

FORMATO PLANEACION ESTRATEGICA SECTORIAL - FUNCION PÚBLICA 2010-2014

MISSION:

Impulsamos la confianza ciudadana en las instituciones Públicas y en sus servidores, a través de la Investigación, Asesoría, Formulación, Implementación y Evaluación de políticas, orientadas a la Formación y Capacitación en el saber administrativo público, el desarrollo del empleo público y la modernización del Estado.

Enunciado de la Misión

VISION:

El Sector Función Pública contribuirá a la consolidación de un Estado participativo, moderno y efectivo, mediante la generación de conocimiento sobre la administración pública, la profesionalización del empleo público y la eficiencia de las instituciones a nivel nacional y territorial.

Enunciado de la Visión 2014

Enunciado de la Visión 2019

El Sector Función Pública será referente para Iberoamérica de la modernización institucional, profesionalización del empleo y generación de conocimiento en el saber administrativo público.

OBJETIVOS MISIONALES

1.	Fortalecer la capacidad institucional que contribuya a la cualificación, profesionalización y provisión ágil de vacantes en el Estado.
2.	Ampliar cobertura de formación y capacitación para mejorar las condiciones de acceso al empleo público de la Población Colombiana.
3.	Generar estrategias para el fortalecimiento de las instituciones encargadas de la defensa y seguridad nacional y de sus servidores, especialmente formación y capacitación en temas de derechos humanos, participación ciudadana, vocación del servicio y lucha contra la corrupción.
4.	Generar instrumentos y mecanismos para aumentar la competitividad y productividad de las instituciones públicas.
5.	Afianzar las mejores prácticas de gestión en las instituciones y el desarrollo de las competencias de los servidores y ciudadanos en el saber administrativo público.
6.	Fortalecer la participación del sector en instancias internacionales para ampliar el intercambio de experiencias exitosas y modelos innovadores en gestión pública y profundizar en la aplicación de la política antitrámites para mejorar el clima de negocios en Colombia.

Enunciado de los objetivos. No deben ser más de 8 objetivos

Objetivo Misional	Estrategias	Metas a 2014	Presupuesto	Fuentes de Financiación	Mecanismos de Articulación
Fortalecer la capacidad institucional que contribuya a la provisión de vacantes en el Estado, la cualificación y profesionalización del empleo público.	1. Actualización, formación y capacitación de Servidores públicos, de los miembros de organizaciones públicas de elección popular y sociedad civil para incidir positivamente en las administraciones locales, bajo los principios de eficiencia y efectividad.	Dictar el curso de inducción al 100% de las autoridades de elección popular. Capacitar a 1.255,088 personas en metodología presencial.	64.424.000.000	Recursos Propios	Federación Colombiana de Municipios DNP - DDT DAFP
	2. Desarrollar oferta permanente de capacitación de temas transversales de la administración pública por medio de las tecnologías de la información.	Capacitar a 1.778,041 personas por medio de las tecnologías de la información.		Recursos Propios	Departamento Administrativo de la Función Pública/ y entidades públicas del orden Nacional y territorial
	3. Desarrollar procesos de acompañamiento a los municipios de asesoría para generar capacidad instalada en las administraciones locales	352 entidades asesoradas. 140 procesos de selección meritocrática. 14.000 servicios de atención y resolución de consultas relacionadas con temas de la administración pública.	Funcionamiento \$ 344.730.865 33.600.000.000	Recursos PGN Funcionamiento DAFP Recursos Propios	Entidades del orden Territorial ESAP DAFP DNP - DDT Alta Consejería Presidencial para el Buen Gobierno
	4. Difusión y asesoría de las herramientas y metodologías para la planeación estratégica del recurso humano	234 entidades del orden nacional y 64 del orden territorial	\$ 873.073.636 Presupuesto de la estrategia 1 objetivo 1	Recursos Funcionamiento PGN DAFP Recursos Propios ESAP	Presidencia DAFP ESAP DNP DAPRE MAVDT ICBF 20 sectores administrativos Debe incluirse en el SISMEG un indicador sectorial para planes estratégicos de recursos humanos Debe incluirse dentro del Plan de Desarrollo Administrativo (SISTEDA) de los 20 sectores una meta relacionada con la implementación de planes estratégicos de recursos humanos en la política Getón y Desarrollo del Talento Humano.
	5. Fortalecer la planeación y la administración del talento humano al servicio del Estado.	Diseñar el Sistema Nacional de Competencias Laborales que mejore la calidad del recurso del talento humano en la Administración Pública, como componente del Sistema de Empleo Público en Colombia	Recursos de Inversión \$ 350.000.000 Fuente ESAP, Ejecución Convenio Colciencias - ESAP - DAFP Funcionamiento \$ 86.182.716 DAFP	Recursos Propios Recursos Funcionamiento PGN DAFP	DAFP ESAP CNSC ACADEMIA SENA SECTOR PRODUCTIVO MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL DNP - Desarrollo Social
	6. Intervención en el rediseño de las instituciones de la rama ejecutiva nacional de acuerdo con los lineamientos de la Alta Consejería de Buen Gobierno	Asesorar el rediseño de 90 entidades públicas en función del buen gobierno para la prosperidad democrática	\$ 1.378.923.459	Recursos PGN Funcionamiento	Alta Consejería de Buen Gobierno Departamento Nacional de Planeación Secretaría Jurídica de Presidencia de la República Ministerio de Hacienda y Crédito Público Instituciones intervenidas y sus Ministerios o Depto Advtos. Debe incluirse dentro del Plan Sectorial de Desarrollo Administrativo (SISTEDA) de los 20 sectores una meta relacionada con la política rediseño organizacional.

Objetivo Misional	Estrategias	Metas a 2014	Presupuesto	Fuentes de Financiación	Mecanismos de Articulación
Ampliar cobertura de formación y capacitación para mejorar las condiciones de acceso al empleo público de la Población Colombiana.	1. Optimizar el uso de herramientas tecnológicas para el desarrollo de los procesos de capacitación, formación, asesoría y asistencia técnica.	Cubrir los 32 Departamentos con 238 antenas satelitales fijas y dos móviles para un total de 240 Antenas.	192.000.000	Recursos Propios	Entidades Públicas, del orden Nacional y Local
	2. Generar estructuras curriculares acreditadas, ágiles, modernas y flexibles que respondan a estándares internacionales, que fortalezcan el nivel educativo en los 32 departamentos.	Actualización de la estructura curricular de los 2 programas de formación profesional, 3 tecnologías y 14 especializaciones con que se cuenta actualmente. Diseño de un nuevo programa de pregrado y mínimo 5 postgrados. Formación de 7000 personas en programas postgraduales. Desarrollo del proceso de formación profesional de 11.000 personas a lo largo de los 32 departamentos al año.	83.000.000.000	Recursos Propios	Ministerio de Educación Consejo Nacional de Acreditación
	3. Desarrollar alianzas internacionales estratégicas para lograr el intercambio de estudiantes, docentes, funcionarios y autoridades locales con otras universidades pares y entidades de otros países.	Lograr el intercambio anual de mínimo 8 estudiantes, 3 docentes y 2 funcionarios.		Recursos Propios	Entidades de otros países.
	4. Desarrollar alianzas internacionales estratégicas para lograr el intercambio de estudiantes, docentes, funcionarios y autoridades locales con otras universidades pares y entidades de otros países.	Lograr el intercambio anual de mínimo 8 estudiantes, 3 docentes y 2 funcionarios.	Esta incluido dentro del objetivo 2 Estrategia 2.	Recursos Propios	Universidades Internacionales con las cuales se realicen convenios
	4. Formular y desarrollar el Plan de Capacitación Nacional para los servidores públicos de acuerdo a las necesidades detectadas en cada una de las 6 zonas homogéneas de desarrollo	Plan de Capacitación formulado y actualizado de acuerdo a las necesidades de las 6 regiones homogéneas de desarrollo.	Esta incluido dentro del objetivo 1, estrategia 1.	Recursos Propios	Departamento Administrativo de la Función Pública ESAP Debe incluirse dentro del Plan Sectorial de Desarrollo Administrativo Anual (SISTEDA) de los 20 sectores una meta relacionada con la política gestión y desarrollo del talento humano para la formulación de los planes de Capacitación que incluya los proyectos de aprendizaje en equipo.
	5. Incluir dentro de la oferta de capacitación temas relacionados con el uso y desarrollo de las Tecnologías de la información	Incluir dentro de cada una de las ofertas formativas desarrolladas mediante metodologías de la información un módulo para el aprendizaje del mismo.	Esta incluido dentro del objetivo 1, estrategia 1.	Recursos Propios	N/A

