrados		TOTAL Estudiantes / Semestre	Incremento de Estudiantes	% de Variación
							Presencial / Distancia	Virtual			
2002	I	927		815	1,297		822		3,861		
2006	I	1,411		13	2,919		142		4,485	7,592	197%
	II	1,231	226	-	4,522		1,276		7,255		
2007	I	1,097	373	-	4,122		1,003		6,595		
	II	933	448	-	4,707		219		6,307		
2008	I	804	598	-	5,241		1,026		7,669		
	II	691	699	-	5,794	42	989		8,215		
2009	I	602	822	-	7,027	63	1,149	82	9,745		
	II	508	966	-	8,363	312	1,233	71	11,453		

Fuente: Reporte Sistema RYCA y Academusoft

Grafica No.8



Fuente: Reporte Sistema RYCA y Academusoft

El comportamiento histórico por programas de formación, muestra un crecimiento en ampliación de cobertura a través de las 15 Direcciones Territoriales, haciendo presencia en 32 Departamentos incluidos Bogotá D.C. y el Archipiélago de San Andrés Isla y 89 Centros Territoriales de Administración Pública - CETAP's quedando solo pendientes por llegar al departamento del Guainía. Lo que representa un 97% de cobertura de los departamentos del país.



La oferta de programas se ha extendido con mayor incidencia en el programa de Administración Pública Territorial al nivel territorial pasando de un cobertura de 52 Centros Territoriales en Administración Pública en el año 2002 a 89 CETAP´s en el año 2009.

UNIVERSIDAD VIRTUAL

Uso pedagógico y nuevas tecnologías para el aprendizaje: se ha impartido capacitación en ambientes virtuales de aprendizaje a 160 docentes de la entidad; de igual manera se ha venido desarrollando conocimiento, comunicación, aprendizaje y tecnología, para lo cual se desarrollo un Software para la conformación de redes académicas, Pubindex; una wikipedia de lo público; acceso e inscripción a redes nacionales e internacionales y un documento maestro de la estructura administrativa y pedagógica de la RED. Así mismo, se realizó el Primer Congreso Nacional “Academia de lo Público en Red” entornos virtuales de aprendizaje con una participación de 120 miembros de la comunidad académica”.

De igual forma, se creo el Sistema de la Universidad Virtual de la ESAP, mediante Acuerdos 8 y 11 de 2008 por el Consejo Directivo Nacional de la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP, funge como la trascendental alternativa hacia el efectivo cumplimiento del propósito institucional en cumplimiento de sus funciones misionales de docencia, investigación, extensión y difusión en los campos del Saber de la Administración Pública y del Estado, mediante la incorporación y adecuado uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones aplicadas a la educación superior bajo mejores estándares de calidad.

Con el montaje y desarrollo de su Campus Virtual, la ESAP avanza en la mejora continua de la calidad de sus programas curriculares y de educación para el trabajo y en desarrollo humano. Dicho proceso contó con el apoyo y participación del personal docente, académico y administrativo vinculado a la Subdirección Académica de la ESAP; de manera similar al proceso que se ha completado con la virtualización de los módulos del Programa de Administración Pública Territorial – APT y de los tres programas de Tecnología en Gestión Pública Ambiental, Gestión Pública Contable y Gestión Pública Financiera, ofrecidos por la Facultad de Pregrado en la modalidad a distancia.

Es importante destacar que durante su primer año de funcionamiento, el Campus Virtual de la ESAP registró más de 7.260 usuarios en nuestros diferentes programas. De dicha población, 78 corresponden a los estudiantes de los dos (2) grupos de postgrado en condición de programas piloto y 126 son los docentes de la ESAP que fueron capacitados en el Curso de Formación en Tutoría Virtual concebido por el equipo de expertos, técnicos y pedagogos de la Universidad Virtual de la ESAP.

