

**REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACION**

GESTION PUBLICA ORIENTADA A RESULTADOS

**Documento CONPES 2790-VICEPRESIDENCIA DE LA REPUBLICA-DNP:DEE-
CONSEJERIA PRESIDENCIAL PARA EL DESARROLLO INSTITUCIONAL
Santafé de Bogotá, D.C. 21 de junio de 1995**

Versión aprobada

I. INTRODUCCION

Este documento presenta a consideración del CONPES la estrategia diseñada para el mejoramiento de la gestión pública en torno al cumplimiento de los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo.

Al otorgarle carácter de ley¹ al Plan Nacional de Desarrollo, y hacer obligatoria la evaluación de la gestión pública en términos de las políticas, los programas y los proyectos en él consignados, la Constitución Política de Colombia subraya la responsabilidad que el Estado tiene, frente a la sociedad civil, de hacer un uso eficiente y eficaz de los recursos públicos, dirigiéndolos hacia el cumplimiento de los objetivos prioritarios de desarrollo económico, social y ambiental del país.

La estrategia para el mejoramiento de la Gestión Pública busca que la acción de las entidades del Estado gire en torno a los intereses generales de la población expresados en el Plan Nacional de Desarrollo y tenga como propósito fundamental propiciar un cambio paulatino, pero radical, en las entidades del Estado hacia una nueva cultura de la **gestión pública orientada a resultados**, en la cual el ciudadano sea el eje del desempeño de la administración y se persiga permanentemente el mejor aprovechamiento de los recursos.

II. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACION

La administración pública ha conducido en los últimos años varios procesos de modernización estatal dirigidos a elevar su capacidad de gestión y así recuperar la legitimidad y credibilidad de sus instituciones. Pese a dichos esfuerzos, las entidades del sector público siguen careciendo de una cultura de renovación permanente en la que el ciudadano sea el eje del desempeño estatal.

¹ La Constitución de 1991 establece en el Artículo 341 que "el Plan Nacional de Inversiones se expedirá mediante una ley que tendrá prelación sobre las demás leyes".

En este sentido, la Constitución Política de 1991 abrió un gran espacio, transformando la concepción tradicional del Estado y cristalizando así un gran cúmulo de demandas civiles en un nuevo marco institucional basado en la interlocución con la sociedad civil.

La Carta Política, por una parte, establece que la misión del Estado Social de Derecho es servir eficiente y oportunamente a la comunidad. Por otra, fortalece el derecho de la sociedad civil a exigir resultados de la gestión pública. Crea un esquema de mayor libertad de la población para elegir al prestatario de servicios básicos, bien sea estatal, del sector privado o de las organizaciones comunitarias. También hace responsables a los gerentes por la calidad de los servicios prestados, debiendo éstos rendir cuentas por su desempeño.

La gestión pública orientada a resultados es la propuesta diseñada para la materialización de una estrategia que, aprovechando este espacio abierto por la Constitución, incorpora un cambio conceptual y operacional en la administración del Estado. Para ello, define un nuevo concepto de gestión, en el cual se corrigen los factores que han impedido que la sociedad alcance los resultados esperados en sus distintos planes de desarrollo.

De tales factores, los principales han sido la falta de visión de largo plazo de las políticas de Estado, la falta de delimitación de ámbitos de acción de las instituciones, la ausencia de objetivos comunes dentro de una estrategia nacional, la desarticulación entre los procesos de planeación y presupuestación, la carencia de una cultura de evaluar para aprender, la limitada autonomía en las decisiones internas de las instituciones, el desconocimiento o manejo inadecuado de tecnologías de gestión y el exiguo desarrollo de sistemas de información.

III. EL NUEVO PARADIGMA DE LA GESTION PUBLICA

La gestión pública orientada a resultados se basa en el fortalecimiento de dos aspectos fundamentales de la administración estatal: la gestión integral con participación ciudadana y la capacidad institucional de los organismos y entidades gubernamentales.

Por gestión integral se entiende la articulación permanente de los procesos de planeación, acciones de gobierno y evaluación, con la cual la planeación deja de ser un proceso estático para convertirse en uno dinámico continuamente retroalimentado.

Se requiere de la evaluación permanente de los resultados de la ejecución de los planes, para reformular el diseño de estrategias y reorientar, cuando así se requiera, las acciones de gobierno hacia el cumplimiento sistemático de los objetivos del Plan.

