



FUNCIÓN PÚBLICA
Departamento Administrativo de la Función Pública



Informe de Gestión Tercer Trimestre de 2015

Departamento Administrativo de la Función Pública. Octubre de 2015

"Tú sirves a tu país, nosotros te servimos a ti"

Tabla de Contenido

Acrónimo	4
Introducción	6
I. Gestión Misional y de Gobierno	7
1. Empleo Público	8
1.1 Revisión, Formulación y Difusión de la Política de Empleo Público	8
1.2 Competencias Laborales	10
1.3 Salarios y Negociación Colectiva	11
1.4 Capacitación y Evaluación del Desempeño	12
1.5 Implementación SIGEP	13
1.6 Meritocracia y gerencia pública	14
2. Desarrollo Organizacional y Fortalecimiento Institucional	15
2.1 Índice de Valoración Institucional	15
2.2 Reducción de grados salariales	16
2.3 Fortalecimiento Institucional del Orden Nacional	16
2.4 Fortalecimiento Institucional del Orden Territorial	18
3. Gestión Pública Integral	19
3.1 Modelo Unificado	19
3.2 Control Interno y Modelo Estándar de Control Interno (MECI)	21
3.3 Incentivos a la Gestión Pública	23
3.4 Gestión de Proyectos	24
4. Democratización y Transparencia	25
4.1 Transparencia, Participación y Servicio al Ciudadano	25
4.2 Democratización	26
4.3 Implementación del Sistema Único de Información de Trámites (SUIT)	28
4.4 Racionalización de Trámites	29

5. Temas Transversales	31
5.1 Gestión Territorial de la Función Pública	31
5.2 Comunicaciones Estratégicas	32
5.3 Pedagogía de Paz y Cambio Cultural	33
5.4 Gestión Normativa	34
5.5 Equipos Transversales	34
5.6 Gestión Internacional de la Función Pública	35
5.6.1 Visibilidad y Posicionamiento	35
5.6.2. Cooperación técnica y financiera	39
5.6.3 Formación	40
5.7 Sistemas de información	42

II. Gestión Institucional 44

1. Gestión del Talento Humano	45
1.1 Plan Estratégico de Talento Humano	45
2. Eficiencia Administrativa	47
2.1 Gestión de Calidad	47
2.2 Eficiencia Administrativa y Cero Papel	48
2.3 Gestión de la Información en la Función Pública	49
2.4 Gestión Documental	49
3. Transparencia, Participación y Servicio al Ciudadano	50
4. Gestión Financiera	51
4.1 Programación, Ejecución Presupuestal y Seguimiento a Proyectos de Inversión	51
4.2 Plan Anual de Adquisiciones	51
5. Evaluación Independiente	55
6. Otros	56

Acrónimo

AECID: Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

ASOCARS: Asociación de Corporaciones Autónomas.

BID: Banco Interamericano de Desarrollo.

CLAD: Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo.

DDO: Dirección de Desarrollo Organizacional.

DEP: Dirección de Empleo Público.

DCIRT: Dirección de Control Interno y Racionalización de Trámites.

DIAN: Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales de Colombia.

DNP: Departamento Nacional de Planeación.

EIAPP: Escuela Iberoamericana de Administración y Políticas Públicas.

ENAP: Escuelas Nacionales de Administración y Políticas Públicas.

ESAP: Escuela Superior de Administración Pública.

FP: Función Pública.

FURAG: Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión.

GGC: Grupo de Gestión contractual.

GGF: Grupo de Gestión financiera.

GGM: Grupo de Apoyo Gestión Meritocratica.

GTH: Grupo de Talento Humano.

INAP: Institutos Nacionales de Administración Pública.

INPEC: Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario.

INSOR: Instituto Nacional para Sordos.

MECI: Modelo Estándar de Control Interno.

OAP: Oficina Asesora de Planeación.

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

PIC: Plan Institucional de Capacitación.

PMI: Project Management Institute.

PNFC: Plan Nacional de Formación y Capacitación.

PNUD: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

SERVIR: Autoridad Nacional del Servicio Civil del Perú.

SIGEP: Sistema de Información y Gestión del Empleo Público.

STTP: Secretaría Técnica y de Planificación de la Presidencia.

SUIT: Sistema Único de Información de Trámites.

Introducción

En cumplimiento de las funciones del Departamento y de los compromisos asumidos por el mismo en el Plan Nacional de Desarrollo 2014 – 2018 Todos por un Nuevo País: Paz, Equidad y Educación¹ y las recomendaciones de la OCDE, la entidad ha adelantado gestiones en el marco de los tres objetivos estratégicos institucionales: i). Enaltecer al servidor público y su labor; ii). Consolidar una gestión pública moderna, eficiente y transparente al servicio de los ciudadanos; y iii). Consolidar a la función pública como un departamento eficiente, técnico e innovador; y las cuatro líneas de política: i). Empleo Público; ii). Desarrollo Organizacional y Fortalecimiento Institucional.; iii). Gestión Pública Integral; y iv). Democratización y Transparencia; además de las estrategias transversales definidas.

Así las cosas, el informe de gestión del tercer trimestre presenta a través de los capítulos de “Gestión Misional y de Gobierno” y, “Gestión Institucional” los resultados del Departamento, con corte al 30 de septiembre de 2015.

¹ Para mayor información sobre el avance de los compromisos de la entidad ver tabla 7.

I Gestión Misional y de Gobierno

1. Empleo Público

1.1 Revisión, Formulación y Difusión de la Política de Empleo Público

Entre las gestiones adelantadas se encuentra la participación de la Directora de la Función Pública en el “Seminario de Modernización de Recursos Humanos y Capacitación”, que se llevó a cabo en el mes de julio en Cartagena (Bolívar), evento que permitió dar a conocer e intercambiar entre homólogos de países de la región, buenas prácticas en materia de empleo público como insumos para la reformulación de la política en el país.

Así mismo, durante el tercer trimestre del 2015, respecto al documento CONPES para el tema de capacitación, se inició la realización de actividades en los temas concernientes a los respectivos, marco normativo y marco teórico, con el fin de elaborar el documento de justificación, antecedentes y marcos de referencia, de igual manera se entregó el documento diagnóstico al DNP.

En cuanto a la implementación del Teletrabajo, a la fecha hay 63 entidades implementando esta modalidad laboral con un total de 1.083 teletrabajadores en el sector público, de los cuales 10 son de la Función Pública.

Así mismo, es importante destacar la participación del Subdirector (E), Dr. Gustavo García y el Director de la Dirección de Empleo Público, el Dr. Francisco Camargo, en el Día Mundial del TeleWork realizado el 16 de septiembre en Medellín – Colombia. Este evento liderado por el Ministerio TIC y el Ministerio del Trabajo, en alianza con la Fundación Chevrolet, la Universidad de los Andes, la ANDI y Foros el Espectador, adelantó la primera jornada “Telework Week Colombia 2015”, donde se estudió el impacto de esta modalidad laboral en aspectos como la reducción de la huella de carbono, movilidad y ahorros personales.

Imagen1. Evento Telework Week Colombia 2015
Fuente:Presentación FP – 10° Encuentro con la Directora. 29 de Septiembre de 2015.



Adicionalmente, para la implementación del Plan Estratégico de Empleo Público, que incluya las recomendaciones de la OCDE, se avanzó al 30 de septiembre en la elaboración del documento de Política Gestión del Empleo y del Talento Humano al Servicio del Estado: Análisis de Brechas y Síntesis de recomendaciones; recopilación, revisión y construcción y/o complemento del diagnóstico, marco normativo y marco teórico, a fin de elaborar la justificación, antecedentes y marco de referencia requeridos para el CONPES de Empleo Público².

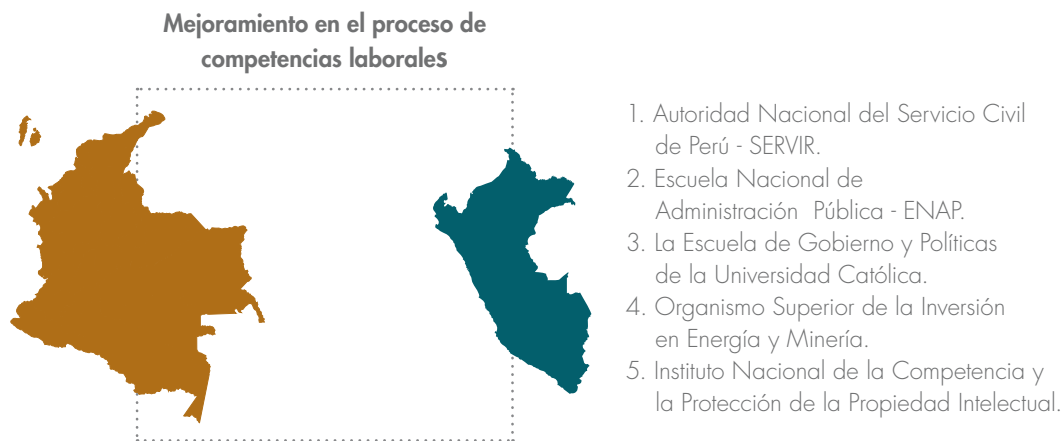
² Ver tabla 7.

1.2 Competencias Laborales

Luego de realizar una recopilación y revisión de las experiencias internacionales de los países de Chile, España y México para la construcción del documento institucional del proceso de estandarización, normalización, acreditación y certificación de competencias laborales para el sector público colombiano, a la fecha ya se encuentra en revisión y ajuste la propuesta de la guía metodológica a partir de dichos referentes.

Ahora bien, con el fin de realizar alianzas internacionales para la identificación, estandarización, normalización y certificación de competencias laborales para el Sector Público se visitó a la Autoridad Nacional del Servicio Civil de Perú -SERVIR, la Escuela Nacional de Administración Pública -ENAP, la Escuela de Gobierno y Políticas de la Universidad Católica, Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería, Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y la Protección de la Propiedad Intelectual.

Imagen 2. Identificación, estandarización, normalización y certificación de competencias laborales. - Fuente: OAP - FP (2015).



En cuanto a la Estandarización del 100% de las normas de competencia laborales se avanzó en la versión preliminar de los siguientes documentos, Status Quo Normativo, Marco Conceptual, documento preliminar del proceso de revisión de los Mapas Funcionales.

Por otra parte, la FP en cabeza del Director de la Dirección de Desarrollo Organizacional, el Dr. Carlos Humberto Moreno, llevó a cabo una mesa de concertación con las Empresas Sociales del Estado del orden nacional, donde se trataron los temas de reorganización administrativa, el fortalecimiento de plantas de personal y la formalización de empleos.

1.3 Salarios y Negociación Colectiva

Los días 14 y 15 de septiembre se realizó la actividad regional bipartita “Promoción de la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva en el Sector Público de América Latina y el Caribe”, en Buenos Aires, Argentina, donde la Función Pública participó con el objetivo de visibilizar a nivel internacional los avances y logros que ha obtenido el Gobierno Nacional en los procesos de las Negociaciones Colectivas en el país, y posibilitar un mayor acercamiento y un aprendizaje conjunto frente al tema, con los estados que participarán en el evento y la Organización Internacional del Trabajo – OIT.

Así mismo, en el marco de la negociación colectiva se expidieron circulares con disposiciones sobre encargo, horarios flexibles, modificación de la estructura interna y planta de personal, servicio de transporte, protección laboral especial y bienestar social, dando cumplimiento al Acuerdo Único Nacional entre el Gobierno Nacional y las organizaciones sindicales de servidores públicos.

Para el tercer trimestre se presentó el documento del proyecto de reforma de inhabilidades e incompatibilidades para cargos de elección popular, se analizó la normatividad que regula el empleo público en Chile, y se revisaron las recomendaciones de la OCDE en la materia como insumos para la elaboración del texto preliminar de la propuesta de Decreto modificatorio del Decreto 128 de 1976 y se adelantó la gestión del proyecto de Decreto Ley actualizando el Decreto Ley 2400 de 1968.

Adicionalmente, en el mes de agosto de 2015 para la recolección de la Adicionalmente, en el mes de agosto de 2015 se recopiló, a través del SIGEP, la información de las vacantes de 1.372 entidades del orden territorial, para nutrir el Plan Anual de Vacantes. Para el caso de las entidades del orden nacional, se realizaron 86 visitas a las entidades. Con la información recolectada y el análisis de la misma se inició la elaboración del informe sobre vacantes definitivas y contratos de prestación de servicios en el orden Nacional y Territorial.