Para la vigencia 2010 se continuará con la oferta de los programas de Administración Pública Contemporánea y la Especialización en Derechos Humanos, y se ampliara la oferta en los programas de especialización en Finanzas Publicas, Gerencia Social,



Gestión Pública, Proyectos de Desarrollo y tres tecnologías en: Gerencia Ambiental, Finanzas Públicas y Gestión Pública Contable y el Programa de Pregrado en Administración Pública Territorial

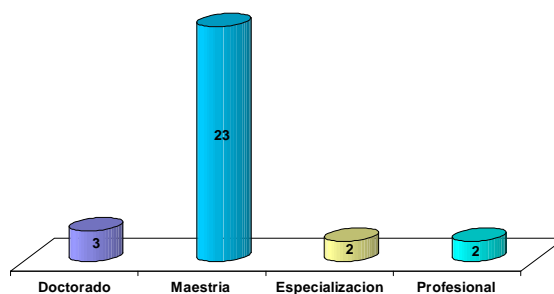
Así mismo, se continuara con la oferta de eventos de capacitación en el marco de la educación para el trabajo y el desarrollo humano.

CUALIFICACIÓN Y DESARROLLO DOCENTE

LA ESAP ha venido recurrentemente fortaleciendo la capacidad intelectual de sus docentes, para el desarrollo de los programas de pregrado y posgrado a nivel nacional se cuenta con treinta (30) docentes de carrera y en promedio ochocientos cincuenta (850) docentes de cátedra. Los docentes de carrera cuentan con un nivel de formación de la siguiente manera: 3 docentes con doctorado, 23 docentes con maestría, 2 docentes con especialización y 2 docentes con nivel de formación profesional (Grafica No.9).

Bajo esta estrategia se capacitaron 350 docentes de planta y catedráticos en Seminarios de Perfeccionamiento; 11 docentes de carrera se encuentran cursando estudios de doctorado; 8 docentes participaron en Congresos Internacionales; 17 docentes participaron en Congresos Nacionales, y 10 docentes se capacitaron en idioma extranjero.

Grafica No.9



Fuente: Informe de Gestión Subdirección Académica 2009

Para la vigencia 2010, la entidad viene adelantando el proceso de concurso docente para cubrir cuatro plazas vacantes.

En cuanto a la internacionalización académica la entidad en este cuatrienio ha promovido la coordinación y el apoyo académico en la suscripción del protocolo para convenios de Cooperación Científica y Tecnológica entre la ESAP y las universidades de Andes de la República Bolivariana de Venezuela; del Estado del Amazonas del Brasil, Nacional General de San Martín en Argentina; y el Foro Iberoamericano sobre la formación para

lograr calidad y excelencia en la gestión pública; con el propósito de incentivar la cooperación con instituciones y comunidades académicas y científicas internacionales.

Así como la participación de la comunidad docente en espacios académicos como: El Simposio titulado "Desarrollo, Gobernabilidad y Desarrollo Local. Nuevas perspectivas para América Latina; VII Congreso Internacional de la Sociedad de Historia de la Educación Latinoamericana – SHELA; Relaciones Intergubernamentales y la organización Territorial del Estado en Colombia; Retos y desafíos de La administración pública colombiana para el tercer milenio: una disciplina transdisciplinaria. Área Temática 02 – Enfoque interdisciplinario y coordinación intersectorial en la gestión de una administración pública compleja; Educación cultura y mecanismos jurídicos para la creación de la ética pública. Área Temática 08 – Perspectivas, desafíos e innovaciones en la gestión pública.

INVESTIGACIÓN

La ESAP en cumplimiento de su función misional de investigaciones, la cual se enmarca en el Plan Nacional de Desarrollo hacia un Estado Comunitario: Desarrollo para todos, cuyo objetivo es Impulsar el Crecimiento Económico Sostenible y la Generación de Empleo, atendiendo a las estrategias: Retos del Estado Comunitario y Ciencia Tecnología e Innovación, en el cuatrienio ha logrado constituir 148 semilleros de investigación, 22 investigaciones en temas de Gestión Pública y Gobierno, 5 grupos habilitados para reconocimiento de Colciencias, 3 grupos de investigación en formación, 88 Grupos de Investigación consolidados, 44 productos de investigación difundidos (tabla No.2).