La integralidad de la gestión, en el marco de una estrategia nacional de desarrollo, involucra necesariamente la participación ciudadana como el elemento que garantiza que el sistema en su conjunto esté constantemente orientado hacia la satisfacción de las demandas y expectativas de la sociedad civil.

Por otra parte, para que este ciclo permanente genere resultados de forma eficiente, las entidades deben contar con una capacidad institucional adecuada que les permita obtener resultados acordes con los objetivos planteados en la planeación de sus acciones.

Una entidad con una adecuada capacidad institucional es aquella que cuenta con recursos suficientes y procesos de gestión adecuados para el logro de los resultados que orientan sus acciones. Es una entidad que tiene claridad acerca de la misión que debe cumplir dentro del conjunto del Estado y que es capaz de asumir las responsabilidades que le corresponden de una manera eficiente y eficaz.

En una entidad así se genera un clima organizacional en el que predominan valores que se traducen en una ética del servicio al ciudadano, y en una responsabilidad clara de sus funcionarios en términos de su contribución individual y colectiva al logro de los resultados que deben obtenerse. La preocupación por la calidad, las prácticas transparentes, la disposición permanente a la rendición de cuentas, la toma de decisiones con base en información pertinente y oportuna y el

trabajo en equipo son características de la gestión de dichas entidades.

La aplicación del modelo de gestión pública orientada a resultados reviste particular importancia en el sector social donde las diferentes políticas se dirigen en forma directa a las personas y a sus condiciones de vida. No obstante, las particularidades de este sector² hacen que se requiera de la incorporación de elementos complementarios que promuevan el desarrollo de un **modelo de gerencia social** y que articulen los esfuerzos de desarrollo institucional que se vienen adelantando en los ministerios, entidades territoriales y entidades ejecutoras responsables de la gestión y prestación directa de los servicios sociales.

Este modelo deberá adoptarse en todos los niveles de la gestión de los programas sociales, bien sea pública o privada, orientándose a la prestación eficiente y eficaz de los servicios y a su adecuación a las necesidades reales de las personas.

En este contexto, los gobernadores, los alcaldes y los responsables directos de la prestación de los servicios sociales son los gerentes sociales por excelencia, ya que les corresponde la asignación y la ejecución de la gran mayoría de los recursos de la inversión social del Estado. Por ello, el énfasis en la gerencia social pública tendrá su centro de acción en lo local, dotando a los municipios de herramientas que les faciliten la planeación, la coordinación, la ejecución, el seguimiento y la evaluación de los programas sociales que se desarrollan en su territorio.

IV. ESTRATEGIA

La estrategia contemplada en el presente documento tiene por objetivo general consolidar una Gestión Pública Orientada a Resultados del Plan Nacional de Desarrollo. Sus objetivos

² La vulnerabilidad de las variables que determinan los productos o resultados de los programas sociales, los dilemas entre la política económica y la social, la obsolescencia de las estructuras organizacionales en los sectores sociales y, especialmente, los cambios en los procesos de formulación de políticas, en la naturaleza de los servicios prestados por el Estado y en la forma de ofrecer estos servicios.

específicos son, por un lado, institucionalizar el concepto de Gestión Integral con Participación Ciudadana y, por otro, desarrollar en las entidades públicas la capacidad institucional requerida para cumplir con los objetivos de los programas, subprogramas y proyectos bajo su responsabilidad.

Para el logro de estos objetivos, se aprovecharán los espacios generados por la ley para la interlocución entre las entidades de la administración pública y la sociedad civil.³

A. Gestión Integral con Participación Ciudadana

La institucionalización del concepto de gestión integral se pretende lograr a través de tres componentes: (1) Conformación de Unidades de Gestión del Plan que permitan la gestión interinstitucional requerida para el cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo; (2) implantación del Sistema Nacional de Evaluación de Resultados de la Gestión Pública SINERGIA, que articulará los objetivos de las instituciones con aquéllos del Plan Nacional de Desarrollo y hará posible la evaluación de la gestión institucional con respecto al cumplimiento del Plan; y (3) implantación del Trato Hecho como materialización de los objetivos de las instituciones en compromisos específicos y verificables con los usuarios, haciendo posible la evaluación de la gestión institucional y tomando en cuenta la calidad de los servicios a la comunidad.

