



FUNCIÓN PÚBLICA
Departamento Administrativo de la Función Pública

Informe de actividades relevantes ejecución plan anual de acción

Departamento Administrativo de la Función Pública

Vigencia 2014

Febrero de 2015

Durante el año 2014 el Plan Anual de Acción alcanzó una ejecución consolidada de 99.72%. El porcentaje por área se presenta en el siguiente cuadro:

	AREA	PLANEADO	EJECUTADO
DCI	Dirección de Control Interno	100%	99,96%
DDO	Dirección de Desarrollo Organizacional	100%	100%
DEP	Dirección de Empleo Público	100%	99,97%
DIR	Dirección General	100%	100%
DJ	Dirección Jurídica	100%	99,72%
GAGM	Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática	100%	100%
GAC	Grupo de Atención al Ciudadano	100%	100%
GCI	Grupo de Comunicaciones e Innovación	100%	99,62%
GGC	Grupo de Gestión Contractual	100%	100%
GGD	Grupo de Gestión Documental	100%	98,04%
GGF	Grupo de Gestión Financiera	100%	100%
GGH	Grupo de Gestión Humana	100%	100%
GRT	Grupo de Racionalización de Trámites	100%	99,78%
GSA	Grupo de Servicios Administrativos	100%	100%
OAP	Oficina Asesora de Planeación	100%	99,89%
OCI	Oficina de Control Interno	100%	99,75%
OSI	Oficina de Sistemas	100%	99,12%
SECGRA	Secretaría General	100%	98,87%
SUB	Subdirección	100%	100%
		100%	99,72%

Fuente: Información tomada de SGI con corte a 31 de diciembre de 2014.

1. SERVIDORES PÚBLICOS COMPETENTES Y COMPROMETIDOS

1.1 Implementación de la Política del Talento Humano al servicio del Estado, en temas de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos, Acuerdos de Gestión, Ley de Cuotas y Vocación del Servicio.

Con el fin de contribuir a una gestión pública más humana, amable y eficiente, a través del mantenimiento del desarrollo profesional de los servidores públicos y sus competencias, unas condiciones laborales cada vez mejores y la garantía de un ingreso con criterios de mérito e igualdad, el Departamento desarrolló una estrategia de capacitación y asesoría a las entidades del nivel nacional y territorial, para la adecuada implementación de la política del Talento Humano al servicio del Estado con criterios de innovación.

Durante el 2014, el Departamento realizó distintas jornadas y eventos institucionales, través de los cuales se desarrollaron los temas de Planeación Estratégica del Recurso Humano, Capacitación, Bienestar Social y Estímulos, Acuerdos de Gestión, y Ley de Cuotas.

Gerencia Pública.

A partir de la Ley 909 de 2004, se reglamentaron una serie de lineamientos básicos para la consolidación y desarrollo de la Gerencia Pública en Colombia, tales como la descripción de los cargos que la conforman, el ingreso, la evaluación, la capacitación y los incentivos para este grupo de directivos. A partir del surgimiento de la mencionada Ley, la Función Pública inició una fase de orientación a las entidades con el ánimo de promover los lineamientos normativos de la evaluación de la función gerencial, buscando concientizar a las oficinas de talento humano, superiores jerárquicos, oficinas de planeación y control interno, en relación con la concertación, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión.

Durante el periodo 2009 - 2013, el Departamento solicitó anualmente el reporte del número de gerentes públicos y los acuerdos suscritos y evaluados en cada vigencia a las entidades, durante el año 2014, se realizó la consolidación y análisis de la información, obteniendo los siguientes resultados:

DATOS ORDEN NACIONAL	2009	2010	2011	2012	2013
No. de gerentes Públicos reportados	1374	1558	646	1446	1495
No. de Acuerdos de Gestión suscritos	1306	1411	549	1117	1258
No. de Acuerdos de Gestión evaluados	1268	*	632	1117	**
DATOS ORDEN TERRITORIAL	2009	2010	2011	2012	2013
Número de Gerentes Públicos	1264	1357	631	2517	2440
Número de Acuerdos concertados	1147	1238	515	3134	2611
Número de Acuerdos evaluados	1050	*	623	2693	**

Fuente: Dirección de Empleo Público

Con este insumo, el Departamento asumió el reto de diseñar una segunda guía metodológica que genere orientaciones puntuales de forma sencilla, incluyendo otros temas de la Gerencia Pública como son: el ingreso, la evaluación, la capacitación y los incentivos para una gestión integral.

A partir del mes de Junio se inició la fase de difusión de la política de Gerencia Pública, a través de la cual se impartieron orientaciones donde se convocaron a entidades de los 32 departamentos del orden territorial, para incrementar el impacto de dicha política y apoyar la implementación de la misma.

En ejecución del despliegue territorial de la política se asesoró y orientó sobre la gestión de la Gerencia Pública, a 230 entidades y 457 servidores públicos.

Plan Nacional de Formación y Capacitación

La Función Pública como responsable de la asesoría, capacitación y acompañamiento a las entidades públicas en la adecuada formulación, implementación, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación, llevó a cabo las siguientes actividades:

- ✓ Elaboración de las tutorías y desarrollo del módulo PIC en coordinación con la Escuela Superior de Administración Pública del diplomado de Gestión del Talento Humano por Competencias Laborales con sus respectivas actividades y evaluación. Durante el segundo semestre de 2014 se realizó el acompañamiento a dos cohortes; la primera se desarrolló desde el 11 de septiembre al 27 de septiembre con la participación de 36 personas. Con respecto a la segunda cohorte se inició el 19 de septiembre y culminó el 7 de octubre de 2014 y contó con la participación de 35 personas.

El módulo denominado Planeación de la Capacitación de Empleados Públicos con base en Proyectos de Aprendizaje en Equipo, se estructuró en 3 unidades que permitieron dar a conocer a los participantes el marco legal, el enfoque pedagógico con el cual está fundamentado el PIC, las fases de formulación y evaluación de los planes.

- ✓ Por otra parte, la Escuela Superior de Administración Pública, habilitó el Aula Virtual en su página web que tuvo como objetivo la revisión y retroalimentación de los Planes Institucionales de Capacitación de las entidades territoriales de 54 municipios para el año 2013 y de 31 para el 2014, para un total de 85 PIC revisados y retroalimentados a través de la plataforma virtual.
- ✓ Como parte de la estrategia de divulgación de la política de capacitación a nivel territorial, en coordinación con la ESAP se llevaron a cabo 6 encuentros zonales en las ciudades de Tunja, Riohacha, Pasto, Pereira, Cali e Ibagué con la participación de aproximadamente 600 servidores públicos.
- ✓ Con respecto al despliegue territorial iniciado en el mes de junio de 2014, se llevó a cabo la asesoría y capacitación a entidades territoriales en la formulación, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación, con la participación de 237 entidades y 473 servidores públicos. A nivel nacional se asesoraron 35 entidades de 10 sectores de la Rama Ejecutiva y se capacitó a 55 servidores públicos.

Sistema de Estímulos para Empleados del Estado

En el 2014 se convocaron para prestar asesoría y capacitación a las entidades adscritas y vinculadas de los 24 sectores administrativos del orden nacional y a las Gobernaciones, Alcaldías de ciudad capital, con sus entidades descentralizadas y Alcaldías municipales de 21 departamentos (Arauca, Atlántico, Bolívar, Caldas, Caquetá, Casanare, Chocó, Córdoba, Cundinamarca, Guainía, Guaviare, Huila, La Guajira, Magdalena, Meta, Quindío, Risaralda, Santander, Sucre, Vaupés y Vichada). Durante el 2014 se asesoró y capacitó a 437 servidores públicos de 195 entidades.

Con base en las situaciones detectadas en las entidades públicas del orden nacional y territorial, se proyecta para el año 2015, actualizar los instrumentos para la medición de Clima Laboral e Identificación de la Cultura Organizacional, como también una guía de los programas para pre pensionados, entre otros aspectos.

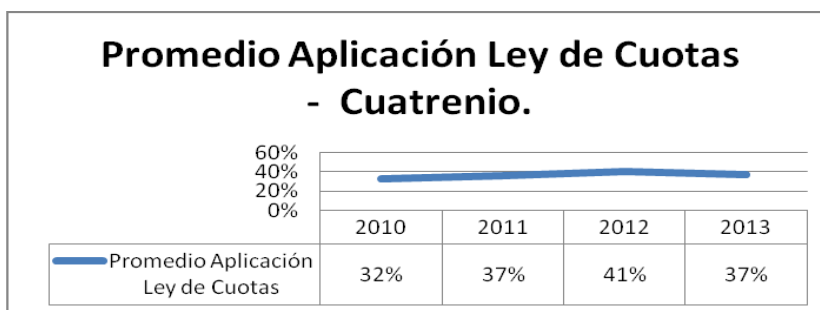
Adicionalmente, el Departamento trabajó de manera coordinada con la Facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Javeriana en la ejecución del proyecto “La construcción del servidor público en las condiciones de trabajo contemporáneas” a través del cual se pretende identificar las versiones ideales a la práctica cotidiana, con el objeto de determinar las divergencias, similitudes y complementariedades que se presentan entre las concepciones ideales acerca del trabajador público y aquellas que circulan en la práctica cotidiana.

Ley de Cuotas.

En cumplimiento de la Ley 581 de 2000 la Función Pública elaboró el informe sobre el cumplimiento de la Ley de Cuotas, el cual fue presentado ante la Procuraduría General de la Nación, la Defensoría del Pueblo y el Congreso de la República.

Para el año 2014, se emitió con la Procuraduría General de la Nación la circular conjunta No. 100/03 del 15 de agosto de 2014, donde a través de una encuesta en línea las entidades a nivel nacional y territorial respondieron acerca de la participación femenina en cargos del nivel decisorio. Como resultado de la convocatoria efectuada por el Sector, la encuesta fue respondida por 186 entidades del orden nacional y 1.993 entidades del orden territorial.

En el informe se indica que en 2014 las mujeres lograron ubicarse en un poco más de la mitad de los cargos directivos en 186 entidades del Estado.



Fuente: Dirección de Empleo Público.

De acuerdo con el histórico de reporte desde el año 2010 a 2013, se puede evidenciar que el promedio de aplicación de la ley de cuotas no supera el 37% de participación femenina en cargos de nivel decisorio y otro nivel decisorio a nivel nacional y territorial.

El informe de Función Pública señala que el 55.37% de las entidades del orden nacional que respondieron el informe cumplió con el porcentaje establecido por la Ley en el máximo nivel decisorio; en otros niveles directivos, el 63,09% de las entidades nacionales cumple lo estipulado.

En cuanto al número de empleos provistos a la mujer en los niveles directivos en el orden nacional, de los 1.732 cargos reportados por la entidades, 623 están ocupados por mujeres, lo que equivale a un 35,96%. En otros niveles decisorios, de 5.725 cargos las mujeres ocupan 2.970, cifra equivalente a un 51,8%.

En cuanto a las entidades del orden territorial, el 64,5%, reporta cumplimiento de la Ley en el máximo nivel decisorio, mientras el 54,94% cumple con lo requerido en los otros niveles directivos.