(Tabla No.2)





Vigencia	Logros	Investigaciones Difundidas
Linea Base 2006	25 semilleros de investigación	9 Productos de Investigación Difundidas y Publicadas: Conflictividad Territorial en Colombia. Bases Territoriales de la Gobernabilidad en Colombia. Políticas Públicas sobre espacio público y configuración de formas de lo público estatal y no estatal. Estudio de caso: Ordenamiento urbano en Bogotá. Presupuesto Participativo en Colombia. Caracterización, evolución y perspectivas. Democracia en Colombia en los 90' y Construcción de lo Público. Las Formas de Sociabilidad Política en Cundinamarca: 1849 – 1904. Selección y Evaluación del desempeño bajo un modelo por competencias. Caracterización de las organizaciones de lo público y de su gestión en el departamento del Valle del Cauca. Gobernabilidad local en Medellín. Configuración de Territorialidades, conflictos y ciudad. Análisis del impacto de la Asamblea municipal constituyente de Tarso en el desarrollo local, como estrategia de modernización del Estado expresada en el modelo de gestión pública municipal. Construcción de un modelo de apoyo para el desarrollo y fortalecimiento institucional de las administraciones públicas locales.
	11 investigaciones en temas de Gestión Pública y Gobierno	
2007	22 semilleros de investigación	2 Productos de investigación Productos de Investigación Difundidas y Publicadas sobre temas de administración pública en espacios editoriales especializados, indexados y reconocidos en el ámbito nacional y/o internacional: Políticas Públicas, gobernabilidad y gobernanza; Análisis del desarrollo local, capital social y articulación empresarial de las cooperativas agropecuarias en el Departamento de Cundinamarca; Reforma Administrativa en los Ministerios de Salud, Trabajo, Justicia e interior 1991 – 2003.
	18 proyectos de investigación de modalidad básica y formativa	Desarrollo de 4 estudios sobre Administración Pública bajo modalidad de investigación aplicada y referidos a los siguientes temas: Evaluación e impacto de las Regalías en la gestión pública territorial (Convenio entre la ESAP y la Contraloría General de la República, - cooperación DNP). Política Nacional de formación y capacitación de los empleados del Estado (Alianza entre la ESAP y el DAFP). La evaluación de los déficit de capacidad institucional, organizacional y de gestión en materia de política pública en el sector salud (I Fase).
	5 equipos habilitados para el reconocimiento de la Red Scienti y aval institucional	Gobierno electrónico en Colombia (Cooperación establecida entre la ESAP y el Ministerio de Comunicaciones – Agenda de Conectividad, al igual que con la Contraloría Distrital de Bogotá). Se adelantó la 1 fase, de tres estudios en la línea sobre asuntos legislativos, en desarrollo de la cooperación establecida por la ESAP con el Congreso de la República, Programa ARCA "Articulación Congreso – Academia"
2008	40 Semilleros de investigación	Se divulgó el producto investigativo de la Escuela a través de las Revistas: Nova et Vêtera, con la publicación durante el año 2008 de los números 57, 58, 59, 60 y 61 y la revista Administración y Desarrollo, con la publicación de los números 45, 46, 47, 48, 49 y 50.
	5 grupos en formación	3 Publicaciones Difundidas: Libros Globalización y desmedro de la soberanía de los estados periféricos, - Octavio Barbosa Cardona. Construcción cultural del territorio desde lo popular, - Francisco Javier Franco Silva. Las reformas administrativas de los Ministerios de Interior, Salud, Educación (1991-1998), - Ely Luz Barrera. Democracia y esfera pública en Colombia, - Jesús Molina Giraldo.
	3 Grupos Consolidados	Se adelantado la publicación del artículo Dinámica Coalición en Sistemas Presidenciales en América Latina en la Revista Reflexión Política año 10, No.20, indexada categoría C. autor Ester Parra Ramirez
2009	61 semilleros de investigación	4 Productos de Investigación Difundidas y Publicadas: En el año 2009, se sometieron a revisión de pares académicos 21 productos de investigación: Ocho (8) libros, siete (7) cuadernos, cuatro (4) documentos impresos universitarios y dos (2) revistas especializadas. La Facultad de Investigaciones cuenta con dos revistas: Administración & Desarrollo y Nova et Vêtera, las cuales en la presente vigencia fueron objeto de revisión y reestructuración e intervención en términos de su calidad académica. Para la vigencia 2009 se realizó una Edición de la revista Nova Et Vêtera y una Edición de la Revista Administración y Desarrollo
	85 grupos de investigación conformados	
	11 investigaciones sobre temas de administración pública difundidas y publicadas	
	4 productos de investigación sobre temas de administración pública difundidas y publicadas en revistas indexadas	

