



El servicio público
es de todos

Función
Pública

FUNCIÓN PÚBLICA
MARZO DE 2021

Informe de Gestión

Fernando Antonio Grillo
Rubiano
Ley 951 de 2005

VERSIÓN 1
23 de marzo de 2021

Fernando Antonio Grillo Rubiano

Director

Claudia Patricia Hernández León

Subdirectora

Juliana Valencia Andrade

Secretaria General

María Magdalena Forero Moreno

Directora de Gestión del Conocimiento

Francisco Camargo Salas

Director de Empleo Público

Hugo Armando Pérez Ballesteros

Director de Desarrollo Organizacional

María del Pilar García González

Directora de Gestión y Desempeño Institucional

Adriana Vargas Tamayo

Director de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano

Armando López Cortés

Director Jurídica

Luz Stella Patiño Jurado

Jefe de Oficina de Control Interno

Carlos Eduardo Orjuela Oliveros

Jefe Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones

Diana María Bohórquez Losada

Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones

Carlos Andrés Guzmán Rodríguez

Jefe Oficina Asesora de Planeación

Elaborado por:

Oficina Asesora de Planeación

Edición

Oficina Asesora de Planeación

Marzo de 2021

Contenido

Tabla de gráficas	7
Presentación	9
1. Introducción	10
2. Función Pública	11
3. Recursos Institucionales	18
3.1 Humanos	18
3.2 Financieros	20
3.3 Físicos y tecnológicos	24
4. Estrategias institucionales, logros, avances y desafíos	26
4.1 Fortalecimiento de las entidades nacionales y territoriales	26
4.1.1 Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-	26
4.1.2 Estrategia de Acción Integral Territorial posicionada	28
4.1.3 Sistema de Información y Gestión del Empleo Público -SIGEP-	29
4.1.4 Sistema Único de Identificación de Trámites (SUIT)	30
4.1.5 Gestión Meritocrática	31
4.1.6 Premio Nacional de Alta Gerencia y Banco de Éxitos	33
4.1.7 Gobierno Corporativo	34
4.1.8 Fortalecimiento de la política de Control Interno en Colombia	35
4.1.9 Fortalecimiento de la gestión del conocimiento y la innovación en el sector público	35
4.1.10 Gestor Normativo y agenda regulatoria	36
4.1.11 Auditoría Interna de verificación cumplimiento requisitos Norma Técnica de la Calidad del Proceso Estadístico NTC PE 1000:2017	37
4.1.12 Aprobación de (4) Auditorías en la vigencia 2021, con enfoque basado en Riesgos	38
4.1.13 Fortalecimiento de la coordinación interinstitucional en temas de Gestión y Desempeño Institucional a nivel de Alto Gobierno	38
4.2 Enaltecimiento del Servidor Público y su labor	39
4.2.1 Modernización del empleo público	39
4.2.2 Estrategia de equipos transversales	40
4.2.3 Equidad de Género	41
4.2.4 Jóvenes en el Estado	42
4.2.5 Inclusión de personas con discapacidad	42
4.2.6 Capacitación y Bienestar	43
4.2.7 Virtualización y trabajo en casa	44
4.2.8 Día del Servidor Público	44
4.2.9 Fortalecimiento del mérito en el Empleo Público	45
4.3 Relación del Estado con el Ciudadano	46

4.3.1 Acciones anticorrupción, Estado Simple, Colombia Ágil	46
4.3.2 Participación	47
4.3.3 Comunidades étnicas.....	47
4.3.4 Rendición de cuentas	48
4.3.5 Conflicto de interés	48
4.3.6 Programa de servicio al ciudadano	50
4.3.7 Articulación con la academia	50
4.4 Fortalecimiento Interno.....	51
4.4.1 Formalización de la planta de personal.....	51
4.4.2 Sistema de información estratégica para la toma de decisiones consolidado	54
4.4.3 Servicio al Ciudadano.....	55
4.4.4 Plan Estratégico de Tecnologías de la Información -PETI	57
4.4.5 Plan de transformación digital.....	58
4.4.6 Plan de seguridad digital	59
4.4.7 Plan de continuidad del negocio	59
4.4.8 Formación y capacitación PIC.....	60
4.4.9 Plan Ambiental y de austeridad.....	63
4.4.10. Gestión Documental.....	65
4.4.11 Atención oportuna de procesos judiciales	66
4.4.12 Respuesta oportuna a los derechos de petición y disminución de tiempos de respuesta	67
4.4.13 Respuesta oportuna de tutelas.....	68
5. Compromisos institucionales y de Gobierno	70
5.1 Compromisos Sectoriales en el Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022.....	70
5.2 Compromisos Sectoriales	76
5.3 Compromisos en el Plan Marco de Implementación del Acuerdo de Paz –PMI-90	
5.4 Compromisos asociados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS- ...	96
5.5 Compromisos CLAD e internacionales	97
5.6 Compromisos CONPES.....	100
5.7 Compromisos Sindicales.....	107
5.8 Convenios interinstitucionales	116
6. Planes, Programas y Proyectos	130
6.1 Plan de Acción Anual 2019, 2020 y 2021	130
6.1.1 Plan estratégico institucional y plan de acción anual 2019	131
6.1.2 Plan estratégico institucional y plan de acción anual 2020	131
6.1.3 Plan estratégico institucional y plan de acción anual 2021	133
6.2 Plan Anticorrupción 2019, 2020 y 2021.....	144
6.3 Plan Anual de Adquisiciones.....	146

6.4 Proyectos de Inversión	147
6.4.1 Proyectos de inversión vigencia 2018	150
6.4.2 Proyectos de inversión vigencia 2019	151
6.4.3 Proyectos de inversión vigencia 2020	153
6.4.4 Proyectos de inversión vigencia 2021	154
6.5 Proyecto PMO	154
6.6 Proyecto CMR	155
6.7 Proyecto Evaluación de Políticas	156
6.8 Proyecto de mejoramiento de las condiciones de infraestructura del edificio sede	156
6.9 Proyecto versión II del aplicativo SIGEP	159
7. Característica y políticas de operación del proceso de Direccionamiento Estratégico	162
7.1 Participación en consejos directivos, consejos técnicos y comisiones intersectoriales de las que hace parte Función Pública	163
7.1.1 Consejos Directivos o Juntas Directivas	163
7.1.2 Consejos o Comités Técnicos	165
7.1.3 Comisiones Intersectoriales	166
7.1.4 Comités Sectoriales	167
7.1.5 Comités Interinstitucionales	167
8. Anexos	168
Anexos	168
Informe de Gestión	169