En cuanto al compromiso de entregar a la Presidencia de la República la información de cargos vacantes, como insumo base para el Acuerdo Marco de Precios, se definió el universo y la estrategia.

1.4 Capacitación y Evaluación del Desempeño

En este punto es pertinente resaltar que hasta la fecha de corte del presente informe, se han otorgaron 1.182 becas de educación superior para servidores públicos: 1.150 por parte de la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP, 7 del ICETEX, y 25 de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo - AECID; así mismo, se realizaron entre julio y septiembre del año en curso, 44 capacitaciones, talleres y seminarios para los para servidores de Función Pública en: planeación y gestión, redacción de documentos organizacionales, reingeniería, gerencia de proyectos, negociación colectiva en el sector público, arquitectura orientada al servicio, entre otros.

De igual manera, se dio acompañamiento por parte de Función Pública y el SENA a 5 entidades públicas (DANE, Ministerio de Justicia, Ministerio de Hacienda, Sector Minas, DIAN), en el proceso de implementación del proyecto de Bilingüismo, donde en lo corrido del año hasta el mes de septiembre se cuenta con 13 entidades que hacen parte del mismo.

Así mismo, durante este trimestre se avanzó en:

- Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación-PNFC, en tanto que se elaboraron los documentos de antecedentes y diagnóstico.
- Se dio continuidad al diplomado dirigido a los líderes de Servicio al Ciudadano.
- Se generaron avances en la propuesta de ajuste al sistema de evaluación de desempeño.

1.5 Implementación SIGEP

Para la implementación del SIGEP se vienen realizando semanalmente reuniones del equipo donde se tratan temas tales como, el seguimiento al índice ponderado de vinculación de las entidades de la rama ejecutiva y seguimiento a la gestión de las entidades, entes autónomos, Asociación de Corporaciones Autónomas - ASOCARS, rama legislativa y judicial, entidades de la organización electoral, Fiscalía General de la Nación, entre otras.

En cuanto al índice ponderado de vinculación que mide el avance de vinculación de las entidades del orden nacional, se obtuvo al 30 de septiembre de 2015 un resultado del 54,51%.

Entre las gestiones adelantadas para el tercer trimestre cabe mencionar también, la realización de 143 capacitaciones y asesorías a las entidades del orden nacional con asistencia de 811 personas, entre las cuales se encuentran 7 Ministerios, 5 Departamentos Administrativos, 10 Entes Autónomos, 3 Superintendencias, y 2 Órganos de Control. En el orden territorial se realizaron 154 capacitaciones y asesorías a 143 Alcaldías, 7 Gobernaciones y 4 Contralorías.

Gráfico 1. Capacitaciones SIGEP por Tipo de Entidad del Orden Nacional
Fuente: DDO - OAP- FP (2015).

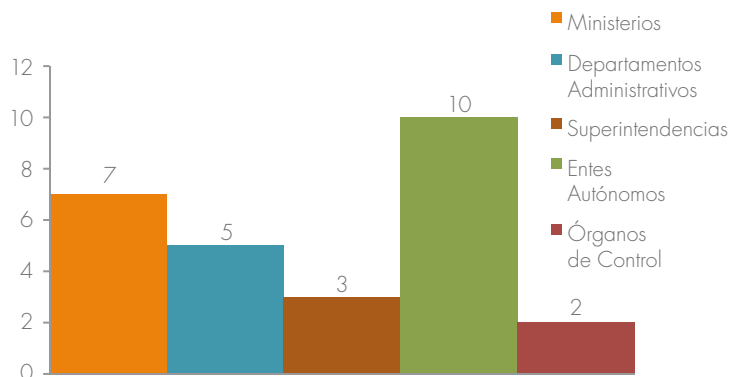
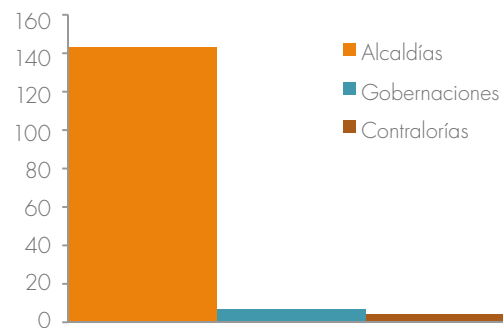


Gráfico 2. Capacitaciones SIGEP por Tipo de Entidad del Orden Territorial - Fuente: DDO - OAP- FP (2015).



Derivado de lo anterior, se ha logrado que 143 entidades públicas del Orden Nacional³ y 166 entidades del Orden Territorial, cuenten con toda la información cargada y actualizada en el SIGEP, hasta el módulo de vinculación.

³ Incluye todas las Ramas y otros organismos.

1.6 Meritocracia y gerencia pública

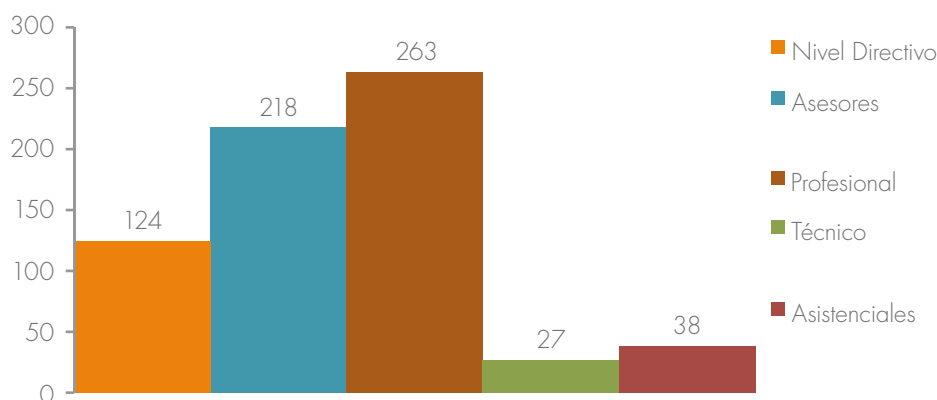
Durante el tercer trimestre del año 2015 se inscribieron 1.139 y evaluaron 877 candidatos para Concursos Públicos y Abiertos así:

Tabla 1. Número de Candidatos Concursos Públicos y Abiertos - Fuente: GGM – OAP - FP (2015).

Mes	Entidad	Departamento	Inscritos	Evaluados
Julio	SENA	Norte de Santander	49	46
		Huila	45	38
		Caldas 002	28	27
		Caldas 004	35	34
		Bogotá 002	25	22
		Bogotá 004	57	53
		Valle	46	41
		Atlántico	40	32
		Córdoba	55	45
		Cundinamarca	47	46
Julio	SENA	Chocó	20	19
	ICBF	Sincelejo	6	6
		Florencia	32	26
	IGAC	Norte de Santander	13	11
Caquetá		13	8	
Agosto	ICBF	Santander	149	88
		Guaviare	71	55
		Magdalena	141	87
		Bolívar	149	88
Septiembre	INVIAS	Antioquia	9	9
		Cesar	27	24
		Chocó	10	9
		Córdoba	10	9
		Meta	18	18
		Santander	8	7
		Cundinamarca	36	29

En cuanto a proveer cargos para las entidades descentralizadas de la rama ejecutiva del orden nacional, se evaluaron 670 candidatos así:

Gráfico 3. Número de Cargos Entidades del Orden Nacional - Fuente: GGM - AOP – FP (2015)



Así mismo, en el marco de la Comisión Nacional de Moralización, el Presidente de la República resaltó la labor realizada por Función Pública en la implementación de un proceso de meritocracia, para la escogencia de los Jefes de Control Interno del Gobierno Nacional, como medida de prevención de la corrupción.

Durante el tercer trimestre también se elaboró la propuesta de documento de justificación de agregación de grados de los cargos para concursos.

2. Desarrollo Organizacional y Fortalecimiento Institucional

2.1 Índice de Valoración Institucional

Durante el tercer trimestre la entidad en relación con la definición del marco metodológico y conceptual del índice, se señala el desarrollo de un análisis pormenorizado de la literatura existente en lo referente a la comprensión y medición del desempeño institucional. En sus primeros apartes, se define la manera en la que será asumido el concepto de desempeño, estableciendo una relación analítica entre desempeño y productividad, posteriormente define los determinantes que inciden en la productividad pública, para finalmente, afrontar el concepto de índice sintético, las metodologías de estimación para este tipo de indicadores y seleccionar una aproximación particular con la que se hará la medición en el caso colombiano.

2.2 Reducción de grados salariales

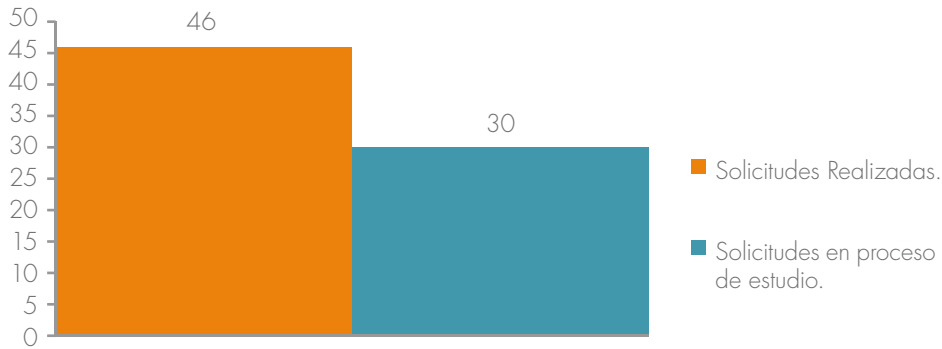
De conformidad con las funciones asignadas al Departamento Administrativo de la Función Pública por el Decreto 188 de 2004, en especial la de fijar políticas de gestión del recurso humano en lo referente a sistema salarial y prestacional, se plantea reducir las brechas salariales que actualmente existen en la escala salarial del Sistema General de Salarios para los empleados de las entidades públicas del Orden Nacional. El proyecto genera una propuesta para reducir los grados salariales y que resulte fiscalmente viable, está dirigida a los empleados públicos de las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional que pertenezcan a entidades a las que le aplique el Sistema Salarial General, en los niveles Profesional, Técnico y Asistencial, que equivale a 54.000 empleos aproximadamente, según datos del SIGEP a corte del mes de julio de 2015.

Durante el periodo julio a septiembre se identificaron los servidores públicos de los niveles seleccionados a los que le aplica el Sistema General de salarios y con base en esa información y en los requisitos establecidos en la norma se construyeron escenarios de proyección para los niveles asistencial, técnico y profesional, seleccionando la propuesta más técnica.

2.3 Fortalecimiento Institucional del Orden Nacional

Durante el periodo de julio a septiembre se recibieron 11 solicitudes de asesoría de parte de entidades. A septiembre de 2015 la cantidad acumulada de asesorías solicitadas asciende a 46, de las cuales 30 se encuentran en proceso de estudio por parte de la DDO y hacen referencia a modificación de estructura administrativa, modificación de la planta de personal, planta de empleos temporales, nomenclatura y clasificación de empleos, y régimen salarial y prestacional de los servidores públicos. Todo ello atendiendo los criterios y recomendaciones de la Directiva Presidencial 06 de 2014, referida a austeridad del gasto.

Gráfico 4. Solicitudes Realizadas Frente a Solicitudes en Estudio
Fuente: DDO - OAP-FP (2015).



Ahora bien, de acuerdo con los temas que son de conocimiento de la Dirección de Desarrollo Organizacional, en materia de estructura administrativa, planta de personal, manual de funciones, escala salarial y estatutos se expedieron los siguientes decretos:

- Decreto 1451 del 2 de julio de 2015 Por el cual se modifica la estructura de la Empresa Industrial y Comercial del Estado Administradora del Monopolio Rentístico de los Juegos de Suerte y Azar – COLJUEGOS.
- Decreto 1452 del 2 de julio de 2015 Por el cual se modifica la planta de personal de la Empresa Industrial y Comercial del Estado Administradora del Monopolio Rentístico de los Juegos de Suerte y Azar – COLJUEGOS.
- Decreto 1614 del 10 de agosto de 2015 Por el cual se modifica la planta de personal del Ministerio del Trabajo.