Fuente: Estadísticas 2009, Facultad de Investigaciones

Para la vigencia 2010 se viene trabajando en la conformación de 65 semilleros de investigación, en la realización de 4 proyectos de investigación formativa, en la conformación de 3 grupos en formación, se están consolidando 4 grupos de investigación, adicionalmente se esta trabajando conjuntamente con el Departamento Administrativo de



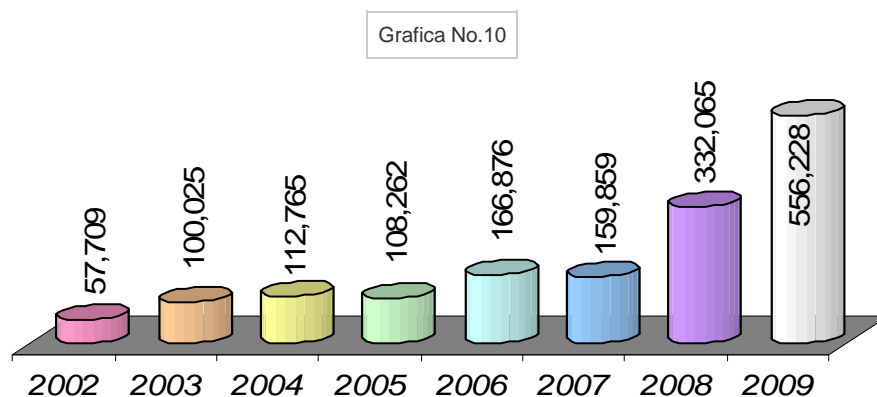
la Función Pública en 7 proyectos de investigación en temas específicos de la administración pública.

PROYECCION INSTITUCIONAL

Para la ESAP la proyección institucional es entendida como el conjunto de procesos, acciones e interacciones permanentes con el medio social. A partir de procesos de formación académica se difunden, construyen e implementan conceptos, metodologías y tecnologías administrativas, investigativas, pedagógicas, curriculares, de capacitación, asesoría y consultoría en la perspectiva de estudio y generación colectiva de problemáticas socialmente relevantes en la administración de lo público.

CAPACITACIÓN

Para el cuatrienio 2006-2010 se contaba con una línea base del periodo 2002-2006 de 166.876 participantes ampliando cobertura al 2009 en 556.228 participantes equivalente al 233%, para el 2010 a 30 de abril se han capacitado 119.070 participantes.



Fuente: Histórico 2002-2009 Boletines Estadísticos – Reporte información SIGOB

Para el logro de estos resultados se destaca el uso de las herramientas tecnológicas, lo cual ha permitido la mayor participación de los servidores públicos y ciudadanía en general a los eventos de capacitación que brinda la entidad.

La entidad del 2002 al 2010 ha capacitado a 2.016.389 participantes, mediante 26.485 eventos de capacitación realizados, con cobertura nacional.



ASESORÍA Y ASISTENCIA TÉCNICA

Servicio Institucional encargado de realizar los estudios y diagnósticos requeridos por las entidades del orden nacional y territorial, con el fin de que estas fortalezcan su capacidad técnica y optimicen la gestión administrativa, a partir del Intercambio de conocimiento.

Los principales temas desarrollados en el cuatrienio 2006-2010 fueron en asistencias técnicas Mecic- Calidad, Planes de ordenamiento Territorial, Procesos de Selección, Procesos de Reestructuración, y acompañamientos en zonas de fronteras.

En cuanto a los servicios de asistencia técnica en el cuatrienio 2006-2010 se contaba con una línea base de 50 consultorias, incrementando la cobertura en un 770% equivalente a 385 asistencias técnicas realizadas en el 2009. Para el 2010 se tiene programado realizar 420 asistencias técnicas.

(Tabla No.3)

CONSULTORIAS	AÑOS									
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	TOTAL
	6	15	52	46	50	77	477	385	420	1,528

Fuente. Información Registro SIGEB. Dic. 2009

A través del Sistema de Consultorios en Administración Pública – SICAP se dio respuesta a 2.457 consultas y en el 2009, 4.143 consultas, con un incremento del 69% equivalente a 1.686 consultas. Para la vigencia 2010 se tiene programado atender 3.357 consultas, cifra que puede variar frente a la demanda del servicio.

