



BASES PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2014 - 2018

Sector Función Pública

UNA GESTIÓN PÚBLICA EFICAZ Y DEMOCRÁTICA

Introducción

Durante los últimos años, la misión del Sector Función Pública se fundamentó en liderar e implementar las políticas de gestión del talento humano estatal, de organización y administración de la Estructura del Estado y de modernización de la gestión pública de las entidades.

El Sector Función Pública, conformado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP, creadas por la Ley 19 de 1958 en un momento político importante para el país en el cual se hizo imperativo contar con instancias que permitieran modernizar y tecnificar la administración pública.

Esta responsabilidad se ha venido configurando a través de las distintas competencias que las normas le han otorgado¹, en el desarrollo histórico del Sector, el cual se puede sintetizar en cinco grandes momentos:

- I. El de su creación, momento que concentró sus tareas en la capacitación de los servidores públicos al servicio del Estado.
- II. La Reforma Constitucional y Administrativa de 1968 que propició la adecuación de las entidades del Sector a los nuevos lineamientos de la administración.
- III. La expedición de la Constitución Política de 1991 y la necesidad de adecuar el Sector y la administración pública al nuevo Estado.

¹ Entendiéndose como competencia el “Ejercicio exclusivo de las potestades y atribuciones inherentes de manera directa e inmediata, respecto de asuntos asignados por la ley, la ordenanza, el acuerdo o el reglamento ejecutivo” (artículo 5° de la Ley 489 de 1998).



- IV. La expedición de la ley 489 de 1998 que incorpora nuevos instrumentos de gestión pública y con ello nuevas responsabilidades para las entidades del Sector.
- V. La expedición de la Ley 909 de 2004 que institucionalizó el sistema de empleo público y carrera administrativa y le dio roles importantes a las entidades del Sector.

El Departamento y la Escuela, para atender sus responsabilidades, han concentrado su gestión en la formulación, promoción y evaluación de políticas, recolección y suministro de información y conocimiento, desarrollo de instrumentos y programas, el acompañamiento a la entidades públicas para que se involucre a la ciudadanía en los asuntos públicos y la asesoría a los sectores, entidades públicas y servidores públicos del orden nacional y territorial. Y concretamente, a través de la ESAP, en la definición de una oferta de capacitación de asesorías institucionales y sectoriales, a escala nacional y territorial.



Marco Estratégico del Sector Administrativo de la Función Pública

El principal reto que tiene el Sector Función Pública en la actualidad es el de promover un **Modelo de Gestión Eficaz y Democrática**, dirigido a la consolidación de estructuras organizacionales con capacidades y habilidades para el cumplimiento de los propósitos misionales. Guiado hacia la satisfacción de las demandas ciudadanas, en un contexto dinámico, globalizado y diverso. Este modelo se fundamenta en tres Pilares:

1. Servidores públicos

La Gestión del Talento Humano es tema central en el quehacer del Sector desde sus orígenes. Abarca la vinculación, formación, vocación, permanencia y retiro de los servidores públicos. Los Servidores, por ser quienes realizan las actividades, tareas, procesos y procedimientos en el día a día, constituyen un elemento esencial en el desarrollo de una gestión pública eficaz y democrática.



2. Modelos de Gestión y Control

El Sector promueve prácticas administrativas modernas, para el mejoramiento de la gestión y la gerencia pública. Este ámbito sugiere el desarrollo, aplicación y seguimiento de instrumentos o temas prioritarios, e induce modelos de gestión administrativa, a través de la racionalización de trámites, implementación de sistemas de gestión y de control, incentivando el buen desempeño y procurando una gestión pública democrática.

3. Instituciones

El Sector promueve el diseño de organizaciones modernas, innovadoras, flexibles y abiertas al entorno; capaces de transformarse, adaptarse y responder en forma ágil y oportuna a las demandas y necesidades de la comunidad; en un marco de racionalidad de asignación de recursos, eficiencia y eficacia en el uso de los mismos.



Estos tres pilares tienen como fin:

- 1) Contar con una Administración Pública efectiva que responda a las necesidades de los ciudadanos a través de la producción y distribución de bienes, servicios y regulaciones, para generar confianza en el Estado y;
- 2). Contribuir a la productividad y competitividad de las entidades públicas con el propósito de cumplir los fines sociales del Estado.

Para ser eficientes las entidades deben ser innovadoras y transparentes. Innovadoras, en tanto deben trabajar de manera permanente en la investigación y aplicación de buenas prácticas, de nuevas o mejores formas de servicio, tener capacidad de adaptación al cambio y desarrollar y fortalecer la creatividad de los servidores.

