

Informe de Gestión Primer Trimestre de 2015 Departamento Administrativo de la Función Pública Julio de 2015

Contenido

ACRÓNIMO	4
INTRODUCCIÓN	7
1. EMPLEO PÚBLICO	9
1.1 Revisión, Formulación y Difusión de la Política de Empleo Público.....	9
1.2 Competencias	10
1.3 Salarios y Negociación Colectiva	10
1.4 Capacitación y Evaluación del Desempeño.....	10
1.5 Implementación SIGEP	11
2. DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL.....	12
2.1 Valoración Institucional	12
2.2 Fortalecimiento Institucional del Orden Nacional	13
2.3 Fortalecimiento Institucional del Orden Territorial.	14
2.4 Fortalecimiento Institucional para la Paz.....	14
3. GESTIÓN PÚBLICA INTEGRAL	15
3.1. Modelo Unificado.....	15
3.2. Control Interno y Modelo Estándar de Control Interno (MECI).....	16
3.3. Incentivos a la Gestión Pública	17
4. RELACIÓN ESTADO-CIUDADANO	17
4.1 Transparencia.....	17
4.2 Democratización.....	18
4.3 Implementación del Sistema Único de Información de trámites (SUIT)	20
5. TEMAS TRANSVERSALES	21
5.1. Gestión Territorial de la Función Pública.....	21
5.2. Comunicaciones Estratégicas.....	21
5.3. Pedagogía de Paz y Cambio Cultural	22

5.4.	Gestión Normativa.....	23
5.5.	Equipos Transversales.....	25
5.6.	Gestión Internacional de la Función Pública.....	26
5.7.	Gestión de la Información en la Función Pública	27
6.	MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	28
6.1.	Gestión Misional y de Gobierno	28
6.1.1.	Indicadores y Metas de Gobierno – SINERGIA.....	28
6.2.	Transparencia, Participación y Servicio al Ciudadano	29
6.2.1	Fortalecer el Servicio al Ciudadano.....	29
6.3.	Gestión del Talento Humano	30
6.3.1	Plan Estratégico de Talento Humano	30
6.4.	Eficiencia Administrativa	31
6.4.1.	Gestión de Calidad	31
6.4.2.	Eficiencia Administrativa y Cero Papel.....	33
6.4.3.	Racionalización de Trámites.....	35
6.4.4.	Gestión de Tecnologías de Información.....	35
6.4.5.	Gestión Documental	38
6.5.	Gestión Financiera	39
6.5.1.	Programación y Ejecución Presupuestal.....	39
6.5.2.	Plan Anual de Adquisiciones	41
6.5.3.	Avance Presupuestal	43
7.	ADICIONALES.....	46
7.1.	Gestión y Seguimiento de la Información Estratégica Institucional y Mejoramiento del Sistema de Gestión Institucional – SGI	46
7.2.	Oficina de Control Interno.....	47

ACRÓNIMO

AECID: Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

AGA: Alianza de Gobierno Abierto.

AIN: Análisis de Impacto Normativo.

APC: Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia.

BID: Banco Interamericano de Desarrollo.

BPIN: Banco de Programas y Proyectos de Inversión Nacional.

CAF: Banco de Desarrollo de América Latina.

CDDHH: Comisión de Derechos Humanos.

CDPs: Certificado de Disponibilidad Presupuestal.

CLAD: Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo.

CNSC: Comisión Nacional del Servicio Civil.

COFEMER: Comisión Federal de Mejora Regulatoria.

CONPES: El Consejo Nacional de Política Económica y Social.

CRA: Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico.

CREG: Comisión de Regulación de Energía y Gas.

CUS: Casos de Uso.

DAFP: Departamento Administrativo de la Función Pública.

DANE: Departamento Administrativo Nacional de Estadística.

DDO: Dirección de Desarrollo Organizacional.

DEP: Dirección de Empleo Público.

DJ: Dirección Jurídica.

DNP: Departamento nacional de Planeación.

EFQM: *European Foundation Quality Management* (por sus siglas en Inglés)

ESAP: Escuela Superior de Administración Pública.

ESE's: Entidades de Salud del Estado.

EVAM: Evaluación, Aprendizaje y Mejora.

FURAG: Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión.

GAC: Grupo de Atención al Ciudadano.

GEL: Gobierno en Línea.

ICAP: Instituto Centro Americano de Administración Pública.

ICFES: Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior.

IDEAN: Instituto de Estudios Andinos.

IGA: Índice de Gobierno Abierto.

INVIMA: Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos.

IPC: Índice De Precios Al Consumidor.

MECI: Modelo Estándar de Control Interno.

MGA: Metodología General Ajustada.

MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

OCI: Oficina de Control Interno.

OACP: Oficina del Alto Comisionado para la Paz.

OAP: Oficina Asesora de Planeación.

OPA: Otros Procedimientos Administrativos.

PAC: Plan Anual de Caja.

PEI: Plan Estratégico Institucional.

PES: Plan Estratégico Sectorial.

PILA: Planilla Integrada de Liquidación de Aportes.

PND: Plan Nacional de Desarrollo

PNUD: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

PQRS: Peticiones, quejas, reclamos y sugerencias.

POA: Plan Operativo Anual.

SECOB: Sistema Electrónico de Contratación Pública.

SENA: Servicio Nacional de Aprendizaje.

SERVIR: Autoridad Nacional del Servicio Civil.

SGP: Secretaría de Gestión Pública.

SGI: Sistema de Gestión Institucional.

SIGEP: Sistema de Información y Gestión del Empleo Público.

SIIF: Sistema Integrado de Información Financiera.

SIRECI: Sistema de Rendición Electrónica de la Cuenta e Informes.

SLA: *Service Level Agreement* (por sus siglas en Inglés)

SNC: Sistema Nacional de Competencias Laborales.

SOAT: Seguro Obligatorio de Accidentes de Tránsito.

ST: Secretaria de Transparencia.

SUIT: Sistema Único de Información de trámites.

TDR: Tablas de Retención Documental.

TI: Tecnologías de la Información.

USAID: Ayuda Estadounidense del Pueblo Americano (por sus siglas en Inglés)

INTRODUCCIÓN

El Departamento Administrativo de la Función Pública como entidad del Orden Nacional alineó sus objetivos institucionales y sectoriales con los objetivos del Gobierno Nacional enmarcados en el Plan Nacional de Desarrollo - PND *Todos por un Nuevo País 2014-2018*, específicamente en el pilar de Buen Gobierno. Uno de los principales objetivos alcanzados por la Función Pública entre el último trimestre del 2014 y el primer trimestre del 2015 fue la participación activa con el Departamento Nacional de Planeación –DNP en la definición de la hoja de ruta del país para la implementación y sostenimiento de la estrategia de Buen Gobierno que el país decidió llevar a cabo.

Es por esta razón que uno de los objetivos de este pilar *“Promover la eficiencia y eficacia administrativa”* le otorga al Departamento Administrativo un liderazgo en la definición de lineamientos que le apuntan a fortalecer el empleo público y la consolidación de una gestión pública efectiva y estándares mínimos de prestación de servicios al ciudadano. Consecuentemente, ante la necesidad de fortalecer las instituciones públicas y sus servidores para incrementar la confianza del ciudadano hacia el Estado colombiano a través de la lucha contra la corrupción, transparencia y rendición de cuentas, la Función Pública definió una proyección de su gestión y resultados, recogida por las metas del cuatrienio y las cuales conforman la hoja de ruta del Departamento que debe ser cumplida año a año por cada una de las Direcciones Técnicas y Áreas de Apoyo.

El trazado de esta hoja de ruta, aparte de estar alineada con los objetivos del Gobierno Nacional, también está sustentado en los tres objetivos de la Función Pública definidos por la actual Dirección General de la entidad. Los objetivos de i) Enaltecer al Servidor Público y su labor; ii) Consolidar una gestión pública eficiente al servicio de los ciudadanos; y iii) Aumentar la confianza en el Estado, resultan necesarios para guiar al Departamento hacia su consolidación como un sector estratégico, líder y reactivo a las demandas del Gobierno Nacional, al igual que ser el articulador de las políticas de este nivel de gobierno en el nivel territorial, generador de conocimiento y apoyar la implementación de procesos estratégicos, como el de construcción de paz y ser el enlace entre el ciudadano y el Estado en una relación de eficiencia y eficacia.

En consecuencia para la vigencia 2015, la Función Pública definió sus proyectos de gestión a la luz de estos objetivos y del cumplimiento de las metas del PND 2014-2018. De manera estratégica se definieron cuatro áreas de gestión específicas y un enfoque transversal que incluye diversos temas que vinculan la gestión global de la entidad. Estos temas son: i) Empleo público; ii) Desarrollo organizacional y fortalecimiento institucional; iii) Gestión pública integral; y iv) Relación ciudadano-Estado.

Es así que uno de los grandes logros para esta vigencia de la Función Pública fue el liderazgo en el desarrollo del Capítulo de Buen Gobierno en el Plan Nacional de Desarrollo y en su posterior articulado. Adicionalmente, la Función Pública ha venido trabajando activamente en 3 Comités de la OCDE que son: (i) Comité de Gobernanza Pública, donde hemos venido avanzando en el mejoramiento del empleo público, control interno, transparencia y rendición de cuentas respondiendo activamente en el documento internacional *“Una mirada al Gobierno 2015”*; (ii) Comité de Política Regulatoria, donde se ha venido trabajando en el Piloto de Análisis de Impacto Normativo en el tema de racionalización de trámites y generación de competencias para reguladores; (iii) Comité de Gobernanza Corporativa, donde se ha venido trabajando en las recomendaciones de la OCDE en cuanto a la conformación de Juntas Directivas de Empresas del Estado y; en el Grupo de Trabajo en Materia de Cohecho en Transacciones de los Negocios Internacionales donde se ha venido trabajando en regulación para el país sobre el tema.

A partir de estos temas cada una de las dependencias de la Función Pública diseñó, durante el primer trimestre del año, los proyectos de gestión que especifican las actividades, indicadores y metas de resultado y producto que indican la guía para cada una de estas encaminada a cumplir las metas de gobierno y cumplir los objetivos de la entidad. En el desarrollo de esta gestión se diseñaron y aprobaron cuarenta y cuatro (44) proyectos de gestión los cuales iniciaron actividades en su mayoría durante el primer trimestre y otros están a la espera para dar inicio durante el segundo trimestre del año.

Este informe tiene como objetivo mostrar el avance de estos proyectos de gestión durante el primer trimestre del año con especial énfasis en los productos y resultados definidos durante el proceso de planeación estratégica de la entidad con el fin de evidenciar los retos para los trimestres siguientes y los resultados que cada una de las dependencias cumplirán a diciembre de 2015. En este sentido, el informe estará organizado a partir de las áreas estratégicas mencionadas anteriormente y dentro de cada una de éstas se desarrollaran temas puntuales, sus productos y resultados esperados para la vigencia 2015. Igualmente será incluido un acápite específico para el despliegue de la información de cumplimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, ejecución presupuestal e indicadores de las metas de gobierno a través de Sinergia- Seguimiento.

INFORME DE GESTIÓN PRIMER TRIMESTRE DE 2015 DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

1. EMPLEO PÚBLICO

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

Grandes Logros de este Trimestre

Durante el primer trimestre de 2015 se elaboró un documento denominado Marco de Referencia para el análisis de la política de Gestión del Empleo y del Talento Humano, el cual contiene un análisis descriptivo de los textos elaborados recientemente por la OCDE, el BID, el CLAD, la Universidad de los Andes en los que se analiza la situación del empleo público en Colombia, desde diferentes perspectivas, de los diferentes instrumentos elaborados por la Dirección de Empleo Público, una propuesta de concepto de política, una descripción de la actual política estatal en la materia, y una descripción básica del sistema de empleo público en Colombia. Este documento es el primero de los tres que se elaborarán con el fin de actualizar la política de Gestión del Empleo y del Talento Humano.

Retos 2015

Para el año 2015, la Dirección de Empleo Público -DEP realizará la reformulación de la política de Empleo Público lo cual será materializado en un documento CONPES. También se enfocará en el diseño de una propuesta de plan estratégico de Empleo Público 2015 – 2025 y adicionalmente, propondrá algunos proyectos de reformas y reglamentaciones en esta materia.

Como reto adicional la Dirección Jurídica – DJ realizará la consolidación de propuestas normativas en temas estratégicos para el Departamento, con el fin de que surtan para el posterior trámite de Proyectos de Ley o Decretos, según corresponda. Los temas son los siguientes:

- ✚ Proyecto de Decreto Ley actualizando el Decreto Ley 2400 de 1968, que contiene normas de administración de personal y situaciones administrativas.
- ✚ Proyecto de Decreto Ley actualizando el Decreto ley 128 de 1976, que contiene el régimen de inhabilidades e incompatibilidades de miembros de juntas directivas de entidades descentralizadas, a la luz de las recomendaciones de la OCDE.
- ✚ Proyecto de Ley con el régimen de inhabilidades e inhabilidades en cargos de elección popular.

Las Direcciones de Empleo Público y Jurídica han aunado esfuerzos para lograr materializar un acuerdo marco de precios con el fin de adelantar los procesos de selección para provisión de cargos públicos, así las cosas, se planea la suscripción de tres convenios con la CNSC, ICFES y Colombia Compra Eficiente.

1.2 Competencias

Grandes Logros de este Trimestre

Una vez establecidas las prioridades de la vigencia actual, la DEP se enfocó en la realización de un documento preliminar del diagnóstico de competencias laborales, para definir la ruta crítica y el equipo técnico para el abordaje conjunto del tema.

Retos 2015

A diciembre de 2015, la Función Pública a través de la DEP buscará la estandarización del 100% de las normas de competencia laboral de los mapas funcionales de las áreas transversales determinadas y el diseño e implementación de una estrategia en materia de competencias del Sector Público.

1.3 Salarios y Negociación Colectiva

Grandes Logros de este Trimestre

Teniendo en cuenta los logros alcanzados por el Departamento con fundamento en la negociación colectiva del año 2013 adelantada entre el Gobierno Nacional y las Federaciones y confederaciones sindicales se ha avanzado en el tema salarial, para lo cual la DJ ha liderado la concertación, acuerdo, desarrollo y ejecución de los diferentes temas llevados a la mesa de concertación, los cuales han servido de base para la negociación que sobre el particular se adelantada en la presente vigencia.