(Tabla No.4)

ASESORIAS - SIACAP -	AÑOS									
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	TOTAL
	409	1,669	1,271	1,344	2,457	2,975	3,250	4,143	3,357	23,803

Fuente. Información Registro SIGEB. Dic. 2009

Las principales temáticas consultadas fueron son: Régimen Político, Régimen de Contratación, Régimen Laboral y Prestacional, Régimen Administrativo, Régimen Disciplinario, Carrera Administrativa.

FORTALECIMIENTO ESAP – ALIANZAS ESTRATÉGICAS

La ESAP ha promovido espacios de cooperación y coordinación en la suscripción de convenios con diferentes entidades tanto nacionales como internacionales, entre los más relevantes están:

- Convenio No. 069 suscrito entre la Escuela Superior de Administración Pública y la Escuela Superior de Guerra.- En el marco del cual y durante el mes de enero de 2009,



se realizaron seis (6) diplomados en Administración Pública, con el objetivo de aportar los elementos básicos que requieren los futuros Tenientes Coroneles y Capitanes de Fragata de las Fuerzas Militares de Colombia para interactuar con las autoridades civiles y la sociedad civil; en general para el desempeño de sus funciones como comandantes de batallones en las distintas regiones del país. Aportan elementos conceptuales y analíticos que les permita comprender situaciones en las cuales se requiera tomar decisiones sobre la base de la reflexión y el análisis, y que puedan afectar positivamente el normal desarrollo de la comunidad y su potencial desarrollo humano y económico. Por tanto, la estructura temática es integral y la componen los tres campos de acción sobre los cuales gira todo proceso de desarrollo: el político, el económico y el psicosocial.

- Acuerdo interinstitucional liderado por la Escuela Superior de Administración Pública y el Departamento Nacional de Planeación, quienes junto con el Departamento Administrativo de la Función Pública, el DANE y el Ministerio de Tecnologías de Información y Comunicaciones TCI, forman parte de la Comisión Intersectorial del Programa Nacional de Servicio al Ciudadano, creada por el Decreto N° 2623 de 2009.

La ESAP dentro de su quehacer misional ha venido realizado importantes contribuciones al programa de Servicio al Ciudadano, dentro de las que se mencionan las más relevantes:

- Diseño Curricular para capacitaciones sobre servicio al ciudadano para gerentes públicos y seminarios dirigidos a servidores públicos que atienden público (2.008).
 - Elaboración de la Guía de Servicio al Ciudadano, autor: Dr. Rigoberto Martínez Bermúdez, docente ESAP. (2.008).
 - Diseño de un programa nacional de capacitación en el tema de Atención Al ciudadano cuyo objetivo principal es: Fortalecer el servicio al ciudadano, dentro del marco constitucional y legal y las políticas del Gobierno sobre la materia, el cual durante la vigencia 2009, obtuvo los siguientes resultados: 31 eventos, 1.458 asistentes, con cobertura nacional.
- Convenio ESAP – Corte Interamericana de Derechos Humanos y Ministerio de Defensa Nacional.- Dando alcance a los compromisos internacionales del Estado Colombiano relacionados con disminuir los índices de violaciones a los Derechos Humanos y con el fin de contribuir en la difusión, estudio y profundización del Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos en Colombia, la Escuela Superior de Administración Pública suscribió el Convenio Especial de Colaboración No.67 con la Corte Interamericana de Derechos Humanos, cuyo objeto general es establecer las bases generales de colaboración para que las dos instituciones desarrollen de manera conjunta actividades de carácter pedagógico relacionadas con los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario.