1. Unidades de Gestión

El éxito del Plan Nacional de Desarrollo depende del cumplimiento de los objetivos de los niveles de desagregación del Plan de Inversiones (programas y subprogramas).

Estos niveles suponen la acción de diferentes organismos públicos y, por lo tanto, su viabilidad depende de la coordinación entre los mismos y de la capacidad institucional de cada uno de ellos.

³ Documento CONPES 2779, "Promoción de la Participación de la Sociedad Civil: Del Derecho a Participar a la Participación Efectiva".

La coordinación interinstitucional requiere de claridad en los objetivos de los dos niveles, de la delimitación de las responsabilidades de cada organismo involucrado y de la evaluación continua de los resultados alcanzados. A su vez, la capacidad institucional de cada organismo depende de una apropiada asignación de recursos y de la adecuación de sus procesos a los objetivos acordes con su misión y planteados en los programas y subprogramas del Plan de los cuales es responsable.

Para el logro de estos propósitos se conformarán UNIDADES DE GESTION que, para cada programa y subprograma, asegurarán la coordinación entre entidades, analizarán y harán recomendaciones sobre la capacidad institucional de cada una de ellas, velarán por una adecuada asignación presupuestal, definirán los parámetros de evaluación, evaluarán periódicamente el cumplimiento de las metas establecidas en los documentos CONPES y sus desarrollos posteriores, y gestionarán los correctivos necesarios para el cumplimiento de los objetivos propuestos en ellos.

Las Unidades de Gestión del Plan serán equipos de trabajo conformados por un representante de alto nivel de cada entidad ejecutora del programa, por un representante de la unidad técnica correspondiente en el Departamento Nacional de Planeación, por un representante de la División Especial de Evaluación de Resultados de Gestión del mismo Departamento y, si es del caso, por otros actores que tengan ingerencia en los resultados del programa. La conformación de las Unidades de Gestión será definida en los documentos CONPES que detallen los programas del Plan Nacional de Desarrollo.

2. Sistema Nacional de Evaluación de Resultados de la Gestión Pública

El Sistema Nacional de Evaluación de Resultados de la Gestión Pública, SINERGIA, es una herramienta gerencial, que proveerá información pertinente y oportuna para la coordinación y evaluación inter e intrainstitucional de las acciones derivadas del Plan Nacional de Desarrollo. Servirá como base para la toma de decisiones orientadas a los logros del Plan y, como tal, será el principal instrumento para la creación de una cultura de la evaluación como proceso de aprendizaje

continuo.

El ámbito de acción de SINERGIA serán los programas y subprogramas del Plan Nacional de Desarrollo que se hayan definido en los documentos CONPES. En lo territorial, estará complementado por el Sistema de Evaluación y Seguimiento de la Gestión Local.

SINERGIA estará conformado por una red de autoevaluaciones de gestión y por el resultado de evaluaciones externas estratégicamente seleccionadas.

Las autoevaluaciones tendrán como eje los planes indicativos en los que, a partir de la definición de programas del Plan Nacional de Desarrollo en documentos CONPES, se priorizarán y definirán objetivos institucionales y se establecerán los parámetros de evaluación de las entidades que conformen unidades de gestión.

Los **planes indicativos**, que serán elaborados por cada entidad responsable de los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo contendrán, entonces, la definición de los objetivos prioritarios de la entidad derivados del Plan y definidos en el documento CONPES correspondiente, indicadores de eficiencia y eficacia en términos presupuestales, financieros y de metas físicas e impacto, y un rango de metas para cada indicador en períodos anuales.

Con base en los planes indicativos, cada gerente público podrá analizar su gestión y tomar acciones correctivas, y el Departamento Nacional de Planeación podrá evaluar el avance en el cumplimiento del Plan en su conjunto y, en concordancia, reformular políticas, revisar procesos y asignar recursos.

Estando en operación SINERGIA, las entidades responsables del Plan elaborarán un plan indicativo anual, lo evaluarán periódicamente en el contexto de la Unidad de Gestión correspondiente y, al final del año, remitirán la información a las unidades técnicas correspondientes en el DNP. A través de la consolidación de los planes indicativos y las evaluaciones estratégicas, el

DNP informará periódicamente al CONPES y al Congreso Nacional sobre la ejecución del Plan Nacional de Desarrollo, retroalimentará a las entidades en términos de resultados de su gestión frente al Plan, alimentará el proceso presupuestal y difundirá los principales resultados de las evaluaciones a través de seminarios y publicaciones.