Tabla de gráficas

Gráfica 1. Organigrama del Sector Función Pública	11
Gráfica 2. Matriz de funciones del DAFP	12
Gráfica 3. Estructura organizacional del DAFP	13
Gráfica 4. Funciones de la Dirección del DAFP	14
Gráfica 5. Mapa de procesos del DAFP	15
Gráfica 6. Misión y visión del DAFP	16
Gráfica 7. Objetivos estratégicos DAFP	17
Gráfica 8. Evolución de planta de personal 2018-2021	18
Gráfica 9. Conformación del presupuesto de Función Pública.	20
Gráfica 10. Presupuesto ejecutado 2018-2021.	21
Gráfica 11. Ejecución presupuestal 2018.	21
Gráfica 12. Distribución presupuestal 2020.	23
Gráfica 13. Ejecución presupuestal 2020, cifras en millones de pesos.	23
Gráfica 14. Presupuesto vigencia 2021.	24
Gráfica 15. Comparativo del índice de desempeño institucional nación y territorio 2018-2019.	27
Gráfica 16. Fases de renovación del SUI.	30
Gráfica 17. Porcentaje de mujeres en cargos directivos desde 2018 a 2020.	41
Gráfica 18. Total de personas con discapacidad desde 2018 a 2020 según encuesta DEP	43
Gráfica 19. Comportamiento de acciones de racionalización vigencia 2018-2021.	46
Gráfica 20. Ahorro ciudadano generado por las acciones racionalizadas.	46
Gráfica 21. Formación de multiplicadores.	47
Gráfica 22. PQRSD recibidas por canal de atención y herramienta.	56
Gráfica 23. Consolidado de PQRSD recibidas por herramienta.	56
Gráfica 24. Plataforma estratégica sectorial.	76
Gráfica 25. Objetivos y macroproductos línea estratégica 1.	77
Gráfica 26. Objetivos y macroproductos línea estratégica 2.	80
Gráfica 27. Objetivos y macroproductos línea estratégica 3.	83
Gráfica 28. Objetivos y macroproductos línea estratégica 4.	86
Gráfica 29. Compromisos por sector - Negociación colectiva.	107
Gráfica 30. Estado de los acuerdos de la negociación colectiva 2019	108
Gráfica 31. Porcentaje de cumplimiento Plan Estratégico Institucional y Plan de Acción Anual 2019	131
Gráfica 32. Porcentaje de cumplimiento plan estratégico institucional y plan de acción anual 2020	132
Gráfica 33. Avance planeación institucional, corte febrero 2021	143
Gráfica 34. Porcentaje de ejecución de plan anual de adquisiciones	146
Gráfica 35. Proyectos de inversión 2018-2021	147
Gráfica 36. Ejecución física y presupuestal de los proyectos de inversión 2018-2019	149
Gráfica 37. Ejecución física y presupuestal de los proyectos de inversión 2020-2021	149
Tabla 1. Planta de personal 2018 y 2019.	18
Tabla 2. Planta de personal 2020.	19
Tabla 3. Planta de personal 2021.	19

Versión: 01

Fecha: 2020-07-08

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia.

La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Planeación y Gestión (Intranet).

Tabla 4. Detalle de la ejecución presupuestal 2018.....	22
Tabla 5. Detalle de la ejecución presupuestal 2019.....	22
Tabla 6. Inventario actual.	24
Tabla 7. Distribución de la formalización y creación de empleos.	52
Tabla 8. Distribución de los empleos que salen a concurso.	53
Tabla 9. Relación de operación estadística y registros administrativos.....	54
Tabla 10. Capacitaciones más relevantes 2018.....	60
Tabla 11. Capacitaciones desarrolladas 2019.	61
Tabla 12. Capacitaciones desarrolladas 2020.	62
Tabla 13. Capacitaciones desarrolladas 2021.	63
Tabla 14. Consumo de agua en metros cúbicos (m3).....	63
Tabla 15. Consumo de energía en kilovatios hora (kwh).	63
Tabla 16. Consumo de papel.....	64
Tabla 17. Consumo de combustible.....	64
Tabla 18. Consumo de telefonía.....	64
Tabla 19. Indicadores asociados al pacto por la legalidad.	71
Tabla 20. Indicadores asociados al pacto por una gestión pública efectiva.	72
Tabla 21. Indicadores asociados al pacto por la equidad para las mujeres.	73
Tabla 22. Indicadores asociados al pacto por el emprendimiento, la formalización y la productividad.	73
Tabla 23. Indicadores asociados al pacto por la ciencia, tecnología y la innovación.	73
Tabla 24. Indicadores asociados al pacto por la equidad de oportunidades para grupos étnicos: indígenas, negros, afrocolombianos, raizales, palanqueros y Rrom.....	74
Tabla 25. Compromisos de Función Pública en el PMI.....	90
Tabla 26. Pueblos y comunidades étnicas formadas en control social.	95
Tabla 27. Avance de compromisos internacionales.....	97
Tabla 28. Estado compromisos CONPES.....	102
Tabla 29. Acuerdos de Función Pública en la mesa central de la Negociación Colectiva 2019.....	108
Tabla 30. Convenios 2018-2021.....	116
Tabla 31. Resultados estratégicos y temáticas planeación 2021.....	133
Tabla 32. Informaciones entregables 2021 y avance.	135
Tabla 33. Ejecución de proyectos 2018.	150
Tabla 34. Ejecución de proyectos 2019.	152
Tabla 35. Ejecución de proyectos 2020.	153
Tabla 36. Ejecución proyectos de inversión 2021.	154
Tabla 37. Año 2019. Ejecución del 100% de los recursos programados.	157
Tabla 38. Año 2020: ejecución del 99.99% de los recursos reprogramados.	157
Tabla 39. Proyecto de reforzamiento estructural.	158

Presentación

Hace 19 años, cuando ejercí por primera vez la dirección de este Departamento Administrativo, encontré una entidad técnica con un capital humano de inmensas capacidades para afrontar los desafíos en materia de institucionalidad y empleo público requeridos por el gobierno del entonces presidente Álvaro Uribe Vélez.

En dicha oportunidad, demostré que Función Pública se requería en el Estado y además dejé algunos legados entre los cuales destaco: la participación en las reformas transversales de la administración pública adelantadas entre el 2002 y el 2008; la redacción del texto del Proyecto de Ley que posteriormente se convirtió en la Ley 909 de 2004 que reactivó el sistema de mérito en Colombia; la consolidación de la Comisión Nacional del Servicio Civil; y el inicio del proceso de modernización en materia de información y gestión del Empleo Público en Colombia que luego se materializó en el SIGEP.

10 años después, bajo el mandato del Presidente Iván Duque Márquez, tuve la oportunidad de regresar a la dirección de Función Pública, encontrando una entidad técnicamente fortalecida y con capacidad de asistir de forma estratégica a todas las entidades públicas del nivel nacional y territorial.

Este informe de empalme presenta los resultados de la gestión adelantada para lograr la consolidación de una gestión pública moderna, eficiente, transparente, focalizada y participativa al servicio de los ciudadanos.