- Conversatorio sobre Derechos Humanos y DIH, realizado el 17 de febrero y dirigido al equipo directivo y a autoridades académicas de la ESAP. Este Conversatorio permitió a los asistentes identificar las posibilidades de acción por parte de los Gobiernos de la OEA, en atención a la jurisprudencia de la Corte y su doctrina frente a la responsabilidad del Estado en materia de Derechos Humanos.
- Convenio CLAD – ESAP En el marco del convenio, se delegó a la ESAP, a través de la Subdirección de Alto Gobierno, la responsabilidad de ejercer la coordinación académica del “Curso Toma de Decisiones Estratégicas”, el cual contó con el financiamiento y el apoyo logístico del Gobierno de República Dominicana, a través de su Secretaría de Estado de Administración Pública. El curso con una duración de cuarenta horas, fue dictado en el mes de julio y contó con la participación de 21 funcionarios públicos de Latinoamérica con perfil directivo y/o de coordinación.
- Igualmente, a través de la Subdirección de Alto Gobierno, se coordinó la postulación de los funcionarios de la ESAP que aspiraban a ser beneficiarios de una de las 40 becas que a nivel de América Latina se dispuso para el Curso ofrecido por el CLAD y su Programa Escuela Iberoamericana de Administración y Políticas Públicas (EIAPP), coordinado por el Instituto Nacional de Administración Pública de Argentina: “Curso Iberoamericano de Gobierno Electrónico: estrategias para la implementación de la Carta Iberoamericana de Gobierno Electrónico”. Luego de la gestión realizada, el CLAD notificó la aceptación de 4 de los 6 funcionarios postulados por la ESAP.
- Convenio CGR – ESAP / Eventos Altos Directivos.- En desarrollo del Convenio Marco No 018 de 2007, la ESAP y la CGR se han propuesto fortalecer el intercambio de experiencias en materia de administración pública y el análisis comparado de los temas más importantes a nivel mundial, razón por la cual se gestionó la participación de los más reconocidos expertos nacionales e internacionales con el fin de realizar actividades de alto nivel académico.

Es así, como el día 18 de mayo, en el marco de un Consejo de Ministros, la CGR y la ESAP llevaron a cabo el Conversatorio “Retos de la administración pública frente a la crisis financiera mundial” desarrollado por el Dr. Nouriel Roubini, experto internacional de gran reconocimiento, quien se ha desempeñado como consejero principal del equipo de económico de la Casa Blanca y del Departamento del Tesoro de los Estados Unidos.

- Convenio CGR/SINACOF – ESAP. Programa de Acompañamiento a la Gestión Fiscal Territorial.- A través del Convenio Específico de Cooperación No 12 de 2009 suscrito entre la ESAP y la Contraloría General de la República – SINACOF cuyo objeto fue “Aunar esfuerzos administrativos, financieros, logísticos y humanos, para desarrollar el Programa de Acompañamiento a la Gestión Fiscal Territorial a través del Proyecto Sistema Nacional de Control Fiscal – SINACOF y de la ESAP, el cual estará dirigido a las Contralorías Territoriales y a los servidores públicos de la Contraloría General de la República y de la ESAP, a nivel nacional”, fueron realizadas 24 jornadas de



capacitación distribuidas en cinco ciudades a lo largo del territorio nacional: Leticia, Medellín, Cartagena, Santa Marta y Bogotá, las cuales contaron en total con 959 asistentes. Entre otras, las principales temáticas abordadas fueron: contratación pública, modelo estándar de control interno y sistema de gestión de la calidad.

- Alianza Estratégica ESAP- CGR – Senado de la República.- Con el objetivo de brindar a los asistentes información y conocimientos acerca de los principios básicos para entender y mejorar la comunicación oficial, y el manejo de las relaciones públicas y la imagen, que conlleven a mejorar los niveles de gobernabilidad democrática en el país, la ESAP, de manera conjunta con la CGR y el Senado de la República, llevaron a cabo el Foro “Estrategias de Comunicación Política”, contando con la participación del consultor internacional y analista de CNN en español, Roberto Izurieta Cánova.
- Acuerdo de Voluntades firmado por el Director Nacional de la ESAP y el Presidente de la Comisión de Ética y Estatuto del Congresista, en atención al Convenio marco de Cooperación del 5 de diciembre de 2007.- Dando continuidad a las acciones del año 2008, donde la ESAP, a través de la Subdirección de Alto Gobierno desarrolló el diplomado “Ética y Valores en el Ejercicio de la Función Pública. Estado Social de Derecho y Lucha contra la Corrupción” y se sumó al Acuerdo de Buena Voluntad liderado por la Comisión de Ética y Estatuto del Congresista, para luchar contra la corrupción, durante los primeros meses del año 2009 se han adelantado las tareas propias a la redacción de los lineamientos generales que guiarán el actuar de la Red Interinstitucional de Lucha contra la Corrupción, en la cual un representante de la ESAP hace parte del Comité Operativo.
- Convenio ESAP y Ministerio de Defensa Nacional.- En reconocimiento al proceso de mejoramiento constante del Proceso de Capacitación de la ESAP y a las actividades de capacitación y acompañamiento en Derechos Humanos desarrolladas, el pasado 28 de diciembre de 2008, la ESAP suscribió el Convenio Interadministrativo No. 67 dirigido a realizar una revisión de los procesos de capacitación en Derechos Humanos y DIH desarrollados por el Ministerio para proponer estrategias de mejoramiento en términos de calidad, a partir de la experiencia de la ESAP en este sentido.
- Escuela Iberoamericana de Gobierno y Políticas Públicas – IBERGOP.- La Escuela Superior de Administración Pública E.S.A.P, se postuló e incorporó como octava sede académica de la Escuela Iberoamericana de Gobierno y Políticas Públicas – IBERGOP, en septiembre de 2005, en el marco de la XI Reunión de Ministros de la Presidencia y equivalentes de Iberoamerica y se formalizó su constitución en junio de 2006, en el marco de la VI Reunión del Consejo Académico de dicho programa realizado en Colombia.

