

Sector Presidencia de la República

2014

Informe:

Políticas de Desarrollo Administrativo

Modelo Estándar de Control Interno

Estrategia Racionalización de Trámites

Empleo Público y Meritocracia

Bogotá, D.C., Junio de 2015

Tabla de contenido

<i>I. Datos estratégicos de gestión.....</i>	<i>3</i>
<i>II. Resultados MIPyG Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión</i>	<i>4</i>
<i>III. Resultados MECI</i>	<i>51</i>
<i>IV. Análisis Comparativo Estrategia Racionalización de Trámites.....</i>	<i>66</i>
<i>INFORME SOBRE LA ESTRATEGIA DE RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES 2014-2015.....</i>	<i>67</i>
<i>V. Avance Inscripción SUIT</i>	<i>75</i>
<i>VI. Evaluación Jefes de Control Interno.....</i>	<i>77</i>
<i>VII. Ley de Cuotas.....</i>	<i>81</i>
<i>VIII. Plan Anual de Vacantes.....</i>	<i>86</i>
<i>IX. Sistema de Información y Gestión del Empleo Público</i>	<i>88</i>
<i>X. Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI.....</i>	<i>90</i>
<i>XI. Meritocracia – Provisión de Cargos de Libre Nombramiento y Remoción .</i>	<i>100</i>

I. Datos estratégicos de gestión

Modelo Integrado de Planeación y Gestión - FURAG No. Entidades Evaluadas **5**
Resultados promedio Políticas de Desarrollo Administrativo (Escala 0-100 puntos)

56 puntos Eficiencia Administrativa	69 puntos Transparencia, participación y servicio al ciudadano	89 puntos Gestión del Talento Humano	100 puntos Gestión Financiera	44 puntos Estrategia GEL
---	--	--	---	------------------------------------

Fuente: CIIRAC diciembre 31 de 2015

Modelo Estándar de Control Interno MECI No. Entidades Evaluadas **4**

Puntaje Promedio: **86,03%** → Nivel de Madurez Satisfactorio

Fuente: MECI diciembre 31 de 2015

Evaluación Jefes de Control Interno (Escala de 0-100 puntos) No. Servidores Evaluados **4**

82 puntos Conocimientos	75 puntos Competencias	95 puntos Desempeño
-----------------------------------	----------------------------------	-------------------------------

Análisis Estrategia Racionalización de Trámites No. Entidades Evaluadas **5**

100% Publicaron Plan Anticorrupción	100% Incluyeron estrategia de racionalización de trámites en el plan anticorrupción	100% De las Oficinas de Control Interno reflejan resultados sobre estrategia de racionalización
---	---	---

Avance Inscripción Trámites No. Entidades Evaluadas **5**

✓ Total Trámites Inscritos: **16** / Total Inventario Trámites: **16** → **100%**

Fuente: SUIT a mayo 27 de 2015

Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP No. Entidades Evaluadas **4**

80,8% Indicador de Vinculación SIGEP	1448 Hojas de Vida Activas	1354 Declaración de Bienes y Rentas
--	--------------------------------------	---

Fuente: Reporte SIGEP vinculación, 21 de mayo de 2015

Ley de Cuotas No. Entidades Evaluadas **5**

2 de 5 Entidades Cumplen en el máximo nivel decisorio | **5 de 5 Entidades** Cumplen en otros niveles decisorios

Plan Anual de Vacantes No. Entidades Evaluadas **4**

Total Vacantes 607

Meritocracia - Provisión de Cargos de Libre Nombramiento y Remoción

6 Directivo	72 Asesor	27 Profesional
-----------------------	---------------------	--------------------------

Fuente: Función Pública-Grupo Meritocracia a abril de 2015

Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI

Percepción de los funcionarios: **83,3%** de favorabilidad frente al ambiente y el desempeño institucional de las entidades a las que prestan sus servicios.

II. Resultados MIPyG Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión



Entidades Líderes de Políticas de Desarrollo Administrativo:

Presidencia de la República – Secretaría de Transparencia

Ministerio Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

Departamento Nacional de Planeación

Departamento Administrativo de la Función Pública

Agencia Nacional de Contratación Pública

Archivo General de la Nación

Contenido

	Pág.
1. Aspectos Generales	7
2. Resultados Sectoriales Consolidados	8
3. Instancias Sectoriales e Institucionales	11
4. Resultados Consolidados por Políticas de Desarrollo Administrativo y Estrategia GEL	13
4.1 Política Transparencia, Participación y Servicio al Ciudadano	14
4.2 Política Gestión del Talento Humano	24
4.3 Política Eficiencia Administrativa	28
4.4 Política Gestión Financiera	39
4.5 Estrategia de Gobierno en Línea	42
Anexo 1. Correlaciones Generales	45
Anexo 2. Resultados Fichas Técnicas por Entidad	50

1. Aspectos Generales

Con la adopción del Modelo integrado de Planeación y Gestión las Entidades y Organismos de la Rama Ejecutiva del Poder Público del Orden Nacional, dan cumplimiento a la implementación del Sistema de Desarrollo Administrativo que trata la Ley 489 de 1998.

El Informe Sectorial contiene los resultados obtenidos a través del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión, evidenciando información del comportamiento sectorial frente a las Políticas de Desarrollo Administrativo, de la Estrategia de Gobierno en línea y aspectos generales de la planeación, monitoreo y evaluación correspondiente al periodo Enero – Diciembre 2014.

2. Resultados Sectoriales Consolidados

Los resultados del Sector se presentan a nivel de política, componentes de política y la estrategia GEL.

Así mismo, se anexan las fichas técnicas, las cuales contienen la metodología de evaluación, los resultados de cada una de las entidades del Sector y la descripción de los indicadores.



Sectores	Eficiencia Administrativa	Transparencia, Participación y Servicio al Ciudadano	Gestión del Talento Humano	Gestión Financiera	Estrategia GEL
Agricultura y Desarrollo Rural	57,1	55,7	78,0	69,3	42,2
Ambiente y Desarrollo Sostenible	50,1	59,9	70,6	67,1	44,7
Ciencia, Tecnología e innovación	55,1	66,8	59,1	70,0	45,6
Comercio, Industria y Turismo	71,5	73,9	79,8	70,0	58,1
Cultura	60,0	73,1	73,0	100,0	53,5
Defensa	73,4	76,3	79,4	97,1	60,8
Del Deporte, la Recreación, la Actividad Física y el Aprovechamiento del Tiempo Libre	61,3	74,6	84,0	100,0	59,5
Educación	58,1	66,8	73,6	100,0	46,0
Estadísticas	65,3	77,6	77,4	100,0	62,7
Función Pública	70,0	77,0	84,5	100,0	57,9
Hacienda y Crédito Público	60,5	67,5	72,4	95,5	48,8
Inclusión Social y Reconciliación	53,5	69,1	77,2	100,0	50,2
Inteligencia Estratégica y Contrainteligencia ¹	74,0	69,9	73,9	100,0	35,1
Interior	48,6	60,1	70,9	90,0	38,1
Justicia y del Derecho	62,2	72,1	82,3	100,0	49,7
Minas y Energía	62,7	75,5	81,2	100,0	56,0
Planeación	71,6	77,9	74,6	100,0	63,0
Presidencia de la República	56,1	69,0	88,8	100,0	45,4

¹ Debido al objeto misional del Sector Inteligencia Estratégica y Contrainteligencia, sus resultados se encuentran en revisión.

Sectores	Eficiencia Administrativa	Transparencia, Participación y Servicio al Ciudadano	Gestión del Talento Humano	Gestión Financiera	Estrategia GEL
Relaciones Exteriores	78,5	85,8	88,5	100,0	69,9
Salud y Protección Social	64,1	72,4	75,2	94,5	55,2
Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	59,9	71,8	84,3	95,0	52,9
Trabajo	57,6	70,7	70,6	100,0	54,0
Transporte	59,0	64,1	83,5	100,0	43,6
Vivienda Ciudad y Territorio	60,9	74,0	76,6	90,0	56,2
Promedio General	62,1	70,9	77,5	93,3	52,1

Escala 0 a 100

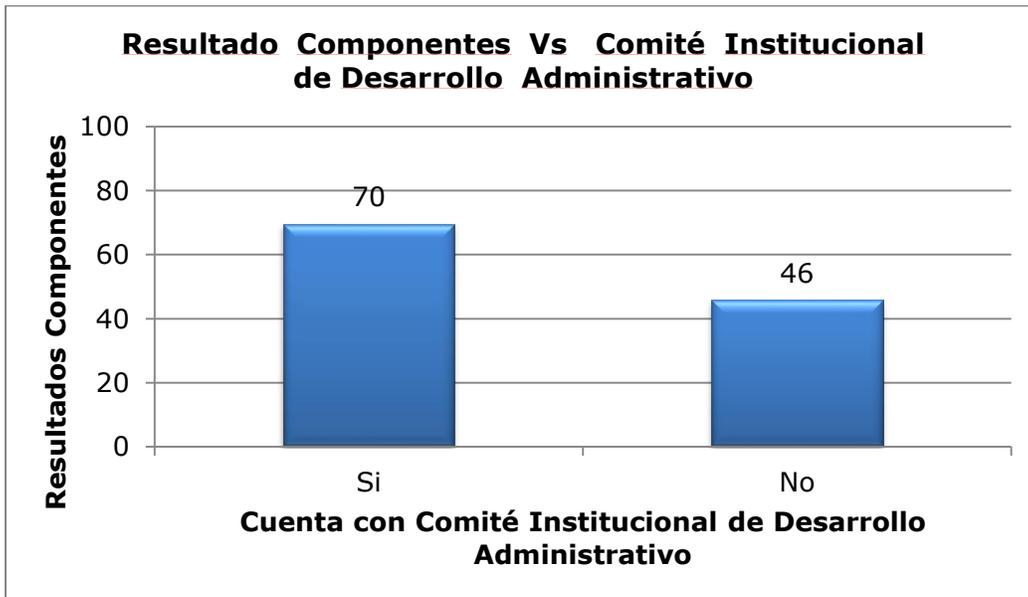
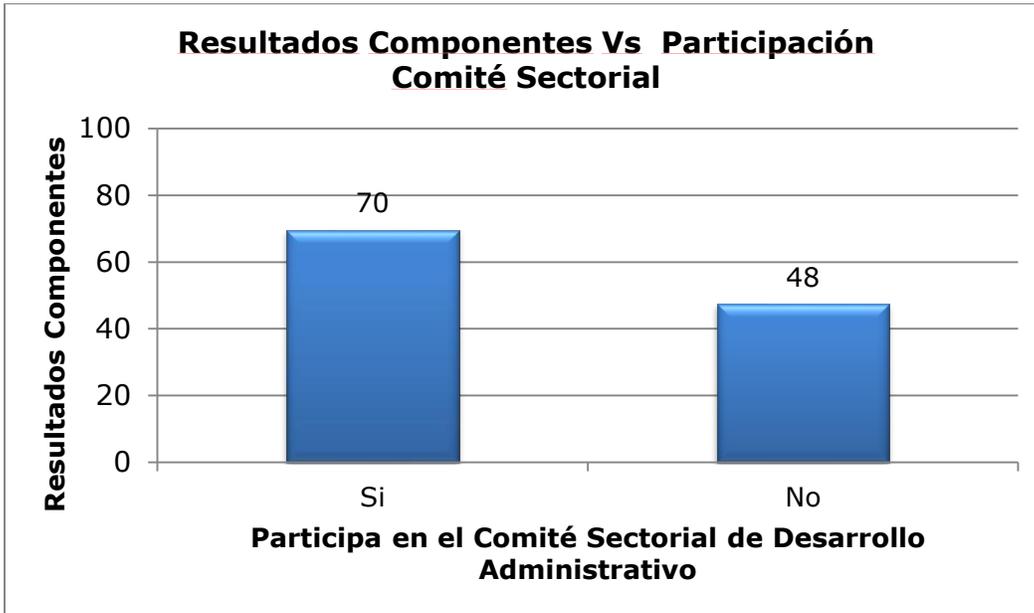
Igual o mayor al promedio
Inferior al promedio

3. Instancias Sectoriales e Institucionales

Determina la articulación para la planeación integrada y responsables de liderar, coordinar y facilitar la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión a nivel Sectorial e Institucional.

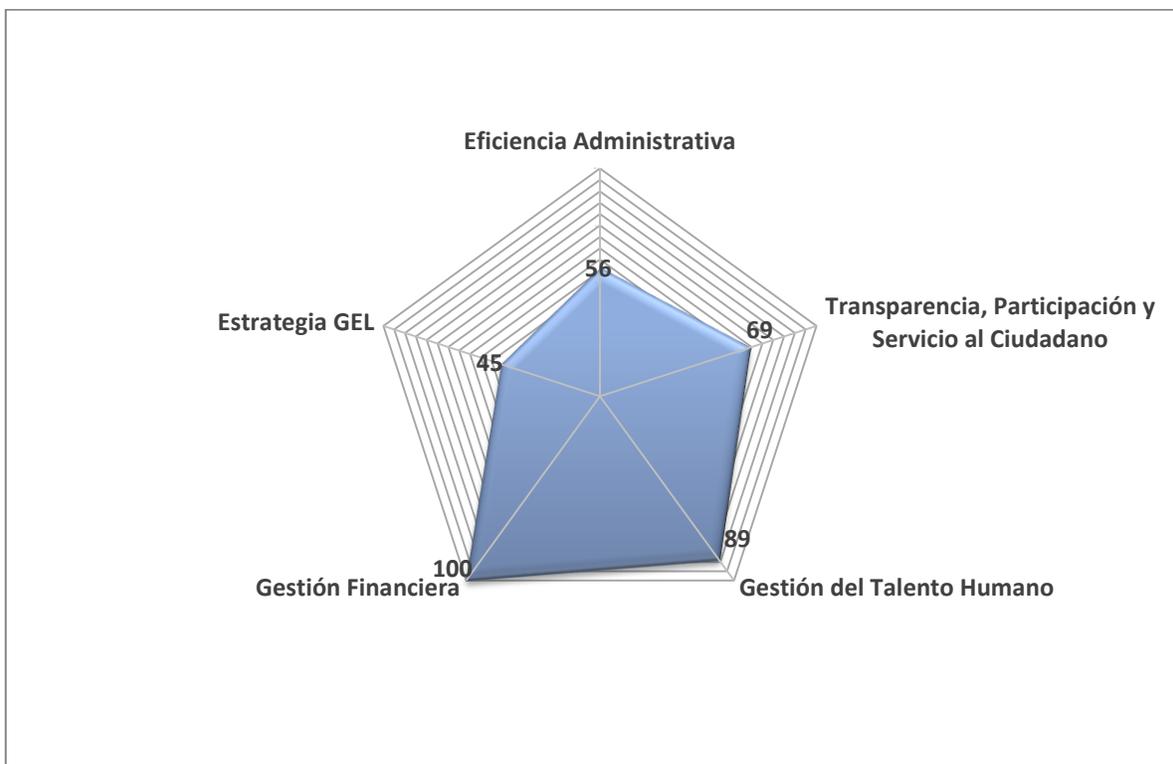
Resultados Entidades del Sector		
Entidad	Participación en el Comité Sectorial	Cuenta con el Comité Institucional
Departamento Administrativo de la Presidencia de la República	SI	SI
Agencia Colombiana Para la Reintegración de Personas y Grupos Alzados en Armas	SI	SI
Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia	SI	SI
Empresa Nacional de Renovación y Desarrollo Urbano, Virgilio Barco Vargas - S.A.S.	SI	SI
Unidad Nacional Para la Gestión del Riesgo de Desastres	SI	SI

Fortalezas
En el Sector 5 de las 5 entidades participan en el Comité Sectorial de Desarrollo Administrativo
El Departamento formula el Plan Estratégico Sectorial e incluye en su planeación las Políticas Administrativas de Desarrollo Administrativo establecidas en el Decreto 2482 de 2012.
La cabeza de Sector realiza un seguimiento mensual al Plan Estratégico Sectorial.
Todas las entidades del Sector cuentan con el Comité Institucional de Desarrollo Administrativo, como la instancia orientadora del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, donde se discuten todos los temas referentes a las políticas de desarrollo administrativo y demás componentes del Modelo.



En la medida en que las entidades participan en los Comités Sectoriales de Desarrollo Administrativo, y cuentan con un Comité de Desarrollo Administrativo Institucional, se obtienen mejores resultados en los Componentes de Política.

4. Resultados Consolidados por Políticas de Desarrollo Administrativo y Estrategia GEL



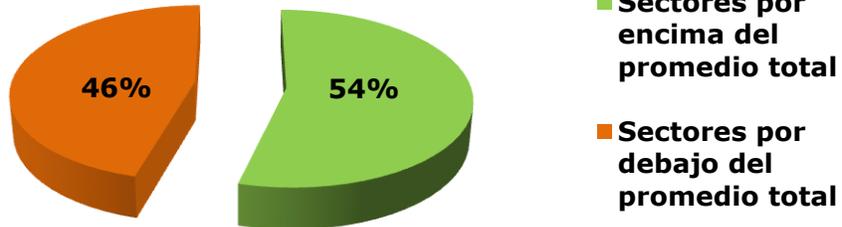
4.1 Política Transparencia, Participación y Servicio al Ciudadano

Orientada a acercar el Estado al Ciudadano y hacer visible la gestión pública. Permite la participación activa de la ciudadanía en la toma de decisiones y su acceso a la información, a los trámites y servicios, para una atención oportuna y efectiva.

Componentes:

1. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
2. Acceso a la Información Pública
3. Participación Ciudadana en la Gestión
4. Rendición de Cuentas a la Ciudadanía
5. Servicio al Ciudadano

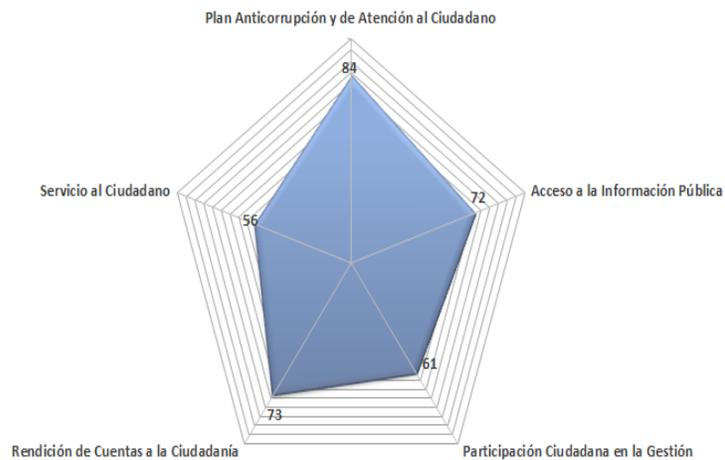
Transparencia, Participación y Servicio al Ciudadano



Promedio de la Política: 70,9

Sector Presidencia de la República: 69

Transparencia, Participación y Servicio al Ciudadano



Resultados Entidades del Sector					
Entidad	Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano	Acceso a la Información Pública	Participación Ciudadana en la Gestión	Rendición de Cuentas a la Ciudadanía	Servicio al Ciudadano
Departamento Administrativo de la Presidencia de la República	88	84	86	81	63
Agencia Colombiana Para la Reintegración de Personas y Grupos Alzados en Armas	74	72	50	71	59
Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia	90	72	54	76	49
Empresa Nacional de Renovación y Desarrollo Urbano, Virgilio Barco Vargas - S.A.S.	73	58	54	55	48
Unidad Nacional Para la Gestión del Riesgo de Desastres	92	74	60	83	59
Escala de calificación 0 a 100					

Componente 1. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano

Fortalezas
<p>En cumplimiento artículo 7° del decreto 2641 de 2012 y del literal e) del artículo 9° Ley 1712 de 2014), las cinco entidades del sector publican en la página web el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano con sus cuatro componentes. De esta forma, además de cumplir con las normas, con la publicación, las entidades permiten a los organismos del Estado y a la ciudadanía conocer del Plan Anticorrupción consignado. Se facilita así mismo realizar un análisis y seguimiento a las herramientas contempladas en el documento</p>
<p>Las 5 entidades del Sector incluyen en el Plan de Acción Institucional el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.</p>
<p>En 3 entidades del Sector los controles son efectivos. En las otras dos son parcialmente efectivos.</p>

Aspectos por Mejorar	Recomendaciones
<p>Es importante que las entidades identifiquen riesgos de corrupción con información suministrada por la ciudadanía.</p>	<p>Es conveniente para la entidad involucrar a la ciudadanía en la construcción de riesgos de corrupción, la participación activa de la ciudadanía contribuye a determinar los riesgos formulados, sus consecuencias y sus controles.</p> <p>En la elaboración del mapa de riesgos de corrupción, constituye un buen ejercicio, además de involucrar la participación de funcionarios y trabajadores de la entidad, analizar información suministrada por otras fuentes.</p>
<p>Mejorar en procesos y procedimientos: A partir de los riesgos de corrupción definidos por las entidades del sector se sugieren cambios en los procesos y procedimiento.</p>	<p>El mapa de riesgos de corrupción es un instrumento que le permite a la entidad identificar, analizar y controlar los posibles hechos generadores de corrupción. De tal manera que al definirse un riesgo la entidad debe realizar mejoras en sus procesos y/o procedimientos para evitar la posible materialización de los mismos. La realización de mejoras se constituye en una fortaleza para la mitigación de los riesgos de corrupción.</p>

Aspectos por Mejorar	Recomendaciones
<p>3. Es importante que se realicen acciones de mejoras por el seguimiento realizado al mapa de riesgos de corrupción. De (5) entidades del sector, (2) no registran acciones de mejoras del seguimiento efectuado.</p>	<p>3. Un buen ejercicio de seguimiento redunda en acciones de mejoras a los mapas de riesgos de corrupción.</p>