2.4 Fortalecimiento Institucional del Orden Territorial

El 18 de septiembre la Función Pública, el Departamento Nacional de Planeación, la Procuraduría General de la Nación, la Contraloría General de la República, la Federación Nacional de Departamentos y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD, lanzaron el instructivo para el proceso de empalme de los mandatarios territoriales 2015 – 2016⁴, el cual pretende brindar orientaciones conceptuales, técnicas, metodológicas y normativas, como instrumento para alcanzar mayores niveles de desempeño en las administraciones territoriales, en el desarrollo de los procesos de empalme.

Imagen 3. Evento Procuraduría Elijo Saber
Fuente: Presentación FP – 10° Encuentro con la Directora. 29 de Septiembre de 2015



Durante el tercer trimestre del año asesoraron, en materia de fortalecimiento institucional las siguientes entidades del Orden territorial: ESE Hospital Juan Luis Londoño de Zulia, ESE Hospital Local de Cartagena y Contraloría Municipal de Floridablanca.

Adicionalmente, durante este periodo en las diferentes entidades del orden territorial, en materia de fortalecimiento institucional, se atendieron un total de 57 consultas a través de los canales presencial, telefónico y verbal.

⁴ https://www.sirvoamipais.gov.co/informese/-/asset_publisher/iQku3CMd1ML/content/formatos-de-empalme-gobernadores-y-alcaldes?redirect=https://www.sirvoamipais.gov.co/informese%3Fp_id%3D101_INSTANCE_iQku3CMd1ML%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-1%26p_p_col_pos%3D1%26p_p_col_count%3D2

3. Gestión Pública Integral

3.1 Modelo Unificado

Durante el trimestre Julio – Septiembre, el equipo de trabajo asignado al proyecto del Modelo Unificado de Gestión, desarrolló cuatro grupos focales al interior de la Función Pública, con el fin de identificar, la forma cómo se define la planeación estratégica, cómo se asignan los recursos y el talento humano, en búsqueda del cumplimiento de la misión institucional.

De otra parte, se desarrolló un quinto grupo focal, con el equipo técnico de políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el cual presentó la misma dinámica de los grupos focales desarrollados al interior de la Función Pública.

El equipo del proyecto, realizó mesas de expertos con directivos y actores de amplia experiencia y reconocimiento tanto en el sector público como en el sector privado, con el fin de validar el diagnóstico que de manera preliminar, identificó lo que actualmente caracteriza la gestión pública en algunas entidades del Estado, particularmente en lo que hace referencia a la definición de sus metas o resultados y la forma como responde la organización en la búsqueda de las mismas.

Como parte de las experiencias exitosas en la aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se realizó un encuentro con la Alcaldía de Medellín, quienes compartieron la experiencia del desarrollo del Conglomerado Público, cuyo soporte para su estructuración fue tomada del Modelo en mención, aspecto que resulta muy valioso, máxime cuando dicho modelo fue definido con un campo de aplicación para la rama ejecutiva del orden nacional.

Con base en los aportes recibidos, y con los documentos de estudio realizados por el equipo de la Dirección de Control Interno de la Función Pública, se realizó una aproximación a la propuesta del Modelo con los posibles elementos o componentes que pueden integrarlo.

A partir de dicha revisión, se presenta una primera aproximación al Modelo de Gestión, el cual es objeto de análisis.

Adicionalmente, al 30 de septiembre en el marco del compromiso relacionado con la implementación de recomendaciones de la OCDE en materia de Control Interno: se ha avanzado en el desarrollo de la regulación sobre el estatus y funciones del Auditor Interno y en el mejorar la profesionalización de los funcionarios del sector público a cargo de las auditorías⁵.

⁵ Ver tabla 7.

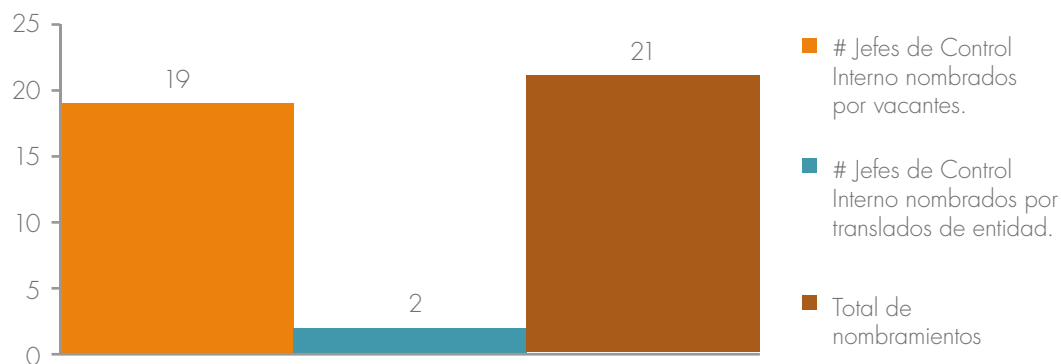
3.2 Control Interno y Modelo Estándar de Control Interno (MECI)

Durante el tercer trimestre se adelantaron gestiones en los siguientes aspectos:

- Nombramiento Jefes de Control Interno

Con respecto al nombramiento por parte del señor Presidente de la República de los Jefes de Control Interno en las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, se presenta el siguiente balance acumulado a la vigencia 2015, con corte al 30 de septiembre: 19 Jefes de Control Interno nombrados en entidades cuyo cargo se encontraba vacante, 2 Jefes de control Interno que se trasladaron de entidad, para un total de 21 nombramientos.

Gráfico 5. Número de nombramientos de Jefes de Control Interno realizados a septiembre de 2015
Fuente: DCIRT - OAP - FP (2015).



Con recursos de la Unión Europea se dio inicio el pasado 1 de septiembre al Diplomado en Control Interno, en alianza con la Escuela Superior de Administración Pública ESAP, dirigido a los Jefes de Control Interno de la Rama Ejecutiva del orden nacional. El diplomado se definió con una estructura académica de 6 módulos con temáticas como delitos contra la administración pública, estrategias efectivas de administración del riesgo de fraude, evaluación de gobierno, riesgos y controles de tecnología de la Información como estrategia corporativa, gestión de la función de Auditoría Interna, auditoría financiera y el proceso contable, contratación Estatal, entre otros.

Imagen 4. Diplomado en Control Interno.
Fuente: Álbum Diplomado de Función Pública en Control Interno.



- El Instituto de Auditores Internos IIA Colombia, fue seleccionado como proveedor para realizar una capacitación para los Jefes de Control Interno de las entidades cabeza de sector de la Rama Ejecutiva del orden nacional, con el objetivo principal de certificarlos como auditores internacionales con enfoque gubernamental. Esta certificación permitirá que dichos servidores fortalezcan su rol de evaluación independiente y puedan generar espacios de cooperación sobre el tema con las entidades adscritas y vinculadas al respectivo Sector Administrativo.
- Para la estructuración de la evaluación al Sistema de Control Interno vigencia 2015, se vienen desarrollando mesas de trabajo con la Contaduría General de la Nación y la Contraloría General de la República, con el fin de incorporar aspectos que permitan un análisis integral del estado del Control Interno en el país, teniendo en cuenta el enfoque fiscal, contable y de gestión. Así mismo, se está articulando esta evaluación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, con el fin de incluir preguntas que faciliten la comparación de los resultados obtenidos por las entidades y permita un análisis coherente frente al avance de las políticas de Desarrollo Administrativo.
- Las guías sobre los temas de Rol de las Oficinas de Control Interno, Auditoría Interna e Indicadores de Gestión surtieron el proceso de revisión en cuanto a contenidos y extensión, en este momento se encuentran en proceso de validación y diagramación.

3.3 Incentivos a la Gestión Pública

Recibir el Premio Nacional de Alta Gerencia aporta diversos beneficios a las entidades galardonadas, entre los que se destacan el reconocimiento estatal y social por su esfuerzo y aporte al mejoramiento de la gestión pública; contribuir a la difusión y desarrollo de la calidad y de mejores prácticas de gestión en la administración pública colombiana y servir de incentivo a los servidores públicos al obtener el reconocimiento por su trabajo.

Por lo anterior, durante el tercer trimestre se continuó con la difusión a través de correos electrónicos, eventos de capacitación, encuentros transversales de jefes de control interno, planeación y servicio al ciudadano; de igual forma en los municipios objeto del despliegue de fortalecimiento institucional; a través del día Nacional de la Rendición de cuentas; en las mesas de trabajo de las regiones Caribe, Pacífico, Eje Cafetero y Antioquia. Por último se reforzó con la transmisión del comercial a través de los medios de televisión privados (RCN y Caracol).

Como resultado de dicha convocatoria se postularon 236 experiencias en los diferentes énfasis temáticos establecidos y de acuerdo con la metodología suministrada por la Función Pública para tal fin. Después del registro, numeración y clasificación de las experiencias, se realizó una primera revisión sobre el cumplimiento de requisitos y metodología.

En cuanto al Banco de Éxitos entre julio y septiembre se inició la estrategia de difusión de las experiencias registradas en el mismo para posibilitar la réplica en las demás entidades del estado.

Participan experiencias exitosas de gestión de la Administración Pública Colombiana en las siguientes líneas temáticas:

- Política de Paz, Equidad y Educación
- Transparencia y Lucha contra la Corrupción.
- Derechos Humanos
- Servicio al Ciudadano

2015

Fecha de apertura: 1 de junio de 2015

Fecha de cierre: 30 de septiembre de 2015

Premio Nacional de Alta Gerencia
Banco de Éxitos

Imagen 5. Convocatoria Postulación Experiencias Exitosas al Premio Nacional de Alta Gerencia 2015 Fuente: Página Web de la FP.

Teniendo presente que meses antes se había realizado un proceso de depuración de la base de datos, con las experiencias que resultaron vigentes se estableció como criterio de programación la consolidación de experiencias por región, teniendo en cuenta la época y dificultades de desplazamiento por parte de los líderes de las experiencias y de las entidades interesadas en replicar. Una vez fueron clasificadas por regiones se analizaron las consecuencias en términos de los resultados y la posibilidad de replicarse. En este sentido, se difundieron 18 experiencias a través de mesas de trabajo en las regiones Caribe, Pacífico, Eje Cafetero y Antioquia y como resultado de las mismas, se establecieron actas de compromiso para ser replicadas por parte de aproximadamente 18 entidades interesadas.

3.4 Gestión de Proyectos

Durante el tercer trimestre de año 2015, se elaboró el documento de perfil de gerente de proyectos públicos, con base en las buenas prácticas Project Management Institute - PMI, y en los resultados del diagnóstico obtenido a partir de la encuesta sobre gerencia de proyectos aplicada a una muestra de las Entidades Públicas de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional.

Adicionalmente, se elaboró un documento de diagnóstico, el cual permitió identificar las brechas entre los instrumentos públicos, y las buenas prácticas PMI, como insumo para la construcción del documento "Lineamientos para la Gerencia de Proyectos en el Sector Público".

Se realizó una investigación sobre los programas académicos sobre Gerencia de Proyectos que ofrece el mercado, para iniciar acercamientos con las instituciones de educación, que permitan incluir en los programas lo definido en el documento "Lineamientos para la Gerencia de Proyectos en el Sector Público".

Se realizaron 8, de las 11 sesiones de capacitación sobre Gerencia de Proyectos (PMI) a Servidores de la Función Pública, y se definieron algunos instrumentos de planeación para 6 proyectos.

Se participó y culminó en el Diplomado "Gestión Efectiva de Proyectos" organizado por la ESAP y Presidencia, generando un documento de lecciones aprendidas, cuyo fin es brindar un insumo para mejorar el contenido temático del programa, así como para la elaboración del documento "Lineamientos para la Gerencia de Proyectos en el Sector Público", en trabajo conjunto de la ESAP, Presidencia y Función Pública.

4. Democratización y Transparencia

4.1 Transparencia, Participación y Servicio al Ciudadano

En el marco de la estrategia de “Visita por Tu Casa” se realizaron un total de 4 visitas entre las cuales se encuentran entidades como el Instituto Nacional para Sordos – INSOR, Unidad Administrativa para la Consolidación Territorial, Instituto Nacional para Ciegos y el Ministerio de Educación Nacional.