De 9.128 cargos directivos de los entes territoriales, las mujeres ocupan 3.943 puestos, cifra que representa un 43%. En el otro nivel decisorio, de los 11.394 cargos provistos, 5.987 puestos fueron ocupados por mujeres, lo que corresponde a un 52,5% de participación en entidades como alcaldías, gobernaciones y Empresas Sociales del Estado E.S.E., entre otras.

Principales logros de la Política de Talento Humano

Gracias a la gestión realizada se han obtenido los siguientes resultados:

- ✓ Acceder a más entidades públicas del orden nacional, garantizando la oportunidad y la adopción de las metodologías de la Función Pública en materia de empleo público.
- ✓ Garantizar que las entidades del Orden Nacional en la próxima vigencia realicen la gestión del talento humano acorde con las necesidades de sus organizaciones e implementando las políticas de Capacitación, Estímulos, Gerencia pública, y Planeación Estrategia de Recursos Humanos de los servidores públicos.
- ✓ Se ha contribuido a través de la política de Gerencia Pública que las entidades identifiquen y elaboren Acuerdos de Gestión con los gerentes públicos que tienen en sus organizaciones.
- ✓ Llevar las metodologías y asesorías en las políticas de Talento Humano a carreras específicas que han adoptado las metodologías definidas.
- ✓ Recolección, análisis y elaboración del informe de ley de Cuotas 2014.
- ✓ Apropiación de los temas en las entidades asesoradas, logrando mejorar el proceso de gestión del talento humano en las entidades territoriales.
- ✓ Acompañamiento y asesoría permanente de la Dirección de Empleo Público a las entidades territoriales, logrando sinergias entre el nivel territorial y el nivel nacional, identificando buenas prácticas de Gestión del Talento Humano.
- ✓ Identificación y apropiación de los elementos de la Gestión del Talento Humano, con el fin de cumplir con los índices de cumplimiento de la norma en las diferentes políticas de Talento Humano.
- ✓ Según la información reportada por las entidades públicas, la Identificación de las vacantes definitivas en las plantas de personal y entrega de información sobre plan anual de vacantes en cumplimiento del artículo 15 de la ley 909 de 2004.

1.2 Competencias Laborales

Con el objetivo de desarrollar el componente de Competencias Laborales, para contar con una política de Gestión del Talento Humano actualizada que cumpla las expectativas de nuestros usuarios, la Dirección de Empleo Público en coordinación con la Dirección de Desarrollo Organizacional y la Escuela Superior de Administración Pública ejecutaron el proyecto de gestión denominado “Gestión del Talento Humano por Competencias laborales”.

En el marco de la ruta metodológica definida para la implementación del marco nacional de cualificaciones, el Departamento ejecutó las siguientes actividades:

- ✓ Consolidación y comparación de distintos textos y documentos de carácter nacional e internacional, con el fin de conocer experiencias y aprendizajes sectoriales que sirvan de insumo para la implementación del marco nacional de cualificaciones y la revisión de la guía metodológica.
- ✓ Revisión de la “Guía Metodológica para la Identificación y Normalización de Gestión del Talento Humano”, lo cual permitió elaborar la síntesis del documento identificando rupturas conceptuales y metodológicas.
- ✓ Preparación y ejecución de las tutorías requeridas en el marco del diplomado virtual “Gestión del Talento Humano por Competencias Laborales - Herramienta de Modernización del Estado para el Buen Gobierno”, en coordinación con la Subdirección Institucional de la ESAP. En este sentido, se efectuó la revisión de los objetivos, alcance, intensidad horaria, componentes de los módulos del diplomado, la plataforma tecnológica y el procedimiento de navegación.
- ✓ Validación de las normas de competencia, en 10 mesas de trabajo para el nivel directivo en el sector de la Función Pública, a saber: Gestión de Servicios Administrativos, Gestión Jurídica, Gestión de Recursos Humanos, Contratación estatal, Servicio al ciudadano, Planeación institucional, Gestión de las Comunicaciones, Gestión de la Tecnología, Control interno y Gestión financiera.
- ✓ Participación en el seminario internacional “Transformación: Habilidades para la Productividad” programado por el BID, en el marco del documento Conpes 3674 de 2010, a través del cual se efectuó un recorrido por las mejores prácticas internacionales en sistemas de formación para el trabajo y se creó un espacio de diálogo entre los actores claves del sistema de habilidades en Colombia con el objetivo de analizar de manera conjunta los retos y las oportunidades de la formación para el trabajo e identificar tareas pendientes para lograr el avance del sistema de formación.
- ✓ Expedición del Decreto 1785 de 2014 – “Por el cual se establecen las funciones y los requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones”. (Ver numeral 3.2 “Instrumentos Técnicos de Fortalecimiento y Mejoramiento del Desempeño”)
- ✓ Revisión de treinta y dos (32) manuales específicos de funciones y de competencias laborales de los municipios pilotos establecidos con la ESAP.
- ✓ Coordinación y realización de encuentros zonales con una asistencia aproximada de seiscientos (600) funcionarios de los departamentos del Tolima, Boyacá, Risaralda, Valle del Cauca, Guajira,

Nariño, entre otros relacionados con el tema Gestión del Talento Humano, basado en competencias laborales.

- ✓ Participación en el “Sexto (6°) Encuentro Internacional sobre Gestión del Talento Humano por Competencias Laborales”, organizado por el sector Función Pública con el objetivo de colaborar en la construcción de una política integral de talento humano para todo el sector público colombiano.

De igual manera y mediante la asesoría de expertos de México y Chile, fue posible conocer las estrategias implementadas en contextos similares al colombiano, con el fin de reforzar la construcción de esta política.

1.3 Teletrabajo

El Departamento a través de la Dirección Jurídica lideró la realización de una reunión en la Comisión Asesora de Teletrabajo, en donde se presentaron los lineamientos institucionales frente a la implementación del Teletrabajo en el sector Público dentro de los cuales resulta viable resaltar la necesidad de adaptar los manuales de funciones, la expedición de actos administrativos relacionados con la materia, reporte de novedades ante la ARL y la posibilidad de reversibilidad. De igual manera se brindó asesoría y acompañamiento a las comisiones de personal de algunas entidades públicas como por ejemplo a la Superintendencia de Industria y Comercio.

Gracias a la gestión realizada por el equipo interinstitucional se destaca el crecimiento que ha tenido el Teletrabajo en Colombia al pasar de 31.000 teletrabajadores en 2012 a 39.000 al cierre de 2014, cifra que significa un incremento del 25 sobre los dos años anteriores, así como la inclusión de 1.000 personas teletrabajando en el sector público.

1.4 Meritocracia

Durante el transcurso del año 2014 el Departamento contribuyó a que la administración pública vinculara personal con las competencias necesarias para desempeñar los empleos a los aspirantes a cargos de libre nombramiento y remoción en la Rama Ejecutiva del Orden Nacional que así lo solicitaron, realizando las siguientes actividades:

- ✓ Se definieron los perfiles y se prepararon las pruebas correspondientes; se citaron, aplicaron, calificaron y se elaboraron los informes para un total de 2863 candidatos a cargos de libre nombramiento y remoción.
- ✓ Se generaron y entregaron 886 oficios remisorios con sus respectivos informes de evaluación de competencias a las entidades solicitantes. Igualmente se enviaron 35 oficios a los Procuradores Regionales invitándolos al acompañamiento en la aplicación de pruebas de conocimientos y habilidades de los concursos públicos y abiertos.
- ✓ En desarrollo de los Concursos Públicos y Abiertos se dio respuesta a las reclamaciones presentadas sobre los resultados de las pruebas de conocimientos, habilidades gerenciales, análisis de antecedentes y entrevistas a 127 participantes. En todos los casos se ratificaron los puntajes asignados.

A continuación se relacionan las cifras de Servidores Públicos evaluados a Cargos de Naturaleza Gerencial, Concursos Públicos y Jefes de Control Interno basada en el Mérito durante la vigencia 2014:

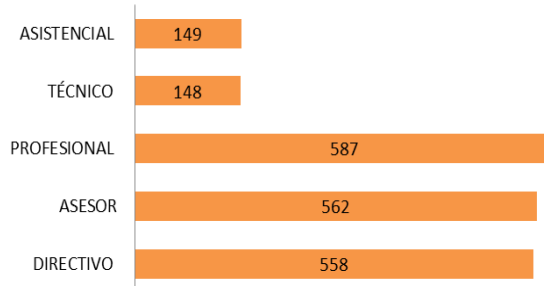
01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2014		
CATEGORÍA DE EMPLEO	NÚMERO DE PROCESOS	NÚMERO DE EVALUADOS
CARGOS DE NATURALEZA GERENCIAL DIRECTIVOS, ASESORES, PROFESIONALES, TÉCNICOS, ASISTENCIALES.	1.528	2.863
JEFES DE CONTROL INTERNO	49 Hojas Recibidas	118 Evaluados
PROCESOS PÚBLICOS Y ABIERTOS	36 (ICA, IGAC y SENA)	856
TOTAL	1.613	3.837

INFORMACIÓN DETALLADA GERENCIA PÚBLICA AÑO 2014





TOTAL DE PERSONAS EVALUADAS POR NIVEL JERARQUICO



2. GESTIÓN ADMINISTRATIVA INNOVADORA Y EFECTIVA

2.1 Política de Control Interno y de Calidad

El Departamento, como líder de las Políticas de Control Interno y de Calidad del Gobierno Nacional, adelantó acciones tendientes a su consolidación, implementación y fortalecimiento como herramientas de control gerenciales que permiten el logro de los objetivos de las entidades públicas, específicamente durante el año 2014 ejecutó las siguientes actividades en el marco de los proyectos de gestión del plan de acción anual, así:

✓ **Actualización del Modelo Estándar de Control Interno MECI:**

Se expidió del Decreto 943 de 2014 que adopta la Actualización del MECI. En consecuencia se realizó una charla de sensibilización a los Jefes de Control Interno de las 24 entidades cabeza de sector y se inició la socialización de la actualización del modelo en el Orden Nacional y Territorial.

En desarrollo del plan de despliegue para la socialización de la actualización del Modelo Estándar de Control Interno durante el segundo semestre de 2014 se capacitaron 4.044 funcionarios de 230 entidades del orden nacional y 1059 del orden territorial.

✓ **Actualización del Rol de las Oficinas de Control Interno:**

En coordinación con la firma KPMG se socializó el diagnóstico realizado por esta firma sobre las oficinas de control interno en Ministerios y Departamentos Administrativos.

Adicionalmente, se efectuó el análisis de las propuestas realizadas por la firma KPMG frente al contenido del informe presentado por la OCDE sobre Gobernanza Pública – Implementación del Buen Gobierno.

Se realizó un primer borrador del Decreto que actualiza los Roles de las Oficinas de Control Interno, y da lineamiento en cuanto a la institucionalidad del control interno

✓ **Informe Ejecutivo Anual:**

Recepción de los Informes Ejecutivos Anuales de las entidades que por Decreto 2145 están obligadas a reportar la información al Consejo Asesor del Gobierno Nacional de Control Interno. En total se recibieron tres mil quinientos ochenta (3580) entidades, lo que evidencia un aumento del once por ciento (11%) con respecto al informe de la vigencia 2012. Los resultados cuantitativos y cualitativos del informe fueron puestos a consideración de las entidades para el entendimiento de la metodología utilizada por el Departamento.