Componente 2. Acceso a la Información Pública

Fortalezas
<p>El Sector tiene grandes e importantes avances en lo relacionado con la atención, gestión, trámite, respuesta y entrega a los ciudadanos de los documentos y la información pública, que son resultado de la implementación, adopción y disposición, por parte de las entidades, de herramientas y procedimientos claros y constantes de atención ciudadana y de interposición de solicitudes de acceso.</p>
<p>Son de resaltar la garantía de mínimo durante 40 horas a la semana de atención al ciudadano por parte de todas las entidades del sector, la disposición y adopción de procesos y procedimientos de servicio al ciudadano en peticiones, quejas, reclamos y denuncias, trámites y servicios, plenamente documentados e implementados; y la disposición de formularios electrónicos y/o en línea para la recepción de peticiones, quejas, reclamos y denuncias.</p>
<p>La política de Transparencia y Acceso a la Información Pública se encuentra plenamente institucionalizada en todas entidades del Sector, en tanto está incluida a cabalidad en la Planeación Sectorial, Institucional y Anual del Sector, lo que facilita la interiorización de la política y por ende su planeación, implementación, ejecución y evaluación.</p>
<p>Adicionalmente el sector dispone de todas las herramientas institucionales para facilitar la implementación la política con énfasis en las solicitudes de acceso a la información pública; particularmente se capacita a los servidores públicos que orientan y atienden a los ciudadanos facilitando el ejercicio del derecho de acceso a la información pública y en 4 de entidades se dispone de dependencias o instancias responsables de la gestión de los diferentes canales de atención al público, de estándares y lineamientos de atención en dichos canales.</p>
<p>El Sector publica la información relacionada con el proceso contractual de manera constante y actualizada.</p>

Aspectos por Mejorar	Recomendaciones
<p>Únicamente 1 de 5 entidades cuenta con un inventario de información para el proceso de apertura de datos abiertos.</p>	<p>Se recomienda avanzar en el proceso de apertura de datos del Sector, y para ello es necesario avanzar en la elaboración e implementación de un inventario de información que facilite la identificación de aquella información que pueda ser sensible de ser abierta</p>
<p>El Sector presenta debilidades en la publicación en la Web de los instrumentos de gestión de la información pública, a saber: el Registro de Activos de Información, el Índice de Información Clasificada y Reservada, el Esquema de Publicación de Información y el Programa de Gestión Documental.</p>	<p>La Ley 1712 de 2014 y el Decreto 103 de 2015, disponen la obligación de publicar en el sitio web de los sujetos obligados, los instrumentos de gestión de la información. Esto con el fin de facilitar el ejercicio del derecho de acceso a la información a ciudadanos e interesados y adicionalmente, facilitar la organización y gestión de la información al interior de las entidades. Se recomienda seguir publicar los instrumentos de gestión de la información de acuerdo a lo requerido.</p>
<p>Sólo 2 de 5 entidades implementan una política de tratamiento de datos personales de acuerdo con el artículo 13 del Decreto 1377 de 2013.</p>	<p>Se hace imperante la formulación e implementación de la política de tratamiento de datos de acuerdo con el artículo 13 del Decreto 1377 de 2013.</p> <p>Las políticas de tratamiento de datos informan a ciudadanos e interesados sobre la forma en que son tratados sus datos personales, sus derechos como titular de datos y los procedimientos para actualizar, suprimir o adicionar la información allí consignada. De allí la importancia de su implementación de cara a los ciudadanos.</p> <p>Luego del proceso de formulación e implementación resulta necesario divulgarla entre los ciudadanos.</p>
<p>Tan solo 1 de 5 entidades del Sector incluye el tema de Transparencia y Acceso a la Información Pública en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información, aspecto de fundamental importancia para la clasificación y reserva de información del Sector que puede generar un daño específico si se publica o divulga.</p>	<p>Se recomienda incluir la política de Transparencia y de Acceso a la Información Pública en el Sistema de Gestión de Seguridad de la Información, esto con el fin de fomentar se le dé el tratamiento indicado, a la información sensible que pueda generar un daño específico en su divulgación o publicación, de acuerdo con los parámetros establecidos por los artículos 18 y 19 de la Ley 1712 de 2014.</p>

Aspectos por Mejorar	Recomendaciones
<p>El Sector presenta debilidades en la elaboración, aprobación, publicación implementación y actualización de los instrumentos de gestión de la información señalados en la Ley 1712 de 2014 y sobre todo aquellos relacionados con la Gestión Documental: Registro de Activos de Información, Cuadros de Gestión Documental y Programa de Gestión Documental.</p>	<p>Se recomienda avanzar en los requerimientos exigidos por la Ley 1712 de 2014 de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública y el Decreto 103 de 2015 en lo relativo con la elaboración, implementación y adopción de los instrumentos de gestión de información; dada su importancia en el ejercicio del derecho de acceso a la información pública por parte de los ciudadanos e interesados.</p>
<p>1 de 5 entidades del Sector tiene la información disponible en medios electrónicos (Sitio Web) en las lenguas respectivas de los grupos étnicos atendidos.</p>	<p>El Sector debe de acuerdo a su caracterización de usuarios, para aquellas entidades que tienen directa relación con comunidades étnicas que tienen idiomas y lenguas diferentes al castellano, adaptar sus páginas Web y sus mecanismos de atención al ciudadano a los mismos y así, hacerlos más incluyentes.</p>

Componente 3. Participación Ciudadana en la Gestión

Fortalezas
<p>El Sector Presidencia de la República logra ubicarse en el promedio de cumplimiento de las orientaciones sobre participación ciudadana. La principal fortaleza del sector es la planeación de la participación debido a que la participación ciudadana fue incluida en el Comité Institucional de Desarrollo Administrativo, en el Plan Estratégico Sectorial y en el Plan Estratégico Institucional.</p>

Aspectos por Mejorar	Recomendaciones
<p>La formulación participativa de políticas públicas, planes y programa, así como la colaboración en línea para la solución de problemas son los indicadores de menor cumplimiento.</p>	<p>Incluir actividades para facilitar la participación de la ciudadanía en diversos temas de la gestión pública.</p>
<p>Lo anterior debido a que en 4 de las entidades del sector se limita la convocatoria a grupos de interés a participar en pocos temas; los canales a</p>	<p>Implementar nuevos canales de comunicación con la ciudadanía para promover su participación en los diversos temas de la gestión.</p>

Aspectos por Mejorar	Recomendaciones
<p>través de los cuales la entidad promueve la participación ciudadana en la planeación y en la elaboración de normatividad se circunscribe a la rendición de cuentas.</p>	
<p>4 de las entidades del sector presentan debilidades en el indicador de colaboración en línea para la solución de problemas porque no se realizó esta consulta a la ciudadanía y los temas sobre los cuales se publicaron las observaciones e incorporaron recomendaciones ciudadana en documentos se limita a la rendición de cuentas.</p>	<p>Incluir en las actividades para promover la participación ciudadana la consulta en línea para la solución de problemas, identificando temáticas y necesidades de mejora institucional que puedan someterse a la consulta ciudadana con el fin de mejorar la gestión y servicios institucionales.</p>

Componente 4. Rendición de Cuentas a la Ciudadanía

Fortalezas
<p>Del Sector Presidencia de la República, 4 de 5 entidades que diligenciaron la evaluación del FURAG, cumplieron satisfactoriamente con la política de rendición de cuentas. Cabe resaltar que 3 de las 5 Instituciones del Sector obtienen puntajes destacados en el cumplimiento general de la estrategia.</p>
<p>En el indicador de información es de destacar que de las 5 entidades del Sector Presidencia de la República, 4 Instituciones están cumpliendo significativamente debido a que están implementando una estrategia de comunicaciones para divulgar el proceso de rendición de cuentas y diversifican la divulgación de la información tanto en medios virtuales como presenciales.</p>

Aspectos por Mejorar	Recomendaciones
<p>En el indicador de la evaluación se refleja en general que 3 entidades de 5 del Sector Presidencia de la República, no están cumpliendo adecuadamente debido a que no evalúan todas las acciones de la estrategia de rendición de cuentas y adicionalmente no publican por distintos canales el plan de mejoramiento producto de los resultados de las evaluaciones.</p>	<p>Se recomienda, que evalúen la gestión del proceso de rendición de cuentas con el fin de hacerle seguimiento a los resultados. Así mismo, es conveniente que se publiquen los resultados de las mediciones a través de distintos canales virtuales y presenciales para que externamente los ciudadanos puedan ejercer sus derechos constitucionales frente a la participación y el control social.</p>

Aspectos por Mejorar	Recomendaciones
Del Sector Presidencia de la República, 2 de 5 entidades no están cumpliendo satisfactoriamente con el indicador de diálogo, lo cual implica que no están interactuando lo suficiente con usuarios y ciudadanos.	Se recomienda incluir en el plan de acción de las entidades escenarios para dialogar con la ciudadanía con el fin de motivar e informar a servidores y ciudadanos sobre avances y resultados de la gestión.
Del Sector Presidencia de la República, 4 de 5 entidades presentan debilidades en el indicador de los incentivos debido a que no incluyen acciones suficientes y con criterios de innovación para motivar el ejercicio de la estrategia de rendición de cuentas.	Se recomienda que las entidades revisen a través del grupo institucional que lidera el tema de rendición de cuentas, posibles incentivos no pecuniarios que se les pueda ofrecer tanto a servidores públicos como a ciudadanos para motivar la implementación de la estrategia de rendición y petición de cuentas.

Componente 5. Servicio al Ciudadano

Fortalezas
Todas las entidades del Sector cuentan con un reglamento interno para la gestión de las peticiones, quejas y reclamos, y 4 de las 5 entidades cuentan con una dependencia encargada de la gestión de las quejas y reclamos presentada por los ciudadanos.
Todas las entidades han implementado mecanismos para la atención prioritaria de peticiones relacionadas con el reconocimiento de un derecho fundamental y 4 de las entidades tienen implementado un sistema de información para el registro ordenado de las peticiones, quejas, reclamos y denuncias.

Aspectos por Mejorar	Recomendaciones
Solamente dos entidades del sector cuentan con una política de tratamiento de datos personales	Se recomienda implementar una política de tratamiento de datos personales, que se encuentre disponible para los ciudadanos en un lenguaje claro; que propenda por el cumplimiento de los principios de transparencia, seguridad y confidencialidad, y que establezca responsables sobre el tratamiento de los datos personales al interior de las entidades del Sector

Aspectos por Mejorar	Recomendaciones
<p>Ninguna de las entidades del Sector incluye en el Plan de Acción Institucional, acciones para garantizar el acceso de los ciudadanos a los servicios e información de la entidad; y sólo 1 entidad incluye en el presupuesto recursos destinados para el desarrollo de dichas actividades.</p>	<p>Se recomienda priorizar acciones para garantizar el acceso efectivo de la población con discapacidad a los servicios que ofrecen las entidades del Sector en los planes de acción anuales y destinar recursos para el desarrollo de dichas actividades.</p>
<p>Sólo dos entidades incluyen el tema de servicio al ciudadano dentro de los planes institucionales de capacitación y sólo una evalúa el desempeño entorno al servicio al ciudadano</p>	<p>Se recomienda fortalecer los procesos de cualificación, sensibilización y evaluación de desempeño sobre la relevancia del servicio al ciudadano como eje de la Administración Pública.</p>

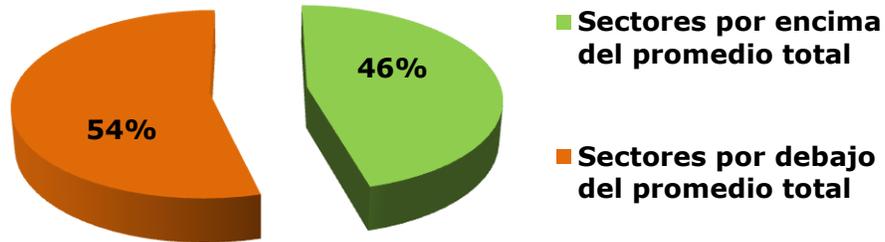
4.2 Política Gestión del Talento Humano

Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados.

Componentes:

1. Planeación Estratégica del Recurso Humano
2. Gerencia Pública
3. Sistema de Capacitación
4. Sistema de Estímulos

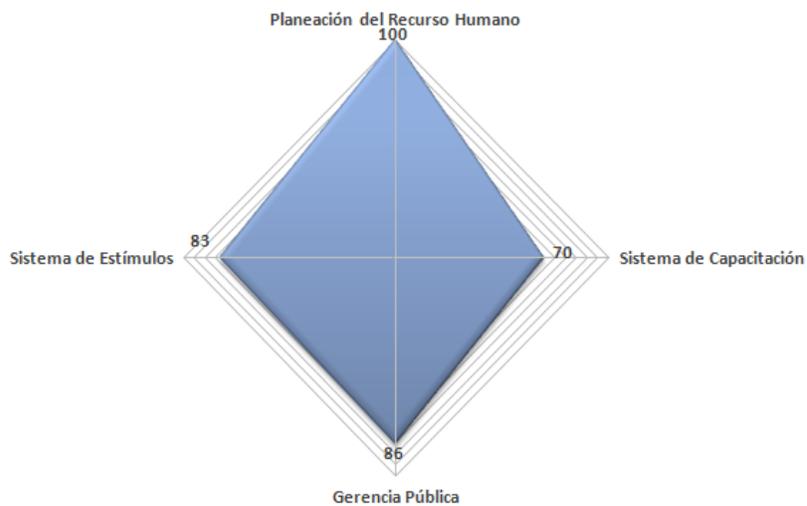
Gestión del Talento Humano



Promedio de la Política: 77,5

Sector Presidencia de la República: 88,8

Gestión del Talento Humano



Resultados Entidades del Sector				
Entidad	Planeación	Gerencia	Capacitación	Estímulos
Departamento Administrativo de la Presidencia de la República	No obligada a Reportar	100	No obligada a Reportar	No obligada a Reportar
Unidad Nacional Para la Gestión del Riesgo de Desastres	100	86	64	80
Agencia Colombiana Para la Reintegración de Personas y Grupos Alzados en Armas	100	70	82	79
Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia	100	86	65	90
Empresa Nacional de Renovación y Desarrollo Urbano, Virgilio Barco Vargas - S.A.S.	No obligada a Reportar			
Escala de calificación 0 a 100				
No obligada a Reportar: Identifica entidades con tratamiento especial frente a componentes o requerimientos.				

Componente 1. Planeación Estratégica del Recurso Humano

Fortalezas
En la actualidad 3 entidades del sector cumplen con una planeación que incluye la mayoría de requerimientos del componente de Planeación del Recurso Humano.

Aspectos por Mejorar	Recomendaciones
No se evidencia la planeación del Plan de Previsión de Recurso Humano en 3 entidades del Sector.	Planear y elaborar el Plan de previsión de Recurso Humano de acuerdo a los lineamientos y metodologías establecidos por la Función Pública en el documento de Planeación Estratégica de Recursos Humanos y las fichas técnicas que soportan la implementación del plan.

Componente 2. Gerencia Pública

Fortalezas
Se cumplen con todas las fases de Formalización de los Gerentes Públicos en 4 entidades del Sector.
Se cumplen con todas las fases de Seguimiento de los Gerentes Públicos en 4 entidades del Sector.
Se cumplen con todas las fases de Evaluación de los Gerentes Públicos en 3 entidades del Sector.
Se cumplen con capacitación para los Gerentes Públicos en 2 entidades del sector.
Los Acuerdos de Gestión se elaboran con base a una metodología en 4 entidades del Sector.

Aspectos por Mejorar	Recomendaciones
En la actualidad 5 entidades del sector no otorgan incentivos para los Gerentes Públicos.	Incluir a los Gerentes Públicos en los Planes de Incentivos de 5 entidades del Sector, teniendo en cuenta el Decreto 1567 de 1998, Decreto 1227 de 2005 y la cartilla Sistema de Estímulos - lineamientos de política de la Función Pública.
En la actualidad no existen otros mecanismos para determinar necesidades de capacitación para Gerentes Públicos en 2 entidades del Sector.	Diversificar los mecanismos para establecer necesidades de capacitación para Gerentes Públicos en las 2 entidades del Sector identificadas, como pueden ser oferta académica e institucional dirigida a Gerentes Públicos.

Componente 3. Sistema de Capacitación

Fortalezas
En la actualidad 3 entidades del Sector elaboran el Plan Institucional de Capacitación.
En la actualidad 3 entidades del Sector parten de la consolidación del Diagnóstico de necesidades, permitiendo tomar medidas acordes y acertadas que permitan fortalecer las competencias de los Servidores.

Fortalezas

De 3 entidades del Sector que reportan, 2 entidades cumplen con todas las fases y ejecutan el plan: Formulación de los Proyectos de Aprendizaje; Consolidación del Diagnóstico de Necesidades de la entidad; Sensibilización; Programación del Plan Institucional; Evaluación de todas las fases de la formulación del Plan Institucional de Capacitación y 1 entidad cumple con 4 de las 5 fases y la ejecución del Plan.

Aspectos por Mejorar	Recomendaciones
No se formulan ni se incluyen los proyectos de aprendizaje en equipo en los Planes Institucionales de Capacitación de 2 entidades del Sector.	Incluir los proyectos de aprendizaje de equipo en el Plan Institucional de Capacitación en 2 entidades del Sector, como se establece en la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC, con base en proyectos de aprendizaje en equipo.
No se evidencia capacitación en temas como: Integración Cultural, Planificación Desarrollo Territorial y Nacional Relevancia Internacional, Buen Gobierno y Gobierno en Línea	Incluir en el Plan Institucional de Capacitación las siguientes temáticas: Sostenibilidad Ambiental, Relevancia Internacional, Gobierno en línea, como las prioridades de Gobierno, circular conjunta 01 de 2001 entre Función Pública - ESAP y la circular 100-002 de 2012 del Ministerio del Interior sin perjuicio de los demás temas institucionales.

Componente 4. Sistema de Estímulos

Fortalezas

Se cumplen con criterios técnicos al momento de establecer la planeación del Sistema de Estímulos en 2 de las 3 entidades que reportan del Sector.

En la actualidad las 3 entidades del Sector cumplen a cabalidad y le dan uso a los resultados del Clima Laboral.

En la actualidad 2 entidades del Sector cumplen a cabalidad los planes de incentivos tanto para empleados de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y equipos de trabajo.

En la actualidad 2 entidades del Sector cumplen con todos los programas de Calidad de Vida Laboral.

Aspectos por Mejorar	Recomendaciones
No se evidencia la aplicación de todos los programas de Protección y Servicios Sociales en 3 entidades del Sector.	Planear y elaborar los programas de Protección y Servicios Sociales en 3 entidades del Sector, de acuerdo al Decreto 1567 de 1998, Decreto 1227 de 2005 y la cartilla Sistema de Estímulos - lineamientos de política de la Función Pública.
No se evidencia la aplicación de todos los programas de Calidad de Vida Laboral en 1 entidades del Sector.	Planear y elaborar los programas de Calidad de Vida Laboral en 1 entidades del Sector, de acuerdo al Decreto 1567 de 1998, Decreto 1227 de 2005 y la cartilla Sistema de Estímulos - lineamientos de política de la Función Pública.
No se evidencia Plan de Incentivos para equipos de trabajo en 1 entidades del Sector.	Planear y elaborar el Plan de Incentivos para equipos de trabajo, de acuerdo a los lineamientos y metodologías establecidos por la Función Pública, según el Decreto 1567 de 1998, Decreto 1227 de 2005 y la cartilla Sistema de Estímulos - lineamientos de política de la Función Pública.

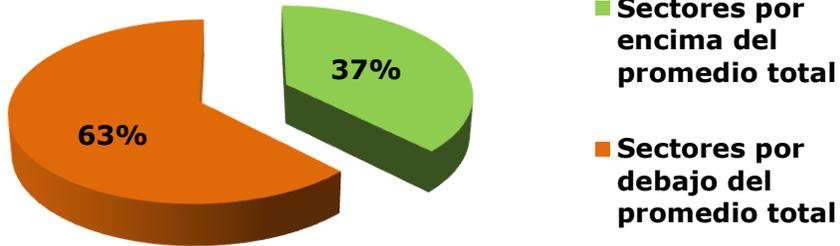
4.3 Política Eficiencia Administrativa

Dirigida a identificar, racionalizar, simplificar y automatizar trámites, procesos, procedimientos y servicios; así como optimizar el uso de recursos, con el propósito de contar con organizaciones modernas, innovadoras, flexibles y abiertas al entorno, con capacidad de transformarse, adaptarse y responder en forma ágil y oportuna a las demandas y necesidades de la comunidad, para el logro de los objetivos del Estado.

Componentes:

1. Gestión de la Calidad
2. Eficiencia Administrativa y Uso racional del Papel
3. Racionalización de Trámites
4. Modernización Institucional
5. Gestión de las Tecnologías de Información
6. Gestión Documental

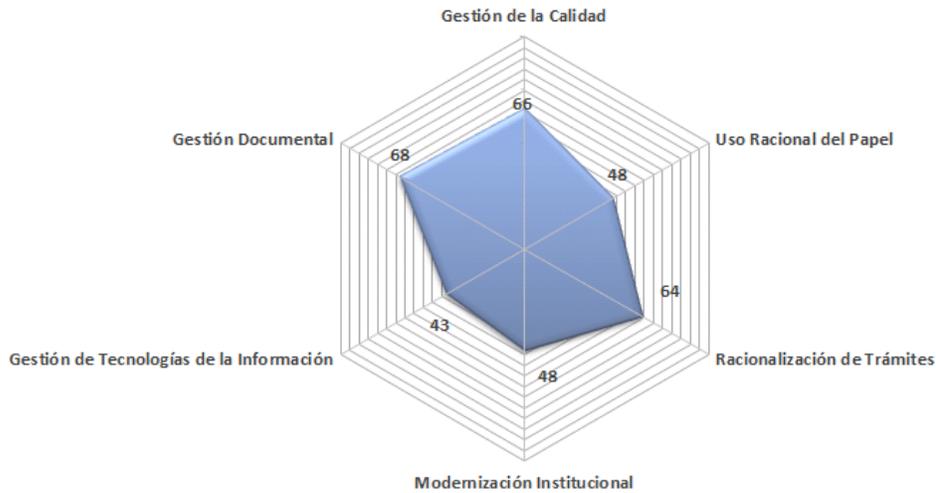
Eficiencia Administrativa



Promedio de la Política: 62,1

Sector Presidencia de la República: 56,1

Eficiencia Administrativa



Resultados Entidades del Sector

Entidad	Gestión de Calidad	Racionalización de Trámites	Modernización Institucional	Gestión de TI	Eficiencia Administrativa y Uso Racional del Papel	Gestión Documental
Departamento Administrativo de la Presidencia de la República	79	81	80	60	67	77
Agencia Colombiana Para la Reintegración de Personas y Grupos Alzados en Armas	70	31	20	45	24	73
Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia	49	76	20	26	60	85
Empresa Nacional de Renovación y Desarrollo Urbano, Virgilio Barco Vargas - S.A.S.	72	51	100	26	24	52
Unidad Nacional Para la Gestión del Riesgo de Desastres	64	80	20	56	65	54
Escala de calificación 0 a 100						

Componente 1. Gestión de la Calidad

Fortalezas
Definición de los perfiles del Talento Humano basado en competencias, y definición de planes institucionales de capacitación.
Planificación sistemática de auditorías como mecanismo para asegurar los resultados de la Gestión de Calidad.
Diseño de procesos de adquisición de bienes y servicios, orientados a identificar el cumplimiento de las especificaciones técnicas y demás requerimientos establecidos.
La Alta Dirección desarrolla acciones que posicionan la calidad como un propósito institucional.