En ese orden de ideas y con el fin de avanzar en el tema de la internacionalización, la ESAP a través de la Subdirección de Alto Gobierno y la Dirección Nacional, emprendió la tarea de conformar al más alto nivel, la dirección del programa para el





país y la conformación de los consejos consultivos, de coordinación y asesoría académica, con miras a fortalecer la sede de IBERGOP en Colombia.

La ESAP ha venido cumpliendo con el compromiso de apoyar el fortalecimiento y posicionamiento de IBERGOP, en su función principal de instrumentar cursos prácticos especializados en gobernabilidad y políticas públicas, dirigidos al personal superior de la administración pública de los países iberoamericanos, con énfasis en altos servidores estatales que desarrollan labores de asesoría a jefes de gobierno; lo mismo que brindar capacitación a los cuerpos permanentes de dicha administración.

En este sentido, adelanta acciones encaminadas al cumplimiento de los compromisos registrados y asumidos mediante el Convenio Interadministrativo No. 033 de 2008, suscrito entre el DAPRE y la ESAP, específicamente para la vinculación del experto que se vincule a las actividades académicas del Diplomado “Formación y Evaluación de las Políticas Públicas e Innovación”, segundo módulo “Diseño y Evaluación de Políticas Públicas: Un enfoque desde la Cohesión Social”, el cual será organizado por las sedes de IBERGOP de Portugal, España y Colombia.

- Convenio ESAP – USAID Programa de Derechos Humanos operador por MSD.- El Convenio plantea la realización de actividades conjuntas de carácter académico en la temática de derechos humanos dirigidas a dos grupos de población: equipos de gobierno y organizaciones de la sociedad civil. Las actividades desarrolladas a la fecha se detallan a continuación y que corresponde al área de gobierno del Programa de Derecho Humanos de USAID/MSD:

El Convenio establece la realización de 16 diplomados en Políticas Públicas con enfoque de derechos humanos y énfasis en prevención. A la fecha se han realizado 9 visitas de concertación regional en las Mesas Departamentales de Derechos Humanos y Atención de Comunidades en Riesgo definiendo el inicio de los Diplomados y garantizando la participación de varios municipios en cada Diplomado; de los 16 diplomados se han confirmado 6 y se ha concretado su ejecución entre los meses de mayo a septiembre de 2009.

Paralelamente a la realización de los diplomados se continuará en el proceso de concertación regional en el marco de las Mesas departamentales de derechos humanos.

- Convenio ESAP – PGN.- En el marco del convenio suscrito el 31 de diciembre de 2008 con la PGN la ESAP, se comprometió entre otras actividades a ofrecer el curso de inducción a los servidores públicos de la entidad, actividad obligación de la SAG. El curso se virtualizó y ofreció en los tiempos establecidos. De igual forma se virtualizó el primer componente del curso de re-inducción.
- Programa de Formación Especial para Concejales: El programa de Especial de formación para Concejales es una estrategia de capacitación, formativa que se



orienta a validar los conocimientos propios del nivel de la educación media y vocacional para los concejales que no hayan obtenido el título de bachiller y que de esta manera se contribuye a fortalecer competencias y habilidades que serán objeto de transferencia al sector público. El programa se desarrolla en el marco de la cooperación que desde el año 2008 fue establecida por la ESAP con FENACON y la CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR – CAFAM, a fin de contribuir a la educación para el trabajo y el desarrollo humano, mediante estrategias tendientes a validar los conocimientos propios del nivel de educación media y vocacional para los concejales que no hayan obtenido el título de bachiller, cuyo énfasis es el desarrollo de capacidades y competencias del talento humano al servicio de lo público y el fortalecimiento de los equipos de gobierno público local.