Entre los meses de julio y septiembre se realizaron 15 chat temáticos sobre Racionalización del Gasto, Premio Nacional de Alta Gerencia, Rediseño Institucional Territorial y Gerencia Pública.

De igual manera, en términos de accesibilidad se adelantó una reunión con la fundación Saldarriaga Concha, con el fin de revisar los temas de inclusión en términos de intervención a la infraestructura del Departamento.

Imagen 6. Informe Accesibilidad de la Función Pública
Fuente: Presentación FP – 10° Encuentro con la Directora.
29 de Septiembre de 2015.



4.2 Democratización

Durante el trimestre se realizaron mesas de trabajo para orientar y asistir técnicamente, a 327 servidores de 117 entidades del orden nacional y territorial en la implementación de los lineamientos para desarrollar la estrategia de rendición de cuentas en coordinación con la Consejería de Derechos Humanos, Urna de Cristal y Secretaría de transparencia. A continuación se relacionan algunos de los sectores y entidades asesorados⁶:

- Sector Salud.
- Sector Inclusión Social.
- Sector Educación
- Archivo General de la Nación
- Armada Nacional
- Congreso de la República
- Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas
- Ecopetrol S.A.
- Fiduprevisora
- Hospital Militar
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público
- Ministerio de Transporte
- Superintendencia de Notariado y Registro
- Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias
- Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales de Colombia – DIAN

⁶ Ver tabla 7.



Imagen 7. Mesa de trabajo
Estrategia Rendición de Cuentas
Fuente: Boletín Interno. Edición 044.
Semana del 14 al 18 de septiembre.

El 27 de agosto se realizó el III Día Nacional de la Rendición de Cuentas a la Ciudadanía con la participación de 285 entre servidores y ciudadanos y 111 entidades. Dentro del evento se presentaron 28 iniciativas de innovación para rendir cuentas y 7 stands.



Imagen 8. III día nacional
de Rendición de Cuentas.
Fuente: III día nacional de
Rendición de Cuentas.

Con el fin de apoyar a las veedurías ciudadanas, durante los meses de julio a septiembre se llevaron a cabo 2 talleres de Formación de Multiplicadores en Control Social, en los Departamentos de Tolima y Meta, a través de los cuales se formaron a 184 multiplicadores de 99 entidades para un acumulado de 429 en lo corrido de año. Estos eventos tienen como objetivo preparar líderes sociales como multiplicadores para promoción y conformación de veedurías en sus municipios⁷.

⁷ Ver tabla 7.

4.3 Implementación del Sistema Único de Información de Trámites (SUIT)

Durante el tercer trimestre se capacitaron 335 entidades del orden nacional y territorial, con la participación de 1.031 usuarios en el manejo del Sistema Único de Información de Trámites - SUIT, para un total de 562 entidades capacitadas y la participación de 1.581 usuarios en lo corrido del año.

Se brindó soporte a 158 incidencias, peticiones realizadas por los usuarios del sistema, para un total en lo corrido del año de 365, y se realizó la inscripción de 2.946 trámites y otros procedimientos administrativos de cara al usuario en el SUIT para un total en el año 2015 de 8.100.

Adicionalmente, se crearon 3 nuevos reportes en el SUIT (trámites racionalizados por año, por tipo de racionalización uno para el orden nacional y el otro para el orden territorial) y se mejoraron los reportes de avance en la inscripción de trámites y otros procedimientos administrativos incluyendo la clasificación orgánica (ramas y órganos del poder público).

Imagen 9. SUIT Reportes de Avance Inscripción de Trámites - Fuente: SUIT (2015)

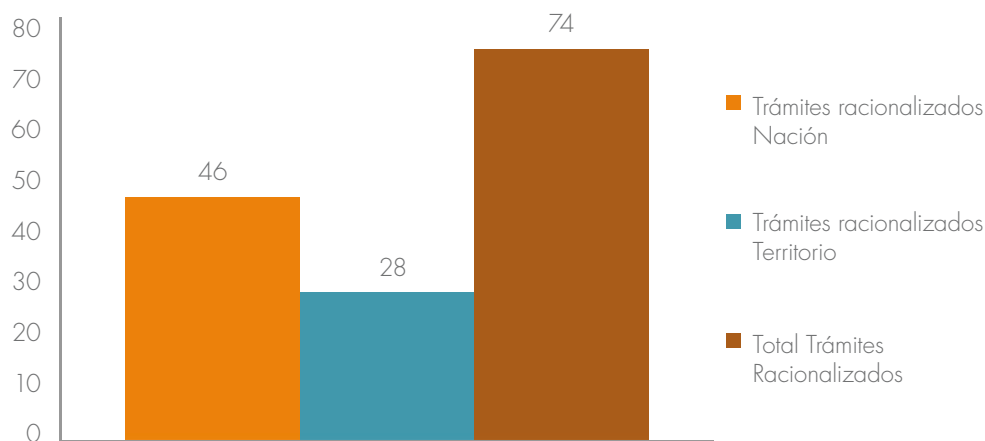


4.4 Racionalización de Trámites

Este tema es determinante en la relación del Estado con los ciudadanos. El buen servicio en este sentido es uno de los factores que más impacta en la confianza que los ciudadanos sienten en la administración pública y sus servidores. Por lo anterior, el Función Pública trabaja en el tema, alcanzando los siguientes resultados:

- En el marco del compromiso asumido el 20 de agosto con la ciudadanía y el Presidente, de racionalizar 800 trámites externos e internos, durante los años 2015 hasta el 2018, la Función Pública ha logrado durante lo corrido del año racionalizar 74 trámites⁸.

Gráfico 6. Número de Trámites racionalizados a septiembre de 2015
Fuente: DCIRT- FP (2015).



⁸ Ver tabla 7.

Imagen 10. Gira Estamos Cumpliendo "Sector Función Pública"
Fuente: Álbum Rendición de Cuentas Función Pública.



En este sentido se han efectuado las siguientes acciones:

- Se brindó asesoría y asistencia técnica en la Política de Racionalización de Trámites a 260 entidades del orden nacional y territorial para un total en lo corrido del año de 328.
- Se realizó seguimiento a la implementación de la Ventanilla Única de Registro - VUR en las siguientes ciudades: Pasto, Cartagena, Villavicencio, Montería, Quibdó, Sincelejo, Manizales, Yopal, Popayán, Valledupar, Neiva, Riohacha, Armenia, Pereira, Ibagué y Cali.
- Firma del acuerdo de cooperación en la política de racionalización de trámites entre la Función Pública y la Alcaldía de Bogotá.
- Entrega a 210 entidades, entre jefes de Planeación y Jefes de Control Interno, de los resultados del seguimiento a la gestión a la estrategia antitrámites dentro del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano vigencia 2014 – 2015 y los resultados incluidos dentro del Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión - FURAG.

5. Temas Transversales

5.1 Gestión Territorial de la Función Pública

Con el fin de implementar un esquema de capacitación de alcaldes y gobernadores 2015, se elaboró de manera conjunta con DNP, ESAP y otras entidades, una estrategia orientada al proceso de capacitación de Alcaldes y Gobernadores -Elijo Saber- la cual contempla cuatro fases: precandidatos, candidatos, gobernantes electos y gobernantes en ejercicio. Así mismo, se estructuró una propuesta para trabajar en el proceso de empalme.

Imagen 11. Elijo Saber - Fuente: Página Web FP.



De igual manera se realizó teleconferencia sobre la estrategia "Elijo Saber", la cual contó con la participación de la doctora Liliana Caballero, el Director de la Escuela Superior de Administración Pública -Esap, el Dr. Alejandro Larreamendy y la Dr. Ana María Almario Directora para la Democracia, la Participación Ciudadana y la Acción Comunal del Ministerio del Interior, la Dra. Ana María Almario. La misma estaba dirigida a los candidatos a las Elecciones de Autoridades Locales a realizarse el próximo 25 de octubre.

5.2 Comunicaciones Estratégicas

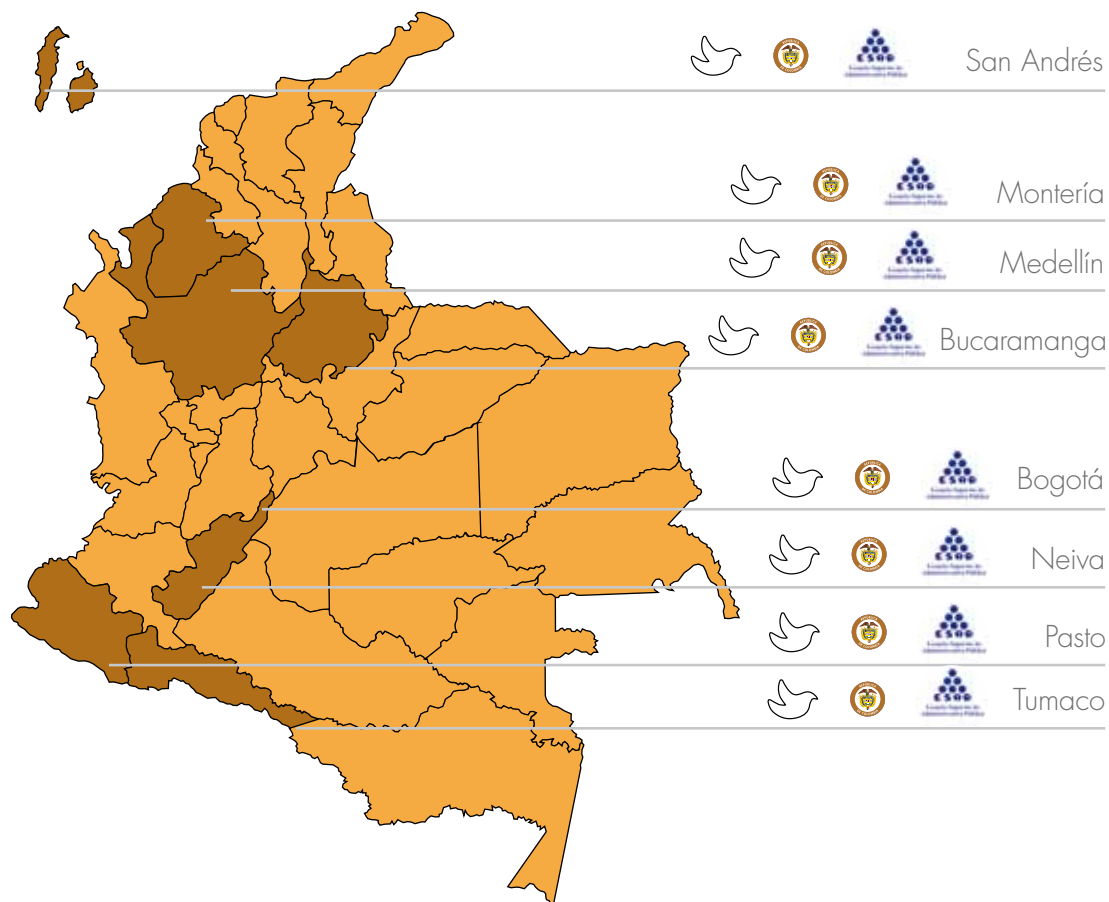
Con el fin de fortalecer la imagen institucional, se adelantaron las siguientes acciones de julio a septiembre:

- 13 consejos de redacción para planificar los temas de las diferentes áreas a los cuales se les va a realizar cubrimiento, determinando los medios por los cuales serán difundidos.
- 97 boletines de prensa realizados sobre la gestión adelantada por la entidad, los cuales fueron a la base de datos de medios de comunicación, nacionales y regionales.
- Verificación de 191 apariciones positivas en medios de comunicación que dan cuenta de las actividades desarrolladas por la entidad.
- Se realizó el diseño de 3 boletines de Sirvo a mi País.
- El Boletín externo correspondiente a los meses de julio a septiembre, el cual fue remitido a la base de datos de aproximadamente 7.000 medios de comunicación y a la base de datos de aproximadamente 250.000 servidores registrados en el SIGEP.
- Envío de 2.425 mensajes vía twitter, 333 publicaciones en facebook, se hicieron 61 publicaciones en youtube y 139 en LinkedIn, para un total de 2.958 mensajes.
- En lo que respecta a Sirvo a mi País, se publicaron 1.802 mensajes en twitter y 308 por facebook, para un total de 2.110 mensajes.

