



Informe de Rendición de cuentas

Versión 1

FUNCIÓN PÚBLICA
JULIO DE 2020 A JUNIO DE 2021

TABLA DE CONTENIDO

Pág

1. Introducción



1. Apuesta estratégica



1. Misión y Visión



2. Dimensión 1: Resultados de la dimensión de Talento Humano en Función Pública.



5. Dimensión 2: Resultados de la dimensión de direccionamiento Estratégico y Planeación en Función Pública



11. Dimensión 3: Resultados de la dimensión de Gestión con Valores para Resultados en Función Pública



14. Dimensión 4: Resultados de la dimensión de Evaluación de resultados en Función Pública



19. Dimensión 5: Resultados de la dimensión de información y comunicación en Función Pública



20. Dimensión 6: Resultados de la dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación en Función Pública



22. Dimensión 7: Resultados de la dimensión de Control Interno en Función Pública



Introducción



El Departamento Administrativo de la Función Pública presenta el informe de la gestión adelantada en el periodo comprendido entre el cierre de la vigencia 2020 y los avances al 30 de junio de 2021 bajo la administración del doctor Nerio José Alvis Barranco, con el propósito de rendir cuentas sobre las acciones desarrolladas por el equipo técnico y humano de la Entidad en beneficio de sus grupos de valor.

En el presente informe los lectores podrán encontrar los resultados misionales, estratégicos y presupuestales del Departamento Administrativo de la Función Pública al cierre de la vigencia 2020, y los avances de la gestión al 30 de junio de 2021.

Apuesta Estratégica



Somos la entidad técnica, estratégica y transversal del Gobierno Nacional que contribuye al bienestar de los colombianos mediante el mejoramiento continuo de la gestión de los servidores públicos y las instituciones en todo el territorio nacional.

Misión



Fortalecer la gestión de las Entidades Públicas Nacionales y Territoriales, mejorar el desempeño de los servidores públicos al servicio del Estado, contribuir al cumplimiento de los compromisos del gobierno con el ciudadano y aumentar la confianza en la administración pública y en sus servidores.

Visión



En 2026 seremos reconocidos nacional e internacionalmente como la entidad líder en la innovación, transparencia y eficiencia de la gestión pública

Dimensión 1: Resultados de la dimensión de Talento Humano en Función Pública.

1.1 Ingreso al empleo público por mérito

La Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, entidad que lidera la ejecución de los concursos de méritos para el ingreso al empleo público, atendió el llamado del Gobierno nacional para disminuir los tiempos y costos de las convocatorias, De acuerdo con información suministrada por la CNSC al 22 de junio de 2021, se han ofertado un total de 261.167 vacantes en entidades del orden nacional y territorial y 1.947 vacantes en la modalidad de ascenso (de acuerdo con lo establecido en Ley 1960 de 2019), en lo corrido del cuatrienio.

Para reducir la carga que implica la provisión de empleo público por mérito para los municipios con menores ingresos, se logró que las normas que se expidieron con el fin de facilitar y asegurarla implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera, surtieran trámite de manera exitosa (Decreto-ley 894 de 2017, reglamentado por el Decreto1038 de 2018). Asimismo, en el actual Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2018-2022 (artículo 263 de la Ley 1955 de 2019) se estableció por primera vez como meta del gobierno nacional que los procesos de selección para proveer vacantes en los empleos de carrera administrativa en los municipios de quinta y sexta categoría sean adelantados por la CNSC y la Escuela Superior de Administración Pública

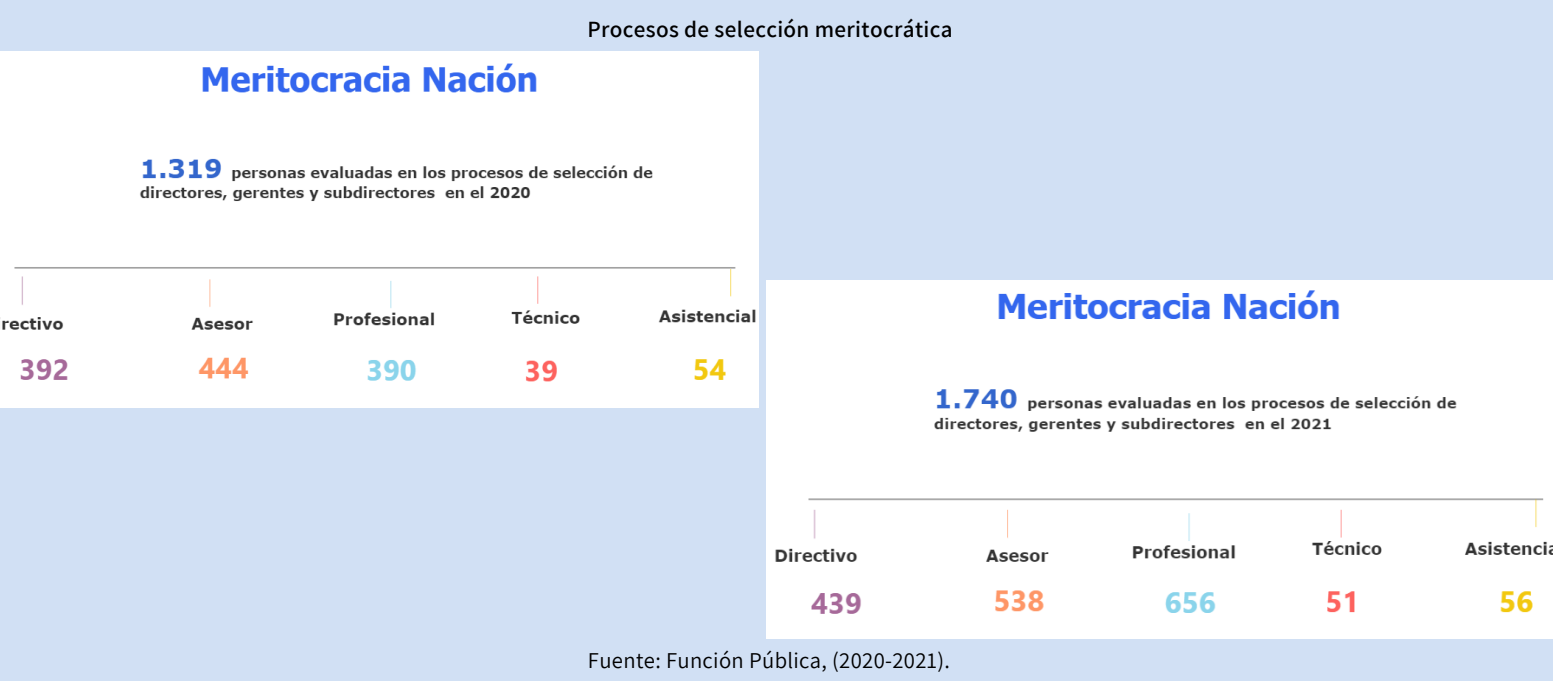
En el marco de dicha iniciativa se encuentran vigentes las convocatorias 828 a 979 y 982 a 986 de 2018,989, 1132 a 1134 y 1305 de 2019, dirigidas a que los municipios priorizados para el posconflicto - PDET (municipios definidos en el Decreto 893 de 2017) puedan ofertar sus vacantes en el marco de los concursos de mérito. Estos concursos han sido financiados por la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP- y adelantados de manera conjunta con la CNSC, además se vienen ejecutando con criterios diferenciales. Es importante mencionar que estas convocatorias están conformadas por 161 de los 170 municipios priorizados para el posconflicto por el Gobierno nacional, con un total de 4.723 vacantes ofertadas.

1.2 Meritocracia en el servicio público

Función Pública viene adelantando concursos públicos y abiertos para entidades como ICBF, INVIAS, ESAP, SENA, ICA e INCODER. Teniendo en cuenta la alta demanda, se suscribieron convenios interadministrativos de cooperación con estas entidades para contar con capital humano adicional y atender oportunamente los procesos.

En atención al reconocimiento y experiencia técnica con que cuenta el Departamento en procesos de selección, las entidades han solicitado apoyo para seleccionar profesionales para diferentes cargos. Como respuesta a estas solicitudes se acompañaron los procesos de selección de la Presidencia de la Republica para conformar las ternas de Magistrado del Consejo Nacional de Disciplina Judicial; Altas Cortes para la designación del Registrador Nacional del Estado Civil; ANLA para la vinculación de contratistas; Ministerio de Educación Nacional para Expertos de la Mesa de Trabajo; Defensoría del Pueblo para Defensores Públicos y Comisión de Regulación de Comisiones para el cargo de Experto.

Los procesos meritocráticos que adelantó el departamento para la vigencia comprendida entre julio-diciembre de 2020 y de enero-julio 2021 respectivamente, presentan los siguientes resultados:



Es necesario continuar con la evaluación técnica de los aspirantes a cargos de libre nombramiento sobre los principios de transparencia, igualdad y publicidad. Así mismo, se tiene el desafío de ampliar la oferta para acompañar a las entidades en los procesos de selección para cargos de libre nombramiento y remoción tanto en entidades nacionales como territoriales.

1.3 Fortalecimiento del Programa Servimos

El programa servimos es una iniciativa para enaltecer la labor del servidor público mediante la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, que otorga bienes y servicios de atención preferencial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación. El programa cuenta con 26 entidades aliadas y ha logrado beneficiar a 60.428 personas, lo que representa un beneficio estimado en \$16.120.678.616 para los servidores públicos esta información con corte al 30 de junio de 2021.

Con esta iniciativa Función pública busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios para los servidores públicos, contratistas y sus familias.

Finalmente, en esta administración se han adelantado 36 diplomados en coordinación con la Escuela Superior de Administración Pública para directivos y se han gestionado en el marco del Acuerdo 0005 de 2018, 101 becas en el programa académico de Administración Pública Territorial para servidores públicos de los municipios del Programa de desarrollo con enfoque territorial – PDET.

En ese sentido, como acciones a seguir, se debe continuar con la implementación de los lineamientos de los diferentes programas de bienestar y capacitación, así como el afianzamiento de la estrategia al interior de Función Pública y el cumplimiento de las metas trazadas.

1.4 Empleo público en el marco de la pandemia y su futuro

Al corte de la vigencia del presente informe, Colombia cuenta con **1.268.423** servidores públicos, el **56%** de la fuerza laboral del Estado lo constituyen Docentes (**26%**) y Uniformados (**30%**).

Es importante mencionar que Función Pública con otras entidades ha venido trabajando en la implementación de diversas estrategias para lograr que los servidores públicos tengan un mejor balance entre la vida personal, familiar y laboral, entre ellas se destacan el teletrabajo y los horarios flexibles. Con corte a junio de 2021 se cuenta con **284** entidades públicas que cuentan con pactos de teletrabajo suscritos y vigentes. Igualmente, con corte a esa misma fecha, 254 entidades públicas del orden nacional y territorial han implementado los horarios flexibles.

Ahora, bajo el contexto de la pandemia, donde se hizo imperativo la necesidad de protegernos a nosotros mismos y a nuestras familias, Función Pública desarrolló y potenció la estrategia de trabajo en casa que, contaba con 81.318 servidores públicos (lo cual corresponde al (48%) ejerciendo sus labores desde sus hogares en entidades del orden nacional y territorial, dato que fue reportado por 545 entidades mediante una encuesta adelantada por Función Pública con corte al 30 de junio de 2021.

Para adaptarse con eficacia las dinámicas generadas por la pandemia de la COVID-19, se expidió el Decreto-Ley 491 de 2020 y las Directivas 02 y 03 de 2020, que plantean entre otros temas, la modalidad del trabajo en casa a través de las herramientas TIC y el uso de herramientas colaborativas para garantizar la continuidad del servicio y la seguridad de los servidores públicos, manteniendo firme la premisa de que el “Estado no para”, donde la mayoría de los servidores públicos están prestando sus servicios desde sus casas y avanzando hacia la estructuración de lo que este Departamento ha denominado el servidor público 4.0. Así mismo, se expidió la Ley 2088 de 2021 a través de la cual se regula el trabajo en casa, con el fin de garantizar a los trabajadores colombianos, incluyendo a los servidores públicos, continuar realizando sus labores de forma remota, lo que supone un paso adelante hacia esa transformación que debemos propiciar y cristalizar.

1.5 Fortalecimiento del Empleo público diverso e incluyente

La estrategia de “Más Jóvenes en el Estado” establece la importancia de la participación y vinculación de jóvenes entre 18 y 28 años al servicio público, así mismo, busca fomentar el acceso e incremento de las oportunidades de empleo y disminuir las barreras de acceso al mercado laboral. Para ello se ha trabajado de la mano con la Consejería Presidencial para la Juventud, el Servicio Público de Empleo, entre otras entidades.

Con corte al 30 de junio de 2021, se han vinculado y contratado en el Estado 34.349 jóvenes, de los cuales 3.855 son servidores públicos y 30.494 son contratistas. Del total de vinculaciones realizadas, se tiene que 13.740 fueron realizadas por entidades del orden nacional y 20.609 del orden territorial.

Así mismo, se cuenta con el Programa Estado Joven que busca la vinculación de este grupo poblacional a través de prácticas laborales en el sector público, es importante mencionar que en el marco de este programa se han llevado a cabo 7 convocatorias en la cuales se han beneficiado más de 9.300 jóvenes en todo el país.

Por otra parte, con el fin de promover el ingreso de los jóvenes entre los 18 y los 28 años al sector público, se expidió el Decreto 2365 de 2019, donde se establece que cuando haya creación de nuevos empleos en las entidades, el 10% deben corresponder a cargos que no requieran experiencia o que puedan ser sujetos a equivalencias por formación educativa. Igualmente, las entidades deben incluir dentro de sus manuales de funciones las equivalencias a las que haya lugar y de esta manera los jóvenes puedan tener más posibilidad de cumplir con el perfil solicitado.



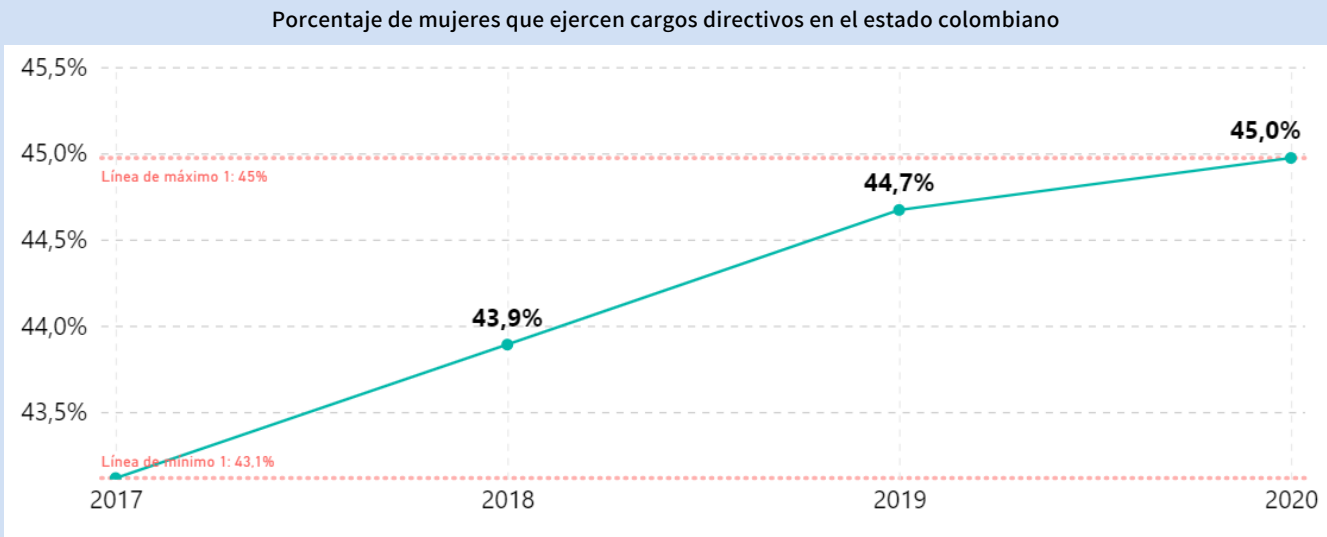
Fuente: Función Pública, 31 de marzo (2021).

1.6 Participación de la mujer en el empleo Público

Una de las metas del gobierno nacional, de conformidad con lo establecido en el artículo 12 de la Ley 581 del 2000 (o “Ley de Cuotas”) y en el Decreto 455 de 2020, es establecer reglas claras para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres en la provisión de los empleos de nivel directivo en la rama ejecutiva del orden nacional y territorial.



La siguiente gráfica muestra el avance de la estrategia para el periodo comprendido entre los años 2018 a 2020, en el cual se presentó un incremento del 1,1% de mujeres que ejercen cargos directivos en el Estado colombiano. La meta es lograr que las mujeres ocupen el 50% de los cargos directivos del Estado para el año 2022, de acuerdo con el Plan de Desarrollo 2018-2022. En este sentido se deben profundizar y reforzar los esfuerzos para alcanzar un incremento del 5% en lo que queda del cuatrienio.

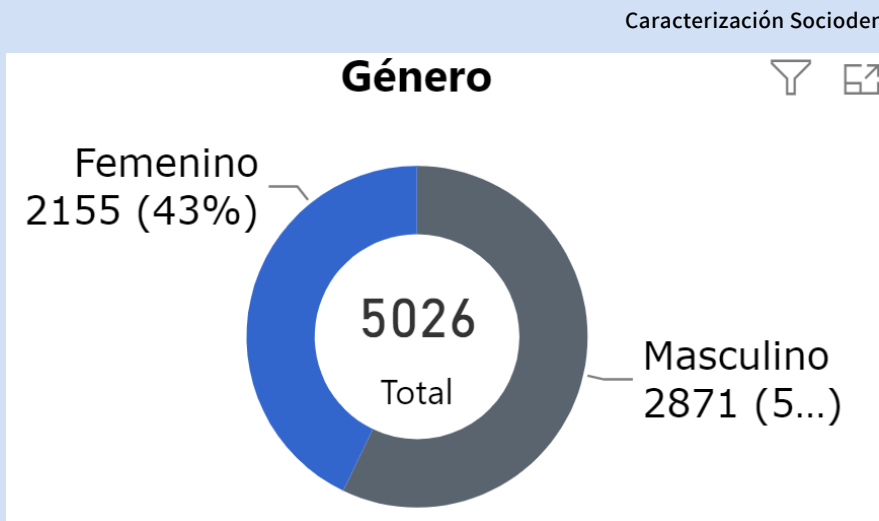


Fuente: Función Pública, (2018-2020).

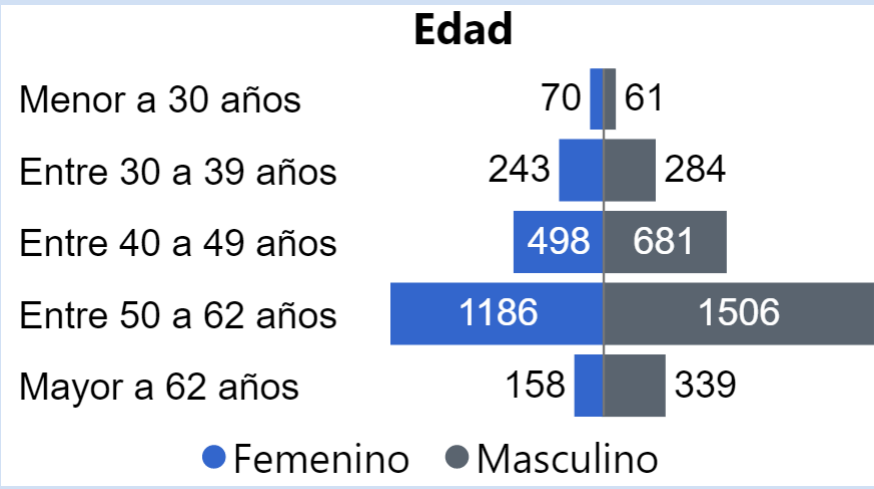
En la vigencia 2020 específicamente, la estrategia incrementó la participación de la mujer en los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios, pasando de un total de 6.182 mujeres en 2018 a un total de 9.389 mujeres en 2020, de acuerdo con lo reportado por 2.581 entidades para este último periodo. Este avance representa una superación de las metas establecidas por la ley (30%) y la meta ODS (44,5%), acercándose a la meta establecida por el gobierno nacional (50%).