Adicionalmente, se realizó recolección de información durante el mes de marzo y se realizó el envío semanal de 3.600 correos electrónicos dirigidos a las entidades del Orden Territorial registradas en SIGEP. Con el objetivo de potenciar el uso del SIGEP y el registro de información en la materia de salarios se llevó a cabo una alianza estratégica con FEDEMUNICIPIOS para cumplir este fin y en materia de apoyo internacional en el tema se elaboró la agenda para atención al consultor internacional Rafael Jiménez, quien a través del CLAD apoyará al Departamento en el tema salarial.

Retos 2015

La DJ tiene a su cargo investigar mecanismos de movilidad salarial que no impliquen cambio de empleo, y que sean viables desde el punto de vista jurídico, técnico y económico. En ese sentido apoyará el estudio de racionalización de escalas salariales, de manera que se respeten los derechos de los trabajadores en materia laboral y el principio de no regresividad.

1.4 Capacitación y Evaluación del Desempeño

Grandes Logros de este Trimestre

Durante el primer trimestre se logró un avance en la formulación del proyecto del plan teniendo el aval de la Directora de la Función Pública y del Director de la ESAP y la definición de las acciones a desarrollar en el resto de la vigencia.

Retos 2015

El principal reto en este tema es el diseño, actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación, en coordinación con la ESAP y la elaboración de una propuesta de ajuste al sistema de evaluación de desempeño.

1.5 Implementación SIGEP

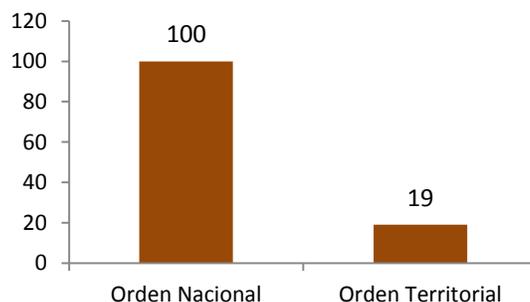
Grandes Logros de este Trimestre

Durante el primer trimestre de 2015 se logró el acompañamiento, asesoría y orientación en el cargue y gestión de información a las entidades del orden nacional, haciendo visitas permanentes, enviando informes periódicos del estado de cargue de información y nivel del indicador que mide la vinculación, actualización y registro de hojas de vida, entre otros. El indicador ponderado que mide el avance de vinculación de las entidades, en este caso del orden nacional, a la fecha tuvo un resultado de 39,19%.

Se realizó el diseño y ajuste de controles de cambios que requiere la Rama Legislativa, Judicial y Organización Electoral para el registro de información en SIGEP, debido a las particularidades de estas entidades. A la fecha el índice ponderado de vinculación es de 14,83%; frente al cargue de hojas de vida es de 31.640 de empleados públicos y 1.991 hojas de vida de contratistas.

Adicionalmente se realizaron las siguientes acciones puntuales durante el primer trimestre del año:

Tabla 1. Número de asesorías en SIGEP a entidades del orden nacional y alcaldías en el orden territorial



Fuente: Dirección de Empleo Público (DAFP). Primer Trimestre de 2015. Cálculos OAP.

- ✚ Atención a 100 entidades del Orden Nacional entre capacitaciones y asesorías en el SIGEP con la asistencia aproximada de 199 personas. En el Orden Territorial se atendieron 19 alcaldías municipales con asistencia aproximada de 66 personas (Ver Tabla 1).
- ✚ Elaboración y ejecución del Plan de Choque sobre Plan de vacantes, Ley de Cuotas y Contratistas de Prestación de Servicios
- ✚ Consolidación de información sobre avance cumplimiento Decreto 1785 de 2014 - Manual de Funciones.

- + Elaboración de informe de Universo de entidades del orden nacional con seccionales para la Dirección del Departamento, en conjunto con la Dirección de Desarrollo Organizacional.
- + Consolidación y suministro de información a la Dirección de Control Interno, Subdirección y Dirección del Departamento, apoyo al Grupo de Talento Humano para la actualización de hojas de vida y declaración de bienes y rentas.
- + Ajuste a controles de cambio para la mejora de las consultas que tiene el sistema: a la fecha se han gestionado 40 controles de cambio formulados en proceso de trámite acorde con las prioridades y disponibilidad de recursos.
- + Realización de mesas de trabajo que se realizaron con la Procuraduría General de la Nación con el propósito de incluir el índice ponderado de vinculación (definido por el grupo SIGEP, para medir la gestión de las entidades en el sistema) y ser incluido en el índice de Gobierno Abierto.
- + Realización de mesas de trabajo con el DANE para hacer cruce de información y mejorar la información estadística que se puede obtener desde el SIGEP.
- + Realización de mesas de trabajo con el Ministerio de Salud para definir convenios y migración de datos relacionados con la captura de información que hacen a través de PILA.
- + Elaboración de Propuesta de Acuerdos de Servicios y Acuerdos de Operación OLA, para análisis por parte del Director de Empleo Público.
- + Análisis estadístico PQRS SIGEP, socialización estadística y diagnóstico.

La DJ ha prestado asesoría para definir la obligatoriedad de los diferentes organismos de la administración pública de registrar la información en el SIGEP.

Retos 2015

En esta área de trabajo del Departamento se planteó la necesidad de contar con la información cargada y actualizada en el SIGEP, hasta el módulo de vinculación de 272 entidades públicas del Orden Nacional (incluye todas las Ramas y otros organismos) y de 300 entidades del Orden Territorial, además de la realización de un diagnóstico técnico y funcional del SIGEP para determinar las acciones a realizar en el cuatrienio para el fortalecimiento del sistema y el cumplimiento de su funcionalidad.

2. DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

2.1 Valoración Institucional

Grandes Logros de este Trimestre

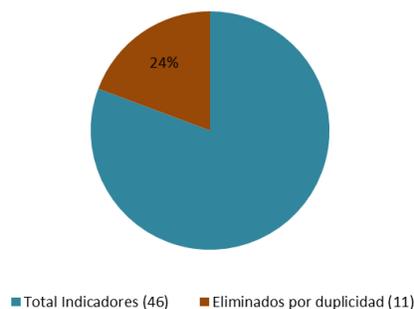
Durante el primer trimestre del año 2015, se realizó la construcción conceptual del índice de valoración institucional y el cronograma para la realización de las pruebas pilotos y ajustar dicha herramienta.

Desde una perspectiva más precisa se realizó la definición de la metodología, teniendo en cuenta el análisis de experiencias en las que se utilizaron los índices sintéticos como lo han hecho el Banco Mundial y Fedesarrollo. Posteriormente, se realizó la caracterización de los indicadores, creando así la hoja de vida de cada instrumento de medición a partir de los elementos fundamentales y su perfil: fuente, definición, fórmula, serie, relación con el modelo

integrado de planeación y gestión, *link*, tipo de medición; modalidad, nivel de agregación, periodicidad y unidad de medida.

Para realizar la valoración de los indicadores, se calificó la serie de indicadores con base en atributos de (Oportunidad, Excluyente, Prácticos, Claros, Explícitos, Sensibles, Transparente/Verificable). Se concluye que existe duplicidad de indicadores en los índices manejados por las diferentes entidades del Estado, por lo que se sugieren eliminar once indicadores de un universo total de cuarenta y seis.

Gráfico 1. Indicadores eliminados en la Herramienta de Valoración Institucional



Fuente: Dirección de Desarrollo Organizacional (DAFP). Primer Trimestre de 2015. Cálculos OAP.

Con la finalidad de garantizar la medición de un modelo que esté dinámicamente activo y presente en las entidades públicas, se definió realizar la interrelación del índice con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión. El propósito es relacionar los indicadores propuestos a nivel de políticas, componentes y subcomponentes del modelo integrado.

Finalmente, en el índice de valoración se estableció que la ponderación se realiza con base en la relación modelo integrado e indicadores para definir los criterios de medición y categorización de las entidades públicas a evaluar.

Retos 2015

Con el cumplimiento de las cuatro metas de producto mencionadas anteriormente, se consolidará a diciembre de 2015 el Índice de Valoración Institucional dentro del marco de la gestión pública integral, para posteriormente hacer la valoración de entidades públicas del orden nacional y territorial, y definir planes de mejoramiento y asistencia por parte de Función Pública. El objetivo de contar con esta herramienta de innovación propia de la Función Pública es fortalecer el despliegue territorial de la entidad a partir de la definición de focos de apoyo a las entidades territoriales con base en sus necesidades de gestión pública y los retos y oportunidades de mejora en los que el Departamento pueda apoyar para su mejora.

2.2 Fortalecimiento Institucional del Orden Nacional

Grandes Logros de este Trimestre

Se realizó la asesoría y acompañamiento en la actualización de los manuales de funciones y de competencias laborales, por Decreto 1785 de 2014, a las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional. Por último, se

atendieron y se contestaron las consultas escritas y verbales de los peticionarios. La DJ ha prestado la orientación jurídica para la adecuada aplicación del Decreto 1785 de 2014.

Retos 2015

Para realizar la validación de las entidades nacionales y posteriormente el plan de fortalecimiento institucional para cada una de las entidades evaluadas con el índice, la ruta de acción a corto plazo corresponde a la validación de los indicadores propuestos y eliminación de aquellos que no sean pertinentes para los indicadores, la validación de las relaciones con el modelo, la realización de la prueba piloto en los Sectores Función Pública y Agricultura, entidades de orden nacional.

2.3 Fortalecimiento Institucional del Orden Territorial.

Grandes Logros de este Trimestre

Durante el primer trimestre del año se realizó la programación de la Nueva Estrategia o modelo de operación de la Dirección de Desarrollo Organizacional, adicionalmente se inició la elaboración de la cartilla de desarrollo de capacidad institucional para las entidades territoriales (hay un preliminar en la página WEB para comentarios de los usuarios), además del análisis y evaluación de las propuestas de modificación de plantas de personal a costo cero y ajustes a estructuras (38 Decretos – Incluye, Estructura, planta y prórrogas de plantas temporales).

Retos 2015

Los retos para el 2015 son: (i) Contar con una estrategia de fortalecimiento territorial de Función Pública articulada y desarrollada dentro del programa de fortalecimiento de capacidades institucionales territoriales liderado por el DNP, y (ii) Fortalecer las capacidades de las entidades territoriales de distinta naturaleza con la finalidad de realizar un proceso de transformación institucional en el cuatrienio.

2.4 Fortalecimiento Institucional para la Paz

Grandes Logros de este Trimestre

Durante el primer trimestre del año 2015, se continuó con la formalización del convenio con la AECID, cumpliendo los requisitos exigidos para la ejecución de los recursos, dentro de los que se encuentra el intercambio de comunicaciones con AECID y la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia –APC. Además, se elaboró y aprobó el plan operativo para la aprobación de los recursos, de acuerdo a lo acordado para el proceso de cooperación.

Retos 2015

El Proyecto pretende contribuir de manera concreta al fortalecimiento de la gestión de los territorios y mejoramiento del servicio a sus ciudadanos a través de la articulación de la oferta institucional del nivel nacional en los mismos. El supuesto fundamental es que la gestión territorial mejora significativamente cuando existe un elemento

articulador, en este caso el sector de la Función Pública, capaz de organizar y disponer la oferta del nivel nacional para el reconocimiento y puesta en marcha por parte del nivel local.

De esta manera, al concentrar y organizar información que se encuentra dispersa en el nivel Sub-nacional, el conocimiento de la oferta por parte de los gobiernos territoriales aumenta, lo que a su vez redundará en un aumento de la eficiencia en la prestación de los servicios y mayor acceso a dicha oferta por parte de la ciudadanía. Este último aspecto –el acceso de la ciudadanía a la oferta nacional en el territorio–, puede mejorarse sustancialmente cuando se dirigen esfuerzos y se adelantan acciones alrededor de los esquemas de servicio al ciudadano, que de una forma organizada y sistemática proveen información oportuna y actualizada.

El proyecto entonces, se desarrolla en dos componentes principales: uno orientado a organizar y disponer la oferta institucional nacional en el territorio, especialmente la relacionada con Inclusión Social, Reconciliación y Construcción de Paz, y otro orientado a generar esquemas de atención y servicio al ciudadano que efectivamente acerquen dicha oferta al ciudadano, con parámetros de oportunidad y confiabilidad. Se adelantará el trabajo en un total de 5 municipios, de los departamentos de la Zona del Pacífico: –Chocó (Quibdó e Istmina); Nariño (Tumaco); Cauca (Guapi); y Valle del Cauca (Buenaventura).

3. GESTIÓN PÚBLICA INTEGRAL

3.1. Modelo Unificado

Grandes Logros de este Trimestre

Durante el primer trimestre del año 2015, la Dirección de Control Interno y Racionalización de Trámites definió la metodología para la elaboración de los documentos de estudio de los modelos de calidad, y los contenidos básicos a tener en cuenta; así mismo, inició un estudio de investigación sobre los modelos de calidad internacional (EFQM, EVAM, CAF, INTRAGOB Y CARTA IBEROAMERICANA) y los modelos de acreditación en Colombia para educación y salud, objeto de revisión para análisis y elaboración de documento de estudio, como insumo para la definición del nuevo Modelo Unificado de Gestión.

Por otra parte, inició la actualización del documento "Informe de investigación de Sistemas de Gestión de Calidad, Sistema de Control Interno, Modelos de Excelencia y Sistemas de Acreditación Nacionales e Internacionales, objeto de revisión para análisis y elaboración de documento de estudio, como insumo para la definición del nuevo Modelo Unificado de Gestión.

Retos 2015

La Dirección de Control Interno y Racionalización de Trámites busca brindarle a las entidades un instrumento único que permita la implementación de las políticas de desarrollo administrativo (entre las que se encuentra la Gestión de la Calidad) y se armonice con el Sistema de Control Interno como marco en el que se desarrolla su evaluación; y que a su vez permita el fortalecimiento del control en las entidades.

Por otra parte, busca contar con la estructura del Modelo Unificado de Gestión, no incluye acompañamiento para implementación.

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

Grandes Logros de este Trimestre

Durante el primer trimestre del 2015, se resolvieron 482 incidencias relacionadas con requerimientos de los usuarios en temas como: asignación de usuario y contraseña para acceder al aplicativo MECI; restablecimiento de contraseña por cambio del responsable de Control Interno; dificultades frente a la rendición del reporte; creación de entidades en el aplicativo y en general aclaraciones sobre la estructura del reporte, con el fin de facilitar a los usuarios recibir respuestas el mismo día o máximo el día siguiente de recibida la solicitud, generando una mayor efectividad en la presentación por parte de todas las entidades. Así mismo, se realizaron pruebas de validación de los indicadores, mediante la revisión pregunta a pregunta sobre los resultados obtenidos, a las entidades de la Función Pública y en el nivel Territorial con la Alcaldía de Chía, con el fin de detectar posibles inconsistencias en los resultados procesados en el aplicativo MECI.