5.3 Pedagogía de Paz y Cambio Cultural

En el marco de la política de Paz, la Función Pública de enero a septiembre diseñó 4 estrategias (encuentros regionales, exposición itinerante en Ministerios y Departamentos, formación en cascada – en conjunto con la ESAP, y curso virtual). Resultado de lo anterior, entre julio y septiembre adelantó talleres en ciudades de Bogotá, Bucaramanga, Medellín, Mocoa, Montería, Neiva, Pasto y san Andrés y cursos virtuales, donde se formaron en pedagogía de paz a 3.032 servidores, para un total de 3.820 en lo corrido del año⁹.

Imagen 12. Ciudades en las cuales se capacitaron a los servidores públicos en temas de paz. Fuente: OAP - FP (2015).



⁹ Ver tabla 7.

5.4 Gestión Normativa

En el marco del proyecto gestor normativo y de conceptos del DAFP, se logró:

- De la selección de 3.000 conceptos jurídicos se encuentran incorporados 1200.
- Migración a la base de datos del sistema de información de la Función Pública de los actos administrativos (Leyes, Decretos, Resoluciones, Circulares) y jurisprudencias que correspondan.
- Diseño de 22 documentos de relatoría misionales, dinámicos, por temas y concordancias.
- Se diseñó el proyecto de convenio interadministrativo a suscribir entre el Departamento y la Alcaldía Mayor de Bogotá, para el uso del software del régimen legal de Bogotá.

Se actualizaron las siguientes normas:

- Ley 1712 de 2014, por la cual se crea la Ley de Transparencia y del derecho de acceso a la información pública nacional y se dictan otras disposiciones (fila 250).
- Ley 1757 de 2015, por el cual se dictan disposiciones en materia de promoción y protección del derecho a la participación democrática.

5.5 Equipos Transversales

Durante lo corrido del tercer trimestre del año 2015 se efectuaron ocho (8) encuentros de equipos transversales de Secretarios Generales, Control Interno, Talento Humano, Planeación, Jurídica, Servicio al Ciudadano, Así mismo, se mantuvieron en funcionamiento diez (10) equipos transversales.

5.6 Gestión Internacional de la Función Pública

5.6.1 Visibilidad y Posicionamiento

a) Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo - CLAD

Postulación oficial del Departamento Administrativo de la Función Pública a la Presidencia del Consejo Directivo del CLAD para el periodo comprendido entre noviembre 2015 y noviembre 2017.

XX Congreso del CLAD

Durante el mes de septiembre, el equipo académico del XX Congreso del CLAD aprobó la presentación de 7 ponencias para un igual número de ponencias académicas por parte de Función Pública, los cuales serán moderados por la Autoridad Nacional del Servicio Civil –SERVIR, la Secretaría de Gestión Pública -SGP del Perú:

- La implementación del buen gobierno en Colombia en el panel “Contribución de la OCDE a la reforma para una administración pública más eficiente y orientada a los ciudadanos. Tres estudios de caso en Latinoamérica”.
- Los concursos de directivos públicos en el servicio civil Colombiano en el panel “Lecciones aprendidas en los concursos para la selección de directivos públicos: experiencia internacional”.
- La experiencia de la Gerencia Pública y de la Meritocracia en Colombia en el panel “La Alta Dirección Pública como prioridad estratégica”.
- Iniciativas de Simplificación Administrativa para la eliminación de barreras burocráticas en Colombia en el marco del panel “Enfoque integral de la tramitología: simplificación administrativa, mejora regulatoria de los trámites y alianzas público-privadas. Un reto para la innovación y la mejora continua”.
- La gestión por procesos como elemento esencial en la Gestión de la Calidad en la Administración Pública Colombiana, en el panel “Gestión por procesos en Perú: una apuesta clave para la modernización de la administración pública”.
- Balance de la carrera administrativa en Colombia en el panel “Balance de la carrera administrativa en Latinoamérica”.
- La definición de metas y la evaluación del desempeño de directivos públicos en Colombia, retos y oportunidades, en el panel “Monitoreo y evaluación de directivos públicos: experiencia de Chile, Colombia y Perú”.

Otros eventos del CLAD

- Durante el mes de septiembre en el marco del Foro Iberoamericano de Seguimiento a la Carta Iberoamericana de los Derechos y Deberes del Ciudadano en relación con la Administración Pública realizado en la ciudad de Asunción (Paraguay), el Departamento presentó los principales avances normativos y de política pública de Colombia relacionados con los postulados de la carta.
- En el marco del Programa Académico Regional 2015-2016 de la Escuela Iberoamericana de Administración y Políticas Públicas (EIAPP), se realizó la Conferencia Virtual Internacional (Webinar) del CLAD, titulada: Conocimiento, políticas y desarrollo: Tensiones y virtudes de un vínculo necesario.



Imagen 13. Foro Iberoamericano de Seguimiento a la carta Iberoamericana de los derechos y deberes del Ciudadano en relación con la administración pública. Fuente: Boletín Interno. Edición 045. Semana del 21 al 25 de septiembre.

b) Posicionamiento en eventos y escenarios internacionales

De igual manera se destacan las siguientes intervenciones institucionales en eventos de carácter internacional durante el trimestre:

- Julio 16 y 17. Simposio Ministerial “El servicio público como un mecanismo de fortalecimiento de la administración pública construyendo puentes de solidaridad y cooperación”, de la alianza Caridad – CLAD, desarrollado en Puerto España, Trinidad y Tobago.
- Julio 21 y 22. Seminario Internacional “la Profesionalización de la Función Pública, desde la Perspectiva Ciudadana” realizado en Santo Domingo, República Dominicana.

- Agosto 3 al 7. Intercambio sobre Empleo Público y Gestión por Competencias entre la ESAP y el DAFP de Colombia con SERVIR del Perú en Lima.
- Agosto 14. Participación la consulta nacional en la cual las entidades públicas y las organizaciones de la sociedad civil revisaron y aportaron al nuevo Marco de Asociación País en Colombia 2015 – 2019 de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo - AECID.
- Agosto 18. Reunión complementaria del Consejo Directivo Extraordinario del CLAD, escenario en el cual dieciocho (18) delegados del mismo número de países discutieron los avances en la construcción del Reglamento de Gestión del Talento Humano.
- Agosto 24 al 28. Taller “Desarrollo de capacidades para una gobernanza efectiva, administración pública y servicio en países en desarrollo para un desarrollo sustentable” liderado por el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de Naciones Unidas - División de Administración Pública y Gestión del Desarrollo, en Kampala, Uganda (África)
- Septiembre 2 al 4. Seminario internacional “Gobernanza Pública en Perú: el servicio civil y los estándares de la OCDE en la gestión de recursos humanos” convocado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, en Lima (Perú).
- Septiembre 7 al 11. Misión oficial a la República de Colombia para conocer el modelo de Gobierno en Línea georgiano. Evento liderado por el Gobierno de la República de Georgia y la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia APC-Colombia.
- Septiembre 8 al 28. Seminario para países en Desarrollo 2015 dictado por la Universidad de Hainan en la República de China.

- Septiembre 14 y 15. Actividad Regional Bipartita “Promoción de la libertad Sindical y la Negociación Colectiva en el Sector Público de América Latina y el Caribe”, organizada por la Oficina Regional de la Organización Internacional del Trabajo -OIT para América Latina y el Caribe en Buenos Aires (Argentina).
- Septiembre 24 y 25. Seminario Internacional “Aprendizajes del Proyecto de Fortalecimiento del Sistema de Alta Dirección Pública” y el lanzamiento de la Red Latinoamericana de Servicio Civil y Alta Dirección Pública, Santiago de Chile.

Parte de la estrategia de gestión internacional vincula la realización de actividades de socialización al interior de la entidad, entre las cuales se destacan:

- Septiembre 4. Primer Café del Mundo “Reforma e Innovación en la Gestión Pública de la República Popular de China.
- Septiembre 25. Segundo Café del Mundo “Apoyo al Desarrollo de Capacidades para la Gobernanza Efectiva, la Administración Pública y la Prestación de Servicios en países en desarrollo” Kampala, Uganda.
- Septiembre 30. Tercer Café del Mundo “Foro Iberoamericano de Seguimiento de la Carta Iberoamericana de los Derechos y Deberes del Ciudadano en relación con la Administración Pública”.

5.6.2. Cooperación técnica y financiera

Cooperación bilateral

- Convenio con la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR

Cooperación en empleo público, meritocracia, flexibilidad y movilidad en ejercicio de la función pública.

- Convenio con la Secretaría Técnica y de Planificación de la Presidencia – STPP de la República de El Salvador.

Apoyo en el diseño y organización del Instituto de Formación Pública, entidad recientemente creada.

- Convenio a través del DNP con la Comisión Federal de Mejora Regulatoria – COFEMER de la República de México.

Transferencia a FP del análisis de impacto regulatorio, cargas administrativas y procesos y procedimientos.

Imagen 14. Seminario de Gobernanza Pública
Fuente: Presentación FP – 10º Encuentro con la Directora. 29 de Septiembre de 2015



5.6.3 Formación

La Función Pública como representante titular del país ante el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo - CLAD, promovió a través de los equipos transversales y la página web diversas oportunidades de formación, así:

- Coloquio Iberoamericano Sobre Ciudades Sostenibles organizado por la CAF, el CLAD y el Ministerio de Administración Pública de la República Dominicana. 2 avales entregados al Departamento Nacional de Planeación y el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.
- Taller Iberoamericano sobre “Desarrollo del Potencial Humano en el Trabajo” convocado por la EIAPP del CLAD y la Dirección General de Servicio Civil de Costa Rica. Entrega de dos avales para el Departamento Administrativo para la Función Pública.
- Curso “La Nueva Administración Pública en el Siglo XXI” convocado por la EIAPP del CLAD y el INAP de Guatemala. Dos cupos otorgados para los Ministerios de Transporte y de Agricultura.
- Curso Internacional “Arquitectura orientada al servicio” liderado por la EIAPP del CLAD, SERVIR y la ENAP del Perú. Un cupo entregado al Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Curso Virtual sobre “Dirección Pública” realizado entre la EIAPP del CLAD con el apoyo del INAP de España. Dos cupos otorgados a la Unidad Administrativa Especial Servicio de Empleo y el Ministerio de Educación Nacional.
- Curso Internacional sobre “Ética en la Gestión Pública” realizado por la EIAPP del CLAD, SERVIR y la ENAP del Perú. Entrega de un aval a un servidor público del Departamento Administrativo de la Función Pública.

- Curso Internacional sobre “Ética y Administración Pública en América Latina” liderado por la EIAPP del CLAD y la ENAP de Brasil. Entrega de dos avales a los Ministerios de Agricultura y de Hacienda y Crédito Público.
- Curso Internacional sobre “Gobierno Abierto: Transparencia, Colaboración y Participación” liderado por la EIAPP del CLAD y el INAP de España. Entrega de dos avales para el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.
- Curso Iberoamericano “la Negociación Colectiva en el sector público” realizado por la EIAPP del CLAD en conjunto con el INAP de Argentina. Tres avales entregados al Departamento Administrativo de la Función Pública y a los Ministerios de Educación y de Hacienda y Crédito Público.

A lo anterior se suma la divulgación de cursos y oportunidades de formación de entidades nacionales y agencias de cooperación, promocionadas a través de los equipos transversales y los canales de difusión de la entidad. Entre ellos los cursos promocionados por el Gobierno Español y sus diferentes agencias:

- Cursos y seminarios del Centro de Formación de AECID (9 cursos).
- Programa Iberoamericano de Formación Técnica Especializada –PIFTE España (5 cursos).
- XVIII Edición del Programa de capacitación AULA - Consejo General del Poder Judicial de España (6 cursos).

5.7 Sistemas de información

En el marco de la Innovación y crecimiento de las tecnologías de la información y el cumplimiento de los estándares técnicos y requerimientos normativos, la Función Pública lanzó el 6 de agosto su nuevo portal web, **www.funcionpublica.gov.co**, con el fin de mejorar la navegación y permitir que los ciudadanos consulten de manera más ágil los temas de interés, además de ajustarse a los tamaños de los diferentes dispositivos móviles como teléfonos inteligentes y tabletas¹⁰.