Aspectos por Mejorar	Recomendaciones
Identificación de productos y/o servicios no conformes, y manejo de los mismos a partir de su detección.	Diseñar mecanismos y procedimientos que permitan identificar los productos y/o servicios no conformes, y crear los controles para su manejo y detección oportuna.
Conocimiento acerca de los ciudadanos y/o grupos de interés que interactúan y se relacionan con las entidades del sector, y de la percepción y nivel de satisfacción de los mismos frente a los bienes y/o servicios que reciben para generar mejoras.	<p>Crear y/o actualizar las bases de datos de los ciudadanos y/o grupos de interés con quienes interactúan las entidades del sector.</p> <p>Diseñar e implementar mecanismos para determinar la percepción y los niveles de satisfacción de los ciudadanos y/o grupos de interés, analizar resultados y generar acciones de mejora.</p>
Los Resultados de la gestión institucional, del desempeño individual y de los planes institucionales de capacitación, deben estar articulados a los propósitos y niveles de desempeño esperados por la organización.	Identificar los niveles de coherencia entre los resultados institucionales alcanzados, los resultados de evaluación de desempeño individual, y el impacto de los planes institucionales de capacitación para cerrar brechas con los niveles de desempeño individual esperados, y definir planes de mejoramiento que articulen los resultados conjuntos y que generen acciones de cambio y de mejora.

Aspectos por Mejorar	Recomendaciones
Generar acciones de mejora al Sistema de Gestión de Calidad, a través de los mecanismos utilizados para escuchar a los ciudadanos y/o grupos de interés.	Identificar y analizar los resultados del nivel de satisfacción de los ciudadanos y/o grupos de interés frente a los bienes y/o servicios recibidos y diseñar planes de mejoramiento a la gestión.

Componente 2. Eficiencia Administrativa y Uso Racional del Papel

Fortalezas
El Sector aplica buenas prácticas para reducir el consumo de papel.

Aspectos por Mejorar	Recomendaciones
El Sector puede avanzar en el manejo de documentos electrónicos en las entidades que lo conforman.	Avanzar en la incorporación de esquemas de gestión de documentos electrónicos con base en los procesos de las entidades del sector, identificando requisitos y necesidades, evaluando los sistemas existentes, definiendo estrategias, implementando esquemas de gestión de documentos y adelantando seguimiento y mejoramiento de dichos esquemas.
El Sector puede aumentar mucho más el uso de medios electrónicos en procesos y procedimientos internos de las entidades que lo conforman.	Implementar acciones de mejoramiento en procesos y procedimientos electrónicos, con base en los resultados del FURAG.
	Avanzar en la automatización de los procesos y procedimientos críticos de las entidades de acuerdo a los respectivos ejercicios de análisis, priorización y racionalización.

Componente 3. Racionalización de Trámites

Fortalezas
Incluye temas relacionados con la política de racionalización de trámites contemplados en el plan de acción anual y en el Comité Institucional de Desarrollo Administrativo.
Adelanta un ejercicio permanente de seguimiento a los planes estratégicos sectorial, institucional, plan de acción anual formulado.
Al interior del sector cada entidad socializa los planes: estratégicos sectorial, institucional, plan de acción anual.
Implementa acciones relacionadas con la promoción y difusión de los trámites y otros procedimientos administrativos que ofrecen las diferentes instituciones del sector a los usuarios.
Cuenta con mecanismos para la evaluación de la prestación del servicio.

Aspectos por Mejorar	Recomendaciones
4 de 5 entidades evaluadas, no incluye temas relacionados con la política de racionalización de trámites en el plan anticorrupción y de atención al ciudadano.	Las entidades deben adelantar ejercicios de planificación sobre los trámites u otros procedimientos que serán objeto de racionalización e implementar las acciones definidas en dicha planeación.
2 de 5 entidades evaluadas, no realizan ejercicios de planeación para racionalizar trámites u otros procedimientos.	
4 de 5 entidades evaluadas, no reportan los datos de operación de los trámites u otros procedimientos administrativos institucionales que se encuentran inscritos en el Sistema Único de Información de Trámites – SUIT.	Diligenciar mensualmente en el Sistema Único de Información de Trámites - SUIT los datos de operación de cada uno de los trámites y otros procedimientos administrativos que se encuentran disponibles al usuario, ya que estos son un insumo fundamental para adelantar la priorización de los trámites y otros procedimientos administrativos que se deben intervenir con estrategias de racionalización; así mismo, tener en cuenta criterios adicionales de priorización de los trámites a racionalizar de conformidad con la metodología propuesta por el Departamento Administrativo de la Función

Pública.

Componente 4. Modernización Institucional

Fortalezas

El Sector cuenta con dos entidades la cuales tiene completamente actualizado Manual Específico de Funciones y Competencias laborales de acuerdo al Decreto 1785 de 2014 y la distribución de planta de Personal se encuentra actualizada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP el cual servirá de apoyo a las demás entidades del Sector.

Aspectos por Mejorar	Recomendaciones
Del Sector Presidencia 2 de 5 entidades, no han realizado la actualización del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales	Se debe adelantar la gestión de actualización de Manual Específico de Funciones y Competencias laborales que indica el Decreto 1785 de 2014 y de acuerdo con la Guía para establecer o modificar el Manual de Funciones y de Competencias Laborales 2014 Expedida por Función Pública.
Del Sector Presidencia 1 entidad de 4, no cuenta con distribución de Planta Personal, actualizada en el Sistema de Información y Gestión del empleo Público – SIGEP.	Se debe adelantar tarea de actualizar la distribución de la planta de personal en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP.

Componente 5. Gestión de las Tecnologías de Información

Fortalezas

El Sector tiene un avance importante en la revisión del ajuste tecnológico.

Aspectos por Mejorar	Recomendaciones
El Sector puede mejorar mucho más respecto a la provisión de servicios de intercambio de información	Identificar en las entidades del Sector los escenarios de interoperabilidad según el tipo de intercambio de información a realizar entre las entidades del sector, conforme a lo definido en el Marco de Interoperabilidad.
El Sector puede avanzar mucho más en el establecimiento de Sistemas de Gestión de Seguridad de la Información.	Avanzar en las entidades del sector, en la automatización de servicios de intercambio de información prioritarios de las entidades del sector, de acuerdo al Marco de Interoperabilidad para el Gobierno en línea.
	Utilizar en las entidades del sector, la Red de Alta Velocidad del Estado Colombiano (RAVEC) o un canal equivalente para el intercambio de información entre entidades.
	Mejorar en las entidades del sector, las condiciones de sostenibilidad del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información.

Componente 6. Gestión Documental

Fortalezas
El Sector reporta cumplimiento en las políticas de: Producción documental, Gestión y Trámite, Organización documental, Transferencia documental y Valoración Documental.

Aspectos por Mejorar	Recomendaciones
Fortalecer la planeación archivística (estratégica).	Aprobar, publicar e implementar el Plan Institucional de Archivos. Aprobar, publicar e implementar los

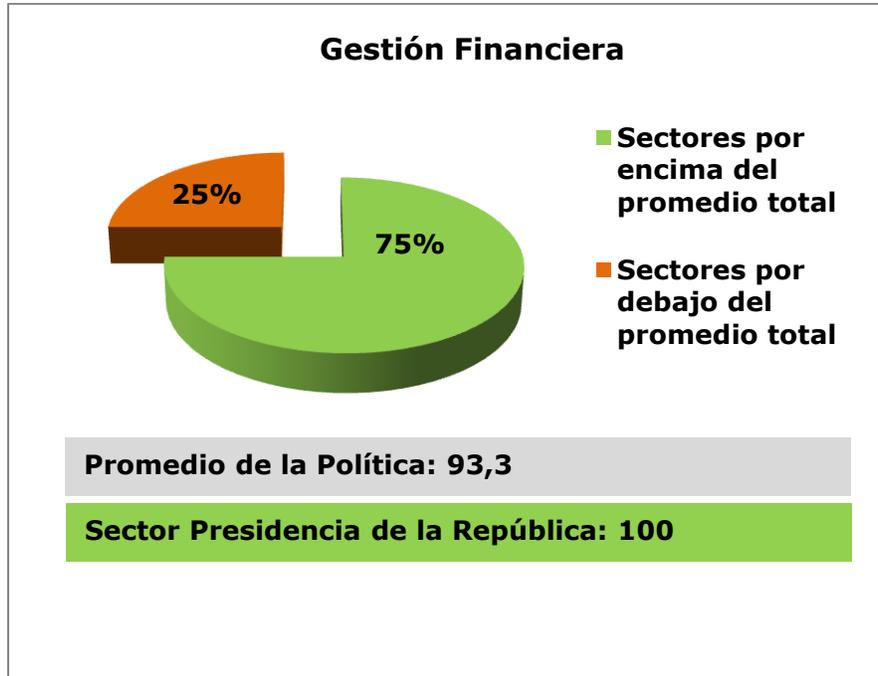
Aspectos por Mejorar	Recomendaciones
	cuadros de clasificación documental.
Fortalecer la planeación archivística (estratégica).	Finalizar el proceso de aprobación, publicación, implementación y actualización del Programa de gestión Documental. Elaborar los instrumentos archivísticos exigidos en el art. 8 del Decreto 2609 de 2012.
Fortalecer la política sobre preservación a largo plazo de documentos.	Incluir en el Sistema Integrado de Conservación el Plan de Preservación para los documentos electrónicos. Elaborar el Sistema Integrado de conservación que incluya documentos análogos y documentos electrónicos, para quien no tiene avance.
Existen 2 entidades del Sector que requiere fortalecerse su proceso de gestión documental.	Establecer directrices orientadas a dar cumplimiento a las políticas de gestión documental y con ello fortalecer sus procesos: Planeación de la Función Archivística, Planeación documental, Disposición documental y Preservación a largo plazo de los documentos.

4.4 Política Gestión Financiera

Política orientada a programar, controlar y registrar las operaciones financieras, de acuerdo con los recursos disponibles de la Entidad. Integra las actividades relacionadas con la adquisición de bienes y servicios, la gestión de proyectos de inversión y la programación y ejecución del presupuesto.

Componente:

1. Plan Anual de Adquisiciones



Resultados Entidades del Sector	
Entidad	Puntaje
Departamento Administrativo de la Presidencia de la República	100
Agencia Colombiana Para la Reintegración de Personas y Grupos Alzados en Armas	100
Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia	100
Empresa Nacional de Renovación y Desarrollo Urbano, Virgilio Barco Vargas - S.A.S.	100
Unidad Nacional Para la Gestión del Riesgo de Desastres	100
Escala de calificación 0 a 100	

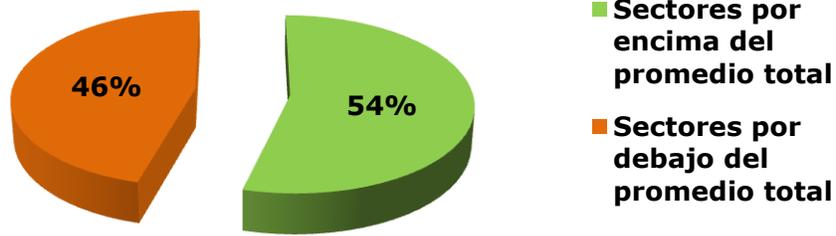
Componente 1. Plan Anual de Adquisiciones

Fortalezas
El Plan Anual de Adquisiciones permite a las Entidades Estatales identificar sus necesidades en cuanto a los bienes y servicios que van a necesitar comprar durante determinada vigencia. 5 de 5 Entidades del sector Presidencia de la República cumplen con la elaboración del Plan Anual de Adquisiciones.
El conocimiento las necesidades le permiten a la Entidad Estatal planificar de forma más eficiente y responsable su presupuesto.
El Plan Anual de Adquisiciones no obliga a la Entidad a gastar su presupuesto en lo que escribió al principio de la vigencia y puede ser modificado de acuerdo con los cambios que se prevean con el transcurso del tiempo. De las 5 Entidades que elaboraron el Plan Anual de Adquisiciones, las 5 lo modifican durante la vigencia.
El diligenciamiento del Plan Anual de Adquisiciones permite a Colombia Compra Eficiente identificar bienes y servicios con características técnicas uniformes para realizar procesos de agregación de demanda y así, aumentar la eficiencia de las compras públicas.

4.5 Estrategia de Gobierno en Línea

Tiene el objeto de garantizar el máximo aprovechamiento de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, contribuir con la construcción de un Estado más eficiente, más transparente y participativo que preste mejores servicios con la colaboración de toda la sociedad.

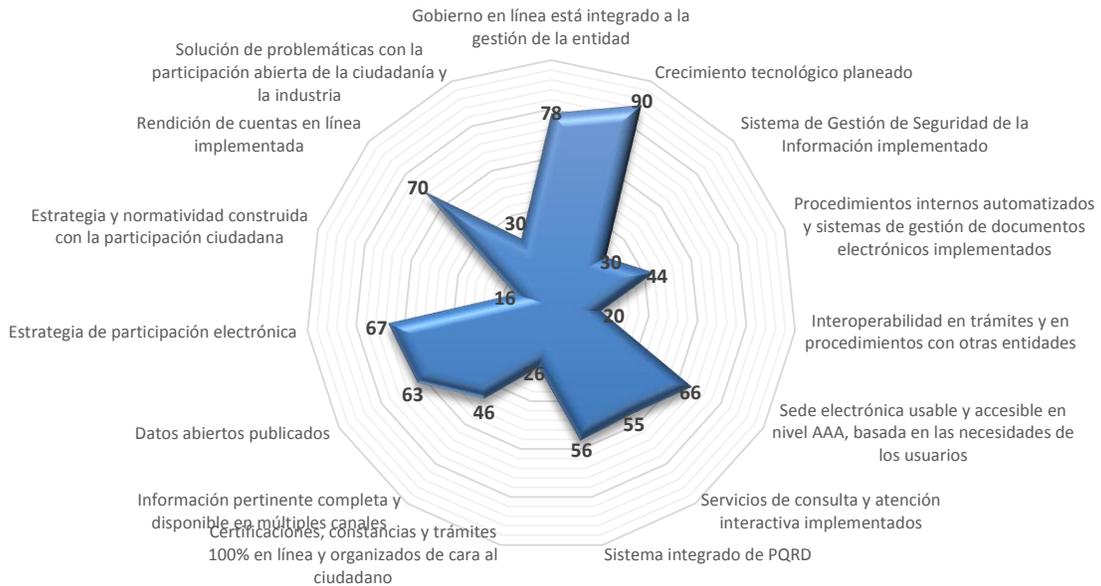
Estrategia Gobierno en Línea



Promedio Estrategia GEL: 54,5

Sector Presidencia de la República: 44,4

Estrategia de Gobierno en Línea



Resultados Entidades del Sector

Entidad	Puntaje
Departamento Administrativo de la Presidencia de la República	64
Agencia Colombiana Para la Reintegración de Personas y Grupos Alzados en Armas	40
Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia	48
Empresa Nacional de Renovación y Desarrollo Urbano, Virgilio Barco Vargas - S.A.S.	26
Unidad Nacional Para la Gestión del Riesgo de Desastres	58
Escala de calificación 0 a 100	

Estrategia de Gobierno en Línea

Fortalezas

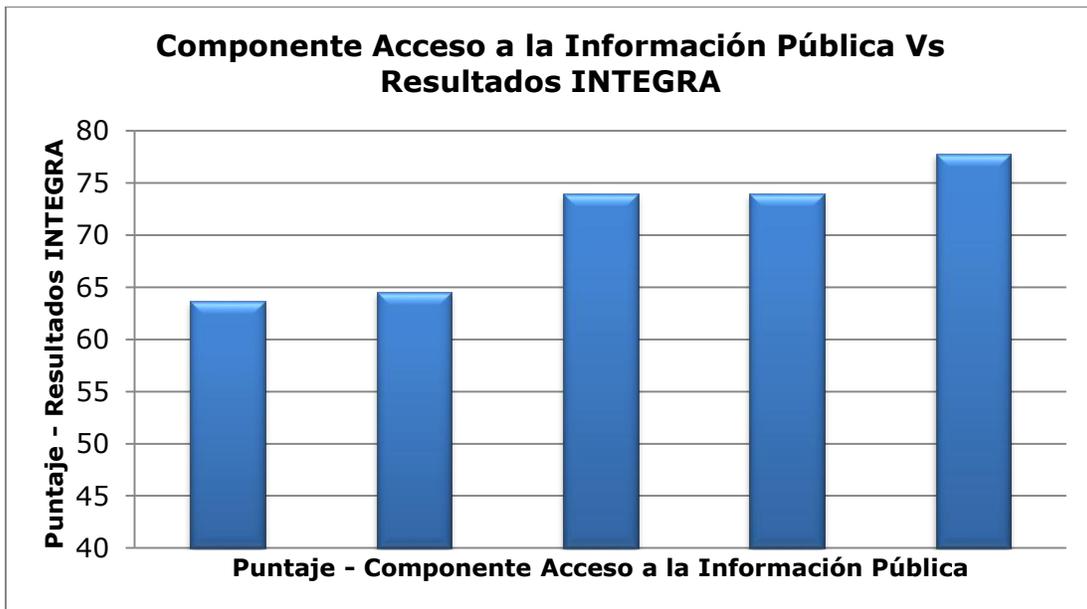
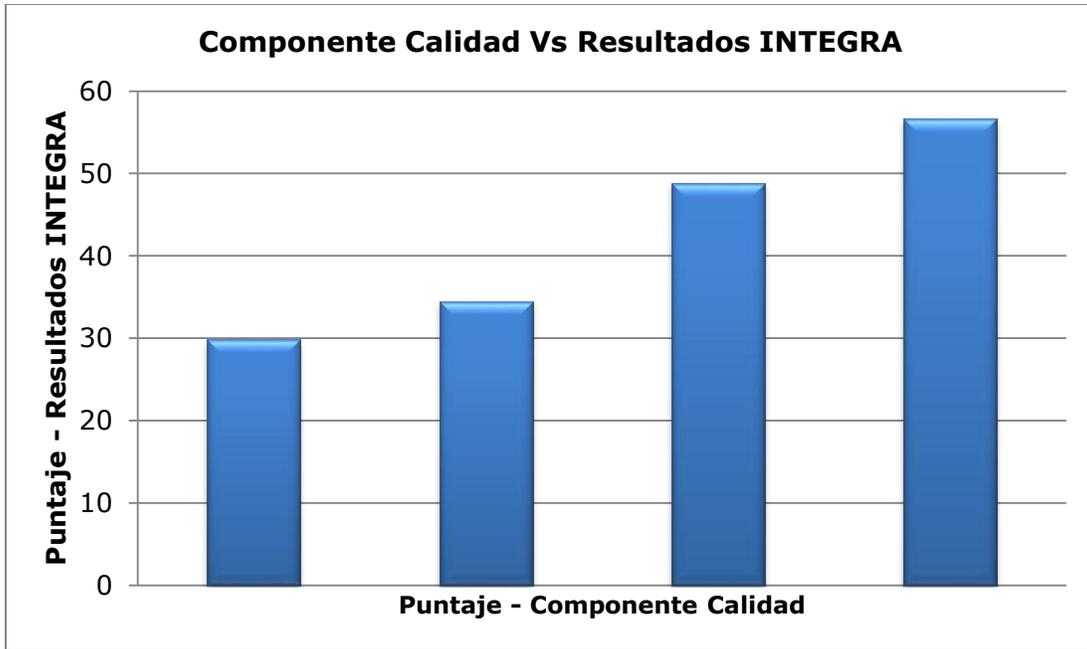
El Sector ha implementado un Sistema de Gestión de Tecnologías de la Información lo que demuestra la realización de acciones para analizar y caracterizar la infraestructura, así como para planear el uso de sus recursos tecnológicos. También es señal de la existencia de un programa de disposición final de residuos tecnológicos y el uso de estrategias de computación en la nube o centralización de la información para generar ahorros de consumo de energía.