1.7 Inclusión productiva para las personas con discapacidad

La vinculación laboral de personas con discapacidad a las entidades públicas garantiza que la igualdad sea real y efectiva, de acuerdo con lo dispuesto por la Constitución y el Decreto 2111 de 2017, la estrategia ha avanzado con la vinculación y contratación de 7.288 personas en condición de discapacidad, entre las que encuentran vinculadas 5.028 servidores y 2.260 contratistas en las entidades del Sector Público colombiano. Estos avances reflejan el trabajo articulado que se ha venido adelantando con la Consejería Presidencial para la participación de las personas con discapacidad, el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Salud y Protección Social, Instituto Nacional para Ciegos -INCI-, Instituto Nacional de Cancerología -INC-, el Instituto Nacional para Sordos -INSOR-, el Servicio Público de Empleo -SPE- y el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-.



Fuente: Función Pública, 30 de junio (2021).



Fuente: Función Pública, 30 de junio (2021).

1.8 Formación, capacitación y bienestar para la profesionalización del servicio público

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030 tiene como objetivo desarrollar y fortalecer las competencias laborales de los servidores, así como afianzarlos aspectos relacionados con la cultura organizacional e identidad pública. El plan establece cuatro ejes temáticos: transformación digital, gestión del conocimiento y la innovación, creación de valor público y probidad y ética de lo público.

El propósito del Plan Nacional de Bienestar 2020 – 2022 es generar condiciones de bienestar laboral para los servidores públicos que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida y ello se refleje en el aumento de su productividad, gracias a la motivación, la mística, al crecimiento y al desarrollo profesional y personal.

Este plan está compuesto por 5 ejes: equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social, alianzas interinstitucionales y transformación digital. En desarrollo de este plan se han implementado las siguientes estrategias: programa de bilingüismo con 10.866 personas inscritas, teletrabajo con 284 entidades en con condiciones de implementación, entorno saludable con 33 entidades que cumplen los estándares, y finamente, horarios flexibles adoptados en 254 entidades, esta es la información con corte al 30 de junio de 2021. Los avances en materia de vinculación de nuevos talentos al servicio público y de formación, capacitación y bienestar para la profesionalización del servicio público como sector son:

- Revisión de 1.400 manuales de funciones y competencias laborales y formalización de 502 manuales(364 de Municipios de V y VI, 53 PDET y 85 de otras entidades).
- Documento con la propuesta del Plan Nacional de Competencias Laborales elaborado.
- Expedición en conjunto con la ESAP de la Resolución No 104 del 6 de marzo de 2020, en la que se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.
- 5.702 servidores públicos capacitados en innovación pública, de los cuales 1.348 son servidores públicos de la alta dirección del orden nacional.
- Diseño del programa de capacitación para servidores públicos en trato digno.
- Diseño y apertura del diplomado de estructura del Estado, derecho laboral administrativo, derecho colectivo público y trabajo decente.

Finalmente, se han adelantado 15 diplomados con la Escuela Superior de Administración Pública para directivos y se han gestionado 46 becas de Administración Pública Territorial para servidores públicos de los municipios Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial - PDET. En ese sentido, como acciones a seguir, se debe continuar con la implementación de los lineamientos de los diferentes programas de bienestar y capacitación, así como el afianzamiento de la estrategia al interior de Función Pública y el cumplimiento de las metas trazadas.

1.9 Servidores públicos íntegros al servicio de los ciudadanos

- [Curso de integridad, transparencia y Lucha contra la Corrupción](#)

Con el fin de fortalecer la cultura de la legalidad y la ética de lo público para que en las actuaciones del personal al servicio del Estado, prevalezca el interés general por encima del interés particular, por segundo año implementamos el “Curso virtual de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción”

Como resultado de esta acción hemos logrado en total la certificación de 261.117 personas vinculadas al Estado, de estas, en cumplimiento de la meta 2021, el porcentaje de Gerentes públicos capacitados a la fecha es de 20% con la certificación de 1.983 gerentes públicos y el porcentaje de contratistas y otros servidores capacitados es de 21%, con la certificación de 93.215 contratistas y otros servidores públicos.

- [Programa virtual sobre trato digno, código de integridad, servicio de atención al ciudadano, en el marco de MIPG con enfoque de derechos diferencial y étnico NARP.](#)

Función Pública. coordinación con ESAP en cumplimiento del compromiso establecido en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2018-2022, “Pacto por Colombia, pacto por la Equidad”, para fomentar la equidad de oportunidades para los pueblos negros, afrocolombianos, raizales y palenqueros, se diseñó e implementó el Programa virtual de Capacitación Dirigido a Servidores Públicos sobre Trato Digno con Enfoque de Derechos y Diferencial Étnico a las Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras.

El objetivo del programa tes capacitar a los servidores públicos de todos los niveles de la administración en temas de trato digno, integridad pública y servicio de atención al ciudadano, con lo cual se busca fortalecer sus conocimientos, habilidades y actitudes en función de incentivar las acciones afirmativas y garantizar el derecho a la igualdad en la diferencia de los pueblos negros, afrocolombianos, raizales y palenqueros. Con corte de junio de 2021 se logró la inscripción de 2.178 participantes.

1.10 Fortalecimiento del dialogo social y las condiciones laborales de los servidores

Desde el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Departamento Nacional de Planeación (DNP), Ministerios del Trabajo y de Hacienda y Crédito Público se lideró la negociación, en donde se acordó el ajuste salarial de los servidores públicos con los representantes delas organizaciones sindicales, federaciones y confederaciones del sector público. El dialogo social fue uno de los pilares fundamentales, enmarcado en todas las acciones para la búsqueda de consensos y el respeto por los derechos de asociación y libertad sindical.

Con este acuerdo, el Gobierno del presidente Iván Duque, mantiene la senda de ajuste salarial de los cerca de 1.275.000 trabajadores. El acuerdo contempla un ajuste salarial para los servidores públicos correspondiente al 2.61 % para 2021 y para 2022 el IPC más 1.64 %.

1.11 Gestión del Talento Humano al interior Función Pública

La Secretaría General de Función Pública a través del proceso de Gestión del Talento Humano tiene encomendada dirigir la ejecución de los programas y actividades relacionadas con gestión humana.

Para el 2021 se formalizaron 57 empleos de los niveles asesor, profesional y técnico, 49 venían de la planta temporal vigente hasta el 31 de diciembre de 2020 y 8 empleos fueron creados para fortalecer los procesos misionales. De los empleos creados, 5 corresponden a profesionales que cumplen con los requisitos para la vinculación de profesionales sin experiencia en edades comprendidas entre los 18 y 28 años, de acuerdo con los postulados del Decreto 2365 de 2019.

Dentro de los beneficios de la formalización, se resaltan la optimización de los procesos misionales de la Entidad: Gestión del Conocimiento y grupos de valor; Generación de productos y servicios para la gestión pública; y Acción integral en la administración pública Nacional y Territorial; de igual manera y el proceso transversal y estratégico de tecnologías de la información. Además, se garantiza la permanencia en la prestación del servicio, la generación y retención del conocimiento al interior de la Entidad.

En cuanto al Plan Institucional de Capacitación-PIC este se estructuró con el fin de contribuir a la formación y fortalecimiento de competencias de los servidores de la entidad, acorde con las necesidades identificadas en los diferentes diagnósticos elaborados, desarrollándolo a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción. Se establecieron e implementaron estrategias en búsqueda de dar continuidad a las operaciones desde casa, así: (i) capacitaciones virtuales (ii) establecimiento de medidas de protección y prevención, (iii) alianzas para atención prioritaria en salud mental, (iv) fomentar hábitos saludables, (v) realizar seguimiento a las condiciones de salud, (vi) respetar las condiciones laborales en especial el respeto por la jornada laboral establecida por la entidad.

Así mismo, con el fin de generar estrategias para que los servidores afrontaran la situación de pandemia, aumentaran su productividad, motivación y mantener la calidad de los servicios prestados a los grupos de valor, se desarrollaron más de 50 actividades del programa de Bienestar Social e Incentivos, haciendo uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones para acercar a los servidores como: torneos, talleres, encuentro virtuales y celebraciones de fechas especiales que contaron con una participación promedio de 38 servidores.

En cuanto a las medidas de prevención e intervención para el control y mitigación de la propagación del COVID-19 se expidió la resolución No. 282 de mayo de 2021 por medio de la cual se actualiza las medidas adoptadas, adaptadas e implementadas, definidas en el protocolo general de bioseguridad. Se dictan directrices para trabajo remoto o trabajo a distancia y responsabilidades de los jefes de áreas y supervisores. Por otro lado se dictan directrices de condiciones para trabajo presencial como también obligaciones de los servidores, aprendices, practicantes, judicantes y contratistas. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo(SG - SST) fue actualizado, basado en el ciclo PHVA y en cumplimiento de lo establecido en la Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019 y demás normativa legal vigente en el marco del Sistema General de Riesgos Laborales.

Para dar cumplimiento a lo estipulado en las normativas referenciadas y con el fin de mitigar la propagación del COVID 19 en el año 2020 se ejecutaron 80 actividades, entre las que se destacan actividades semanales de Seguridad y Salud en el Trabajo que desarrollaron temas asociados al uso eficiente del tiempo, hábitos saludables, pausas activas, sesiones de ejercicios, resolución de conflictos desde el trabajo en casa, entre otros.

Con el propósito de continuar con la adecuada prestación de servicios del departamento, se revisó la Resolución 777 del 2 de junio de 2021, expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social, “Por medio de la cual se actualizan las medidas adoptadas, adaptadas e implementadas al interior del Departamento Administrativo de la Función Pública”. El Departamento estudia la estrategia por la cual se adoptarán dichas disposiciones.

Además, se han expedido varias circulares, entre las cuales se destaca la No. 02 del 22 de enero de 2021, directrices para la prestación de servicios y cumplimiento de funciones y obligaciones por parte de los servidores, pasantes y contratistas de la función Pública, en el marco de la Emergencia Sanitaria originada por el Covid –19.

Dimensión 2: Resultados de la dimensión de direccionamiento Estratégico y Planeación en Función Pública

2.1 Proyectos de inversión 2021

El Departamento Administrativo de la Función Pública es la entidad del gobierno nacional que contribuye al bienestar de los colombianos mediante el mejoramiento continuo de la gestión de los Servidores Públicos y las Instituciones en todo el territorio nacional. Para llevar a cabo esta labor y dar cumplimiento a los compromisos asumidos con el Gobierno Nacional en razón a la misionalidad de la Entidad y como cabeza del Sector Función Pública, cuenta con recursos de funcionamiento e inversión asignados por el Presupuesto General de la Nación.

En este sentido para la vigencia 2021, ejecuta los siguientes proyectos de inversión, los cuales permiten: i) Enaltecer al Servidor Público y su labor; ii) Consolidar una gestión pública moderna, eficiente, transparente y participativa al servicio de los ciudadanos; y iii) Consolidar a Función Pública como un Departamento eficiente, técnico e innovador, para satisfacer los requerimientos de los ciudadanos, servidores y entidades públicas del orden nacional y territorial.



Mejoramiento de los niveles de eficiencia y productividad de las entidades públicas del orden nacional y territorial. Nacional

Apropiación vigente	Avance físico producto	Avance gestión	Avance financiero
\$ 7.645	34,00%	84,70%	32,23%



Diseñar Políticas y lineamientos en temas de función pública para el mejoramiento continuo de la administración pública

Apropiación vigente	Avance físico producto	Avance gestión	Avance financiero
\$ 8.130	10,00%	27,00%	26,95%



Mejoramiento de la gestión de las políticas públicas a través de las tecnologías de la información TICS

Apropiación vigente	Avance físico producto	Avance gestión	Avance financiero
\$ 3.360	14,00%	50,00%	13,03%



Mejoramiento de la imagen y funcionalidad del edificio sede del departamento administrativo de la Función Pública

Apropiación vigente	Avance físico producto	Avance gestión	Avance financiero
\$ 1.260	0,00%	0,00%	2,20%

Fuente: Función Pública, junio 30 de (2021)

Es de resaltar que, los proyectos de inversión “Mejoramiento de la gestión de las políticas públicas a través de las TIC ´S nacional” y “Mejoramiento de la imagen y funcionalidad del edificio sede del departamento administrativo de la función pública Bogotá” corresponden a los programas presupuestales 0599 y están catalogados de como proyectos para el fortalecimiento institucional

Por su parte, los proyectos “Mejoramiento de los niveles de eficiencia y productividad de las entidades públicas del orden nacional y territorial– nacional” y “Diseño de políticas y lineamientos en temas de función pública para el mejoramiento continuo de la administración pública – nacional” hacen parte del mismo programa presupuestal 0505 y son catalogados por su importancia estratégica ya que aportan de manera directa al cumplimiento de los compromisos asumidos en PND 2018-2022.

2.2 Estrategia de Acción Integral Territorial posicionada

La apuesta de Función Pública por robustecer la institucionalidad en municipios y departamentos se efectuó a través de un proceso de acompañamiento integral, en el cual se articularon las direcciones técnicas de nuestra Entidad. Para esto se creó la figura de líderes territoriales con el fin de llevar el portafolio de bienes y servicios a los territorios del país, con temas asociados a las políticas de empleo público, gestión y desempeño institucional, desarrollo organizacional, gestión del conocimiento y la innovación, participación, transparencia y servicio al ciudadano.

El portafolio de productos y servicios se llevó a los 32 departamentos del país mediante i) el desarrollo de talleres metodológicos dirigidos a los servidores públicos para fortalecer sus capacidades y competencias, ii) asesoría temática a las entidades acerca de la implementación de políticas y iii) eventos masivos para la divulgación de contenidos.

En el segundo semestre de 2020, se realizaron 3493 talleres de asesoría integral en las diferentes temáticas del portafolio, se cerraron 654 temas de 836 suscritos y se finalizó en 239 entidades el plan de trabajo suscrito de 296 entidades priorizadas al inicio de la vigencia. Se realizaron 101 eventos masivos liderados por las direcciones técnicas de la entidad, en temas como: MIPG, gestión del conocimiento, sistema de información y gestión del empleo público -SIGEP-, racionalización de trámites, control interno, rediseño institucional, y encuentros con equipos transversales. Igualmente, se suscribieron 18 convenios con gobernaciones y ciudades capitales.

En términos de las asesorías temáticas a las entidades en el 2020, se logró:

- Asesorar a 38 entidades territoriales para la implementación de la política de gestión del conocimiento y la innovación.
- Acompañar en el rediseño institucional a 235 entidades territoriales, de las cuales culminaron y formalizaron 147 procesos así: 125 instancias de gerencia de proyectos, 10 instancias de género, 1 entidad implementando catastro multipropósito, 2 entidades con ajuste en manual de funciones y 6 rediseños integrales. En el caso de las instancias de proyecto, éstas fueron implementadas en los municipios PDET, como prueba del apoyo irrestricto a la política de estabilización del Presidente Duque.
- Elaborar de manera conjunta en 146 entidades territoriales la matriz de autodiagnóstico y plan de acción para la implementación de la Gestión Estratégica de Talento Humano.
- Asesorar a 20 entidades territoriales ten conflicto de intereses
- Atender a 12 entidades territoriales priorizadas mediante asistencia técnica en la formulación e implementación de acciones de participación.
- Finalizar el acompañamiento a 7 municipios PDET para el fortalecimiento del control interno, el plan de auditoría y líneas de defensa y a otras 48 entidades en temáticas relacionadas con líneas de defensa, plan de auditoria, riesgos y controles y procesos y procedimientos.
- Acompañar la actualización de 502 manuales de funciones en municipios de 5 y 6 categoría que actualmente se encuentran en concurso de méritos ante la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC.

Durante la vigencia 2021, se han desarrollado 3.555 talleres sobre pasos preliminares para la implementación de MIPG, lo que representó la llegada a 305 entidades del orden territorial priorizadas, de las cuales 225 lograron cumplir con la totalidad de los hitos definidos.

Durante la vigencia 2021, el avance es el siguiente:

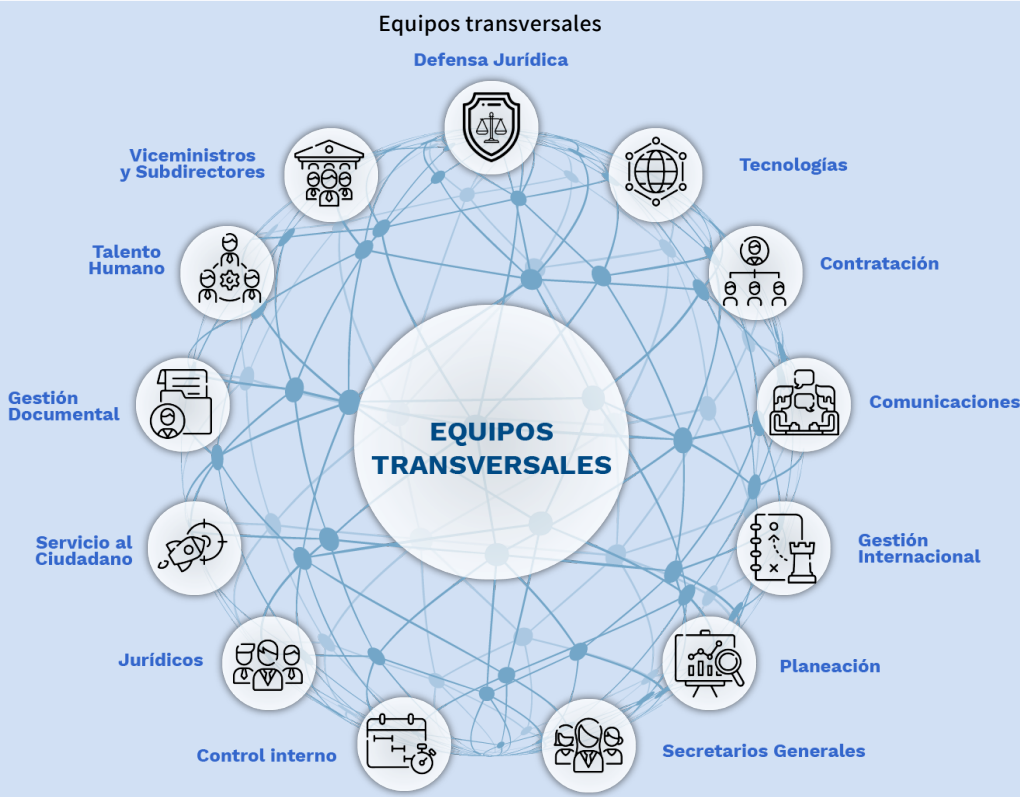
- 3157 asesorías virtuales y presenciales en 340 entidades priorizadas en el plan de acción integral- PAI.

- Se han suscrito 1331 productos en las siguientes temáticas: gerencia de proyectos, gestión del conocimiento y la innovación - avanzado, gestión del conocimiento y la Innovación - básico, instancia de género, manual de funciones, MIPG - avanzado, MIPG - pasos preliminares, participación ciudadana en la gestión pública, plan anual de auditoría, procesos y procedimientos, racionalización de trámites, rediseño institucional integral, registro de trámites en el SUIT, rendición de cuentas, riesgos y controles. A la fecha se han cerrado 212 temas en 155 entidades.
- Diseño de nuevas apuestas mediante la co-creación de temas altamente demandadas en territorio como: desarrollo económico, ambiente, cultura, TIC, control interno, relación Estado – Ciudadano, gestión del conocimiento y gestión documental, entre otros.