Con respecto al estado de nombramiento de los Jefes de Control Interno en las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional donde el cargo se encuentra vacante, se presenta el siguiente balance del trabajo realizado con la Secretaría de Transparencia de Presidencia:

- ✚ 16 entidades ya cuentan con Decreto de nombramiento: 13 Decretos de nombramiento firmados por los ministros y 3 entidades a nombrar en el Sector Defensa (Fondo Rotatorio de la Policía, Club Militar, Instituto de Casas fiscales del Ejército), se encuentra pendiente que se firme el Decreto por parte del Ministro.
- ✚ 4 entidades con hoja de vida pendiente por publicar en página de Presidencia.
- ✚ El caso del jefe de control interno de Migración Colombia que pasa a Cancillería, se manejó a través de un nuevo nombramiento.
- ✚ Se presentó en el Instituto Nacional de Salud el caso de que su Jefe de Control Interno se encuentra en propiedad desde el año 2009.

De este proceso aún queda pendiente 8 entidades por nombrarle su Jefe de Control Interno, por la complejidad de las mismas en el desarrollo de sus funciones, y dado a que en el banco de hojas de vida de posibles candidatos, ninguno de los mismos cumplen con el perfil que se requiere para cada una de ellas.

Retos 2015

Para este caso, la Dirección de Control Interno y Racionalización de Trámites busca dar tratamiento a los proyectos de Innovación trabajados durante la vigencia 2014 en ICAP, de aquellos que están vinculados a la mejora de procesos y procedimientos internos, y los relacionados con trámites de cara al ciudadano, a nivel de cada uno de los Sectores Administrativos que intervienen con el fin de cerrar de cada uno de los proyectos.

Así mismo, busca consolidar los resultados del aplicativo MECI, teniendo en cuenta el montaje de los indicadores en el Sistema, con el fin de estructurar los Informes Sectoriales y el comparativo con los resultados FURAG obtenidos por las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional.

3.3. Incentivos a la Gestión Pública

Grandes Logros de este Trimestre

Durante el primer trimestre la Dirección de Control Interno y Racionalización de Trámites revisó el Decreto 921 de 2000 que rige actualmente la organización y funcionamiento del Premio Nacional de Alta Gerencia y el Registro de Experiencias en el Banco de Éxitos y procedió a identificar los ajustes al mismo.

Así mismo, se gestionó la diagramación de la imagen de la convocatoria del Premio Nacional de Alta Gerencia versión 2015, la cual irá impresa en el aviso de prensa mediante el cual se realizará el lanzamiento de la convocatoria. De igual forma, se incluirá dicha imagen en el manual operativo del Banco de Éxitos y el afiche promocional; documentos que se remitirán a todas las entidades del Estado en la fecha de apertura.

Retos 2015

La Dirección de Control Interno y Racionalización de Trámites busca realizar y ejecutar una estrategia que permita dar a conocer durante el año 2015 las experiencias actualmente vigentes que fueron galardonadas al Premio Nacional de Alta Gerencia e inscritas en el Banco de Éxitos de la Administración Pública, desde el año 2000 hasta el año 2014, con el fin de que sean conocidas por las entidades de orden Nacional y Territorial aumentando su posibilidad de réplica. Para lograr el objetivo ha propuesto diseñar e implementar una estrategia de posicionamiento de las experiencias del Banco de Éxitos y del Premio Nacional de Alta Gerencia 2015.

4. RELACIÓN ESTADO-CIUDADANO

4.1 Transparencia

Grandes Logros de este Trimestre

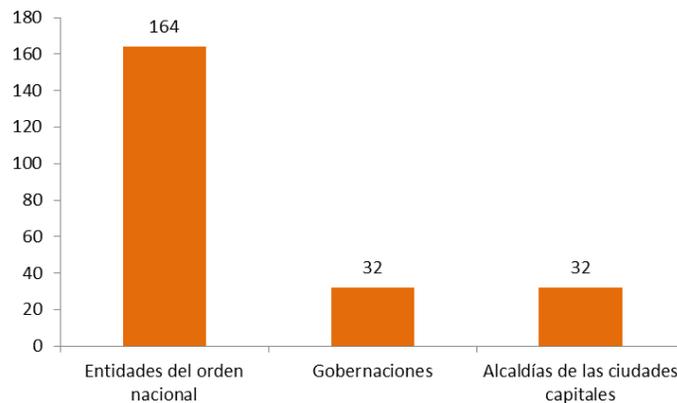
Los avances obtenidos durante el primer trimestre en materia de la Alianza de Gobierno Abierto –AGA se centran en la construcción por parte de las Direcciones de Control Interno y Racionalización de Trámites, y de Empleo Público, de una propuesta del segundo plan de la Alianza de Gobierno Abierto con los temas que se desarrollarán, los cuales se derivan de compromisos CONPES y proyectos internos de la Función Pública, con el fin de asociarlos a los principios (transparencia, participación ciudadana, rendición de cuentas, innovación y tecnología) de la AGA.

Para lo anterior se ha participado en cuatro reuniones y mesas de trabajo con la Secretaría de Transparencia para: Socializar y conocer la metodología de elaboración del segundo plan, y para realizar la mesa de trabajo piloto de la Alianza para el Gobierno Abierto focalizada en el sector de inclusión social. Adicionalmente, éstas Direcciones han tomado la iniciativa de realizar las siguientes actividades para fortalecer el conocimiento en el tema de 2 conferencias por medio de Webinar sobre “Conocimiento sobre la formulación de un plan de Gobierno abierto a nivel nacional”, y la elaboración de la matriz de trabajo con los compromisos de los CONPES relacionados, compromisos del primer plan de AGA y con los requerimientos del manual de Gobierno en Línea. Dicha matriz sirvió como insumo para la elaboración de la segunda propuesta de la Función Pública que ya fue remitida al comité de seguimiento

AGA Colombia, para unificar en un solo archivo todas las propuestas de las entidades y así poder realizar las mesas de trabajo tanto nacionales como territoriales, junto con la sociedad civil.

En cuanto a la revisión de los planes anticorrupción de acuerdo a la metodología definida con la Secretaría de Transparencia, se realizó la revisión de los planes anticorrupción que incluyen la estrategia de racionalización de 164 entidades del orden nacional y de 32 Departamento y Capitales de Departamento.

Tabla 2. Focalización de la política de los planes anticorrupción



Fuente: Dirección de Control Interno y Racionalización de Trámites (DAFP). Primer Trimestre de 2015. Cálculos OAP.

Para la realización de la guía de ética, se tomó como base de estudio el Modelo de Gestión ética para entidades del Estado: Fundamentos Conceptuales y Manual Metodológico. USAID-2006. Así mismo, se ha revisado la bibliografía sobre el tema ético y conflictos de interés, a partir de la cual se estructuró un mapa conceptual, sobre la Gestión Ética y el cambio organizacional en las entidades públicas, que será la base para la construcción del documento.

Retos 2015

El principal reto en materia de Transparencia en 2015 se centra en realizar un diagnóstico y una valoración en materia de aspectos relevantes en conductas y dinámicas de las entidades públicas que respondan a una gestión pública, clara, visible, participativa y transparente. Así, al dar cumplimiento a las 6 metas de producto listadas anteriormente, se dará cumplimiento a las siguientes resultados en el 2015: 1) 100% del seguimiento a entidades del Orden Nacional realizado en materia de cumplimiento de la Ley de Acceso a la Información Pública en los temas de competencia de la Función Pública, a través del Formulario Único de Registro de Avance de la Gestión -FURAG, y 2) Fase uno de la estrategia de Transparencia transversal de Función Pública -FP, implementada.

4.2 Democratización

Grandes Logros de este Trimestre

Durante el primer trimestre del año 2015, la Dirección de Empleo Público quien lidera el componente de Democratización a nivel institucional, evidencia los siguientes avances: Formulación y ajustes al proyecto "Consolidación de la Política Democratización de la Administración Pública en Colombia", el cual contiene la

18

información y la ruta de acción para el avance planificado para el año 2015. Adicionalmente, se formuló el anteproyecto: “Fortalecimiento de capacidades para el diseño e implementación de la estrategia anual de rendición de cuentas a la ciudadanía en entidades de la Administración Pública Nacional y territorial”, entre PNUD-ST-DAFP-CDDHH.

En materia de rendición de cuentas se realizó el informe de rendición de cuentas de los 23 sectores con los resultados que arrojó el FURAG; se elaboró un chat temático el 27 de enero de 2015 sobre la evaluación y planeación de la estrategia de rendición de cuentas a la ciudadanía y se realizaron los siguientes eventos: 1 Taller en coordinación con ST-CDDHH sobre Innovación en herramientas de información y diálogo para implementar la estrategia de rendición de cuentas (con 58 servidores de 27 entidades públicas), el encuentro de Asesores Territoriales del Ministerio de Cultura, la presentación del manual de rendición de cuentas a 50 gestores territoriales, y el Taller de Sensibilización sobre participación Ciudadana, Rendición de Cuentas y de Derechos Humanos, con Alta Dirección del Ministerio y del Sector Justicia.

En cuanto los talleres regionales en materia de control social se aprobó el plan de acción de la red para el año 2015 y se analizaron los resultados de las metas fijadas para el 2014 por el Comité Directivo de la Red Institucional de Apoyo a las Veedurías Ciudadanas. Además se definieron los siguientes compromisos específicos como Función Pública en coherencia con el Plan Nacional de Desarrollo -PND y los Proyectos Institucionales: 1) Diseño de una herramienta para la evaluación de la gestión pública por parte de las veedurías, 2) Formación de multiplicadores en departamentos y temas priorizados para el ejercicio del control social a la gestión pública, y 3) Apoyo a la actualización de dos módulos del plan nacional de formación para el control social.

En cuanto al proceso de control social se realizó la programación y organización en coordinación con la red nacional y redes departamentales de 2 Talleres de Formación de Multiplicadores en los departamentos de Boyacá y Cundinamarca en las siguientes fechas: Tunja (Boyacá) 15 y 16 abril de 2015 y Bogotá (Cundinamarca) 15 de mayo y 29 de mayo de 2015. Finalmente, se elaboraron las propuestas para contratación del componente de democratización mediante el proyecto de inversión de asesores, evento de rendición de cuentas y programación de viajes.

Retos 2015

Dado el horizonte que se tiene en materia de Democratización para el cuatrienio, y buscando la optimización de la capacidad de Función Pública se establecieron las siguientes metas de resultado, las cuales son la hoja de ruta para la vigencia 2015:

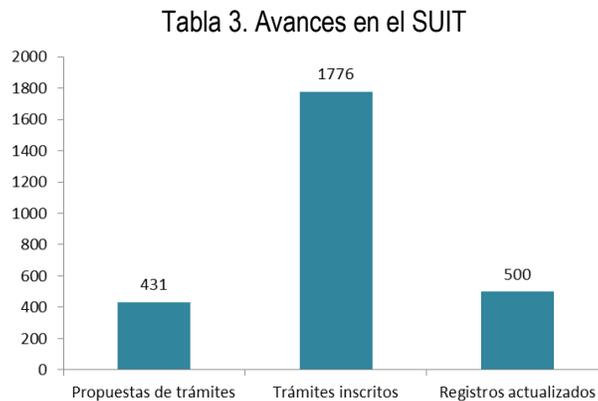
- ✚ 70% de entidades del orden nacional cumpliendo la estrategia de rendición de acuerdo a la metodología liderada por la Función Pública.
- ✚ 600 multiplicadores formados en procesos de control social a la gestión pública en el marco de la Estrategia de Democratización de la Administración Pública.
- ✚ Un plan de veedurías universitarias apoyado en cumplimiento de las competencias de la FP.

La mayoría de las actividades se realizarán a partir de mayo y durante el segundo semestre del año.

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

Grandes Logros de este Trimestre

En primer lugar se debe mencionar que los avances enmarcados en la inscripción de trámites y OPA's en el SUIT para el trimestre 2015 son los siguientes: revisión de 431 propuestas de trámites u otros procedimientos para la inclusión al inventario de la entidad, se inscribieron 1776 trámites u otros procedimientos en el SUIT. Así mismo se actualizaron 500 registros.



Fuente: Dirección de Control Interno y Racionalización de Trámites (DAFP). Primer Trimestre de 2015. Cálculos OAP.

Igualmente, se realizaron 3 mesas de trabajo con el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y servicio al ciudadano para la definición de la hoja de ruta de los trámites que se deben intervenir con estrategias de racionalización. En febrero 12, se trataron los temas asociados a la estrategia a seguir para adelantar la hoja de ruta para determinar los trámites a intervenir. En marzo 17, reunión para conocer las fuentes de información consultadas para adelantar el diseño de la hoja de ruta de trámites a intervenir.

En materia de asistencia técnica se capacitaron 32 entidades en las fases de priorización y racionalización de trámites. En cuanto al avance de las actividades planeadas para el mantenimiento e identificación de las funcionalidades a implementar en el SUIT se salió a producción la Iteración 1 que comprendía dos controles de cambio en el SUIT en las secciones de avance Institución (Carga de PDF de las entidades que no estaban en la línea base y en la funcionalidad datos de operación no permitir registrar datos futuro y restringir los datos por trimestre). Así mismo, se realizaron las siguientes reuniones o talleres para la identificación y levantamiento de los requerimientos del SUIT: Reportes de Gestión, Gestión de Formularios, Reporte de Racionalización Fase I, Eliminación Modelos y Plantillas, Modificación de las gráficas del portal El SUIT en Cifras.

Adicionalmente, se capacitaron 102 entidades del orden nacional y territorial con 198 usuarios en el manejo del Sistema Único de Información de Trámites -SUIT. Se realizó campaña de expectativa (banner informativo) para la funcionalidad "Datos de operación - Integración SUIT-FURAG", la cual fue difundida como una noticia en el portal del SUIT (www.suit.gov.co). Finalmente, se resolvieron 83 incidencias-peticiones dentro de los Acuerdos de Niveles de Servicio (SLA) establecidos, los cuales habían sido reportados en Proactivanet.

Retos 2015

El principal reto para la implementación de SUIT en 2015 se centra en el desarrollo de la fase uno de la estrategia para mejorar la clasificación de las instituciones priorizadas, implementada, la cual se logra en consecución de las metas de producto: Inscripción de trámites y OPAs en el SUIT de 246 instituciones priorizadas que se encuentran ubicadas en el rango de 0-39% en el Índice de avance de inscripción de trámites (IGA) y 1 inventario de necesidades de funcionalidades a implementar en el SUIT.