Asimismo, la información generada servirá de base para el reconocimiento de méritos a la gestión de los ejecutores del Plan Nacional de Desarrollo.

El Departamento Nacional de Planeación será responsable por la coordinación del sistema, el diseño de metodologías, la consolidación de información, la creación de mecanismos que permitan la difusión y utilización adecuada de la información y el diseño de un sistema de reconocimiento de méritos sobre resultados.

3. Trato Hecho

El Gobierno Nacional, en cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo, ejecutará el programa Trato Hecho, que será un llamado a las entidades nacionales para que implanten nuevas formas de comunicación con la ciudadanía y la hagan partícipe del mejoramiento de la prestación de servicios. Las entidades que hagan parte de este programa divulgarán las metas relacionadas con el mejoramiento de su desempeño y establecerán mecanismos efectivos para que los resultados sean conocidos y verificados por los usuarios de los servicios.

Dichas entidades deberán adquirir un compromiso público por medio de una declaración oficial clara y precisa que refleje la voluntad de mejorar la prestación del servicio prestado. Los usuarios deberán ser consultados de manera continua y sistemática sobre los resultados de la calidad y la eficiencia de estos servicios según las metas establecidas.

La Consejería Presidencial para el Desarrollo Institucional brindará asesoría en la formulación de los compromisos de cada entidad, divulgará los indicadores con los cuales serán

evaluadas las entidades para efecto de los reconocimientos públicos por parte del Presidente de la República, y adelantará una campaña de comunicación para difundir entre los funcionarios públicos los principios que orientan el Trato Hecho.

B. Capacidad Institucional

El mejoramiento y adecuación de la capacidad institucional se cumplirá a través de los subprogramas Apoyo al Mejoramiento de Prácticas Administrativas y Procesos, y Promoción del Talento Humano al Servicio del Estado.

1. Apoyo al Mejoramiento de Prácticas Administrativas y Procesos

A través de este subprograma se brindará apoyo a entidades públicas cuyo papel sea prioritario en el logro de objetivos del Plan Nacional de Desarrollo y que, a su vez, puedan generar una masa crítica de cambio que promueva una mejor gestión en las demás entidades del Estado. En particular, se adelantarán los siguientes proyectos: (a) Ley General de Organización y Funcionamiento de la Administración Pública, (b) Unidad de Eficiencia, (c) Promoción y Capacitación para la Gerencia Social, (d) Sistema de Información Normativa y de Procesos, (e) Impulso a los Sistemas de Control Interno, y (f) Plan Transparencia.

a. Ley General de Organización y Funcionamiento de la Administración Pública

A partir del análisis de la normatividad vigente desde 1968, y en coherencia con la idea de generar espacios de mayor autonomía en el manejo de las instituciones del Estado, la Consejería Presidencial para el Desarrollo Institucional preparará un proyecto de ley que permita mayor flexibilidad y libertad en los esquemas de organización y administración pública.

Se abordarán en este proyecto, entre otros, los siguientes temas: estructura y organización de la administración pública, sectores y sistemas administrativos, comisiones intersectoriales y

comisiones de regulación, régimen de las entidades descentralizadas, asociaciones de entidades públicas, empresas del Estado y sus filiales, sociedades de economía mixta, control administrativo, ejercicio de funciones administrativas por particulares y entidades con régimen especial.

b. Desarrollo de las Facultades Extraordinarias de la Ley 190 de 1995

La Ley 190 de 1995, en el artículo 83, otorga facultades al Presidente de la República para que en el término de seis (6) meses, a partir de la sanción el día 6 de junio, sin modificar códigos o leyes estatutarias u orgánicas, expida normas con fuerza de ley para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública.

Para coordinar el desarrollo de estas facultades, se conformará un equipo entre el Ministerio de Justicia, la Consejería para el Desarrollo Institucional, la Secretaría Jurídica de la Presidencia de la República y el Plan Transparencia. Este equipo se encargará de que se establezca el alcance jurídico de la norma, así como de definir los lineamientos generales del Gobierno, el cronograma y el método de trabajo con las entidades públicas.

c. Unidad de Eficiencia

Se conformará, bajo la coordinación de la Consejería para el Desarrollo Institucional, en el marco de un convenio de cooperación técnica con el Gobierno Británico, un grupo asesor de eficiencia en la gestión pública que se denominará Unidad de Eficiencia. Este grupo apoyará al Presidente de la República en las tareas de adecuación del servicio público a los principios constitucionales que rigen la función administrativa y a los objetivos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo.