Y transparentes, pues deben contar con principios y reglas claras de ética y transparencia en todas las actuaciones oficiales, informando sobre sus acciones, garantizando el derecho de los ciudadanos de exigir explicaciones, se puedan medir por sus resultados y rindan cuentas a la sociedad.

Frente a este último aspecto, con la expedición de la Ley 1712 de 2014 se otorga al Departamento la responsabilidad de diseñar, promocionar e implementar la política pública de Acceso a la Información Pública, en coordinación con la Secretaría de Transparencia, Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, el Departamento Nacional de Planeación, Archivo General de la Nación y Departamento Nacional de Estadística; esta política es de carácter transversal a los tres pilares mencionados y actualmente se encuentra en proceso de formulación y diseño.



Propuestas para consolidar una Gestión Pública Eficaz y Democrática- Plan Nacional de Desarrollo 2014 – 2018

Con base en el referente antes señalado y consciente de los retos aún pendientes, el Sector Función Pública propone, a fin de continuar consolidando el **Modelo de Gestión Eficaz y Democrática**, una agenda de trabajo fundamentada en el desarrollo de los siguientes lineamientos:

1. Servidores Públicos.

Se buscará generar competencias y optimizar el desempeño de los servidores públicos para la gestión de las políticas públicas de las entidades, la producción de resultados y la generación de valor público.

De la misma manera, la esencia del Pilar es atraer y retener personal calificado al servicio del Estado, enfatizando en la transparencia y en la ética en la gestión de lo público.

Productos Esperados y Objetivos 2015 - 2018

-  Planes estratégicos del Recurso Humano de acuerdo con la vocación de las regiones y los sectores administrativos.
 -  Caracterizar las necesidades regionales y sectoriales del talento humano, para contribuir a la superación de brechas sociales y regionales.
 -  Reformar los sistemas de nomenclatura, clasificación de empleos y escalas salariales.
 -  Diseñar marco técnico para la gestión de plantas de personal a nivel territorial de acuerdo con la vocación de las regiones.
 -  Asistir técnicamente a las regiones para la planeación del talento humano, focalizando en las necesidades propias de cada una de ellas.
 -  Capacitar a las entidades públicas para el desarrollo de sus capacidades de planeación y gestión del talento humano.

-  Plan Nacional de Formación y Capacitación articulado a las necesidades identificadas en los planes estratégicos.



- ✚ Reformar la política de capacitación para el desarrollo de las competencias laborales de los servidores públicos mediante instrumentos conceptuales, técnicos y metodológicos.
 - ✚ Definir el marco general, institucional y metodológico del sistema de gestión por competencias para la formación, desarrollo y evaluación de las mismas, para el diseño de políticas y la implementación de estrategias nacionales y territoriales.
 - ✚ Capacitar a los sectores administrativos y entidades territoriales en el diseño e implementación de metodologías de acuerdo con sus necesidades en materia de gestión del conocimiento.
 - ✚ Promover la descentralización territorial, a través del desarrollo de capacidades para la autonomía territorial y el trabajo en equipo dentro de las entidades públicas; así como entre estas con otras entidades, actores privados, comunitarios y ciudadanos, en atención a los objetivos del Estado y sus organizaciones públicas.
- ✚ **Servicios de Información para la toma de decisiones en materia de talento humano.**
- ✚ Asesorar a las entidades públicas para la actualización y mantenimiento de la información registrada en el SIGEP.
 - ✚ Monitorear el cumplimiento de los requisitos legales asociados a la información del empleo público por parte de las entidades.
 - ✚ Suministrar datos sobre el empleo público a fin de sustentar la toma de decisiones.
- ✚ **Sistema de gestión por competencias laborales (Funcionales y comportamentales).**
- ✚ Desarrollar capacidades para gestionar estratégicamente el talento humano, reemplazando la concepción actual del manual de descripción de cargos, por un sistema flexible de perfiles de cargos basados en competencias.
 - ✚ Desarrollar un marco de ordenamiento del empleo público en cuadros funcionales (Generales y específicos).
 - ✚ Establecer la institucionalidad y los roles para el funcionamiento del sistema de gestión por competencias.
 - ✚ Asistir técnicamente a las entidades nacionales y territoriales para la implementación del Sistema de Gestión por Competencias Laborales.



Programa de vocación del servicio.

-  Definir y promover los valores básicos, la ética y la cultura del servicio público y la generación de capacidades vocacionales en servidores públicos, particulares que desempeñan funciones públicas, y la ciudadanía en general.
-  Definir e implementar programas de bienestar social e incentivos orientados a mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos, fomentar la vocación del servicio y la obtención de resultados.