Así mismo, reúne los esfuerzos adelantados para enaltecer al servidor público y su labor, mejorando sus capacidades, fomentando el trabajo decente y cerrando las brechas de oportunidades en el sector público para mujeres, jóvenes y personas con discapacidad y especialmente uno de los grandes objetivos que me tracé en esta nueva etapa: fortalecer las entidades territoriales haciendo énfasis en la Colombia PDET. Todo esto, a través de una gestión interna enfocada en resultados.

Fernando Grillo

1. Introducción

En el presente documento se busca ofrecer una mirada amplia de la entidad y de lo que ha sido la gestión adelantada por la Dirección General desde la posesión de Fernando Grillo en octubre de 2018 hasta su retiro en marzo de 2021.

Cada uno de los apartados presenta una síntesis de las temáticas planteadas, que el lector puede ampliar a través de los vínculos de consulta dispuestos en cada sección y se cierra con los retos que quedan para la nueva administración. Finalmente, es importante resaltar que la gestión aquí relacionada es fruto de un equipo del trabajo de un equipo comprometido con su labor y que contó con un apoyo indiscutible del equipo directivo.

En el capítulo dos se presentan, a manera de contexto, los antecedentes institucionales de la entidad, el organigrama del sector, las funciones, el organigrama interno, las funciones de la dirección general, el mapa de procesos y la planeación estratégica vigente.

En el capítulo tres se da cuenta de las estrategias institucionales en materia de: fortalecimiento de las entidades nacionales y territoriales, enaltecimiento del servidor público, relación del Estado con el ciudadano y fortalecimiento de la gestión interna.

En el capítulo cuatro se señalan los compromisos que hemos adquirido en diferentes espacios, como los adquiridos por el sector en el marco del Plan Nacional de Desarrollo, los compromisos sectoriales, compromisos en el Plan Marco de Implementación del Acuerdo de Paz -PMI-, compromisos asociados con el cumplimiento de los Objetivos del desarrollo Sostenible -ODS-, compromisos en el marco de nuestra participación en el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo -CLAD-, compromisos CONPES y compromisos sindicales.

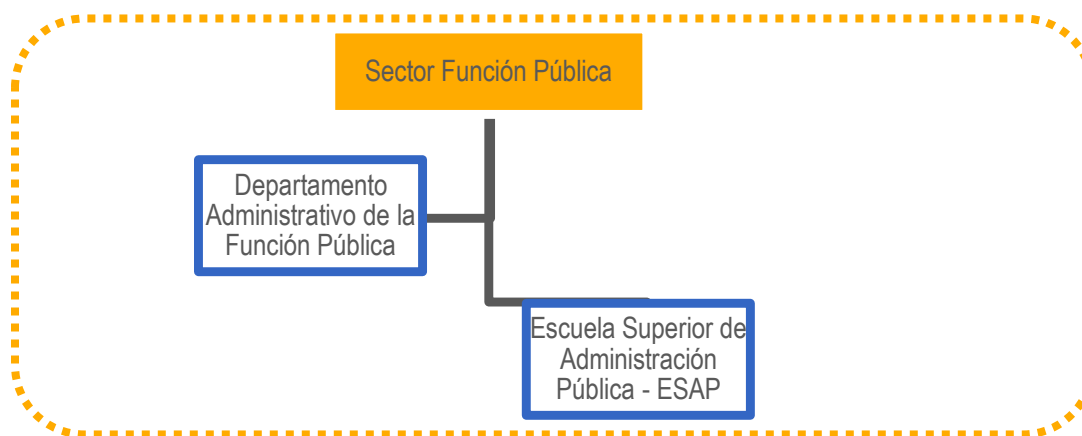
En el capítulo 5 se detallan los planes, programas y proyectos a partir de los cuales hemos articulado y orientado nuestra actuación, así: plan estratégico sectorial, plan de acción anual, plan anticorrupción, plan de tecnologías de la información, plan de transformación digital, plan de continuidad, plan de adquisición, proyectos de inversión, proyecto de PMO, proyecto de CMR y proyecto de evaluación de políticas.

Finalmente, en el capítulo seis se relacionan los recursos con los que dispone la entidad, entre ellos recursos humanos, recursos financieros, recursos físicos y recursos tecnológicos.

2. Función Pública

Función Pública -DAFP- es una entidad del sector central y pertenecemos a la rama ejecutiva del orden nacional, además lideramos el sector de Función Pública. Nuestra conformación institucional tuvo como antecedentes el Consejo Nacional de Administración y Disciplina (1938, Ley 165), el Departamento Administrativo del Servicio Civil (1958, Ley 19), la Escuela Superior de Administración Pública (1958, Ley 19) y el Fondo de Bienestar Social (1968, Decreto 3057). Actualmente, junto con la Escuela Superior de Administración Pública -ESAP-, somos las únicas entidades que componen el mencionado sector administrativo, mientras que la Comisión Nacional del Servicio Civil opera como un órgano autónomo e independiente.

Gráfica 1. Organigrama del Sector Función Pública



Fuente: Oficina Asesora de Planeación, (2021).

La entidad tiene por objeto “el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.” (2016, Decreto 430).

En términos generales las funciones a nuestro cargo se pueden sintetizar en cuatro líneas de acción: a) formular, instrumentalizar la implementación, hacer seguimiento y evaluar las políticas de desarrollo administrativo, b) diseñar y gestionar los diferentes sistemas y herramientas de información sobre las políticas de desarrollo administrativo, c) capacitar y orientar la intervención sectorial en los temas relacionados con la formación de recursos humanos al servicio del Estado, y d) controlar y coordinar la acción interinstitucional mediante el control administrativo de la ESAP y el apoyo a la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC-. La siguiente gráfica presenta en detalle dichas funciones.