El informe Ejecutivo Anual de Control Interno cuenta con dos capítulos principales, así:

Capítulo I: Evolución de los resultados del Sistema de Control Interno 2010 -2013 Orden Nacional y Territorial, donde a través del desarrollo de gráficas de dispersión se muestra el desarrollo del Sistema de Control Interno entre las vigencias 2010 a 2013, para las entidades públicas del orden nacional y territorial, a partir de las cuales se establece un análisis general para los 4 años y del avance del sistema en el país, y

Capítulo II: Evaluación Sistema de Control Interno Vigencia 2013, donde se recogen todos los resultados y análisis sobre el Sistema de Control Interno para la vigencia 2013 en términos de madurez del sistema, acorde a la metodología utilizada.

El documento incluye el informe de Control Interno Contable para la vigencia 2013, elaborado por parte de la Contaduría General de la Nación, y fue remitido a la Presidencia de la República, con copia la Secretaría de Transparencia y el 9 de junio se llevó a cabo una videoconferencia con la colaboración del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, a través de la cual se dieron a conocer los resultados. Para esta videoconferencia se interconectaron 20 sedes territoriales del SENA a las que asistieron 43 funcionarios de diferentes entidades y en Bogotá, 25 funcionarios de entidades del orden nacional y entidades del distrito.

Por otra parte, para efectos del Informe Ejecutivo Anual de la Vigencia 2014 y dada la actualización al MECI, se estableció un trabajo con la encuesta referencial basado en: Ajustar los factores de madurez alineados con la estructura actualizada del modelo; Revisar la redacción de las preguntas de forma general; Incluir las preguntas relacionadas con las fases establecidas en el Decreto 943 de 2014.

- ✓ Para efectos de la difusión de las política de Control Interno y de calidad, de los sistemas de gestión y de la Guía de Auditoría se realizaron ocho (8) videoconferencias con la participación de 1.417 funcionarios, 10 chats temáticos a través de los cuales se interactuó con 276 funcionarios y 19 charlas presenciales con la participación de 1516 funcionarios.

Las charlas estuvieron dirigidas a entidades y sectores del nivel nacional y territorial como la Auditoría General de la República, el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Archivo General de la Nación, el Sector Hacienda, Función Pública, Deportes, Estadística, Inteligencia Estratégica, Registraduría, Instituto Geográfico Agustín Codazzi, Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales IDEAM, Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación COLCIENCIAS, Caja de Retiro de las Fuerzas Militares, Fiscalía General de la Nación, Cámara de Representantes, Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, Fondo Pasivo de Ferrocarriles Nacionales, Superintendencia de Industria y Comercio, Dirección Nacional de Inteligencia DNI, Universidad Nacional de Colombia y el departamento de Huila.

Por otra parte, se realizó el análisis de la actualización de la norma con base en los cambios que se surtirán en la ISO 9000 en su versión 2015 como referente internacional, para ello se realizaron reuniones con el ICONTEC como órgano asesor del Gobierno Nacional en la materia. Adicionalmente, se estructuró una nueva herramienta de evaluación de la política de calidad, que permitirá conocer el estado de madurez de los Sistemas de Gestión de Calidad al interior de las entidades públicas.

Al 31 de diciembre 123 entidades del Orden Nacional y 306 del orden territorial cuentan con sistemas de gestión de calidad certificados.

2.2 Modelo Integrado de Planeación y Gestión

Para medir el nivel de implementación de las políticas de desarrollo administrativo, se cuenta con la herramienta en línea denominada “Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión” a través de la cual las instituciones de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional reportan los avances en su gestión.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión, ha permitido:

- La articulación interinstitucional de seis entidades públicas rectoras de políticas de desarrollo administrativo.
- El fortalecimiento de un esquema integrado de planeación que de lo macro (Plan Nacional de Desarrollo) se va desplegando en estrategias sectoriales e institucionales, hasta llegar a planes de acción particulares.
- La reducción de catorce (14) planes y cuatrocientos sesenta y ocho (468) requerimientos a un (1) plan de acción anual y una disminución del 87% en los requerimientos.
- Un mecanismo unificado de reporte y seguimiento al cumplimiento de las orientaciones y directrices de las políticas de desarrollo administrativo, el Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión.
- ✓ El Primer informe consolidado de implementación de las políticas de desarrollo administrativo, vigencia 2013, como prueba piloto, implicó:
 - Expedición de las Circulares 100-01 del 15 de enero de 2014, dando apertura al Formulario Único para el Reporte de Gestión, entre el 15 de enero y el 17 de febrero 2014, y 100-08 de 2014, comunicando que no se adelantaría el reporte del primer semestre 2014 y que la evaluación sería de todo el año, en el mes de enero de 2015.
 - Ciento setenta y tres (173) Instituciones de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional convocadas a reportar información sobre el grado de implementación de las políticas de desarrollo administrativo.
 - Reporte de información de ciento cincuenta y tres (153) Instituciones y seis (6) dependencias especiales del Ministerio de Defensa Nacional; es decir, el 88% de la población convocada.
 - Realización de diez (10) talleres prácticos para el manejo del Formulario Único de Reporte y Avance de la Gestión e Indicaciones para la administración de usuarios, atendiendo a doscientos (269) funcionarios de ciento treinta y un (131) entidades de la Rama Ejecutiva del orden Nacional.
 - Acompañamiento al diligenciamiento del Formulario Único de Reporte, que contempló: Entrega de usuario y contraseña a ciento setenta y tres (173) Jefes de Planeación de Instituciones de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional; atención de solicitudes de soporte técnico y orientaciones de política.
 - Definición e implementación del Modelo de Servicio para la atención de solicitudes. Se dio respuesta a quinientas veintiocho (528) solicitudes de las entidades del orden nacional y ciento ocho (108) del orden territorial.
 - Diseño página web del Modelo, banner y noticias actualizados durante el reporte.
 - Siete (7) chats temáticos en: Trámites, Servicio al Ciudadano, Gobierno en línea, Gestión del Talento Humano, Rendición de Cuentas, Participación Ciudadana y Plan Anticorrupción.
 - Revisión de la Metodología del Modelo Integrado a la luz de las nuevas orientaciones de la Política de Transparencia.
 - Asesoría sobre el Modelo Integrado de Planeación y Gestión a las Alcandías de Chía y Medellín y a la Gobernación de Antioquia y Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia – CORANTIOQUIA.
 - Implementación del Modelo en el Instituto para el Desarrollo de Antioquia IDEA y CORPOURABÁ, instituciones no obligadas a hacerlo.
 - Elaboración y entrega a los señores ministros y directores de departamentos administrativos de los resultados sectoriales sobre la implementación de las Políticas de Desarrollo Administrativo, vigencia 2013, dentro del esquema de prueba piloto.
 - Atención a las solicitudes de interpretación y análisis de dichos resultados en veinte (20) entidades: Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional –CASUR; Ministerio de Trabajo; Caja de Retiro de las Fuerzas Militares; Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía; COLPENSIONES; Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible; Instituto Tolimense de Formación Técnico Profesional; Politécnico

David Isaza Cadavid; Ministerio de Relaciones Exteriores; Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA; Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM; Ministerio del Interior; Industria Militar de Colombia – INDUMIL; Fondo Financiero de Proyectos de Desarrollo – FONAIDE; Instituto Colombiano de Desarrollo Rural – INCODER; Departamento Administrativo para la Prosperidad Social; COLJUEGOS; Instituto Geográfico Agustín Codazzi - IGAC, Bancoldex y Agencia Nacional de Infraestructura.

- Realización de jornadas de capacitación y asesoría sobre el Modelo Integrado de Planeación y Gestión a doce (12) entidades: Instituto Geográfico Agustín Codazzi, Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Ministerio de Defensa Nacional de Colombia, Departamento Administrativo de la Función Pública, Departamento Nacional de Planeación - DNP, el Sector Transporte, Archivo General de la Nación, Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Colombia Compra Eficiente y Centro Dermatológico Federico Lleras Acosta. (46 asistentes).
- Elaboración del Formulario, definición de indicadores y pesos de las preguntas y parametrización de estos componentes en el software.
- Análisis del ámbito de aplicación de los componentes de las políticas de desarrollo administrativo del resorte de la Función Pública.
- Pruebas técnicas y funcionales permanentes al software y al portal del Modelo Integrado para asegurar datos y resultados coherentes con el reporte de las instituciones, y cargas de estrés para evitar que el aplicativo colapsara por uso.
- Reuniones con los sectores Vivienda, Ciudad y Territorio y Agricultura y Desarrollo Rural.
- Participación en las Segundas Maratones de Implementación SIT- FURAG-DAPF, dentro del Proyecto de Innovación, en donde se presentaron los avances alcanzados en el proyecto, para ser implementados en el 2015.
- Elaboración de la Guía para la Publicación de Artículos, Notas y Documentos en el Portal del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y Guía de Administración de Roles y Usuarios del Formulario Único y del Portal del Modelo.
- Con el propósito de habilitar el aplicativo para el reporte FURAG 2014 se realizaron actividades relacionadas con pruebas de seguridad y vulnerabilidad, reuniones de seguimiento semanal, validación y gestión de incidencias, revisión y ajustes de casos de uso correspondientes a la integración SUIT-FURAG; revisión de los manuales de uso y operación del aplicativo; alistamiento de Ambiente Capacitación; ejecución del ciclo de pruebas integrales al Aplicativo y al Portal del Modelo; ingreso de toda la información del Formulario, indicadores y resultados 2013, en la plataforma del Departamento; actualización en bolsa de preguntas para el Formulario; habilitación de la herramienta para recibir el Portal del Modelo; diseño del borrador del catálogo de servicios de FURAG y esquema de mesa de servicio del DAFP en PROACTIVA con apoyo de la Oficina de Sistemas.

2.3 Política de Incentivos a la Gestión

Con el fin de reconocer y exaltar la excelencia administrativa, la generación de nuevos y más eficientes métodos de gestión y gerencia y las prácticas de modernización de la Administración Pública, durante la vigencia 2014 adelantaron las siguientes actividades:

- ✓ Entre el año 2000 y el 2013 se han realizado un total de 13 convocatorias al Premio Nacional de Alta Gerencia, donde se han postulado un total de 1.943 experiencias exitosas por entidades nacionales, departamentales y municipales, de las cuales 239 han sido registrados en el Banco de Éxitos y 51 han sido galardonados con el Premio Nacional de Alta Gerencia.
- ✓ Para efectos de ajustar los instrumentos técnicos de la convocatoria al Premio Nacional de Alta Gerencia, se realizó investigación sobre la operatividad de premios en otros países.