Objetivo Misional	Estrategias	Metas a 2014	Presupuesto	Fuentes de Financiación	Mecanismos de Articulación	
Generar estrategias para el fortalecimiento de las instituciones encargadas de la defensa y seguridad nacional y de sus servidores, especialmente formación y capacitación en temas de derechos humanos, participación ciudadana, vocación del servicio y lucha contra la corrupción.	1. Incluir dentro del Plan Nacional de Formación y Capacitación, aspectos relacionados con los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario.	Capacitar a los miembros de las fuerzas militares y a la población en zonas de conflicto.	Esta incluido dentro del objetivo 1, estrategia 1.	Recursos Propios	Ministerio de Defensa Presidencia de la República	
Generar instrumentos y mecanismos para aumentar la competitividad y productividad de las instituciones públicas.	1. Actualización de currículos para formar capital humano especialista en gestión pública que contribuya a la transformación de la gestión pública colombiana.	Actualización del Registro calificado y de los currículos de los 15 programas de especialización con que cuenta actualmente la ESAP.	Incluido dentro de los 83.000.000 del segundo objetivo	Recursos Propios	Ministerio de Educación Consejo Nacional de Acreditación	
	2. Desarrollar investigaciones en temas coyunturales que permitan dar soluciones a la gestión pública	1. Desarrollar como mínimo 15 investigaciones que sean aplicables a problemas coyunturales de la Administración pública. 2. Contar con 13 grupos de investigación reconocidos por colciencias en la líneas relacionadas con administración pública 3. Formación de 35 Semilleros de investigación al año	\$ 22.600.000.000,00	Recursos Propios	Colciencias DAFP ESAP	
	3. Apoyar la formación doctoral de los docentes de la ESAP	Contar con 6 docentes con título de Doctor.	Incluido dentro de los 83.000.000 del segundo objetivo	Recursos Propios	Universidades Nacionales e internacionales	
	4. Puesta en marcha del Subsistema de Recursos Humanos del SIGEP (Sistema de Información para la Gestión del Empleo Público), Desarrollo Institucional y Atención al Cliente, en la totalidad de entidades de la rama ejecutiva del orden nacional, gobernaciones y alcaldías capitales de departamentos.	1342 entidades de los órdenes nacional y territorial reportando información en el SIGEP.	\$ 5.234.000.000 Desfinanciados: 12.474.000.000	\$ 1.235.755.852 -\$	Recursos PGN Funcionamiento DAFP Recursos Inversion PGN /DAFP	Presidencia DAFP - ESAP DNP-DDT 20 sectores administrativos 32 gobernaciones 1099 alcaldías Entidades rama legislativa - Entidades rama judicial Min Tics-Gobierno en Línea Debe incluirse dentro del Plan Sectorial de Desarrollo Administrativo Anual (SISTEDA) de los 20 sectores una meta relacionada con la política gestión y desarrollo del talento humano para gestionar la información relacionada con la organizacional institucional y el empleo público en el Sistema de Gestión de Empleo Público. Debe incluirse en el SISMEG un indicador sectorial para gestionar el Sistema de Gestión de Empleo Público.
	5. Estandarizar y simplificar los trámites de mayor demanda en el orden territorial en las temáticas de salud, hacienda, planeación, transporte y gobierno entre otras, para la unificación de criterios administrativos y tecnológicos de los trámites propietarios de cada municipio, departamento o región, a través de la asesoría, coordinación y seguimiento por parte del DAFP.	48 trámites estandarizados		\$ 257.412.924 Desfinanciados-> \$ 1.311.654.324 Total Proyecto-> \$ 1.569.067.248	Recursos PGN Funcionamiento DAFP	-Municipios, Departamentos y/o región objeto del proyecto. - ESAP - Programa Gobierno en Línea

Objetivo Misional	Estrategias	Metas a 2014	Presupuesto	Fuentes de Financiación	Mecanismos de Articulación
Afiarzar las mejores prácticas de gestión en las instituciones y el desarrollo de las competencias de los servidores y ciudadanos en el saber administrativo público.	1. Proyecto de Ley que contenga el Estatuto del Trabajo en Colombia	8 Planes de concertación Documento socializado con principios mínimos que deben regir las diferentes relaciones laborales 5 Espacios de socialización.	814.818.567	Recursos PGN Funcionamiento DAFP	Grupo Interdisciplinario de la ESAP y el DAFP, que trabaje con el Ministerio de la Protección Social, Ministerio de las telecomunicaciones(Tics) DNP y Presidencia.
	2. Promover la transparencia y rendición de cuentas en 234 entidades del orden Nacional y Territorial a través de la capacitación, difusión y asesoría de herramientas y metodologías.	234 entidades del orden Nacional con implementación de la política de rendición de cuentas a la ciudadanía Valorar los impactos de las herramientas empleadas en los procesos de Rendición de Cuentas mediante seguimiento	\$ 810.491.746	Recursos PGN Funcionamiento DAFP	Presidencia ESAP DAFP DNP-DEP-DDT Red de apoyo a las veedurías Programa Lucha contra la Corrupción 20 sectores administrativos Ministerio del Interior y Justicia. Debe incluirse en el SISMEG un indicador sectorial para rendición de cuentas Debe incluirse dentro del Plan Sectorial de Desarrollo Administrativo Anual (SISTEDA) de los 20 sectores una meta relacionada con la política de Democratización de la Administración Pública para realizar la rendición de cuentas.
	3. Promover el control a la gestión pública mediante la Formación de multiplicadores en control social.	600 multiplicadores formados en control social y rendición de cuentas a la ciudadanía en el territorio nacional.	\$689.461.730 Incluido dentro de los \$ 64.424.000.000 del Objetivo 1 Estrategia 2	Recursos PGN Funcionamiento - DAFP Recursos propios Esap	Entidades que integran la Red de Apoyo a las Veedurías. Redes Departamentales de apoyo a las veedurías ciudadanas.
	4. Mejorar la gestión de 90 entidades de los gobiernos locales de 1a y 2a categoría, a través de la articulación y consolidación de la implementación y mantenimiento de Sistemas Integrados de Gestión y Control.	90 Entidades con la implementación del Sistema Integrado de Gestión y Control.	\$413.107.507 Incluido dentro de los \$ 64.424.000.000 del Objetivo 1 Estrategia 1	Recursos PGN Funcionamiento DAFP Recursos Propios Esap	Es necesaria la intervención de las gobernaciones, municipios de 1 y 2 categoría y de la ESAP en el desarrollo del proyecto. DNP Dirección de Desarrollo Territorial. DAFP- Dirección de Control Interno y Racionalización de Tramites
	5. Actualizar los roles, funcionalidad e institucionalidad de la gestión del Control Interno en las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional.	100% ejecutada la actualización de los roles, funcionalidad e institucionalidad de la gestión del Control Interno en las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional.	\$ 413.107.508	Recursos PGN Funcionamiento DAFP	Participación de entidades gubernamentales, el sector privado y la academia que se encuentren relacionadas o interesadas en el desarrollo del proyecto. Debe incluirse en el SISMEG un indicador sectorial para la actualización de roles y funcionalidad en la gestión del control interno. Debe incluirse dentro del Plan Sectorial de Desarrollo Administrativo Anual (SISTEDA) de los 20 sectores una meta relacionada con la política de Moralización y Transparencia en la Administración Pública para realizar la actualización de roles y funcionalidad en la gestión del control interno.
	6. Afiarzar la cultura y Fortalecimiento del sistema de control interno y sensibilización de la importancia de tener un sistema integrado en entidades de municipios de 3a a 6a categoría	Implementación del MECI en 600 entidades en municipios de 3° a 6° categoría Implementación del SGC en 100 entidades en municipios de 3° a 6° categoría	\$413.107.508 Incluido dentro de los \$ 64.424.000.000 del bjetivo 1 Estrategia 1	Recursos Funcionamiento PGN - DAFP Recursos Propios ESAP	Es necesaria la intervención de las gobernaciones, municipios de 3 a 6 categoría y de la ESAP en el desarrollo del proyecto DAFP- Dirección de Control Interno y Racionalización de Tramites