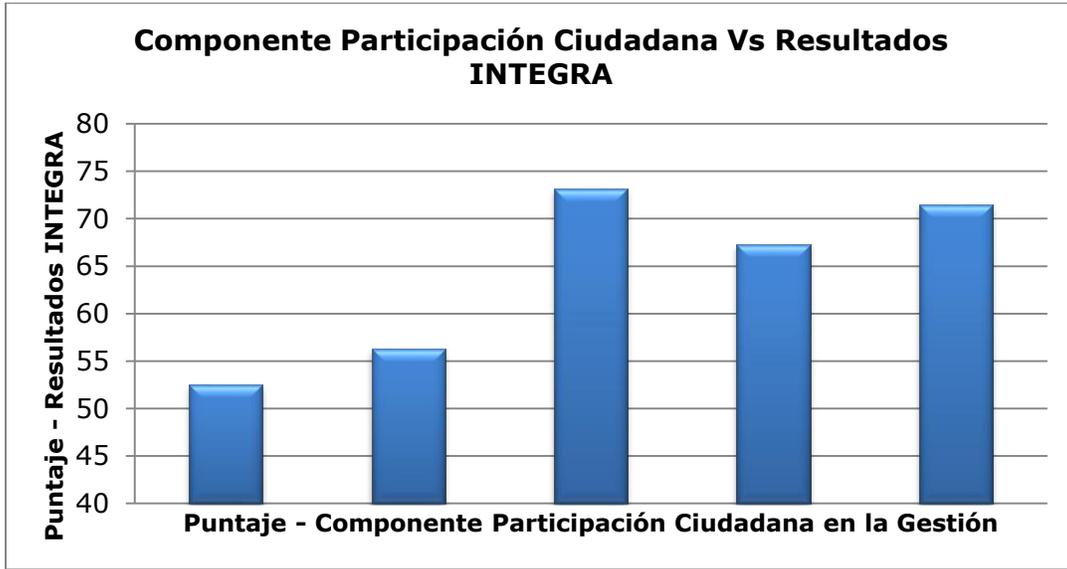
El sector demuestra importantes avances respecto a la institucionalización de la estrategia de Gobierno en Línea, lo que es señal de la importancia transversal que se da al tema y el valor que representa en términos operativos y estratégicos.

Aspectos por Mejorar	Recomendaciones
Construir de forma participativa las políticas y planeación estratégica.	La construcción colectiva de políticas y planes estratégicos es un proceso que involucra varios pasos que las entidades del sector deben empezar a realizar. En primer lugar se encuentra la convocatoria de la que depende en gran medida el éxito de las acciones de promoción de la participación; posteriormente se encuentra la consulta y la realimentación de la ciudadanía para finalmente publicar los resultados. Una de las principales debilidades radica en que no se hacen evidentes para el ciudadano los resultados de su

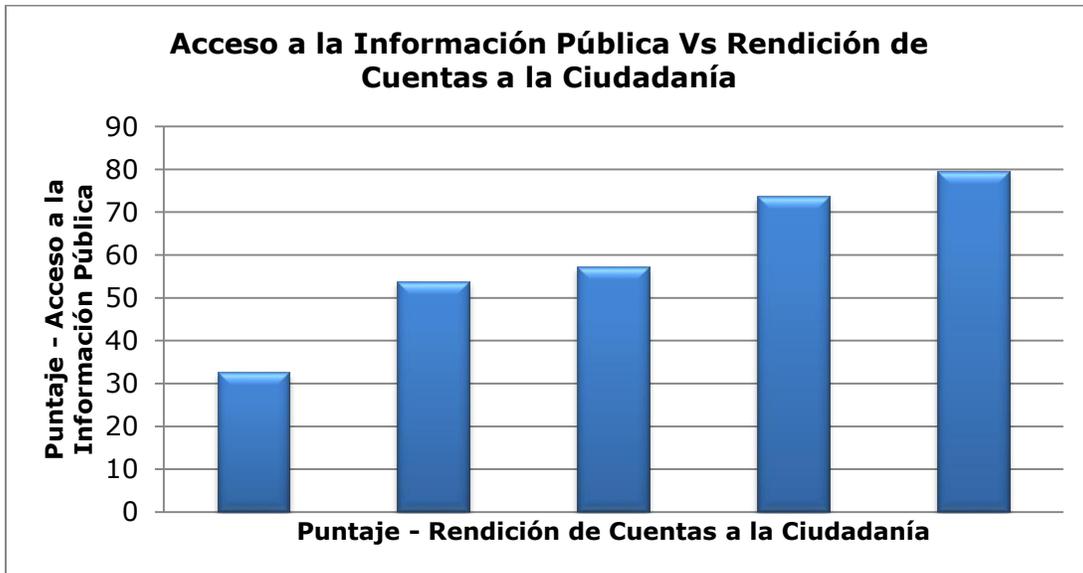
Aspectos por Mejorar	Recomendaciones
	participación.
Intercambiar información entre entidades.	Esta debilidad demuestra el desaprovechamiento de uno de los grandes potenciales del gobierno en línea en términos de fortalecimiento de la gestión pública. El Sector debe priorizar sus acciones de implementación del lenguaje común de intercambio, análisis, mejoramiento y automatización de procesos.
Intercambiar información entre entidades.	También, poner a disposición de otras entidades de acuerdo a los procedimientos establecidos y los estándares para caracterización y publicación en el catálogo, la información que considera puede ser de interés para otros.
Disponer trámites y servicios en línea.	A las entidades del Sector les hace falta aún avanzar en la implementación de soluciones en línea para que los ciudadanos puedan realizar los trámites a través de medios electrónicos. Para ello es necesario avanzar en la planeación, la priorización, la optimización de procesos, la evaluación de alternativas tecnológicas y la elaboración del análisis de las necesidades de los usuarios en términos de relacionamiento para la realización de trámites y acceso a servicios.

Anexo 1. Correlaciones Generales

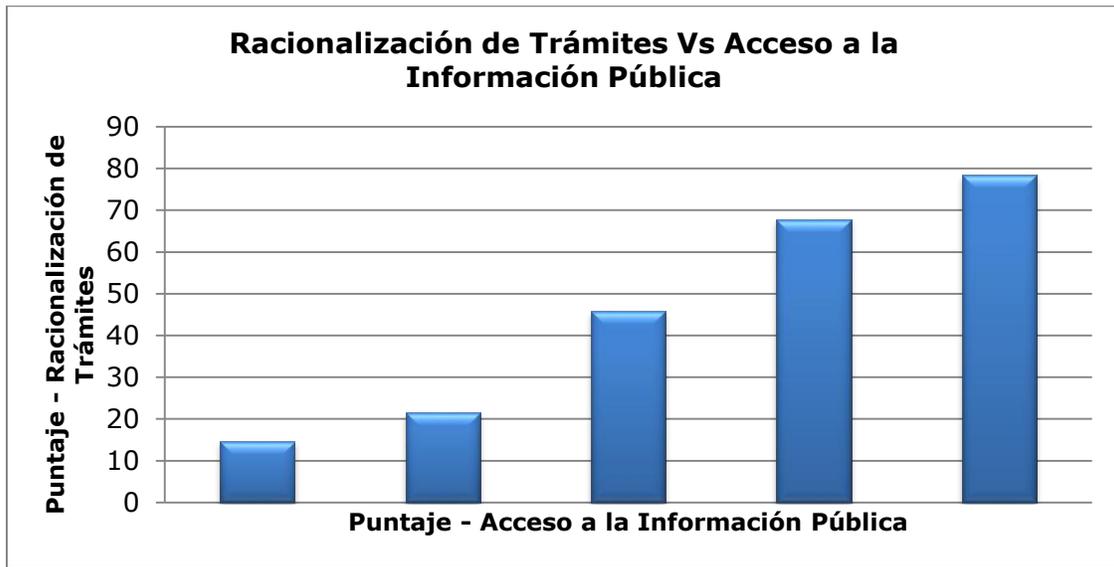




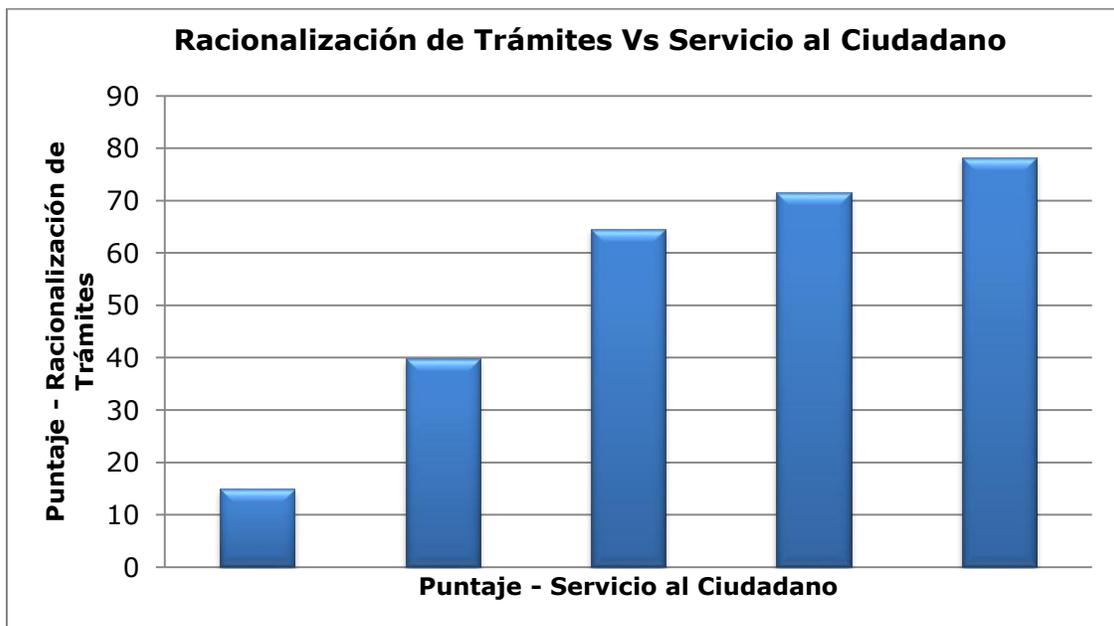
Las entidades que muestran mejores resultados en el Componente de Calidad, Acceso a la Información Pública, y Participación Ciudadana, cuentan igualmente con mejores resultados en el índice INTEGRRA de la Procuraduría.



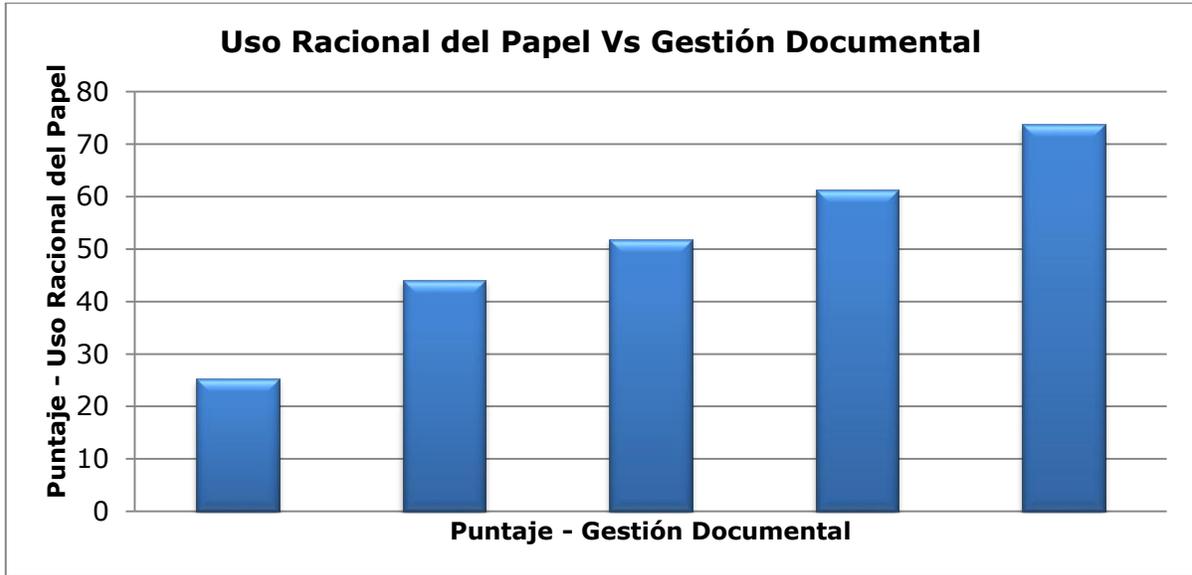
Las entidades que muestran mayores resultados en la Rendición de Cuentas a la Ciudadanía, cuentan igualmente, con mayores resultados en el Acceso a la Información Pública.



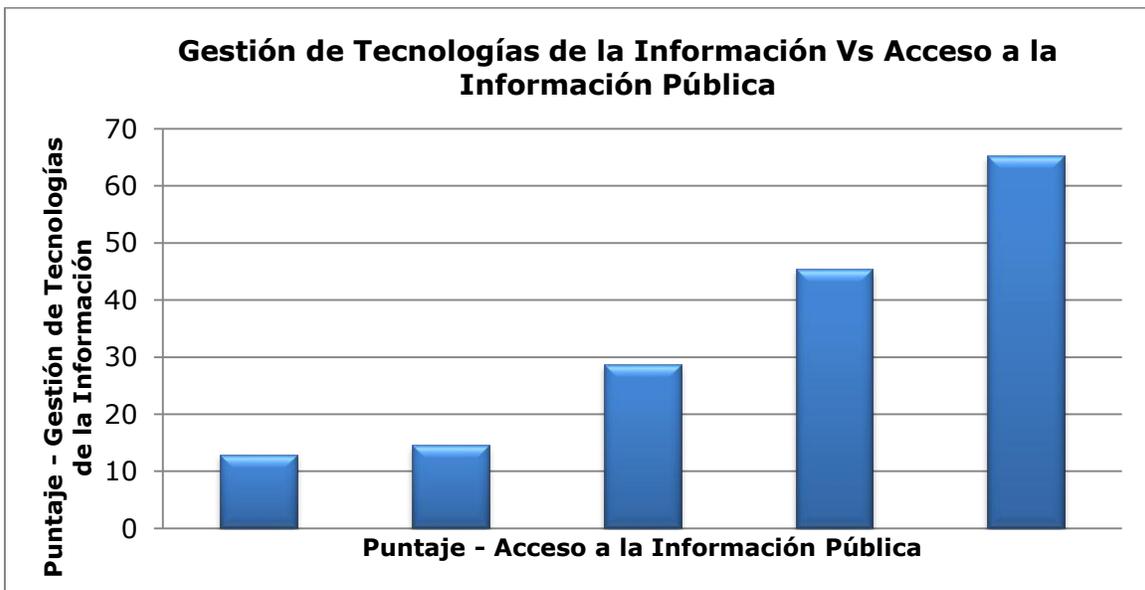
Las entidades que muestran mayores resultados en el Acceso a la Información Pública, cuentan igualmente, con mayores resultados en la Racionalización de Trámites.



Las entidades que muestran mayores resultados en la Política de Servicio al Ciudadano, cuentan igualmente, con mayores resultados en la Racionalización de Trámites.



Las entidades que muestran mayores resultados en la Gestión Documental, cuentan igualmente, con mayores resultados en el Uso Racional del Papel.



Las entidades que muestran mayores resultados en el Acceso a la Información Pública, cuentan igualmente con mayores resultados en la Gestión de Tecnologías de la Información.

Anexo 2. Resultados Fichas Técnicas por Entidad

En los archivos en formato PDF adjuntos, se relacionan los resultados que obtuvieron por cada componente del Modelo Integrado que fue evaluado y las fichas técnicas que indican la forma de valoración.

III. Resultados MECI



Aspectos Generales

Con la expedición del Decreto 943 de 2014 “Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno –MECI”, se establecieron ajustes importantes al mismo con el propósito de fortalecer los Sistemas de Control Interno en todas las entidades del Estado. Dichos cambios se orientaron hacia la interrelación requerida entre los diferentes elementos que desarrollan el modelo, de modo tal que se conviertan en una herramienta efectiva frente al control de la gestión, permitiendo la consecución de las metas y objetivos en todos los niveles de la organización.

De este modo, teniendo en cuenta que los cambios no afectaron la filosofía del modelo, de acuerdo al nivel de madurez de cada entidad las acciones requeridas para su actualización pudieron cumplirse de manera razonable, dentro de los tiempos establecidos en el decreto en mención.

Por lo anterior, el presente Informe Sectorial contiene los resultados obtenidos a través del aplicativo MECI, evidenciando el avance y fortalecimiento del Sistema de Control Interno correspondiente al periodo enero – diciembre 2014, considerando para el análisis los resultados obtenidos por las entidades en el periodo enero – diciembre 2013, con el fin de establecer las variaciones entre ambas evaluaciones, por tratarse de datos que son comparables, toda vez que la metodología no tuvo variaciones significativas respecto de los indicadores por factor MECI establecidos para la vigencia 2013.

Metodología de Evaluación (Niveles de Madurez)

El indicador de madurez MECI permite identificar el estado de desarrollo y fortalecimiento de los componentes del Modelo Estándar de Control Interno MECI, orientando a las entidades hacia aquellos aspectos que requieren mayor atención o acciones para su mejora.

Se definieron cinco (5) factores que permitieron dividir al modelo en aspectos relevantes y esenciales, estableciendo el grado de articulación y dependencia entre ellos.

El formulario diseñado está dirigido al monitoreo y evaluación del nivel de desarrollo y fortalecimiento del Modelo Estándar de Control Interno MECI, donde se indaga específicamente por los productos mínimos relacionados con las especificaciones del modelo, al tiempo que se examina el nivel de madurez de ellos al interior de la entidades, es decir que el formulario fue diseñado para detectar desde que la implementación se encuentra en una fase inicial, hasta la etapa donde se da total cumplimiento de los requerimientos del MECI.

Esta metodología consistió básicamente en establecer condicionales, los cuales verifican requisitos necesarios para que el encuestado pueda ir visualizando las preguntas relacionadas con el tema indagado, de este modo, según como se iba diligenciando el formulario cada entidad tuvo una secuencia de preguntas diferente, por lo que la extensión y duración requeridos para el diligenciamiento variaron en la medida en que las respuestas de cada entidad fueron diferentes.

Los resultados de los indicadores permiten establecer un nivel de madurez, al tiempo que determina las estrategias, políticas y directrices de carácter general

necesarias para mejorar los aspectos que se contemplan en cada nivel y sus cinco (5) factores. La adopción de estos lineamientos permitiría a la entidad alcanzar un nivel superior en una posterior evaluación.

Por lo tanto a continuación se relaciona la tabla de niveles de madurez y los factores que determinan dichos niveles:

Niveles de Madurez (0-100%)

0-10

INICIAL: La entidad conoce de forma incipiente la estructura de Modelo de Control Interno. Conoce sus funciones, en concordancia ha establecido su misión y visión, reconociendo a su vez los objetivos con los cuales contribuye a los fines esenciales del Estado. Dado el nivel de avance en la implementación del modelo, se requiere avanzar con urgencia en definir roles, responsabilidades, recursos y otros aspectos esenciales por parte de la Alta Dirección para poder avanzar con su implementación y fortalecimiento.

11-35

BÁSICO: La entidad aplica el Modelo de Control Interno de manera primaria. Ha adoptado los lineamientos normativos para la adecuada gestión de sus procesos, cuenta con un direccionamiento estratégico y tiene identificadas las diferentes fuentes de información internas y externas, ha iniciado con el diseño de herramientas de control y seguimiento, pero aún no cuenta con datos relevantes para su análisis. Ha formulado su Política de Gestión de Riesgos de forma básica.

35-65

INTERMEDIO: La entidad aplica el Modelo de Control Interno de forma más estructurada. Cuenta con sistemas de información y canales de comunicación en operación, ajusta sus procesos con base en la información recolectada de forma interna. Posee una Política de Gestión de Riesgos más robusta. Ha iniciado con la implementación de la metodología para la identificación de los riesgos por procesos.

66-90

SATISFACTORIO: La entidad cumple de forma completa y bien estructurada con la aplicación del Modelo de Control Interno, se toman acciones derivadas del seguimiento y análisis de la información interna y externa, permitiendo la actualización de sus procesos. La Política de Riesgos es conocida y aplicada por todos los procesos. Se cuenta con mapas de riesgos por proceso y el institucional, lo que facilita la gestión de sus riesgos.

91-100

AVANZADO: La entidad gestiona el Modelo de Control Interno de forma continua y sistemática. Se implementan y se verifica la efectividad de las acciones derivadas del seguimiento y análisis de la información interna y externa. Se mide la eficacia y la eficiencia de los planes de mejoramiento a todo nivel. La Política de Riesgos es actualizada de acuerdo a los cambios del entorno e institucionales. Los servidores han apropiado los mapas de riesgos de sus procesos, facilitando el monitoreo, seguimiento y verificación de los mismos, con lo cual es posible afirmar de manera razonable que se cuenta con una gestión del riesgo eficiente y efectiva en todos los niveles.

Factores MECI (Puntaje entre 1 y 5)

1

• **Entorno de Control (EC):** Analiza los aspectos básicos que facilitarán la implantación del modelo de control, como son: el compromiso de la Alta Dirección, los lineamientos éticos, las políticas para Desarrollo del Talento Humano y aquellos lineamientos básicos para el Direccionamiento Estratégico de la entidad (misión, visión y objetivos institucionales).

2

• **Información y Comunicación (IC):** Analiza los aspectos requeridos para el manejo de la información tanto interna como externa, entre ellos la identificación básica de usuarios (internos y externos), fuentes de información, los mecanismos y sistemas de información que permiten su gestión. Así mismo se verifican los lineamientos relacionados con la política de transparencia y Rendición de cuentas.

3

• **Direccionamiento Estratégico (DE):** Analiza el modelo de operación por procesos en toda su complejidad (análisis de necesidades de usuarios, procedimientos, indicadores, acciones correctivas y preventivas), como base fundamental para el desarrollo de los planes, programas y proyectos de la entidad.