Modelo de Gerencia Pública.

-  Redefinir el perfil de los gerentes públicos y altos funcionarios de la Administración Pública, con el fin de mejorar la gestión de las entidades y el buen uso de los recursos públicos.
-  Diseñar programas estructurados de capacitación, formación y desarrollo para gerentes públicos y altos funcionarios de la Administración Pública, que permitan desarrollar conocimientos, actitudes y buenas prácticas en Gestión Pública.
-  Construir alternativas de selección meritocráticas sustentadas en un perfil de competencias gerenciales mínimas básicas.
-  Promover el desarrollo de experiencias piloto para formar servidores que eventualmente puedan ocupar cargos de gerencia pública.
-  Regular incentivos para los gerentes públicos, que permitan retener a los servidores y promover la movilidad laboral en el sector público.
-  Evaluar gerentes públicos de manera articulada con los resultados institucionales y de gobierno.

Estándares para la Gestión del Desempeño.

-  Definir el marco metodológico y estratégico de la gestión del desempeño de los servidores públicos.
-  Capacitar a las entidades territoriales en el diseño e implementación de sus propias metodologías de gestión del desempeño.

2. Modelos de Gestión y Control.

Con este Pilar se buscará fortalecer y unificar los sistemas de planeación, control y seguimiento a la gestión y gerencia pública, teniendo en cuenta la innovación, la transparencia y la participación ciudadana.



Se trabajará para desarrollar modelos de gestión pública que contribuyan al desarrollo de instituciones más eficientes, transparentes y efectivas, mediante instrumentos dirigidos al mejoramiento continuo, el fortalecimiento de la participación y la consulta ciudadana, el acceso a la información, la rendición de cuentas, entre otras prácticas. Así como instrumentos que fortalezcan los sistemas planeación, control y seguimiento a la gestión y gerencia pública.

Productos Esperados y Objetivos 2015 – 2018

Racionalización de Trámites

- Nuevos trámites aprobados.
 - Diseñar la metodología para aprobación de nuevos trámites utilizando los lineamientos derivados de la reforma regulatoria a través del Análisis de Impacto Normativo (AIN).
- Trámites racionalizados en el orden nacional y territorial y, Formularios estandarizados.
 - Simplificar, estandarizar, eliminar, optimizar y automatizar trámites y procedimientos administrativos.
- Servicios de Información para la toma de decisiones en materia de racionalización de trámites.
 - Fortalecer el aplicativo de trámites - SUIT.
 - Promover el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones facilitando el acceso de la ciudadanía a la información sobre trámites y a su realización por medios electrónicos.
- Trámites para la paz.
 - Identificar y optimizar los trámites que mayor demanda tendrán por parte de la ciudadanía en un posible escenario de postconflicto².

² Ya se cuenta con un listado preliminar de los trámites que están en SUIT v3 susceptibles de intervenir en el marco del proceso de paz



Control Interno

- ❖ Sistemas Institucionales de Control Interno; Plan Transversal de Auditorías; Lineamientos frente a la Gestión del Riesgo y, Posicionamiento de las Oficinas de Control Interno.
- ❖ Perfilar modelos de gestión pública, diferenciados, flexibles, innovadores, eficaces y eficientes, acordes con las problemáticas, necesidades, vocaciones y potencialidades, enfocados hacia la productividad y la competitividad.
- ❖ Dotar a las entidades públicas de instrumentos de gestión dirigidos al mejoramiento continuo, el fortalecimiento de la participación y la consulta ciudadana, el acceso a la información, la rendición de cuentas, entre otras prácticas.
- ❖ Desarrollar modelos de gestión pública que contribuyan al desarrollo de instituciones más eficientes, transparentes y efectivas .
- ❖ Desarrollar y mejorar las capacidades de los funcionarios responsables de las Oficinas de Control Interno a nivel nacional y territorial.
- ❖ Lineamientos para el ejercicio de la evaluación independiente y lineamientos para la ejecución de la autoevaluación.
- ❖ Capacitar a las entidades públicas del nivel territorial para el desarrollo de sus capacidades en control interno.
- ❖ Generar mecanismos que permitan la evaluación y seguimiento de la gestión de las entidades.
- ❖ Eje transversal de Información y Comunicación.
- ❖ Establecer lineamientos que permitan oportunidad y confiabilidad de la información en los reportes de carácter contable y financiero.