Objetivo Misional	Estrategias	Metas a 2014	Presupuesto	Fuentes de Financiación	Mecanismos de Articulación
<p>6. Fortalecer la participación del sector en instancias internacionales para ampliar el intercambio de experiencias exitosas y modelos innovadores en gestión pública y profundizar en la aplicación de la política antitrámites para mejorar el clima de negocios en Colombia.</p>	<p>1. Priorizar y racionalizar los trámites en el orden nacional de cada ministerio líder de las temáticas de estrategia de crecimiento de gobierno nacional: Vivienda, Minero-energético, Infraestructura de transporte, Comunicaciones, Agropecuario y Nuevos sectores; liderando por lo menos una cadena de trámites.</p>	<p>6 Cadenas de trámites identificadas, priorizadas y racionalizadas.</p>	<p>\$ 257.412.924</p>		<p>1. Esta actividad se desarrollará en alianza estratégica con Gobierno en línea. 2. De acuerdo a la estrategia de crecimiento de gobierno nacional será necesario la intervención de los sectores vinculados a: Vivienda, Minero-energético, Infraestructura de transporte y Comunicaciones, Agropecuario, Nuevos sectores impulsados por la innovación, Comercio, Min. Tics - Programa Gobierno en Línea- es necesario que cada sector tenga un indicador en su plan sectorial que se relacione con las cadenas de trámites. 3. Banca Internacional 4. Organismos de Cooperación Internacional</p> <p>DAFP- Dirección de Control Interno y Racionalización de Trámites</p> <p>Debe incluirse en el SISMEG un indicador sectorial para racionalizar cadenas de trámites. Debe incluirse dentro del Plan Sectorial de Desarrollo Administrativo Anual (SISTEDA) de los sectores locomotora una meta relacionada con la política de Moralización y Transparencia en la Administración Pública para realizar racionalización en cadenas de trámites.</p>

Objetivo	Estrategias	Indicadores	Unidad de Medida	Periodicidad	Línea de Base	Fuente	2010					Total ago-dic	Total 2010
							Ago	Sep	Oct	Nov	Dic		
1. Fortalecer la capacidad institucional que contribuya a la cualificación, profesionalización y provisión ágil de vacantes en el Estado.	1. Actualización, formación y capacitación de Servidores públicos, de los miembros de organizaciones públicas de elección popular y sociedad civil para incidir positivamente en las administraciones locales, bajo los principios de eficiencia y efectividad.	Personas capacitadas	Número	Mensual	549.604	Estadísticas ESAP	90.627	70.775	46.351	30.241	11.736	249.730	549.604
	2. Desarrollar oferta permanente de capacitación de temas transversales de la administración pública por medio de las tecnologías de la información.												
	3. Desarrollar procesos de acompañamiento a los municipios de asesoría para generar capacidad instalada en las administraciones locales	Consultorías o Asistencias Técnicas realizadas	Número	Semestral	346	Estadísticas ESAP	2	10	16	7	309	344	346
	4. Difusión y asesoría de las herramientas y metodologías para la planeación estratégica del recurso humano.	Asesorar la implementación del Modelo de Planeación Estratégica del Recurso Humano en dos (2) entidades públicas que manifiesten su interés y que reúnan los requisitos exigidos por el modelo.	Número	Semestral		Investigación sobre Planeación Estratégica del Recurso Humano en ocho (8) entidades públicas.	DAFP - Dirección de Empleo Público.						
		Investigación en Gestión de Talento Humano por Competencias laborales ESAP	Porcentaje	Semestral		Documentos técnicos de investigación celebrados entre 2004 a 2010 - DAFP	Subdirección de Proyección Institucional de la ESAP y DAFP- DDO						
	5. Fortalecer la planeación y la administración del talento humano al servicio del Estado.	Formalización de Normas Técnicas de Competencias Laborales ESAP	Número	Semestral	Una Metodología de Identificación y Normalización de Competencias Laborales ESAP - DAFP Nueve (9) Documentos que identifican Normas de competencias laborales resultantes de las mesas de Trabajo de Gestión Jurídica, Gestión Financiera, Gestión de Talento Humano, Dian, Aerocivil, Control Interno, Planeación y Atención al Ciudadano, trabajadas conjuntamente con la ESAP	Subdirección de Proyección Institucional de la ESAP y DAFP- DDO							

Objetivo	Estrategias	Indicadores	Unidad de Medida	Periodicidad	Línea de Base	Fuente	2010					Total ago-dic	Total 2010
							Ago	Sep	Oct	Nov	Dic		
	6. Intervención en el rediseño de las instituciones de la rama ejecutiva nacional de acuerdo con los lineamientos de la Alta Consejería de Buen Gobierno	Instituciones públicas nacionales asesoradas para el rediseño de la institución	Número	Mensual	Reformas organizacionales anteriores Estudios Técnicos Actos Administrativos	Página Web DNP Archivo de gestión de Dirección de Desarrollo Organizacional DAFP.		Participación en estructuración de proyecto de ley de reforma de la rama ejecutiva nacional	acompañamiento en el proceso de sustentación y ajustes del proyecto de ley de reforma de la rama ejecutiva nacional. acompañamiento a la Alta Consejería para el Buen Gobierno y la Eficiencia Administrativa en la formulación de estrategia de intervención de los sectores administrativos escindidos.	acompañamiento en el proceso de sustentación y ajustes del proyecto de ley de reforma de la rama ejecutiva nacional. acompañamiento a la Alta Consejería para el Buen Gobierno y la Eficiencia Administrativa en la formulación de estrategia de intervención de los sectores administrativos escindidos.	acompañamiento en el proceso de sustentación y ajustes del proyecto de ley de reforma de la rama ejecutiva nacional. acompañamiento a la Alta Consejería para el Buen Gobierno y la Eficiencia Administrativa en la formulación de estrategia de intervención de los sectores administrativos escindidos.		