2.3 Equipos Transversales

Con el objetivo de generar procesos de fortalecimiento de las sinergias institucionales en el Estado colombiano, Función Pública viene liderando desde el año 2014 la estrategia de Equipos Transversales como apuesta de crear redes de trabajo que faciliten la comunicación e intercambio entre los líderes de las áreas estratégicas de las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional y las entidades territoriales.

Para ello, se han conformado 24 Equipos Transversales (12 nacionales y 12 territoriales) que mantienen canales de comunicación, interacción, capacitación y encuentros permanentes entre: Secretarios Generales, Jefes de Control Interno, Talento Humano, Tecnologías, Planeación, Jurídicos; líderes de Servicio al Ciudadano, Gestión Documental, Gestión Internacional, Comunicaciones, Defensa jurídica, entre otros.



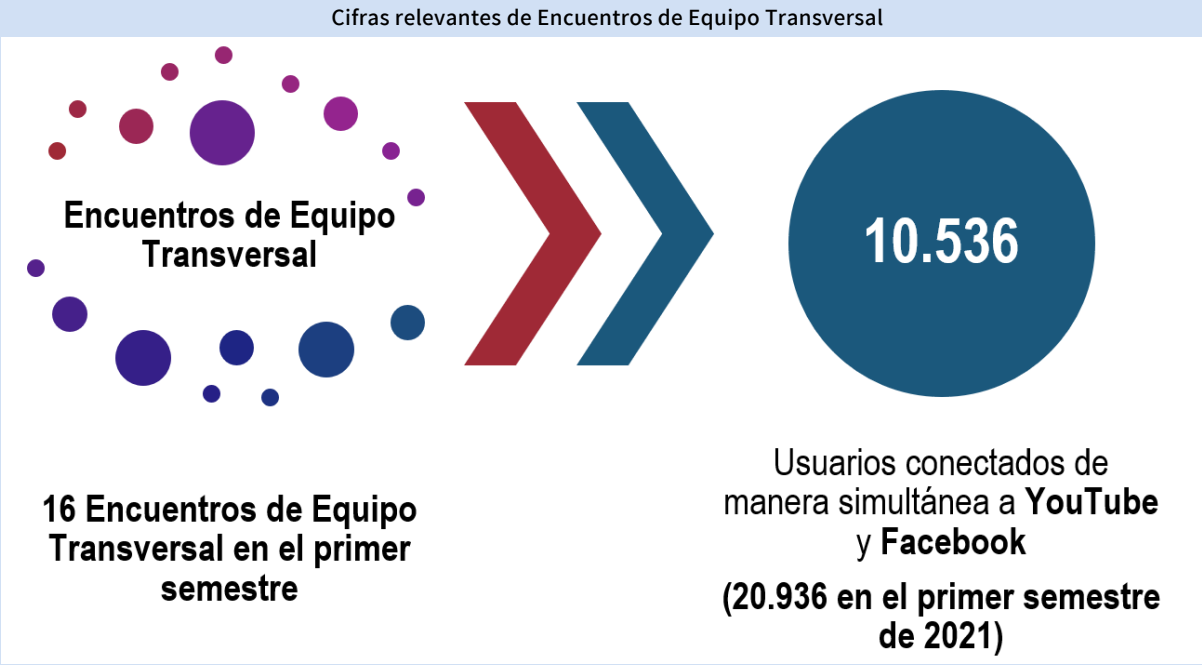
Fuente: Función Pública, (2021).

La estrategia cuenta a la fecha con **3.500 integrantes**, los cuales corresponden a **1.900 servidores** de entidades del orden nacional y **1.600 del orden territorial**. Es necesario destacar que uno de los mayores retos que plantea la estrategia es poder crear canales de interacción permanente, interlocución, orientación e intercambio de conocimientos que integran a una porción más grande de entidades territoriales, dado que los chats de WhatsApp presentan una limitación en materia de integración de los grupos de Equipo Transversal, al reducir su capacidad a **257 integrantes**.

Una de las alternativas que se viene analizando está relacionada con la regionalización de los grupos de los Equipos Transversales, para ampliar cobertura de la estrategia; sin embargo, esto plantea retos para Función Pública en tanto tiene que contar con la capacidad técnica para no perder la gobernabilidad y administración de los Equipos Transversales.

Con el objetivo de abordar los intereses y expectativas de los integrantes de los Equipos Transversales, se habilitaron canales para recibir sugerencias de ejes temáticos a ser abordados por las entidades líderes de los Equipos Transversales, de este modo se exploró la solución tecnológica MENTI como herramienta que permite desarrollar sondeos y construir nubes de palabras.

De igual forma, se identificaron temas frecuentes en los chats de Equipos Transversales y temas de coyuntura o actualidad que debían ser abordados de manera prioritaria en un Encuentro.



Fuente: Función Pública, (2021).

Durante la vigencia se atendieron las solicitudes y requerimientos de los 24 grupos a través de WhatsApp de Equipos Transversales, consolidándose como un espacio para la orientación de dudas, la divulgación de información de interés del Departamento, interacción entre pares y la transferencia de buenas prácticas y lecciones aprendidas.

2.4 Modernización del Empleo Público

Desde el anterior Gobierno, se venía tramitando un proyecto de Ley, que permitiera la movilidad y los concursos internos de ascenso de los servidores de carrera administrativa. Este proyecto fue debatido y aprobado en esta administración y sancionado, durante el Día Nacional del Servidor Público por parte del sr presidente (Ley 1960, 2019). Con esta ley los servidores de carrera podrán suplir hasta el 30% de las vacantes en la misma entidad. Así mismo, se extendió el derecho a todos los servidores públicos para acceder a los programas de capacitación y bienestar independientemente de su tipo de vinculación. A la fecha se han ofertado 1.726 vacantes en concursos de ascenso en cuatro diferentes convocatorias adelantadas por la CNSC. Así las cosas, el desafío es continuar adelantado los concursos de méritos para que la movilidad vertical se consolide.

Desde la perspectiva del empleo público, para adaptarse con eficacia a las dinámicas generadas por el COVID-19, se expide el Decreto-Ley 491 de 2020 y las Directivas Presidenciales 02 y 03 de 2020, que plantean entre otros temas: la modalidad del trabajo en casa a través de las TIC; el uso de herramientas colaborativas para garantizar la continuidad del servicio; la seguridad de los servidores públicos y, avanzar hacia la estructuración de lo que se denomina como el ‘servidor público 4.0’. Durante el confinamiento obligatorio, se estimó que más de 700.000 servidores públicos estuvieron trabajando virtualmente desde su casa, a diciembre de 2020, 116.868 de 878 entidades del orden nacional y territorial continuaban trabajando virtualmente.

Así mismo, se expidió el Decreto 1754 de 2020, que reglamentó el artículo 14 del Decreto Ley 491 de 2020, permitiendo la reactivación de los concursos de méritos por parte de la CNSC.

Finalmente, Función Pública conjuntamente con el Ministerio de Trabajo presentaron ante el Congreso el Proyecto de Ley 352(S) y 429 (C) de 2020, actualmente en debate en el Congreso, para reglamentar la figura de trabajo en casa que, si bien fue desarrollado en una coyuntura de pandemia, también hace referencia a la continua modernización del empleo público y al desafío que ahora enfrenta en términos de transformación digital.

2.5 Gestión pública colombiana fortalecida a través del relacionamiento internacional.

Función Pública al cierre de la vigencia 2020 participó en 13 eventos y reuniones internacionales, entre los cuales cabe destacar la XIX Conferencia Iberoamericana de Ministras y Ministros de la Administración Pública y Reforma del Estado, el XXV Congreso Internacional del CLAD, la Reunión del grupo de trabajo de la OCDE en materia de empleo público PEM, NHI HR Leaders Forumdel Gobierno de Corea y el Webinar con la Oficina del Primer Ministro de Emiratos Árabes Unidos “La Próxima Generación de Gobierno: Innovación a través de la transformación digital”, además de diferentes reuniones bilaterales con autoridades homologas de países como Chile, Costa Rica y España.

De igual forma se dio continuidad al trabajo conjunto desarrollado con el Servicio Civil de Reino Unido, a través de reuniones virtuales donde se abordó el tema del trabajo en casa, la evaluación del desempeño y la gestión del talento humano en general.

Otro de los temas que tuvo un desarrollo importante en el segundo semestre de 2020, fue la alianza con el Banco Interamericano de Desarrollo-BID, en materia de gestión del conocimiento. En el marco de la estrategia de los Equipos Transversales y la Red Académica “el estado del Estado”, en noviembre de 2020 se llevó a cabo el Webinar: “Colombia: laboratorio del BID pionero en conocimiento para resultados”.

En cuanto a las labores de Presidencia en el CLAD, Función Pública participó activamente en la preparación de la Carta Iberoamericana de Innovación en la Gestión Pública, con el apoyo de las entidades que hacen parte del Comité Nacional de Innovación Pública-CNIP. En esta misma línea, se llevó a cabo la Webinar “Carta Iberoamericana de Innovación en la Gestión Pública”, en la cual participó el director, en compañía del Secretario General del CLAD, Francisco Velázquez, la Ministra de Función Pública y Simplificación de la Administración del Principado de Andorra, Judith Pallarés Cortés y el académico y autor de la Carta Carles Ramió.

En lo corrido de 2021, desde la Entidad se ha participado en más de 10 eventos y reuniones internacionales, incluyendo las reuniones periódicas de las instancias de la OCDE, donde se abordaron temas de competencia de Función Pública, tales como: el grupo de trabajo de empleo público, el grupo de contactos en innovación pública y las reuniones de altos funcionarios en materia de integridad. De igual forma se han llevado a cabo dos webinars con el Gobierno de Emiratos Árabes Unidos en materia de servicio al ciudadano y liderazgo en el sector público.

En materia de alianzas estratégicas se ha dado continuidad al trabajo conjunto con el Servicio Civil Británico y gracias a ello, uno de los paneles especiales del Congreso internacional del CLAD, contará con la presencia de un funcionario de alto nivel del Servicio Civil de Reino Unido. Así mismo, se concretaron cuatro (4) propuestas de paneles especiales para el XXVI Congreso internacional del CLAD del cual Colombia será anfitrión en noviembre del presente año. Los paneles girarán en torno al empleo público del futuro, la rendición de cuentas, la innovación pública y el lenguaje claro; y contarán con la participación de expertos de la OCDE, el BID y académicos de renombre internacional.

Por otro lado, el Departamento adelanta todas las gestiones temáticas y logísticas para la exitosa realización del XXVI Congreso Internacional del CLAD y la reunión ordinaria del consejo directivo de dicho organismo que tendrán lugar del 23 al 26 de noviembre del 2021 en la ciudad de Bogotá

Es de resaltar que Función Pública viene participando de manera conjunta con el PNUD Colombia, en la adaptación del “Corruption risk assessment-CRA” del Gobierno de Corea, como un instrumento de prevención de la corrupción que analiza y elimina sistemáticamente los factores que pueden representar un riesgo de corrupción en leyes, normas y regulaciones. De otra parte, se dio continuidad a la implementación de los Memorando de Entendimiento suscritos con entidades homólogas de Perú, Uruguay y Emiratos Árabes Unidos, además de los instrumentos suscritos con universidad como la Universidad Pompeu Fabra y la Universidad Oberta de Catalunya.

2.6 Presupuesto 2020

Según el decreto 2411 del 30 diciembre de 2019 “Por el cual se liquida el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal de 2020, se detallan las apropiaciones, se clasifican y se asigna una apropiación inicial a Función Pública de \$ 33.281.348.487, distribuidos de la siguiente manera:

CONCEPTO	APROPIACIÓN VIGENTE *
FUNCIONAMIENTO	\$ 21.184
Gastos de Personal	\$ 17.966
Adquisición de Bienes y Servicios	\$ 2.585
Transferencias corrientes	\$ 532
Tributos, impuestos	\$ 101
INVERSIÓN	\$ 12.097
Diseño de políticas y lineamientos en temas de función pública para el mejoramiento continuo de la administración pública	\$ 4.351
Mejoramiento de los niveles de eficiencia y productividad de las entidades públicas del orden nacional y territorial	\$ 3.402
Mejoramiento de la gestión de las políticas públicas a través de las tic ´s nacional	\$3.144
Mejoramiento de la imagen y funcionalidad del edificio sede del departamento administrativo de la función pública Bogotá	\$ 1.200
TOTAL, PRESUPUESTO 2021	\$ 33.281
*Cifras en millones de pesos	
Fuente: Decreto 2411 del 2019 –SIIF Nación	

Mediante la Resolución No.008 del 13 de enero del 2020, se incorporaron recursos por la suma de \$10.900.000.000 (DIEZ MIL NOVECIENTOS MILLONES DE PESOS) en el presupuesto de gastos de inversión de Función Pública, provenientes del Convenio Interadministrativo No.001 del 07 de enero de 2020, celebrado entre la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP y el Departamento Administrativo de la Función Pública, cuyo recursos fueron distribuidos en los proyectos de inversión, así:

Presupuesto de gastos de Inversión de Función Pública	
CONCEPTO	APROPIACIÓN VIGENTE *
Fortalecimiento de la gestión pública en las entidades nacionales y territoriales	\$10.337
Diseño de políticas y lineamientos en temas de función pública para el mejoramiento continuo de la administración pública	\$ 4.849
Mejoramiento de los niveles de eficiencia y productividad de las entidades públicas del orden nacional y territorial	\$ 5.488
Fortalecimiento de la gestión y dirección del sector Empleo Público	\$563
Mejoramiento de la gestión de las políticas públicas a través de las tic ´s nacional	\$563
TOTAL, PRESUPUESTO 2021	\$ 10.900
*Cifras en millones de pesos	
Fuente: Convenio interadministrativo No 001- resolución Función Pública 008 de 2020	

Por su parte, mediante el Decreto del Ministerio de Hacienda y Crédito Público 1807 del 31 de diciembre de 2020, se reducen recursos por la suma de \$1.809.405.104 (MIL OCHOCIENTOS NUEVE MILLONES CUATROCIENTOS CINCO MIL CIENTO CUATRO PESOS) en el presupuesto de gastos de inversión de Función Pública, los cuales fueron disminuidos en los proyectos de inversión. En ese sentido, el presupuesto apropiado por Función Pública finaliza de la siguiente manera:

CONCEPTO	APROPIACIÓN VIGENTE *
FUNCIONAMIENTO	\$ 21.456
Gastos de Personal	\$ 18.227
Adquisición de Bienes y Servicios	\$ 2.573
Transferencias corrientes	\$ 656
INVERSIÓN	\$ 21.188
Diseño de políticas y lineamientos en temas de función pública para el mejoramiento continuo de la administración pública	\$ 9.182
Mejoramiento de los niveles de eficiencia y productividad de las entidades públicas del orden nacional y territorial	\$ 7.548
Mejoramiento de la gestión de las políticas públicas a través de las tic´s nacional	\$3.707
Mejoramiento de la imagen y funcionalidad del edificio sede del departamento administrativo de la función pública Bogotá	\$ 751
TOTAL, PRESUPUESTO 2020	\$ 42.644
*Cifras en millones de pesos Fuente: Decreto 2411 del 2019 –SIIF Nación	

PROYECTO DE INVERSIÓN	Suma de APR. Vigente	Suma de Compromiso		Suma de Obligación	
		\$	%	\$	%
FUNCIONAMIENTO	\$21.456	\$20.388	95%	\$20.240	94%
Gastos de Personal	\$18.227	\$17.861	98%	\$17.861	98%
Adquisición de Bienes y Servicios	\$2.573	\$2.120	82%	\$1.972	77%
Transferencias Corrientes	\$546	\$298	55%	\$298	55%
Gastos por tributos, multas e intereses de mora	\$110	\$109	100%	\$109	100%
INVERSIÓN	\$21.188	\$19.737	93%	\$18.801	89%
Mejoramiento de los niveles de eficiencia y productividad de las entidades públicas del orden nacional y territorial	\$7.548	\$6.841	90%	\$ 6.834	91%
Diseño de políticas y lineamientos en temas de función pública para el mejoramiento continuo de la administración pública	\$9.182	\$8.581	93%	\$7.828	85%
Mejoramiento de la gestión de las políticas públicas a través de las tic´s nacional	\$3.707	\$3.586	96%	\$3.424	92%
Mejoramiento de la imagen y funcionalidad del edificio sede del departamento administrativo de la función pública Bogotá	\$750	\$729	97%	\$716	95%
Total, general	\$42.644	\$40.125	95%	\$39.042	92%

*Cifras en miles de millones de pesos, Fuente: Grupo de gestión financiera

2.6 Presupuesto 2021

Con base en el decreto 1805 del 31 diciembre de 2020 “Por el cual se liquida el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal de 2021, se detallan las apropiaciones, se clasifican y se asigna una apropiación inicial a Función Pública de \$ 47.973.693.300, distribuidos de la siguiente manera:

CONCEPTO	APROPIACIÓN VIGENTE *
FUNCIONAMIENTO	\$ 27.576
Gastos de Personal	\$ 24.082
Adquisición de Bienes y Servicios	\$ 2.584
Transferencias corrientes	\$ 805
Tributos, impuestos	\$ 103
INVERSIÓN	\$ 20.397
Diseño de políticas y lineamientos en temas de función pública para el mejoramiento continuo de la administración pública	\$ 8.130
Mejoramiento de los niveles de eficiencia y productividad de las entidades públicas del orden nacional y territorial	\$ 7.645
Mejoramiento de la gestión de las políticas públicas a través de las tic´s nacional	\$ 3.360
Mejoramiento de la imagen y funcionalidad del edificio sede del departamento administrativo de la función pública Bogotá	\$ 1.260
TOTAL, PRESUPUESTO 2021	\$ 47.973
*Cifras en millones de pesos / Fuente: SIIF Nación con corte a 30 junio de 2021	

Detalle de la ejecución presupuestal:

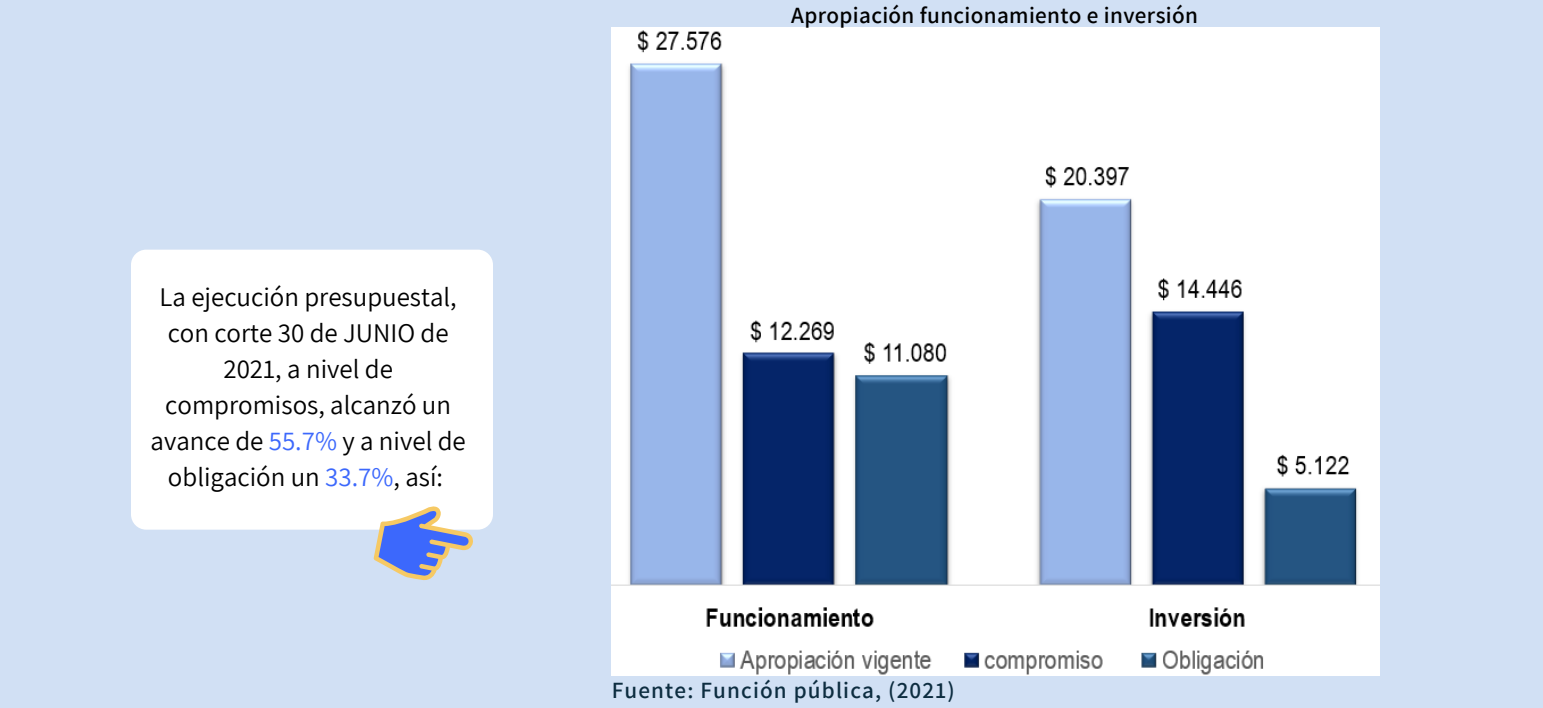
DESCRIPCIÓN	APR. VIGENTE	COMPROMISO	OBLIGACIÓN	% COMPR/APRO	% OBLIG/APRO
Gastos de Personal	\$24.082	\$10.101	\$10.094	41.95%	41.91%
Adquisición de Bienes y Servicios	\$2.582	\$1.972	\$796	76.40%	30.82%
Transferencias corrientes	\$911	\$194.9	\$188.9	21.38%	20.63%
Total Presupuesto de Funcionamiento	\$27.576	\$12.269	\$11.080	44.49%	40.18%
Inversión CSF	\$20.397	\$14.446	\$5.121	70.82%	25.11%
Total Presupuesto de Inversión	\$20.397	\$14.446	\$5.121	70.82%	25.11%
TOTAL PRESUPUESTO	\$47.973	\$26.715	\$16.201	55.69%	33.77%

*Cifras en miles de millones de pesos
Fuente: Grupo de gestión financiera – SIIF con corte al 30 de junio, (2021).