El reto liderado por la Dirección de Control Interno y Racionalización de Trámites es continuar asesorando las entidades públicas que adelanten la gestión en el SUIT. Sin embargo, se tiene previsto dar una atención especial a las entidades con esta falencia según el resultado del índice de avance de inscripción de trámites (IGA).

5. TEMAS TRANSVERSALES

5.1. Gestión Territorial de la Función Pública.

Grandes Logros de este Trimestre

Durante el primer trimestre del año 2015, se realizó la elaboración y presentación del documento preliminar y de la matriz de cobertura 2015 para revisión y aprobación en cuanto la estrategia de presencia territorial de la Función Pública. De manera complementaria se diseñó la ficha Banco de Programas y Proyectos de Inversión Nacional - BPIN en la Metodología General Ajustada -MGA para el nuevo proyecto de Gestión Territorial para el año 2016, actividad realizada entre el equipo de trabajo de la Subdirección del DAFP.

Retos 2015

Para el presente año se tienen previstos los siguientes retos:

- ✚ Una estrategia de gestión territorial de la Función Pública implementada.
- ✚ Un esquema de capacitación de alcaldes y gobernadores 2015 implementada.
- ✚ Una herramienta de Valoración Institucional de Función Pública integrada con la nueva herramienta de gestión Territorial del DNP.
- ✚ Una propuesta en materia de competencias diferenciadas y asociatividad para entidades territoriales, diseñada.

5.2. Comunicaciones Estratégicas

Grandes Logros de este Trimestre

Durante el primer trimestre con el propósito de fortalecer la imagen institucional de la Función Pública se realizaron las siguientes actividades: actualización y diseño del Manual de Imagen, ajustando los contenidos a la nueva imagen institucional determinada por la Presidencia de la República, publicación del Manual de Identidad Visual y Actos Institucionales, y se hizo una revisión del contenido de la página web institucional donde se generó un ambiente de

21

prueba en donde se desarrolló la maqueta entregada. En la actualidad se está mirando el cargue de la información en el ambiente de prueba, para determinar el procedimiento que deberán seguir las personas encargadas en las áreas para la administración de los contenidos. Para ello, se trabaja en la realización y validación de manuales.

En cuanto a los registros en medios de comunicación se realizaron 45 boletines de prensa los cuales han sido enviados a dichos medios, se publicaron 82 registros positivos en medios de comunicación, se publicaron a través de Facebook y Twitter un total de 1.680 mensajes, además se realizó el diseño de tres ejemplares del Boletín Externo Sirvo a mi País, los cuales fueron remitidos a la base de datos de 7.000 medios de comunicación nacionales y la base de datos de aproximadamente 250.000 servidores registrados en el SIGEP.

Por otro lado, respecto al fortalecimiento de la estrategia de publicaciones técnicas el Grupo de Comunicaciones, en trabajo coordinado con la Oficina de Sistemas y el grupo de Gestión Documental, redactó una propuesta inicial de “Manual de Publicaciones”, que incluye definición para Manual, Guía, Instructivo e Informe, que son los cuatro tipos de documentos técnicos identificados, así como parámetros generales sobre extensión y contenidos, además el Grupo de Servicio al Ciudadano, a través del Centro de Documentación elaboró el inventario total del documentos del centro. Con esta base, la etapa a seguir será identificar dentro de la base los documentos producidos por la entidad.

Retos 2015

Con el cumplimiento de las doce metas de producto mencionadas anteriormente, se busca lograr dos metas de resultado para el 2015: Una estrategia de publicaciones técnicas de la Función Pública implementada, y una estrategia de visibilización del Sector Función Pública implementada. Las actividades se realizarán de forma continua durante todo el año, y contará con procesos contractuales que fortalecerán la capacidad del Grupo de Comunicaciones Estratégicas del Departamento.

5.3. Pedagogía de Paz y Cambio Cultural

Grandes Logros de este Trimestre

Durante el primer trimestre del año 2015, el grupo de paz y cambio cultural desarrolló la estrategia de pedagogía de paz que será implementada durante los próximos meses en coordinación con la ESAP y la Oficina del Alto Comisionado. La estrategia diseñada tiene dos componentes: uno presencial que busca informar a aproximadamente 6.500 servidores por medio de encuentros regionales y jornadas informativas, y un componente virtual que buscará capacitar a 20.000 servidores de diversas entidades del Estado del orden nacional y territorial de la Rama Ejecutiva.

Como parte de las actividades desarrolladas durante el trimestre se encuentran:

- ✚ Diseño de la estrategia de pedagogía de paz con población, metas y objetivos definidos.
- ✚ Diseño, organización y evaluación de un taller piloto en Bogotá con servidores públicos de diversas entidades.
- ✚ Organización del despliegue territorial en coordinación con la ESAP y la Oficina del Alto Comisionado para la Paz –OACP-.

- ✚ Diseño de agenda, diseño temático y organización logística de los talleres regionales.
- ✚ Formación de capacitadores de la ESAP.
- ✚ Elaboración de metas de pedagogía de paz, las cuales quedaron incluidas en el Plan Nacional de Desarrollo.

Con respecto a cambio cultural, durante el trimestre el equipo desarrolló un documento base con algunos temas claves a trabajar en clima organizacional. Se desarrolló así mismo una primera acción piloto denominada “buzón de orgullos y vergüenzas”, la cual fue socializada por la Directora del Departamento a todos los servidores.

Retos 2015

El principal reto para 2015 es iniciar la implementación de la estrategia en Pedagogía de Paz y Cambio Cultural en el territorio nacional, por lo que se establecieron los siguientes retos; Fase uno de la estrategia de acciones de cambio cultural implementada, y 20.000 servidores públicos informados en la Política de Paz del Gobierno Nacional a través de diferentes estrategias y mecanismos pedagógicos y comunicativos, los cuales serán consolidados con las 6 metas de producto mencionadas con anterioridad y se dirigen al horizonte fijado para 2018.

5.4. Gestión Normativa

Grandes Logros de este Trimestre

La Dirección Jurídica- DJ durante el primer trimestre del año ha adelantado actividades tendiente a la consolidación de propuesta normativa en los siguientes temas:

- ✚ Movilidad salarial

El proyecto tiene como objetivo investigar mecanismos de movilidad salarial que no impliquen cambio de empleo, y que sean viables desde el punto de vista jurídico, técnico y económico y formular una propuesta de un sistema de movilidad salarial para empleados de carrera del sistema general en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional.

Adicionalmente, se pretende comparar experiencias sobre movilidad salarial en países como Francia, España, Chile, Argentina, Brasil, Estados Unidos e Inglaterra. Además, se solicitó vía correo electrónico al CLAD documentos de estudio que puedan ser de interés al proyecto e incorporarlo de resultar procedente en la propuesta definitiva.

También revisará la movilidad a través de los cuadros funcionales de empleos, tal como funciona en países como España. Otra de los retos es analizar si es viable extender la movilidad en la carrera a través de concursos de ascenso, teniendo en cuenta que la Corte Constitucional declaró constitucional la norma que lo permite en el sistema especial de la Fiscalía General de la Nación, que se elaboró en la DJ en 2014.

- ✚ Régimen de inhabilidades e incompatibilidades en cargos de elección popular

Se realizó la revisión general del documento, y la versión final, con todas las observaciones, se entregó el día 15 de mayo de 2015 al contratista y fue devuelto con observaciones el día 29 mayo, con el fin de dar espera a la expedición del Acto Legislativo de equilibrio de poderes; entregando el documento final el día 7 de julio.

- ✚ Proyecto de Decreto Ley de actualización del Decreto Ley 128 de 1976, que contiene el régimen de inhabilidades e incompatibilidades de miembros de juntas o consejos directivos y de directores, gerentes o presidentes de descentralizadas a la luz de las recomendaciones de la OCDE en la materia

✚ Prima técnica

Actualmente se ha realizado la revisión de normas, sentencias y conceptos jurídicos de los diferentes temas que han sido objeto de distribución, y de igual forma se ha depurado esta información para la elaboración del documento preliminar, con los temas que fueron objeto de distribución al inicio del proyecto, acorde con el cronograma de actividades preparado y presentado a la Doctora Claudia Hernandez dentro de la presentación de los proyectos del área jurídica.

Para la actualización de este instrumento técnico se deberán tener en cuenta el Plan de Publicaciones y los lineamientos que impartan la Subdirección y el Grupo de Comunicaciones en la materia.

Por otro lado, en cuanto las recomendaciones de materia de Análisis de Impacto Normativo AIN, la Subdirección participó en cuatro reuniones con el DNP, la OCDE, el Ministerio de Vivienda y la Secretaría de Hábitat de Bogotá en las cuales se evaluaron diferentes temas para estudiar en el Piloto. Además, se decidió realizar un acompañamiento a los 4 pilotos seleccionados (1. Ministerio de Comercio; 2. CREG, CRA y Superintendencia de servicios; 3. Ministerio de Ambiente y 4. Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera, Ministerio de Hacienda y Crédito Público y Superintendencia financiera) con el fin de analizar las necesidades institucionales y de gestión que se derivan de la implementación del AIN en la administración pública colombiana. Adicionalmente, se acompañó la reunión de presentación de resultados ante el Comité de Mejora Normativa de la OCDE.

✚ Producción normativa

La DJ ha venido revisando la vigencia de las disposiciones que contienen los decretos reglamentarios del sector función pública desde noviembre de 2014, y los compiló en un proyecto de decreto único reglamentario del sector, bajo las directrices de la Secretaría Jurídica y el Ministro de la Presidencia. En este ejercicio se compilaron 60 decretos reglamentarios, que darán seguridad jurídica a los destinatarios de las distintas normas una vez se expida el decreto correspondiente.

También ha revisado la normativa relacionada con las delegaciones del presidente a los ministros y directores departamento, recogiendo y actualizando disposiciones del año 1991, y las competencias en materia de comisiones de estudios al exterior, con el fin de expedir nuevos decretos que regulen éstas materias.

De otra parte, se están compilando todas las leyes y decretos con fuerza de ley que desarrollen temas de función pública en un solo texto normativo y se está revisando la vigencia de dichas disposiciones.

Un grupo de abogados del área se encuentra adelantando un estudio de naturaleza jurídica de las entidades públicas de los órdenes nacional y territorial, con el fin de consolidar una (1) matriz en la que se identifique su naturaleza y frente a cada una de ellas se establezca la obligatoriedad de reportar información al Departamento Administrativo de la Función Pública y cada uno de los sistemas que este administra.

Adicionalmente, la DJ definió las mejoras que deben implementarse al Gestor de Normas que actualmente se encuentra en la página web, que tenga las normas con vigencias y se encuentre actualizado con los conceptos y normativa que emita el Departamento en temas de su competencia. Este Gestor debe estar articulado con el Consultorio jurídico virtual de la Función Pública.

Retos 2015

Logrando las 6 metas de producto anteriormente mencionadas se dará cumplimiento a los siguientes retos en el 2015: El 100% de la normativa del sector Función Pública compilada, y el 100% de las necesidades organizacionales e institucionales identificadas de la administración pública, intervenidas a través de Análisis de Impacto Normativo AIN. La primera de ellas está liderada por la Dirección Jurídica y la segunda por la Subdirección.

Cabe señalar que las primeras cinco metas de producto conducen a la actualización en el 100% de la normativa del sector Función Pública, mientras que la última meta de producto se articula con el documento que se redactará en materia de Análisis de Impacto normativo por parte de la Subdirección.

Se espera contar con un Gestor de Normas actualizado y articulado con el Consultorio jurídico virtual, la matriz de naturaleza de las entidades de los órdenes nacional y territorial totalmente actualizada, el decreto reglamentario único del sector de la función pública y un documento con toda la normativa de la función pública incluyendo leyes y decretos y leyes.

5.5. Equipos Transversales

Grandes Logros de este Trimestre

Durante el primer trimestre del año las actividades que se adelantaron en materia de la implementación de la estrategia de equipos transversales fueron: realización de 4 encuentros de equipos transversales: Secretarios Generales, Jefes de Talento Humano, Jefes de Control Interno y Responsables de Servicio al Ciudadano, además los siguientes 5 equipos transversales se encuentran operando y desarrollando actividades de forma conjunta: Secretarios Generales, Jefes de Talento Humano, Jefes de Control Interno, Jefes de Planeación y Responsables de Servicio al Ciudadano.

Por último, cabe mencionar que se actualizaron los directorios de los siguientes equipos transversales: Secretarios Generales, Jefes de Talento Humano, Jefes de Control Interno, Jefes de Planeación y Responsables de Servicio al Ciudadano.

Retos 2015

Logrando las 6 metas de producto anteriormente mencionadas se dará cumplimiento al principal reto para el 2015: 9 equipos transversales operando, con planes de trabajo en implementación. La consolidación de dichos grupos ofreciendo mecanismos de interlocución, la institucionalización de dinámicas de apoyo en mejores prácticas y el fortalecimiento institucional es el aporte que brindará Función Pública, además del liderazgo de la estrategia.

5.6. Gestión Internacional de la Función Pública

Grandes Logros de este Trimestre

La Subdirección General de la Función Pública, encargada del diseño de los lineamientos de la gestión internacional avanzó sustancialmente en la firma del convenio de cooperación con la Agencia Española de Cooperación para el Desarrollo –AECID, con el apoyo y la asesoría que de manera permanente ha brindado la Dirección Jurídica, con el fin de consolidar los respectivos convenios marco de cooperación en relación con los temas de competencia del Departamento. De otra parte cabe resaltar que si bien la resolución de subvención fue firmada por AECID en noviembre de 2014, la Subdirección con apoyo de la Oficina Asesora de Planeación avanzaron en el diseño del Plan Operativo Anual –POA en el que se especificó la información de ejecución del proyecto hasta diciembre 2015. Este documento fue remitido a la Agencia para revisión antes de su aprobación final.

Adicionalmente, se iniciaron las gestiones para la firma de 2 convenios de cooperación con Perú: uno con la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) para el apoyo en temas de Empleo Público y Meritocracia, y otro con la Secretaría de Gestión Pública (SGP) para temas de trámites. Igualmente, dio inicio a la discusión preliminar para determinar la posibilidad de firmar dos convenios de cooperación: uno con la República de El Salvador (oferta FP) y otro con el Gobierno de Chile (demanda FP).