Objetivo	Estrategias	Indicadores	Unidad de Medida	Periodicidad	Línea de Base	Fuente	2010					Total ago-dic	Total 2010
							Ago	Sep	Oct	Nov	Dic		
	entidades de la rama ejecutiva del orden nacional, gobernaciones y alcaldías capitales de departamentos.	Número de entidades territoriales asesoradas para el ingreso de información al SIGEP		Trimestral	no aplica	DAFP - DDO y DEP							
	4.Estandarizar y simplificar los trámites de mayor demanda en el orden territorial en las temáticas de salud, hacienda, planeación, transporte y gobierno entre otras, para la unificación de criterios administrativos y tecnológicos de los trámites prioritarios de cada municipio, departamento o región, a través de la asesoría, coordinación y seguimiento por parte del DAFP.	Trámites inscritos en el SUII	Número	Semestral	NA		131	182	149	126	32	620	1719

Objetivo	Estrategias	Indicadores	Unidad de Medida	Periodicidad	Línea de Base	Fuente	2010					Total ago-dic	Total 2010
							Ago	Sep	Oct	Nov	Dic		
6. Fortalecer la participación del sector en instancias internacionales para ampliar el intercambio de experiencias exitosas y modelos innovadores en gestión pública y profundizar en la aplicación de la política antitrámites para mejorar el clima de negocios en Colombia.	2. Promover la transparencia y rendición de cuentas en 234 entidades del orden Nacional y Territorial a través de la capacitación, difusión y asesoría de herramientas y metodologías.	Asesoría y evaluación de Entidades de la rama ejecutiva en procesos de rendición de cuentas	Porcentaje	Semestral	20 eventos para sensibilizar en rendición de cuentas	DAFP					Diseño de una metodología sobre Foros Ciudadanos Sectoriales para la Rendición Cuentas.	Una metodología diseñada	Una metodología diseñada
	3. Promover el control a la gestión pública mediante la Formación de multiplicadores en control social.	Multiplicadores formados en control social	Número	Semestral	640 multiplicadores en control social	DAFP ESAP			80			En el 2do semestre 2010 no se formaron multiplicadores	145 multiplicadores formados
	4. Mejorar la gestión de 90 entidades de los gobiernos locales de 1a y 2a categoría, a través de la articulación y consolidación de la implementación y mantenimiento de Sistemas Integrados de Gestión y Control.	Entidades territoriales sensibilizadas frente a la adopción de un modelo integrado de gestión y control	Número	Semestral	NA	Sistema de planeación institucional DAFP							
	5. Actualizar los roles, funcionalidad e institucionalidad de la gestión del Control Interno en las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional.	Modelo difundido y socializado en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden Nacional.	Porcentaje	Semestral	NA	Sistema de planeación institucional DAFP							
	1. Priorizar y racionalizar los trámites en el orden nacional de cada ministerio líder de las temáticas de estrategia de crecimiento de gobierno nacional: Vivienda, Minero-energético, Infraestructura de transporte, Comunicaciones, Agropecuario y Nuevos sectores; liderando por lo menos una cadena de trámites.	Trámites racionalizados en el SUI y 3 cadenas desarrolladas	Número	semestral	Estudio del programa Gobierno en Línea Proyecto Optica que identificó 538 cadenas de trámites en el orden nacional. Número de cadenas racionalizadas	Departamento Administrativo de la Función Pública - DCI Grupo de Racionalización y Automatización de Trámites - GRAT - Mesas de trabajo derivadas del mismo						7 trámites	56 Trámites Racionalizados- Total acumulado SIGOB 688 Trámites

Objetivo	2011					2011
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	
1. Fortalecer la capacidad institucional que contribuya a la cualificación, profesionalización y provisión ágil de vacantes en el Estado.	-	296	2.933	8.288		610.000
	0	0	0	0	0	310
						Selección de por lo menos dos (2) entidades que inicien la implementación de la metodología de Planeación Estratégica del Recurso Humano con el acompañamiento del DAFP.
	Reunión Interinstitucional DAFP - ESAP para constituir mesa directiva y equipo técnico para formulación de plan estratégico de competencias laborales.	Conformación equipo técnico para implementación de mesa de competencias laborales en tema de Familia	Reuniones de equipo técnico	Reuniones de equipo técnico	(20%) 1) Conformación de equipo interinstitucional para la formulación de lineamientos en torno al Sistema Nacional de Competencias Laborales del sector Público, que incorpore a: DAFP, ESAP, Comisión Nacional del Servicio Civil y entes territoriales (Depto Activo del Servicio Civil Distrital). 2) Formulación de plan de trabajo de acciones interinstitucionales en torno a componentes vigentes de competencias laborales. 3) Formulación de términos de referencia para el desarrollo de un proceso de investigación en competencias laborales que aborde: a) Análisis de los sistemas de competencias desarrollados en otros países, identificación de principales logros, problemas y condiciones que aseguren viabilidad, implementación y sostenibilidad; b) Diagnóstico del desarrollo normativo y operacional de competencias laborales del sector público colombiano, (errores, vacíos y retos); c) Diseño de modelo integral de competencias laborales públicas para aplicación práctica en nuestro medio (identificación, normalización, currículum, habilitación de instituciones de formación y desarrollo, Habilitación de instituciones certificadoras de competencias laborales, banco de oferta y demanda de competencias) en el contexto de la gestión de talento humano por competencias laborales; d) Propuesta de desarrollos normativos del Sistema Nacional de Competencias Laborales.	
Reunión Interinstitucional DAFP - ESAP para constituir mesa directiva y equipo técnico para formulación de plan estratégico de competencias laborales.	Conformación equipo técnico para implementación de mesa de competencias laborales en tema de Familia	Reuniones de equipo técnico	Reuniones de equipo técnico	Elaboración de cinco (5) actos administrativos de adopción de normas técnicas de competencias laborales, con sus documentos técnicos de soporte		

Objetivo	2011					2011
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	
	<p>Acompañamiento en el proceso de sustentación y ajustes del proyecto de ley de reforma de la rama ejecutiva nacional.</p> <p>Acompañamiento a la Alta Consejería para el Buen Gobierno y la Eficiencia</p> <p>Administrativa en la formulación de estrategia de intervención de los sectores administrativos escindidos.</p>	<p>Acompañamiento en el proceso de sustentación y ajustes del proyecto de ley de reforma de la rama ejecutiva nacional.</p> <p>Acompañamiento a la Alta Consejería para el Buen Gobierno y la Eficiencia</p> <p>Administrativa en la formulación de estrategia de intervención de los sectores administrativos escindidos.</p>	<p>Acompañamiento en el proceso de sustentación y ajustes del proyecto de ley de reforma de la rama ejecutiva nacional.</p> <p>Acompañamiento a la Alta Consejería para el Buen Gobierno y la Eficiencia</p> <p>Administrativa en la formulación de estrategia de intervención de los sectores administrativos escindidos.</p>	<p>Acompañamiento en el proceso de sustentación y ajustes del proyecto de ley de reforma de la rama ejecutiva nacional.</p> <p>Acompañamiento a la Alta Consejería para el Buen Gobierno y la Eficiencia</p> <p>Administrativa en la formulación de estrategia de intervención de los sectores administrativos escindidos.</p>	<p>Acompañamiento en el proceso de sustentación y ajustes del proyecto de ley de reforma de la rama ejecutiva nacional.</p> <p>Acompañamiento a la Alta Consejería para el Buen Gobierno y la Eficiencia</p> <p>Administrativa en la formulación de estrategia de intervención de los sectores administrativos escindidos.</p>	<p>27 Instituciones</p> <p>Asesorar la Esción de tres Ministerios para desarrollo de estructura de seis Ministerios; reforma del DAS y de veinte instituciones prioritarias definidas por el Gobierno Nacional.</p>

