

MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO



**PLAN DE DESARROLLO
ADMINISTRATIVO 2003
SECTOR HACIENDA**

Bogotá, D.C., marzo de 2003

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1. CONFORMACIÓN DEL SECTOR HACIENDA	3
2. MARCO LEGAL	4
3. PLAN DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO 2003 SECTOR HACIENDA	7

INTRODUCCIÓN

Este Ministerio en virtud de su condición de coordinador del Sector Hacienda, contó con el concurso y acompañamiento permanente del Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP para lograr la definición del Plan de Desarrollo Administrativo del Sector para la vigencia 2003. Es así como punto de partida se celebra una reunión del Comité Sectorial de Hacienda, donde el DAFP presenta el Sistema de desarrollo Administrativo y el objetivo a alcanzar por los diferentes sectores en el desarrollo de las políticas, en concordancia con las directrices impartidas por la Presidencia de la República y el Plan Nacional de Desarrollo para el cuatrienio 2003-2006.

Con base en la experiencia adquirida en los años anteriores, los lineamientos y metodología suministrados por el DAFP, este Ministerio y las demás entidades que integran el sector hacienda elaboran el Plan para la presente vigencia.

El escenario de trabajo fueron reuniones que permitían la participación activa, definiendo por unanimidad las acciones más convenientes para ser desarrolladas por el sector en el presente año.

Como resultado de la gestión adelantada se obtuvo el documento del Plan de Desarrollo Administrativo del Sector Hacienda, el cual contiene inicialmente las entidades adscritas o vinculadas que conforman el Sector. Seguidamente, se hace un esbozo de los aspectos legales en los que se fundamenta el diseño del Plan, finalizando con la presentación del respectivo Plan.

1. CONFORMACIÓN DEL SECTOR HACIENDA

El Sector Hacienda está conformado por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y sus entidades adscritas o vinculadas, así:

Entidades adscritas:

- U.A.E Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN.
- U.A.E Contaduría General de la Nación.
- U.A.E Unidad de Información y Análisis Financiero
- Superintendencia Bancaria
- Superintendencia de Valores
- Superintendencia de la Economía Solidaria
- Fondo de Garantías de Instituciones Financieras – FOGAFIN.
- Fondo de Garantías de entidades Cooperativas – FOGACOOOP.

Entidades vinculadas:

- Banco Cafetero – BANCAFE.
- Banco Granahorrar
- Fiduciaria la Previsora S.A.
- La Previsora S.A. Compañía de Seguros
- Financiera de Desarrollo Territorial S.A. – FINDETER.
- Central de Inversiones S.A. -CISA

2. MARCO LEGAL

A continuación se presenta la normatividad relacionada con el Sistema de Desarrollo Administrativo y con la creación de cada una de las entidades que hacen parte del Sector Hacienda:

♦ **Normas del Sistema de Desarrollo Administrativo**

La Ley 489 de 1998 es la norma que regula el ámbito de aplicación del Sistema de Desarrollo Administrativo, a continuación se presentan algunos de sus principales aspectos:

En el Capítulo Segundo establece que la función administrativa se desarrollará conforme a los principios constitucionales, en particular los atinentes a la buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia.

En el Capítulo Cuarto se define el Sistema de Desarrollo Administrativo como un conjunto de políticas, estrategias, metodologías, técnicas y mecanismos de carácter administrativo y organizacional para la gestión y manejo de los recursos humanos, técnicos, materiales, físicos y financieros de las entidades de la Administración Pública, orientado a fortalecer la capacidad administrativa y el desempeño institucional, de conformidad con la reglamentación que para el efecto expida el Gobierno Nacional.

En el artículo 19 prevé que los Ministros y Directores de Departamento Administrativo conformarán el Comité Sectorial de Desarrollo Administrativo, del cual harán parte los directores, gerentes o presidentes de los organismos y entidades adscritos o vinculados, quienes serán responsables únicos por el cumplimiento de las funciones a su cargo so pena de incurrir en causal de mala conducta.

La misma Ley en el artículo 21 establece que el Ministerio o Departamento Administrativo correspondiente coordinará y articulará las políticas de desarrollo administrativo del respectivo sector.

Finalmente, el Decreto N° 2740 del 20 de diciembre de 2001 reglamenta los artículos de la Ley 489 de 1998 relacionados con el Sistema de Desarrollo Administrativo.