PROYECTO DE INVERSIÓN	APR. VIGENTE	Ejecución a nivel de compromiso		Ejecución a nivel de obligación	
		\$	%	\$	%
Mejoramiento de los niveles de eficiencia y productividad de las entidades públicas del orden nacional y territorial	\$7.646	\$7.335	95.94%	\$2.464	32.23%
Diseño de políticas y lineamientos en temas de función pública para el mejoramiento continuo de la administración pública	\$8.131	\$5.704	70.15%	\$2.191	26.95%
Mejoramiento de la gestión de las políticas públicas a través de las tic´s nacional	\$3.360	\$1.379	41.04%	\$438	13.03%
Mejoramiento de la imagen y funcionalidad del edificio sede del departamento administrativo de la función pública Bogotá	\$1.260	\$28	2.20%	\$28	2.20%
Total	\$20.397	\$14.446	70.82%	\$5.121	25.10%

*Cifras en miles de millones de pesos, Fuente: Grupo de gestión financiera – SIIF con corte al 30 de junio, (2021).

Por inversión, el nivel de compromiso y obligación corresponden al 52% y 18% respectivamente, lo cual indica que se han comprometido \$ 14.446 mil millones comprometidos, de los cuales \$ 5.121 mil millones ya se han obligado



2.7 Estados Financieros

Año 2020, El estado de Situación Financiera del Departamento Administrativo de la Función Pública a 31 de diciembre de 2020 presenta saldos en sus activos por valor de \$15.402.616.587; el 0.28% del total del activo corresponde a rentas por cobrar por concepto de incapacidades a las diferentes E.P.S y a cuentas por cobrar a servidores de incapacidades de médicos no adscritos a la red de prestadores de servicios de salud la E.P.S, el 62.44% del total del activo corresponde a otros activos donde la más representativa corresponde a intangibles y los recursos entregados en administración (CUN), el 37.28% del total del activo corresponde a las propiedades planta y equipo que posee la entidad.

El pasivo total por valor de \$ 8.587.738.700; el 5.93% del total del pasivo corresponde a las cuentas por pagar pendientes de pago para la vigencia 2021 una vez se tenga el plan anual de caja - PAC aprobado por concepto de proveedores, contribuciones de obra pública, retención en la fuente, entre otros; el 67.71% del total del pasivo corresponde al cálculo actuarial y a los beneficios a los empleados a corto plazo, el 5.73% del total del pasivo corresponde a la provisión de litigios y demandas y el 20.63% otros pasivos que corresponde a saldos de los recursos del convenio con la ESAP que se encuentran pendientes por legalizar. En cuanto al patrimonio este corresponde al capital fiscal y al resultado del ejercicio de la vigencia y al resultado de ejercicios anteriores.

Por otra parte, el Estado de resultados muestra los ingresos de acuerdo al presupuesto asignado a la Entidad y la transferencia que se recibió de ESAP por valor de \$10.900.000.000; los gastos corresponden a la ejecución del presupuesto y a los gastos de funcionamiento.

Año 2021, El estado de Situación Financiera del Departamento Administrativo de la Función Pública a 30 de junio de 2021, presenta saldos en sus activos por valor de \$ 14.410.532.808; el 0.10% del total del activo corresponde al saldo de caja menor; 0.22% del total del activo corresponde a cuentas por cobrar por concepto de incapacidades de la E.P.S y a cuentas por cobrar a servidores de incapacidades de médicos no adscritos a la red de prestadores de servicios de salud la E.P.S; el 61.71% del total del activo corresponde a otros activos donde la más representativa corresponde a intangibles y los recursos entregados en administración (CUN), y el 37.97% del total del activo corresponde a las propiedades planta y equipo que posee la entidad.

El pasivo total tiene un valor de \$ 8.647.936.867; el 1.88% del total del pasivo corresponde a las cuentas por pagar pendientes de pago para el mes de julio por concepto de proveedores, contribuciones de obra pública, retención en la fuente, entre otros; el 73,94% del total del pasivo corresponde al cálculo actuarial y a los beneficios para los empleados a corto plazo, el 3.85% del total del pasivo corresponde a la provisión de litigios y demandas y el 20.33% se refiere a otros pasivos que corresponde a saldos de los recursos del convenio con la ESAP que se encuentran por legalizar. En cuanto al patrimonio de la entidad se compone del capital fiscal y el resultado del ejercicio de las vigencias actual y anteriores.

Finalmente, el estado de resultados muestra que los ingresos están de acuerdo con el presupuesto asignado a la Entidad, mientras que los gastos corresponden a la ejecución del presupuesto y a los gastos de funcionamiento.

ACTIVO	JUNIO2021	
	\$	%
Activos Corrientes		
Efectivos	\$ 14.000.000	0.70%
Cuentas por cobrar	\$ 28.460.287	1.42%
Otros activos	\$ 1.961.897.786	97.88%
Total, Activos corrientes	\$ 2.004.358.073	100%
Activos no corrientes		
Cuentas por cobrar	2.573.992	0.02%
Propiedades, planta y equipo	\$ 5.472.120.789	44.11%
Otros activos	6.931.479.954	55.87%
Total, Activos no corrientes	\$ 12.406.174.735	100%
Total activos	\$ 14.410.532.808	100%

Fuente: Función Pública, corte 30 de junio (2021).

PASIVOS	JUNIO 2021	
	\$	%
Pasivos corrientes		
Cuentas por pagar	\$162.354.122	1.88%
Beneficios a los empleados	\$ 6.394.149.307	73.94%
Provisiones	\$ 332.954.495	3.85%
Otros pasivos	\$1.758.478.942	20.33%
Total, pasivos corrientes	\$ 8.647.936.867	100%
Total pasivos	\$ 8.647.936.867	100%

Fuente: Función Pública, corte 30 de junio (2021).

PATRIMONIO	JUNIO 2021	
	\$	%
Patrimonio		
Patrimonio entidades de gobierno	\$ 5.762.595.941	100%
Total, patrimonio	\$ 5.762.595.941	100%
Total, pasivos + patrimonio	\$14.410.532.808	100%

Fuente: Función Pública, corte 30 de junio (2021).

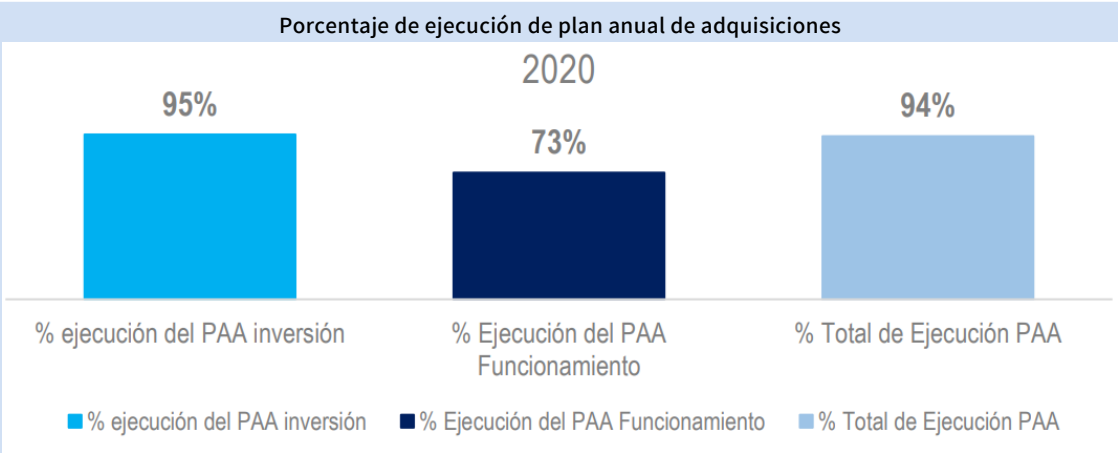
ESTADO DE RESULTADOS	JUNIO 2021	
	\$	%
Ingresos		
Transferencias y subvenciones	\$ 12.864.598	0.07%
Operaciones interinstitucionales	\$ 17.218.194.324	98.73%
Otros ingresos	\$ 208.181.205	1.19%
Total, ingresos	\$ 17.439.240.127	100%
Gastos		
De administración y operación	\$ 17.132.804.539	92.56%
Deterioro, depreciaciones, amortizaciones y provisiones	\$ 1.062.367.251	5.74%
Operaciones interinstitucionales	\$ 22.180.149	0.12%
Otros gastos	\$293.157.743	1.58%
Total, gastos	\$ 18.510.509.682	100%

Fuente: Función Pública, corte 30 de junio (2021).

2.8 Gestión contractual financiera y administrativa adelantada y monitoreadas

En cumplimiento de la normatividad vigente, durante la vigencia 2021 se elaboró y publicó el Plan Anual de Adquisiciones (PAA) como herramienta de planeación que permite facilitar, identificar, registrar, programar y divulgar necesidades de bienes, obras y servicios, y a su vez generar alertas sobre la ejecución de los recursos, el cual puede ser consultado en el siguiente enlace <https://www.funcionpublica.gov.co/contratacion>.

Para la vigencia 2020, se desarrollaron estrategias de seguimiento y monitoreo en los procesos de contratación, permitiendo mantener un promedio de ejecución y cumplimiento del Plan cercano al 90%. En la siguiente gráfica se detalla por vigencia el comportamiento por fuente de financiación, en donde los recursos de inversión presentan en promedio una ejecución contractual del 95%.



Fuente: Función Pública (2020)

De acuerdo con lo anterior, se resalta la planeación, estructuración y desarrollo de los procesos de selección para la contratación de bienes, servicios y obras requeridos, de acuerdo con las modalidades de selección definidas en la normativa vigente. En la vigencia 2020 y lo adelantado de 2021 se adelantaron aproximadamente 331 procesos de contratación, en donde la contratación directa concentró un 69.5% de los procesos adelantados con 230 procesos. Los convenios representan un 6.9% con 23 procesos. Los convenios representan un 6.9% con 23 procesos. Los procesos adelantados a través de modalidades de selección pública representan un 10,3%, discriminados así:

Los procesos de mínima cuantía representan el 5.7% con 19 procesos, procesos de selección abreviada por subasta representan el 2.7% con 9 procesos, procesos de selección abreviada menor cuantía representan el 1.5% con 5 procesos, procesos de concurso de méritos representan el 0,3% con 1 proceso, las adquisiciones a través de la Tienda Virtual del Estado Colombiano – TVEC representan un 13.3 % de la siguiente manera: Los procesos de acuerdos marco de precios representaron el 8,5% con 28 procesos, los procesos por grandes superficies representaron el 2,7% con 9 procesos, los procesos de acuerdos marco de precios representaron el 2,1% con 7 procesos.

Procesos de contratación adelantados por vigencia			
MODALIDAD	2020	2021	PORCENTAJE
Contratación directa	19	210	69.5%
Convenios	22	1	6.9%
Acuerdo marco de precios	16	12	8.5%
Mínima cuantía	15	4	5.7%
Grandes superficies	7	2	2.7%
Selección abreviada subasta	7	2	2.7%
Selección abreviada menor cuantía	5	0	1.5%
Agregación de Demanda	4	3	2.1%
Concurso de Méritos	1	0	0.3%
Totales	97	234	100%

Fuente: Función Pública, 1 de julio de 2020 hasta el 30 de junio de 2021

Es importante observar que, a través de la Tienda Virtual del Estado Colombiano (acuerdo marco de precios, grandes superficies y agregación de demanda) se logró el desarrollo de procesos más ágiles, puesto que este procedimiento permite adelantar un trámite más expedito, eliminando la elaboración de minutas y formalismos propios de las demás modalidades de selección.

Dimensión 3: Resultados de la dimensión de Gestión con Valores para Resultados en Función Pública

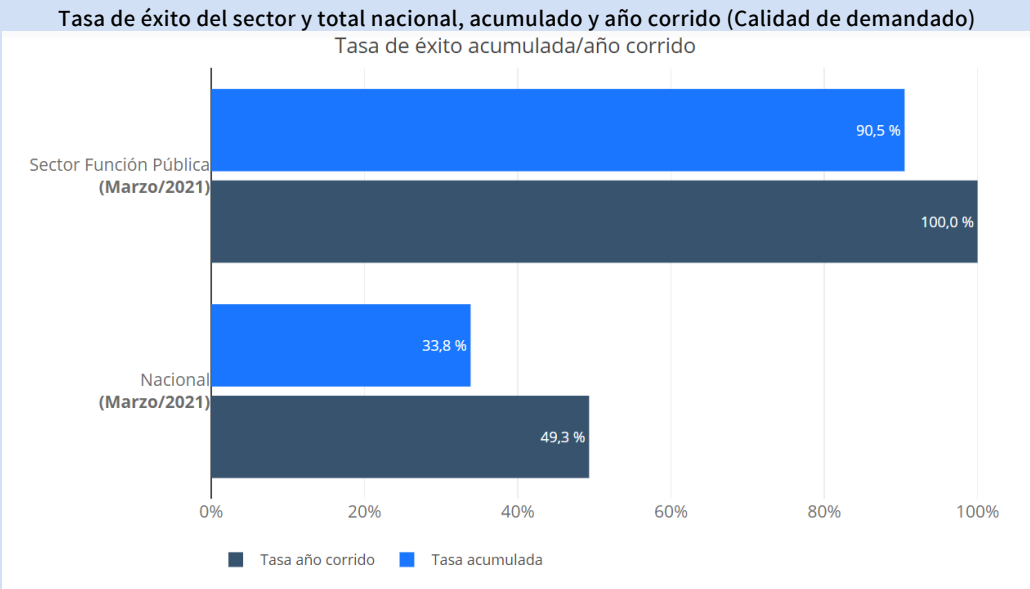
3.1 Asesoría Jurídica en temas de competencia de Función Pública

Al cierre del 2020, Función Pública reportaba 407 procesos judiciales, lo cual representó un leve aumento frente al número del año inmediatamente anterior (358 procesos) principalmente generados por los controles inmediatos de constitucionalidad y legalidad generados por la declaratoria de emergencia económica y social y la problemática creada por la consagración inicial de la prima especial del artículo 14 de la Ley 4ª de 1992 y de la bonificación judicial de los Decretos 382, 383 y 384 de 2013, situación procesal que está llamada a ceder ante el levantamiento del referido estado de excepción y la inminente expedición del decreto salarial que redefine la prima especial para los funcionarios de la Rama Judicial, Procuraduría General de la Nación, Fiscalía General de la Nación y Ministerio de Defensa.

Función Pública cuenta con un modelo de gestión jurídica, en el cual la Alta Dirección está comprometida en la formulación de su estrategia para la prevención del daño antijurídico y las condenasen contra del Estado. La prevención del daño se constituye en el corazón del modelo de gestión jurídica de la entidad y permite prevenir hechos, acciones u omisiones que podrían llegara generar demandas, al tiempo que disminuye la litigiosidad contra el Estado, evitando el ciclo de gestión jurídica.

La Dirección Jurídica ha tenido distintos reconocimientos especiales de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado por la oportuna y adecuada aplicación de la política de prevención del daño antijurídico, siendo distinguida en el mes de febrero de 2021 como la segunda entidad nacional más importante en resultados procesales.

A la fecha, y según datos de la ANDJE, la defensa jurídica registra un éxito procesal del 100%, sin condenas patrimoniales en contra de Función Pública, superando en cerca de 50 puntos la tasa de éxito nacional promedio. Lo que ha permitido que los recursos presupuestados para atender las contingencias procesales puedan ser reorientados al cubrimiento de otras necesidades institucionales, lo que redunda en mejores servicios a la comunidad y a las instituciones públicas.



Fuente: Informe trimestral de litigiosidad. Marzo 31 de 2021. Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado.
<https://sop.defensajuridica.gov.co/reportes/31032021/5ed979162d948ce23a3467e3/#1>.

Procesos Ordinarios			
Tipo de acción año 2020		Tipo de acción año 2021	
Acción de cumplimiento	3	Acción de cumplimiento	3
Acción de grupo	12	Acción de grupo	12
Acción Popular	2	Acción Popular	2
Ejecutivos	3	Ejecutivos	3
Laboral	17	Laboral	17
Nulidad	158	Nulidad	167
Nulidad por inconstitucionalidad	6	Nulidad por inconstitucionalidad	6
Nulidad y Restablecimiento del derecho	164	Nulidad y Restablecimiento del derecho	164
Recurso Revisión	1	Recurso Revisión	1
Reparación directa	7	Reparación directa	7
Constitucionales	17	Constitucionales	17
Controles Inmediatos	17	Controles inmediatos	14
TOTAL	407	TOTAL	413
Tutelas	558	Tutelas	210

Fuente: Función Pública (2021)

3.2 Gestor normativo actualizado - noticias



El Gestor Normativo es una herramienta para consultar la normativa vigente, jurisprudencia, conceptos emitidos por la Sala de Consulta del Servicio Civil del Consejo de Estado o del Departamento Administrativo de la Función Pública que son el sustento o motivación de las diferentes decisiones de la administración pública. El Gestor les permite a los servidores públicos resolver sus inquietudes y a los gerentes públicos tomar decisiones fundamentadas en la normatividad, jurisprudencia y pronunciamientos vigentes.