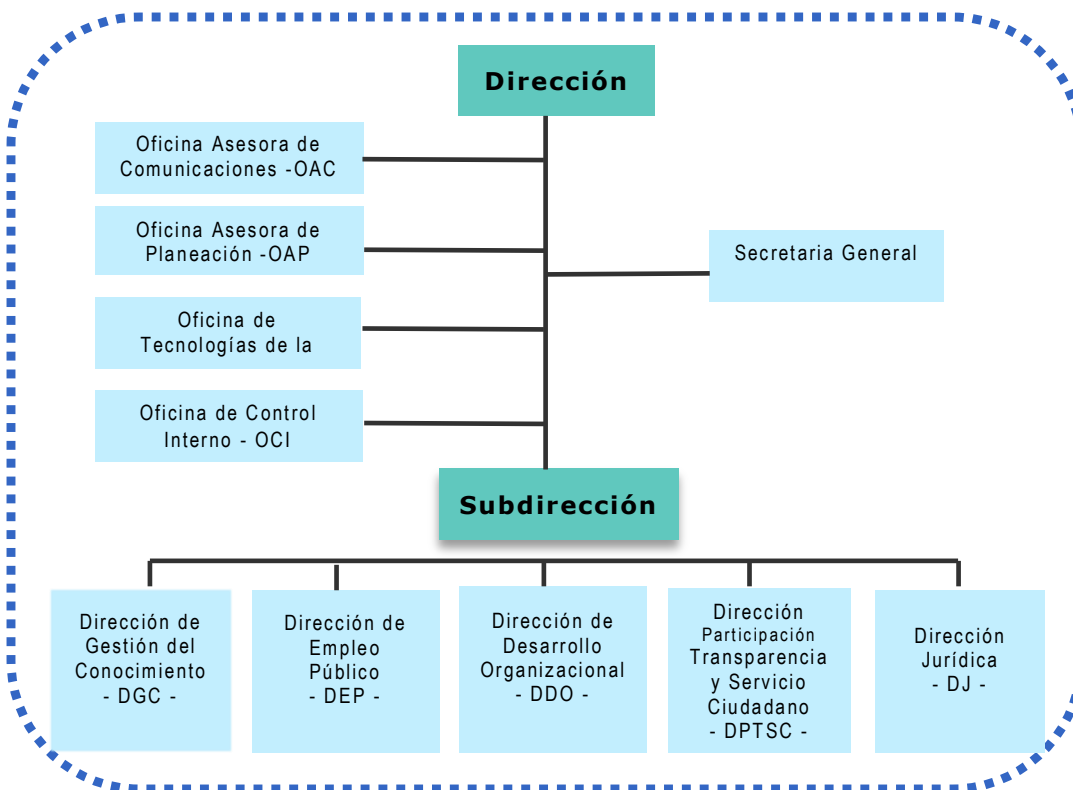
Gráfica 2. Matriz de funciones del DAFP

Formular, instrumentalizar la implementación, hacer seguimiento y evaluar las políticas de desarrollo administrativo	Diseñar y gestionar los diferentes sistemas y herramientas de información sobre las políticas de desarrollo administrativo	Capacitar y orientar la intervención sectorial en los temas relacionados con la formación de recursos humanos al servicio del Estado	Controlar y/o coordinar la acción interinstitucional de las entidades del sector y afines
• 1. Formular, implementar, hacer seguimiento y evaluar las políticas de desarrollo administrativo de la función pública, el empleo público, la gestión del talento humano, la gerencia pública, el desempeño de las funciones públicas por los particulares, la organización administrativa del Estado, la planeación y la gestión, el control interno, la participación ciudadana, la transparencia en la gestión pública y el servicio al ciudadano, propiciando la materialización de los principios orientadores de la función administrativa. • 2. Diseñar y ejecutar programas, planes y proyectos, instrumentos técnicos y jurídicos para la implementación y seguimiento de las políticas a su cargo. • 7. Impartir lineamientos a las entidades del Estado orientados al cumplimiento de los principios constitucionales de la función administrativa. • 9. Orientar y coordinar la formulación y ejecución de políticas, planes, programas y proyectos a cargo de las entidades adscritas y vinculadas al Departamento.	• 3. Diseñar y gestionar los diferentes sistemas de información que permitan el seguimiento, análisis y evaluación del empleo público, del desempeño de la administración pública y la toma de decisiones para una mejor prestación del servicio público. • 4. Adoptar herramientas para el seguimiento, monitoreo y evaluación a la ejecución de las políticas, planes y proyectos de competencia del Sector Función Pública, en coordinación con las entidades responsables en la materia. • 5. Adoptar y divulgar modelos y herramientas que permitan evaluar el desempeño de las entidades en las materias de su competencia, en términos de productividad, calidad, confianza ciudadana en el Estado y satisfacción social en la prestación de los servicios a cargo de los organismos y las entidades.	• 6. Asesorar, acompañar y capacitar a las entidades del Estado para facilitar el cumplimiento de las políticas y disposiciones sobre la gestión del talento humano, la organización y el funcionamiento de la administración pública. • 9. Orientar y coordinar la formulación y ejecución de políticas, planes, programas y proyectos a cargo de las entidades adscritas y vinculadas al Departamento. • 10. Articular, orientar y coordinar la intervención del Sector Función Pública para el fortalecimiento institucional y de capacidades de los organismos y entidades del orden nacional y territorial y sus servidores. • 11. Orientar y coordinar la intervención de la Escuela Superior de la Administración Pública –ESAP en la inducción, la reinducción, la formación y la capacitación del talento humano al servicio del Estado.	• 8. Estimular y promover, en coordinación con el Ministerio del Trabajo, el desarrollo de una cultura en las relaciones laborales que propicien el diálogo, la conciliación y la celebración de los acuerdos que consoliden el desarrollo social y económico, el incremento de la productividad, la solución directa de los conflictos individuales y colectivos de trabajo y la concertación de las políticas salariales y laborales en el Sector Público. • 12. Constatar y asegurar, en ejercicio del control administrativo, que la Escuela Superior de la Administración Pública –ESAP cumpla con las actividades y funciones de formación, capacitación, investigación, consultoría y asesoría en el marco de las políticas, programas y proyectos del Sector. • 13. Desarrollar estudios e investigaciones, en coordinación con la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP, en los temas de competencia del Sector Función Pública para facilitar la formulación y evaluación de las políticas, planes, programas y proyectos. • 14. Apoyar a la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC en el desempeño de sus funciones, cuando lo requiera.

Fuente: Oficina Asesora de Planeación, (2021).

Se ha avanzado en el cumplimiento de estas funciones a través de una estructura administrativa reformada en el año 2017, la cual está compuesta de una Dirección, una Secretaría General, cuatro (4) oficinas de asesoría, una Subdirección y seis (6) Direcciones Técnicas.

Gráfica 3. Estructura organizacional del DAFP



Fuente: Oficina Asesora de Planeación, (2021).

Algunas de las dependencias cuentan con grupos de trabajo internos, así: Dirección General cuenta con el Grupo de Gestión Meritocrática –GGM-. La Secretaría General está conformada por seis (6) grupos internos, así: de gestión humana -GGH-, gestión contractual -GC-, gestión administrativa -GA-, gestión financiera -GGF-, gestión documental -GGD- y servicio al ciudadano -GSCI. La Oficina Asesora de Planeación -OAP- cuenta con un grupo, el de mejoramiento institucional – GMI-. La oficina de tecnologías de la información y las comunicaciones cuenta con tres (3) grupos internos: servicios de información, servicios de tecnología y proyectos estratégicos. Entre los grupos internos de las direcciones, cada una cuenta con un grupo de análisis y políticas y uno de asesoría y gestión. Estos grupos trabajan de manera coordinada en el marco de las acciones de gestión del conocimiento y la estrategia territorial. Adicionalmente, en la dirección jurídica -DJ- se encuentra el grupo de defensa judicial.