3. PLAN DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO 2003

SECTOR HACIENDA

PLAN DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO 2003 SECTOR HACIENDA

POLÍTICA	ACCIONES	METAS	FECHA LÍMITE	INDICADORES	PARTICIPANTES	RESPONSABLES
Gestión y desarrollo de talento humano.	1. Diseño de herramientas para evaluación de candidatos para cargos de libre nombramiento y remoción y nombramiento provisional. 1.1 Revisión de perfiles y manuales de funciones y requisitos. (todas las entidades). 1.2 Diseño de herramientas de evaluación (entrevistas, pruebas psicotécnicas, de conocimientos específico y general, análisis de antecedentes).	Contar con herramientas adecuadas para la evaluación de candidatos para cargos de libre nombramiento y remoción y nombramiento provisional del Sector, desde el nivel asesor hasta el asistencial. A partir de octubre de 2003, el ingreso de la totalidad de funcionarios de libre nombramiento y remoción y los candidatos para nombramiento provisional desde el nivel asesor hasta el asistencial, se hará a través de las herramientas de evaluación escogidas.	Jun- 2003 Sep-2003	% Cargos de libre nombramiento y remoción y nombramiento provisional de los niveles definidos, provistos con los instrumentos de evaluación diseñados.	TODAS LAS ENTIDADES DEL SECTOR	TODAS LAS ENTIDADES DEL SECTOR
	2 Elaboración e implementación del plan y reglamento de capacitación y de desarrollo de personal. 2.1 Diagnóstico de necesidades de capacitación e implementación del plan. 2.2 Conformación de un banco de docentes por especialidad del sector. 2.3 Utilización del banco de docentes en las programaciones de capacitación.	Implementar planes de capacitación que respondan al diagnóstico de necesidades del Sector y beneficien al menos al 80% de los servidores que deban ser capacitados. Mejorar el desempeño de al menos el 70% de los servidores que recibieron capacitación.	Abr-2003 Dic-2003	N° Servidores capacitados/ Total servidores con necesidades de capacitación del Sector*100 Banco de docentes del sector conformado	TODAS LAS ENTIDADES DEL SECTOR	TODAS LAS ENTIDADES DEL SECTOR

POLÍTICA	ACCIONES	METAS	FECHA LÍMITE	INDICADORES	PARTICIPANTES	RESPONSABLES
				Necesidades del sector cubiertas con el plan de capacitación / Necesidades de capacitación identificadas		
	3 Formulación e implementación de los programas de inducción y reinducción.	Llevar a cabo los programas de inducción y reinducción con la participación del 100% de los servidores del Sector.	Dic-2003	% de servidores vinculados durante el año 2003 que han recibido programas de inducción. % de servidores del Sector que han recibido programas de reinducción.	TODAS LAS ENTIDADES DEL SECTOR	TODAS LAS ENTIDADES DEL SECTOR
	4 Formulación e implementación de programas de bienestar e incentivos, a través de: 4.1 Medición del clima laboral en las entidades del Sector e implementación de las acciones correspondientes para su mejoramiento. 4.2 Realización de campañas de salud ocupacional y seguridad social. 4.3 Elaboración del instrumento de evaluación de los mejores equipos de trabajo y aplicación del mismo para otorgar los incentivos pecuniarios	Implementar acciones de mejoramiento del clima laboral que beneficien al 100% de los servidores del Sector Escoger los mejores proyectos de trabajo en equipo e implementarlos al interior del Sector. Reconocer los niveles de excelencia de los servidores	Nov-2003 Dic-2003 Nov-2003 Jul-2003	Acciones de mejoramiento implementadas/ total de acciones propuestas para mejorar el clima laboral. % de disminución del ausentismo laboral con ocasión de las campañas adelantadas Reconocimiento y	TODAS LAS ENTIDADES DEL SECTOR	TODAS LAS ENTIDADES DEL SECTOR