Incentivos a la Gestión Pública

- ❖ Banco de Éxitos de la Administración Pública.
- ❖ Registrar, documentar y divulgar las experiencias exitosas de desarrollo de la administración.
- ❖ Experiencias Exitosas.



- Promover y coordinar la cooperación entre las entidades exitosas y las demás para que puedan replicar tales experiencias.

• Premio Nacional de Alta Gerencia.

- Reconocer el buen desempeño institucional de las entidades u organismos, que merezcan ser distinguidos e inscritos en el Banco de Éxitos de la Administración Pública.

Gestión de la Calidad

• Sistema de Gestión de Calidad.

- Ajustar los procedimientos, metodologías y requisitos a los exigidos por las normas técnicas internacionales y mejores prácticas sobre gestión de la calidad.
- Fortalecer la capacidad de las entidades para implementar los lineamientos técnicos exigidos por las normas técnicas internacionales sobre gestión de la calidad.

• Modelo de Operación por Procesos.

- Controlar los procesos para disminuir la duplicidad de funciones, las peticiones por incumplimiento, las quejas, reclamos, denuncias y demandas.

Democratización de la Administración Pública

• Estrategia Gobierno abierto, incluyente y participativo.

- Orientar a las entidades en la construcción de un gobierno abierto que facilite la inclusión y participación de la ciudadanía y sus organizaciones sociales, en la gestión pública.
- Contribuir al desarrollo de buena gobernanza multi sectorial y multi nivel a partir de la participación de actores públicos y privados en la gestión pública.
- Posicionar el papel de la comunidad como sujeto de la administración pública que contribuye de forma activa a su proceso de desarrollo.



- Estimular la generación de valores y estructuras culturales sobre el uso y manejo de lo público, como condición para la construcción de una gestión transparente y responsable en el uso de los recursos del Estado, a través del diseño e implementación de un programa de cambio organizacional.
- **Nuevos escenarios de rendición de cuentas para la ciudadanía.**
 - Acercar a la ciudadanía al conocimiento, comprensión y desarrollo de los marcos institucionales que rigen la actuación pública, en beneficio de la participación activa, la confianza institucional y la transformación de conductas frente al valor de lo público.
 - Definir alternativas para propiciar espacios de diálogo con la ciudadanía (Ranking de la rendición de cuentas, Mesas de diálogo para petición/rendición de cuentas con organizaciones sociales, entre otros).
- **Ruta para la promoción del Control Social / Control Social para el servicio público equitativo y de calidad.**
 - Programar y realizar foros ciudadanos conjuntamente con Superintendencias y Organismos de Control.
 - Planificar la gestión de la Red Institucional de Apoyo a las Veedurías.
 - Promover en coordinación con el Ministerio de las Tic's el desarrollo de aplicaciones para el Control Social a la gestión pública.
 - Diseñar y promover el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Veedores 2015 - 2018.
 - Inducir esquemas de asociatividad en los escenarios de interacción público, privado, comunitario, para la satisfacción de necesidades sociales, la solución de problemáticas comunes y el aprovechamiento de oportunidades y potencialidades.

De manera transversal para este Pilar, un tema prioritario, será estimular el uso de buenas prácticas de gestión de proyectos y desarrollo de competencias de los servidores a fin de lograr mayor efectividad en la ejecución de proyectos.

3. Instituciones.

Se buscará 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.

Productos Esperados y Objetivos 2015 – 2018

Propuesta de Reforma Administrativa del Estado Colombiano.

- Analizar la actual estructura de la Administración Pública con el fin de presentar alternativas para que ésta cuente con la capacidad de fijar, coordinar, implementar y monitorear el desempeño institucional sectorial y regional.
- Construir el índice de capacidad administrativa de las entidades del orden nacional.
- Construir el índice capacidad administrativa de las entidades del orden territorial.

Estructuras institucionales adecuadas a la competencia administrativa sectorial, regional e institucional.

- Caracterizar las necesidades organizacionales a nivel regional y sectorial, de acuerdo con las prioridades que determine el sector, basados en datos del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público.
- Elaborar modelos tipo organizacionales para entidades del orden nacional y territorial, de acuerdo con su vocación, potencialidad y realidad.
- Diseñar marco técnico para la gestión de estructuras organizacionales a nivel territorial de acuerdo con la vocación de las regiones.
- Asistir técnicamente a las regiones en el diseño o rediseño de sus estructuras organizacionales de acuerdo con las necesidades propias de cada región y capitalizar estas experiencias en la corrección y mejora de las prácticas institucionales.
- Capacitar a las entidades públicas para el desarrollo de su institucionalidad.
- Contribuir a la delimitación de las competencias de las entidades públicas.