Continuando con la presentación de la Entidad, es de resaltar las funciones de la Dirección General, las cuales se pueden agrupar en seis (6) líneas de actuación, así:

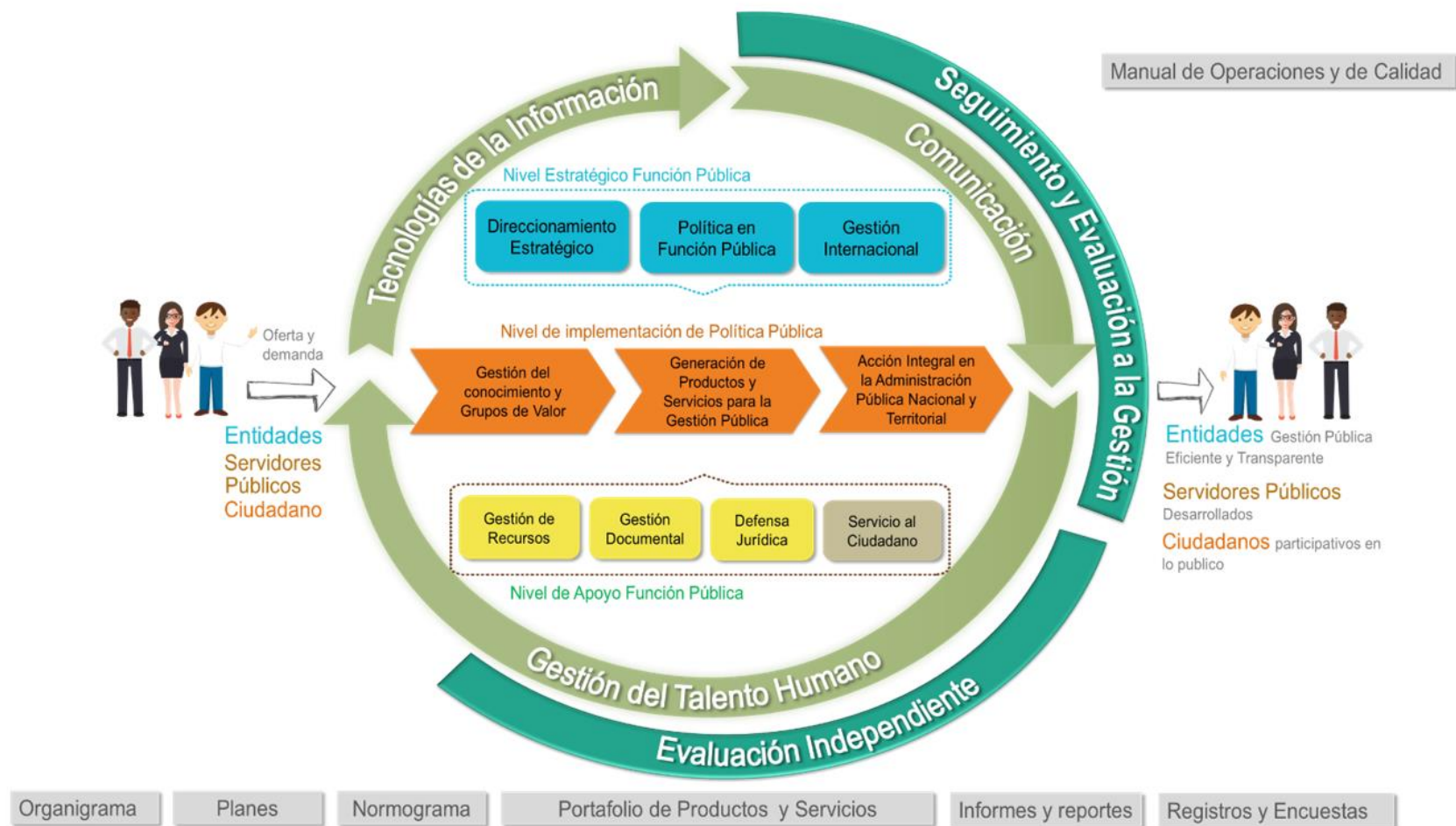
Gráfica 4. Funciones de la Dirección del DAFP



Fuente: Oficina Asesora de Planeación, (2021).

Con la exposición de las funciones de la Dirección, se cierra la primera parte de este apartado para dar paso a la presentación del Modelo de Operación, el cual se encuentra estructurado alrededor de quince (15) procesos institucionales que se articulan con las siete (7) dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-. De acuerdo con la gráfica 5, se encuentran en el núcleo de la actuación de la entidad tres niveles de operación: estratégico, de implementación y de apoyo. Los procesos que aparecen alrededor de ese núcleo se refieren a procesos transversales que permean la gestión de toda la entidad.

Gráfica 5. Mapa de procesos del DAFP



Fuente: Oficina Asesora de Planeación (2021)

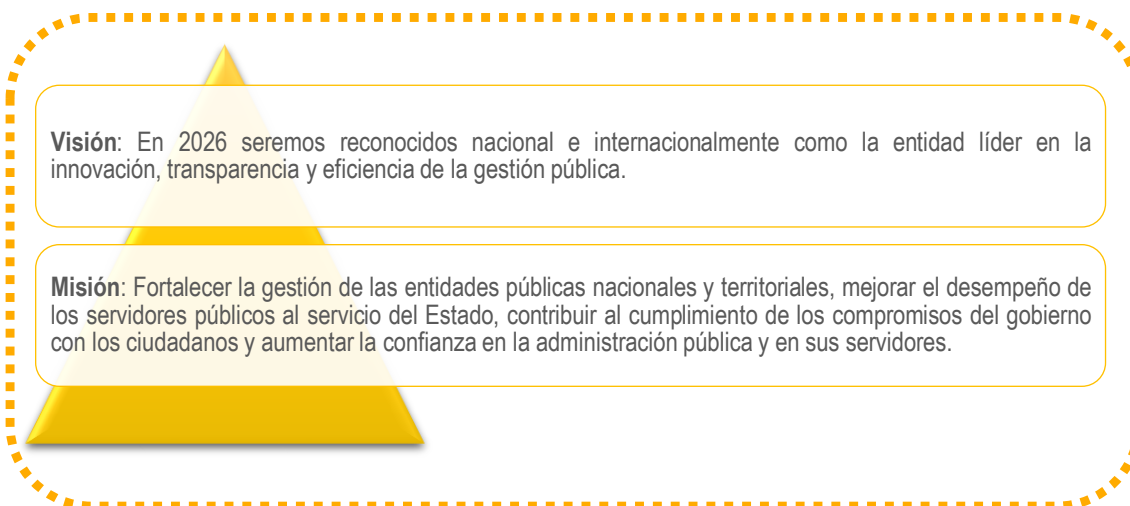
Para dar cumplimiento a las funciones de este Departamento Administrativo y operativizar el cumplimiento de las metas del Plan de Desarrollo, desde el año 2019 se formuló el Plan Estratégico que se encuentra vigente, para lo cual participaron de las diferentes dependencias y colaboradores.