POLÍTICA	ACCIONES	METAS	FECHA LÍMITE	INDICADORES	PARTICIPANTES	RESPONSABLES
	<p>respectivos.</p> <p>4.4 Otorgamiento de incentivos no pecuniarios a los mejores servidores públicos de cada entidad.</p> <p>4.5 Definición de la metodología para la elaboración del balance social al interior del Sector.</p>	<p>públicos a través del otorgamiento de incentivos no pecuniarios en todas las entidades del Sector.</p> <p>Preparar el documento con la aprobación de las entidades del sector.</p>	Dic -2003	entrega de los incentivos pecuniarios a los mejores equipos de trabajo, seleccionados con el instrumento diseñado.		DIAN, SUPERBANCARIA, FUNCIÓN PÚBLICA
	<p>5 Apoyo a la desvinculación asistida de servidores del Sector, dentro del Programa de Renovación de la Administración Pública.</p> <p>5.1 Inventario de la situación laboral de los empleados del sector: madres cabeza de familia, discapacitados, funcionarios próximos a pensionarse.</p> <p>5.2 Elaboración de propuestas para adelantar programas de desvinculación asistida para prepensionados y funcionarios retirados de las entidades.</p>	Apoyar a los servidores que deban desvincularse, cualquiera sea el motivo de su retiro.	<p>Mar-2003</p> <p>Jun-2003</p>	<p>% de servidores desvinculados que recibieron asistencia / total de servidores desvinculados.</p> <p>% de servidores desvinculados satisfechos con la calidad de los programas.</p>	TODAS LAS ENTIDADES DEL SECTOR	TODAS LAS ENTIDADES DEL SECTOR
Descentralización Administrativa.	<p>1. Realización del Inventario y análisis de competencias de las entidades del Sector.</p> <p>1.1 Identificación de competencias y relaciones (referentes: leyes y decretos leyes).</p> <p>1.2 Análisis de las competencias y relaciones e identificación de propuestas de mejoramiento y</p>	Apoyar el proceso de rediseño de cada una de las entidades a través del análisis de sus competencias y las propuestas de mejoramiento.	<p>May-2003</p> <p>Dic -2003</p>	<p>Competencias y relaciones analizadas</p> <p># de competencias y relaciones duplicadas o</p>	TODAS LAS ENTIDADES DEL SECTOR	TODAS LAS ENTIDADES DEL SECTOR

POLÍTICA	ACCIONES	METAS	FECHA LÍMITE	INDICADORES	PARTICIPANTES	RESPONSABLES
	alternativas de coordinación para el desarrollo de las mismas.			traslapadas o reducidas / total de competencias y relaciones identificadas		
	<p>2.1 Socialización de nuevas prácticas de gestión y proyectos desarrollados en entidades del Sector:</p> <ul style="list-style-type: none"> Programas de calidad y evaluación del desempeño de jefes, a cargo de la Supersolidaria y la Dian; Sistema de atención al usuario en Granahorrar. <p>2.2 Establecimiento de grupos intrasectoriales para abordar temas de interés sectorial:</p> <ul style="list-style-type: none"> Balance Social Proyecto "Defensor del usuario del Sector Hacienda". Programas de desvinculación asistida. Banco de docentes. 	Crear espacios de cooperación entre las entidades del Sector para compartir información y conocimientos.	<p>Feb-2003</p> <p>Abr-2003</p> <p>Dic-2003</p>	<p>Prácticas y proyectos de gestión implementados en otras entidades / # total de prácticas y proyectos identificados.</p> <p>Propuestas concretas de desarrollo de los temas trabajados por los grupos intrasectoriales, validadas y aprobadas para ser incorporadas de manera permanente en el Sector.</p>	TODAS LAS ENTIDADES DEL SECTOR	DIAN, SUPERSOLIDARIA, GRANAHORRAR
Democratización y control social de la administración	1. Publicación de informes de evaluación de la gestión y rendición de cuentas con el fin de facilitar a la ciudadanía el ejercicio del control social (páginas web, audiencias públicas, veedurías ciudadanas)	Contar la totalidad de las entidades del Sector con informes de evaluación de la gestión y rendición de cuentas socializados entre la comunidad.	Jun - 2003	N° de espacios de socialización de la información, creados y operando. N° Entidades con	TODAS LAS ENTIDADES DEL SECTOR	TODAS LAS ENTIDADES DEL SECTOR