- ✓ Actualización del formulario para la postulación de experiencias al Premio Nacional de Alta Gerencia.
- ✓ Definición del énfasis temático de las políticas de Desarrollo Administrativo incorporando a la de Transparencia el énfasis en la política de Anticorrupción, con el fin de dar cumplimiento al CONPES del mismo nombre.
- ✓ Lanzamiento oficial de la convocatoria del Premio Nacional de Alta Gerencia versión 2014, y difusión de la misma a través de correos electrónicos dirigidos a Representantes legales y directivos, Jefes de control interno, de planeación, comunicaciones, talento humano, Secretarios generales de ministerios y superintendencias, Administradores de trámites, Representantes de la alta dirección en materia de calidad y control interno, Universidades públicas, entre otros servidores de entidades del orden nacional y territorial, y a través de un mensaje institucional transmitido por los canales públicos y privados.
- ✓ Se brindó asesoría virtual, presencial y telefónica para orientar a las entidades en la postulación de experiencias.
- ✓ El 17 de octubre de 2014 se realizó el cierre de la convocatoria, lo cual conllevó a realizar el registro de los casos postulados, numerar, clasificar y remitir al jurado. Como resultado de dicho proceso se postularon doscientos cuarenta y un experiencias (241) casos clasificados, así: Setenta y dos (72) de entidades del nivel nacional, noventa y tres (93) casos de entidades del nivel departamental y setenta y seis (76) del nivel municipal.

Del total de experiencias postuladas ciento cincuenta (150) se catalogaron en el énfasis temático "Transparencia, participación y servicio al ciudadano". Comparativamente con el año anterior, se recibieron setenta (70) postulaciones más.

- ✓ El día 1 de diciembre de 2014 el Presidente Juan Manuel Santos entregó el Premio Nacional de Alta Gerencia 2014, al Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses, la Gobernación de Atlántico, el Centro Hospital Divino Niño de Tumaco (Nariño), y la Alcaldía de Paipa (Boyacá). Estas entidades recibieron la distinción por enaltecer al servidor público y su labor, consolidar una gestión pública eficiente al servicio de los ciudadanos y aumentar la confianza en el Estado.

2.4 Política de Racionalización de Trámites

El Departamento como rector de la política de racionalización de trámites, estableció para la vigencia 2014 la ejecución de los siguientes proyectos de gestión de conformidad con el Plan de Acción Anual 2014: Fortalecimiento de la política anti trámites, Desarrollo y despliegue del Sistema Único de Información de Trámites SUIT versión 3.0, Gestión de Trámites y Estrategia de Racionalización de Trámites, con el propósito de mejorar la relación del Estado con los ciudadanos.

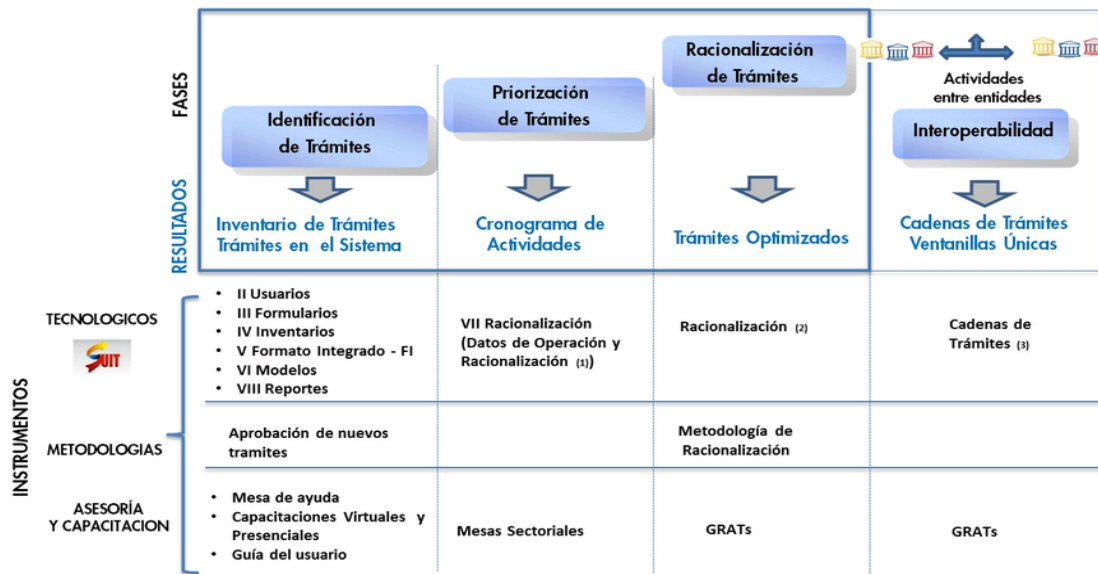
En este sentido la Dirección de Control Interno a través del Grupo de Racionalización de Trámites ejecutó las siguientes actividades con los resultados que se indican a continuación:

- ✓ **Sistema Único de Información de Trámites - SUIT:**

Para facilitar la implementación de la política de racionalización de trámites por parte de las Instituciones se desarrolló y mejoró la plataforma tecnológica que sirve como instrumento para el registro de los

trámites, con el propósito de que sea la fuente única y válida de la información de los trámites que todas las instituciones del Estado ofrecen a la ciudadanía, así como lo establece la Ley 962 de 2005 y el Decreto Ley 019 de 2012, fortaleciendo el principio de transparencia y evitando la generación de focos de corrupción.

El SUIT 3 apoya la implementación de todas las fases de la política. En donde sobresale el fortalecimiento de la fase de identificación de trámites con la gestión de inventarios, y de la fase de racionalización con la implementación de modelos y la captura de datos de operación.



A la fecha la versión 3, cuenta con diversas funcionalidades que permiten apoyar a la Función Pública en los procesos de la política de racionalización de trámites.

PROCESOS DE LA POLITICA	HOY	FUTURO
Aprobación Nuevos Trámites		√
• Ámbito de aplicación		√
Gestión Trámites		
• Gestión de trámites y otros procedimientos administrativos de cara al ciudadano (formato integrado)	√	Optimización para registro de Trámites en línea
• Gestión formularios	√	Ampliación al ciclo de aprobación de formularios
• Gestión inventarios	√	
Racionalización de Trámites		
• Gestión modelos	√	
• Datos de Operación	√	
• Seguimiento planes de racionalización		√
Gestión de Cadenas de Trámites		
• Visualización		√
• Seguimiento		√
Reporte de Información	√	Ampliación reportes

Adicionalmente el SUIIT cuenta con integraciones con otros sistemas de información tanto internos como externos y con funcionalidad que soporta los criterios de gobierno abierto: transparencia, colaboración y participación.



Vale la pena destacar que el proyecto de desarrollo de SUIIT 3 ha integrado a diferentes áreas de la Función Pública (Oficina de Sistemas, Grupo de Servicio al Ciudadano, Dirección de Control Interno y Racionalización de Trámites y Dirección de Desarrollo Organizacional), siguiendo estándares internacionales para la gestión de proyectos (PMI) y de servicios (ITIL).

✓ Logros

- Colombia es referente internacional para países como México, Chile y Perú en la implementación del SUIIT particularmente en el ámbito territorial por el inventario de trámites y la estandarización de modelos.
- Aceptación de un artículo de la experiencia de SUIIT en la conferencia ICEGOV 2014- Teoría y práctica de Gobierno Electrónico en Portugal.
- Inclusión de SUIIT como un componente del Índice de Gobierno Abierto – IGA de la Procuraduría General de la Nación, gracias a la gestión de inventarios que ha contribuido a que las Instituciones del Orden Territorial identifiquen sus trámites y otros procedimientos.
- Inclusión del concepto de estandarización de trámites a través de inscripción de modelos.
- Disminución de tiempos en la gestión de trámites en un 75%.
- Actualización automática anual de costos de trámites basados en salarios mínimos legales.
- Cumplimiento de los tres aspectos de gobierno abierto: transparencia, participación y colaboración.
- Participación en la política de eficiencia administrativa del modelo integrado de Planeación y Gestión, facilitando a las entidades el registro en el FURAG mediante la integración con el SUIIT.

✓ Estadísticas

- A diciembre 31 reposan en este sistema 1.814 entre trámites y otros procedimientos, de los cuales 1.458 corresponden al orden nacional y 356 al orden territorial. Los ciudadanos ya pueden consultar a través del Portal del Estado Colombiano 14.338 registros.

- Migración de 1.478 registros del orden nacional y 5.035 del orden territorial del SUIT 2 al SUIT 3, apagando la versión anterior el 01 de Julio de 2014.

✓ **Índice de Gobierno Abierto - IGA:**

El Sistema Único de Información de Trámites forma parte de los componentes evaluados por el Índice de Gobierno Abierto – IGA de la Procuraduría General de la Nación, dicha herramienta genera alertas tempranas sobre irregularidades administrativas, promueve el cumplimiento normativo y buenas prácticas y previene sanciones disciplinarias y la ocurrencia de actos de corrupción.

El componente del indicador SUIT mide el nivel de implementación de la primera fase de la Política de Racionalización de Trámites, la identificación de trámites, que tiene como objetivo que a partir de sus procesos, la institución identifique y registre en el Sistema Único de Información de Trámites y Procedimientos – SUIT los trámites y procedimientos administrativos de cara al usuario – OPA.

Por lo anterior, las instituciones del orden nacional y territorial comenzarán a ser medidas bajo este indicador, que será calculado de la siguiente manera:

Número de Trámites y Otros procedimientos inscritos / Total de Trámites y otros procedimientos

✓ **Distrito:**

Con el fin de potencializar la interfaz entre la Guía de Trámites del Distrito Capital y el SUIT, se realizó un plan de choque para que todas las Instituciones distritales registren la información concerniente a trámites y otros procedimientos en el SUIT. Como resultado de esto el SUIT alimentará con información la Guía de trámites, lo que permite que las Instituciones no tengan que registrar dos veces la misma información en aplicativos diferentes.

Así mismo, se creó un reporte especial disponible en el portal del SUIT, para que las Instituciones del Distrito puedan presentar y ver los avances en su gestión.

✓ **Racionalización:**

- Formularios: Se trabajó en la estandarización de formularios utilizados en los trámites del orden nacional. Como resultado se logró la estandarización de 42 formularios:

Formularios Estandarizados 2014

	ANTES	DESPUÉS		ELIMINADOS
Aeronáutica Civil	4	0	➔	4
Junta Central de Contadores	6	2	➔	4
Fondo Financiero de Proyectos de Desarrollo - FONADE	3	1	➔	2
Ministerio de Cultura	4	0	➔	4
Superintendencia de Vigilancia y Seguridad privada	4	1	➔	3
Dirección General Marítima	29	4	➔	25
TOTAL:	Formularios 50	Formularios 8	➔	Formularios 42

➤ **Trámites racionalizados:**

Como resultado de la asesoría y seguimiento a la construcción de la estrategia de racionalización de trámites en el Estado colombiano, durante el 2014, se logró la racionalización de 112 trámites, distribuidos en: 63 del orden nacional y 49 del orden territorial.