Para ello, la Unidad de Eficiencia dará soporte a un grupo de entidades seleccionadas anualmente, con el objeto de desarrollar un plan para elevar los niveles de desempeño en la prestación de sus servicios. Dicho plan se elaborará a partir de los resultados de un escrutinio de

eficiencia que consiste en un examen riguroso de las funciones, procesos, procedimientos y actividades que tengan un carácter estratégico para la entidad y que puedan ser mejorados en beneficio de los usuarios.

La Unidad garantizará la formulación, por parte de las entidades, de un plan de acción que responda a las recomendaciones del escrutinio; asegurará que se ejecute el plan de acción de acuerdo con un cronograma específico y reportará regularmente a la Consejería Presidencial para el Desarrollo Institucional los resultados que se obtengan. Si bien la Unidad de Eficiencia dará apoyo técnico, las instituciones públicas serán claramente responsables de llevar a cabo los escrutinios y de llevar a cabo los cambios sugeridos por el plan de acción.

d. Promoción y Capacitación para la Gerencia Social

Para el sector social, la estrategia articula los esfuerzos públicos y privados para mejorar la gestión de la política social y contempla procesos permanentes de producción de materiales de divulgación para la promoción de la gerencia social, diseño y difusión de herramientas para la gestión de las empresas y programas sociales, capacitación a responsables de la política social a todos los niveles, así como de generación de flujos adecuados de información entre la comunidad, las autoridades territoriales, el gobierno, las organizaciones civiles y el sector privado.

Con el apoyo del Instituto para el Desarrollo Social del Banco Interamericano de Desarrollo y las ONG nacionales o internacionales, y con la participación de la Escuela Superior de Administración Pública se ejecutará un programa de capacitación para la gerencia social, con los siguientes componentes: (a) Formación de gerentes sociales públicos y privados en todos los niveles de la gestión de la política social; (b) Interlocución con diferentes instancias del Estado y organizaciones de la sociedad civil para sensibilizarlas respecto a los desafíos de los sectores sociales y a las prioridades sociales nacionales, departamentales y municipales; y (c) Diseño y difusión de herramientas para la gerencia social en todos los niveles de la administración pública y privada.

El programa de gerencia social promoverá, en particular, el mejoramiento de la calidad de los servicios sociales. De manera complementaria, a través del Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología se promoverá la investigación sobre diseño y aplicación de alternativas e instrumentos para la gerencia social.

e. Sistema de Información Normativa y de Procesos

La Consejería Presidencial para el Desarrollo Institucional, en coordinación con la Secretaría Jurídica de la Presidencia de la República, diseñará y pondrá en marcha el Sistema de Información Normativa y de Procesos de la Administración Pública (SINPRO). En su primera etapa será un sistema de información sobre trámites, procesos básicos que la ciudadanía debe surtir ante las entidades del nivel central y la normatividad que los sustenta. El sistema, posteriormente, servirá de insumo para el análisis y mejoramiento de dichos procesos, así como para la revisión de las normas legales y reglamentarias en las que se basan los procesos.

f. Impulso a los Sistemas de Control Interno

Sólo interiorizando una cultura de gestión integral orientada a resultados es posible mejorar la provisión de bienes y servicios en el Estado. Para ello, se buscará fortalecer y posicionar los sistemas de Control Interno en las entidades del Gobierno Nacional. Se promoverá la cultura de autoevaluación y rendición de cuentas generada por el Sistema Nacional de Evaluación de Resultados de la Gestión Pública al interior de las entidades y se garantizará la veracidad y oportunidad de la información a través del control de procesos que involucren a la organización entera en el proceso de autoevaluación.

El Control Interno deberá asegurar un proceso constante de aprendizaje que permita a las entidades conocer la calidad de su desempeño, adaptarse a la dinámica de su entorno, valorar los costos ambientales de sus decisiones y responder oportunamente a los requerimientos de sus

clientes. Por ello, en cada institución se garantizará que la coordinación del control interno se ejerza desde el más alto nivel directivo. Con ello se busca involucrar a todos los miembros de

la organización en un sistema de trabajo donde cada funcionario sea consciente de su responsabilidad frente a los resultados de su organización y sepa asumirla dentro del esquema de gestión integral.