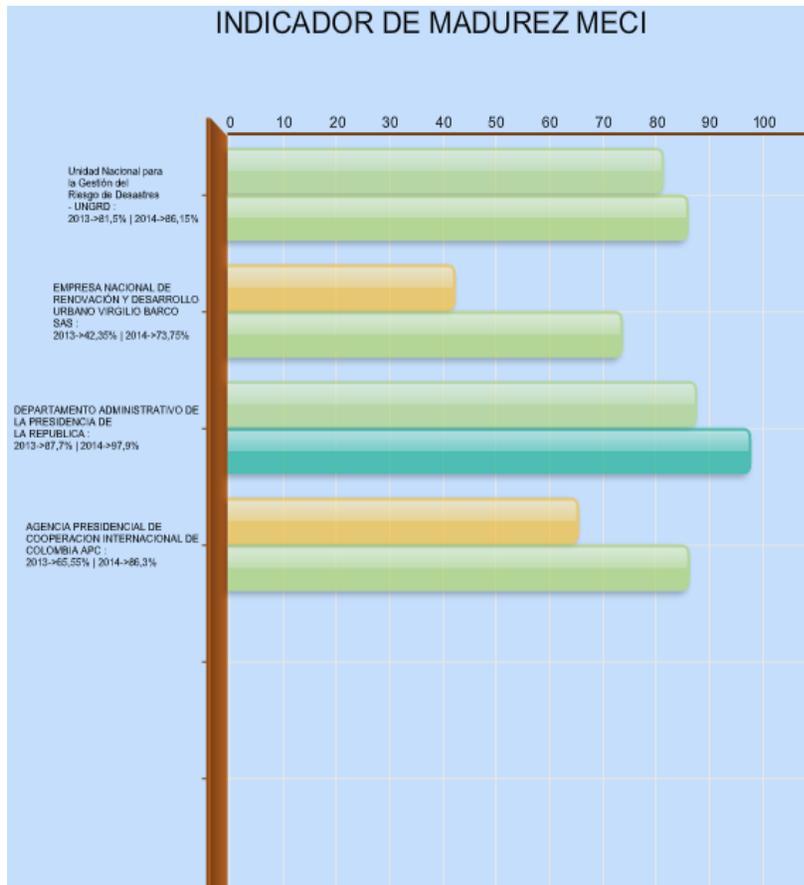
4

• **Administración del Riesgo (AR):** Analiza cada uno de los elementos que desarrollan y facilitan la gestión del riesgo en todos los niveles de la entidad.

5

• **Seguimiento (SG):** Analiza los procesos de evaluación y seguimiento implementados por la entidad. Incluye el seguimiento realizado por parte de los líderes de los procesos, la evaluación independiente realizado por parte de la Oficina de Control Interno y los procesos auditores llevados a cabo por parte de los organismos de control. Se evalúa la implementación y efectividad de los planes de mejoramiento (institucional, por procesos e individual).

RESULTADOS PROMEDIO PARA EL SECTOR 2013 VS 2014



ENTIDAD	INDICADOR DE MADUREZ MECI 2013	INDICADOR DE MADUREZ MECI 2014	VARIACIÓN
Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres - UNGRD	81,5	86,15	6%
EMPRESA NACIONAL DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO VIRGILIO BARCO SAS	42,35	73,75	74%
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA	87,7	97,9	12%
AGENCIA PRESIDENCIAL DE COOPERACION INTERNACIONAL DE COLOMBIA APC	65,55	86,3	32%
AGENCIA COLOMBIANA PARA LA REINTEGRACIÓN DE PERSONAS Y GRUPOS ALZADOS EN ARMAS	55,5	Informe Incompleto	
PROMEDIO	66,52	86,03	29%

ANÁLISIS GENERAL COMPARADO VIGENCIA 2013 VS 2014:

El sector presenta una variación del 29% en el nivel de madurez del Sistema de Control Interno con respecto a la vigencia 2013, tal como se observa en la tabla adjunta, es importante precisar que de las 5 entidades del sector 1 no presentó el informe ejecutivo anual de la vigencia 2014, por lo que las entidades base para el análisis son 4. Por lo tanto la variación presentada se explica porque 3 entidades del sector presentaron avances en el nivel de madurez entre el 6% y 32%. Es de resaltar el resultado obtenido por parte de la Empresa Nacional de Renovación y Desarrollo Urbano Virgilio Barco SAS, cuya mejora fue del 74% con respecto a la vigencia 2013 pasando del nivel de madurez "intermedio" al "Satisfactorio", lo que generó un aumento del promedio de la totalidad del sector de manera representativa. Igualmente el Avance del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República que tuvo un avance del 12% en su nivel de madurez

Es importante tener en cuenta que la Agencia Colombiana para la Reintegración de Personas y Grupos Alzados en Armas no presentó el Informe Ejecutivo para la vigencia 2014; sin embargo, este resultado no fue tenido en cuenta dentro del promedio del sector, con el fin de no afectarlo de manera significativa.

RESULTADOS DETALLADOS POR FACTOR E INDICADOR MECI VIGENCIA 2014

ENTIDAD	ENTORNO DE CONTROL	INFORMACION Y COMUNICACION	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS	SEGUIMIENTO	INDICADOR DE MADUREZ MECI
Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres - UNGRD	3,68	4,09	4,61	5	4,85	86,15
EMPRESA NACIONAL DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO VIRGILIO BARCO SAS	3,51	3,72	3,87	5	3,65	73,75
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA	4,9	4,81	5	4,9	4,97	97,9
AGENCIA PRESIDENCIAL DE COOPERACION INTERNACIONAL DE COLOMBIA APC	4,59	4,12	5	4,57	3,98	86,3
AGENCIA COLOMBIANA PARA LA REINTEGRACIÓN DE PERSONAS Y GRUPOS ALZADOS EN ARMAS						
PROMEDIO	4,17	4,19	4,62	4,87	4,36	86,03

ANÁLISIS GENERAL DEL SECTOR:

Las 4 entidades base para el análisis obtuvieron en promedio un **86.03%** en el indicador de madurez del Sistema de Control Interno, ubicándose en el nivel "satisfactorio", lo que indica principalmente que el modelo de control interno se cumple de forma completa y bien estructurada, se toman acciones derivadas del seguimiento y análisis de la información interna y externa, permitiendo la actualización de sus procesos. Así mismo, la Política de Riesgos es conocida y aplicada por todos los procesos en las entidades. Se cuenta con mapas de riesgos por proceso e institucional, lo que facilita la gestión de sus riesgos.

Para los 5 factores evaluados, se observa que en promedio 4 de ellos se ubican en el nivel de madurez "satisfactorio" y 1 se ubica en el nivel de madurez "Avanzado", tal como se explican a continuación.

ANÁLISIS POR FACTOR DE ACUERDO A NIVEL DE MADUREZ:

Factor Entorno de Control

Fortalezas	
<p>De las 4 entidades objeto de análisis, se observa que 2 se ubican entre los niveles de madurez "satisfactorio" y "avanzado", lo que indica que establecen acciones para mejorar el plan de bienestar, teniendo en cuenta el análisis de la medición del clima laboral; así mismo, los programas de inducción, re-inducción, planes de formación y capacitación, son revisados, actualizados y divulgados, siempre que se presenta algún cambio organizacional, técnico y/o normativo.</p> <p>Así mismo, los procesos diseñados, permiten contar con una trazabilidad para la operación efectiva de la entidad.</p> <p>En cuanto a la Alta Dirección, se evidencia de las respuestas realizadas que desde esta instancia se actualiza y promueve la política de Administración del Riesgo. Igualmente, se hace participe y responsable de los procesos de Autoevaluación y Auditoría Interna que se realizan en la entidad.</p>	
Aspectos por Mejorar	Recomendaciones
<p>Para el Sector Administrativo dados los resultados obtenidos en este factor, donde 2 de las 4 entidades que lo conforman se ubican en el nivel de madurez "intermedio" (puntaje promedio 3,59 sobre 5), es necesario tomar acciones para avanzar en el fortalecimiento de los aspectos que contemplan este factor, los cuales se mencionan en las siguientes recomendaciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitar o fortalecer que desde la Alta Dirección se tomen acciones dirigidas a fortalecer el Sistema de Control interno, específicamente en lo relacionado con la política administración del riesgo; así como el mejoramiento de canales para la comunicación interna y externa en la entidad. - Establecer o mejorar, según el caso, los mecanismos orientados a los servidores para la familiarización, actualización y divulgación de los programas de bienestar, inducción, re-inducción, planes de incentivos y el plan institucional de formación y capacitación. - Identificar las fortalezas y debilidades del Sistema a través del Comité de Coordinación de Control interno, con el fin de desarrollar las posibles acciones de mejora requeridas y hacer seguimiento del cumplimiento de las mismas. - Lograr que a través del modelo de operación por procesos se facilite la gestión institucional, la toma de decisiones y su actualización frente a cambios que se puedan producir. - Disponer de canales de comunicación formales que faciliten el flujo de la información en todos los niveles de la entidad, permitiendo así una comunicación efectiva con los diferentes grupos de interés de forma interna y externa.

Factor Información y Comunicación

Fortalezas

De las 4 entidades que presentaron el Informe Ejecutivo, es posible observar que para este factor todas se ubican entre los niveles de madurez "satisfactorio" y "avanzado". lo que indica que la mayoría de entidades administra de forma continua la información proveniente de las sugerencias, quejas, peticiones, reclamos o denuncias de las partes interesadas (ciudadanía, proveedores, entes de control, entre otros), permitiendo la actualización y uso efectivo de los sistemas de información utilizados para tales fines. Es importante mencionar que producto de dicha información es posible determinar mejoras a los procesos.

En cuanto al manejo de la información tanto interna como externa, se infiere que cuenta con un sistema de información robusto que garantiza de forma razonable que se mantiene la integridad, confiabilidad y facilidad para la consulta de la información, así como los mecanismos para su actualización tecnológica.

De otra parte, es posible analizar que este grupo de entidades viene desarrollando las actividades necesarias para garantizar el cumplimiento de los aspectos que responden a la Ley de Transparencia y Acceso a la Información.

En lo que tiene que ver con la política de Rendición de Cuentas vienen realizando actividades como:

- Realización de al menos una audiencia pública de rendición de cuentas a la ciudadanía para la vigencia.
- Divulgar los resultados de la rendición de cuentas por medio de su página web o publicaciones, comunicaciones a las organizaciones sociales, usuarios y grupos de interés que participaron en el proceso.

Analizar a partir de los resultados los posibles planes de mejoramiento para la entidad.

Aspectos por Mejorar	Recomendaciones
<p>Para el Sector Administrativo dados los resultados obtenidos en este factor, donde 3 de las 4 entidades que lo conforman se ubicó en el nivel de madurez "satisfactorio" (puntaje promedio 3,97 sobre 5), se considera necesario tomar acciones para avanzar en el fortalecimiento de los aspectos que contemplan este factor, los cuales se mencionan en las siguientes recomendaciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Revisar las mejoras que pueden incorporarse a los procesos a partir de la información proveniente de las sugerencias, quejas, peticiones, reclamos o denuncias de las partes interesadas (ciudadanía, proveedores, entes de control, entre otros). - Garantizar que el sistema de información utilizado para la recolección de información interna y externa cuente con características tales como: la robustez para mantener la integridad, confiabilidad y facilidad para la consulta de la información, así como los mecanismos para su actualización tecnológica.

Aspectos por Mejorar	Recomendaciones
	<ul style="list-style-type: none">- Evaluar la estrategia de comunicación interna y externa (que incluye política, plan y canales de comunicación), para realizar las mejoras y/o actualizaciones a que haya lugar.- Garantizar que se divulgan los resultados de la rendición de cuentas por medio de su página web o publicaciones, comunicaciones a las organizaciones sociales, usuarios y grupos de interés que participaron en el proceso- Revisar el estado actual del área de Atención al Ciudadano, con el fin de establecer posibles mejoras que faciliten la atención de los usuarios.

Factor Direccionamiento Estratégico

Fortalezas

De las 4 entidades que presentaron el Informe Ejecutivo, es posible observar que se ubican entre los niveles de madurez "satisfactorio" y "avanzado", lo que indica que se toman acciones frente a la planeación institucional de acuerdo a los resultados del seguimiento al cronograma y las metas asociadas a los proyectos que desarrollan.

Frente al Modelo de Operación por procesos, es posible afirmar que dichas entidades cuentan con un mapa de procesos, el cual se actualiza frente a posibles cambios internos y del entorno; así mismo, analizan los resultados obtenidos a partir de las mediciones de los indicadores para determinar acciones correctivas sobre los procesos. En este sentido, el Manual de Operaciones (o de procesos y procedimientos) se mantiene actualizado cada vez que se efectúa una modificación a los procesos, procedimientos, indicadores y demás elementos que lo conforman. Igualmente, se garantiza el fácil acceso para todos los servidores del mismo, por lo que es una herramienta de consulta permanente.

Aspectos por Mejorar	Recomendaciones
<p>Para el Sector Administrativo dados los resultados obtenidos en este factor, donde 2 de las 4 entidades que lo conforman se ubicaron en el nivel de madurez "satisfactorio" (puntaje 4,24 sobre 5), es necesario tomar acciones para avanzar en el fortalecimiento de los aspectos que contempla este factor, los cuales se mencionan en las siguientes recomendaciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Fortalecer las acciones que se toman desde la Alta Dirección y los demás niveles para mejorar la planeación institucional, de acuerdo a los resultados del seguimiento al cronograma y las metas asociadas. - Garantizar que se analizan los resultados obtenidos a partir de las mediciones de los indicadores, con el fin de determinar acciones correctivas sobre los procesos. Así mismo, generar acciones que permitan determinar la capacidad y consistencia de dichos indicadores de gestión. - Determinar la eficacia de las acciones correctivas y preventivas implementadas a los procesos, así como aquellas directamente asociadas a la prestación de servicios. - Garantizar que se mantiene actualizado el Manual de Operaciones (o de procesos y procedimientos), cada vez que se efectúa una modificación a los procesos, procedimientos, indicadores y demás elementos que lo conforman, así como su correspondiente divulgación a

Aspectos por Mejorar	Recomendaciones
	<p>los interesados.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Revisar y actualizar la política de comunicaciones de acuerdo a la información suministrada por la ciudadanía y/o partes interesadas, así como aquella relacionada con las observaciones de los servidores.

Factor Administración del Riesgo

Fortalezas
<p>De las 4 entidades que presentaron el Informe Ejecutivo, es posible observar en su totalidad se ubican entre los niveles de madurez "satisfactorio" y "Avanzado", lo que indica principalmente que estas entidades mantienen actualizada su Política de Administración del Riesgo, de acuerdo a los cambios que pueden surgir del entorno e internamente. Dada esta fortaleza, se han generado los espacios necesarios para que los servidores tengan el conocimiento sobre la metodología de administración del riesgo, facilitando su aplicación</p> <p>Los mapas de riesgo por proceso son revisados, actualizados y divulgados continuamente, garantizando de forma razonable que los mecanismos de control y seguimiento incorporados facilitan una adecuada administración del riesgo.</p> <p>En consecuencia, el mapa de riesgos institucional se convierte en una herramienta efectiva de seguimiento para aquellos riesgos identificados como críticos frente al normal desarrollo de las operaciones de la entidad, dicho mapa institucional incluye los riesgos asociados a posibles actos de corrupción, lo que facilita la integralidad para su seguimiento.</p>

Aspectos por Mejorar	Recomendaciones
<p>Para el Sector Administrativo dados los resultados obtenidos en este factor, donde 1 de las 4 entidades que lo conforman se ubicó en el nivel de madurez "satisfactorio" (puntaje 4,57 sobre 5), es necesario tomar acciones para avanzar en el fortalecimiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mantener actualizada la Política de Administración del Riesgo, de acuerdo a los cambios del entorno e institucionales. - Generar espacios que le permitan a los servidores en todos los niveles el conocimiento y aplicación de la metodología de administración del riesgo de forma completa. - Garantizar de forma razonable que los mapas de

Aspectos por Mejorar	Recomendaciones
<p>de los aspectos que contempla este factor, los cuales se mencionan en las siguientes recomendaciones.</p>	<p>riesgo por proceso, sean revisados, actualizados y divulgados continuamente, de acuerdo a las necesidades de la entidad y a los cambios del entorno e institucionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Garantizar de forma razonable que los mecanismos de control y seguimiento permiten una adecuada administración del riesgo. - Propender para que el mapa de riesgos institucional se constituya en una herramienta efectiva de seguimiento a aquellos riesgos identificados como críticos para el normal desarrollo de las operaciones de la entidad, incluyendo los asociados a posibles actos de corrupción.

Factor Seguimiento

Fortalezas
<p>De las 4 entidades que presentaron el Informe Ejecutivo se observa que 3 se ubican entre los niveles de madurez "satisfactorio" y "avanzado", indicando con ello, que en las mismas se ejecutan de manera correcta (cumpliendo plazos, objetivos y alcances) el Programa Anual de Auditorías.</p> <p>Se determina e implementan acciones correctivas y/o preventivas a los procesos, con base en el análisis de la información recibida de forma interna y externa.</p> <p>Por otra parte, se formalizan los diferentes planes de mejoramiento de manera institucional, al identificar las acciones que mejoran sustancialmente el desempeño de la entidad y resuelven los hallazgos encontrados por los organismos de control.</p> <p>En cuanto al plan de mejoramiento por procesos, incluyen lineamientos claros sobre mecanismos de contingencia en caso de presentarse fallas en el desarrollo de los mismos, al identificar acciones que permiten su fortalecimiento.</p> <p>Se formula en estas entidades, planes de mejoramiento individual, buscando con ello el continuo conocimiento del desempeño individual de los servidores.</p>

Aspectos por Mejorar	Recomendaciones
<p>Para el Sector Administrativo dados los resultados obtenidos en este factor para 1 de las 4 entidades que lo conforman, la cual se ubicó en el nivel de madurez "intermedio" (puntaje 3,65 sobre 5), es necesario tomar acciones para avanzar en el fortalecimiento de los aspectos que contemplan este factor, los cuales se mencionan en las siguientes recomendaciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Revisar el nivel de ejecución del Programa Anual de Auditorías, en cuanto a cumplimiento de plazos, objetivos y alcances. - Garantizar de forma razonable que se implementan las acciones correctivas y/o preventivas a los procesos, con base en el análisis de la información recibida de forma interna y externa. - Determinar si las acciones que se han venido desarrollando a través de los planes de mejoramiento (tanto institucional como por procesos), permiten a la entidad mejorar sustancialmente su desempeño y resolver los hallazgos encontrados por parte de los organismos de control y de la Oficina de Control Interno - Revisar la estructuración y formalización del Plan de Mejoramiento Individual, con el fin de facilitar a la entidad el continuo conocimiento del desempeño individual de sus servidores

IV. Análisis Comparativo Estrategia Racionalización de Trámites

INFORME SOBRE LA ESTRATEGIA DE RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES 2014-2015

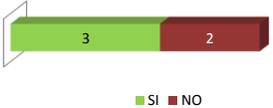
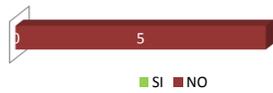
El presente informe refleja los resultados obtenidos por las cinco (5) entidades del Sector de Presidencia de la República frente a la política de racionalización de trámites, los cuales se ven materializados a través de la elaboración de las estrategias de racionalización de trámites de que trata el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano para la vigencia 2014 y 2015.

Entidad	Aplica política de racionalización de trámites
AGENCIA COLOMBIANA PARA LA REINTEGRACIÓN DE PERSONAS Y GRUPOS ALZADOS EN ARMAS	X
AGENCIA PRESIDENCIAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL DE COLOMBIA	X
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA	X
EMPRESA NACIONAL DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO, VIRGILIO BARCO VARGAS - S.A.S.	X
UNIDAD NACIONAL PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES	X

ANÁLISIS AÑO 2014 ESTRATEGIA DE RACIONALIZACIÓN

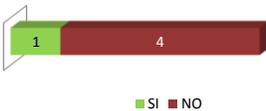
Elemento de análisis	Resultados	Comentarios
1. Publicación del plan anticorrupción en la página web de la institución.	<p>5 0</p> <p>■ SI ■ NO</p>	Las cinco entidades del sector publicaron el plan anticorrupción de que trata la Ley 1474 de 2011.
2. El plan anticorrupción incluye la estrategia de racionalización de trámites	<p>5 0</p> <p>■ SI ■ NO</p>	Las cinco entidades del sector incluyeron la estrategia de racionalización de trámites dentro del plan anticorrupción de que trata la Ley 1474 de 2011.

Elemento de análisis	Resultados	Comentarios
3. Comparada la estrategia de racionalización 2014 vs 2015 se repiten las acciones de racionalización del 2014 en el 2015	<p>0 5</p> <p>■ SI ■ NO</p>	Las cinco entidades del sector presentaron diferente estrategia de racionalización tanto para el año 2014 como para el año 2015.
4. Existen informes de seguimiento a la estrategia de racionalización por parte de la Oficina de Control Interno	<p>5 0</p> <p>■ SI ■ NO</p>	En las cinco entidades del sector las Oficinas de Control Interno presentaron informes de seguimiento a la estrategia de racionalización en el año 2014.
5. Existiendo los informes de seguimiento por parte de la oficina de control interno estos reflejan los resultados obtenidos de la estrategia de racionalización	<p>3 2</p> <p>■ SI ■ NO</p>	En dos de las cinco entidades del sector los informes de seguimiento por parte de la Oficina de Control Interno no reflejan los resultados obtenidos de la estrategia de racionalización.

Elemento de análisis	Resultados	Comentarios
6. La institución cuenta con informe de rendición de cuentas y/o gestión	 <p>■ SI ■ NO</p>	Dos de las cinco entidades del sector no cuenta con informe de rendición de cuentas y/o gestión.
7. La estrategia antitrámites está incluida en los informes de rendición de cuentas y/o gestión	 <p>■ SI ■ NO</p>	Las cinco entidades del sector no incluyeron la estrategia de racionalización en los informes de rendición de cuentas y/o gestión.
8. La estrategia de racionalización de trámites se ve reflejada en los Informes de rendición de cuentas y/o gestión	 <p>■ SI ■ NO</p>	Las cinco entidades del sector en los informes de rendición de cuentas y/o gestión no reflejaron los resultados obtenidos en la estrategia de racionalización de trámites.
9. En el informe de rendición de cuentas y/o gestión se incluyen acciones de mejora adicionales a las definidas en la estrategia de racionalización	 <p>■ SI ■ NO</p>	Las cinco entidades del sector no incluyeron en el informe de rendición de cuentas acciones adicionales de mejora a las definidas en la estrategia de racionalización.