Retos 2015

La Función Pública espera a 2015 la implementación de la estrategia internacional, la cual debe estar diseñada en el mes de abril. Adicionalmente, el reto de la firma de un convenio de cooperación para el mes de junio, la entidad se enfocará en el cumplimiento del 100% de los compromisos adquiridos en el proyecto diseñado para la ejecución de estos recursos de cooperación.

Adicionalmente, la Función Pública además de receptora de recursos y apoyo de cooperación está enfocada en posicionar su labor en el escenario internacional para lo cual proyecta la caracterización de la oferta de buenas prácticas de la entidad con el objetivo de focalizar los escenarios internacionales en los que debe participar para el apoyo a entidades con una misionalidad similar en otros países. Igualmente, estas acciones están encaminadas a aportar en el aumento de la capacidad de la Función Pública para el cumplimiento de sus objetivos estratégicos en el marco del pilar de Buen Gobierno reseñado en el PND 2014 – 2018.

5.7. Gestión de la Información en la Función Pública

Grandes Logros de este Trimestre

Para la definición de la estrategia de gestión de la información se avanzó en la definición de una propuesta para abordar el tema. Es por esto que durante el primer trimestre de 2015 se realizaron dos reuniones con la Oficina Asesora de Planeación para la definición del marco de acción del plan de choque de consolidación de la información y su estrategia de gestión para Función Pública.

En el marco de estas dos reuniones se estableció el proyecto de gestión de la Oficina Asesora de Planeación –OAP– que abarca el tema de la gestión de la información y seguimiento a la gestión organizacional, teniendo en cuenta que son dos procesos que se realimentan y se realizan de forma continua y permanente.

Para la implementación de la estrategia de la información, resultó necesario trabajar con la totalidad de las dependencias de la entidad, por lo cual se les brindó asesoría en el tema de planeación institucional para que incluyeran dentro de los proyectos de gestión de cada dependencia los indicadores de seguimiento, registrarlos en el SGI y facilitar el seguimiento a la gestión, productos y resultados y la construcción del tablero de control para la Dirección General.

En cuanto al proceso de organización de información de gestión y resultados institucional, durante el primer trimestre de 2015 se realizaron una serie de reuniones de trabajo entre la Subdirección General y la Oficina Asesora de Planeación de la Función Pública en las que se expusieron los intereses de Función Pública para firmar un convenio o definir la estrategia de trabajo con el DANE cuyo objeto sea el soporte al Departamento en el proceso de consolidación de la estrategia de gestión de la información.

Dentro de las reuniones realizadas con dicha entidad, la OAP expuso la caracterización de las 23 bases de datos de las Direcciones Técnicas y el Grupo de Gestión Meritocrática, adicionalmente se hizo la caracterización de los indicadores que hacen parte de dichas bases de datos a través de mesas de trabajo con cada uno de los (las) responsables de la información a través de aplicativos o documentos.

Finalmente, la gestión de la información territorial ha avanzado a partir de la gestión la Subdirección la cual se encuentra desarrollando una base de datos que incluye información del Modelo Estándar de Control Interno -MECI y SUIT a nivel territorial y las 6 fichas regionales y 32 fichas departamentales con información de la Función Pública ya fueron construidas y han sido usadas para la participación de la Dirección General los Consejos de Ministros realizados en los territorios del país.

Retos 2015

Para la consolidación de la estrategia de la gestión de la información de la Función Pública se espera contar a diciembre de 2015 con la totalidad de la información sectorial y territorial consolidada y en constante actualización con el objetivo de contar con información de calidad y de manera oportuna para la toma de decisiones de la entidad, al igual que su posicionamiento estratégico como una entidad líder en los temas de empleo público, gestión pública y servicio al ciudadano.

Para esto la entidad tiene como reto contar con las fichas de información de gestión de la Función Pública en los 24 sectores administrativos del Gobierno Nacional, soportado en el 100% de la producción de estadísticas del sector validado por el DANE con el objetivo de fortalecer la gestión de la información de la entidad y generarla de manera confiable y abierta para el uso del público en general.

6. MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

La Función Pública se ha propuesto ser el modelo a seguir en el cumplimiento de las diferentes políticas que lidera en el Gobierno Nacional. Es por esto que el abordaje del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG desde la entidad, está encaminado en cumplir a cabalidad las cinco políticas de desarrollo administrativo para impulsar la ejecución de los diferentes planes estratégicos definidos de manera conjunta entre la Dirección General del Departamento, demás directores y jefes de oficina.

6.1. Gestión Misional y de Gobierno

6.1.1. Indicadores y Metas de Gobierno – SINERGIA

Con el fin de dar cumplimiento a las metas del Plan Nacional de Desarrollo PND 2014-2018 “*Todos por un nuevo país*”, el Departamento Administrativo de la Función Pública propuso la inscripción de 11 indicadores en el Sistema Nacional de Evaluación de Gestión y Resultados, los cuales se relacionan a continuación:

Indicador	Meta 2015	Meta Cuatrienio
1. Entidades del Orden Nacional con modelos de evaluación orientados al cumplimiento de objetivos y metas institucionales implementados.	-	24
2. Entidades del Orden Nacional que cuentan con una gestión estratégica del talento humano implementada.	-	24
3. Multiplicadores formados en procesos de control social a la gestión pública en el marco de la Estrategia de Democratización de la Administración Pública.	600	5000
4. 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%	100%
5. Porcentaje de entidades del Orden Nacional cumpliendo el componente de rendición de cuentas de la Estrategia de Democratización de la Administración Pública.	70%	100%
6. Porcentaje de implementación de recomendaciones OCDE en materia de control interno.	30%	100%
7. Porcentaje de implementación del Plan Estratégico de Empleo Público, que incluya las recomendaciones de la OCDE.	20%	100%

8. Porcentaje de la Estrategia de formación de servidores públicos en construcción de paz implementada.	25%	100%
9. Sectores con propuesta de mejoramiento de la gestión a partir de los modelos de gestión vigentes.	-	24
10. Servidores públicos del orden nacional y territorial formados en pedagogía de paz.	20.000	80.000
11. Sistemas de información y portales interactivos del sector Función Pública con estándares técnicos y respondiendo a los requerimientos normativos en operación.	1	9

Durante el primer trimestre de 2015 se diligenciaron las fichas técnicas de cada indicador y se enviaron para aprobación al Departamento Nacional de Planeación; fichas que serán cargadas, en el sistema de seguimiento del DNP, durante el mes de agosto de acuerdo a las directrices de ésta mismo entidad.

El objetivo de la entidad es cumplir con las metas establecidas para el 2015 y el cuatrienio, medir y evaluar oportunamente la gestión, la ejecución y el impacto de las principales políticas y mejorar las estrategias de rendición de cuentas a la ciudadanía para fortalecer el control social.

6.2. Transparencia, Participación y Servicio al Ciudadano

5.2.1 Fortalecer el Servicio al Ciudadano

Grandes Logros de este Trimestre

Durante el primer trimestre del 2015 el Grupo de Atención al Ciudadano – GAC, publicó los protocolos de servicio al ciudadano en la página web de la entidad para conocimiento de todos los servidores de la entidad. Además, llevaron a cabo serie de reuniones con las diferentes dependencias para determinar y clarificar la forma adecuada de implementar el plan piloto de este protocolo de servicios.

Por otra parte, Durante el primer trimestre del año 2015, se recibieron 18.068 peticiones escritas y verbales, registradas en los Sistemas de información disponibles en el Departamento (Proactivanet: 9.222, ORFEO: 6.108 y Sistema de Estadísticas: 2.738

Se creó el Mapa Interactivo de Colombia a fin de mostrar la información que sea recopilada al final del ejercicio de manera gráfica, se analizaron las peticiones recibidas en el Departamento durante el año 2014 por cantidad y origen (Departamento), con el objeto de consolidar y definir los lineamientos con base en los cuales se adelantará el proceso de caracterización.

En cuanto al tema de lenguaje claro se dio inicio al trabajo conjunto con el DNP para estudiar el documento base de la Guía de Lenguaje Claro y se definió un plan de trabajo sobre el tema y así dar inicio a las mesas de trabajo de esta guía en el Departamento.

Se crea documento en el cual y con base en las necesidades de mejoramiento del servicio, se da inicio a la definición de la propuesta para llevar a cabo la medición de satisfacción del ciudadano, se viene ajustando la información a las necesidades reales del Departamento y a lograr una efectiva satisfacción y seguimiento cuando se considere pertinente. En consecuencia, se revisaron al interior del GAC las normas que rigen la materia, se establecieron directrices para la atención al ciudadano y se discutió la estrategia de atención preferente para el ciudadano en situación de discapacidad.

Dentro de la ejecución de la estrategia de visita por tu casa fue definido el cronograma de visita a 7 entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, iniciando con la visita a la Unidad de Restitución de Tierras, a la que asistieron profesionales del GAC y de la Dirección de Empleo Público, para llevar a cabo una jornada de orientación y asesoría satisfactoria.

Retos 2015

Para diciembre de 2015, el GAC busca consolidar un modelo de servicio integral articulado, según los criterios del Programa Nacional de Servicio al Ciudadano del DNP, el cual, adicionalmente, esté integrado al Sistema de Quejas y Reclamos de la Función Pública.

6.3. Gestión del Talento Humano

6.3.1 Plan Estratégico de Talento Humano

Grandes Logros de este Trimestre

Se proyectó el Plan Estratégico del Recurso Humano, de conformidad con los lineamientos del Plan Estratégico de la Función Pública y el Plan Nacional de Desarrollo, igualmente se actualizó el manual de Funciones de la Planta Temporal.

En cuanto a la implementación del **Plan de Bienestar** de la Función Pública se realizó una serie de actividades con la participación activa de los servidores de la entidad. Se llevó a cabo la Clausura Juegos Función Pública 2014 en donde se contó con la asistencia de 10 servidores del Departamento, se reconoció el rol de la mujer en su día a través de un reconocimiento que el Departamento le dió a cada una de sus servidoras, al igual que a los hombres en su día.

Además se evidenció en la cartelera de la caja de compensación COMPENSAR las noticias de información de todos los servicios que les ofrece a sus beneficiarios y se abrieron las inscripciones para las diferentes disciplinas deportivas en las que los trabajadores de la entidad quisieran participar. Finalmente, como un elemento importante en la entidad se realizaron una serie de reuniones con COMPENSAR Y SYNERGY para construir la estrategia sobre la medición de clima laboral que se elaborará en la Entidad durante el mes de mayo.

En el caso del procedimiento de **Seguridad y Salud en el Trabajo** se realizaron las siguientes actividades para propiciar estas dos condiciones en los servidores de la entidad. En primer lugar se realizó una clase grupal dirigida

por BODYTECH. Igualmente se llevó a cabo una reunión inicial con el grupo de emergencia en donde se contó con la asistencia de 6 brigadistas y una reunión con la brigada sobre el plan de emergencia en la que se contó con la participación de 10 servidores.

Durante el mes de febrero se retomaron las actividades realizadas en el marco de las pausas activas en la Entidad, realizadas tres veces a la semana los días martes, miércoles y viernes. De manera complementaria se realizó una revisión de higiene postural (inspección ergonómica) y se dieron a conocer a los servidores algunos consejos para tener una buena postura en su puesto de trabajo.

Retos 2015

El grupo de Talento Humano ha definido cumplir con la totalidad de los productos planeados para que a diciembre de 2015 el Departamento cuente con 8 estrategias implementadas para la administración del Talento Humano en la Función Pública.

6.4.Eficiencia Administrativa

6.4.1. Gestión de Calidad

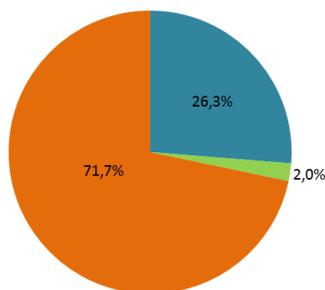
Grandes Logros de este Trimestre

Durante los meses de febrero y marzo se realizó el análisis de requisitos de FURAG. MECI, Calidad, Ley de Archivos, Gobierno en Línea –GEL- y Ley de Transparencia, concluyendo temas comunes entre dichos lineamientos, necesidad de determinar un glosario para la institución y consolidación de formatos. Se comienza el diseño de la matriz consolidada pendiente por aprobación. Se avanza en la entrega del formato de Activos de información. Esta labor se ha realizado con el acompañamiento de la Oficina de Sistemas y el Grupo de Gestión Documental.

En el mes de marzo se realizó la socialización de uno de los productos del Proyecto de Reingeniería: El taller de apropiación de los nuevos procesos, al Subdirector, Jefe de Planeación y Secretario General, con el fin de validar la información y aprobar el cronograma de trabajo de despliegue. En consecuencia se envió posteriormente los archivos del proyecto de manera electrónica y se acordó esperar a la culminación de la planeación sectorial e institucional para dar inicio al taller de apropiación. Para continuar con el proceso se esperan instrucciones del Jefe de Planeación y Subdirector.

Adicionalmente, fue elaborado el diagnóstico del estado del plan de mejoramiento, se entregó el documento a los jefes de la Oficina Asesora de Planeación y Oficina de Control Interno –OCI-, y se trabajó a partir de la información existente y los reportes realizados por las áreas. De 198 acciones se encontró que 52 estaban cerradas o anuladas, 4 con solicitud a la OCI para cierre y 142 sin avances o con el plan de acción vencido.

Gráfico 3. Diagnóstico del estado del plan de mejoramiento



■ Cerradas o anuladas ■ Solicitud de cierre ■ Sin avances o con el plan de acción vencido

Fuente: Oficina Asesora de Planeación-Grupo de Calidad (DAFP). Primer Trimestre de 2015. Cálculos OAP.

En cuanto al plan de mejoramiento, fue estructurado de la siguiente manera: i) identificación, ii) plan de mejoramiento, iii) seguimientos y cierre. Lo anterior con el propósito de facilitar su trámite. Este plan fue publicado oportunamente en el Sistema de Calidad del Departamento. Se ha efectuado el seguimiento a los planes de mejoramiento solicitados (gestión contractual, apoyo jurídico), luego de la revisión por la OCI del diagnóstico se actualizó el plan de mejoramiento y se publicó oportunamente.