POLÍTICA	ACCIONES	METAS	FECHA LÍMITE	INDICADORES	PARTICIPANTES	RESPONSABLES
ción pública				información publicada/N° Entidades del sector		
	<p>2. Optimización de la entrega de información al ciudadano:</p> <p>2.1 Evaluación de los derechos de petición presentados al Sector, para determinar los temas más recurrentes.</p> <p>2.2 Utilización de los espacios “preguntas más frecuentes” de las páginas web del Sector, para publicar información sobre los temas detectados como de mayor consulta a través de derechos de petición.</p>	Disminuir en un 30% la interacción del ciudadano con las entidades del Sector, a través de los derechos de petición	<p>Jun-2003</p> <p>Oct - 2003</p>	% de disminución de derechos de petición solicitando información publicada en la sección “preguntas más frecuentes” N° Derechos de petición en el año 2003/N° Derechos de petición en el año 2002	TODAS LAS ENTIDADES DEL SECTOR	TODAS LAS ENTIDADES DEL SECTOR
	<p>3. Fortalecimiento de los sistemas de atención al ciudadano.</p> <p>3.1 Análisis del sistema de atención con que cuenta Granahorrar, para determinar su posibilidad de réplica en el Sector.</p> <p>3.2 Elaboración de propuesta de defensoría del cliente del Sector.</p>	Contar con un sistema unificado de atención al usuario en el Sector.	Dic-2003	Estrategias de mejoramiento de atención al ciudadano implementadas y operando.	TODAS LAS ENTIDADES DEL SECTOR	TODAS LAS ENTIDADES DEL SECTOR
Moraliza-ción y transparen-cia en la administra-ción pública	1. Elaboración de los mapas de riesgo de las entidades del Sector e implementación de acciones de mejoramiento.	Atenuar los riesgos en los procesos de gestión de las entidades	Dic-2003	% de Reducción de riesgos / Total de riesgos identificados.	TODAS LAS ENTIDADES DEL SECTOR	TODAS LAS ENTIDADES DEL SECTOR

POLÍTICA	ACCIONES	METAS	FECHA LÍMITE	INDICADORES	PARTICIPANTES	RESPONSABLES
	<p>2. Sostenibilidad del código de valores.</p> <p>2.1 Realización de campañas de difusión de los valores establecidos en cada entidad utilizando medios escritos y virtuales y el reforzamiento de conductas adecuadas.</p> <p>2.2 Definición e implementación de estrategias pedagógicas que favorezcan la vivencia de los valores establecidos</p>	Fortalecer los valores éticos en los servidores públicos del Sector.	Dic-2003	N° campañas realizadas en formación de valores / N° campañas programadas	TODAS LAS ENTIDADES DEL SECTOR	TODAS LAS ENTIDADES DEL SECTOR
Rediseños organizacionales	1. Elaboración y ajuste de estudios técnicos para responder al Programa de Renovación de la Administración Pública.	Estudios técnicos ajustados en el 100% de las entidades del Sector	Mar-2003	% Estudios técnicos ajustados / N° Entidades del Sector	TODAS LAS ENTIDADES DEL SECTOR	TODAS LAS ENTIDADES DEL SECTOR
	2. Revisión y rediseño de procesos y procedimientos.	La totalidad de los procesos y procedimientos revisados y rediseñados.	Dic-2003	% de entidades que ajustaron sus procesos y procedimientos a sus nuevas estructuras.	TODAS LAS ENTIDADES DEL SECTOR	TODAS LAS ENTIDADES DEL SECTOR
	3. Identificación y simplificación de trámites de mayor impacto para el ciudadano.	Al menos cinco trámites de mayor impacto del Sector identificados y racionalizados	Dic-2003	Trámites de mayor impacto del Sector, racionalizados.	TODAS LAS ENTIDADES DEL SECTOR	TODAS LAS ENTIDADES DEL SECTOR
	<p>4. Implementación de sistemas de gestión de calidad.</p> <p>A partir de la socialización de la experiencia de la DIAN, Supersolidaria, Fiduciaria la Previsora, analizar la posibilidad de su réplica en las demás entidades e implementarla en las que sea posible hacerlo.</p>	Al menos el 30% de las entidades del Sector trabajan bajo el esquema de gestión de calidad.	Dic-2003	% de entidades trabajando bajo esquemas de gestión de calidad.	TODAS LAS ENTIDADES DEL SECTOR.	DIAN, SUPERSOLIDARIA, FIDUCIARIA LA PREVISORA