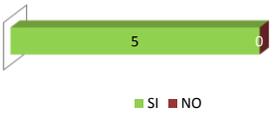
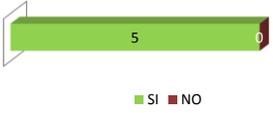
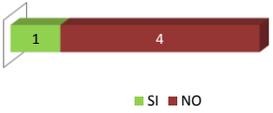
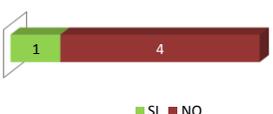
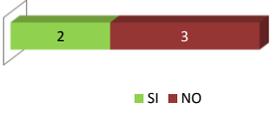
ENTIDAD	ESTRATEGIA ANTITRÁMITES 2014																	
	ELEMENTO DE ANÁLISIS																	
	1		2		3		4		5		6		7		8		9	
	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI
AGENCIA COLOMBIANA PARA LA REINTEGRACIÓN DE PERSONAS Y GRUPOS ALZADOS EN ARMAS		X		X	X			X		X	X		X		X		X	
AGENCIA PRESIDENCIAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL DE COLOMBIA		X		X	X			X		X	X		X		X		X	
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA		X		X	X			X	X			X	X		X		X	
EMPRESA NACIONAL DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO, VIRGILIO BARCO VARGAS - S.A.S.		X		X	X			X		X		X	X		X		X	
UNIDAD NACIONAL PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES		X		X	X			X	X			X	X		X		X	

ANÁLISIS DE LA ESTRATEGIA DE RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES FRENTE A LOS RESULTADOS INCLUIDOS EN EL FORMULARIO ÚNICO DE REPORTE DE AVANCE A LA GESTIÓN – FURAG

Elemento de análisis	Resultados	Comentarios
1. La publicación de la estrategia de racionalización de trámites en la página web de la entidad coincide con lo registrado en el Formulario Único de Reportes de Avances en la Gestión – FURAG.	 <p>■ SI ■ NO</p>	Las cinco entidades del sector reportaron información similar en su página web frente a lo registrado en el Formulario Único de Reportes de Avances en la Gestión – FURAG, en cuanto a la publicación de la estrategia de racionalización de trámites.
2. La inclusión en el plan de acción anual de la estrategia de racionalización coincide con lo registrado en el Formulario Único de Reportes de Avances en la Gestión – FURAG.	 <p>■ SI ■ NO</p>	Cuatro de las cinco entidades del sector reportaron información distinta en lo relacionado con la inclusión en el plan de acción anual de la estrategia de racionalización frente a lo registrado en el Formulario Único de Reportes de Avances en la Gestión – FURAG.
3. El seguimiento y control por parte de la Oficina de Control Interno al plan anticorrupción y de atención al ciudadano incluida la estrategia de racionalización coincide con lo registrado en el Formulario Único de Reportes de Avances en la Gestión – FURAG.	 <p>■ SI ■ NO</p>	Las cinco entidades del sector reportaron información similar en lo relacionado con el seguimiento y control por parte de la Oficina de Control Interno al plan anticorrupción y de atención al ciudadano incluida la estrategia de racionalización frente a lo registrado en el Formulario Único de Reportes de Avances en la Gestión – FURAG.
4. El Número de trámites y otros procedimientos administrativos que planeó racionalizar la institución en la vigencia 2014 coincide con lo registrado en el Formulario Único de Reportes de Avances en la Gestión – FURAG.	 <p>■ SI ■ NO</p>	Cuatro de las cinco entidades del sector reportaron información distinta en lo relacionado con el número de trámites y otros procedimientos administrativos que planeó racionalizar la institución en la vigencia 2014 frente a lo registrado en el Formulario Único de Reportes de Avances en la Gestión – FURAG.
5. El Número de trámites y otros procedimientos administrativos racionalizados por la institución en la vigencia 2014 coincide con lo registrado en el Formulario Único de Reportes de Avances en la Gestión – FURAG.	 <p>■ SI ■ NO</p>	Cuatro de las cinco entidades del sector reportaron información distinta en lo relacionado con el número de trámites y otros procedimientos administrativos racionalizados por la institución en la vigencia 2014 frente a lo registrado en el Formulario Único de Reportes de Avances en la Gestión – FURAG.

ENTIDAD	FURAG									
	ELEMENTO DE ANÁLISIS									
	1		2		3		4		5	
	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI
AGENCIA COLOMBIANA PARA LA REINTEGRACIÓN DE PERSONAS Y GRUPOS ALZADOS EN ARMAS		X	X			X	X		X	
AGENCIA PRESIDENCIAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL DE COLOMBIA		X	X			X		X		X
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA		X	X			X	X		X	
EMPRESA NACIONAL DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO, VIRGILIO BARCO VARGAS - S.A.S.		X		X		X	X		X	
UNIDAD NACIONAL PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES		X	X			X	X		X	

ANÁLISIS AÑO 2015 ESTRATEGIA DE RACIONALIZACIÓN

Elemento de análisis	Resultados	Comentarios
1. Publicación del plan anticorrupción en la página web de la institución.	 <p>■ SI ■ NO</p>	Las cinco entidades del sector publicaron el plan anticorrupción de que trata la Ley 1474 de 2011.
2. El plan anticorrupción incluye la estrategia de racionalización de trámites	 <p>■ SI ■ NO</p>	Las cinco entidades del sector incluyeron la estrategia de racionalización de trámites dentro del plan anticorrupción de que trata la Ley 1474 de 2011.
3. Los criterios definidos en la estrategia de racionalización se ajustan a la política de racionalización de trámites	 <p>■ SI ■ NO</p>	En cuatro de las cinco entidades del sector los criterios definidos en la estrategia de racionalización no se ajustan a la política de racionalización de trámites.
4. Los trámites definidos en la estrategia de racionalización se encuentran en armonía con el plan nacional de desarrollo y competitividad (educación, paz equidad, doing bussines)	 <p>■ SI ■ NO</p>	En cuatro de las cinco entidades del sector los trámites definidos en la estrategia de racionalización no se encuentran en armonía con el plan nacional de desarrollo (educación, paz equidad,) y competitividad (doing bussines).
5. El plan anticorrupción con la estrategia de racionalización es visible al ciudadano	 <p>■ SI ■ NO</p>	Tres de las cinco entidades del sector no incluyeron de manera visible al ciudadano el plan anticorrupción con la estrategia de racionalización.

ENTIDAD	ESTRATEGIA ANTITRÁMITES 2015									
	ELEMENTO DE ANÁLISIS									
	1		2		3		4		5	
	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI
AGENCIA COLOMBIANA PARA LA REINTEGRACIÓN DE PERSONAS Y GRUPOS ALZADOS EN ARMAS		X		X	X			X	X	
AGENCIA PRESIDENCIAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL DE COLOMBIA		X		X		X	X			X
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA		X		X	X		X		X	
EMPRESA NACIONAL DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO, VIRGILIO BARCO VARGAS - S.A.S.		X		X	X		X		X	
UNIDAD NACIONAL PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES		X		X	X		X			X

V. Avance Inscripción SUIIT



AVANCE SECTOR: 100%

Institución o dependencia	Por incluir al inventario		En gestión para inscripción		Inscritos		Total		% Avance
	Trámites	OPA	Trámites	OPA	Trámites	OPA	Trámites	OPA	
AGENCIA COLOMBIANA PARA LA REINTEGRACIÓN DE PERSONAS Y GRUPOS ALZADOS EN ARMAS	0	0	0	0	6	1	6	1	100%
EMPRESA NACIONAL DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO, VIRGILIO BARCO VARGAS - S.A.S.	0	0	0	0	1	0	1	0	100%
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA	0	0	0	0	3	1	3	1	100%
UNIDAD NACIONAL PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES	0	0	0	0	0	2	0	2	100%
AGENCIA PRESIDENCIAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL DE COLOMBIA	0	0	0	0	0	2	0	2	100%

FUENTE: SUIT V3.0: www.suit.gov.co . Corte: Mayo 27 de 2015.

Opción: SUIT en Cifras: Avance de Inscripción de Trámites y OPAs Nivel Nacional

VI. Evaluación Jefes de Control Interno

EVALUACIÓN JEFES DE CONTROL INTERNO

Con la expedición del Decreto No. 2374 del 26 de noviembre de 2014, el Gobierno Nacional decidió adelantar la evaluación de conocimientos y habilidades gerenciales, así como la evaluación del desempeño de los jefes de control interno o quienes hacen sus veces de las entidades pertenecientes a la Rama Ejecutiva del Orden Nacional.

En dicho decreto se faculta al Departamento Administrativo de la Función Pública, para adelantar las pruebas pertinentes y realizar los instrumentos a través de los cuales se llevarán a cabo las evaluaciones respectivas.

Por disposición de la Presidencia de la República, las evaluaciones se realizaron en el mes de diciembre del 2014; en tal virtud, el Departamento diseño los instrumentos correspondientes, los cuales aplicaron de la siguiente manera:

1. Para la evaluación de conocimientos y habilidades gerenciales, se aplicaron las pruebas el día 12 de diciembre, en donde asistirán los Jefes de Control Interno a las instalaciones del Departamento.
2. Para la evaluación del desempeño se empleó la metodología de Evaluación de 360°, realizada por el Representante Legal, el Secretario General, el Jefe de Planeación, un servidor público de la Oficina de Control Interno y la correspondiente autoevaluación por parte del Jefe de Control Interno.

Los Secretarios Generales lideraron el proceso de evaluación al interior de las entidades

Dicho ejercicio se efectuó entre el 15 y el 19 de diciembre de 2014.

APELLIDOS/NOMBRES	ENTIDAD	RESULTADO PRUEBAS		
		COMPETENCIAS	CONOCIMIENTOS	DESEMPEÑO
ARAGÓN SÁNCHEZ OLGA YANETH	UNIDAD NACIONAL PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO	71	75	95
CABRERA VEGA ISAURO	AGENCIA COLOMBIANA PARA LA REINTEGRACIÓN	81	77	97

APELLIDOS/NOMBRES	ENTIDAD	RESULTADO PRUEBAS		
		COMPETENCIAS	CONOCIMIENTOS	DESEMPEÑO
MORÓN BAUTE MARÍA ELISA	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA	69	89	96
RODRIGUEZ CUBIDES ALEX ALBERTO	AGENCIA PRESIDENCIAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL DE COLOMBIA	80	86	92

VII. Ley de Cuotas

Cumplimiento de la Ley 581 de 2000

La Ley 581 de 2000 es una Ley estatutaria que en cumplimiento de los mandatos constitucionales y los compromisos adquiridos mediante tratados internacionales², busca crear mecanismos para que el Estado garantice a las mujeres la adecuada y efectiva participación a la que tienen derecho en todos los niveles del poder público, definidos en los artículos 2º. Y 3º. De la presente ley, la cual se hará efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas:

- Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de máximo nivel decisorio, de que trata el artículo 2º, serán desempeñados por mujeres;
- Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de otros niveles decisorio, de que trata el artículo 3º. serán desempeñados por mujeres.

Teniendo como marco el Artículo 12 de la mencionada Ley, le corresponde al Departamento Administrativo de la Función Pública, presentar anualmente un informe sobre la participación femenina en cargos directivos a la Procuraduría General de la Nación, al Congreso de la República y a la Defensoría del Pueblo.

Cabe precisar que la veracidad de la información contenida en el informe del año 2014 es de responsabilidad de cada una de las entidades, quienes reportaron la información en la fecha establecida.

Los resultados que se presentan a continuación fueron obtenidos del reporte solicitado a través de la circular conjunta 100-003 de 2014, información con corte a 8 de agosto de 2014, fecha máxima de reporte 20 de octubre de 2014. Todas las entidades del sector Presidencia reportaron en los tiempos establecidos.

² Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por Colombia mediante ley 51 de 1981. Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "convención de Belém do Pará", aprobada por Colombia mediante Ley 248 de 1997. Protocolo facultativo de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobado por Colombia mediante ley 984 de 2005.

RESULTADOS PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

En el siguiente cuadro podrán encontrar el cumplimiento de la Ley de Cuotas por entidades y el porcentaje de cargos provistos por mujeres de todo el sector:

NOMBRE DE LA ENTIDAD	SECTOR	MÁXIMO NIVEL DECISORIO						OTRO NIVEL DECISORIO					
		TOTAL	VAC	PROV	MUJ	HOM	% M	TOTAL	VAC	PROV	MUJ	HOM	% M
Agencia Colombiana Para la Reintegración de Personas y Grupos Alzados en Armas - ACR	PRESIDENCIA de la REPÚBLICA	3	0	3	0	3	0%	4	1	3	2	1	67%
Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres UNGRD		2	0	2	0	2	0%	7	0	7	4	3	57%
Empresa Nacional de Renovación y Desarrollo Urbano Virgilio Barco Vargas Sas - EVB SAS		4	0	4	1	3	25%	2	0	2	1	1	50%
Departamento Administrativo de la Presidencia de la República		1	0	1	1	0	100%	34	8	26	13	13	50%
Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia APC-Colombia		1	0	1	1	0	100%	4	0	4	3	1	75%
TOTAL		11	0	11	3	8	27%	51	9	42	23	19	55%

Fuente: Reporte Ley de Cuotas, con corte a 8 de agosto de 2014.

SECTOR PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA



Fuente: Reporte Ley de Cuotas, con corte a 8 de agosto de 2014.

En el sector Presidencia el 40% de las entidades cumplen en el máximo nivel decisorio y el 100% en el otro nivel decisorio.



Fuente: Reporte Ley de Cuotas, con corte a 8 de agosto de 2014.

En el Sector de la Presidencia en cuanto a cargos provistos, el 27% de los cargos provistos del Máximo Nivel Decisorio está ocupado por mujeres y en el otro nivel decisorio, el 55% corresponde a participación femenina.

En conclusión reconocemos la importancia que el sector Presidencia le ha dado a la participación de la mujer en sus cargos directivos y los invitamos en este nuevo año a cumplir con el porcentaje de participación de Ley de cuotas y a incluir la integración de Afrodescendientes, RROM, Indígenas y Raizales.

VIII. Plan Anual de Vacantes

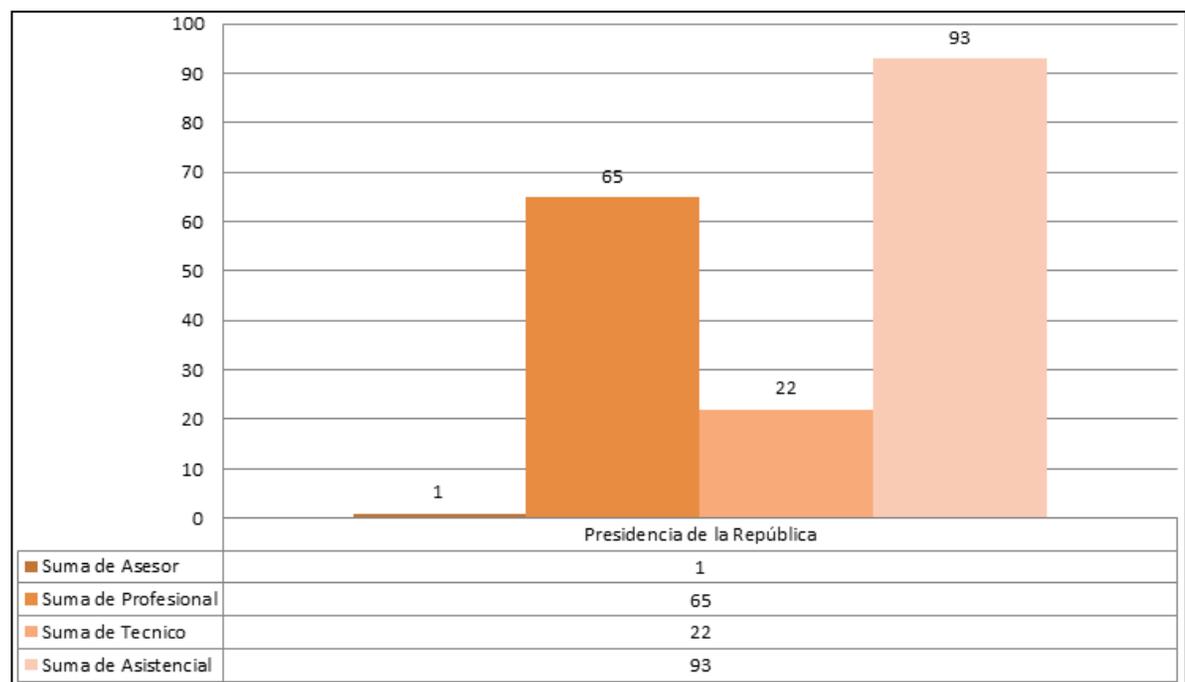
Plan Anual de Vacantes

Anualmente se expide circular dirigida a Representantes Legales de las entidades nacionales y territoriales que se rigen, en materia de carrera administrativa, por la Ley 909 de 2004 o por normas que regulan sistemas específicos de carrera administrativa administrados y vigilados por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Los representantes legales de las entidades y organismos destinatarios de la circular deben reportar, los empleos de carrera que se encuentran en vacancia definitiva, a través de la página web del Sistema Único de Información de Personal, www.sigep.gov.co.

"UN EMPLEO DE CARRERA SE ENCUENTRA EN VACANCIA DEFINITIVA CUANDO NO CUENTA CON UN TITULAR DE CARRERA; ESTE PUEDE ENCONTRARSE SIN PROVEER O PROVISTO MEDIANTE ENCARGO O NOMBRAMIENTO PROVISIONAL"

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA



IX. Sistema de Información y Gestión del Empleo Público

Resumen Ejecutivo Indicador de Avance de Vinculación en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP – Mayo 2015

SECTOR PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA																			
ENTIDAD	PLANTA DE PERSONAL: SERVIDORES PÚBLICOS (NO INCLUYE TRABAJADORES OFICIALES)								EMPLEADOS PÚBLICOS, T.O., DOCENTES, SUPERNUMERARIOS, ETC. (INFORMATIVO)			CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS			INDICADOR DE SITUACIÓN DE VINCULACIÓN DE LA ENTIDAD				
	TOTAL PLANTA POR NORMA	PLANTA PERMANENTE APROBADA	PLANTA TEMPORAL APROBADA	PLANTA TRANSITORIA APROBADA	TOTAL No. EMPLEOS DE PLANTA APROBADOS	EMPLEADOS VINCULADOS	EMPLEOS SIN PROVEER	EMPLEOS sin proveer reportados por la entidad	Hojas de Vida activas	Hojas de Vida Actualizadas	Declaraciones Bienes y Rentas	Hojas de vida activas	Hojas de vida actualizadas	Contratos vigentes	VINCULADOS/CARGOS PLANTA	% VINCULACIÓN	CONTRATOS VIGENTES/ HV ACTIVAS CONTRATISTAS	% CONTRATACIÓN	INDICE PONDERADO DE VINCULACIÓN
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA	871	862	0	0	862	648	214	104	835	753	803	152	106	153	87%	69,8%	100,66%	20,13%	89,92
AGENCIA COLOMBIANA PARA LA REINTEGRACIÓN DE PERSONAS Y GRUPOS ALZADOS EN ARMAS	427	427	0	0	427	410	17	16	449	398	408	601	428	198	100%	79,8%	32,95%	6,59%	86,40
UNIDAD NACIONAL PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES	102	102	0	0	102	88	14	14	96	93	90	84	51	4	100%	80,0%	4,76%	0,95%	80,95
AGENCIA PRESIDENCIAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL DE COLOMBIA	83	83	0	0	83	49	34	0	67	36	53	23	14	18	59%	47,2%	78,26%	15,65%	62,88

Fuente: SIGEP 21 de mayo de 2015

Nota:

- Para servidores públicos el indicador relaciona el número de cargos de planta aprobados más cargos sin proveer con el Número de empleados vinculados (80% ponderado), y para contratistas el número de contratos vigentes con número de hojas de vida activas (20% ponderado).
- Los datos sobre número de hojas de vidas de servidores públicos tanto activas como actualizadas y el número de declaraciones de bienes y rentas son de carácter informativo, pero la entidad debe revisar y proceder a efectuar la depuración correspondiente.
- El indicador que se maneja al interior del proyecto SIGEP para la medición de la gestión de las entidades en el Sistema está dado por el siguiente semáforo:

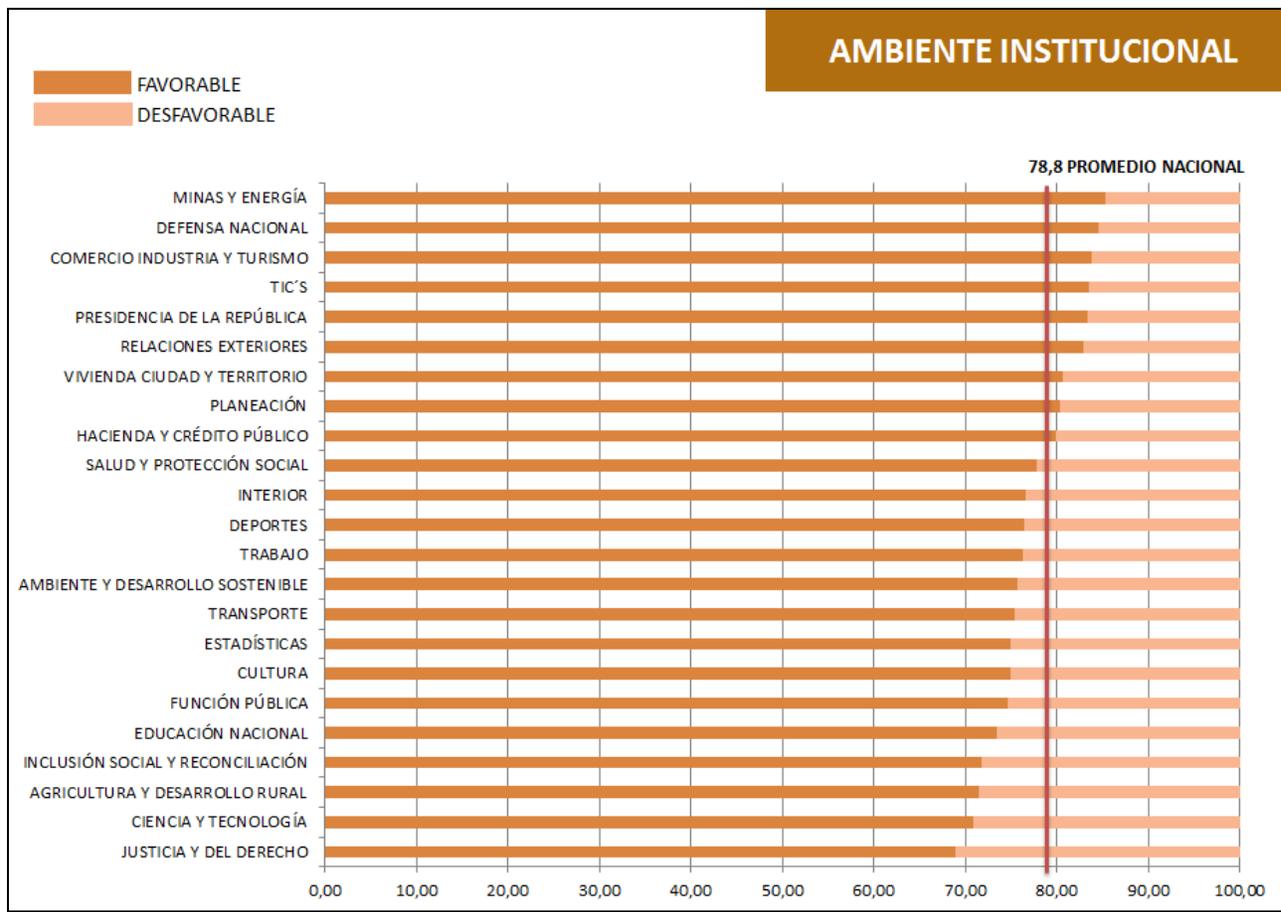


X. Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDI

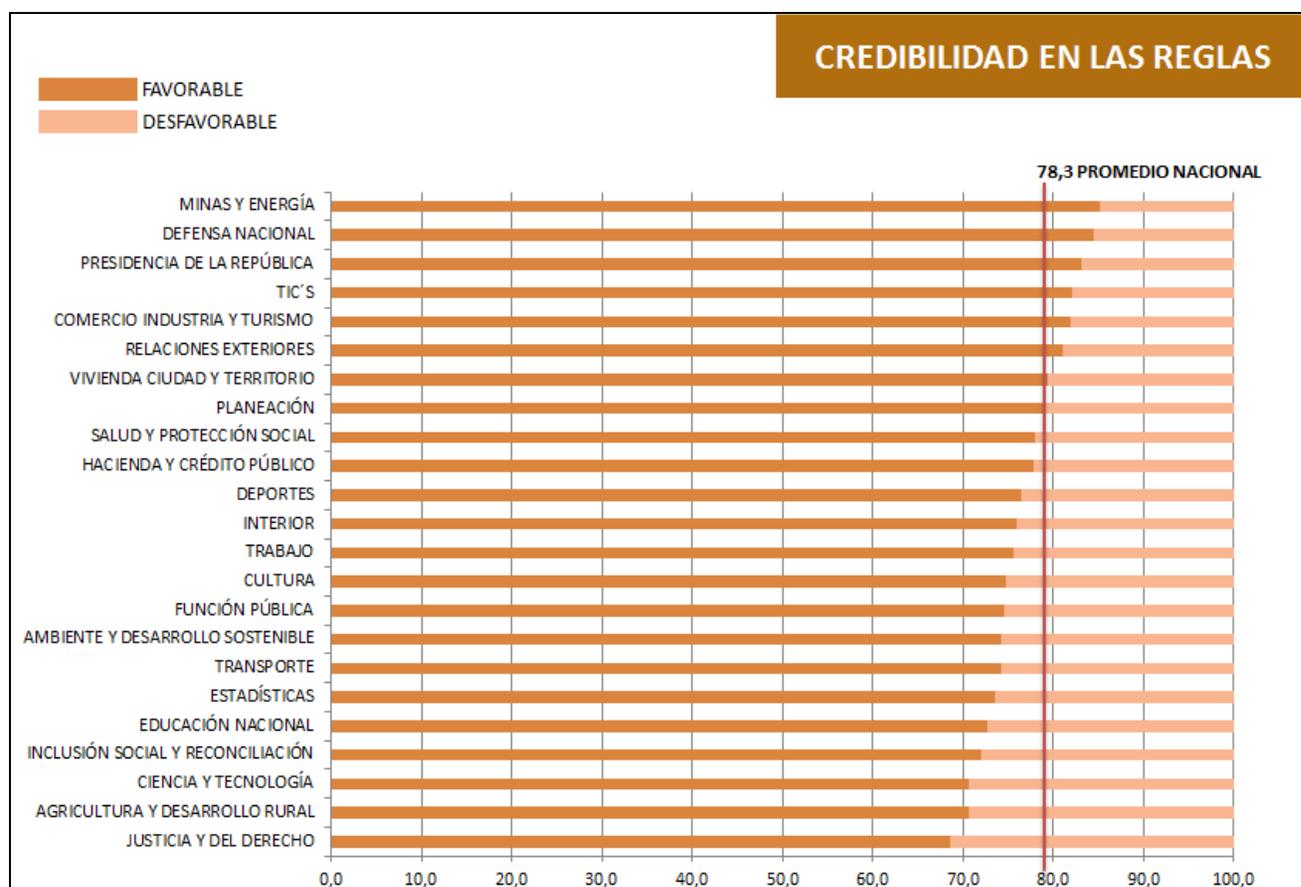
Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional

Es un instrumento que consolida anualmente una base de información sólida sobre el ambiente y desempeño institucional de la administración pública, a partir de la percepción de los servidores públicos que trabajan en las entidades del orden nacional del poder ejecutivo, judicial y legislativo, organismos de control, organización electoral, corporaciones autónomas regionales e instituciones de investigación científica y ambiental.

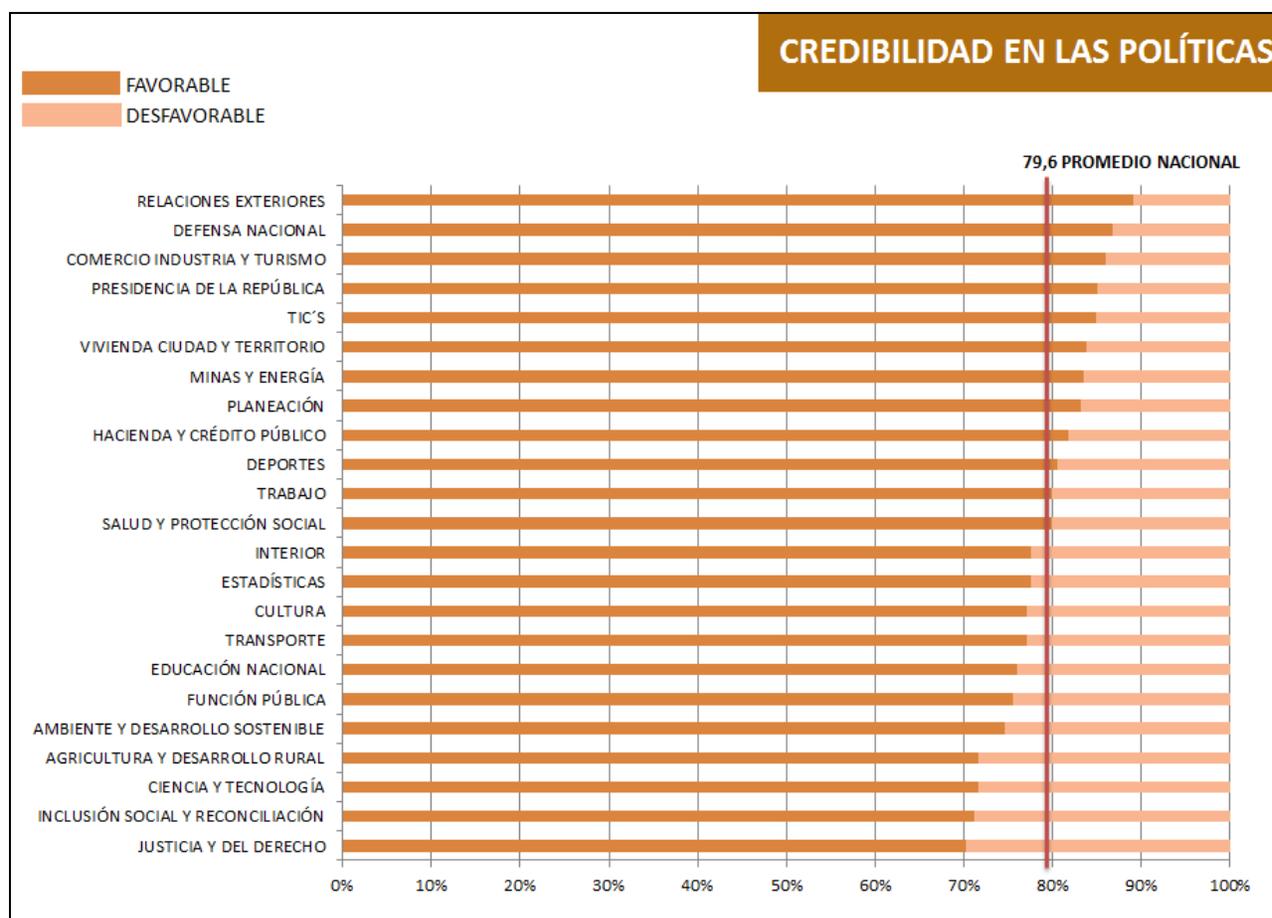
AMBIENTE INSTITUCIONAL



CREDIBILIDAD EN LAS REGLAS



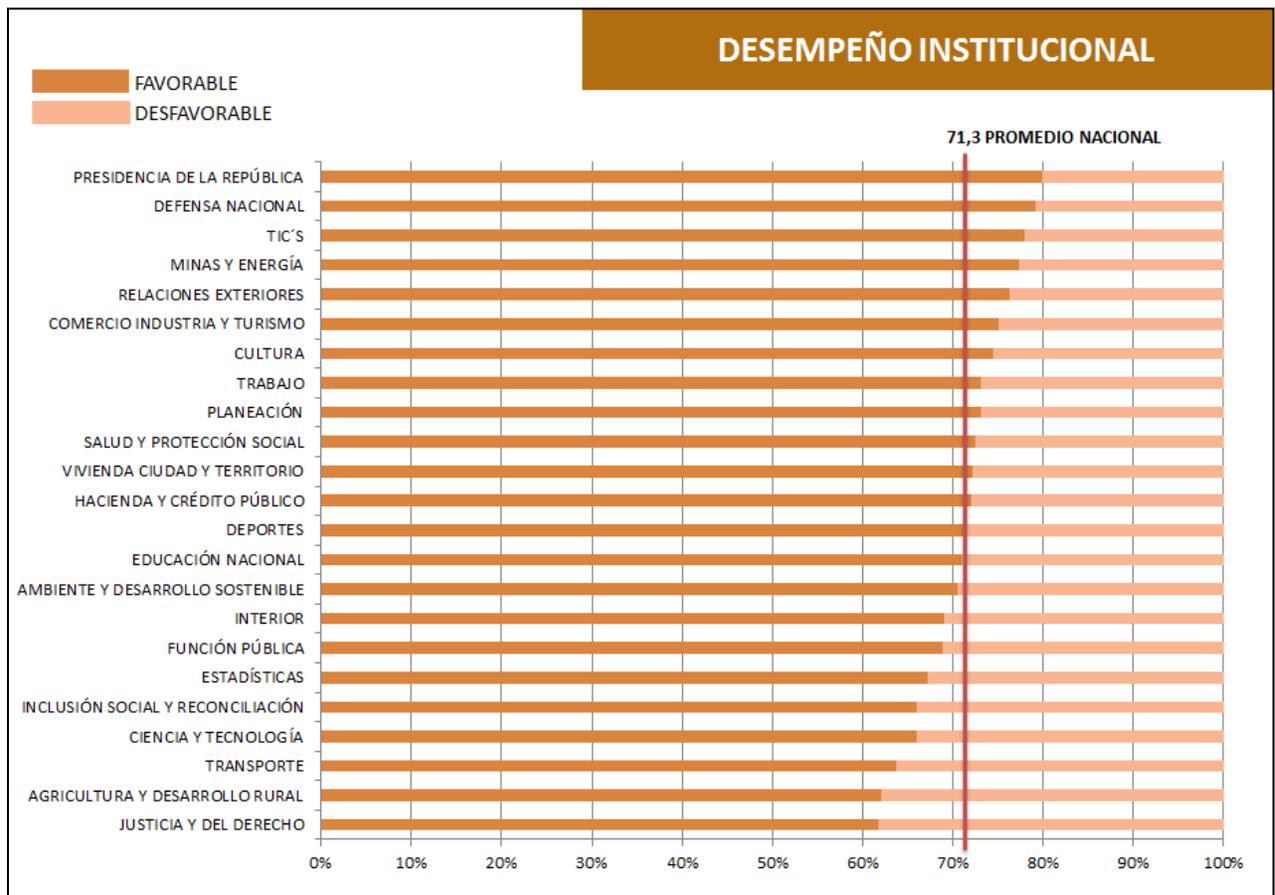
CREDIBILIDAD EN LAS POLÍTICAS



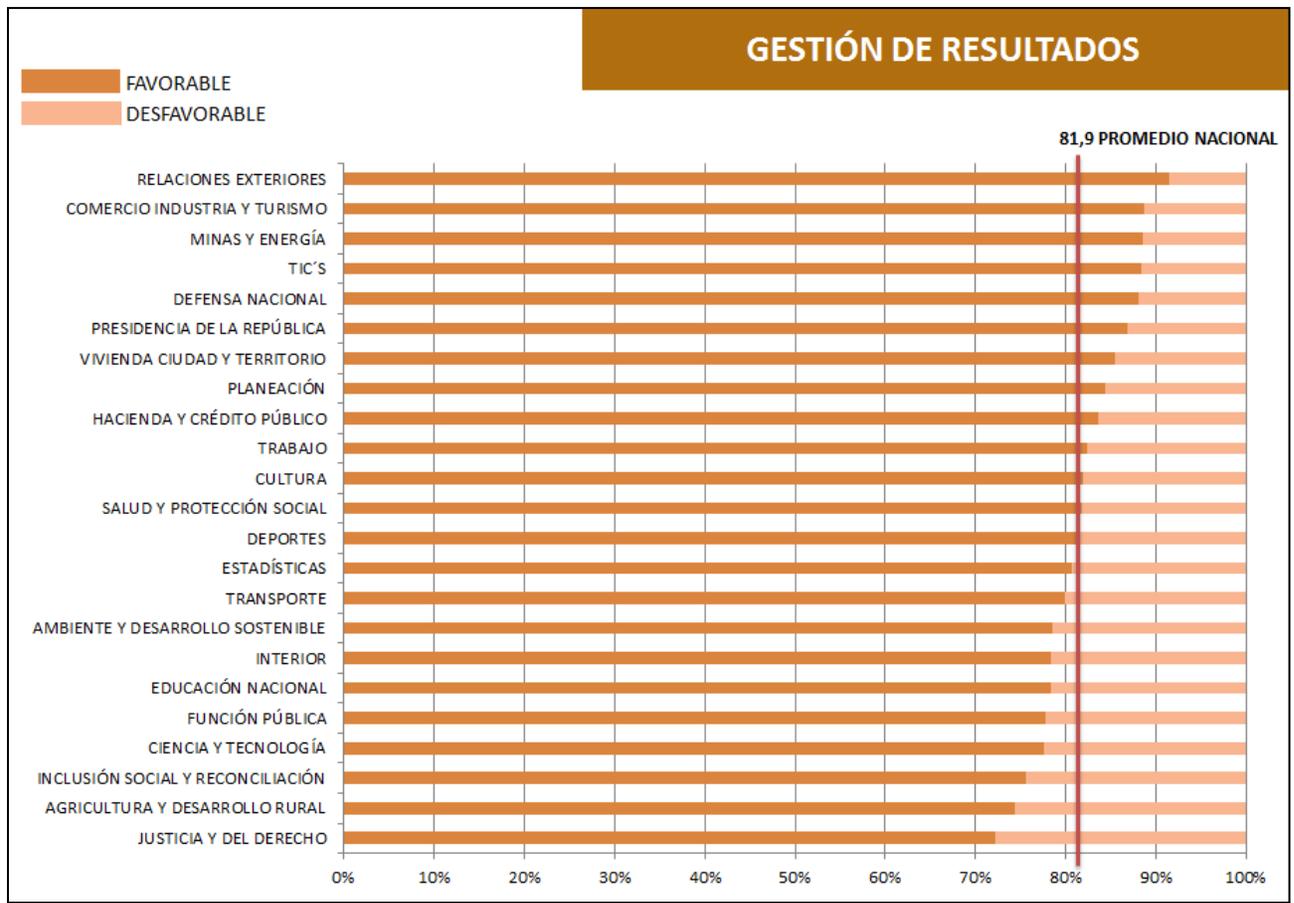
SUFICIENCIA DE RECURSOS Y PREVISIBILIDAD



DESEMPEÑO INSTITUCIONAL



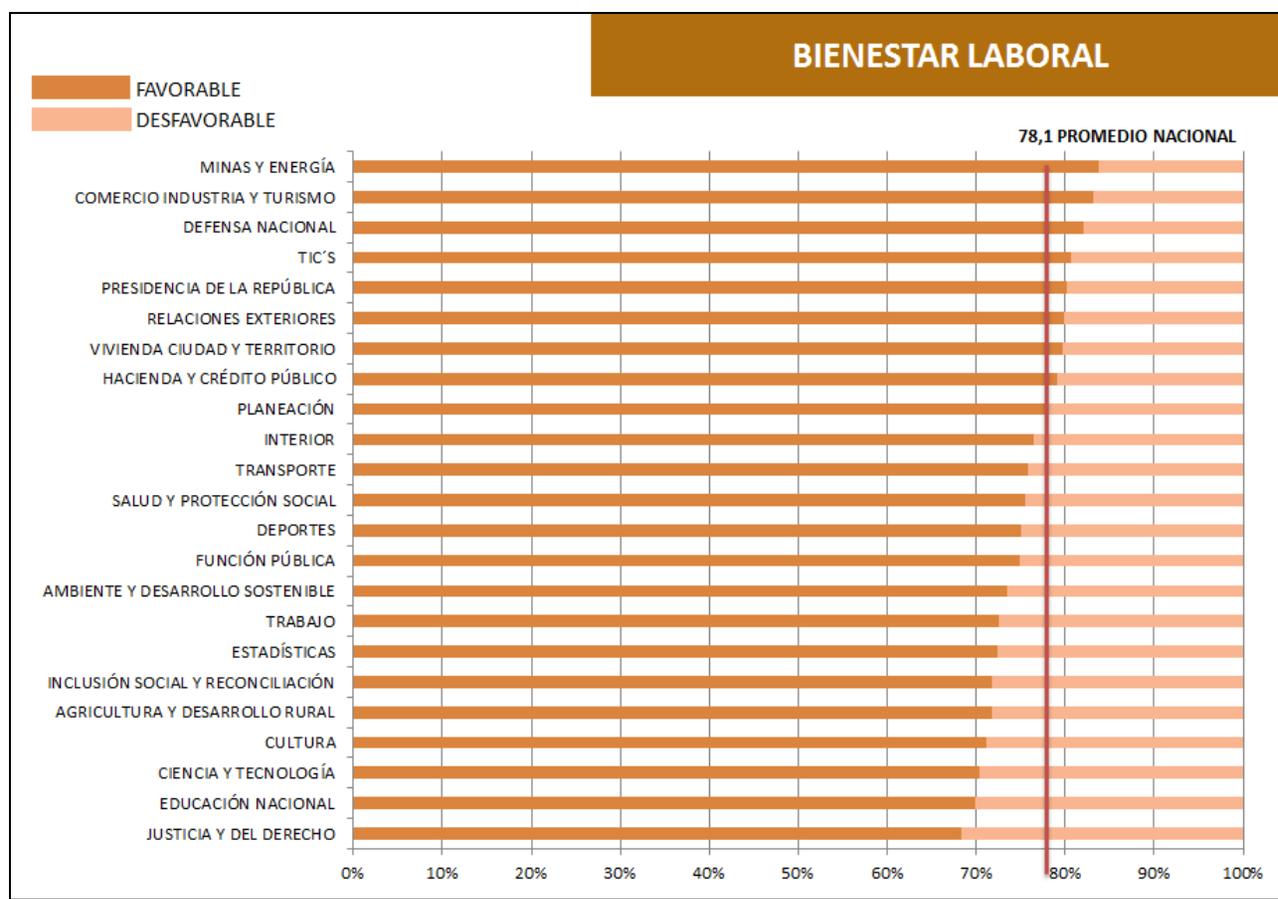
GESTIÓN DE RESULTADOS



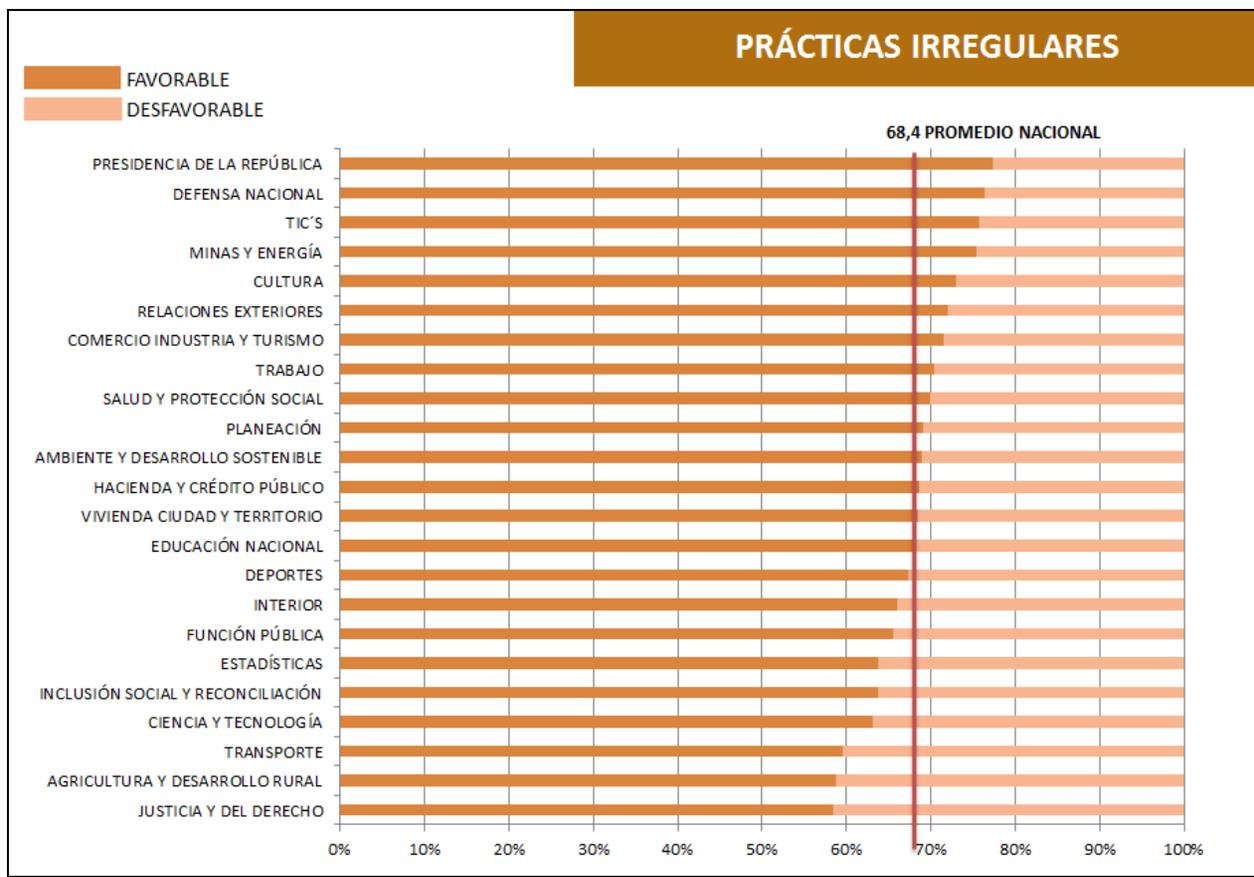
RENDICIÓN DE CUENTAS



BIENESTAR LABORAL



PRÁCTICAS IRREGULARES



XI. Meritocracia – Provisión de Cargos de Libre Nombramiento y Remoción

El Gobierno Nacional, tomó la decisión de dar aplicación a procesos meritocráticos para la selección de funcionarios de los cargos que conlleven ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva del orden nacional y cargos de libre nombramiento y remoción.