Fuente: Oficina Asesora de Comunicaciones, (2020).

Como fruto de estas jornadas, se definió la misión de la entidad en función de los tres (3) grupos de valor que sostienen la gestión: entidades públicas, empleados públicos y ciudadanía. Mientras que la visión recogió los valores de innovación, transparencia y eficiencia, como fundamentos de la mirada de largo plazo.

Gráfica 6. Misión y visión del DAFP



Fuente: Oficina Asesora de Planeación, (2021).

Finalmente, la identificación de la misión y la visión compartida de la entidad, permitieron la consolidación de tres (3) objetivos estratégicos a partir de los cuales se ha organizado la intervención de la entidad.

Gráfica 7. Objetivos estratégicos DAFP



Fuente: Oficina Asesora de Planeación, (2021).

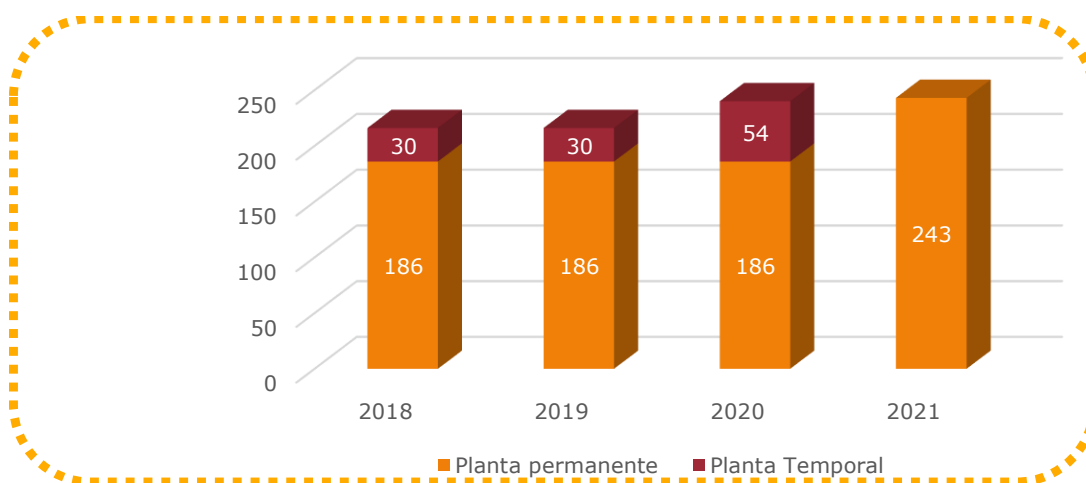
En términos generales este es el Departamento Administrativo de la Función Pública, una entidad que busca ser reconocida por su capacidad para innovar, promover la transparencia y la eficiencia en la gestión pública. En el siguiente apartado, se explicarán con detalle las estrategias institucionales, los logros y desafíos de la entidad, dando cuenta de la gestión adelantada durante la dirección de Fernando Grillo.

3. Recursos Institucionales

3.1 Humanos

Desde el 2018 hasta el 2020, la planta de personal ha estado conformada por empleos de carácter permanente y carácter temporal, los cuales han aportado de manera significativa al cumplimiento de la misión y desarrollo de apuestas e iniciativas. En ese sentido, a continuación se presenta la evolución de la planta de personal.

Gráfica 8. Evolución de planta de personal 2018-2021



Fuente: Función

En el año 2018 y 2019 la planta de personal estuvo conformada por 216 servidores públicos, 186 empleos de la planta permanente y 30 de la planta temporal, y la mayor ocupación de los empleos estuvo representada en los empleos de nivel profesional, tal como se evidencia a continuación:

Tabla 1. Planta de personal 2018 y 2019.

Nivel	Plan Permanente	Planta Temporal	Total	% de participación
Directivo	11	0	11	5%
Asesor	20	0	20	8%
Profesional especializado	84	50	134	56%
Profesional Universitario	30	1	31	13%
Técnico	19	3	22	9%
Asistencial	22	0	22	9%
Total	186	54	240	100%

Fuente: Función Pública (2021)

Para la vigencia 2020 y por los diferentes compromisos adquiridos con el gobierno nacional y la creciente demanda y oferta del portafolio de bienes y servicios en todo el territorio nacional, se prorrogaron los 30 empleos de la planta temporal y se crearon 24 adicionales, para un total de 54 de carácter temporal. Es así como, la planta de personal estuvo compuesta por 240 empleos.

Tabla 2. Planta de personal 2020.

Nivel	Plan Permanente	Planta Temporal	Total	% de participación
Directivo	11	0	11	5%
Asesor	20	0	20	8%
Profesional especializado	84	50	134	56%
Profesional Universitario	30	1	31	13%
Técnico	19	3	22	9%
Asistencial	22	0	22	9%
Total	186	54	240	100%

Fuente: Función Pública (2021)

Para la vigencia 2021, y con ocasión del proceso de formalización de la planta temporal, se crearon 57 empleos, 49 de la planta temporal y 8 que fortalecerán los procesos misionales. De esta manera, la planta permanente quedó compuesta por 243 empleos, 237 se encuentran provistos, 1 está en proceso de selección y 5 vacantes de los cuales 4 están congeladas por falta de presupuesto.

Tabla 3. Planta de personal 2021.

Nivel	Nro. Empleos	% Participación
Asesor	20	8,2%
Auxiliar Administrativo	1	0,4%
Auxiliar de Servicios Generales	1	0,4%
Conductor Mecánico	7	2,9%
Director del DAFP	1	0,4%
Director Técnico	6	2,5%
Jefe de Oficina	4	1,6%
Profesional Especializado	130	53,5%
Profesional Universitario	36	14,8%
Secretaria General	1	0,4%
Secretario Ejecutivo	13	5,3%
Subdirector	1	0,4%
Técnico	22	9,1%
Total	243	100%

Fuente: Función Pública (2021)