La desagregación de trámites racionalizados por sectores en el orden nacional es la siguiente:

SECTOR	Número de trámites racionalizados
Sector Hacienda y Crédito Público	26
Sector Defensa Nacional	9
Sector Trabajo	8
Sector Presidencia	6
Sector Comercio	4
Sector Justicia y Derecho	2
Sector Transporte	2
Sector Agricultura	2
Sector Inclusión Social	2
Sector Salud	1
Sector Estadística	1
Total general	63

➤ En el orden territorial los trámites racionalizados tuvieron la siguiente distribución por Gobernaciones:

Departamento	No. Trámites racionalizados
Santander	26
Risaralda	8
Magdalena	3
Guajira	4
Nariño	2
Cesar	1
Amazonas	2
Tolima	1
Caquetá	1
Meta	1
TOTAL GENERAL	49

Dentro de los trámites racionalizados se destaca la automatización del proceso y el aumento de la vigencia del trámite como las mayores acciones que se realizaron y que se relacionan a renglón seguido:

Tipo de racionalización	Número de acciones
Automatización del proceso	59
Aumento de la vigencia del trámite	19
Reducción de tiempo de duración del trámite	11
Reducción de requisitos del trámite	17
Eliminación del trámite	3
Otras acciones realizadas	3
TOTAL GENERAL	112

✓ Seguimiento Cadenas y Ventanillas

El Departamento Administrativo de la Función Pública junto con la Presidencia de la República, la Vicepresidencia de la República el Ministerio de Tecnología de la Información, el Ministerio del Interior y el Departamento Nacional de Planeación integran el Grupo de Racionalización y Automatización de Trámites – GRAT, fuente consultiva en materia de trámites, se ha hecho seguimiento a la implementación de 7 cadenas y ventanillas de trámites a través del desarrollo de sesiones y mesas de trabajo que dinamicen los esfuerzos y articulen las acciones de intervención en pro de la mejora de la gestión en dichas cadenas y ventanillas.

N°	Cadena y ventanillas de trámites
1	Libreta Militar
2	Subsidio de Vivienda
3	Ventanilla Integral de Trámites Ambientales en línea VITAL
4	Cadena de Trámites del Permiso de Espectáculos Públicos
5	Ventanilla Única de Comercio Exterior- VUCE
6	Cadena de trámites de apertura de empresa
7	Cadena de trámites de liquidación de empresa

✓ Estandarización de Trámites

Producto de la estandarización de trámites, se cuenta con 289 modelos disponibles para que las instituciones los adopten y realicen el respectivo registro en el Sistema Único de Información de Trámites - SUIT.

Trámites y otros procedimientos administrativos	Total
Estandarizados (Modelos) de nación	28
Estandarizados (Modelos) de territorio	217
Estandarizados (Modelos) que aplican a nación y territorio	44

Fuente: SUIT – Fecha: 13/02/2015

- ✓ Estos trámites modelo facilitan el ingreso de la información al SUIT por parte de las Instituciones permitiendo avanzar con el proceso de inscripción de trámites, lo que redundará en beneficios para el ciudadano que podrá estar más informado de los requisitos, y costos de los trámites.
- ✓ El 6 de diciembre de 2014 durante la celebración del Día Internacional contra la Corrupción, Función Pública destacó avances del Gobierno Nacional en racionalización de trámites. Los resultados son ya conocidos: racionalización de 401 trámites en el último cuatrienio así como el registro de 1.794 trámites en el Sistema Único de Información de Trámites Suit.
- ✓ COFEMER: Con la participación del Departamento en la asistencia técnica que brindó México a través de la COFEMER sobre reforma regulatoria se recogieron experiencias internacionales significativas que serán base para tener en cuenta en el proceso de madurez y propuesta sobre el análisis de los trámites nuevos que adelanta la Dirección de Control Interno.
- ✓ Doing Business: El acompañamiento que se realizó a las ciudades incluidas dentro de la estrategia de Doing Business sirvió para fortalecer la imagen del Departamento como líder de la política de racionalización de trámites y el compromiso por parte de la alta dirección frente a las mejoras realizadas por las 23 ciudades evaluadas. Se identificaron mejoras significativas en los cuatro indicadores evaluados y el compromiso de las instituciones por avalar experiencias exitosas de aquellas ciudades que lideran las primeras posiciones de la clasificación territorial. Se resalta el interés de la alcaldía de Quibdó, la Cámara de Comercio de Choco, Investing Chocó y el Gabinete de Pares para formar parte como la ciudad número 24 a ser evaluada por Doing Business.
- ✓ El 17 de diciembre de 2014 el Departamento participó en la XIII Sesión del Comité de Gerencia de la Ventanilla Única de Comercio Exterior Vuce, mecanismo a través del cual se busca defender la creación de un sistema transaccional para el comercio electrónico que cumpla con estándares internacionales y al mismo tiempo sirva a los intereses de los sectores público y privado del país. Esta ventanilla única contó con cuatro módulos: Importaciones, Exportaciones, Formulario Único de Comercio Exterior -FUCE- e Inspección Física Simultánea-SIIS.

Durante la sesión del Comité de Gerencia de la Vuce se conocieron avances sobre el Sistema de inspección simultánea que se refieren a la exportación de otros tipos de carga y avances en la facilitación del comercio en lugares de arribo de mercancías. Adicionalmente también se avanzó en temas como la eliminación gradual de la Carta de Responsabilidad, los proyectos de interoperabilidad con Alianza Pacífico, el futuro de la Gestión de Procesos de Negocio (por su sigla en inglés BPM) y el Plan de Acción Ravec de las entidades de la Vuce.

2.5 Rendición de Cuentas, Participación Ciudadana y Promoción del Control Social

La política de Democratización de la Administración Pública se implementa a través de dos estrategias:

- Rendición de Cuentas a la Ciudadanía.
- Promoción del Control Social a la gestión pública.

Los resultados cuantitativos y cualitativos de la Política de Democratización de la Administración Pública, se presentan a continuación:

✓ **Rendición de cuentas a la ciudadanía**

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

Entidades Nacionales Asesoradas en Rendición de Cuentas

Cobertura 2014 - Asesorías Rendición de Cuentas			
MES	# Eventos/asesorías	# Entidades	No. Asistentes
FEBRERO	1	1	34
MARZO	4	42	112
ABRIL	2	11	11
MAYO	2	34	46
JUNIO	6	33	279
JULIO	8	50	211
AGOSTO	1	84	230
SEPTIEMBRE	2	42	162
OCTUBRE	12	12	12
NOVIEMBRE	1	35	58
DICIEMBRE	4	4	22
	29	348	1177

Fuente: Dirección de Empleo Público

Los principales resultados de las acciones de Rendición de Cuentas se pueden resumir en:

- Apropiación de la Rendición de Cuentas como un proceso planeado, en el cual se ha integrado el componente de Rendición de Cuentas en el Plan Anticorrupción de la Entidad. El 86% de las entidades nacionales formula la estrategia anual de rendición de cuentas a la ciudadanía y el 60% cumple con todos los requerimientos fijados en el Conpes 3654 de 2010 incluyendo acciones de diálogo, información e incentivos para la rendición de cuentas.
- Institucionalización del Día Nacional de la Rendición de Cuentas como espacio para compartir buenas prácticas y nuevos enfoques para su implementación.
- Se logró unificar el procedimiento para que las entidades asuman la rendición de cuentas como un proceso permanente con diálogo y participación ciudadana a través de la expedición del Manual único de Rendición de Cuentas a la ciudadanía.
- Fortalecimiento de las instituciones en los procesos de identificación, creación, elaboración, ejecución y evaluación de los componentes de información, diálogo e incentivos.
- Evaluación del nivel de avance en cumplimiento de las orientaciones sobre rendición de cuentas a la ciudadanía y participación ciudadana en entidades nacionales e implementación de estrategias de fortalecimiento a entidades que presentan debilidades o resistencia al proceso.

✓ **Promoción del control social a la gestión pública**

La Función Pública promueve el derecho ciudadano a ejercer el control social en cumplimiento de las responsabilidades y competencias definidas en el artículo 22 la Ley 850 de 2003 y el artículo 35 de la Ley 489 de 1998 a través de la Red Institucional de Apoyo a las Veedurías Ciudadanas.

Para cumplir con esta responsabilidad la Función Pública implementa la estrategia de formación de multiplicadores en control social en las regiones, los cuales integra las redes institucionales de apoyo a las veedurías del nivel departamental.

Los resultados de esta labor en el 2014 son los siguientes:

- El fortalecimiento de 16 Redes Institucionales de Apoyo a las Veedurías Ciudadanas mediante procesos de actualización y fortalecimiento organizativo.
- Formulación de planes de acción 2015 en las Redes Institucionales de Apoyo a las Veedurías Ciudadanas, con líneas de acción para fortalecer la organización y funcionamiento de las veedurías ciudadanas y brindar acompañamiento al ejercicio de las acciones de vigilancia a la gestión pública.
- Formación de multiplicadores en Control Social en 9 Regiones del País (Atlántico, Chocó, Huila, Valle del Cauca, Sucre, Quindío, Guainía, Amazonas y Vichada), con un acumulado en 2014 de 610 multiplicadores.

Cobertura Formación de Multiplicadores de Control Social 2014

AÑO 2014		TALLERES DE FORMACIÓN EN CONTROL SOCIAL
Mes	Evento	Número multiplicadores por evento
Marzo	Videoconferencias	125
Mayo	Atlántico	54
Agosto	Valle del Cauca	72
Septiembre	Chocó	107
Septiembre	Huila	
Octubre	Sucre	61
Octubre	Vichada	46
Noviembre	Quindío	60
Diciembre	Guainía	25
Diciembre	Amazonas	60
Total 2014		610

Fuente: Dirección de Empleo Público



- La población objetivo capacitados fueron: líderes territoriales de entidades Departamentales señaladas por la ley, así como entidades del nivel municipal, tales como Personerías Municipales, secretarías de planeación, salud, cultura, Gobiernos municipales, ICBF y Organizaciones No Gubernamentales, entre otros.
- Los multiplicadores fueron capacitados en herramientas para fortalecer la planeación y evaluación de actividades de la red, fundamentos de la ley 850 de 2003, control social a regalías, control a la contratación estatal y mecanismos jurídicos de control.
- Las Redes Departamentales identifican y asesoran a las veedurías ciudadanas y grupos de control social en sus procesos de vigilancia a la gestión pública.

3 ARREGLOS INSTITUCIONALES INTERNOS PARA QUE LAS ENTIDADES EJECUTEN SU ROL DE ACUERDO CON SU MISIÓN

3.1 Fortalecimiento de la Capacidad Institucional, Instrumentos técnicos de Fortalecimiento y Mejoramiento del Desempeño.

Con el fin de dar cumplimiento a los lineamientos de la política de fortalecimiento institucional adoptada en el Plan Nacional de Desarrollo, del Decreto 188 de 2004, y a las metas SISMEG 2014, se formularon los proyectos de gestión denominados “Fortalecimiento de la Capacidad Institucional”, e “Instrumentos Técnicos de Fortalecimiento y Mejoramiento del Desempeño Institucional”.

Los proyectos tienen como objetivo brindar asistencia técnica a los organismos y entidades de la rama ejecutiva del orden nacional y a los municipios que solicitaron acompañamiento en los procesos de modernización (Planta de personal, modernización, estructura, planta temporal, creación de entidades y manual de funciones) y desarrollar instrumentos y herramientas técnicas innovadoras para la modernización institucional en entidades del Orden Nacional y Territorial.