La Consejería para el Desarrollo Institucional promoverá publicaciones y seminarios, y la creación de espacios para intercambiar experiencias y transferir tecnologías y conceptos en control interno.

g. Plan Transparencia

Como elemento central de la búsqueda de mayores niveles de eficiencia y eficacia en la gestión del Estado, el Gobierno ha puesto en marcha el plan diseñado para combatir la corrupción y recuperar la credibilidad de la comunidad en el Estado, en sus instituciones, en sus gobernantes y en los funcionarios públicos.

El Plan Transparencia, diseñado por la Consejería Presidencial para la Administración Pública, crea mecanismos que permiten la consolidación de firmes valores éticos y morales, tanto en la sociedad civil como en los servidores públicos. En el ámbito de la lucha contra la corrupción integra acciones de carácter educativo y preventivo con el desarrollo de una estrategia de comunicaciones.

Este Plan contempla acciones de corto, mediano y largo plazo. A corto plazo, busca fortalecer los procesos de investigación y sanción de casos de corrupción. A mediano plazo, afinar los mecanismos jurídicos (penales, disciplinarios y tributarios) para controlar la corrupción administrativa. A largo plazo, siendo ésta la acción de mayor alcance para enfrentar este problema,

impartir una profunda educación ética que forme a la ciudadanía en los principios, derechos y deberes propios de una democracia política moderna.

2. Promoción del Talento Humano al Servicio del Estado

En el marco del Estatuto Anticorrupción, el Departamento Administrativo de la Función Pública formulará y ejecutará un plan para la promoción del personal al servicio del Estado, que comprende los proyectos Evaluación y Reforma de la Carrera Administrativa y de la Administración de Personal, el Plan Nacional de Formación y Capacitación del Servicio Público, y el Sistema de Estímulos y Evaluación de Desempeño.

a. Evaluación y Reforma de la Carrera Administrativa y de la Administración de Personal

Se analizarán los efectos de las disposiciones legales vigentes sobre la Carrera Administrativa y, con base en ello, se propondrán las reformas necesarias para actualizar su normatividad en torno a la administración de personal. En particular, se propondrá que la Carrera Administrativa responda a conceptos relacionados con una gestión pública integral orientada a resultados.

b. Plan Nacional de Formación y Capacitación del Servicio Público

Con el Plan Nacional de Formación y Capacitación del Servicio Público se orientarán la formación y capacitación de los funcionarios públicos hacia la interiorización de una cultura de gestión orientada a resultados. Para ello, se consolidará la reforma administrativa y académica de la Escuela Superior de Administración Pública ESAP, se realizará un diagnóstico de los mecanismos y recursos para capacitación de las entidades públicas y se desarrollarán redes de formación en las cuales se dé especial importancia a la Gestión Integral en el sector público.

c. Sistema de Estímulos y Evaluación de Desempeño

Se desarrollará este sistema con el propósito de establecer criterios de evaluación y promoción basados en los resultados de la gestión específica de los funcionarios frente a los objetivos globales de su institución. Asimismo, se generarán diversos incentivos para estimular a los funcionarios sobresalientes dentro de este nuevo criterio de desempeño.

V. RECOMENDACIONES

El Departamento Nacional de Planeación y la Consejería para el Desarrollo Institucional recomiendan al CONPES:

1. Aprobar el Programa que se presenta en este documento.
2. Solicitar a la Presidencia, al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, a la Consejería para el Desarrollo Institucional, a la Consejería Económica y para la Competitividad, a la Consejería para el Desarrollo Social, y al Departamento Nacional de Planeación conformar una unidad de gestión a partir de la cual se definan recursos, indicadores, metas y responsables directos de los subprogramas y proyectos que se deriven de la estrategia.
3. Solicitar al Departamento Nacional de Planeación la definición de las unidades de gestión y la elaboración de los planes indicativos correspondientes a los documentos CONPES del Plan aprobados a partir de agosto de 1994.
4. Solicitar al Departamento Nacional de Planeación la elaboración del Decreto reglamentario del Sistema Nacional de Evaluación de Resultados de la Gestión Pública.