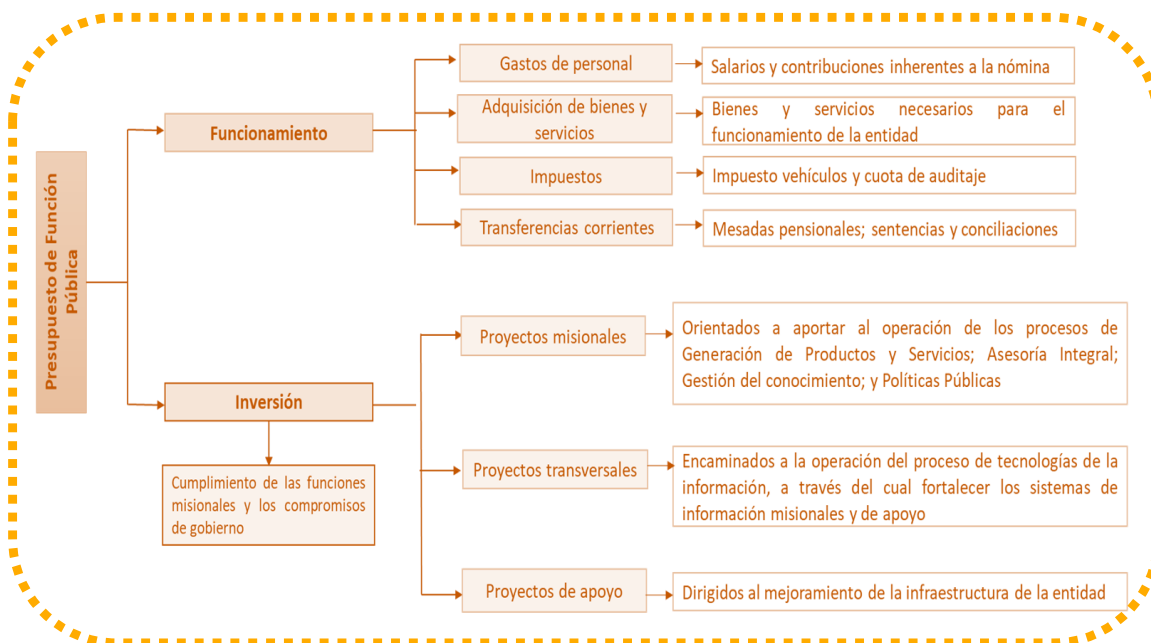
Dentro de los desafíos se encuentra el desarrollo del concurso de ascenso y el concurso abierto de 159 vacantes que disminuirán el porcentaje de provisionales, y el

trámite ante el Ministerio de Hacienda y Crédito Público para obtener el presupuesto de las 4 vacantes congeladas.

3.2 Financieros

Función Pública, al ser un organismo del sector central de la administración pública nacional y pertenecer a la Rama ejecutiva, participa de los recursos del Presupuesto General de la Nación, con los cuales atiende los gastos de funcionamiento y pone en marcha los proyectos de inversión que permiten dar respuesta a las apuestas misionales y a los diversos compromisos de gobierno. En ese sentido, el presupuesto está conformado de la siguiente manera:

Gráfica 9. Conformación del presupuesto de Función Pública.



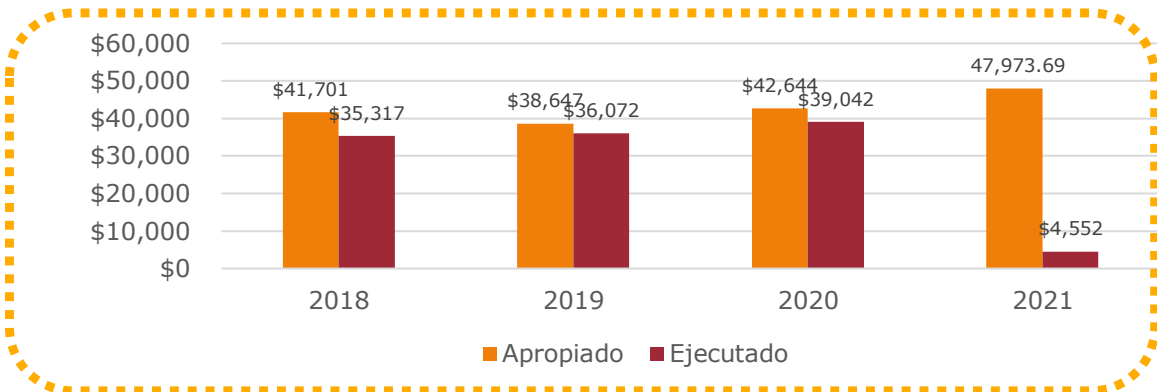
Fuente: Función Pública (2021)

Es importante mencionar que, para responder a la totalidad de compromisos y sostener los gastos de personal, desde el año 2012 hasta el año 2020, se han incorporado recursos de la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP-, formalizando esta alianza a través de un convenio interadministrativo. Para el año 2021, se hicieron las gestiones correspondientes ante el Ministerio de Hacienda y Crédito Público – MHCP- y el Departamento Nacional de Planeación- DNP, logrando la asignación directa de estos recursos.

Desde el año 2018 hasta la actual vigencia, el presupuesto y su ejecución por obligación ha sido la siguiente:

Conformación del presupuesto de Función Pública

Gráfica 10. Presupuesto ejecutado 2018-2021.

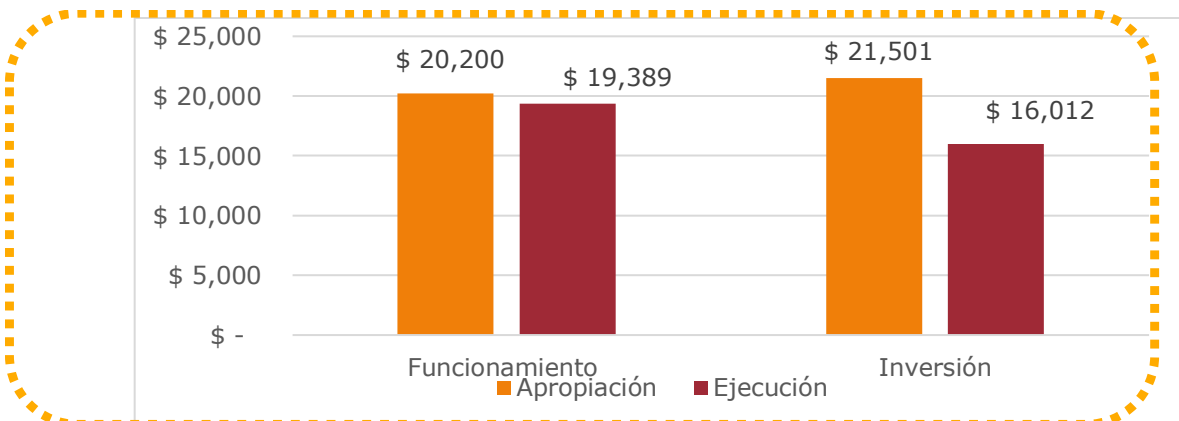


Fuente: Función Pública (2021)

Conforme con lo anterior, a continuación, se presenta el detalle de la ejecución presupuestal por vigencia, que también puede ser consultada en <https://www.funcionpublica.gov.co/ejecucion-presupuestal-historica>

Para la vigencia 2018, se contó con un presupuesto total de \$ 41.701.114.059, de los cuales \$ 20.200.435.459 corresponde a funcionamiento y \$ 21.500.678.600 a inversión. La ejecución de estos recursos a nivel de compromisos, alcanzó un avance de 96% y a nivel de obligación un 85%, así:

Gráfica 11. Ejecución presupuestal 2018.