Pese a las restricciones de la Ley 996 de 2005 de Garantías Electorales, al 31 de octubre se han asesorado en total:

Treinta y siete (37) entidades del orden nacional.
Ochenta y cuatro (84) del orden territorial.
Cuatro (4) Corporaciones Autónomas Regionales.
Una (1) entidad de la Rama Judicial.
Un (1) ente autónomo.

Adicionalmente, el Departamento a través de la Dirección de Desarrollo Organizacional ha atendido trescientas setenta y nueve (379) consultas verbales, presenciales o telefónicas de entidades del orden nacional y territorial, de las cuales ciento sesenta y siete (167) corresponden a consultas presenciales.

Como resultado de esta labor se generaron los siguientes productos:

- ✓ Expedición del Decreto 1785 de 2014 – “Por el cual se establecen las funciones y los requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones”. Como elemento novedoso y de flexibilidad en la nueva normativa, se introduce que la determinación de las disciplinas académicas o profesiones en los requisitos de estudios contenidos en los manuales específicos de funciones y de competencias laborales, en adelante los organismos y entidades identificarán los Núcleos Básicos del Conocimiento -NBC- que contengan las disciplinas académicas o profesiones, de acuerdo con la clasificación establecida en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior -SNIES, con el propósito de hacer efectivo el acceso al empleo público en igualdad de condiciones de quienes cuentan con una profesión perteneciente a un mismo ramo del conocimiento.

Como complemento a la expedición del Decreto 1785 se publicó el instrumento de política denominado “Guía para establecer o modificar el Manual de Funciones y de Competencias Laborales”, con la cual se pretende impulsar el desarrollo de las instituciones públicas de manera tal

que la elaboración, los ajustes o establecimientos de los manuales permitan el cumplimiento eficaz de las políticas de administración del talento humano al servicio del Estado.

La guía como herramienta de gestión de talento humano, permite establecer las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de las instituciones públicas, así como los requerimientos de conocimiento, experiencia y demás competencias exigidas para el desempeño de estos, y resulta importante para la ejecución de los procesos de planeación, ingreso, permanencia y desarrollo del talento humano al servicio de las organizaciones públicas.

Éste instrumento indica la metodología para ayudar a mantener actualizados y ajustados los perfiles de los empleos, acorde con la gerencia pública moderna en los ámbitos de la innovación, desarrollo y tecnologías de la información.

La guía se encuentra publicada en el siguiente link:
http://portal.dafp.gov.co/pls/portal/formularios.retrieve_publicaciones?no=2326

- ✓ Guía de Modernización de Entidades Públicas - Orden Territorial: Para la actualización de la guía se han ejecutado las siguientes actividades:
 - Revisión de las entidades reestructuradas durante la vigencia 2013.
 - Selección de las entidades a invitar para realizar el proceso de validación.
 - Identificación y comparación de las funciones generales de Ley que corresponde adelantar a cada municipio frente a los procesos que le compete adelantar a cada una de las dependencias de la estructura básica de una Alcaldía.
 - Validación contra las normas que rigen los municipios de la propuesta de estructura, indicando que pueden existir con dos, tres o cuatro dependencias, lo cual resultará como modelos tipo para un municipio.
 - El contenido de la guía fue revisado y aprobado por la alta dirección y se encuentra en etapa de diseño y diagramación para su lanzamiento oficial.
- ✓ Elaboración y publicación a través del portal institucional del instrumento denominado “Guía de Rediseño Institucional de Entidades Públicas”, a través del cual se explica de manera simple y eficiente cómo es el proceso que se debe llevar a cabo en un rediseño institucional, por qué es importante, con qué debe contar antes de iniciarlo, y cómo se debe adelantar el proceso.

La guía se encuentra publicada en el siguiente link:
http://portal.dafp.gov.co/portal/pls/portal/formularios.retrieve_publicaciones?no=2303.

- ✓ A la fecha el Manual de Estructura del Estado se encuentra en proceso de actualización y mejoramiento. Para tal fin se revisó y actualizó la información de cada una de las entidades que conforman cada sector administrativo para preparar los documentos adjuntos que se incorporarán al módulo de Manual de Estructura del Estado en el portal de la Función Pública.

Durante el último bimestre del año se realizaron las pruebas técnicas correspondientes para iniciar el ejercicio de implementación a través de pruebas piloto.

- ✓ Expedición del Decreto 2484 de 2014, por el cual se reglamenta el Decreto Ley 785 de 2005, que establece los requisitos para que un ciudadano pueda ejercer un cargo público del orden territorial.

El citado decreto reglamentario señala que para la determinación de las disciplinas académicas de los empleos, las entidades y organismos del orden territorial identificarán en el manual específico de funciones y de competencias laborales los Núcleos Básicos del Conocimiento que contengan las disciplinas académicas o profesiones, de acuerdo con la clasificación establecida en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior –SNIES, cuya formación habilita a su poseedor para desempeñarse en un determinado empleo.

- ✓ Al 31 de diciembre el Departamento ha participado en el trámite de expedición de ciento cuatro (104) decretos, treinta y siete (37) en materia de Estructura y Planta de Personal, cincuenta y nueve (59) en materia salarial y ocho en otros temas de competencia de la entidad para todos los sectores administrativos, dentro de los cuales se destacan:

- Sector Transporte:

Se asesoró y acompañó al Ministerio de Transporte en la creación de la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte (Decreto No. 946 de 2014) y de la Comisión de Regulación de Infraestructura de Transporte CRIT (Decreto 947 de 2014)

- Sector Justicia y del Derecho:

Se analizó y conceptuó acerca de la propuesta de modificación de la planta de personal de la Dirección Nacional de Estupefacientes en liquidación para la supresión de cincuenta y ocho (58) cargos, y se prorrogó el plazo para la liquidación de dicha entidad (Decreto 1335 de 2014).

A través del decreto 1238 de 2014 se dictaron normas sobre el régimen salarial y prestacional para los servidores públicos de la Institución Universitaria Conocimiento e Innovación para la Justicia (CIJ).

Se expidió el decreto 1239 de 2014 por el cual se dictaron disposiciones en materia salarial de la Defensoría del Pueblo.

- Sector Salud y Protección Social:

Se asesoró y acompañó el proceso de proroga a la vigencia de la planta transitoria de cargos del Ministerio de Salud y Protección Social (Decreto 1439 de 2014) lo que permitirá al Ministerio continuar adelantando los procesos relacionados con el Pasivo Social de la Empresa Puertos de Colombia a su cargo, entre otros procesos.

- Sector Trabajo:

Expedición del Decreto 1440 de 2014 a través del cual se prorrogaron los plazos para el traslado de la función pensional de la Caja de Previsión Social de Comunicaciones Caprecom en calidad de empleador a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - Unidad de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales, hasta el 30 de septiembre de 2014 y las de la Empresa Nacional de Comunicaciones - Telecom, la Empresa de Telecomunicaciones del Tolima “Teletolima”, la Empresa de Telecomunicaciones del Huila “Telehuila”, la Empresa de Telecomunicaciones de Nariño “Telenariño”, la Empresa de Telecomunicaciones de Cartagena “Telecartagena”, la Empresa de Telecomunicaciones de Santa

Marta “Telesantamarta”, la Empresa de Telecomunicaciones de Armenia “Telearmenia”, la Empresa de Telecomunicaciones de Calarcá “Telecalarcá” hasta el 30 de noviembre de 2014.

➤ Sector Hacienda:

Expedición de los decretos 1472 de 2014 para modificar la planta de personal del Fondo Adaptación y 1702 de 2014 para prorrogar la vigencia de unos empleos temporales en la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales.

➤ Sector Educación:

Expedición del Decreto 1566 de 2014 por el cual se creó una bonificación para los servidores públicos docentes y directivos docentes al servicio del Estado.

➤ Sector Presidencia de la República:

Expedición de los decretos Nos. 1649, 1650 y 1651 de 2014, gracias a los cuales se modificó la estructura, el sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de los empleos, y la planta de personal del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.

➤ Sector de Relaciones Exteriores:

Expedición del Decreto No. 1178 de 2014 por el cual se modificó la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia y elaboración del proyecto de decreto a través del cual se pretende dictar normas sobre el Régimen Salarial y Prestacional de los servidores públicos diplomáticos, consulares y administrativos del Ministerio de Relaciones exteriores, entre otras disposiciones.

➤ Sector Defensa:

Expedición de los Decretos 1161 y 1162 de 2014 mediante los cuales se creó el subsidio familiar y se dictaron disposiciones en materia de asignación de retiro y pensiones de invalidez para los soldados profesionales e Infantes de Marina Profesionales de las FFMM.

Expedición del decreto No. 1177 de 2014 a través del cual se modificó la planta de personal del Departamento Administrativo de Seguridad -DAS en Supresión, planta que posteriormente fue suprimida mediante con la expedición del decreto 1179 de 2014.

Por otra parte, las Empresas Sociales del Estado que solicitaron acompañamiento en la implementación de sus plantas temporales han contado con visitas de profesionales de la entidad en las regiones para hacer seguimiento al cumplimiento de los lineamientos establecidos en la Circular Conjunta 003 de 2013 expedida de manera conjunta por los Ministerios del Trabajo y de Salud y el Departamento Administrativo de la Función Pública. En este sentido, se realizaron viajes a las ciudades de: Medellín, Corozal, Florencia, Pasto, Pereira, Cali, Ibagué, Barranquilla y Villavicencio.

Así mismo se acompañó a doscientas treinta (230) E.S.E.s, ubicadas en veintidós (22) Departamentos en la adecuación de planta de personal y diseño de planta de empleos temporales, y asesorado a cuatrocientos ochenta (480) servidores, entre los que se cuenta gerentes y jefes de talento humano de estas organizaciones.

De acuerdo con la meta SISMEG la Dirección de Desarrollo Organizacional durante el cuatrienio ha asesorado en total a doscientos cincuenta y un (251) entidades del Orden Nacional en los temas ya mencionados, logrando el cumplimiento del cien por ciento de la meta y asesorando a ciento sesenta y un (161) entidades más de las inicialmente previstas.

3.2 Administración Salarial

Con el objetivo de desarrollar nuevos mecanismos técnicos para la eficiente administración salarial del Estado y la presentación oportuna de los decretos de reajuste salarial de la vigencia, durante el año 2014 se ejecutó el proyecto de gestión “Administración Salarial”.

Los principales resultados son:

- ✓ Elaboración y expedición de cincuenta y ocho (58) decretos que contienen el reajuste salarial de los empleados públicos del Estado tanto del nivel nacional, como el señalamiento de los toques máximos salariales aplicables a los empleos públicos del orden territorial. Actividad que se complementó con la expedición de los Decretos de reajuste salarial aplicable a los Miembros del Congreso de la República, a la Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera –URF, y los decretos que regulan el pago de la Prima de Servicios para los empleados públicos del nivel territorial.

Los salarios se ajustaron en el 2.94% para la vigencia fiscal 2014, que corresponde a la actualización de los mismos frente a la pérdida del poder adquisitivo IPC y un punto adicional por concepto de productividad, en cumplimiento a lo acordado con los sindicatos de los empleados públicos en el año 2013.