- Programa de Gobernabilidad - Liderazgo para la transformación en “Colombia”: El Programa Liderazgo para la Transformación es una iniciativa de carácter internacional, que se implementa en los cinco países del área andina (Bolivia, Ecuador, Perú, Venezuela y Colombia), fortalece la ciudadanía y la gobernabilidad en los municipios y regiones seleccionadas para la intervención. Para Colombia, el Programa se desarrolla en el marco de la cooperación que desde el año 2006 ha sido establecida entre la ESAP y la Corporación Andina de Fomento – CAF.
- Programa de Capacitación en el marco de los Objetivos del Milenio, Bogotá: Es responsabilidad de todas las entidades del estado colombiano dar cumplimiento a los objetivos de desarrollo del milenio, que son el marco de acción de todas las naciones para un trabajo conjunto y coherente frente a temas como: Erradicación de la pobreza; Logro de la educación básica; Promoción de la equidad de género; Reducción de la mortalidad infantil; mejoramiento de la salud sexual y reproductiva y lucha contra las formas de propagación del VIH; garantía de la sostenibilidad ambiental, a fin de fomentar el desarrollo humano sostenible y la formación de capital social.
- Programa de Capacitación con la Apropiación de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones TIC’S: La ESAP, a través de la Subdirección de Proyección Institucional, promueve el desarrollo de programas de capacitación en la modalidad a distancia, mediante la Apropiación de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – TIC’s, tales como programas de Teleconferencia, Video Conferencia y Diplomados en la modalidad Virtual, el proyecto tiene por objetivo contribuir a la cualificación de las condiciones académicas para lograr mayores niveles de cobertura e impacto de los programas de capacitación a nivel regional y local. Se trata de una alternativa para avanzar hacia el desarrollo de estrategias y metodologías acordes con los desarrollos tecnológicos en materia de información, conexión en línea y de las comunicaciones, las cuales resultan una alternativa para la promoción y el desarrollo del aprendizaje autónomo, con las ventajas que representa la adaptación de los modelos de formación y aprendizaje que permitan un adecuado aprovechamiento de los recursos tecnológicos con los que ya cuenta la ESAP, como es el caso de la plataforma – campus virtual.



GESTION TECNOLOGICA

La entidad durante el cuatrienio 2006-2010 ha estado comprometida con el desarrollo de conocimiento a través de las tecnológicas de información y comunicación, generando herramientas que han permitido un mejor servicio a los estudiantes como la construcción de ambientes virtuales para ofertar los programas académicos y para el fortalecimiento del aprendizaje, así como el pago electrónico de las matrículas, certificados, derechos de grado y demás pagos que los alumnos requieran hacer.

Fortalecimiento la Plataforma Tecnológica, la adquisición y renovación de equipos de cómputo a nivel nacional (computadores personales, portátiles, escáner, televisores y proyectores), adquisición de Software, Software para la Gestión de la Infraestructura Tecnológica. Así como el fortalecimiento de las competencias y habilidades de la comunidad académica en el tema de TIC's.

En la actualidad para estar a la vanguardia de educación se cuenta con herramientas tecnológicas idóneas que permiten la Interacción con los alumnos o participantes de eventos de capacitación o formación. Con el fin de brindar un mayor beneficio a nuestra comunidad, se adquirió un sistema de comunicaciones que permite entregar conectividad a municipios designados y a su vez un sistema de conferencia Web que facilita a los usuarios la interacción directa con la ESAP. El proyecto consta entonces de 2 partes: La primera es el hardware el cual incluye equipos de computo y antenas VSAT para la conectividad. La segunda es el software el cual es totalmente Web y se puede conectar desde cualquier lugar del mundo. Este software es el eje de la comunicación permitiendo interactuar a través de Chat, video, voz, compartir archivos, traducción simultánea, edición de archivos, todo totalmente en línea.