La Ley 909 de 2004 establece que son empleos de gerencia pública los cargos que conlleven ejercicio de responsabilidad directiva diferente a aquellos cuya nominación dependa del Presidente de la República en el nivel nacional.

Para dar operatividad a lo anterior, se expidió el Decreto 1083 de 2015, que en el capítulo 2 artículo 2.2.13.2., establece el procedimiento para la elaboración de las competencias laborales de quienes van a desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción en la Rama Ejecutiva del Orden Nacional.

Por otra parte el Decreto 1083 de 2015 en el título 28, reglamenta la designación de los Directores o Gerentes Regionales o Seccionales o quienes hagan sus veces, en los Establecimientos Públicos de la Rama Ejecutiva del orden nacional, este Departamento Administrativo a suscrito convenios interadministrativos para adelantar concursos públicos y abiertos para conformar la lista de la cual se elaborará la terna para la designación de los Directores Regionales o Territoriales del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Instituto Colombiano Agropecuario, Instituto Colombiano de Desarrollo Rural, Instituto Geográfico Agustín Codazzi, Instituto Nacional de Vías, Escuela Superior de Administración Pública y Servicio Nacional de Aprendizaje.

A continuación se relacionan las cifras de Servidores Públicos evaluados a Cargos de Naturaleza Gerencial y Concursos Públicos basada en el Mérito desde 01 enero de 2015 al 30 de mayo 2015:

INFORMACIÓN PROCESOS PÚBLICOS Y ABIERTOS

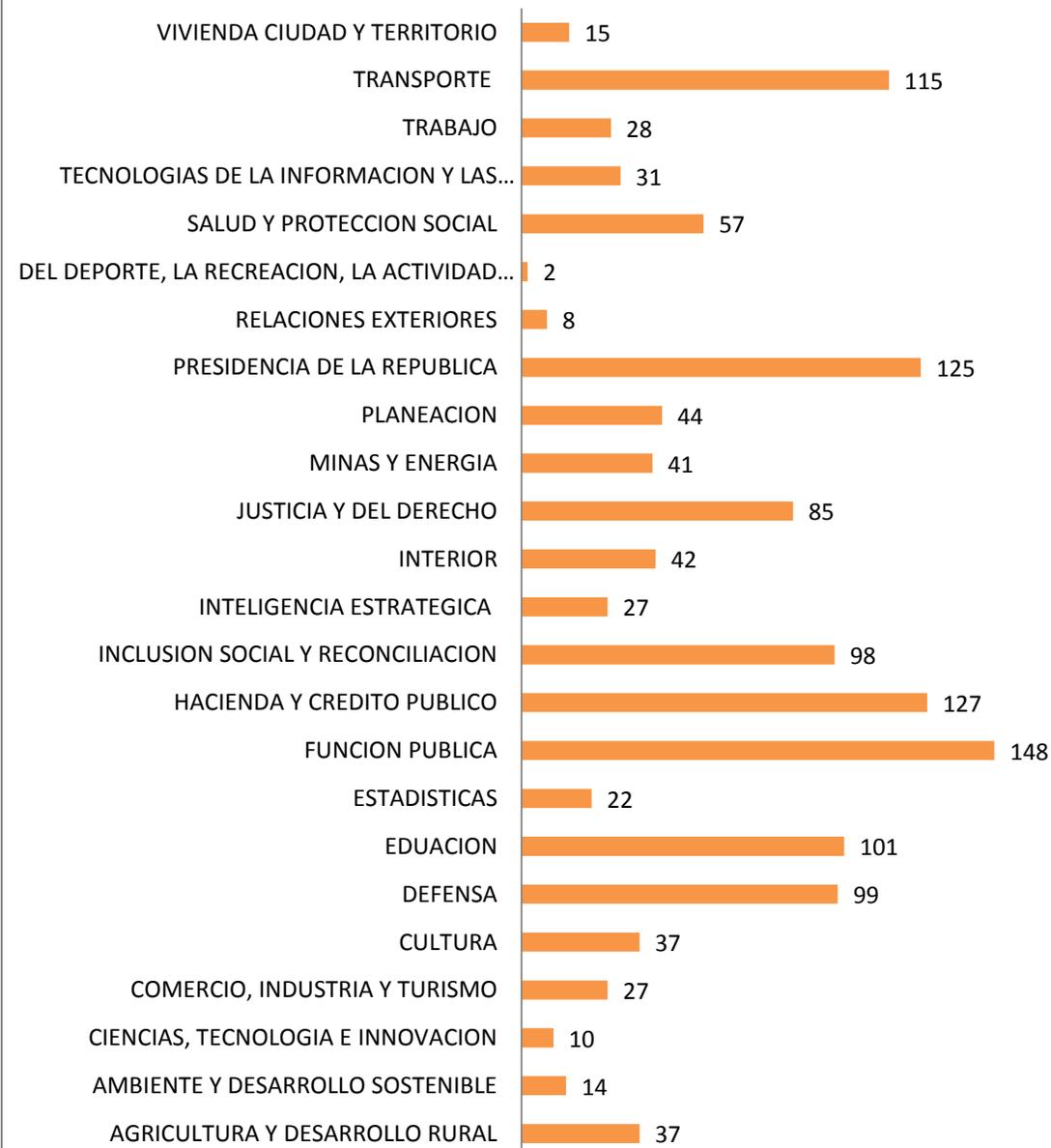
MES	ENTIDAD	CARGO	REGIONAL	TOTAL PRUEBAS CONOCIMIENTOS	TOTAL PRUEBAS HABILIDADES	TOTAL PRUEBA DE ANALISIS DE ANTECEDENTES	TOTAL
ENERO	NA	NA	NA	0	0	0	0
FEBRERO	SENA	Subdirector de Centro	Magdalena	0	3	0	3
MARZO	SENA	Subdirector de Centro	Antioquia - Medellín	29	9	0	38
		Subdirector de Centro	Antioquia - Cauca	18	9	9	36
		Subdirector de Centro	Antioquia - Itagüí	27	7	0	34
		Subdirector de Centro	Atlántico	26	13	0	39
		Subdirector de Centro	Cesar	23	9	0	32
		Subdirector de Centro	Guajira - Fonseca	20	5	0	25

MES	ENTIDAD	CARGO	REGIONAL	TOTAL PRUEBAS CONOCIMIENTOS	TOTAL PRUEBAS HABILIDADES	TOTAL PRUEBA DE ANALISIS DE ANTECEDENTES	TOTAL
		Subdirector de Centro	Guajira - Riohacha	33	15	0	48
		Subdirector de Centro	Magdalena	26	6	0	32
		Subdirector de Centro	Nariño	25	8	0	33
		Subdirector de Centro	Risaralda	58	22	0	80
		Subdirector de Centro	Vaupés	11	6	0	17
		Director Regional	San Andres	17	0	0	17
ABRIL	SENA	Director Regional	Córdoba	38	7	0	45
		Director Regional	San Andres	13	2	0	15
		Director Regional	Valle	45	14	0	59
	ICA	Gerente Seccional	Amazonas	5	0	0	5
		Gerente Seccional	Arauca	2	0	0	2

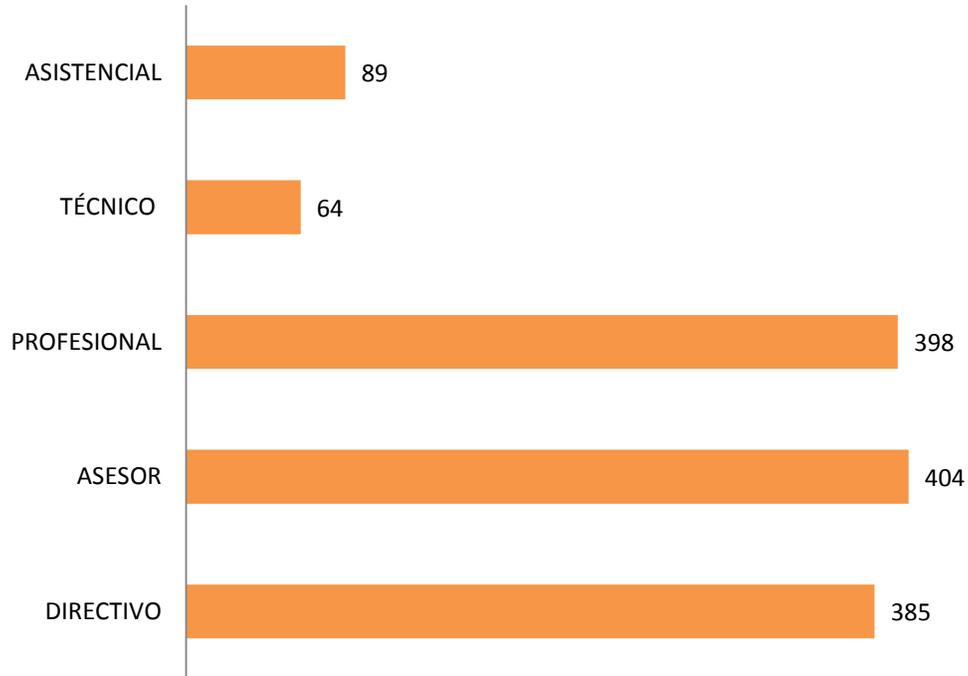
MES	ENTIDAD	CARGO	REGIONAL	TOTAL PRUEBAS CONOCIMIENTOS	TOTAL PRUEBAS HABILIDADES	TOTAL PRUEBA DE ANALISIS DE ANTECEDENTES	TOTAL
		Gerente Seccional	Putumayo	6	0	0	6
		Gerente Seccional	Tolima	15	7	7	29
	ICBF	Director Regional	Bolivar	62	0	0	62
		Director Regional	Guajira	57	0	0	57
		Director Regional	Magdalena	49	0	0	49
		Director Regional	Guaviare	33	0	0	33
MAYO	INCODER	Director Territorial	Antioquia	9	0	0	9
		Director Territorial	Tolima	23	0	0	23
		Director Territorial	Sucre	13	0	0	13
		TOTAL		683	142	16	841

INFORMACIÓN DETALLADA GERENCIA PÚBLICA

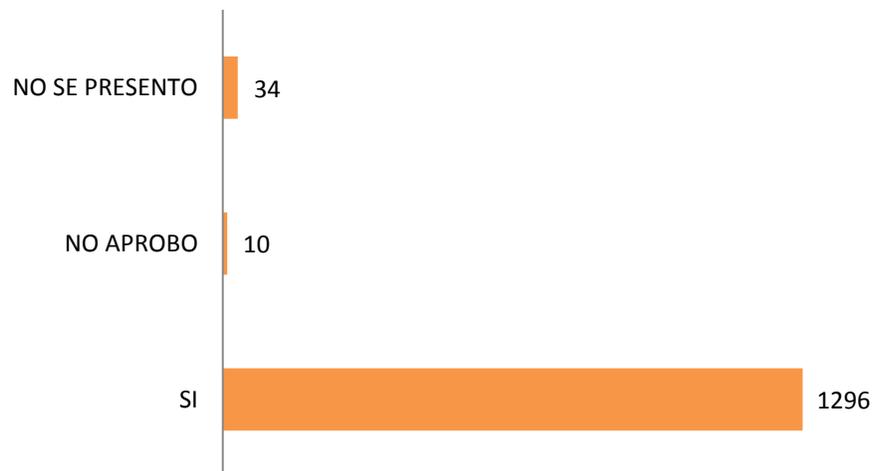
NÚMERO DE PERSONAS EVALUADAS POR SECTOR

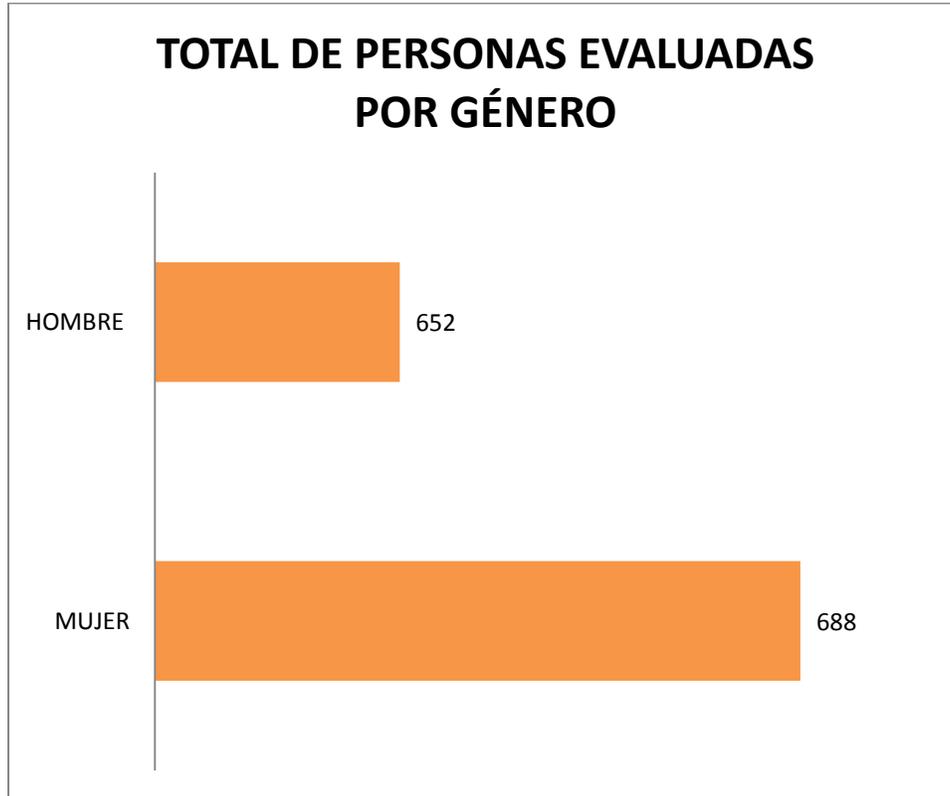


TOTAL DE PERSONAS EVALUADAS POR NIVEL JERARQUICO

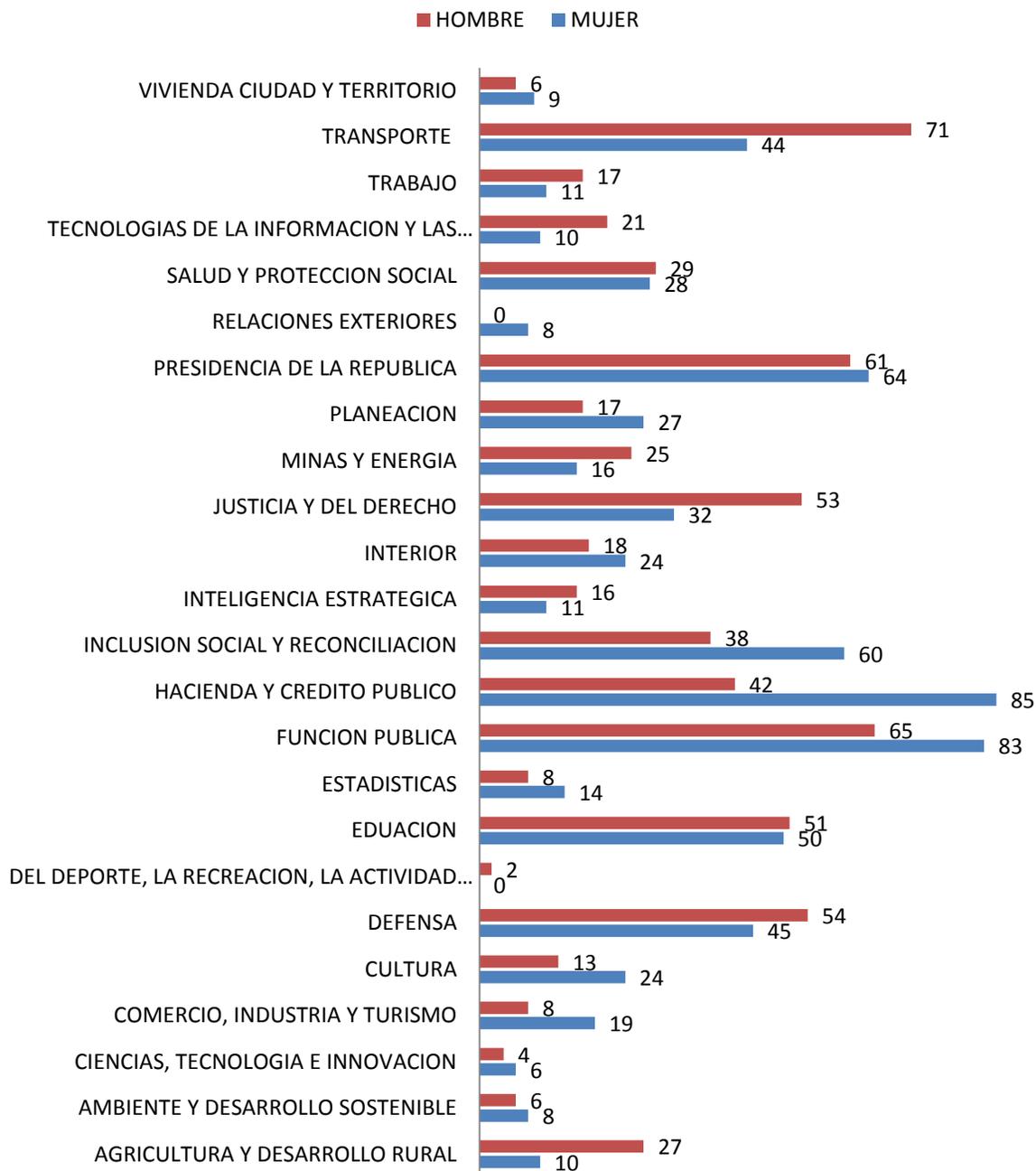


AJUSTE AL PERFIL

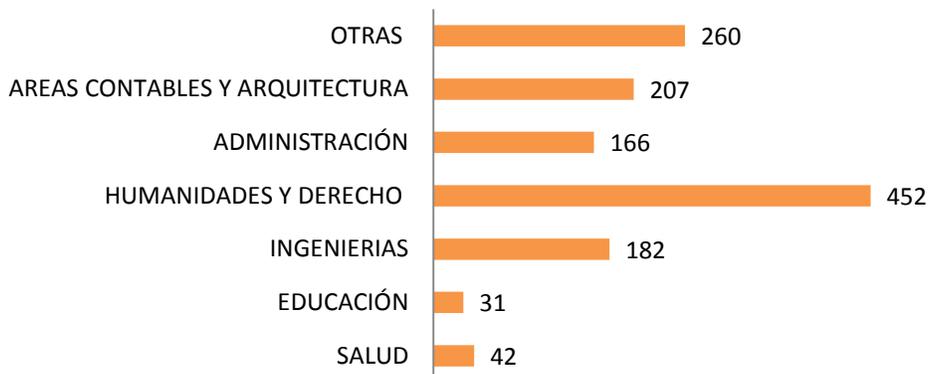




DISTRIBUCION EVALUADOS POR GENERO EN LOS DIFERENTES SECTORES



FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS ASPIRANTES EVALUADOS



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

ENTIDAD	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
ACR	1	8	2	0	0	11
APC	4	9	0	0	0	13
DAPRE	4	64	32	0	0	100
UNGRD	0	1	0	0	0	1
TOTAL	9	82	34	0	0	125