Objetivo	2011					2011
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	
2. Ampliar cobertura de formación y capacitación para mejorar las condiciones de acceso al empleo público de la Población Colombiana.	12.384					12.400
	0	11	2	3	21	60
	0	0	0	0	0	25
3. Generar estrategias para el fortalecimiento de las instituciones encargadas de la defensa y seguridad nacional y de sus servidores, especialmente formación y capacitación en temas de derechos humanos, participación ciudadana, vocación del servicio y lucha contra la corrupción.	0					780
4. Generar instrumentos y mecanismos para aumentar la competitividad y productividad de las instituciones públicas.	8					8
	9					
	50					50
	8					8
	Capacitación a jefes de recursos humanos de 110 entidades sobre el manejo del módulo hojas de vida.	Capacitación en 110 entidades a servidores públicos sobre la forma como se diligencia el módulo hojas de vida por cada quien.	Capacitación en 110 entidades a servidores públicos sobre la forma como se diligencia el módulo de Bienes y Rentas por cada responsable (información de prueba).	Capacitación en 110 entidades a servidores públicos sobre la forma como se diligencia el módulo de Bienes y Rentas por cada responsable (información de prueba).	Análisis de información preliminar para captura de los módulos normas e instituciones	a) Ingreso de datos al SIGEP de 248 entidades del orden nacional, en el módulo de Instituciones. b) Asesoría y capacitación en el ingreso de información de 40 de las 248 instituciones con información en el SIGEP, en los módulos de: normas, instituciones, estructura, nomenclatura y escala salarial, planta de personal, manual de funciones, hoja de vida, bienes y rentas y vinculaciones. c) Asesoría y capacitación en el ingreso de datos al SIGEP de 70 de las 248 instituciones en los módulos de: normas, instituciones, estructura, nomenclatura, escala salarial, planta de personal, hojas de vida y bienes y rentas.

Objetivo	2011					2011
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	
	NA	115	285	129	10	1500 trámites inscritos en el SUIT

Objetivo	2011					2011
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	
						25% Elaborar una Metodología y criterios de rendición de cuentas. Elaborar un Manual de Lenguaje Ciudadano que permita mejorar los atributos de la información entre la administración pública y la ciudadanía. 1 documento para evaluar anualmente los procesos de rendición de cuentas a las ciudadanía en entidades nacionales con el fin de retroalimentar y cualificar el proceso.
	0	0	0	0	0	150 multiplicadores
						50 entidades sensibilizadas
						Implementar estrategias para la estructuración del modelo
6. Fortalecer la participación del sector en instancias internacionales para ampliar el intercambio de experiencias exitosas y modelos innovadores en gestión pública y profundizar en la aplicación de la política antitrámites para mejorar el clima de negocios en Colombia.		1	1			50 trámites racionalizados

Objetivo	2012	2013	2014	Cuatrinenio	Observaciones
	680.000	700.000	721.000	2.711.000	
	379	390	402	1.481	
	Ajuste de metodología y difusión en 20 sectores administrativos	Ajuste y divulgación de metodología en Gobernaciones, alcaldías capitales de Departamento (64 entidades)	Seguimiento y evaluación de la metodología.		
1. Fortalecer la capacidad institucional que contribuya a la cualificación, profesionalización y provisión ágil de vacantes en el Estado.	<p>(30%)</p> <p>1. Ejecución ,Seguimiento y monitoreo a la investigación (Convocatoria, selección y desarrollo de Investigación en competencias laborales que aborde:</p> <p>a) Análisis de los sistemas de competencias desarrollados en otros países, identificación de principales logros, problemas y condiciones que aseguren viabilidad, implementación y sostenibilidad; b) Diagnóstico del desarrollo normativo y operacional de competencias laborales del sector público colombiano, (errores, vacíos y retos); c) Diseño de modelo integral de competencias laborales públicas para aplicación práctica en nuestro medio (Identificación, normalización, currículum, habilitación de instituciones de formación y desarrollo, Habilitación de instituciones certificadoras de competencias laborales, banco de oferta y demanda de competencias) en el contexto de la gGestión de talento humano por competencias laborales; d) Propuesta de desarrollos normativos del Sistema Nacional de Competencias Laborales.</p> <p>2. Seguimiento y monitoreo a la ejecución del plan de trabajo de acciones interinstitucionales en torno a componentes vigentes de competencias laborales.</p>	<p>(25%)</p> <p>1. Socialización de la propuesta de SNCL con actores nacionales vinculados al tema mediante la celebración de tres (3) eventos.</p> <p>2. Ajuste a propuesta técnica y formulación de estrategias de formalización del Sistema Nacional de Competencias Laborales.</p> <p>3. Formalización del proyecto de ley de SNCL al Congreso de la República.</p>	<p>(25%)</p> <p>Desarrollo de instrumentos técnicos de soporte del Sistema Nacional de Competencias Laborales</p> <p>Socialización de los Proyectos de ley y Decretos necesarios para la regulación del Sistema Nacional de Competencias Laborales ajustados.</p>		
	Elaboración de cinco (5) actos administrativos de adopción de normas técnicas de competencias laborales, con sus documentos técnicos de soporte	Elaboración de cinco (5) actos administrativos de adopción de normas técnicas de competencias laborales, con sus documentos técnicos de soporte	Elaboración de cinco (5) actos administrativos de adopción de normas técnicas de competencias laborales, con sus documentos técnicos de soporte		

Objetivo	2012	2013	2014	Cuatrinenio	Observaciones
	<p>20 instituciones, de acuerdo con los lineamientos y prioridades de la Alta Consejería para el Buen Gobierno</p>	<p>21 instituciones, de acuerdo con los lineamientos y prioridades de la Alta Consejería para el Buen Gobierno</p>	<p>22 instituciones, de acuerdo con los lineamientos y prioridades de la Alta Consejería para el Buen Gobierno</p>	<p>90 instituciones públicas de orden nacional asesoradas en materia de rediseño organizacional, de acuerdo con los lineamientos y prioridades de la Alta Consejería para el Buen Gobierno.</p>	