- ✓ Análisis comparativo de la situación salarial del empleo público en Colombia. Para tal fin:
 - a) Se identificaron los regímenes salariales de la rama ejecutiva, que en razón de sus particularidades de clasificación, nomenclatura, naturaleza función al de los empleos, matriz de requisitos y salarios asignados son susceptibles de fusionar en un solo sistema salarial, en búsqueda de la racionalización y unificación del régimen salarial público.
 - b) Se analizó la regulación salarial y prestacional en el ámbito nacional, rama judicial, Fiscalía y Procuraduría.
 - c) Se construyó la matriz de elementos salariales, y
 - d) Se implementó un observatorio para identificar entre otros, los elementos salariales en las entidades del orden territorial.
- ✓ Otros resultados
 - Asesoría y acompañamiento a las Empresas Sociales del Estado para dar cumplimiento de los lineamientos establecidos en la Circular Conjunta 003 de 2013 expedida de manera conjunta por los Ministerios del Trabajo y de Salud y el Departamento Administrativo de la Función Pública y con el fin de sensibilizar y capacitarlas en relación con la línea de formalización de empleo.

- Orientación y acompañamiento a todas las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional en la implementación y modificación de los manuales de funciones y competencias laborales, garantizando de esta manera el cumplimiento de las disposiciones del Decreto 1785 de 2014.
- Avance en propuesta de ajuste institucional para proponer y dinamizar la institucionalidad administrativa, fiscal y técnica para contar con entidades públicas alineadas en su estrategia, estructura y procesos para el logro de los resultados, el desarrollo de su rol misional y el cumplimiento de los objetivos del Estado.

3.3 Investigación en temas de Administración Pública

La actualización normativa y la investigación en temas de la administración pública son una necesidad constante en nuestro contexto actual. En ese sentido el Departamento desarrolló las siguientes actividades en el marco de los proyectos definidos sobre Investigación en temas de Administración pública:

- ✓ **Actualización del Decreto Ley 2400 de 1968 y Actualización del régimen de inhabilidades e incompatibilidades del Decreto Ley 128 de 1976.**

En el marco de la investigación, el equipo de trabajo estudió el Sistema de Empleo en el Derecho Comparado, tomando como referente las disposiciones legales de países tales como Costa Rica, España, Francia, Chile, Perú, y los aspectos constitucionales del empleo público. También efectuó la revisión jurisprudencial de la Corte Constitucional y el Consejo de Estado de los últimos cinco años con el fin de ajustar las disposiciones actualmente existentes a la luz de la interpretación que las Altas Cortes ha dado en estos temas.

Como resultado, previa revisión y validación por parte de un grupo focal de ciudadanos y expertos de empleo público, el Departamento en coordinación con la Escuela consolidó un proyecto de ley en virtud del cual el Congreso de la República le confiera al Gobierno Nacional facultades extraordinarias para la expedición de dos decretos con fuerza de ley:

El primer proyecto de decreto ley pretende actualizar el Decreto Ley 2400 de 1968 “Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones” y en su contenido se consagra el régimen de administración de personal y las situaciones administrativas en las que se pueden encontrar los servidores públicos a quienes les aplique la Ley 909 de 2004, a la luz de los postulados de la Constitución Política, la doctrina y la jurisprudencia vigente.

El segundo proyecto de decreto ley pretende actualizar el Decreto Ley 128 de 1976, con el fin de actualizar el régimen de inhabilidades, incompatibilidades y responsabilidades de los miembros de las Juntas Directivas de las entidades descentralizadas y de los representantes legales de éstas, a la luz de los postulados de la Constitución Política, el Estatuto Anticorrupción, Ley 1474 de 2011 y la jurisprudencia vigente.

- ✓ **Observatorio sobre el régimen salarial de las entidades territoriales.**

El observatorio permitió la compilación de los actos administrativos y normas de creación de elementos salariales en las entidades territoriales (departamentos y municipios) que sirven de insumo para la formulación de políticas relacionadas con la materia.

En desarrollo del observatorio se requirió a las entidades públicas de la Rama Ejecutiva del Orden Territorial información sobre los elementos salariales que se reconocen en esas entidades.

Con los insumos recibidos de la Auditoría General de la Nación en el estudio "Análisis e identificación del impacto fiscal y el soporte legal del pago de las primas de servicios y bonificaciones por servicios prestados para los empleados públicos de las contralorías de las gerencias territoriales" así como de la información recibida por las encuestas adelantadas por este Departamento Administrativo, se inició la construcción de la base que permitirá identificar cuáles son los reconocimientos salariales que se hacen en el territorio nacional, así como la denominación que reciben los mismos.

✓ **Movilidad Salarial.**

En la búsqueda de la finalización de la segunda parte de la investigación sobre movilidad salarial sin cambio de empleo, se adelantaron acciones tendientes a socializar el proyecto de Decreto de Movilidad Salarial elaborado durante la vigencia 2013 y de los documentos sobre una propuesta de Decreto de Movilidad Salarial dentro del mismo grado sin que se requiera cambiar de empleo.

En este sentido, se elaboró el proyecto del documento "Por el cual se establece una prima de movilidad salarial para los servidores públicos de las entidades y organismos de la Rama Ejecutiva del Poder Público en el orden nacional regidos por el sistema general de carrera", el cual fue sometido a revisión y validación por parte de los Directores Técnicos de la entidad y del consultor del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo - CLAD, Luciano Strazza.

El documento ajustado será objeto de una nueva revisión por parte del Centro de Pensamiento de la entidad con el fin de lograr consolidar la propuesta sobre el particular.

✓ **Cuadros funcionales y Sistema Específico de Ciencia y Tecnología**

En desarrollo del proceso investigativo, se invitó a participar en el mismo a los directores de las entidades que integran el Sector de Ciencia y Tecnología, invitación que se hizo extensiva a las siguientes entidades: Departamento Administrativo de Ciencia y Tecnología e Innovación, Instituto Colombiano Agropecuario, Servicio Geológico, Universidad Nacional, Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos, Instituto Nacional de Salud y ESAP, con el propósito de identificar las especificidades y especialidades del sector, a efectos de construir el proyecto normativo de la implementación del Sistema de Carrera Específico en este importante sector.

El proyecto considera los siguientes aspectos:

- 1) Carrera Administrativa: Todo lo atinente al ingreso, permanencia, ascenso, desarrollo, retiro y registro.
- 2) Formulación del tema de personal de ciencia y tecnología:
 - 2.1) Marco de competencias laborales para el cuerpo de personal de ciencia y tecnología.
 - 2.2) Estructurar un estatuto específico de ciencia y tecnología, que incluya las situaciones administrativas del personal, tales como pasantías, posibilidad de traer pasantes de universidades extranjeras, intercambios dentro de las redes de investigación, sistemas especiales de estímulos, etc, y
 - 2.3) Desarrollo de una nomenclatura especial.

Se resalta que el proyecto despertó la atención de los representantes sindicales del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales de Colombia - IDEAM y Servicio Geológico Colombiano – SGC, dada la importancia para los intereses de los trabajadores de las entidades que integran el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología.

Durante el segundo semestre se convocó a los directores de las entidades del Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología, y a los integrantes de la mesa de trabajo, con el fin de socializar el documento “Exposición de Motivos” y proyecto de Ley de Solicitud de Facultades Extraordinarias, para la implementación de Sistema Específico de Carrera Administrativa, de Estímulos y Situaciones Administrativas para los Servidores Públicos vinculados a las entidades que conforman el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología, junto con el proyecto de Ley de solicitud de facultades extraordinarias para expedir:

- El Sistema Específico de Carrera para los empleados públicos que prestan sus servicios en las entidades que integran el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología.
- El sistema de estímulos y capacitación.
- Situaciones administrativas de sus servidores.

Adicionalmente, se desarrollaron los siguientes proyectos de impacto y resultado:

- ✓ Expedición del Decreto 1785 de 2014 “Por el cual se establecen las funciones y los requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones”, con el fin de contribuir a una adecuada gerencia del empleo público y la flexibilización en la organización y gestión de la función pública, el Gobierno Nacional. (Ver numeral 3.2 “Instrumentos Técnicos de Fortalecimiento y Mejoramiento del Desempeño”)
- ✓ Socialización del proyecto de decreto modificatorio del Decreto Reglamentario 1950 de 1973, que busca actualizar las normas sobre administración de personal y situaciones administrativas de los empleados públicos al servicio del Estado. Se espera incluir la modificación en el decreto único por sectores que la Presidencia de la República prevé expedir a inicio del próximo año.
- ✓ Participación en las mesas de trabajo para reglamentar de la Ley 1712 de 2014 “Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”.
- ✓ Expedición del Concepto Marco de Situaciones Administrativas, que consigna los lineamientos para la solicitud de comisiones, permisos, licencias, vacaciones, entre otros. En cada una de las situaciones administrativas se hace una descripción general, se cita el marco normativo, se extractan preguntas frecuentes con su respectiva respuesta y en los casos pertinentes se cita jurisprudencia de las altas cortes.
- ✓ Elaboración y presentación del “Concepto Marco de Inhabilidades e Incompatibilidades” de cara a las elecciones de autoridades locales del 25 de octubre de 2015. El documento orienta a los servidores públicos y ciudadanos en general, sobre las inhabilidades e incompatibilidades en que pueden incurrir para aspirar a los cargos de alcaldes, gobernadores, concejales, diputados y ediles, y prevenir posibles faltas.

- ✓ Lanzamiento del “Gestor de Normas” para facilitar consultas jurídicas a través de la página web de la entidad. La herramienta contiene la normativa aplicable en los temas de competencia del Departamento como son administración del personal, carrera administrativa, sistemas de información, estructuras y plantas del Departamento, desde 1973 hasta la fecha. El usuario podrá consultar jurisprudencia, doctrina y conceptos principales de la Función Pública en las diferentes materias, con lo cual se pretende entregar a la ciudadanía y a todos los servidores una herramienta que les permitirá la toma de decisiones en estas materias.

4 SIGEP

Con el fin de contar con información institucional y del Talento Humano en el Estado para la toma de decisiones, Función Pública ejecutó durante la presente vigencia el proyecto de gestión denominado “Gestión para la implementación del Sistema de Información de Gestión del Empleo Público SIGEP: Subsistemas de Organización Institucional y de Recursos Humanos” para las entidades del orden nacional y territorial escogidas para dicho despliegue.

En el marco del proyecto SIGEP a la fecha se han realizado actividades de capacitación, asesoría y seguimiento a la gestión en el cargue de información de las entidades del orden nacional y territorial que fueron definidas en el plan de despliegue determinado para el cuatrienio (2011 -2014), en este sentido el equipo de trabajo ha mantenido el contacto directo con los usuarios y/o operadores del Sistema de las entidades orientando y difundiendo la importancia de contar con esta herramienta, de sus beneficios, objetivos, alcances y del marco normativo al que se encuentran sujetos. Sin embargo, se ha realizado captura de información en el Sistema de entidades que por demanda han accedido al mismo paulatinamente, como lo son las Contralorías territoriales, y algunos municipios de 5ª y 6ª categoría, entre otros.