En el 2020 se actualizó para la atención de los diferentes requerimientos de la ciudadanía y de los servidores, se dispuso un enlace para consulta de normas y conceptos relacionados con el Covid 19, y se determinaron diferentes acciones relacionadas con la vigencia de normas y de la Constitución Política, usabilidad con énfasis en el territorio, y la depuración Decreto 1083 de 2015.

Así mismo, durante los años 2018-2021 se han implementado estrategias de difusión del gestor a través de los boletines de actualidad jurídica, capacitaciones en universidades, entidades públicas, e internamente; para el 2021 se han capacitado 639 servidores públicos en el territorio. Entre los retos del gestor normativo está la cobertura y usabilidad nacional; disminución de las peticiones que ingresan a la Función pública, así como, poder medir el impacto en los procesos de carácter sancionatorio de los servidores públicos por la inobservancia de las normas aplicables en materia de función pública. Por lo cual se resalta el aumento en las visitas al Gestor Normativo en lo corrido de la vigencia 2021, al incrementarse en un 100%, destacando los cerca de seis millones de visitantes que entre enero y junio realizaron consultas a esta herramienta gratuita. De esta manera, durante el primer semestre 2021 fueron 5.793.324 visitas las que se reportaron en el Gestor Normativo, superando en 2.951.700 en comparación con el mismo período de 2020, cuando se alcanzaron 2.841.624 visitas a la plataforma. El mes que mayor tráfico de visitas reportó fue marzo de 2021.

- [Agenda Regulatoria](#)

Durante la vigencia 2020 y 2021, la Dirección Jurídica continuo con el desarrollo de esta herramienta en los parámetros señalados en la norma, por lo que en el transcurso del año 2020 se incorporaron a la agenda 9 proyectos de decreto respecto a la agenda regulatoria enviada a la Presidencia de la Republica.

Para el año 2020 se publicaron 7 proyectos de decreto, de los cuales tres se incorporaron en la agenda regulatoria de 2021. Así mismo los proyectos de decreto que quedaron pendientes para publicación fueron 3. Actualmente la agenda regulatoria del año 2021 se incorporaron 9 proyectos de decreto de los cuales 7 ya fueron publicados. Quedan pendiente dos proyectos de decreto para su expedición por parte de la dirección técnica. Este mecanismo se realiza en cumplimiento del decreto 1081 de 2015 modificado por el decreto 1273 de 2020, por lo que es necesario que las subsiguientes administraciones deberán continuar con la práctica de elaborar la agenda regulatoria como política institucional.

3.3 Capacidades digitales, tecnológicas y de ciberseguridad fortalecidas para acercarnos a los grupos de valor

- [Cursos digitales diseñados o virtualizados](#)

Para la vigencia 2021 Función Pública pone a disposición el curso virtual de inducción a los gerentes públicos de la administración colombiana, con el fin de conocer y actualizar procesos y procedimientos en temas como la organización y funciones del estado; gestión del empleo público y el talento humano, la gestión y desempeño institucional y la contratación pública, y así lograr buenas prácticas en la administración pública que permitan la construcción de una democracia participativa, incluyente, eficiente y transparente. Curso que va dirigido a gerentes públicos de la administración colombiana, con un tiempo estimado para llevar a cabo el desarrollo de sus módulos de cuatro semanas.

- [Política de Gobierno Digital fortalecida](#)

Frente a la política de gobierno digital se ha avanzado en aspectos relacionados con el gobierno de datos y la gestión de datos maestros (MDM), partiendo de un diagnóstico del estado actual de la entidad, se han completado la fase inicial y de análisis, y se adelantó el diagnóstico de necesidades de analítica descriptiva y prospectiva con las áreas misionales de la entidad. De igual manera, se cuenta con el Plan Estratégico de Tecnologías de la Información (IT) institucional y sectorial alineado con la misión, visión y objetivos estratégicos de la entidad y del sector, estableciendo la hoja de ruta de implementación de los proyectos de TI y la continuidad de los proyectos y servicios de TI existentes para las vigencias 2019-2022.

Así mismo se puso en producción la nueva versión del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), a través de la cual se capturan, monitorean y evalúan los avances sectoriales e institucionales en la implementación de las políticas de desarrollo administrativo de la vigencia anterior al reporte. Ésta nueva versión mejoró la usabilidad, accesibilidad, la hizo más amigable, de fácil manejo y comprensión, se desarrollaron herramientas tecnológicas de última generación, mejorando la administración de las preguntas del formulario permitiendo el cargue masiva de estas, la generación automática de formularios según las características previas de entidades y de preguntas. El nuevo FURAG permite la asignación de preguntas al interior de la entidad, los indicadores de seguimiento al diligenciamiento, mejorando la recolección y presentación de los datos y disponiendo de reportes para el procesamiento de la información.

En cuanto al Portal Institucional, durante la vigencia de este informe se avanza en: (i) el mejoramiento de accesibilidad y usabilidad para brindar una mejor experiencia a los grupos de valor (servidores públicos, entidades y ciudadanos), (ii) creación de un sitio especializado para la política de servicio al ciudadano, como un espacio de relacionamiento entre el Estado y el Ciudadano donde se integra la oferta de diferentes entidades del orden nacional y territorial de municipios priorizados con bajo acceso a la oferta pública, (iii) también se actualizó la intranet de Función Pública para compartir información al interior de la entidad de una manera organizada y de fácil acceso.

Respecto a la implementación del Customer relationship management - CRM, a la fecha se cuenta con la integración de los canales telefónico virtual y presencial y-se está en proceso la implementación del canal escrito a través de una integración con el sistema de gestión documental ORFEO, con lo cual se articularán todas las comunicaciones de los grupos de valor en un solo lugar.

3.4 Implementación de Plan LGBTI compromisos en trámites y participación

Función Pública llevó a cabo la primera mesa para la definición del alcance de las acciones enmarcadas en el Convenio Interadministrativo de Cooperación N° 227/995 de 2020, en la cual se determinó el acompañamiento del Departamento al distrito en la formulación de lineamientos y en la asesoría para el desarrollo de la estrategia de rendición de cuentas, control social y los ejercicios de participación ciudadana con enfoque LGBTI programados para la vigencia 2021.

Igualmente, se elaboró el plan de trabajo interno del Plan de Acción LGBTI (Decreto762/año) y un proyecto de cooperación técnica con la Unión Europea para una consultoría con la Corporación Caribe Afirmativo que permita adoptar el enfoque de Orientaciones Sexuales e Identidades de género -OS/IG-en la gestión pública, específicamente en los escenarios de relacionamiento del Estado con la ciudadanía. Este proyecto denominado Estado abierto, estado diverso se desarrollará en el marco de tres grandes productos: un ejercicio de consulta a población LGBTI para identificar necesidades y requerimientos en el marco de su interacción con la administración pública; la consolidación de lineamientos de política pública que, a partir de la consulta adelantada, permitan orientar la incorporación del enfoque de OS/IG en las entidades de la administración pública, dinamizando así ejercicios de mejora de trámites, participación ciudadana, entre otros y; por último, una estrategia de asesoría y acompañamiento a entidades priorizadas para adoptar el enfoque.

Con corte junio de la vigencia actual se ha avanzado en: i) el ajuste al Plan de trabajo para el desarrollo de las actividades descritas, teniendo en cuenta el cronograma; ii) elaboración de un documento de marco conceptual asociado a la incorporación del enfoque de OS/IG; iii) aproximación a las preguntas para la realización de la consulta pública para la identificación de necesidades e intereses en materia de trámites, control social, participación ciudadana y rendición de cuentas; iv) cooperación de la Unión Europea para brindar asistencia técnica en la adopción del enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género para mejorar la relación del Estado con la población LGBTI.

3.5 Estrategia de formación incluyendo enfoque étnico para fortalecer las capacidades de la ciudadanía en su relación con el Estado

Función Pública promueve la participación ciudadana en la gestión de las entidades públicas mediante espacios de formación en materia de control social, fomento a la participación de comunidades étnicas y participación ciudadana en el ciclo de la gestión institucional.

En el marco de la generación de espacios de formación en control social, se desarrollaron jornadas de formación para número de ciudadanos, líderes sociales, pueblos y comunidades étnicas como multiplicadores del control social a nivel territorial en cumplimiento del Plan de Formación de Veedores coordinado con la Red Institucional de Apoyo a las Veedurías. El Plan Nacional de apoyo a la creación y promoción de veedurías ciudadanas se encuentra estructurado a partir de una serie de documentos que, en forma de módulos temáticos y conceptuales, apoyan ejercicios de capacitación y formación ciudadana en materia de control social a la gestión pública. Estos módulos se ponen a disposición de la ciudadanía por parte de las entidades que conforman la Red Institucional de Apoyo a las Veedurías Ciudadanas, durante los procesos de capacitación y formación. Dentro de los avances para el 2021, teniendo en cuenta la contingencia sanitaria se puso en marchas se han formado y clasificado ciudadanos de la siguiente manera:



Frente a la promoción de la participación ciudadana en el ciclo de la gestión pública, tenemos el compromiso de fomentar la implementación de acciones de participación ciudadana en el ciclo de la gestión pública, para lo cual se han brindado 121 asistencias técnicas en la implementación de la política de participación ciudadana a un total de 49 entidades de la rama ejecutiva del orden nacional de las cuales 28 corresponden a entidades priorizadas. Las sesiones contaron con la participación de 616 servidores públicos, teniendo como meta 174 entidades de la rama ejecutiva del orden nacional.

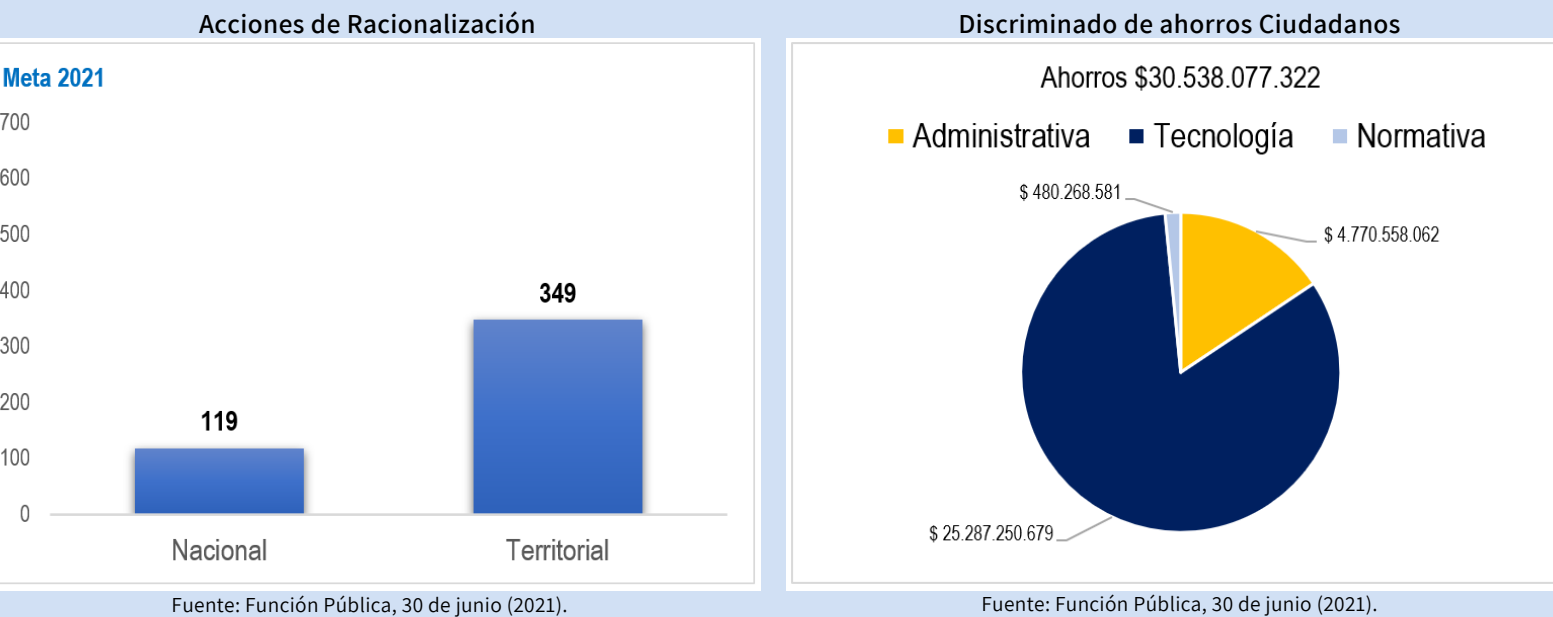
Además, Función Pública en coordinación con la ESAP, diseñó e implementó el diplomado virtual para el "fortalecimiento de la relación Estado-ciudadano dirigido a comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras", una oferta de formación libre, gratuita y auto gestionable, en cumplimiento del compromiso P9 del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, acordado entre el Gobierno Nacional y el Espacio Nacional de Consulta Previa-ENCP, para "fortalecer capacidades de los pueblos negros, afrocolombianos, raizales y palenqueros en temas de relación Estado-Ciudadano en sus conocimientos, habilidades y actitudes, de cara a una participación analítica, constructiva y democrática en los asuntos públicos que les son de interés". Como resultado del mismo se logró la inscripción de 1.385 ciudadanos representantes de comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, de los cuales se certificaron 537, lo que corresponde al 60% de la meta fijada para el año. Además con el fin de acordar con el Espacio de Consulta Previa se envió una comunicación a la Dirección de Asuntos NARP de Min Interior, exponiendo algunos resultados la encuesta aplicada a esta población y la propuesta de programa de capacitación reiterando la imperiosa necesidad de que esa Dirección facilite la intervención de Función Pública en estas reuniones para conocer aportes y lograr la aprobación del mismo por parte del ENCP. entidad y de las comunidades NARP.

3.6 Mejora de la oferta institucional con la ciudadanía

Desde Función Pública se busca simplificar, suprimir, racionalizar y reformar los trámites y procesos administrativos en las diferentes entidades públicas, para la consecución de un Estado simple y cercano al ciudadano (2019, Decreto Ley 2106). En el marco de esta política, entre julio y diciembre de 2020 se adelantaron 632 acciones de racionalización, estas cifras corresponden a la participación de 238 acciones del orden nacional y 362 del orden territorial.

Para el año 2021, la meta programada en el PND es de **700 acciones** de racionalización tanto en el orden nacional como territorial, para ello, en la vigencia con corte a junio se han adelantado **468 acciones** lo que representa el **66.8%** de la meta establecida, destacando que 119 fueron del orden nacional y **349 del orden territorial**, que corresponden a **385 trámites** (81 del orden nacional y 304 del orden territorial), discriminados en **199 de carácter administrativo**, **38 normas existentes** y **231 uso de tecnologías de la información y las comunicaciones**.

Gracias a esta labor, los ahorros generados para los ciudadanos por la implementación de estas acciones durante lo corrido de 2021 han alcanzado la suma de **\$30.000 mil millones de pesos**, representados en: reducción de tiempo para la obtención de la respuesta del trámite y eliminación de requisitos.



3.7 Institucionalidad pública dialogando con la ciudadanía

Función Pública asumió el compromiso de diseñar el Sistema de Rendición de Cuentas y su implementación a través de la vinculación de 225 entidades de rama ejecutiva del orden nacional y territorial al 2022. En cumplimiento de esta meta la entidad ha avanzado en la propuesta de diseño conceptual y de arquitectura institucional del mismo.

En lo corrido de la vigencia 2021 se han vinculado 35 entidades al sistema, desarrollado mesas de trabajo para la discusión y definición de la ruta de identificación y activación de los nodos del Sistema, a partir de las cuales se han generado infografías y el ajuste de la guía de ABC para la socialización externa; igualmente se realizó una capacitación interna sobre el Sistema Nacional de Rendición de Cuentas, para la apropiación del sistema. A junio 2021 se ha brindado asistencia técnica en la implementación de la política de rendición de cuentas a un total de 105 entidades, representadas por 41 del orden nacional y 64 del orden territorial. De igual manera, a estas entidades se les dio 177 asesorías de las cuales 77 corresponden a entidades nacionales y 100 a entidades territoriales.

Finalmente, con el propósito de fortalecer la institucionalidad de la rama judicial, se acompañó a la Corte Constitucional y al Consejo de Estado en la implementación de la política de rendición de cuentas. Dichas acciones permitieron que estas entidades llevaran a cabo más ejercicios de diálogo con los ciudadanos y realizaran audiencias públicas para rendir cuentas de su gestión.

3.8 Peticiones, quejas, reclamos, denuncias y sugerencias recibidas y atendidas PQRDS

Función Pública cuenta con un modelo de servicio al ciudadano implementado para atender los requerimientos de los grupos de valor (servidores públicos, entidades públicas y ciudadanos), realizar un buen manejo de los canales de atención y ejecutar de manera eficiente las solicitudes allegadas por las herramientas y medios dispuesto por la Entidad. Igualmente cuenta con un equipo humano que integra el Grupo de Servicio al Ciudadano Institucional, quienes dan respuesta no solo a las peticiones de primer nivel, sino los reclamos por el servicio prestado, sugerencias, quejas y/o denuncias registradas contra de los servidores de la Entidad.

Con relación a la atención de las Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias (PQRSD), durante la vigencia comprendida entre el 1 de julio de 2020 y el 30 de junio de 2021, se registraron 221.293 PQRDS, las cuales 124.003 fueron atendidas por medio escritos, 73.551 de forma virtual, 193 presencialmente y 23.546 por el canal telefónico.



En la actualidad se puede acceder a los formularios de encuestas de percepción a través del portal web, intranet, dispositivos móviles y códigos QR. De igual manera, cada encuesta permite tener resultados en tiempo real a través de los canales de acceso a las mismas, en lo que respecta a la percepción ciudadana, desde el segundo semestre de 2020 y hasta la fecha, la atención por el canal presencial no ha sido continúa debido a la declaratoria del Gobierno del estado de emergencia sanitaria, motivo por el cual se tiene una evaluación baja por parte de los grupos de valor a través del referido canal.

Entre los resultados más relevantes se encuentran los siguientes:

- En los trimestres de 2020-2021 se registraron 14.434 encuestas, el mayor número de encuestas diligenciadas que nos permite conocer la percepción de los usuarios se dio en el 3er trimestre de 2020, con 4.924 formularios.
- La herramienta más utilizada para evaluar la percepción por parte de los grupos de valor es el portal web, con un total de 11.332 evaluaciones.
- Las encuestas que más provee información de medición de percepción para el análisis de datos es la de Asesoría Integral, 7.816 encuestas aplicadas.
- El 75.2% de los usuarios califican como excelente el servicio prestado.