Desde el mes de enero se viene realizando seguimiento al ingreso de los avances de los riesgos en el aplicativo SGI. Se informó a las áreas que no han reportado para que efectúen el registro correspondiente. En cuanto a la revisión de indicadores de procesos se adelantó una serie de acciones teniendo en cuenta que actualmente los procesos de gestión de la entidad se encuentran en rediseño:

- ✚ Instrumentalización: Se realizó el ajuste indicador de instrumentalización con la finalidad de medir las actividades que hace la subdirección como supervisor al nivel de cumplimiento de la elaboración de documentos técnicos.
- ✚ Gestión Contratación: Se realizó el acompañamiento y las mesas de trabajo para definir los tres indicadores del proceso de gestión contractual, ya que este grupo al ser nuevo no tenía definidos sus instrumentos de medición. Se definieron indicadores de eficacia con el propósito de medir la gestión de los procesos contractuales y de los mismos contratos suscritos.
- ✚ Servicios Administrativos: Se realizó la asesoría al proceso de servicios administrativos para ajustar el indicador de dicho proceso, cuyo objetivo es la medición del nivel de ejecución presupuestal del Plan Anual de Adquisiciones de acuerdo a lo planeado.

Con la OCI se realizó el análisis de las áreas susceptibles a auditar durante la vigencia 2015. Además, se preparó el programa de auditorías combinadas, de calidad, de gestión y externas y se puso a consideración del Comité de Desarrollo Institucional del mes de enero, donde se aprobó la realización de auditorías de calidad interna durante este vigencia, sin definir aun las fechas definitivas dado que la gestión de planeación anual y cuatrienal no ha culminado; se determinó repensar el tema de la auditoría de certificación, combinadas y de gestión en una nueva sesión. Se publicó el programa de auditoría con la advertencia de nuevos ajustes.

Para el Comité de Desarrollo Institucional extraordinario realizado el 6 de marzo, se presentó la propuesta de actividades a realizar durante la vigencia, determinando los ajustes en cada proceso. De igual manera, se presentó el programa de auditorías. La ejecución del plan de calidad se realizará a partir de abril cuando se culmine la etapa de planeación.

Retos 2015

Integrar y cumplir el 100% de los requisitos de cumplimiento y conformidad

6.4.2. Eficiencia Administrativa y Cero Papel

Grandes Logros de este Trimestre

Las actividades de mantenimiento de bienes de la entidad se consolidaron desde el mes de enero y hasta el mes de febrero con el fin de establecer los mantenimientos requeridos. Esta información fue insumo para establecer cronogramas y actividades en los contratos de mantenimiento requeridos por la entidad. Sin embargo la ejecución de dichas actividades de mantenimiento está sujeta a la disponibilidad de recursos para el funcionamiento de la entidad. Estas actividades de mantenimiento se consolidaron en la matriz del plan de mantenimiento de la entidad y serán reportadas para aprobación por parte del secretario general durante el mes de abril.

Los mantenimientos tanto correctivos como preventivos se vienen realizando conforme a la matriz de mantenimiento, y a las obligaciones de los contratos de mantenimiento con los cuales cuenta la entidad. Así mismo aquellas actividades que por su complejidad pueden ser desarrolladas por el personal de servicios generales, se han realizado conforme a lo requerido sin presentar novedades.

Una vez definida la apropiación disponible para la adquisición de bienes y servicios, se distribuyó el dinero en los rubros correspondientes y se vincularon los contratos de mantenimiento, suministro, custodia y seguros requeridos para el funcionamiento básico de la entidad con las cuantías asignadas para los mismos, teniendo en cuenta los valores históricos y el Índice De Precios Al Consumidor –IPC- de la vigencia 2014.

De los 8 contratos básicos de mantenimiento, en el periodo comprendido entre enero y marzo, se adelantó la etapa precontractual y contractual de: Mantenimiento hidrosanitario y mantenimiento central telefónica. De la vigencia 2014 se cuenta con vigencias futuras para el año 2015 para los contratos suscritos de servicio de Aseo, servicio de vigilancia, mantenimiento de ascensores y mantenimiento y repuestos de vehículos. Se inició la etapa contractual para el servicio de vigilancia y precontractual de mantenimiento y repuestos de vehículos, mantenimiento de fotocopiadora y mantenimiento y recarga de extintores.

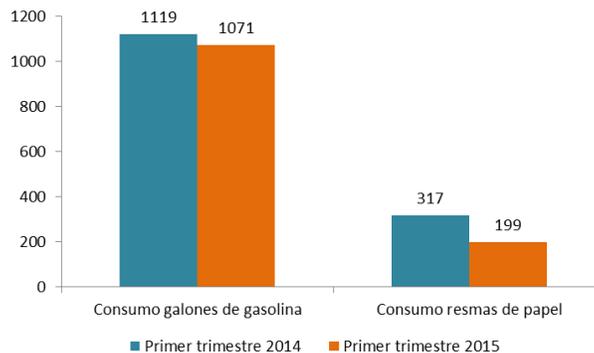
Se ha ejercido la supervisión del contrato de suministro de combustible con la organización TERPEL y elementos de papelería con FERLAG, ambos contratos fueron realizados por la plataforma virtual de Colombia Compra Eficiente y se están ejecutando sin contratiempos.

Los consumos desde el mes de enero hasta el 31 de Marzo son los siguientes:

- ✚ Combustible por valor de \$8.457.488 equivalente a 1.071 galones. El consumo combustible disminuyó en 48 galones en el primer trimestre de 2015 en relación con el trimestre anterior.

Consumo de papel: Papel Carta: 172 resmas, papel oficio: 27 resmas. Consumo de papel disminuyó en 118 resmas respecto al consumo del trimestre anterior.

Tabla 4. Consumo de Gasolina y papel, primer trimestre 2014 y 2015



Fuente: Secretaría General (DAFP). Primer Trimestre de 2015. Cálculos OAP.

Actualmente se encuentra en ejecución el contrato suscrito con la Casa Editorial El Tiempo, en el cual se realiza la entrega diaria de los Periódicos El Tiempo y Portafolio. Este contrato se viene ejecutando de manera normal y con entrega puntual de las publicaciones objeto del contrato.

Durante el primer trimestre se llevó a cabo la parte precontractual de los contratos de Seguro Obligatorio de Accidentes de Tránsito -SOAT, seguros generales y seguros de responsabilidad civil. Así mismo se culminó con la etapa contractual y de ejecución para el SOAT que fue adquirido por medio del acuerdo marco de precios en la tienda Virtual del Estado Colombiano (Colombia Compra Eficiente). En la actualidad la entidad se encuentra en la etapa contractual de las ofertas para los dos lotes de seguros.

Se ejerce la supervisión del contrato No. 17 suscrito con la Previsora S.A y cuyo objeto lo constituye "Adquirir el Seguro Obligatorio de Accidentes de Tránsito - SOAT, para la protección de los automóviles, pertenecientes al parque automotor de la Función Pública, de conformidad con el plan de adquisición para la vigencia 2015 y lo señalado por el Acuerdo Marco de Precios de Colombia Compra Eficiente". Así mismo se ejerce la supervisión de los contratos 090 y 094 de 2013 (seguros generales y responsabilidad civil) suscritos con Mapfre seguros.

Durante el primer trimestre de 2015, no se efectuaron actualizaciones al programa de seguros generales de la entidad dado que la cuantía de elementos que han ingresado a Función Pública no es representativa. Los valores de los bienes que ingresen a la entidad serán objeto de actualización una vez se inicie la ejecución el nuevo contrato de seguros.

Retos 2015

Prestación de los servicios de mantenimiento de bienes de conformidad con el plan anual de mantenimiento, suministro de bienes y servicios y seguros, mediante la suscripción de 17 contratos básicos para cubrir las necesidades de la entidad.

6.4.3. Racionalización de Trámites

Grandes Logros de este Trimestre

Los avances que se han realizado durante el primer trimestre del año 2015 en cuanto a la evaluación de la política de racionalización son: se adelantó la preparación el inicio de la consultoría de evaluación de política, se realizaron los análisis previos y el documento base para la construcción de los términos de referencia.

Por otro parte, en cuanto el intercambio de experiencias en materia de racionalización de trámites con el Gobierno Mexicano-COFEMER y el Gobierno del Perú, se realizaron las siguientes actividades:

- ✚ Se envió propuesta de temas y cronograma de trabajo para el presente año a DNP para compartir con la Comisión Federal de Mejora Regulatoria -COFEMER. Se está esperando respuesta por parte de la COFEMER.
- ✚ Se realizó reunión virtual con la Secretaria de Gestión Pública del Perú con el fin de adelantar los temas a considerar en el Convenio Marco de Cooperación Internacional entre Colombia y Perú. A la fecha se encuentra un borrador del convenio marco de cooperación internacional que se suscribirá entre la Presidencia del Consejo de Ministros de la República del Perú y el Departamento Administrativo de la Función Pública de la República de Colombia.

Retos 2015

Con el cumplimiento de las siete metas de producto mencionadas anteriormente, cuyo objetivo es la implementación de la política en la mayoría de los trámites de las entidades públicas a nivel nacional y territorial, se pretende dar un paso adelante frente los siguientes retos: Una estrategia de análisis de costos administrativos diseñada y un esquema metodológico de racionalización de trámites de alto impacto diseñado.

La mayoría de las actividades relacionadas con las metas para la aplicación de la cobertura de la política de racionalización de trámites se desarrollaran a partir del mes de mayo, sin embargo el fortalecimiento de la política se desplegará el segundo semestre del año. Para el logro de estas actividades se harán contrataciones en el marco de logística y de construcción de las metodologías mencionadas.

6.4.4. Gestión de Tecnologías de Información

6.4.4.1. Innovación y crecimiento de TI

Grandes Logros de este Trimestre

Se ha avanzado en el montaje de ambientes de desarrollo del portal, tabs multimedia, desarrollo de banner principal, diseño de menú de iniciativas, del *link newsletter*, del banner información para el portal, del *Twitter Widget* (básico), buscador del Sitio, barra de redes sociales, mapa del Sitio, eventos Home, encuesta plantilla para sección multimedia, y la creación de páginas web - Niveles 1, 2 y 3. También se migraron contenidos de las páginas web de la Sección Publicaciones (7 páginas web y 104 documentos), de las páginas web de la Sección Gestión Institucional

(62 páginas web y 140 documentos) y se vinculó la convocatoria del Gerentes y Banco de Éxitos sin migración de información.

En cuanto al mejoramiento de los reportes FURAG, se ajustaron los estilos del Portal para visualización de menús, la memoria virtual sobre servidor de aplicación para la generación del Instrumento según las especificaciones del Manual de Instalación y Configuración de la aplicación y el informe sobre el proceso de generación de Instrumento y guardado de preguntas diligenciadas por las entidades. Se adelantó además la revisión de Instalación en ambiente de Producción versión 3.1.8, la verificación de la disponibilidad de los ambientes de preproducción, capacitación y producción de aplicativo y Portal FURAG y Backup local de entregables por parte de la fábrica de software GoNet para la aplicación FURAG.

Frente al desarrollo del SGI, se realizó la planeación de Riesgos 2015 para el ingreso de información, se puso en marcha la encuesta de verificación del servicio, se atendieron los requerimientos del Instituto de Estudios Andinos - IDEAN en cuanto a la integración con directorio activo, correos de notificación por áreas, Instalación y configuración de ambientes de desarrollo y producción, despliegue de la aplicación en ambientes de desarrollo y producción. Se cambió la relación de tareas de Comité, la inclusión del estado de los Comités, la inclusión de los objetivos, estrategias y metas 2015. De igual manera se crearon las Tablas de Retención Documental -TDR vigencia 2015, análisis de viabilidad de actualización a la versión 6.3.0 de OPENKM y los permisos de lectura para todas las áreas en las TRD.

Sobre los nuevos desarrollos de SUIT, el área funcional realizó nuevos requerimientos que tuvieron que ser atendidos de manera urgente. Se realizaron los informes de cada una de las disciplinas (requerimientos, desarrollo, pruebas), se finalizaron CUS de gestión de formularios, se escribieron CUS de gestión de usuarios y se realizaron pruebas de los casos de uso.

6.4.4.2. Servicios y Operación de TI

Grandes Logros de este Trimestre

Sistema Único de Información de Personal –SUIP: se han solucionado en promedio entre enero y marzo 8 incidentes y/o requerimientos del sistema.

Sistema Único de Información de Trámites –SUIT: entrega y aceptación de los datos del Portal de SUIT en ambiente de producción. No se presentaron incidencias durante el periodo reportado y se realizaron ajustes sobre el link de ingreso a la aplicación SUIT v3 temporalmente, re direccionando hacia una página que indica que se está ejecutando una ventana de mantenimiento.

Portal Web Función Pública: se realiza gestión de requerimientos del Portal en producción a partir de la atención de 115 solicitudes durante el primer trimestre.

ORFEO: Solución de 59 incidencias reportadas y realización de requerimientos del sistema tales como el ajuste al *sticker* a Ley de Transparencia, cambio de logo, habilitación de ORFEO fuera de la entidad para las dinámicas del teletrabajo y reportes por modalidad de petición.

Modelo Estándar de Control Interno –MECI: solución de incidencias reportadas, creación del indicador de MECI vigencia 2014 y publicación en producción. Creación de reportes según requerimientos hechos por la Dirección de Control Interno. (MECI - Calidad - Fases) y actualización de gráficas para la presentación de resultado por entidad.

Retos 2015

Mantener una disponibilidad del 95% de los 6 sistemas de Información y 4 portales identificados, los servicios de TI del catálogo de servicios y la infraestructura de TI.

6.4.4.3. *Inversión en tecnologías de la Información*

Grandes Logros de este Trimestre

En el mes de enero se realizó el plan de compras de TI, tanto por la fuente de financiamiento de funcionamiento e inversión con situación de fondos. Se elaboró la cadena de valor con el panorama descrito del plan de compras y se distribuyeron por actividad los costos del proyecto. Igualmente, fueron ajustados los documentos incluidos en este plan por la fuente de financiamiento de funcionamiento e inversión con situación de fondos.