Objetivo	2012	2013	2014	Cuatrinenio	Observaciones
2. Ampliar cobertura de formación y capacitación para mejorar las condiciones de acceso al empleo público de la Población Colombiana.	12.425	12.450	12.475	49.750	
	75	90	110	335	
	28	31	34	118	
3. Generar estrategias para el fortalecimiento de las instituciones encargadas de la defensa y seguridad nacional y de sus servidores, especialmente formación y capacitación en temas de derechos humanos, participación ciudadana, vocación del servicio y lucha contra la corrupción.	780	780	780	3.120	
4. Generar instrumentos y mecanismos para aumentar la competitividad y productividad de las instituciones públicas.	9	10	11	38	
	9			9	
	60	70	80	260	
	9	10	11	30	
	a) Asesoría y capacitación para el ingreso descentralizado de datos al SIGEP de 70 de las 248 instituciones con la información de los módulos de: manual de funciones, estructura informal, distribución de planta, vinculaciones, bienestar social e incentivos, gestión del desempeño, capacitación y permanencia. b) Asesoría y capacitación para el ingreso de datos al SIGEP de 138 de las 248 instituciones con información en los módulos de normas, estructura, nomenclatura y escala salarial, planta de personal, manual de funciones, estructura informal, distribución de planta, bienes y rentas, y vinculaciones.	a) Asesoría y capacitación para el ingreso de datos al SIGEP de 138 de las 248 instituciones con información en los módulos de: Bienestar Social e incentivos, gestión del desempeño, capacitación, y permanencia. (La captura de la información corresponde a cada institución). a) Asesoría y capacitación para el ingreso desconcentrado de datos al SIGEP de las 6 instituciones de la rama legislativa y judicial en los módulos de: normas, instituciones, estructura, nomenclatura y escala salarial, planta de personal, manual de funciones, estructura informal, distribución de planta de personal, hoja de vida, y, bienes y rentas. (La captura de la información corresponde a cada institución). b) Asesoría y capacitación para el ingreso desconcentrado de datos al SIGEP de 4 organismos de control y organización electoral, en los módulos de: normas, instituciones, estructura, nomenclatura y escala salarial, planta de personal, manual de funciones, estructura informal, distribución de planta de personal, hoja de vida, y, bienes y rentas. (La captura de la información corresponde a cada institución).	a) Asesoría y capacitación para el ingreso desconcentrado de datos al SIGEP de las 6 instituciones de la rama legislativa y judicial en los módulos de: Bienestar Social e incentivos, gestión del desempeño, capacitación, y permanencia. (La captura de la información corresponde a cada institución). b) Asesoría y capacitación para el ingreso desconcentrado de datos al SIGEP de 4 organismos de control y organización electoral, en los módulos de: Bienestar Social e incentivos, gestión del desempeño, capacitación, y permanencia. (La captura de la información corresponde a cada institución).	A) Total 248 entidades del orden nacional gestionando en SIGEP. B) 6 Instituciones de la Rama Judicial y Legislativa. C) 4 instituciones de control y organización electoral	De acuerdo con el Decreto 2842 de 2010, parágrafo 2 del artículo 6º, se indica que: "Para la asesoría, capacitación y acompañamiento que se realice durante las etapas de despliegue del SIGEP y en cualquier momento de

Objetivo	2012	2013	2014	Cuatrinenio	Observaciones
			<p>a) Asesoría y capacitación para el ingreso descentralizado de datos al SIGEP de 64 instituciones del orden territorial (32 gobernaciones y 32 Alcaldías de capitales de departamento) en los módulos de: Bienestar Social e incentivos, gestión del desempeño, capacitación, y permanencia. (La captura de la información corresponde a cada institución).</p> <p>b) Asesoría y capacitación para el ingreso descentralizado de datos al SIGEP de 55 municipios de categoría especial, 1a, 2a, 3a y 4a, según los parámetros de la Ley 617 de 2000 en los módulos de: manual de funciones, estructura informal, distribución de planta de personal, hojas de vida y bienes y rentas.</p> <p>c) Asesoría y capacitación para el ingreso descentralizado de datos al SIGEP para alcaldías de municipios clasificados para el año 2013 en Categoría 5a y 6a, según los parámetros de la Ley 617 de 2000, en los módulos de normas e instituciones. (La captura de la información corresponde a cada institución).</p>	<p>a) Asesoría y capacitación para el ingreso descentralizado de datos al SIGEP de 55 municipios de categoría especial, 1a, 2a, 3a y 4a, según los parámetros de la Ley 617 de 2000 en los módulos de: Bienestar Social e incentivos, gestión del desempeño, capacitación, y permanencia. (La captura de la información corresponde a cada institución).</p> <p>b) Asesoría y capacitación para el ingreso de datos al SIGEP de 1102 Municipios en los módulos de: normas e instituciones.</p>	<p>operación del Sistema, la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP prestará al Departamento Administrativo de la Función Pública el apoyo que se requiera".</p>
	<p>3500</p> <p>trámites inscritos en el SUIIT</p>	<p>3500</p> <p>trámites inscritos en el SUIIT</p>	<p>3500</p> <p>trámites inscritos en el SUIIT</p>	<p>12000</p> <p>trámites inscritos en el SUIIT</p>	<p>NOTA. ESTA META SE LOGRA SIEMPRE Y CUANDO EL PROYECTO DE INVERSIÓN DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL SEA VIABLE EL PROXIMO AÑO</p>

Objetivo	2012	2013	2014	Cuatrinenio	Observaciones
6. Fortalecer la participación del sector en instancias internacionales para ampliar el intercambio de experiencias exitosas y modelos innovadores en gestión pública y profundizar en la aplicación de la política antitrámites para mejorar el clima de negocios en Colombia.	25% Socialización y difusión de la guía metodológica y herramientas en las 234 entidades del Orden Nacional Asesorar a 78 entidades del Orden Nacional en Procesos de Rendición de Cuentas Evaluar anualmente los procesos de rendición de cuentas a la ciudadanía en las 78 entidades nacionales asesoradas con el fin de retroalimentar y cualificar el proceso.	(25%) Asesorar a 78 entidades del Orden Nacional en Procesos de Rendición de Cuentas Evaluar anualmente los procesos de rendición de cuentas a la ciudadanía en las 78 entidades nacionales asesoradas con el fin de retroalimentar y cualificar el proceso	(25%) Asesorar a 78 entidades del Orden Nacional en Procesos de Rendición de Cuentas Evaluar anualmente los procesos de rendición de cuentas a la ciudadanía en las 78 entidades nacionales asesoradas con el fin de retroalimentar y cualificar el proceso Adelantar una Investigación que valora los impactos a las herramientas empleadas en procesos de rendición de cuentas		
	150 multiplicadores	150 multiplicadores	150 multiplicadores		
	50 entidades sensibilizadas	50 entidades sensibilizadas	50 entidades sensibilizadas	200 entidades sensibilizadas frente a la adopción de un modelo integrado de gestión y control	
	Acompañamiento en la elaboración del modelo en la fase del diagnóstico y en la aplicación de la prueba piloto en las entidades seleccionadas	Difusión y sensibilización en 20 entidades cabezas de sector del orden nacional.	Difusión y sensibilización del modelo a 60 entidades adscritas y vinculadas a los 20 sectores del orden nacional.	Difusión y sensibilización en 80 entidades del orden nacional.	
	100 trámites racionalizados	100 trámites racionalizados	100 trámites racionalizados y 6 cadenas optimizadas durante el cuatrinenio	NOTA: ESTA META DEPENDE DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE CADENA DE TRÁMITES POR GEL	

Poner: "Alta",
"Media" o
"Baja"

Poner:

Objetivo	Riesgos	Importancia	PTU
1. Fortalecer la capacidad institucional que contribuya a la cualificación, profesionalización y provisión ágil de vacantes en el Estado.	1. Alianza estratégica con las entidades no funcione y no se cumplan los cronogramas establecidos	Alta	Media
	2. Desplazamiento de capacitadores o funcionarios	Media	Media
	3. Resistencia al cambio o Cultura organizacional inadecuada.	Alta	Media
	4. Limitación a la ley de facultades extraordinarias.	Baja	Baja
2. Ampliar cobertura de formación y capacitación para mejorar las condiciones de acceso al empleo público de la población Colombiana.	1. Fenómenos naturales que afectan la prestación oportuna de los servicios	Alta	Medio
3. Generar estrategias para el fortalecimiento de las instituciones encargadas de la defensa y seguridad nacional y de sus servidores, especialmente formación y capacitación en temas de derechos humanos, participación ciudadana, vocación del servicio y lucha contra la corrupción.	1. Falta de compromiso por parte de los equipos institucionales de los Sectores Defensa y Seguridad.	Media	Baja
4. Generar instrumentos y mecanismos para aumentar la competitividad y productividad de las instituciones públicas.	1. Problemas técnicos y tecnológicos que limiten o dañen el sistema.	Media	Media
	2. Limitado recurso humano habilitado para fase de sensibilización y apoyo a la instituciones en la gestión de los módulos.	Alta	Media
	3. Información incompleta de normas, estructura y/o planta de personal especialmente en el nivel territorial.	Alta	Alta
	4. Suministro de información no real para el desarrollo de los procesos de asesoría e investigación	Alta	Baja

Objetivo	Riesgos	Importancia	Pro	Baja
<p>5. Afianzar las mejores prácticas de gestión en las instituciones y el desarrollo de las competencias de los servidores y ciudadanos en el saber administrativo público.</p>	<p>1. Mesas de trabajo no realizadas o improductivas.</p>	Alta		Baja
	<p>2. Documento con principios mínimos inadecuado.</p>	Alta		Baja
	<p>3. Documento con el Estatuto del Trabajo no socializado.</p>	Alta		Baja
	<p>4. Falta de compromiso de las entidades del orden nacional y territorial en la implementación de las políticas de rendición de cuentas, trámites, sistemas integrados de gestión</p>	Media		Alta
<p>6. Fortalecer la participación del sector en instancias internacionales para ampliar el intercambio de experiencias exitosas y modelos innovadores en gestión pública y profundizar en la aplicación de la política antitrámites para mejorar el clima de negocios en Colombia</p>	<p>1. Falta de compromiso de las entidades que intervienen en las cadenas de trámites.</p>	Media		Media

Tener en cuenta las metas generales del Plan Nacional de Desarrollo

Prioridades PND	Metas	Estrategia Sectorial	Presupuesto	Indicador que impacta	Línea de Base	Fuente de Medición	Metas				
							2010	2011	2012	2013	2014
1. Menos Pobreza	Actualización de la estructura curricular de los 2 programas de formación profesional. 3 tecnologías y 14 especializaciones con que se cuenta actualmente.	Generar estructuras curriculares acreditadas, ágiles, modernas y flexibles que respondan a estándares internacionales, que fortalezcan el nivel educativo en los 32 departamentos.	83.000.000.000	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	Diseño de un nuevo programa de pregrado y mínimo 5 postgrados.	Ampliación de las oferta académica de los programas de educación formal		N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	Formación de 7000 personas en programas postgraduales.			N/A		Estadísticas ESAP					
	Desarrollo del proceso de formación profesional de 11.000 personas a lo largo de los 32 departamentos por semestre.			N/A		Estadísticas ESAP	1750	1750	1750	1750	
	Lograr el intercambio anual de mínimo 8 estudiantes, 3 docentes y 2 funcionarios.	Desarrollar alianzas internacionales estratégicas para lograr el intercambio de estudiantes, docentes, funcionarios y autoridades locales con otras universidades pares y entidades de otros países.		N/A	11.000		11.000	11.000	11.000	11.000	11.000
		N/A	N/A	Estadísticas ES	0	5	6	7	8		

Prioridades PND	Metas	Estrategia Sectorial	Presupuesto	Indicador que Impacta	Línea de Base	Fuente de Medición	2010	2011	2012	2013	2014
2. Más Empleo	Dictar el curso de inducción al 100% de las autoridades de elección popular.	Actualización, formación y capacitación de Servidores públicos, de los miembros de organizaciones públicas de elección popular y sociedad civil para incidir positivamente en las administraciones locales, bajo los principios de eficiencia y efectividad.	64.424.000.000		303.000	Estadísticas ESAP		300.000,00	309.000,00	318.270,00	327.818,10
	Capacitar a 1.255,088 personas en metodología presencial										
	Capacitar a 1.778,041 persona por medio de las tecnologías de la información.	Desarrollar oferta permanente de capacitación de temas transversales de la administración pública por medio de las tecnologías de la información.			252.778	Estadísticas ESAP		425.000,00	437.750,00	450.882,50	464.408,98
	234 entidades del orden nacional y 64 del orden territorial	Difusión y asesoría de las herramientas y metodologías para la planeación estratégica del recurso humano	\$ 873.073.636 Presupuesto de la estrategia 1 objetivo 1	Asesoría e implementación de Planes Estratégicos de Recursos Humanos en Entidades de la Rama Ejecutiva	Investigación sobre planeación estratégica del talento humano NA	DAFP- Dirección de Empleo Público		(20%) 1 herramienta metodológica para validar la propuesta de política de planeación del talento humano. Piloto en el DAFP - ESAP - DAPRE-MAVDT-ICBF	(25%) Divulgación, asesoría e implementación de la política en 20 sectores administrativos Piloto en el DAFP - ESAP - DAPRE-MAVDT-ICBF	(35%) Implementación de política Gobernaciones y Alcaldías Capitales de Departamento (64 entidades).	(20%) Seguimiento y evaluación de la política implementada en los diferentes sectores
	Diseñar el Sistema Nacional de Competencias Laborales que mejore la calidad del recurso del talento humano en la Administración Pública, como componente del Sistema de Empleo Público en Colombia	Fortalecer la planeación y la administración del talento humano al servicio del Estado.	Recursos de Inversión \$ 350,000,000 Fuente ESAP, Ejecución Convenio Colciencias - ESAP - DAFP Funcionamiento \$ 86.182.716 DAFP	Diseño de Un sistema de Gestión Nacional de Gestión de talento Humano por Competencias laborales	Una Metodología de Identificación y Normalización de Competencias Laborales ESAP - DAFP Nueve (9) Documentos que identifican Normas de competencias laborales resultantes de las mesas de Trabajo de Gestión Jurídica, Gestión	Subdirección de Proyección Institucional de la ESAP y DAFP- DDO		(40%) Una Investigación que muestre: 1) Análisis de los sistemas de competencias desarrollados en otros países, identificación de principales logros, problemas y condiciones que aseguren viabilidad, implementación y sostenibilidad; 2) Formulación de propuesta de modelo para aplicación práctica en nuestro medio (Identificación, normalización, curriculum, habilitación de instituciones de formación y desarrollo, Habilitación de instituciones certificadoras de competencias laborales, banco de oferta y demanda de competencias); 3) Propuesta de desarrollos normativos del Sistema Nacional de Competencias Laborales.	(30%) Socialización de la propuesta de SNCL con actores nacionales vinculados al tema, con la celebración de tres (3) eventos. Ajuste a propuesta técnica y formulación de estrategias de formalización del Sistema Nacional de Competencias Laborales.	(30%) Desarrollo de instrumentos técnicos de soporte del Sistema nacional de competencias laborales Socialización de los Proyectos de ley y Decretos necesarios para la regulación del Sistema Nacional de Competencias Laborales ajustados.	
Diseñar el Sistema Nacional de Competencias Laborales que mejore la calidad del recurso del talento humano en la Administración Pública, como componente del Sistema de Empleo Público en Colombia	Intervención en el rediseño de las instituciones de la rama ejecutiva nacional de acuerdo con los lineamientos de la Alta Consejería de Buen Gobierno	Funcionamiento Nueve (9) profesionales de la DDO	Instituciones públicas nacionales asesoradas para el rediseño de la institución	Reformas organizacionales anteriores Estudios Técnicos Actos Administrativos	Página web DNP Archivo de gestión Dirección de Desarrollo Organizacional DAFP.		27 Instituciones	20 instituciones	21 instituciones	22 instituciones	