Dimensión 4: Resultados de la dimensión de Evaluación de resultados en Función Pública

4.1 Metas Sinergia

En el marco del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad, nuestro sector viene desarrollando acciones encaminadas a fortalecer las capacidades institucionales en nación y territorio, a mejorar la eficiencia del Estado, la transparencia en la gestión pública, la lucha contra la corrupción, a promover la diversidad e inclusión en el empleo público, promover la gratuidad en la educación, fortalecer las capacidades de los servidores públicos y de las comunidades étnicas en temáticas asociadas a la gestión pública, entre otras. En este sentido, asumimos 20 indicadores atados a los compromisos priorizados, los cuales se distribuyen por entidad de la siguiente manera:

A continuación se presenta el avance de los 20 indicadores del Sistema Nacional de Evaluación de Gestión y Resultados (SINRGIA) a cargo de nuestro Sector con corte al 30 de junio de 2021:

Indicadores asociados al pacto por la legalidad

Indicadores	Meta Cuatrienio	Meta / Avance 2020	Meta / Avance 2021
1. DAFP: Porcentaje de gerentes públicos del Gobierno nacional capacitados en integridad, transparencia y herramientas de prevención de corrupción.	Meta: 100% Avance: 79,7% - 8.030 gerentes públicos certificados.	Meta: 60% Avance: 60% - 6.047 gerentes públicos certificados en el curso.	Meta: 20% Avance: 19.7% 1.983 gerentes públicos certificados en el curso.
2. DAFP: Porcentaje de otros servidores públicos y contratistas del Estado capacitados en integridad, transparencia y herramientas de prevención de corrupción.	Meta: 60% Avance: 56.5% - 253.087 servidores públicos y contratistas del Estado certificados.	Meta: 35% Avance: 35.7% - 159.872 servidores públicos y contratistas del Estado certificados.	Meta: 15% Avance: 20.8% -93.215 servidores públicos y contratistas del Estado certificados.
3. DAFP: Sectores de la administración pública que implementan acciones para prevenir conflictos de interés de corrupción.	Meta: 24 Avance: 15 Sectores de la administración pública que implementan acciones para prevenir conflictos de interés de corrupción.	Meta: 5 Avance: 8 sectores: 1. Agricultura y Desarrollo Rural, 2. Ambiente y Desarrollo Sostenible, 3. Cultura, 4. Deporte, 5. Hacienda y Crédito Público, 6. Interior, 7. Minas y Energía, 8. Vivienda, Ciudad y Territorio	Meta: 5 Avance: 2 sectores: 1. Defensa 2. Función Pública.
4. DAFP: Entidades del orden nacional y territorial vinculadas al sistema de rendición de cuentas.	Meta: 225 Avance: 225 entidades del orden nacional y territorial vinculadas	Meta: 50 Avance: 50 entidades vinculadas al sistema de rendición de cuentas	Meta: 50 Avance: 35 entidades vinculadas al sistema de rendición de cuentas.
5. DAFP: Entidades del orden nacional adelantando acciones de participación en el ciclo de la gestión pública.	Meta: 174 Avance: 45 entidades del orden nacional adelantando acciones de participación en el ciclo de la gestión pública.	Meta: 45 Avance: 50 entidades adelantando acciones de participación ciudadana	Meta: 45 Avance: No aplica al corte.
6. DAFP: Municipios priorizados con asistencia técnica en control interno.	Meta: 170 Avance: 153 municipios con asistencia técnica en control interno.	Meta: 40 Avance: 40 municipios con asistencia técnica en control interno.	Meta: 70 Avance: 50 municipios con asistencia técnica en control interno.

Fuente: Sinergia - Departamento Nacional de Planeación, Junio 30 (2021)

Indicadores asociados al pacto por una gestión pública efectiva

Indicadores	Meta Cuatrienio	Meta / Avance 2020	Meta / Avance 2021
7. DAFP: Índice de Desempeño institucional (IDI) nacional	Meta: 10 Avance: 8.6 puntos de mejora en el IDI nacional.	Meta: 4 Avance: 3.8 puntos de mejora en el IDI nacional.	Meta: 2 Avance: No aplica al corte.
8. DAFP: Índice de desempeño institucional (IDI) territorial	Meta: 5 Avance: 3.98 puntos de mejora en el IDI territorial.	Avance: 2 Avance: 1.38 puntos de mejora en el IDI territorial.	Avance: 2 Avance: No aplica al corte.
9. ESAP: Exoneraciones en matrícula en programas de administración pública territorial otorgadas	Avance: 4.000 Avance: 3.956 exoneraciones en matrícula otorgadas	Meta: 1.000 Avance: 1.669 exoneraciones en matrícula otorgadas.	Meta: 1.000 Avance: 1.189 exoneraciones en matrícula otorgadas.

Fuente: Sinergia - Departamento Nacional de Planeación, Junio 30 (2021)

Indicadores asociados al pacto por la equidad para las mujeres

Indicadores	Meta Cuatrienio	Meta / Avance 2020	Meta / Avance 2021
10. DAFP: Porcentaje de mujeres en cargos directivos del Estado Colombiano.	Meta: 50% Avance: 45% de mujeres en cargos directivos del Estado Colombiano.	Meta: 46% Avance: 45% de mujeres en cargos directivos del Estado Colombiano	Meta: 48% Avance: No aplica al corte.

Fuente: Sinergia - Departamento Nacional de Planeación, Junio 30 (2021)

Indicadores asociados al pacto por el emprendimiento, la formalización y la productividad

Indicadores	Meta Cuatrienio	Meta / Avance 2020	Meta / Avance 2021
11. DAFP: Acciones de racionalización de trámites de alto impacto	Meta: 2.000 Avance: 2.361 acciones de racionalización de trámites de alto impacto.	Meta: 500 Avance: 796 acciones de racionalización de trámites de alto impacto.	Meta: 700 Avance: 468 acciones de racionalización de trámites de alto impacto.

Fuente: Sinergia - Departamento Nacional de Planeación, Junio 30 (2021)

Indicadores asociados al pacto por la ciencia, tecnología y la innovación

Indicadores	Meta Cuatrienio	Meta / Avance 2020	Meta / Avance 2021
12. ESAP: Servidores públicos en el orden nacional y territorial capacitados en Innovación Pública	Meta: 8.300 Avance: 6.880 servidores públicos en el orden nacional y territorial capacitados.	Meta: 3.417 Avance: 5.702 servidores públicos en el orden nacional y territorial capacitados.	Meta: 3.277 Avance: 1.178 servidores públicos en el orden nacional y territorial capacitados.

Fuente: Sinergia - Departamento Nacional de Planeación, Junio 30 (2021)

- Indicadores asociados al pacto por la equidad de oportunidades para grupos étnicos: indígenas, negros, afrocolombianos, raizales, palenqueros y Rrom

Indicadores	Meta Cuatrienio	Meta / Avance 2020	Meta / Avance 2021
13. DAFP: Programa de fortalecimiento de capacidades diseñado y concertado con la MRA	Meta: 1 Avance: 0.15 del programa diseñado y concertado	Meta: 1 Avance: 0.15 atado al insumo base para la estructuración del programa.	Meta: 1 Avance: 0.318 atado a avances en la elaboración del programa.
14. DAFP: Porcentaje de implementación del Programa de fortalecimiento de capacidades para los pueblos indígenas.	Meta: 100%	No aplica	Meta: 50% Avance: No aplica al corte.
15. DAFP: Porcentaje de avance en el diseño e implementación del programa de capacitación para servidores públicos a nivel nacional y territorial con enfoque de derechos y diferencial étnico.	Meta: 100% Avance: 25% de avance en el diseño e implementación del programa de capacitación para servidores públicos	Meta: 25% Avance: 25% atado al diseño del programa.	Meta: 40% Avance: 20% atado al avance en la virtualización del programa y la inscripciones de participantes para desarrollar el diplomado.
16. DAFP: Porcentaje de avance en la implementación del "Programa de fortalecimiento relación Estado-Ciudadano" con un enfoque de derechos y diferencial, dirigido a la población de comunidades negras, afrocolombianas, raizales, palenqueras (NARP) y sus expresiones	Meta: 100% Avance: 25% de avance en el diseño e implementación del programa de fortalecimiento relación Estado-Ciudadano para comunidades NARP.	Meta: 25% Avance: 25% atado al diseño del programa.	Meta: 40% Avance: 5% atado al desarrollo del diplomado virtual para el “Fortalecimiento de la Relación Estado-Ciudadano Dirigido a los Pueblos Negros, Afrocolombianos, Raizales y Palenqueros”.
17. DAFP: Porcentaje de acompañamiento en la revisión del diseño de la estructura administrativa de la Dirección de Asuntos de Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras del Ministerio del Interior	Meta: 100% Avance: 55% de acompañamiento en la revisión del diseño de la estructura administrativa de la Dirección de Asuntos de Comunidades NARP del Ministerio del Interior	Meta: 50% Avance: 50% atado a la revisión los documentos asociados con la estructura Dirección del Ministerio del Interior.	Meta: 50% Avance: 5% atado a la revisión de encuesta para población NARP.
18. ESAP: Porcentaje de avance en la implementación del programa de capacitación de fortalecimiento de capacidades de comunidades NARP, en temas de administración pública	Meta: 100% Avance: 0%	Meta: 50% Avance: 0%	Meta: 25% Avance: No presenta avance cuantitativo al corte.
19. ESAP: Porcentaje de avance en la implementación del programa concertado en administración pública para las necesidades identificadas por la población NARP	Meta: 100% Avance: 0%	Meta: 50% Avance: 0%	Meta: 25% Avance: No aplica al corte.
20. ESAP: Modulo de formación política	Meta: 1 Avance: 1 módulo de formación política para el pueblo Rrom construido.	No aplica.	No aplica.

Fuente: Sinergia - Departamento Nacional de Planeación, Junio 30 (2021)

4.2 Resultados CONPES

De acuerdo con los Planes de Acción y Seguimiento (PAS) de los documentos CONPES, Función Pública adquirió 14 compromisos en total, los cuales han sido cumplidos conforme a la meta planteada para el 2019.

Número de documento	Título de documento	Nombre de la acción	Fecha de finalización acción	Meta 2020	Avance 2020	Meta 2021	Avance 2021*
3918	Estrategia para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia	Acción 1: Adelantar acciones de pedagogía sobre los ODS en para los entes territoriales, con el propósito de asegurar los niveles adecuados de cualificación profesional en el diseño e implementación de políticas públicas en función de los objetivos y metas de desarrollo sostenible.	31/12/2028	100 %	63 %	100%	63 %
		Acción 2: Capacitar a los aspirantes a alcaldías y gobernaciones para la adecuada apropiación de los ODS y su inclusión en la definición de programas de gobierno y en los procesos de planeación territorial.	31/12/2027	100 %	100 %	100 %	100 %
3920	Política nacional de explotación de datos (Big Data)	Acción 3: Proponer en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) la articulación del modelo de gestión para la explotación de datos con las políticas de gestión y desempeño institucional al interior de las entidades públicas (Línea de acción 4).	30/06/2020	100 %	100%	N/A	N/A
		Acción 4: Promover en el marco del Plan Nacional de Formación y Capacitación que las entidades públicas incluyan, en el Componente de Capacitación de su Plan Estratégico de Talento Humano, temáticas relacionadas con la explotación de datos (Línea de acción 7).	31/12/2020	100 %	100 %	N/A	N/A

3944	Estrategia para el desarrollo integral del departamento de La Guajira y sus pueblos indígenas	Acción 5: Fortalecer capacidades institucionales con criterios de reingeniería institucional para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) en la Gobernación y las Alcaldías de La Guajira.	31/12/2022	16 entidades	15 entidades	16 entidades	8 entidades
		Acción 6: Desarrollar metodologías para que las autoridades de La Guajira promuevan procesos participativos de control social a la gestión pública y rendición de cuentas y asesorar su implementación.	31/12/2022	60%	90%	80%	95%
		Acción 7: Actualizar el banco de buenas prácticas en participación para que las administraciones territoriales de La Guajira puedan replicar las experiencias que más se ajusten a sus necesidades.	31/12/2022	100%	100%	100%	50%
3932	Lineamientos para la articulación del Plan Marco de Implementación del Acuerdo Final con los instrumentos de planeación, programación y seguimiento a políticas públicas del orden nacional y territorial	Acción 8: Monitoreo a la las acciones de rendición de cuentas adelantadas por parte de las entidades del orden nacional y territorial con enfoque de paz (sujeto a fecha de reporte en FURAG).	31/12/2031	100%	100%	100%	100%
3956	Política de Formalización Empresarial	Acción 9: Adaptar las páginas web del Sistema de Información de Trámites (SUIT) para incluir los trámites para empresarios que cada entidad tenga vigentes para cada CIU. Esto facilitará la consulta por parte de los empresarios de todos los trámites inventariados en la acción.	31/12/2021	67%	100%	100%	100%
		Acción 10: Identificar trámites que tengan cobros asociados sin sustento legal para eliminar el cobro asociado a estos.	31/12/2021	70%	75%	100%	90%
3958	Estrategia para la implementación de la política pública de catastro multipropósito	Acción 11: Fortalecer las capacidades de las entidades territoriales para asumir la gestión catastral y para aprovechar la información catastral en el diseño y ejecución de políticas públicas	31/12/2019	100%	100%	N/A	N/A
3957	Política Nacional de Laboratorios: Prioridades para mejorar el cumplimiento de estándares de calidad	Acción 12: Identificar oportunidades de fortalecimiento y desarrollo de capacidades organizacionales (estructura, planta, formación) del Instituto Nacional de Metrología para superar las falencias relacionadas con el capital humano.	31/12/2019	100%	100%	100%	100%
4007	Estrategia para el Fortalecimiento de la Gobernanza en el Sistema de Administración del Territorio.	Acción 13: Desarrollar la propuesta de estandarización y optimización de trámites al ciudadano relacionados con la administración del territorio.	31/07/2022	10%	10%	50%	10%
4023	Política para la reactivación y el crecimiento sostenible e incluyente: nuevo compromiso por el futuro de Colombia	Acción 14: Diseñar e implementar una metodología que permita la identificación y priorización de los trámites y servicios esenciales para la ciudadanía en el proceso de reactivación económica y social; identificar las principales barreras para su acceso, y gestionar su posterior simplificación.	15/12/2025	N/A	N/A	40%	20%
		Acción 15: Brindar asistencia técnica en la implementación del Modelo Unificado de Gestión y Cumplimiento del Gobierno nacional a los gobiernos departamentales y municipales para fortalecer la reactivación de acuerdo con lo establecido en los planes de desarrollo territoriales	31/12/2026	N/A	N/A	50%	48%

Fuente: Función Pública, (2021)

Por su parte, la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), actualmente participa en los siguientes documentos CONPES:

Compromisos CONPES a cargo de ESAP							
Número de documento	Título de documento	Nombre de la acción	Fecha de finalización acción	Meta 2020	Avance 2020	Meta 2021	Avance 2021*
3944	Estrategia para el Desarrollo Integral del Departamento de La Guajira y sus pueblos indígenas	Capacitar a la población de La Guajira en temas administración pública enfatizando en el ámbito territorial, dando prioridad a población indígena	31/12/2022	5 eventos	5 eventos	7 eventos	5 eventos
3904	Plan para la Reconstrucción del municipio de Mocoa, 2017-2022,	Adelantar el fortalecimiento académico de la ESAP, garantizando el cumplimiento de las metas establecidas.	31/12/2020	100%	100%	N/A	N/A

3956	Política de Formalización Empresarial	Desarrollar la planeación curricular y temática para realizar capacitaciones con servidores públicos de las áreas de contratación de entidades públicas sobre cómo mejorar las exigencias de transparencia y proporcionalidad en las condiciones habilitantes de los procesos de contratación pública	31/12/2023	5%	2.5%	20%	5%
------	---------------------------------------	---	------------	----	------	-----	----

Fuente: SICONPES - *Avance con corte a 30 de junio de 2021 .

4.3 Plan Marco de Implementación (PMI)

A partir de la firma del acuerdo final, y con el fin de garantizar la implementación de lo acordado, se diseñó el Plan Marco de Implementación - PMI, el cual integra el conjunto de compromisos, objetivos, metas, prioridades e indicadores acordados para dar cumplimiento al Acuerdo de Paz. Dentro de este plan, el Departamento asume los siguientes 6 compromisos, enmarcados en los puntos de participación política, fin del conflicto e implementación, verificación y refrendación.

Compromisos de Plan Marco de Implementación - PMI		
INDICADOR	HORIZONTE	META
B.133 Sistema de rendición de cuentas diseñado e implementado	2017-2026	0.08
B.445 Plan nacional de formación de veedores, actualizado e implementado	2017-2026	10%
B. E13 Pueblos y comunidades étnicas formados en temas de control social y veedurías	2018-2026	12 (13 pueblos indígenas)
B.E.15 Plan de formación a veedores con pertinencia cultural, diseñado e implementado	2018-2026	0.1
C.433 Instrumentos de verificación y control institucional adoptados	2017-2020	N/A
F.412 Municipios priorizados con asistencia técnica en control interno, ejecutada	2017-2020	17

Fuente: SIIPO - Departamento Nacional de Planeación (DNP), corte 30 de junio, (2021).

Acogiendo los lineamientos del DNP y la Consejería para la Estabilización y la Consolidación, se elaboraron rutas de trabajo que han permitido dar cumplimiento a las actividades programadas y a las metas anuales. En ese sentido, se expone a continuación las principales gestiones realizadas en cada indicador.

- Indicador B.133 Sistema de rendición de cuentas —Con mecanismos de rendición de cuentas estipulados en el punto 6.1.5—, diseñado e implementado

Para continuar con la implementación del Sistema de Rendición de Cuentas del Acuerdo de Paz, se desarrollaron las siguientes actividades:

- Elaboración de lineamientos para la rendición de cuentas del Acuerdo de Paz tanto entidades nacionales y municipios PDET.
- Formalización de la Circular Conjunta 100-001, expedida por Función Pública con la Consejería de Estabilización y Consolidación.
- Actualización del formato de informe de rendición de cuentas de paz de las entidades nacionales, siguiendo las sugerencias de ciudadanos e incluyendo lenguaje claro.
- Elaboración del formato del informe de rendición de cuentas de paz para los municipios PDET, basados en los pilares de la Reforma Rural Integral.
- En coordinación con la Agencia de Renovación del Territorio – ART, se apoyó técnicamente a los municipios PDET en la incorporación de acciones de rendición de cuentas en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, así mismo se trabajó en la elaboración y publicación del informe de rendición de cuentas paz y en la definición de escenarios de diálogos con la comunidad, en especial con los grupos motor.
- Desarrollo de eventos virtuales que permitieron socializar los lineamientos de rendición de cuentas para los municipios PDET en la capacitación que se llevó a cabo el 27 de enero de 2021 y el 3 de marzo, los cuales pueden validarse por medio de los siguientes enlaces: <https://www.youtube.com/watch?v=5MrvKrGfzOk&t=18s> <https://www.youtube.com/watch?v=9hTtOD165r8>
- Verificación de la divulgación de los informes individuales de rendición de cuentas de las entidades nacionales y territoriales con los compromisos en el Acuerdo de Paz. Así mismo, se revisó que se adjuntaran, para cada informe de las entidades territoriales (municipios PDET), el anexo con los proyectos aprobados de cada municipio.
- Elaboración de un balance de contenidos de los informes individuales de rendición de cuentas de las entidades nacionales y territoriales con compromisos en el Acuerdo de Paz. De este ejercicio se generaron dos bases de datos, una de entidades nacionales y otra de entidades territoriales, mediante las cual es posible consultar el análisis individual de cada campo de información solicitado respecto a la información reportada por la entidades nacionales y territoriales, así como la identificación de fortalezas y debilidades agregadas útiles en el direccionamiento futuro de la estrategia de asesoría de la Función Pública en la materia y en la planeación de las jornadas de capacitación.

De la revisión adelantada, se encontró que 16 de 40 informes PUBLICADOS de las entidades del orden nacional y 114 de 170 de las entidades del orden territorial con compromisos en el Acuerdo de Paz, deben realizar algún ajuste relacionado en su Informe de Rendición de Cuentas, bien sea por no haberlo publicado en la sección establecida, haberlo publicado incompleto, en el formato erróneo, o tener errores en la información diligenciada.

- Diseño de una ruta de acompañamiento a las entidades en el mejoramiento del proceso de elaboración y aprovechamiento de los informes de rendición de cuentas sobre la implementación de los Acuerdos de Paz.