Imagen 15. Portal Web Función Pública
Fuente:Boletín Interno. Edición 039. Semana del 10 al 14 de agosto



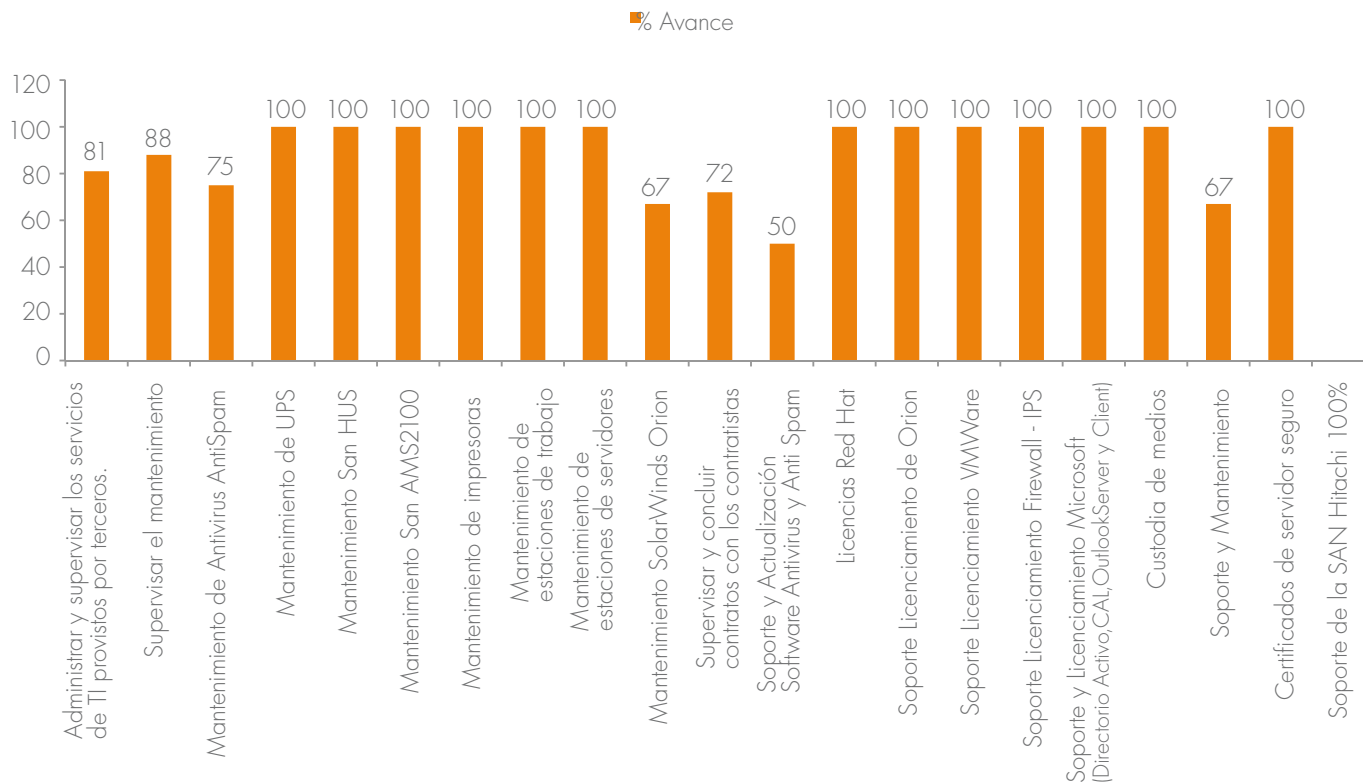
Ahora bien, en torno a los servicios y operación de tecnologías de la información, entre julio y septiembre se presentaron 1.508 incidentes y/o requerimientos del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP sobre 1.440 de los cuales se resolvieron el 95% de los casos.

En cuanto al Sistema Único de Información de Trámites - SUIT se presentaron 317 incidentes y/o requerimientos sobre 298 de los cuales se resolvieron el 94% de los casos presentados.

¹⁰ Ver tabla 7.

En los sistemas de apoyo se presentaron avances en los siguientes aspectos:

Grafica 7. Avance por Aspecto - Fuente: OSI - FP (2015).



En cuanto a las bases de datos del Departamento se presentaron 3 incidentes y/o peticiones de las cuales se resolvieron el 100% de las mismas.

Para la aplicación Proactivanet se atendieron 10 incidencias/requerimientos y se registraron 2 casos en promedio al Proveedor de Soporte Proactivanet.

Por último durante los meses de julio a septiembre se hizo inversión en tecnologías de la información con fuente de recursos de inversión por \$397.168.543 y de fuente de recursos de funcionamiento por \$74.582.490 para un total de \$471.751.033 para el trimestre.



Gestión Institucional

1. Gestión del Talento Humano

1.1 Plan Estratégico de Talento Humano

En cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano 2015 – 2018 aprobado en el presente año, se llevaron a cabo acciones en los siguientes aspectos:

- Plan de Bienestar.
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Plan de Capacitaciones.
- Documentos administrativos mensuales.
- Evaluaciones del desempeño recibidas.

Por consiguiente en el marco del Plan de Bienestar se adelantaron actividades como, la “Semana de la Salud” comprendida entre el 14 y el 18 de septiembre, en la cual se realizaron charlas, degustación de alimentación saludable, teatro sobre prevención de riesgos, vacunación, capacitaciones, rumbo terapia, entre otros.

En relación con el clima laboral, el 24 de septiembre se realizó el primer taller líderes donde participaron 19 servidores entre directivos y coordinadores de la Entidad.

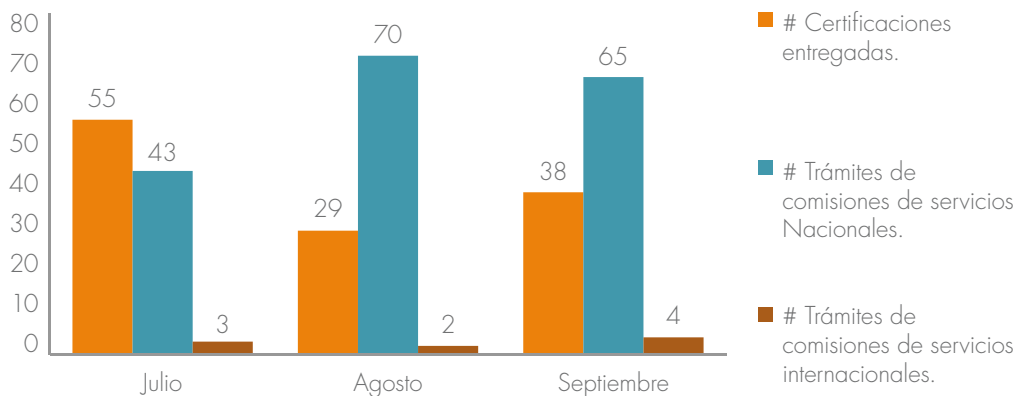
En cuanto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se dio cumplimiento de las actividades con relación al entorno laboral saludable, la conformación del Comité de Convivencia 2015-2017 y la instalación de la máquina dispensadora de frutas y verduras, la cual hace parte de las cuales hacen parte del cronograma del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo aprobado en el mes de mayo.

Por otra parte, con relación al plan institucional de capacitación se realizaron 36 actividades en los meses de julio-septiembre, las cuales se destacan la “coordinación y diagnóstico del Bilingüismo y el Curso Virtual Internacional sobre La Negociación Colectiva en el Sector Público”.

En cuanto al Plan Anual de Vacantes se realizó la actualización del mismo (titulares y encargos) según los retiros y movimientos que se efectúan en la Función Pública durante julio a septiembre y se publicaron las vacantes en la página Web de la entidad.

Ahora bien, dentro de la estrategia de documentos administrativos el Grupo de Gestión humana adelanto las siguientes acciones:

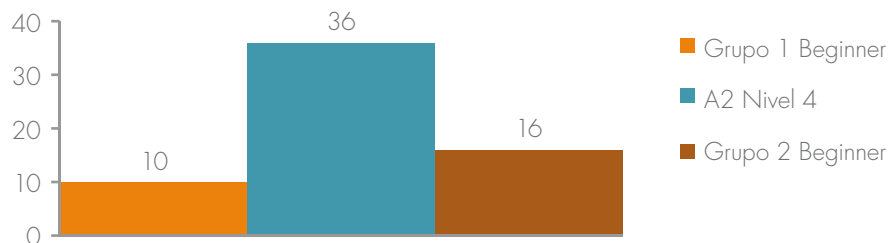
Gráfico 8. Cifras Documentos Administrativos - Fuente. GGH – OAP – FP



Finalmente, dentro de las evaluaciones de desempeño en el mes de agosto fueron remitidos al Grupo de Gestión Humana de la Función Pública 79 evaluaciones de desempeño de los servidores de la entidad. De igual manera se dio acompañamiento a los servidores en la concertación de objetivos (nuevos ingresos), evaluación del desempeño y calificación de servicios.

En relación con el proceso de implementación del proyecto de Bilingüismo, en la Función Pública durante el tercer trimestre se inició con el mismo, el cual cuenta con la participación de 62 servidores públicos, así:

Gráfico 9. Número de Servidores Públicos en el Programa de Bilingüismo - Fuente: GTH – OAP - FP (2015).



2. Eficiencia Administrativa

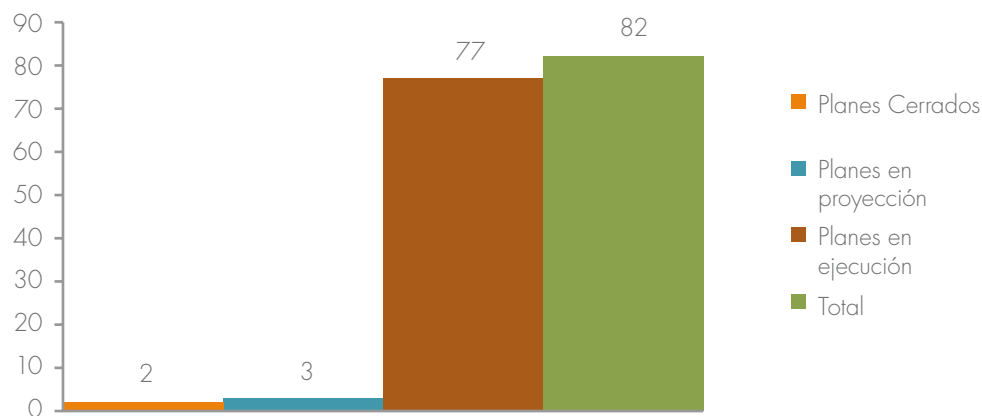
2.1 Gestión de Calidad

Entre las actividades desarrolladas en ejecución del proyecto de reingeniería se encuentran 7 capacitaciones a los servidores de la entidad en procesos, proyectos, funciones y alineación de conocimientos, las cuales se efectuaron con el fin de adecuar el modelo de operación y el modelo de negocio de Función Pública a la realidad institucional, para incrementar la eficiencia administrativa y asegurar el cumplimiento de los compromisos asumidos por nuestra entidad; adicionalmente, se dio finalización a los seminarios técnicos de riesgos y seguridad de la información, programados para fortalecer el conocimiento sobre los temas de calidad.

En cuanto a la medición de la satisfacción del usuario se dio la implementación de tres encuestas automatizadas, la realización de una campaña para la socialización de las mismas y el diseño e implementación de un control de accesos automatizados.

Así mismo, durante este periodo se realizó el seguimiento a los planes de mejoramiento, con corte a 30 de septiembre de 2015 donde se han abierto 82 planes de los cuales 2 (2,4 %) se encuentran cerrados, 3 (3,6 %) en proyección y 77 (94 %) en ejecución.

TaGráfico 10. Cifras Documentos Administrativos - Fuente. Elaboración Propia OAP – FP



Por otra parte, en desarrollo de la implementación del MECI el Departamento actualizó la Política Institucional para la Administración del Riesgo, con el fin de acatar los lineamientos de la Guía para la Administración del Riesgo elaborada por la Dirección de Control Interno y Racionalización de Trámites.