Se elaboraron y se revisaron los estudios de mercado y análisis del sector para los siguientes bienes y servicios a contratar:

- ✚ Soporte y Licenciamiento ADOBE
- ✚ Estaciones de trabajo – WorkStation
- ✚ Soporte y licenciamiento MICROSOFT (Directorio Activo,CAL)
- ✚ Servicios E-MAILING
- ✚ Aumento de los Servicios Centro (SSL, custodia de medios, Backup y otros)
- ✚ Soporte y Licenciamiento ADOBE
- ✚ Oficial de Seguridad
- ✚ Servicios de herramientas colaborativas (E-Mail, Almacenamiento Cloud, Chat, otros)

Se finalizó estudio de mercado de los siguientes bienes y/o servicios:

- ✚ Soporte y Mantenimiento de Hard. y Soft. (Vigencias Futura)
- ✚ Soporte Licenciamiento de Linux
- ✚ Servicios de Conectividad (Vigencias Futuras)
- ✚ Servicios de Centro de Datos, Nube Privada (Vigencias Futuras)
- ✚ Desarrolladores SUIT y FURAG
- ✚ Apoyo proyecto de Inversión en TIC's
- ✚ Servicios y Licenciamiento Proactivanet
- ✚ Soporte y Licenciamiento LIFERAY
- ✚ Outlook Server y Client) Soporte y Licenciamiento MICROSOFT (Directorio Activo, CAL, OutlookServer y Client)
- ✚ Estaciones de Trabajo – WorkStation
- ✚ Servicios E-MAILING

6.4.5. Gestión Documental

6.4.5.1. Organización y Administración de Archivos

Grandes Logros de este Trimestre

Durante el primer trimestre del 2015, el grupo de Gestión Documental organizó las series documentales por años de la siguiente manera: Decretos 2009 y 2010; Resoluciones 2009; Circular 1987 al 2012; Actas de Posesión 1959 a 1991 y 2011. De igual manera se logró la digitalización de los siguientes documentos: Decretos: 2009 al 2013, 565; Resoluciones: 2009 a 2014, 6.705; Circulares Externas: 1987 al 2012, 122; Actas de posesión: 4.014, Contratos 2014, 135 contratos.

En cuanto al cumplimiento de la gestión documental en la entidad, entre febrero y marzo de 2015 se realizaron 20 visitas de asesoría y acompañamiento, para validar el cumplimiento en la organización de los archivos de gestión y organización de 25 expedientes de historial laboral - 46 carpetas. Los inventarios documentales del archivo de gestión y central publicado en el portal web en la siguiente ruta <http://portal.dafp.gov.co/portal/page/portal/home/NuestraEntidad/GestionDocumental/InventarioDocumentalGestion/2015>.

Adicionalmente, en cumplimiento de los lineamientos de la gestión documental, fueron actualizadas 19 tablas de retención y de acuerdo al cronograma establecido para la vigencia 2015.

En el Comité de Archivo se presentó la solicitud de aprobación de la eliminación del consecutivo de correspondencia del 2003, actualmente se está validando la documentación para realizar la eliminación de la documentación en el mes de abril en coordinación con la Oficina de Control Interno. En cuanto a Transferencia documental secundaria, se organizaron 16 carpetas, se elaboró el inventario documental y se diligenció el formato de descripción documental y se elaboró el proyecto de inversión *Mejoramiento tecnológico y operativo de la gestión documental del Departamento Administrativo de la Función Pública* y se encuentra en revisión su cadena de valor.

Retos 2015

En aras de cumplir los objetivos de la entidad y dar satisfactorio alcance a los lineamientos de gestión documental, el grupo ha definido como meta de resultado a diciembre de 2015, contar con 18 archivos de gestión (uno por cada área) y un archivo central organizados de acuerdo con los lineamientos establecidos.

6.4.5.2. Trámite de Correspondencia Institucional

Grandes Logros de este Trimestre

Con relación a las metas definidas para la vigencia, el grupo de gestión documental avanzó durante el primer trimestre de la vigencia 2015 con los siguientes aspectos:

- ✚ A partir de los canales establecidos para el envío de comunicados oficiales (correo *postexpress*, correo certificado, personal, correo electrónico y enviado por la dependencia) se realizó el envío oportuno la siguiente cantidad de radicados:
 - Enero - 1.398, Febrero - 1.683, marzo - 2.549, para un total en el trimestre de 5.630.
- ✚ Se elaboró el plan de trabajo conjuntamente con el Ingeniero Alejandro Bejarano de la Oficina de Sistemas para definir los aspectos específicos que serán implementados en el Sistema ORFEO en el primer semestre de 2015. Además, de acuerdo con las solicitudes realizadas se han cumplido con los siguientes requerimientos: Ajustar *sticker* de correspondencia, actualización de logo institucional en el acta de anulación, implementación de los estadísticas por tipo de petición, tiempo de respuesta por área, permitir adjuntar anexos en diferentes formatos y revisión del módulo de Envío de correos electrónicos.

Retos 2015

El grupo de Gestión Documental precisó la importancia de lograr a 2015 la administración del 100% de las peticiones recibidas y respuestas enviadas de forma oportuna y confiable, por los diferentes canales mes a mes.

6.5. Gestión Financiera

6.5.1. Programación y Ejecución Presupuestal

6.5.1.1. Optimización de la Gestión presupuestal Sectorial e Institucional

Grandes Logros de este Trimestre

El proceso dio inicio con la realización de una reunión con el Grupo de Servicios Administrativos y Gestión Humana para establecer el acuerdo de desempeño del Departamento para el 2015, igualmente se elaboró el informe de la gestión presupuestal del 2014 para presentación en el Consejo de Ministros y se consolidó el acuerdo de desempeño a partir de la información recibida acerca de la ejecución presupuestal del Departamento con corte 28 de febrero de 2015.

Con respecto a la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP, se entabló comunicación con la entidad solicitando la información de acuerdos de desempeño y ejecución presupuestal de enero y febrero de 2015 y una vez consolidado fue remitido a la Secretaría General de la Función Pública para solicita su autorización y aprobación. Igualmente el trabajo con la Secretaría General se continuó para consolidar el anteproyecto de presupuesto una vez revisadas las cifras de los proyectos de inversión en el SUIFP y de los proyectos nuevos para ser incluidos en este La OAP participó en la elaboración del documento de justificación de necesidades adicionales al techo asignado para el 2016 en presupuesto de inversión y dio aprobación a la información cargada en el SIIF Nación. El 31 de marzo se radicó ante el Ministerio de Hacienda y Crédito Público el oficio de presentación y justificación técnica del Anteproyecto de presupuesto. Además, fue ajustado el presupuesto de los proyectos de políticas públicas y de adecuación del edificio según el decreto de liquidación de presupuesto 2710 del 26 de diciembre de 2014. Se ha brindado asesoría a las diferentes dependencias en el ingreso de información al SUIFP y al SPI.

Igualmente la Oficina participó en reunión con la ESAP para revisar los 13 proyectos de inversión de la vigencia 2015. Se envió correo a los gerentes de proyecto para que realicen el seguimiento a diciembre 31, de los proyectos de inversión. En febrero se inició la elaboración del reporte del SPI y se revisó la información de los proyectos. Se solicitó a la Oficina de Sistemas ajuste de algunos indicadores reportados que superaron la meta establecida para la vigencia 2014. Se solicitó a los gerentes de proyecto el registro de los avances correspondientes a enero de 2015. El 3 de marzo se envió correo a los gerentes de proyecto solicitando el registro de los avances correspondientes al mes de febrero dentro de los plazos establecidos en el cronograma.

La Secretaría General elaboró la cadena de valor del proyecto de mejoramiento de la infraestructura propia del sector, la cual fue enviada el 5 de marzo al DNP para revisión; la Oficina de Planeación elaboró el documento de cálculo de los beneficios para el proyecto con las metodologías de costos evitados y costo social del tiempo, y lo envió a la Secretaría General para culminar ejercicio de la MGA. El 9 de marzo la Oficina de Planeación dictó una capacitación sobre la metodología establecida por el DNP para formular los proyectos de inversión del 2016, a los responsables de esta actividad en cada una de las dependencias. 25 de marzo se realizó reunión con Gestión Documental para revisar el proyecto de Modernización de la gestión documental del Departamento Administrativo de la Función Pública en la MGA y se revisó la cadena de valor del proyecto.

Retos 2015

Lograr el 95% del nivel de obligación del presupuesto del Departamento ejecutado y el 95% del nivel de obligación del presupuesto del sector ejecutado.

6.5.1.2. Administración de Recursos Financieros Durante la Vigencia

Grandes Logros de este Trimestre

El grupo de gestión financiera realizó el registro de los compromisos vigencias futuras y el traslado de compromisos presupuestales y obligaciones que constituyen reservas presupuestales y cuentas por pagar. También realizó los registros con base a la demanda de las áreas para la ejecución de la apropiación 2015 y los registros de solicitud de expedición de Certificado de Disponibilidad Presupuestal -CDPs, compromisos presupuestales, cuentas por pagar, obligaciones y pagos.

Adicionalmente, se realizaron los actos administrativos de distribución y desagregación de la apropiación para la vigencia 2015 y fue publicado del informe de cierre de la vigencia fiscal 2014 y la ejecución con corte al 31 de enero de 2015. Por otra parte, se establecieron los lineamientos con los cuales se garantiza la sostenibilidad del sistema contable, se verificó la normatividad para crear y regular el Comité Técnico de Sostenibilidad Contable y se identificó el alcance del mismo.

De acuerdo al cronograma remitido por el Grupo PAC de Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el 13 de enero se solicitó el PAC para enero y febrero 2015 incluido el valor para el pago de las cuentas por pagar vigencia 2014. El 17 de febrero se registraron las necesidades de PAC para el mes de marzo de 2015, según comunicaciones de las dependencias responsables de la ejecución del PAC. Con base en los acuerdos de la reunión del 13 de marzo de 2015, se registró el 17 de marzo en el SIIF las necesidades de PAC para el mes de abril de 2015.

Finalmente, durante el primer trimestre se elaboraron los Estados Financieros con corte a 31 de diciembre de 2014, se entregó información de la cuenta fiscal a la Contraloría General de la República, se elaboró informe presupuestal y contable a la Cámara de Representantes, y se envió respuesta de ejecución de convenios con la ESAP a la Contraloría.

Retos 2015

Lograr la administración del 100% del presupuesto asignado a la Función Pública con estricto cumplimiento de la normativa establecida, los cronogramas y los lineamientos de la Alta Dirección.

6.5.2. Plan Anual de Adquisiciones

Grandes Logros de este Trimestre

Durante el primer trimestre del 2015, se logró la aprobación por parte de la Dirección General y la Secretaría General del Plan de Adquisiciones de la presente vigencia para su publicación en la página web y dar inicio a las contrataciones pertinentes planeadas y aprobadas. A la fecha, este plan se encuentra actualizado y de igual forma las cifras contenidas fueron cruzadas contra el reporte de SIIF a marzo 31 de 2015. Los traslados y demás gestiones para garantizar la adquisición de los bienes y servicios se efectuaron de manera oportuna.

Los consumos desde el mes de enero hasta el 31 de Marzo son los siguientes:

Tipo de consumo	Comentario
Combustible	\$8.457.488 equivalente a 1.071 galones. disminuyo en 48 galones en el primer trimestre de 2015 en relación con el trimestre anterior
Energía	\$25.449.570 equivalente a un consumo de 83.790kv disminuyo en 6840 kva/h en el primer trimestre de 2015
Papel	Carta: 72 resmas, papel oficio: 27 resmas. Consumo de papel disminuyo en 118 resmas respecto al consumo del trimestre anterior.
Consumo de Papel	Fotocopias: 6.000 tamaño carta y 4.000 tamaño oficio para un total de 10.000 copias. Se tomaron 14.500 menos respecto al consumo del trimestre anterior.
Acueducto	\$1.059.110 equivalente a 256 m3.

De este reporte de se concluye que a nivel de compromiso se ha ejecutado el 30% de los recursos asignados al Plan de Adquisiciones.

Hasta el mes de marzo se recibió información de las 13 áreas para la consolidación del plan de necesidades 2016 – 2019, una vez completada la información, ésta fue consolidada validada con los responsables de cada dependencia

en aras de tener claridad en los requerimientos en bienes y servicios y corregir los casos en cuya clasificación de rubro se encontrara errada.

Una vez consolidado este plan se usó como insumo para el anteproyecto de presupuesto 2016 y fue socializado al Grupo de Gestión Financiera y a la Oficina Asesora de Planeación el pasado mes de marzo. Así mismo, con el apoyo del Secretario General se establecieron diversos escenarios de funcionamiento y comparativos con otros departamentos administrativos con la finalidad de solicitar más recursos para adquisición de bienes y servicios, toda vez que los asignados actualmente son insuficientes.

Retos 2015

Ejecutar el 95% de los recursos asignados al Plan Anual de Adquisiciones para el año 2015.

6.5.2.1. Gestión Contractual

Grandes Logros de este Trimestre

En el primer trimestre del año 2015, en coordinación con el Grupo de Servicios Administrativos, se realizó la revisión del Plan Anual de Adquisiciones para su aprobación, así como las actualizaciones efectuadas al mismo y en consecuencia fueron publicadas en el Sistema Electrónico de Contratación Pública -SECOP y en la página web de la Función Pública las modificaciones que resultaron de esta revisión. De igual manera, se definieron los cronogramas preliminares para dar inicio a la ejecución de este Plan.

Se revisó el Manual de Contratación, encontrando que el mismo se encuentra ajustado a lo exigido en el Decreto 1510 de 2013 y no ha expedido normatividad adicional y se realizó la publicación de los siguientes proyectos de pliego de condiciones:

Tipo de proceso	Descripción
Selección Abreviada – Subasta Inversa Presencial	Linux y Liferay, estaciones de trabajo.
Invitaciones públicas	Vigilancia Judicial, Central Telefónica y Mantenimiento Hidrosanitarios
Acuerdos Marco de Precio	Organización Terpel S.A, Comercializadora Ferlag;
Selección abreviada de menor cuantía	Tiquetes; SOAT, reparación y mantenimiento del ascensor No. 2, adquisición de seguros, suscripción, uso y soporte email marketing; obra y dotación,
Licitación pública	Servicio de vigilancia y seguridad
Contratación Directa	Luz Andrea Piñeros, Sebastián Guerra, Maureen Guerrero, Diana Mercedes Ramirez, Daniel Vergel, Valentina Ochoa, Alejandra Muñoz, Jenny Marroquín; Lupa Jurídica S.A.S; GPS electronics Ltda.; James Riveros Téllez; Greistly Vega; Paulius Stolkus; TCM tecnologías; Victor Hugo Jáuregui; La previsora S.A; William Sosa, Claudia Patricia Jaimes; Néstor Álvaro

	González; Casa Editorial el Tiempo; Nexura Internacional S.A.S; SEAQ servicios Cía. Ltda.; Convenio Interadministrativo con la ESAP; Adición y prórroga contrato 090 de 2013,
--	---

Fuente: Información reportada por el GGC en el SGI

Se elaboraron, verificaron y corrigieron estudios previos y demás soportes de los procesos antes mencionados, así mismo, se sometieron a aprobación del Comité de Contratación.