- Indicador B.445 Plan nacional de formación de veedores, actualizado e implementado

En cumplimiento del plan de trabajo establecido para este indicador, se adelantaron las siguientes gestiones:

En el marco de la planeación 2021 de la red institucional de apoyo a las veedurías ciudadanas se concertó la actualización de módulos del Plan Nacional de Formación de Veedores para la vigencia. En ese sentido se definió la culminación del Módulo de Contabilidad Pública como instrumento para el control social y formular dos módulos nuevos en atención a planes y políticas públicas de gestión de riesgo de desastres y servicio al ciudadano.

En relación al desarrollo de contenidos de los módulos priorizados para la actualización del Plan Nacional de Formación para el Control Social, Función Pública llevó a cabo una reunión con la Contaduría General de la Nación en la que se acordaron los ajustes finales tanto de contenido como de forma del “Módulo la contabilidad pública como instrumento para el control social”, logrando de esta manera la versión final de este documento, el cual está en proceso de revisión editorial. Así mismo, se adelantaron jornadas de trabajo con la Unidad Nacional para la Gestión de Riesgo de Desastres para establecer la propuesta de contenidos temáticos y desarrollo metodológico del Módulo de Control Social a la Gestión de Riesgo de Desastres, esto en el marco de la construcción del Plan de Capacitación para la gestión de riesgos de desastres y el Plan Nacional de Formación en Control Social de Función Pública.

Con corte al 30 de junio, se han formado 1.570 multiplicadores en control social (117 pertenecientes a comunidades étnicas) así: 1.375 en talleres de control social y 195 en el curso virtual.

Multiplicadores en control social		
MES	CIUDADANOS FORMADOS EN CONTROL SOCIAL	ÉTNICOS FORMADOS
Enero	32	5
Febrero	30	4
Marzo	21	3
Abril	288	43

Mayo	852	27
Junio	347	35
Total, general	1.570	117

Fuente: Función Pública (2021)

- Indicador: B.E.13 Pueblos y comunidades étnicas formados en temas de control social y veedurías**

Con el fin de identificar los territorios a priorizar en la vigencia 2021, en conjunto con la Red Institucional de Apoyo a las Veedurías Ciudadanas, se aplicó un formulario en línea y se desarrolló un taller de concertación, a partir de la definición de criterios y variables (territorios PDET, ubicación de comunidades y pueblos étnicos, grupos de interés por temáticas, intervenciones previas por parte de la RIAV, baja participación en el control social, conectividad) que permitieran determinar su importancia por parte de los grupos étnicos.

Conforme con lo anterior, los territorios priorizados son los siguientes:

Territorios prioritarios	
DEPARTAMENTO	REGIÓN/MUNICIPIO
Amazonas	Leticia
Antioquia	Apartadó
Bolívar	Cartagena, Cantagallo, María la Baja
Cesar	Valledupar, La paz
Córdoba	San José de Ure, Sanpelayo, Montelíbano;
Chocó	Acandí, Condoto, Quibdó, Ungia, Istmina
La Guajira	Maicao, Barrancas; Manaure, Fonseca
Guaviare	San José del Guaviare
Putumayo	Villagarzón, Mocoa
Cauca	Santander de Quilichao, Timbiquí, Caloto
Magdalena	Santa Martha, sierra Nevada, Aracataca
Nariño	Barbacoas, Tumaco, Francisco Pizarro, Pasto
Norte de Santander	Sardinata, Cúcuta, Catatumbo
Santander	Girón, Cimitarra
Sucre	Sampués, Ovejas, Tolú
Valle del Cauca	Argelia, Buenaventura; Pradera, Florida
San Andres y Providencia	San Andres y Providencia

Fuente: Función Pública (2021)

Por otro lado, se llevó a cabo el diseño de los talleres, partiendo de lo validado en vigencias anteriores en los talleres realizados, para la vigencia en curso se identificaron: el contenido, la metodología por cada paso de control social, la actividad, el recurso y una posible evaluación.

Para este periodo se desarrollaron jornadas de formación de multiplicadores, las cuales permitieron formar 10 pueblos y comunidades étnicas, así:

Formación de multiplicadores	
Comunidad o pueblo étnico	
Pueblo Korevaju - Caquetá	
Consejo laboral afrocolombiano choco juventudes; Consejo Comunitario Los Delfines; Consejo Comunitario Acadesan Vida, Territorio y Derecho	
Comunidad Inga Resguardo La Esperanza Del Municipio De Mocoa	
Pueblo Kichwa	
Consejo Comunitario De La Cuenta Del Rio San Bernardo Patria Norte	
Pueblo Anbika	
Comunidad Indígena Ipiales	
Pueblo Mokana	

Fuente: Función Pública (2021)

- Indicador B.E.15 Plan de formación a veedores con pertinencia cultural, diseñado e implementado**

Durante el primer semestre del 2021, se realizaron las siguientes acciones para dar cumplimiento a este indicador:

En relación al proceso de virtualización del Plan Nacional de Formación de Veedores con Enfoque Étnico, se elaboró la propuesta de guion temático para el curso virtual, se adelantó la desagregación y reorganización de las temáticas y sub-temáticas que componen el plan para ser transferidas al curso virtual, y se construyó el plan de trabajo para la propuesta de diseño de la plataforma virtual y personajes que orientarán el curso.

De igual forma, se construyó una matriz para caracterizar los pueblos, grupos y comunidades étnicas que se encuentran en el país, identificando las siguientes variables: departamento, municipio, categoría del municipio, municipios PDET, acceso a internet y medios comunitarios y de interés público que se encuentran en los diferentes territorios. Esto permitió contar con los siguientes registros de información: 309 resguardos indígenas, 1853 consejos comunitarios y organizaciones de comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras y 11 kumpañy del pueblo Rrom, Adicionalmente, se aplicó el modelo de capacitación a las comunidades étnicas NARP, así:

En coordinación con la Red Institucional de Apoyo a las Veedurías del Departamento del Choco, logrando la participación de 44 personas.

- Se llevó a cabo una jornada de capacitación en control social dirigida a pueblos étnicos de los departamentos del Cauca y de Caldas, con la participación de seis personas, entre las que se encuentra un representante del Consejo Comunitario de la Cuenca del rio San Bernardo Patria Norte, este espacio se enfocó en la formación de este líder y representante para que sirviera como puente de multiplicación de información para su comunidad.
- Se capacitaron a los enlaces étnicos de en coordinación con de la Agencia de Renovación para el Territorio, para que cumplan el rol de multiplicadores con las comunidades étnicas en sus respectivas regiones.
- Se realizó un taller de formación con la participación de 9 líderes de comunidades negras y afrocolombianas preparado con la Cámara de Representantes.
- Se formaron a los gestores comunitarios enlaces para socializar los temas asociados a la participación con las comunidades en territorio, en el que participaron líderes de la comunidad indígena Piratapuya en coordinación con la Superintendencia de Salud.

4.4 Acompañamiento técnico para mejorar la gestión y el desempeño de las entidades territoriales y acompañamiento técnico para mejorar la gestión y el desempeño de las entidades nacionales

De acuerdo con los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo, en el pacto por una gestión pública eficiente, Función Pública ha centrado su gestión en consolidar la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG- en las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial.

Recordemos que con la medición de la Gestión y el Desempeño de las entidades, a través del instrumento de recolección de la información – FURAG de la vigencia 2018, se obtuvo la línea base para el orden nacional y territorial; es a partir de esta línea sobre la cual debemos incrementar para el cuatrienio, el índice de desempeño de la nación en 10 puntos y el índice de desempeño del territorio (representado en gobernaciones y alcaldías) en 5 puntos, metas fijadas en los indicadores del Plan Nacional de Desarrollo del actual Gobierno

La medición de la gestión y el desempeño institucional vigencia 2020, inició en febrero y culminó en mayo de 2021, con la publicación de los resultados del índice de Desempeño Institucional - IDI, los índices a nivel de políticas y los índices desagregados.

El IDI para las entidades y organismos del Orden Nacional se ubicó en 82,9 puntos, mejorando en 3,8 puntos con respecto a la vigencia 2019 y, alcanzando una meta acumulada de 8,6 puntos, superando la meta prevista de 8 puntos.

Para las entidades del Orden Territorial, el Índice, correspondiente a alcaldías y gobernaciones, se ubicó en 60,5 puntos, mejorando en 1.38 puntos con respecto a la vigencia 2019 y, alcanzado una meta acumulada de 3,8 puntos, levemente inferior a la meta prevista de 4 puntos. A continuación, se relacionan las gráficas con el índice de Desempeño Institucional comparativo (2018 – 2020, tanto a nivel nacional como territorial.

Finalmente, es importante resaltar que, en diciembre del 2020, la medición fue certificada por el DANE bajo la Norma Técnica de Calidad Estadística NTCPE 1000:2017, demostrando su confiabilidad a través del cumplimiento de los estándares más altos de calidad.



Fuente: Función Pública, (2021).

Dimensión 5: Resultados de la dimensión de información y comunicación en Función Pública

5.1 Adelantar la medición de la Gestión y Desempeño Institucional en las entidades públicas bajo los estándares de la Norma Técnica de Calidad Estadística

Función Pública continúa con el seguimiento al cumplimiento del Plan General de la Operación Estadística, el cual se actualizó en la segunda versión, ajustando las fechas para el reporte de información de acuerdo con la Circular 005 de 2021. Se ha trabajado en la matriz de riesgos de la Operación estadística para su incorporación en el mapa de riesgos institucional y se trabaja en la tercera versión del flujograma del procedimiento de Medición del Desempeño Institucional -MDI-, para su incorporación en el sistema de gestión del Departamento. Esto último en cumplimiento del plan de mejora suscrito con el DANE en la auditoría de certificación realizada en 2020.

5.2 Sistema de Información Estratégico - SIE

Una administración pública efectiva requiere de la consolidación de una estrategia que optimice el uso de la información que produce, que le permita aumentar la productividad y genere valor público. Bajo este enfoque, Función Pública viene trabajando con el propósito de disponer información de calidad que permita desarrollar, en todos sus grupos de valor, la habilidad para tomar decisiones acertadas y oportunas. Es así como el Sistema de Información Estratégica (SIE) avanza en la consolidación y actualización del repositorio final para el suministro de información al interior de la entidad y facilitando el acceso a información pública a todos los grupos de valor.

En ese sentido se cuenta con 457 variables estratégicas identificadas y consolidadas en la bodega de datos, así mismo, se dispone de 17 visualizaciones interactivas en las cuales se presenta la información más relevante de las temáticas a cargo de la entidad.

En el micrositio especializado del SIE, desde su lanzamiento a la fecha se han alcanzado 64.992 visitas como se observa en la siguiente gráfica. De otra parte, se cuenta con 21 conjuntos de datos de disponibles en el portal de datos abiertos (www.datos.gov.co), de los cuales 12 tienen sello de excelencia, en la categoría de “gobierno abierto - datos abiertos”, llevando a Función Pública a ocupar los primeros lugares en el ranking de Mintic.



Fuente: Función Pública, (2021).

5.3 Estrategia de fortalecimiento de la relación del Departamento con los grupos de valor

Función Pública implementa una estrategia de comunicación, encaminada al posicionamiento y reconocimiento de la Entidad, a través de actividades que permiten un incremento significativo de impactos en medios, alcance en redes sociales, relacionamiento con audiencias de interés y productos que aporten a una comunicación interna y externa más efectiva.

Así mismo, a través de su Oficina Asesora de Comunicaciones, continuó implementando diferentes acciones encaminadas a fortalecer el posicionamiento institucional y a facilitar la comunicación efectiva, tanto externa como internamente para dar a conocer de manera oportuna la gestión de la entidad. Dentro de esas gestiones realizadas se resaltan la creación de 5 micrositios nuevos y la actualización de los micrositios que ya se encontraban habilitados, 2 cursos digitales desarrollados y actualizados, el cambio de imagen adoptado para el portal institucional, el análisis y gestión permanente para lograr el crecimiento e interacción de las redes sociales de la entidad y apoyo permanente a la realización de las transmisiones a través de las cuales Función Pública estableció y mantuvo contacto permanente con sus grupos de valor.

Además, se fortaleció la generación de productos audiovisuales, en lo corrido del 2020 se realizó 35 emisiones del Magazine Sirvo a mi País, 29 productos de Función Pública en Imágenes resaltando la labor de 12 servidores con Equipo FP, 15 productos de Somos noticia; 21 productos de Gestión en Territorio y más de 250 videos de apoyo a las áreas, para un total de 370 piezas audiovisuales. De la misma forma, se publicaron 219 contenidos noticiosos en el portal web, se verificaron 3953 menciones en medios de comunicación nacionales y territoriales, y se generaron más de 3000 piezas de diseño para apoyar la difusión de la gestión de las diferentes áreas de la entidad.

Para la vigencia 2021 se continúa apostándole a la virtualidad para estrechar aún más la relación con sus grupos de valor, por eso se ha efectuado 63 transmisiones de actividades, capacitaciones y encuentros de equipos transversales; además, se ha consolidado un sistema informativo en el cual ha publicado 125 contenidos noticiosos en el portal institucional, se han realizado 24 Magazines Sirvo a mi País, producido 5 boletines digitales Carta Administrativa y 6 Boletines Sirvo a mi País. Adicionalmente, se integró un nuevo componente al sistema, el Podcast Frecuencia Pública que ya cuenta con 8 episodios, 2 audiolibros y emisión de boletines semanales. De la misma manera ha remitido 353 comunicados o boletines de prensa a los medios de comunicación y se han generaron más de 1500 piezas de diseño.

El comportamiento de las redes sociales institucionales continúa caracterizándose por el incremento en el número de seguidores. En el año 2020 se registró un acumulado de 126.587 seguidores y para 2021 se contabilizan 143.405 seguidores, así:

Seguidores en Redes				
	2019	2020	2021	% de amento
	40.030	52.210	56.500	8%
	1.970	5.830	7.338	26%
	7.410	22.800	30.200	32%
	35.242	45.747	49.367	8%

Fuente: Función Pública, 30 de junio (2021).

Dimensión 6: Resultados de la dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación en Función Pública

6.1 Generación del conocimiento del saber público en el Estado

- Fortalecimiento de capacidades de las entidades públicas del orden nacional y territorial.

Como indica el PND 2018 -2022, la sociedad y la economía del futuro estarán fundamentadas en el conocimiento, por lo cual las acciones desarrolladas desde la Dirección de Gestión del Conocimiento de Función Pública tienen como propósito fundamental fortalecer las capacidades de los servidores públicos y demás colaboradores de las entidades para gestionar el conocimiento y la innovación a fin de contribuir a mejorar el desempeño institucional y la productividad del sector público a través de una gestión pública efectiva, que se oriente al servicio de los ciudadanos, innovando en la forma de hacer las cosas y de relacionarse con el ciudadano, para generar valor público.

Bajo este marco, se han atendido a las entidades del orden nacional (de los 24 sectores administrativos) y territorial a través de actividades presenciales y virtuales, en aras de una correcta implementación y aprovechamiento de los beneficios que se derivan de la aplicación de la política de gestión del conocimiento y la innovación, que por su transversalidad fortalece al resto de políticas de gestión y desempeño previstas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG; todo lo anterior, buscando la optimización de los servicios a los grupos de valor.

Para el periodo del presente informe, se evidenció un considerable incremento en las acciones desplegadas desde el DAFP, en comparación con años anteriores, pues se llevaron a cabo 228 asesorías en el orden nacional y territorial, la mayoría en modalidad virtual, con un total de 2.693 asistentes en 100 eventos realizados. En la misma forma, y con corte a 30 de julio de 2021, se realizaron 135 asesorías en el orden nacional y territorial, la mayoría en modalidad virtual, con un total de 3.224 asistentes y la participación de 136 entidades.

A través de convenios suscritos con entidades como la Corte Constitucional, la Contraloría General de la República y la Universidad Nacional de Colombia, la Dirección de Gestión del Conocimiento ha atendido un total de 937 participantes en 15 eventos ejecutados con corte a 31 de julio del año en curso.

Con el ánimo de fortalecer el intercambio de experiencias, la Dirección de Gestión del Conocimiento viene asesorando a las entidades del orden nacional y territorial en la documentación y socialización de buenas prácticas, contribuyendo de esta manera a replicar o adaptar experiencias exitosas, para el buen desempeño de la gestión institucional. Con corte a 30 de julio se han documentado 25 buenas prácticas y socializado 17 de estas con una asistencia de 700 participantes.

- Documentos y herramientas de gestión del conocimiento y la innovación para promover una mentalidad experimental en el sector público.

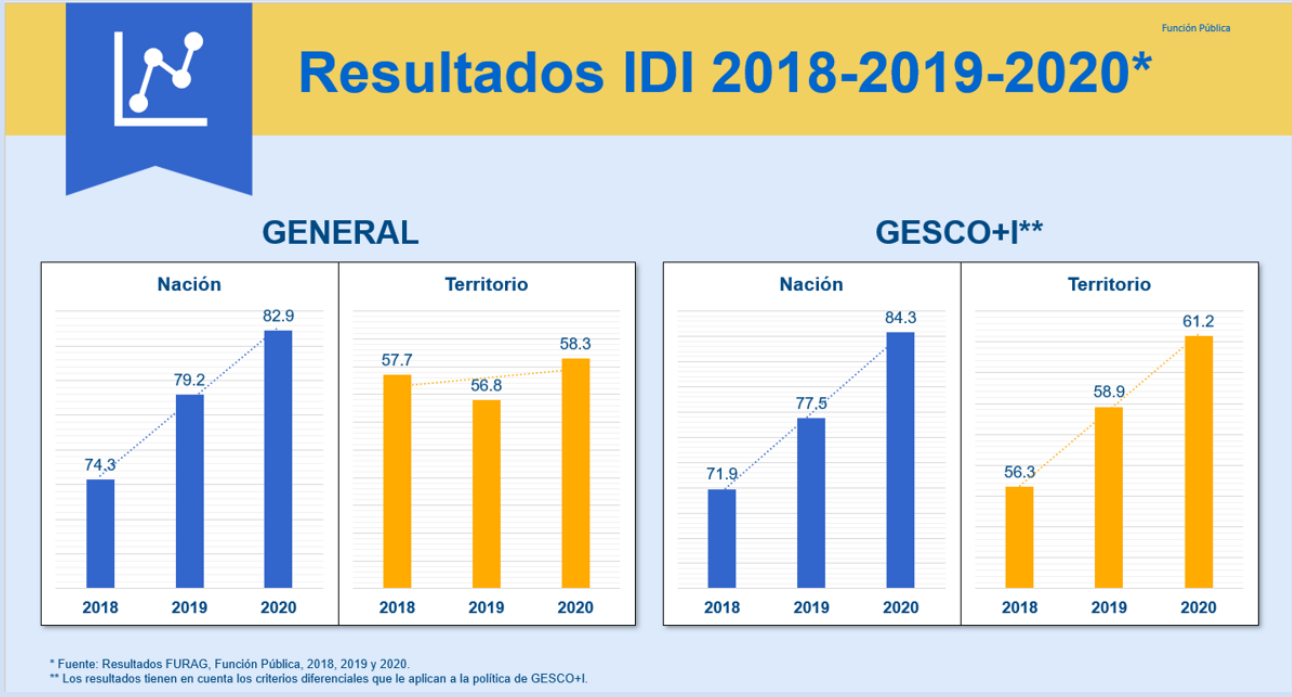
Con el fin de generar el contexto necesario para adoptar herramientas de gestión del conocimiento que complementen y apoyen iniciativas de innovación y, en ese mismo orden, profundizar sobre la implementación de la política de gestión de conocimiento y la innovación a nivel nacional y territorial, promoviendo una mentalidad experimental en el sector público, Función Pública, finalizando la vigencia 2020, elaboró y puso a disposición de sus grupos de valor, a finales de 2020,los siguientes documentos para implementar la política al interior de las entidades, tanto en el orden nacional como territorial:

- Lineamiento Técnico de la Gestión del Conocimiento y la Innovación 2020.
- Guía para la implementación de esta política 2020
- Un kit de herramientas, útiles para el ejercicio de apropiación de la dimensión seis del MIPG, 2020-2021.
- Guía para mitigar la fuga de conocimiento en las entidades del sector público 2021
- Abecé de la integración entre la gestión del conocimiento y la innovación 2021
- Curso auto gestionable de gestión del conocimiento y la innovación (2021).