2.2 Eficiencia Administrativa y Cero Papel

Para garantizar el cumplimiento de la política de eficiencia administrativa en la ejecución de los recursos asignados al plan de adquisiciones, se efectuó un CDP de austeridad descontando de los rubros afectados por los compromisos adquiridos en esta materia ante el Gobierno nacional por un valor de \$20.257.684. Así mismo, se realizaron reuniones mensuales de seguimiento al plan de adquisiciones frente a los contratos suscritos y a la ejecución presupuestal de los recursos asignados al mismo.

En cumplimiento de lo establecido en el Plan de Austeridad y de Gestión Ambiental, se realizaron reuniones con las personas encargadas del aseo para establecer acciones de ahorro al consumo de agua, así como también con los encargados de la vigilancia para minimizar el consumo de energía. Adicionalmente se trabaja en la configuración de los equipos electrónicos, uso controlado de los vehículos de la entidad para el ahorro de combustible, y la realización mensual del formato para el control de las estadísticas de consumo de papel.

En cuanto a los consumos del trimestre se resumen en la siguiente gráfica:

Tabla 2. Resultados de Consumo - Fuente: Informe de Austeridad Tercer Trimestre del 2015

Servicio	Consumo I Trimestre	Consumo II Trimestre	Consumo III Trimestre	Ahorro/ Incremento
Energía	\$25.450.240	\$24.315.620	\$25.331.150	\$1.015.530 
Acueducto	\$2.020.000	\$1.230.270	\$1.811.360	\$580.790 
Combustible	\$8.457.488	\$8.523.441	\$9.046.762	\$523.321 
Consumo papel	199 resmas	281 resmas	268 resmas	13 resmas 
Fotocopias	10.000 copias	13.000 copias	3.000 copias	10.000 copias 
Separación de residuos en la fuente	46,40 mts ²	40,74 mts ²	59,59 mts ²	8,85 mts ² 

2.3 Gestión de la Información en la Función Pública

Con el propósito de consolidar un proceso de generación de información y seguimiento a la gestión institucional de manera oportuna, clara, precisa y de alta cualificación, se definió la estrategia de generación, seguimiento y consolidación de la información elaborada, que contiene: Marco conceptual, Inventario de variables elaborado y actualizado con las variables priorizadas; se elaboraron 13 fichas técnicas que establecen las operaciones estadísticas de la entidad que harán parte del sistema Estadístico Nacional y se elaboraron 6 fichas regionales y 32 departamentales con información de la gestión territorial de la Función Pública¹¹.

2.4 Gestión Documental

2.4.1 Organización y Administración de Archivos

En el marco de la gestión documental, durante los meses de julio a septiembre se elaboró el inventario documental de 220 cajas, 1.500 carpetas del archivo central y se capacitó a 30 servidores en la utilización del Gestor Documental OpenKM. En relación a la gestión realizada en el periodo concerniente de febrero a septiembre en el marco de la elaboración del inventario documental, se han registrado 880 cajas, 6.700 carpetas del archivo central y 210 servidores públicos capacitados en el Gestor Documental OpenKM.

En aras de cumplir con los objetivos de la entidad frente a los lineamientos de la organización de archivos de gestión el Grupo de Gestión Documental ha realizado 3 de las 4 visitas de acompañamiento que tiene programadas para la vigencia 2015, con el fin de asesorar y orientar a las dependencias en el manejo de las Tablas de Retención Documental de la entidad.

2.4.2 Trámite de Correspondencia Institucional

En el periodo comprendido de julio a septiembre se recibieron 5.810 peticiones, las cuales se recibieron, radicaron y direccionaron oportunamente, además se realizó el envío de 5.637 comunicados externos. De igual forma, entre enero y septiembre se han recibido 17.788 peticiones y se ha realizado el envío de 16.725 comunicados.

¹¹ Tanto las fichas Regionales como las Departamentales fueron publicadas en la página de la Entidad en el siguiente link: <https://www.funcionpublica.gov.co/informe-de-gestion-territorial>

3. Transparencia, Participación y Servicio al Ciudadano

El 20 de agosto el Presidente de la República, Juan Manuel Santos Calderón, visitó la sede de Función Pública, para la rendición de cuentas en el marco de la gira denominada “Estamos Cumpliendo”, durante este encuentro se presentaron al Presidente todos los esfuerzos que hacemos en la Función Pública para fortalecer la relación del Estado con la ciudadanía, modernizar nuestras instituciones y su gestión así como enaltecer a nuestros servidores.



Imagen 16. Audiencia de Rendición de Cuentas de la Función Pública.
Fuente: III día nacional de Rendición de Cuentas.

El día 27 de agosto se realizó la Audiencia de Rendición de Cuentas de la entidad mediante una estrategia lúdica denominada “Festival Función Pública a tu Servicio” donde se dio a conocer la gestión y se desarrollaron diversas mesas de diálogo temáticas, dirigidas por la alta dirección y por los líderes de cada dirección técnica, con el fin de resolver preguntas del público y comentar logros y retos.

El 20 de Agosto se presentó ante el Presidente, en el marco de la Gira Estamos Cumpliendo, los logros y compromisos del Sector Función Pública.



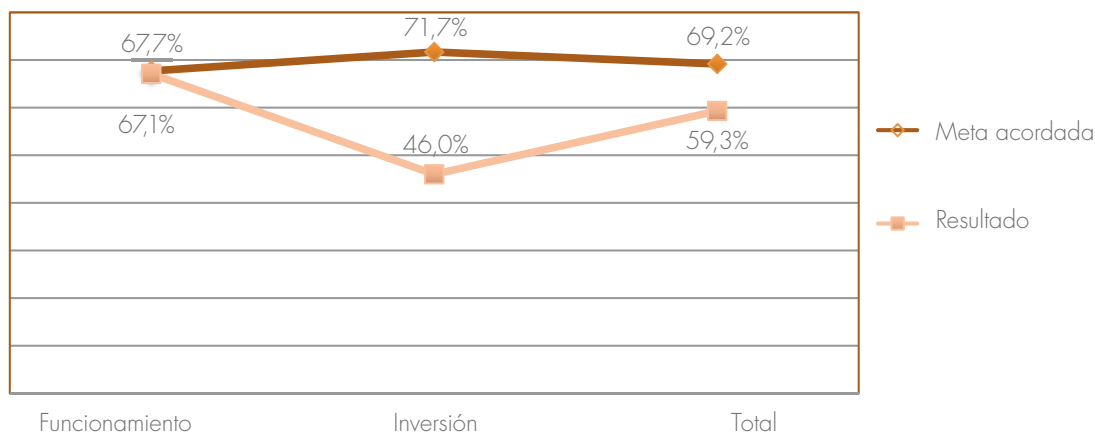
Imagen 17. Gira “Estamos Cumpliendo” Sector Función Pública
Fuente: Álbum Rendición de Cuentas Función Pública 2015.

4. Gestión Financiera

4.1 Programación, Ejecución Presupuestal y Seguimiento a Proyectos de Inversión

El resultado de la ejecución presupuestal de la Función Pública al 30 de septiembre se muestra a continuación:

Gráfico 11. Ejecución presupuestal de la Función Pública a Nivel de Obligación
Fuente: Grupo de Gestión Financiera FP - SIF Nación (2015).



A nivel de obligación se evidencia un retraso de 9,9 puntos porcentuales, frente a la meta acordada. La entidad está implementando acciones orientadas a la oportuna recepción de los bienes y servicios contratados.

Tabla 3. Ejecución Presupuestal a nivel de Compromiso y Obligación DAFP - Fuente: Grupo de Gestión Financiera FP – SIF Nación (2015).

Función Pública	Apropiación 2015 \$	Ejecución presupuestal a nivel de compromiso				Ejecución presupuestal a nivel de obligación			
		Meta acordada		Resultado		Meta acordada		Resultado	
		%\$		%\$		%\$		%\$	
Funcionamiento	15.839	70,8%	11.216	● 70,9%	11.231	67,7%	10.723,0	● 67,1%	10.629
Inversión	9.294	81,9%	7.609	● 68,0%	6.316	71,7%	6.661,9	● 46,0%	4.279
Total	25.133	74,9%	18.825	● 69,8%	17.547	69,2%	17.385	● 59,3%	14.908

Cifras en millones de pesos

● Retraso del 5% o menos con respecto a la meta

● Ejecución en tiempo

● Retraso superior al 5%

En lo relacionado con los proyectos de inversión, al mes de septiembre muestran un avance positivo en los indicadores de producto y gestión. El proyecto: Mejoramiento de la gestión de las políticas públicas a través de las tecnologías de información Tic's no presentan avances en el indicador de gestión, debido a que se reporta anualmente. No obstante, el gerente de proyecto reportó en las observaciones del indicador un porcentaje de disponibilidad de 99,99% de la plataforma tecnológica durante septiembre. Con relación al avance financiero se están adelantando los procesos contractuales previstos en el plan anual de adquisiciones. A continuación se muestran los resultados:

Tabla 4. Avances Proyectos de Inversión - Fuente: SPI fecha de corte agosto (2015).

Proyecto	Avance físico Producto	Avance Gestión	Avance Financiero
Mejoramiento de la gestión de las políticas públicas a través de las tecnologías de información Tics.	89%	0%	49,1%
Mantenimiento, adecuación y dotación del edificio sede del DAFP Bogotá.	100%	100%	85,8%
Mejoramiento, fortalecimiento de la capacidad institucional para el desarrollo de políticas públicas, nacional.	81%	85%	44%

La entidad se encuentra trabajando en la optimización de la ejecución de los recursos de inversión de los proyectos. El indicador de gestión del proyecto de tecnologías de la información se reporta anualmente y corresponde al promedio de los valores que se obtienen mensualmente.

En cuanto a la administración de los recursos, a septiembre se han expedido 239 certificados de disponibilidad presupuestal y 1.243 compromisos, así mismo se efectuaron los pagos de acuerdo con a la disponibilidad del PAC. Se publicaron en el portal Web los resultados de la ejecución presupuestal correspondientes a julio, agosto y septiembre.

La ejecución del Plan Anual Mensual de Caja - PAC mostró un desempeño positivo de 96,58% en el trimestre, superando la meta fijada por la entidad y por el Ministerio de Hacienda de 95%. Esto se logró con el seguimiento para la consolidación de necesidades y su registro en el Sistema Integrado de Información Financiera – SIIF. El resultado del segundo trimestre fue:

- Julio 93.66 %
- Agosto 97.73 %
- Septiembre 98.36 %

4.2 Plan Anual de Adquisiciones

A nivel de compromiso se ha ejecutado el 71,09% de los recursos asignados al Plan de Adquisiciones (funcionamiento e inversión) hasta el 30 de septiembre de 2015, individualmente su gestión es la siguiente:

Tabla 5. Ejecución del Plan de Adquisiciones - Fuente: Elaboración Propia GGF – OAP – FP 2015

Descripción	Ejecución
Adquisición de bienes y servicios - Funcionamiento.	84,81%
Honorarios - Funcionamiento.	88,42%
Proyecto de inversión: Mantenimiento Adecuación y Dotación del Edificio Sede del DAFP Bogotá.	98,00%
Proyecto de inversión: Mejoramiento Fortalecimiento de La Capacidad Institucional para el Desarrollo de Políticas Públicas Nacional con Situación de Fondos.	70,34%
Proyecto de inversión: Mejoramiento de la Gestión de las Políticas Públicas a través de las Tecnologías de Información Tics.	59,33%
Proyecto de inversión: Mejoramiento Fortalecimiento de la Capacidad Institucional para el Desarrollo de Políticas Públicas. Nacional sin Situación.	78,25%

El informe del plan de contratación a septiembre se resume en el siguiente cuadro:

Tabla 6. Plan de Contratación de enero a septiembre de 2015 - Fuente: Elaboración Propia GGC – OAP – FP 2015.