Prioridades PND	Metas	Estrategia Sectorial	Presupuesto	Indicador que impacta	Línea de Base	Fuente de Medición	2010	2011	2012	2013	2014	
3. Más Seguridad	Capacitar a los miembros de las fuerzas militares y a la población en zonas de conflicto.	Incluir dentro del Plan Nacional de Formación y Capacitación, aspectos relacionados con los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario	El presupuesto se encuentra incluido dentro de el eje más empleo		776	Estadísticas ESAP	776	1050	1150	1300	1500	
4. Innovación	1. Desarrollar como mínimo 15 investigaciones que sean aplicables a problemas coyunturales de la Administración pública.	Desarrollar investigaciones en temas relacionados con el saber administrativo público que permitan dar soluciones a la gestión pública	22.600.000.000		15	Estadísticas ESAP	15	10	12	12	12	
	2. Contar con 13 grupos de investigación reconocidos por colciencias en la líneas relacionadas con administración pública				13	Colciencias	13	13	13	13	13	13
	3. Formación de 35 Semilleros de investigación al año				31	Estadísticas ESAP	31	35	35	35	35	35
	Contar con 6 docentes con título de Doctor.	Apoyar la formación doctoral de los docentes de la ESAP	Esta incluido dentro del presupuesto asignado a menos pobreza		6,25%	Hojas de vida Docentes	6,25%	4,00%	15,63%	18,75%	21,88%	
	1342 entidades de los órdenes nacional y territorial reportando información en el SIGEP.	Puesta en marcha del Subsistema de Recursos Humanos del SIGEP (Sistema de Empleo Público), Desarrollo Institucional y Atención al Cliente, en la totalidad de entidades de la rama ejecutiva del orden nacional, gobernaciones y alcaldías capitales de departamentos.	\$ 1.235.755.852 \$ 5.234.000.000 Desfinanciados: -\$ 12.474.000.000	Entidades Sensibilizadas para el ingreso información en el SIGEP	NA	DAFP	Sensibilización e ingreso al SIGEP de 234 Entidades orden Nacional, en los módulos de Hoja de Vida, bienes y Rentas y vinculación, Normas, Instituciones, estructura, nomenclatura y escala salarial, planta de personal y manual de funciones.	Sensibilización e ingreso de las 234 Entidades del orden Nacional, Capacitación, Bienestar y Gestión del Desempeño (acuerdos de gestión). Sensibilización e ingreso de 64 entidades del orden territorial en ingreso de información de Hoja de Vida y bienes y Rentas y vinculación; Normas, Instituciones, estructura, nomenclatura y escala salarial y planta de personal (Capitales de Departamento y Gobernaciones). Sensibilización a las 6 instituciones de la rama judicial y legislativa en el ingreso de información de Hoja de Vida, bienes y Rentas y vinculación, Normas, Instituciones, estructura, nomenclatura y escala salarial, planta de personal y manual de funciones.	Ingreso de las 6 instituciones de la rama legislativa y judicial, en ingreso de información de Hoja de vida, bienes y rentas, vinculación, Normas, Instituciones, estructura, nomenclatura y escala salarial, planta de personal y manual de funciones. Sensibilización e ingreso de 64 entidades del orden territorial en ingreso de información de Capacitación y Bienestar; Gestión del Desempeño (Acuerdos de Gestión), y manual de funciones. (Capitales de Departamento y Gobernaciones). Sensibilización en el ingreso de información de Hojas de vida y	Ingreso de 279 instituciones Municipios de Categoría Especial, 1a a 5a categoría (79) Municipios de 6a categoría (200) en el ingreso de información de Hojas de vida y bienes y rentas, vinculación, Normas, Instituciones, estructura, nomenclatura y escala salarial, planta		

Prioridades PND	Metas	Estrategia Sectorial	Presupuesto	Indicador que impacta	Línea de Base	Fuente de Medición	2010	2011	2012	2013	2014
	Fortalecer el acceso de los ciudadanos a los servicios de la Administración Pública y facilitar el clima de negocios para atraer la inversión extranjera mediante la racionalización de los trámites de mayor demanda en sectores estratégicos tanto a nivel nacional como a nivel territorial.	Estandarizar y simplificar los trámites de mayor demanda en el orden territorial en las temáticas de salud, hacienda, planeación, transporte y gobierno entre otras, para la unificación de criterios administrativos y tecnológicos de los trámites propietarios de cada municipio, departamento o región, a través de la asesoría, coordinación y seguimiento por parte del DAFP.	\$ 257.412.924 Desfinanciado> \$ 1.311.654.324 Total Proyecto> \$ 1.569.067.248	Trámites estandarizados	NA	Sistema unico de Información de Trámites - SUIT -		12 trámites estandarizados en las temáticas establecida			

Prioridades PND	Metas	Estrategia Sectorial	Presupuesto	Indicador que impacta	Línea de Base	Fuente de Medición	2010	2011	2012	2013	2014
	Implementación del MECI en 600 entidades en municipios de 3° a 6° categoría		\$413.107.508	Entidades municipales de 3° a 6° categoría con MECI implementado				150 entidades municipales de 3° a 6° categoría con MECI implementado	150 entidades municipales de 3° a 6° categoría con MECI implementado	150 entidades municipales de 3° a 6° categoría con MECI implementado	150 entidades municipales de 3° a 6° categoría con MECI implementado
	Implementación del SGC en 100 entidades en municipios de 3° a 6° categoría	Afianzar la cultura y Fortalecimiento del sistema de control interno y sensibilización de la importancia de tener un sistema integrado en entidades de municipios de 3a a 6a categoría	Incluido dentro de los \$ 64.424.000.000 del bjetivo 1 Estrategia 1	Entidades municipales de 3° a 6° categoría con Sistema de Gestión de Calidad implementado	NA	1. Reporte informe ejecutivo anual (Aplicativo MECI-Calidad)		25 entidades municipales de 3° a 6° categoría con SGC implementado.	25 entidades municipales de 3° a 6° categoría con SGC implementado.	25 entidades municipales de 3° a 6° categoría con SGC implementado.	25 entidades municipales de 3° a 6° categoría con SGC implementado.
6. Relevancia Internacional	6 Cadenas de tramites identificadas, priorizadas y racionalizadas.	Priorizar y racionalizar los trámites en el orden nacional de cada ministerio lider de las tematicas de estrategia de crecimiento de gobierno nacional: Vivienda, Minero-energético, Infraestructura de transporte, Comunicaciones, Agropecuario y Nuevos sectores; liderando por lo menos una cadena de trámites.	\$ 257.412.924	Cadenas de trámites racionalizadas	Estudio del programa Gobierno en Línea Proyecto Optica que identificó 538 cadenas de trámites en el orden nacional. Número de cadenas racionalizadas	Departamento Administrativo de la Función Pública - DCI Grupo de Racionalización y Automatización de Trámites - GRAT -	NA	1 cadenas de trámites racionalizadas	2 cadenas de trámites racionalizadas	3 cadenas de trámites racionalizadas	