Todo lo anterior teniendo en cuenta que el conocimiento es un factor estratégico para consolidar una gestión pública eficaz y orientada a resultados que propicie la implementación y desarrollo de mecanismos e instrumentos para la captura de la memoria institucional y la difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas, como columna vertebral de la gestión de los aprendizajes institucionales.

Todo lo anterior teniendo en cuenta que el conocimiento es un factor estratégico para consolidar una gestión pública eficaz y orientada a resultados que propicie la implementación y desarrollo de mecanismos e instrumentos para la captura de la memoria institucional y la difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas, como columna vertebral de la gestión de los aprendizajes institucionales.

Resultados IDI de la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación.



Como se observa en la gráfica anterior, la política de gestión del conocimiento y la innovación en el marco del MIPG viene consolidando su ascenso desde el año 2018, tanto en nación como territorio y, según se aprecia, ha alcanzado resultados comparativamente superiores al promedio general de todas las políticas. Para la última vigencia evaluada del Índice de Desempeño Institucional (IDI), es decir el año 2020, fue la primera dimensión a nivel nacional, con un puntaje de 84.2, la segunda política de las 18 que integran el Modelo, con un puntaje de 84.3. También fue la política que más creció en territorio con un aumento de 4.8 puntos, quedando así en 61.2, en comparación con el resto de las políticas del MIPG. Por otro lado, al interior del Departamento Administrativo de la Función Pública se ubicó como la primera dimensión y la segunda política con un puntaje de 95.2.

- Investigación aplicada para el fortalecimiento de las políticas de gestión y desempeño en el marco de MIPG.

Otro de los temas de gran importancia para Función Pública es la articulación academia - Estado, para lo cual se cuenta con La red académica “El estado del Estado”, y tiene como propósito fundamental construir espacios de diálogo e intercambio de saberes con la academia para contribuir al mejoramiento de la administración pública y a generar interacciones que trasciendan las aulas y logren

Impactar la apropiación social del conocimiento y la innovación en nuestra institucionalidad, mediante la creación de valor público que contribuya a la identificación de estrategias para enfrentar los retos de la gestión pública, buscar su fortalecimiento y mejora permanente.

En el marco de la Red Académica y en alianza con la Escuela Superior de Administración Pública, durante el 2020 se concluyó la actualización actualizaron de los 24 análisis sectoriales, producto de una actividad coordinada con la Subdirección Académica y la Facultad de Pregrado de la Escuela.

Para el 2020 y en coordinación con los Grupos de Análisis y Políticas de las áreas técnicas de Función Pública, se ejecutaron dos proyectos de investigación aplicada en alianza con el Politécnico Grancolombiano: Uno sobre la medición del desempeño de la gestión de las organizaciones públicas colombianas, y el otro relacionado con el análisis de la implementación de la Ley 2013 de 2019 que busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad, mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de intereses.

De otra parte, en convenio con el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y la Universidad Externado de Colombia, se está desarrollando un proyecto de investigación aplicada, relacionado con la evaluación del desempeño de los servidores públicos para una gestión pública efectiva. El producto final de esta investigación se conocerá el próximo mes de septiembre y será socializado con servidores y entidades de todo el país. De igual forma, y en el marco del convenio con MinCiencias, durante 2020 se formuló el proyecto de investigación que permitirá diagnosticar los factores o barreras que afectan el desarrollo de una cultura organizacional que impulse la innovación en la práctica, en las entidades públicas. La investigación permitirá formular recomendaciones conceptuales, analíticas y metodológicas con el fin de promover una cultura organizacional que impulse la incorporación de prácticas innovadoras en las entidades del sector público, lo cual contribuirá seguramente a la transformación de la administración pública.

Bajo el mismo propósito de profundizar la relación entre academia – Estado, el 24 de abril de 2020 se llevó a cabo el relanzamiento de la red académica “El estado del Estado”, en el marco de la coyuntura actual por la covid-19, teniendo en cuenta que el trabajo mancomunado con la comunidad académica y su conocimiento científico y especializado son esenciales para discutir el presente y el futuro de la Administración Pública y el servicio civil. Dada la importancia de discutir desde la académica los retos y oportunidades del teletrabajo como eje central de las políticas sobre empleo generadas durante y después de la pandemia, en el marco de la Red se llevó a cabo la tertulia académica “El teletrabajo en el sector público: Alcances y Retos” con la participación de ponentes de varias universidades del país.

- [Lanzamiento del Equipo Transversal de Gestión del Conocimiento y la Innovación](#)

El 26 de agosto de 2021 se llevó a cabo el evento de lanzamiento del Equipo Transversal de Gestión del Conocimiento y la Innovación, que contó con la asistencia de más de 1.500 personas a través de las distintas redes del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP. De igual manera, la actividad permitió la participación de importantes panelistas que presentaron temáticas relacionadas con la sexta dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La instalación del evento estuvo a cargo del director de Función Pública, Nerio José Alvis Barranco. También participaron los siguientes ponentes con sus respectivas temáticas:

- Cristhian Londoño Merchán, consejero presidencial para Asuntos Económicos y Transformación Digital, e Iván Mauricio Durán, viceministro de Transformación Digital.
 - Servicios ciudadanos digitales para innovar y mejorar la relación del Estado con la Ciudadanía.
- Sergio Cristancho Marulanda, viceministro de Conocimiento, Innovación y Productividad.
 - Uso y aprovechamiento del conocimiento científico a través de la articulación de la Academia y el Estado.
- Eduardo Posada Flórez, miembro de la Misión de Sabios 2019.
 - Ciencia y tecnología para el desarrollo en Colombia: el rol del sector público.
- José Vicente Casas Díaz, subdirector de Proyección Institucional de ESAP.
 - Implementación de la gestión del conocimiento y la innovación en los procesos de fortalecimiento estatal.
- Mario Guerrero Gutiérrez, director de la Escuela de Pensamiento de la Universidad Nacional.
 - Investigación aplicada a los retos públicos.
- Natalia Rodríguez Triana, miembro del Equipo de Innovación Pública (EiP) del DNP.
 - Innovación en el sector público para el fortalecimiento de la gestión.

Fortalecimiento de competencias al interior de Función Pública a través de los Grupos de Análisis y Políticas de las áreas técnicas

Atendiendo las obligaciones derivadas de la Resolución No. 544 de 2016, para la vigencia 2020 se desarrollaron 21 sesiones de trabajo con los grupos de Análisis y Políticas (A&P) de las direcciones técnicas de Función Pública. Con corte al 30 de julio de 2021 se han realizado nueve sesiones de trabajo, con el objetivo de fortalecer las competencias de los integrantes de los grupos de A&P frente a los temas de investigación, producción de documentos técnicos e innovación para generar valor público al interior de la Entidad.

Resultados IDI de la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación.	
2020	2021
21 sesiones	21 sesiones programadas, 9 ejecutadas

Fuente: Función Pública, 30 de junio (2021).

6.2 Premio Nacional de Alta Gerencia

El Premio Nacional de Alta Gerencia es un incentivo para las entidades y organismos públicos, que se otorga al buen desempeño institucional de la administración pública colombiana, igualmente reconoce las experiencias exitosas que promueven la creatividad y la innovación, en los énfasis temáticos que anualmente se definen en las respectivas convocatorias. Las experiencias ganadoras se registran en el Banco de Éxitos de la administración pública colombiana para su difusión y posibilitar su réplica en otras entidades.

Para la vigencia 2020 los ejes temáticos fueron: (i) la Ecuación de la Equidad; (ii) los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial -PDET- y (iii) la administración pública no se detiene ante la crisis del Covid19. Este último se incorporó para reconocer las experiencias de las entidades que, ante la emergencia sanitaria, demostraron la capacidad de adaptarse al cambio sin interrumpir el funcionamiento de la administración pública, garantizando los fines esenciales del Estado. Para dicha vigencia, se postularon 501 experiencias, de las cuales pasaron al jurado evaluador 171. Como resultado final, se galardonaron 12 experiencias, y se otorgaron 24 menciones de honor.

En el año 2021 se adelantó la convocatoria para la versión 21 del Premio y se definieron los siguientes énfasis temáticos: (i) –Las experiencias que nacieron para quedarse COVID – 19, experiencias que solucionan necesidades generadas por la emergencia y hoy hacen parte de la gestión de las entidades públicas, beneficiando a los ciudadanos y a la propia entidad; (ii) Gestión integral de la migración, experiencias que desarrollen acciones encaminadas a dar respuesta humanitaria, facilitar la convivencia pacífica y sociocultural e integrar económica y socialmente, a la población migrante; (iii) Eficiencia y transparencia en la contratación pública, experiencias que desarrollen acciones encaminadas a fortalecer la transparencia, el buen manejo de los recursos públicos, así como el uso de herramientas tecnológicas para la contratación estatal; (iv) Un Estado al servicio de los ciudadanos, experiencias que desarrollen acciones que garanticen el acceso efectivo, oportuno y de calidad de los ciudadanos a sus derechos, en forma transparente y participativa.; (v) Municipios PDET este énfasis se busca reconocer los municipios PDET que demuestren el mayor esfuerzo en la gestión pública; –(vi) Buen desempeño institucional y mayor esfuerzo, se reconocerá el buen desempeño institucional teniendo en cuenta los resultados del índice del Desempeño Institucional – IDI y el esfuerzo por parte de las entidades y organismos públicos.

El premio contará nuevamente con la categoría especial "Municipios PDET", que busca reconocer el mayor esfuerzo en la gestión pública de dichos municipios, la convocatoria vigencia 2021 cerró el 20 de julio, logrando la postulación de 445 experiencias, las cuales serán sometidas a un proceso de validación y verificación por parte del comité técnico y de un proceso de selección por parte de un jurado evaluador de las más altas calidades.

Para esto último, se han adelantado gestiones para contar con la participación de jurados internacionales, entre ellos Embajadas de Suiza, Portugal, Emiratos Árabes y Países Bajos, además de USAID, la FIAPP, el profesor Carles Ramió de la Universidad Pompeu Fabra y la Academia de la Haya para la Gobernanza Local.

El Premio Nacional de Alta Gerencia, finalizará con la ceremonia de premiación a llevarse a cabo en la Casa de Nariño, a cargo del señor presidente de la República, Iván Duque Márquez, en el mes de octubre del año en curso.

6.3 Red de Servidores Públicos implementada

La Red de Servidores Públicos permite a sus integrantes publicar artículos, intercambiar opiniones y experiencias, crear eventos, descargar boletines, participar en foros de discusión y comunicarse con sus colegas de otras entidades del sector público en Colombia.

Los propósitos de la Red de Servidores Públicos:

- Apoyar el fortalecimiento de Función Pública en materia de modernización e innovación, que contribuya al mejoramiento de la labor de las entidades públicas y de sus servidores.
- Promover el uso de una herramienta de interacción virtual que facilite la comunicación entre la Función Pública, las instituciones, los servidores públicos y los ciudadanos.
- Facilitar la participación en línea, la interactividad, el aprendizaje, la investigación y la construcción colectiva del conocimiento sobre temas relacionados con la gestión pública.
- Consolidar la estrategia de Equipos Transversales, ofreciéndoles un espacio especializado y propio de interacción y participación.

Durante el 2020, la Subdirección, la Dirección de Gestión del Conocimiento, la Oficina Asesora de Comunicaciones y la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Función Pública trabajan articuladamente en el diseño y ejecución de una estrategia de fortalecimiento de este mecanismo de trabajo, pues es de vital importancia para el intercambio de experiencias y buenas prácticas en la administración pública nacional y territorial.

El objetivo de esta apuesta conjunta es rediseñar el Espacio Virtual de Asesoría (EVA) e integrarlo con la Red Servidores Públicos con el fin de crear un espacio de interacción virtual que permita la generación y el fortalecimiento de comunidades de práctica orientadas a construir soluciones que agreguen valor público frente a las problemáticas de la gestión y el desempeño institucional por medio del aprendizaje colectivo. De esta manera, el rediseño está orientado a la construcción de comunidades virtuales de práctica/aprendizaje y espacios de trabajo colaborativo entre servidores públicos y colaboradores del Estado (contratistas), por lo cual, se propone un proyecto que sea susceptible de escalonamiento, es decir, pueda perfeccionarse desarrollos e instrumentos con una fase superior.

A la fecha, la Red de Servidores Públicos está conformada por 453.457 usuarios registrados, de los cuales 181.303 usuarios son del orden nacional, 172.014 orden territorial y 100.140 no identificados. 87.359 usuarios se registraron de enero a marzo de 2021. Por otro lado, tan solo 134 usuarios han publicado uno o más artículos (111 de estos usuarios dicen pertenecer a la Rama Ejecutiva), es decir, únicamente el 0,03% de los usuarios. De otra manera, 447.632 usuarios están inscritos en uno o más cursos disponibles en la Red de Servidores, los cuales son 8 cursos en total. Respecto a las publicaciones de la Red de Servidores Públicos, se encuentran registrados 779 artículos, de los cuales 340 fueron divulgados por los usuarios de Función Pública.

La publicación con más visualización (109.354) corresponde a la Resolución 666 de 2020, Protocolo general de bioseguridad para el manejo del COVID-19, por lo que se valida el rol de los Equipos Transversales, en especial la Red de Servidores, en la difusión de la información relacionada con el manejo de la pandemia.

6.4 Simplificación de instancias de coordinación y articulación en la administración pública

Función pública avanza en el barrido de las comisiones intersectoriales de los sectores Justicia, Presidencia, Defensa, Interior, Planeación, Relaciones Exteriores y Hacienda. Igualmente, se llevó a cabo una evaluación preliminar de las comisiones intersectoriales del sector Justicia. Así mismo se elaboraron y entregaron las propuestas preliminares de simplificación de los sectores Hacienda, Planeación y Defensa. Adicionalmente, se revisó e hizo comentarios a la Guía Metodológica para Entrevistas Semiestructuradas, que se usará en la segunda etapa del proyecto de simplificación de instancias.

Dimensión 7: Resultados de la dimensión de Control Interno en Función Pública

7.1 Fortalecimiento de la política de Control Interno en Colombia

El Modelo Estándar de Control Interno – MECI, se actualizó y articuló con el Sistema de Gestión a través del Decreto 1499 de 2017, consultando normas internacionales y nuevas prácticas en la materia. Esta administración se propuso mejorar el Sistema a través del fortalecimiento de la gestión del riesgo, diseño e implementación de herramientas y cualificación del talento humano, líder de las oficinas de control interno.

Como principales resultados se cuenta con la Guía auditoría interna basada en riesgos, con caja de herramientas; Guía Administración del Riesgo y Diseño de Controles, con riesgos de información y corrupción, con caja de herramientas; Lineamiento para el esquema de líneas de defensa y asignación de responsabilidades, a través del “Mapa de Aseguramiento”; Evaluación del Sistema de Control Interno (efectividad de la estructura de control articulado con políticas de gestión y desempeño); Cualificación de requisitos y definición de competencias específicas, para el ejercicio del cargo de control interno (Decreto 989 de 2020); Evaluación del Desempeño de 360º, a 115 jefes de control interno Rama Ejecutiva orden nacional y bases normativas para la articulación del control fiscal y el control interno (Decreto Ley 403 de 2020).

Así mismo, el fortalecimiento competencias técnicas de los equipos de control interno a través del acompañamiento y asistencia técnica, así:

- En 2018: 380 entidades y 3751 servidores públicos en MIPG.
- En 2019: 63 entidades de municipios PDET y 81 entidades de municipios NO PDET en Indicadores de Gestión, Esquema Líneas de Defensa, Procesos, Procedimientos y Gestión del Riesgo.
- En 2020: 40 entidades de municipios PDET; 44 entidades de municipios NO PDET y 45 entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional en Esquema Líneas de Defensa, Procesos, Procedimientos y Gestión del Riesgo.
- En 2021: 185 cuentan con el cumplimiento de más de dos hitos en temas como líneas de defensa, riesgos, procedimientos y plan de auditoría. En las temáticas relacionadas con el fortalecimiento del sistema de control interno se están asesorando 164 entidades territoriales (71 PDET) y 54 nacionales.

Cabe resaltar que el Sistema debe mantenerse por ser un mandato constitucional (Artículos 209 y 269 de la CPN). Así mismo, como desafíos a superar se debe lograr la articulación del control interno con el control preventivo y concomitante; definir equipos multidisciplinarios de las OCI; acompañar a 70 municipios PDET, 40 municipios NO PDET y 60 entidades Rama Ejecutiva orden nacional, y desarrollo de herramientas.

7.2 Aprobación de (4) Auditorías en la vigencia 2021, con enfoque basado en Riesgos

La Oficina de Control Interno efectuó una priorización de auditorías basada entre otros aspectos, en el nivel de riesgo de la actividad a auditar que permitió planificar el ciclo de auditorías cuatrienal 2020 - 2023. En desarrollo de dicho ciclo, fueron presentadas en el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, realizado el 30-dic-2020, la priorización de auditorías cuatrienal; informando que la capacidad operativa de la Oficina de Control Interno, solo permitiría realizar una sola auditoría en el año 2021.

En este sentido, la Alta Dirección de Función Pública señaló la importancia de dar cumplimiento al ciclo de auditorías programado, solicitando al jefe de la Oficina de Control Interno presentar las necesidades de personal, que permitieran fortalecer el rol de seguimiento y evaluación.

Por lo anterior, una vez analizada la disponibilidad de recursos financieros, la Alta Dirección autorizó la vinculación de un Contratista para la Oficina de Control Interno (Profesional con conocimiento especializado en auditoría interna basada en riesgos” y en evaluación de controles técnico - operativos, acorde con las mejores prácticas). A raíz de esta vinculación, se logró la inclusión y aprobación en el “Plan Anual de Auditorías y Seguimientos vigencia 2021”, auditar los siguientes procesos:

- I) Direccionamiento Estratégico
- II) Acción Integral en la Administración Pública Nacional y Territorial
- III) Gestión del Conocimiento,
- iv) · Gestión del Talento Humano.

Esta priorización, debe tener continuidad en la futura administración, porque los resultados obtenidos de estas auditorías permiten generar las alertas tempranas y recomendaciones a la Alta Dirección, verificar la efectividad de los controles y mejorar la eficacia de los procesos institucionales.

Así mismo, a través de las Auditorías Internas se evalúa el Sistema de Control Interno, las Políticas y Procedimientos establecidos, entre otros, con el fin de detectar las debilidades en la gestión institucional y generar acciones que permitan la mejora continua. Finalmente, es importante destacar el apoyo estratégico y permanente que ha brindado la Alta Dirección a la Oficina de Control Interno, para liderar el proceso de Evaluación Independiente y ejercer efectivamente los (5) roles establecidos por Ley.

- 1.) Liderazgo Estratégico
- 2.) Enfoque hacia la Prevención
- 3.) Evaluación de la Gestión del Riesgo
- 4.) Evaluación y Seguimiento
- 5.) Relación con Entes Externos de Control.

Informe de Rendición de Cuentas

VERSIÓN 1
Oficina Asesora de Planeación
Julio 2020 a Junio de 2021



Departamento Administrativo de la Función Pública
Carrera 6 n.º 12-62, Bogotá, D.C., Colombia
Conmutador: 7395656 Fax: 7395657
Web: www.funcionpublica.gov.co
eva@funcionpublica.gov.co
Línea gratuita de atención al usuario: 018000 917770
Bogotá, D.C., Colombia.