La prioridad para el equipo SIGEP durante el año 2014 fue difundir la importancia en el cumplimiento de la ley 1712 de 2014.

La aplicación de la ley 1712 de 2014 determinó a nivel territorial la planeación y programación de actividades de difusión y de despliegue del SIGEP, para poder contar con la información que requiere el Directorio; por lo tanto, las asesorías y capacitaciones tuvieron como prioridad la actualización y cargue de hojas de vida de servidores públicos y contratistas a través del Sistema.

- ✓ En el orden nacional se desarrollaron las siguientes actividades:
- Continuación del Plan de Despliegue previsto para las entidades del orden nacional adelantado las actividades de asesoría, capacitación, acompañamiento en el puesto de trabajo y seguimiento, con el propósito de lograr el cargue y actualización de información en el SIGEP, y en especial sobre las hojas de vida.
- Realización de jornadas de capacitación, asesoría y seguimiento en el Subsistema de Recursos Humanos y Subsistema de Organización Institucional a ciento cuarenta y nueve (149) entidades del nivel nacional de la rama ejecutiva; dos (2) entidades de la Organización Electoral: Registraduría Nacional del Estado Civil y Consejo Nacional Electoral; cuatro (4) Órganos de Control: Defensoría del Pueblo, Auditoría General de La Republica, Contraloría General de la República, Procuraduría General de la Nación, adicionalmente al Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General y el Instituto de Estudios del Ministerio Público; tres (3) entidades de la Rama Judicial: La Corte Suprema de Justicia, Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, Fiscalía General de la Nación, La Institución Universitaria Conocimiento e Innovación para La Justicia; las dos (2) entidades de la Rama Legislativa: Senado de la República y Cámara de Representantes; ocho (8) Organismos Autónomos: Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge, Universidad de Córdoba, Universidad Nacional Abierta y a Distancia –Unad, Universidad de los Llanos, Corporación Autónoma Regional de Cundinamarca - CAR -, Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique, Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente de La Amazonia CDA, Corporación Autónoma Regional de La Guajira, Corporación Autónoma Regional de Boyacá, Corporación Autónoma Regional del Guavio, Corporación Autónoma Regional del Magdalena, Corporación

Autónoma Regional del Alto Magdalena – CAM, Corporación Autónoma Regional de Caldas, Universidad Pedagógica Nacional, Universidad Surcolombiana, Universidad Nacional de Colombia, Corporación Autónoma Regional del Quindío, Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca y Universidad Militar Nueva Granada.

- Con el objetivo de realizar balance del avance en la gestión y cargue de información en el SIGEP y continuar con las labores de seguimiento a las entidades del orden nacional, se realizaron reuniones sectoriales, a las cuales fueron convocados Jefes de Talento Humano, Secretarios Generales, Jefes de Control Interno y operadores del sistema de las entidades respectivas. Las reuniones se realizaron teniendo presencia de los 24 sectores.
- ✓ En el orden territorial se desarrollaron siguientes actividades:
 - Capacitación, asesoría y seguimiento al cargue de información en el Subsistema de Recursos Humanos y Subsistema de Organización Institucional de 31 alcaldías de ciudades capitales y 32 gobernaciones, 60 municipios de 1 a 4 categoría, 67 municipios de 5 y 6 categoría; también se dio atención en este sentido a algunas entidades descentralizadas, corporaciones administrativas y organismos de control del nivel territorial de todos los Departamentos del país.
 - Paralelamente se asesoró y orientó a las entidades públicas frente a la elaboración de los actos administrativos de las entidades nacionales y territoriales conjuntamente con la Dirección de Desarrollo Organizacional, priorizando las entidades del orden territorial, teniendo en cuenta su autonomía administrativa y las condiciones geográficas.
 - En el orden territorial se obtuvo un avance frente al cargue de información en el Subsistema de organización institucional, así:

MODULOS	Nº ENTIDADES TERRITORIALES
Escala salarial y nomenclatura	66
Estructura organizacional	131
Submódulo Administración planta de personal	66

Fuente: Reportes SIGEP

De las cifras registradas en el cuadro anterior, se tiene que 15 son Gobernaciones, 2 Contralorías departamentales, 2 Contralorías distritales, 6 Contralorías municipales y 41 Alcaldías municipales entre 1ª - 6ª categoría.

- ✓ Durante el 2014 se realizaron las siguientes actividades adicionales:
 - Se llevó a cabo una reunión con el Ministerio de Defensa con el fin de revisar la compatibilidad de los sistemas de información propios de talento humano de esa entidad con el SIGEP; se encuentra pendiente el sustento jurídico de dicho ministerio sobre la obligatoriedad de reportar o no al SIGEP. Adicionalmente, se viene adelantado mesas de trabajo con el Ministerio de Educación, con el fin de ingresar de manera masiva la información sobre los docentes al sistema. A la fecha, el Departamento se encuentra pendiente de recibir del Ministerio las observaciones a un documento de acuerdo para la administración y suministro de información entre los sistemas; se viene realizando actividades en este

mismo sentido con el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, con el cual la Función Pública ya tiene un convenio establecido.

- Socialización de parámetros técnicos y administrativos, alcances y procedimientos a seguir por parte de las entidades que tengan el módulo de Nómina Local, o que solicitaron aclaraciones sobre el mismo.
- A la fecha son 347 instituciones que ya forman parte del SIGEP, de las cuales 156 son del orden nacional y 191 del orden Territorial, con las cuales se ha logrado paulatinamente el ciclo de compromisos del Departamento acorde con el Plan de Despliegue.

Instituciones del Plan de Despliegue en el SIGEP	Subtotal por agrupación	Gran total Plan
Orden nacional		156
Rama Ejecutiva	141	
Rama Legislativa	2	
Rama Judicial	4	
Organización Electoral	3	
Organismos de Control y Vigilancia	6	
Orden Territorial		191
Departamentos y Alcaldías Capitales	64	
Alcaldías de 1 a 4	60	
Alcaldías de 5 y 6	67	
ENTIDADES DEL PLAN DE DESPLIEGUE SIGEP – SISMEG.		347

Fuente: Reportes SIGEP

Si bien existen 347 instituciones que a la fecha forman parte del SIGEP, en el sistema existe información en diferentes niveles de completitud de 6.274, de las cuales 277 son del orden nacional y 5.997 del orden territorial.

El reporte de peticiones atendidas durante este año es:

PETICIONES ATENDIDAS SIGEP	
Medio	Total
Correo electrónico	16.178
Telefónicas	2.506
ORFEO	28
Presenciales	368
TOTAL	19.080

Fuente: Reportes mesa de ayuda SIGEP

La cifra obtenida al 31 de octubre es de 189.864 empleos públicos, cifra que se divide entre 167.802 cargos de planta de personal y 22.062 trabajadores oficiales. La cifra de empleados privados en el SIGEP es de 4.799, lo genera un resultado de 194.663 empleos.

Desde el año 2013 se ha mantenido la estrategia de las jornadas abiertas de capacitación y asesoría en el Subsistema de Organización Institucional y Subsistema de Recursos Humanos en la sala Millenium del Departamento, a las que durante este año han asistido ciento veintinueve (129) entidades del orden nacional y (52) instituciones del orden territorial, dentro de las que se encuentran alcaldías, gobernaciones y una personería municipal.

Al 27 de octubre del año en vigencia el SIGEP registra un total de 465.273 hojas de vida vigentes, y 346.345 declaraciones de bienes y rentas del orden nacional¹ y territorial.

El avance del proyecto SIGEP entre el año 2011 y 31 de octubre de 2014 en metas SISMEG es de 96.24%.

➤ Durante el último bimestre de 2014 en el proyecto SIGEP se adelantaron las siguientes actividades:

Capacitación y asesoría a las entidades territoriales y seguimiento al cargue de información, enfatizando en el registro y actualización de hojas de vida de los servidores públicos, De igual manera se orientó a dichas entidades para dar cumplimiento a las disposiciones de la Ley 1712 de 2014, Ley de Transparencia y del derecho al acceso a la información pública nacional.

Durante el último bimestre de 2014 el proyecto SIGEP reportó una avance del 2.99% en las metas SISMEG, logrando un avance total del 25% en lo corrido de año (porcentaje previsto para ese año) concluyendo así con un 100% de cumplimiento de las metas Sismeg definidas para el cuatrienio.

En general, durante el último bimestre del año se capacitó y asesoró a 440 entidades del orden territorial, entre las que se encuentran corporaciones administrativas, organismos de control del orden territorial, entidades descentralizadas como hospitales, institutos entre otros. De este universo de entidades, se abordaron 33 instituciones entre Gobernaciones y Alcaldías municipales de ciudades capitales, 34 municipios de 1ª a 4ª categoría (meta 1 SISMEG), y 7 municipios de 5ª y 6ª categoría de todo el país (meta 2 SISMEG), Es decir, que durante este periodo, 336 entidades del orden territorial fueron atendidas adicionalmente, cumpliendo de ésta manera con el plan de victorias tempranas del año 2015, en lo que respecta al orden territorial. (Ver cuadro resumen N° 1).

En cuanto orden nacional, se abordaron 45 entidades entre las que se encontraban organismos de control, entidades de la rama ejecutiva, legislativa, judicial y entes autónomos.

Al terminar el año 2014 en el SIGEP se tenía el registro de 333.575 hojas de vida vigentes en entidades del orden nacional, de las cuales 14.475 hojas de vida estaban vinculadas a algún empleo y 49.692 tenían vinculación vigente como contratista. Adicionalmente se registraron 283.055 declaraciones de bienes y rentas vigentes del último año (2014).

¹ Fuente: SIGEP – consulta. Fecha de la fuente 24 de octubre de 2014.

Cuadro resumen N°1

ENTIDADES ASESORADAS Y CAPACITADAS ULTIMO BIMESTRE 2014		
ORDEN	UNIVERSO DE ENTIDADES ABORDADAS	COBERTURAVS METAS 2014
TERRITORIAL	440	33 Gobernaciones y Alcaldías 34 municipios de 1 a 4a a categoría 7 Municipios de 5a y 6ta 336 restantes como victorias tempranas en el orden territorial.
NACIONAL	45	de un universo de 138 de la Rama Ejecutiva se atendieron 23 entidades se atendieron 23 entidades; 3 Organismos de Control, 1 entidad de la Rama Legislativa, 3 entidades de la Rama Judicial, 13 Entes Autónomos y otros con naturaleza especial

Reporte anual SIGEP capacitaciones y asesorías 2014

A continuación se observa el reporte de final de año, acerca de los requerimientos atendidos por la mesa de ayuda SIGEP, mesa que es atendida por cuatro funcionarios que hacen parte del proyecto.

REPORTE ANUAL DE REQUERIMIENTOS A MESA DE AYUDA SIGEP (1/01/2014 A 31/12/2014)		
01 ENERO AL 31 DE DICIEMBRE 2014	Correo electrónico	15962
	Atención telefónica	1890
	ORFEO	307
	Atención presencial	449
	TOTAL	18608

Reporte: Mesa de ayuda 23 de febrero de 2015