Descripción	Ejecutados	Pendiente	Total
Total Funcionamiento	43	12	55
Mejoramiento fortalecimiento de la capacidad Institucional para el desarrollo de políticas públicas nacionales.	85	31	116
Mejoramiento de la gestión de las políticas públicas a través de las tecnologías de la información tics.	15	7	22
Mantenimiento, adecuación y dotación del edificio sede del Departamento Administrativo de la Función Pública Bogotá.	4	0	4
Total Funcionamiento	104	38	142
Total contratos	147	50	197

5. Evaluación Independiente

La Oficina de Control interno de la entidad adelantó el seguimiento al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano vigencia 2015, el cual fue publicado en el link:

<https://www.funcionpublica.gov.co/informes-de-seguimiento-al-plan-anticorrupcion>

Así mismo, en el marco del proyecto de evaluación independiente se avanzó en el plan de auditorías con las áreas misionales (Dirección de Empleo Público, Dirección de Desarrollo Organizacional, Dirección Jurídica, Dirección de Control Interno y Grupo de Racionalización de Trámites) y como resultado de ello, en el mes de septiembre se remitieron los informes de las auditorías con las recomendaciones a los directores técnicos para sus respectivos comentarios con el fin de adelantar planes de mejora con cada una de las áreas.

Finalmente, se llevaron a cabo cinco (5) campañas sobre riesgos, las cuales fueron publicadas en el portal Institucional y en el boletín interno.

6. Otros

Imagen 16. Portafolio de Servicios de la FP - Fuente: FP (2015).

Nuestra contribución en la construcción de paz

Función Pública ha trabajado con las siguientes entidades en el área de paz:

- Oficina del Alto Comisionado para la Paz
- Departamentos para la Prosperidad Social, Dps.
- Unidad de Víctimas
- Agencia Colombiana para la Reintegración, ACR
- Centro de Memoria Histórica
- Consejo Cívico
- Ministerio Consejos Presidenciales
- Unidad Comunitaria

Función Pública en la actualidad trabaja en y grandes proyectos encaminados hacia la paz:

Función Pública para la paz:

- Función Pública como instrumento del Gobierno Nacional
- Ejes en las 6 entidades de la paz
- Servicios Públicos vitales
- Empleo Público para la reintegración
- Pacto por las víctimas

Presencia de FP:

- 86.000 servidores Públicos formados a 2015
- Capacitación especializada técnica
- Multiplicadores y Padeleros para replicación de los aprendizajes

Institucionalidad local para el procedimiento:

- Equipos de Reacción Inmediata en Gestión Pública
- Diseño Institucional de territorios de paz

Sirvo a mi país

Sirvo a mi país es el portal de los servidores públicos colombianos. En www.sirvoamipais.gov.co los servidores encuentran información sobre temas como empleo público nacional y territorial, agencias de gestión pública destacadas tanto en la nación como en las regiones, agencias virtuales presentadas en el Premio Nacional de Alta Gestión, nueva normalidad jurídica, gestión gubernamental que resalta el buen gobierno en Colombia, las conductas frecuentes de los servidores públicos, la agenda del mes, entre otra información de interés. Además, actualmente desde Sirvo a mi país se adelantaron cuatro campañas orientadas a envolver a los servidores públicos: "Me siento orgulloso", "Yo soy gestor de paz", "Buenos principios" y "Cuadro de honor".

Paralelo al portal web, se desarrolló el Boletín Sirvo a mi País, que se envía cada mes por correo electrónico a los servidores públicos de las diferentes entidades del país.

Departamento Administrativo de la Función Pública

Portafolio de Servicios

- Departamento Administrativo de la Función Pública
- Sirvo a mi país
- de paz, Colombia (Comunicación)
- webmaster@fp.gov.co
- Departamento Administrativo de la Función Pública

Carrera 8 No. 13-55 Bogotá D.C.
PBX: (571) 234.4000 / 334.4000 FAX: (571) 234.4000
Correo Electrónico de atención al cliente: atencionalcliente@funcionpublica.gov.co
www.funcionpublica.gov.co

Tabla 7. Avance indicadores FP SINERGIA – Tablero Control Presidencia a 30 de septiembre de 2015 - Fuente: Elaboración Propia OAP-FP (2015).

Indicadores	Meta 2015	Avance al 30 de septiembre de 2015
Sectores con propuesta de mejoramiento de la gestión a partir de los modelos de gestión vigentes	No Aplica	No Aplica
Porcentaje de entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional que alcanzan niveles superiores de madurez en la implementación y sostenimiento del Sistema de Control Interno	85%	0% ¹²
Porcentaje de implementación de recomendaciones OCDE en materia de control interno	40%	20%
Porcentaje de implementación del Plan Estratégico de Empleo Público, que incluya las recomendaciones OCDE	20%	13,1%
Entidades del Orden Nacional con modelos de evaluación orientados al cumplimiento de objetivos y metas institucionales implementados	No Aplica	No Aplica
Multiplicadores formados en procesos de control social a la gestión pública en el marco de la Estrategia de Democratización de la Administración Pública	600	429
Porcentaje de entidades del Orden Nacional cumpliendo el componente de rendición de cuentas de la Estrategia de Democratización de la Administración Pública	70%	67,2% ¹³
Entidades del Orden Nacional que cuentan con una gestión estratégica del talento humano implementada	No Aplica	No Aplica
Porcentaje de la Estrategia de formación de servidores públicos en construcción de paz implementada	25%	20%
Servidores públicos del Orden Nacional y Territorial formados en pedagogía de paz	20000	3820
Sistemas de información y portales interactivos del sector función pública con estándares técnicos y respondiendo a los requerimientos normativos en operación	1	0
Trámites externos e internos racionalizados.	100	74
Puntos de mejora de las Entidades Públicas en el desempeño de las políticas evaluadas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.	2	0 ¹⁴

¹² Este indicador tiene una periodicidad anual con 90 días de rezago por lo tanto solo hasta el 2016 se conocerá el avance.

¹³ Este valor hace referencia a línea base de los resultados del FURAG de 2014.

¹⁴ Este indicador tiene una periodicidad anual con 90 días de rezago por lo tanto solo hasta el 2016 se conocerá el avance.

Tabla 8. Mediciones FP - Fuente: Elaboración Propia OAP-FP (2015).

Eje Temático	Indicador	Unidad de Medida	2012	2013	2014	2015	
Control Interno	1. Modelo Estándar de Control Interno - MECI-	Entorno de control	Puntaje 1-5	-	3,45	3,53	-
		Información y comunicación	Puntaje 1-5	-	4,92	4,78	-
		Direccionamiento estratégico	Puntaje 1-5	-	4,85	4,36	-
		Administración de riesgos	Puntaje 1-5	-	3,17	4,43	-
		Seguimiento	Puntaje 1-5	-	4,79	4,35	-
	Total ind. Madurez MECI	Porcentaje	-	80,90%	82,25%	-	
	2. Control Interno Contable	Escala 1-5	4,60	4,73	4,83	-	
	3. Fenecimiento cuenta fiscal		Si	Si	Sin resultado CGR	NA	
Democratización y Transparencia	4. Índice de transparencia /1	Índice de Transparencia Nacional	Escala 0-100	-	-	75,0	-
		Nivel de riesgo	Escala 0-100	-	-	Moderado	-
		Factor Visibilidad	Escala 0-100	-	-	78,9	-
		Factor Institucionalidad	Escala 0-100	-	-	73,1	-
		Factor Control y Sanción	Escala 0-100	-	-	73,6	-
	5. Avance en la Inscripción de trámites	Porcentaje	-	-	-	100%	
Desempeño Institucional	6. Avance de la Gestión - FURAG-	Resultados Política Transparencia, Participación y Servicio al Ciudadano	Escala 0-100	-	-	77	-
		Resultados Política Gestión del Talento Humano	Escala 0-100	-	-	85	-
		Resultados Política Eficiencia Administrativa	Escala 0-100	-	-	70	-
		Resultados Política Gestión Financiera	Escala 0-100	-	-	100	-
		Estrategia de Gobierno en Línea	Porcentaje	-	-	61	-
		7. Índice Ponderado de Vinculación IPV /2	porcentaje	-	-	-	99,8%

8. Ambiente y Desempeño Institucional Nacional -EDI-	Ambiente Institucional	Porcentaje	80,40%	80,87%	81,67%	-
	Credibilidad en las Reglas	Porcentaje	72,49%	78,88%	81,18%	-
	Credibilidad en las Políticas	Porcentaje	86,09%	87,88%	85,31%	-
	Suficiencia de Recursos y Previsibilidad	Porcentaje	88,20%	83,49%	82,93%	-
	Desempeño Institucional	Porcentaje	78,05%	77,98%	79,25%	-
	Gestión de Resultados	Porcentaje	85,77%	87,99%	86,71%	-
	Rendición de Cuentas	Porcentaje	86,87%	85,84%	89,06%	-
	Bienestar Laboral	Porcentaje	74,86%	77,13%	78,02%	-
	Prevención de Prácticas Irregulares	Porcentaje	76,75%	75,16%	76,16%	-
9, INTEGRAL		Porcentaje	-	-	60%	-
10, RANKING INTEGRAL		Posición	-	-	88	-
11, Índice de Gobierno Abierto -IGA-		Porcentaje	-	-	66%	-
12, % de Ejecución del Presupuesto - SIIIF /3	Comprometido				85%	89%
	Obligado	Porcentaje	-	-	99%	85%
13, % ejecución Acuerdo de Desempeño /3	Comprometido	Porcentaje	-	-	-	69,8%
	Obligado	Porcentaje	-	-	-	59,3%
14. Porcentaje mejor ejecución promedio 2012-2014 /4	Obligado	porcentaje	-	-	-	51,0%

15. Seguimiento Proyectos de Inversión -SPI- 15.1 Mejoramiento de la gestión de las políticas públicas a través de las tecnologías de información Tics /2	Avance Financiero Proyecto 1	% de Avance	-	-	-	45,8%
	Avance Físico	% de Avance	-	-	-	86,0%
	Avance de gestión					
		% de Avance	-	-	-	0,0%
15. Seguimiento Proyectos de Inversión (SPI) 15.2 Mantenimiento adecuación y dotación del edificio sede del DAFP Bogotá /2	Avance Financiero Proyecto 2	% de Avance	-	-	-	85,8%
	Avance Físico	% de Avance	-	-	-	100,0%
	Avance de gestión					
		% de Avance	-	-	-	100,0%
15. Seguimiento Proyectos de Inversión (SPI) 15.3 Mejoramiento fortalecimiento de la capacidad institucional para el desarrollo de políticas públicas, Nacional /2	Avance Financiero Proyecto 3	% de Avance	-	-	-	35,8%
	Avance Físico	% de Avance	-	-	-	79,0%
	Avance de gestión					
		% de Avance	-	-	-	72,0%

Mediciones país	18. Indices de desarrollo burocrático del 2002-2004	Eficiencia	Escala 0-100	-	-	42	-
		Mérito	Escala 0-100	-	-	52	-
		Consistencia Estructural	Escala 0-100	-	-	48	-
		Capacidad Funcional	Escala 0-100	-	-	48	-
		Capacidad Integradora	Escala 0-100	-	-	47	-
		Promedio Índice de desarrollo burocrático	Escala 0-100	-	-	47,4	-
	19. Evaluaciones de status de servicios civiles	Planificación de los recursos humanos	Nivel 1-5	-	-	2	-
		Organización del trabajo	Nivel 1-5	-	-	2	-
		Gestión del empleo	Nivel 1-5	-	-	2	-
		Gestión del rendimiento	Nivel 1-5	-	-	2	-
		Gestión de la compensación	Nivel 1-5	-	-	2	-
		Gestión del desarrollo	Nivel 1-5	-	-	2	-
		Gestión de las relaciones humanas y sociales	Nivel 1-5	-	-	2	-
	20. Índice de Desarrollo del Servicio Civil /5	Organización de la función de recursos humanos	Nivel 1-5	-	-	3	-
			Escala 0-100	-	-	52	-



FUNCIÓN PÚBLICA
Departamento Administrativo de la Función Pública



Informe de Gestión Tercer Trimestre de 2015

Departamento Administrativo de la Función Pública

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

Comutador: **334 4080 / 86** - Fax: **341 0515**

Web: www.funcionpublica.gov.co

e mail: webmaster@funcionpublica.gov.co

Línea gratuita de atención al usuario: **018000 917770**

Bogotá, D.C., Colombia. Octubre de 2015

"Tú sirves a tu país, nosotros te servimos a ti"