Se consolidaron y enviaron los siguientes informes: i) informe de la gestión contractual, solicitado por el Senador ARMANDO BENEDETTI, ii) información de la Gestión Contractual, solicitada por la Dirección de Empleo Público en el Formato de Vacantes. Por último, los abogados del grupo enviaron alertas a las distintas áreas de la Función Pública para dar cumplimiento a los cronogramas establecidos en el Plan Anual de Adquisiciones y dar inicio a las contrataciones del respectivo mes.

Retos 2015

El Grupo de Gestión Contractual enfocará su gestión al cumplimiento y ejecución del 100% de los procesos contractuales contemplados en el Plan Anual de Adquisiciones a diciembre de 2015, con el objetivo de apoyar el cumplimiento de la misionalidad de la entidad y el cumplimiento de sus metas de la vigencia actual.

6.5.3. Avance Presupuestal

La ejecución presupuestal total de la entidad acumulada al 31 de marzo corresponde al 24.1% a nivel de compromiso. Se precisa que a la fecha en mención se comprometió el 24.9% del presupuesto de funcionamiento y el 21.8% del presupuesto de inversión.

Como se puede observar en el cuadro No. 2 si bien la ejecución de los recursos presenta un nivel satisfactorio, la entidad trabaja en la consolidación y aprobación de las necesidades de bienes y servicios que se esperan contratar con cargo a los recursos que se incorporarán al presupuesto de inversión del Departamento provenientes de la Escuela Superior de Administración Pública según convenio interadministrativo No. 021 de 2015, con el fin de modificar el Plan Anual de Adquisiciones y programar los procesos de selección correspondientes.

Se resalta que a marzo 31 el Departamento reportó una ejecución del 91.12% del PAC asignado. El incumplimiento de la meta (95%) obedece a inconvenientes de sobreestimación de recursos para las plantas de personal y el pago de otros servicios. Adicionalmente durante el primer trimestre de 2015 la entidad elaboró, presentó y publicó oportunamente los Estados Financieros del cierre de la vigencia 2014, lo que permitió a la Contaduría General de la Nación cargar a través del SIIF Nación los saldos contables iniciales para la vigencia 2015. A continuación se presenta los tableros de ejecución del primer trimestre:

EJECUCIÓN PRESUPUESTAL MARZO DE 2015

Sector	Apropiación 2015 \$	Ejecución presupuestal a nivel de compromiso				Ejecución presupuestal a nivel de obligación			
		Meta acordada		Resultado		Meta acordada		Resultado	
		%	\$	%	\$	%	\$	%	\$
Funcionamiento	84.222	40,2%	33.857	● 40,5%	34.128	10,9%	9.146,5	● 11,3%	9.532
Inversión	121.512	22,5%	27.279	● 18,8%	22.838	7,0%	8.518,0	● 2,8%	3.430
Total	205.734	29,7%	61.137	● 27,7%	56.966	8,6%	17.665	● 6,3%	12.962

Fuente: Grupo de Gestión Financiera Función Pública - Oficina de Planeación ESAP - SIIF Nación

Cifras en millones de pesos

 Retraso del 5% o menos con respecto a la meta

 Ejecución en tiempo

 Retraso superior al 5%

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	25,1%	3.979	● 24,9%	3.937	19,7%	3.118,7	● 19,4%	3.074
Inversión	5.513	25,4%	1.398	● 21,8%	1.201	20,7%	1.143,4	● 15,9%	878
Total	21.352	25,2%	5.376	● 24,1%	5.138	20,0%	4.262	● 18,5%	3.952

Fuente: Grupo de Gestión Financiera Función Pública - SIIF Nación

Cifras en millones de pesos

 Retraso del 5% o menos con respecto a la meta

 Ejecución en tiempo

 Retraso superior al 5%

ESAP	Apropiación 2015 \$	Ejecución presupuestal a nivel de compromiso				Ejecución presupuestal a nivel de obligación			
		Meta acordada		Resultado		Meta acordada		Resultado	
		%	\$	%	\$	%	\$	%	\$
Funcionamiento	68.383	43,7%	29.877	● 44,2%	30.192	8,8%	6.025	● 9,4%	6.459
Inversión	115.999	22,3%	25.879	● 18,7%	21.637	6,4%	7.378	● 2,2%	2.552
Total	184.382	30,2%	55.756	● 28,1%	51.829	7,3%	13.402	● 4,9%	9.011

Fuente: Oficina de Planeación ESAP - SIIF Nación

Cifras en millones de pesos

 Retraso del 5% o menos con respecto a la meta

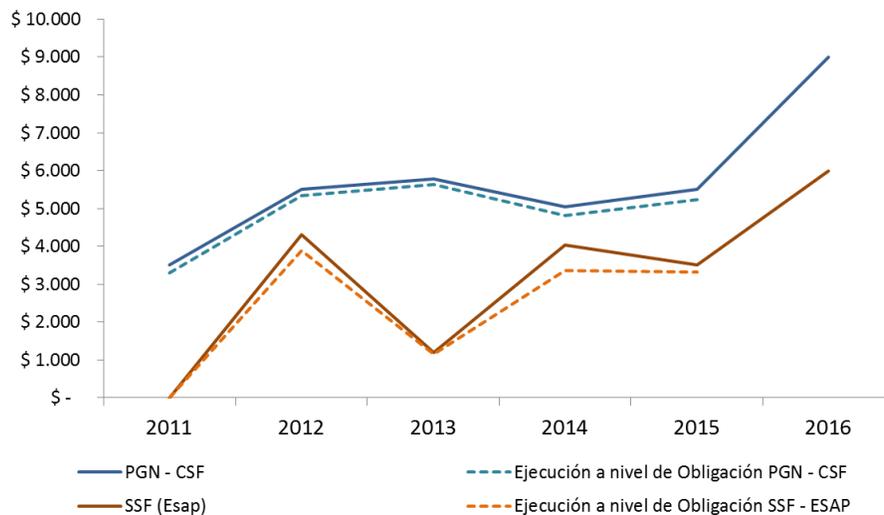
 Ejecución en tiempo

 Retraso superior al 5%

Fuente: Oficina Asesora de Planeación (DAFP). Primer Trimestre de 2015. Cálculos OAP.

De acuerdo a decisión de la Alta Gerencia de la Función Pública, la meta de ejecución presupuestal a nivel de obligación pactada para la vigencia 2015 corresponde al 95% para el presupuesto de Inversión. De esta manera, al 31 de marzo de 2015 la ejecución presupuestal a nivel de obligación fue del 15,92%, comparada con el mismo período de 2014 (10,06%) evidenciando un mejor desempeño.

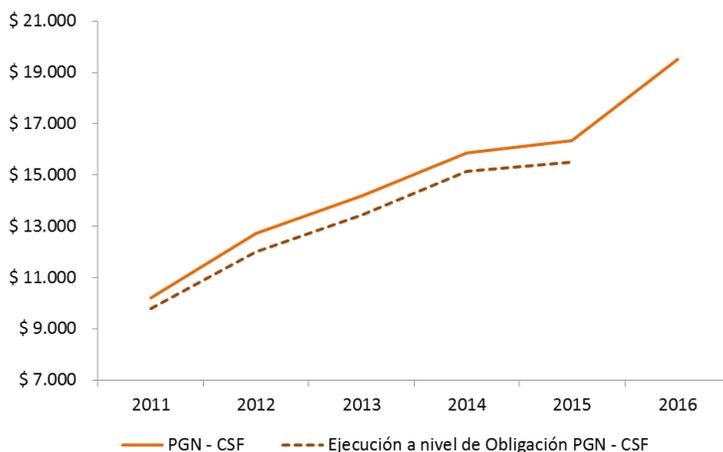
Tabla 5. Presupuesto de Inversión - Apropiación asignada vigencias 2011 – 2016 (en millones de pesos corrientes)



Fuente: Oficina Asesora de Planeación (DAFP). Primer Trimestre de 2015. Cálculos OAP.

De acuerdo a decisión de la Alta Gerencia de la Función Pública, la meta de ejecución presupuestal a nivel de obligación pactada para la vigencia 2015 corresponde al 95% para el presupuesto de Funcionamiento. De esta manera, al 31 de marzo de 2015 la ejecución presupuestal a nivel de obligación fue del 19,41%, similar a la ejecución reportada por la entidad durante el mismo período de la vigencia 2014 (20,28%)

Tabla 6. Presupuesto de Funcionamiento - Apropiación asignada vigencias 2011 – 2016 (en millones de pesos corrientes)



Fuente: Oficina Asesora de Planeación (DAFP). Primer Trimestre de 2015. Cálculos OAP.

7. ADICIONALES

7.1. Gestión y Seguimiento de la Información Estratégica Institucional y Mejoramiento del Sistema de Gestión Institucional – SGI

Grandes Logros de este Trimestre

Durante el primer semestre se realizó una propuesta para la estrategia de gestión de la información, dentro de este lineamiento se estableció el proyecto de gestión de la OAP en relación a la gestión de la información y seguimiento a la gestión organizacional, pues son dos procesos que se realimentan y se hacen de forma continua y permanente.

El primer gran lineamiento mediante el cual se brindó asesoría en las dependencias de Función Pública por parte de la OAP fue la planeación institucional, debido a la inclusión de la estrategia de seguimiento a través de indicadores y monitoreo constante de los proyectos de gestión, la elaboración de un cuadro de control.

Para el primer trimestre del año 2015 se tenía previsto establecer contacto y presentar la necesidad de fortalecer los procesos estadísticos de la Función Pública al DANE. La OAP ha acompañado a la Subdirección en las reuniones con el DANE exponiendo los intereses de Función Pública para firmar un convenio o definir la estrategia a través el DANE brindará el soporte a Función Pública.

Dentro de las reuniones realizadas con dicha entidad, la OAP expuso la caracterización de las 23 bases de datos de las Direcciones Técnicas y el Grupo de Gestión Meritocrática, adicionalmente se hizo la caracterización de los indicadores que hacen parte de dichas bases de datos a través de mesas de trabajo con cada uno de los (las) responsables de dicha información a través de aplicativos o documentos.

Con respecto al fortalecimiento del SGI se realizaron una serie de levantamientos dentro de los cuales se encuentra la planeación de riesgos 2015, producción de la encuesta de verificación del servicio, configuraciones acorde con los lineamientos del IDEAM, además de inclusiones de los elementos de planeación 2015 y del cuatrienio tales como objetivos, estrategias y metas PND, metas Plan Estratégico Sectorial -PES y Plan Estratégico Institucional -PEI, desarrollo de encuesta de calidad del servicio, asociación de actividades a metas PEI y actualización de cliente para nueva versión de *OpenKM*.

Finalmente, se realizaron pruebas sobre la integración de las metas del PND, PES y PEI. Se realizaron una serie de capacitaciones a la Oficina de Control Interno sobre la generación de reportes, a la Dirección de Empleo Público y al Grupo de Gestión Humana sobre el desarrollo del módulo de acuerdo de gestión para los gerentes públicos. En aras de garantizar su correcto funcionamiento se resolvieron las incidencias relacionadas con el cargue de documentos soporte para el avance periódico de los riesgos por proceso.

Retos 2015

La OAP espera monitorear el 100% de las acciones de gestión estratégica y operativa del Departamento y hacer uso analítico y de toma de decisión en las políticas de la entidad. Igualmente, administrar funcionalmente el SGI y realizar despliegues de funcionalidades de acuerdo con el plan de trabajo diseñado para tal fin.

7.2. Oficina de Control Interno

El accionar de la Oficina de Control Interno OCI, se da dentro del marco de los cinco roles que normativamente le han sido asignados – Ley 87 de 1993, y que implican por parte de la OCI, una estructura de proyectos fundamentada, principalmente en su competencia básica de evaluador objetivo e independiente del sistema de control interno y de la gestión institucional, labor que define su naturaleza.

Para la vigencia de 2015, la Oficina de Control Interno, formuló en su planeación dos proyectos encaminados a la ejecución de las diversas actividades que implican el desempeño de los cinco roles a su cargo – Evaluación y Seguimiento, Acompañamiento y Asesoría, Fomento de la Cultura de Control, Relación con Entes Externos, y Rol Frente a la Administración del Riesgo. Estos proyectos son:

1. Evaluación independiente al sistema de gestión del Departamento Administrativo de la Función Pública.
2. Realizar diagnóstico de herramientas que permitan optimizar la gestión de la Oficina de Control Interno.

Evaluación Independiente

El desarrollo del primer proyecto, parte del plan anual de acción del área, y especialmente del plan de auditorías, el cual incluye los distintos seguimientos, e informes que dentro del rol de evaluador y de relación con entes externos, elabora y presenta la Oficina. Estos informes a su vez reportan las correspondientes observaciones, sugerencias y recomendaciones, que la OCI, acorde con resultados de sus ejercicios de seguimiento, realiza a la Alta Dirección y en general a la gestión institucional, con el propósito de acompañar el quehacer institucional, al cumplimiento de sus metas propuestas y logro de sus objetivos.

A continuación, algunos de los informes realizados y presentados por la OCI, durante el primer trimestre 2015:

Evaluación por Dependencias – gestión vigencia 2014

Plan Mejoramiento suscrito con la Contraloría General de la República – corte 31 de diciembre 2014

Informe de Actualización de Sistema LITIGOB

Informe Ejecutivo Anual de Control Interno – vigencia 2014

Informe Control Interno Contable – vigencia 2014

Informe a la Cámara de Representantes – corte diciembre de 2014

Informe Austeridad en el Gasto Cuarto Trimestre 2014

Informe Procesos Disciplinarios

Seguimiento al Comité de Conciliaciones

Seguimiento y cierre Plan de Mejoramiento por Procesos DAFP

Informe Pormenorizado de Control Interno – periodo noviembre 2014 – marzo 2015

Cuenta Anual Consolidada vigencia 2014

Informe de Derechos de autor (Seguimiento software)

Herramientas para optimizar la gestión de la Oficina de Control Interno – realización de diagnóstico

La Oficina de Control Interno, en aras del fortalecimiento de sus instrumentos de trabajo, programó dentro de su gestión, este proyecto, a través de cual se propone revisar algunos modelos aplicados por otras Entidades dentro del

contexto de la administración pública, analizar y ver la posibilidad de adaptación, y/o creación de modelos que optimicen el desarrollo de su gestión.

Durante el primer trimestre de 2015, se buscó información, y realizó diagnóstico de herramientas de control en entidades como: Ministerio de Cultura, Transmilenio, Colombia Compra Eficiente, Ministerio de Justicia y el Instituto Nacional para ciegos – INCI.