Fuente: Función Pública (2018).

- Para el rubro de funcionamiento, el objeto de gasto de mayor ejecución fue el de Gastos de Personal con un 98%.
- Para el rubro de inversión, los proyectos fueron: a) desarrollo y fortalecimiento de capacidades de las entidades territoriales de la circunscripción nacional; b) implementación y fortalecimiento de las políticas lideradas por Función Pública a nivel Nacional; y c) mejoramiento de la infraestructura propia del sector, alcanzando una ejecución presupuestal a nivel de obligaciones superior al 90%.

El detalle de la ejecución presupuestal se relaciona a continuación:

Tabla 4. Detalle de la ejecución presupuestal 2018.

Descripción	APR. vigente*	Compromiso (1)	Obligación (2)	Pagos (3)	% (1)	% (2)	% (3)
Gastos de Personal	17.016,57	16.893,96	16.743,19	16.743,19	99	98	98
Gastos Generales	2.596,92	2.509,71	2.337,23	2.275,36	97	90	88
Transferencias Corrientes	586,94	308,33	308,33	308,33	53	53	53
Funcionamiento	20.200,44	19.757,79	19.388,76	19.326,89	97	96	96
Inversión CSF	11.500,68	10.647,74	6.832,31	6.832,31	89	59	59
Inversión SSF	10.000,00	9.469,79	9.180,09	9.078,42	94	92	91
Total Presupuesto Inversión	21.500,68	20.117,53	16.012,40	15.910,73	91	74	74
TOTAL PRESUPUESTO	41.701,11	39.875,32	35.401,16	35.237,62	94	85	84

Fuente: Función Pública (2018)

En la vigencia 2019, se apropiaron recursos por valor de \$38.647.197.140, de los cuales, \$ 20.456.000.000 corresponden a funcionamiento y \$18.191.197.140, a inversión. La ejecución de estos recursos a nivel de compromisos, alcanzó un avance de 96% y a nivel de obligación un 93%, tal como se evidencia en la siguiente tabla:

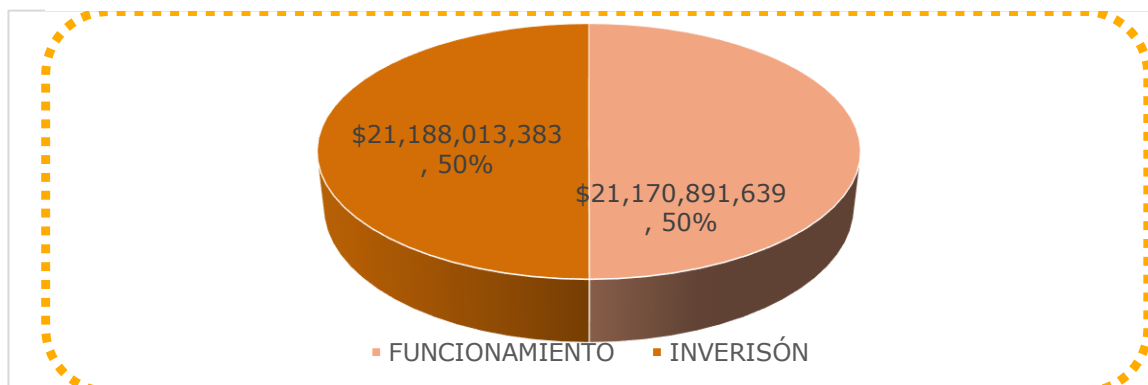
Tabla 5. Detalle de la ejecución presupuestal 2019.

Descripción	APR. vigente*	Compromiso (1)	Obligación (2)	% (1)	% (2)
Gastos de personal	\$ 17.270	\$ 17.060	\$ 17.059	99%	99%
Adquisición de bienes y servicios	\$ 2.509	\$ 2.165	\$ 2.131	86%	85%
Transferencias corrientes	\$ 575	\$ 330	\$ 325	57%	56%
Gastos por tributos, multas e intereses de mora	\$ 102	\$ 79	\$ 79	78%	78%
FUNCIONAMIENTO	\$ 20.456	\$ 19.634	\$ 19.593	95%	91%
Inversión CSF	\$ 8.589	\$ 8.394	\$ 8.376	98%	98%
Inversión SSF	\$ 9.603	\$ 8.939	\$ 8.153	93%	85%
INVERSIÓN	\$ 18.191	\$ 17.333	\$ 16.529	95%	91%
TOTAL PRESUPUESTO	\$ 38.647	\$ 36.966	\$ 36.122	96%	93%

Fuente: Función Pública (2019)

Ahora bien, para la vigencia 2020, se contó con una asignación presupuestal de \$42.358.905.022, distribuidos de la siguiente manera:

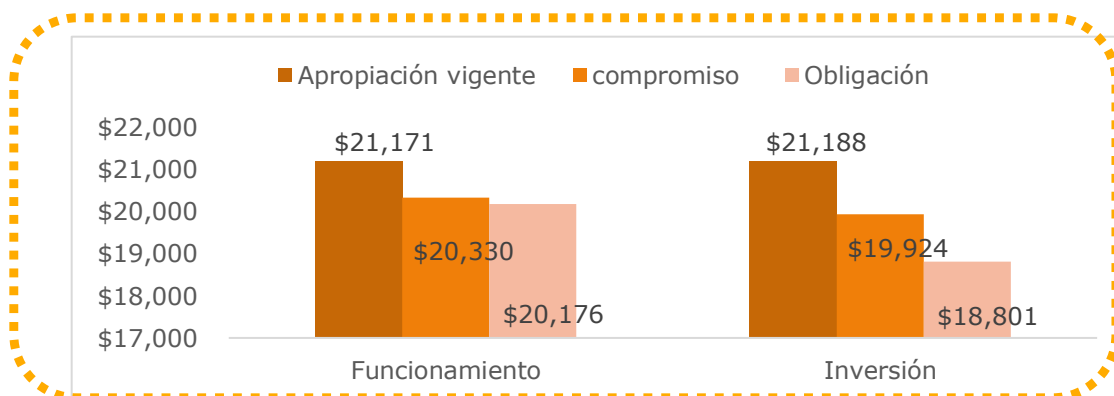
Gráfica 12. Distribución presupuestal 2020.



Fuente: Función Pública (2020)

La ejecución presupuestal en recursos de funcionamiento a nivel de compromiso y obligación fue 96% y 95% respectivamente, indicando así, una ejecución en compromisos por \$ 20.330 mil millones y en obligaciones \$ 20.176 mil millones. Por otra parte, la ejecución de los recursos de inversión a nivel de compromiso y obligación, llegaron a porcentajes de ejecución cercanos al 94% y 89% respectivamente, lo cual se traduce en 19.924 mil millones en compromisos y \$ 18.801 mil millones en obligaciones.

Gráfica 13. Ejecución presupuestal 2020, cifras en millones de pesos.



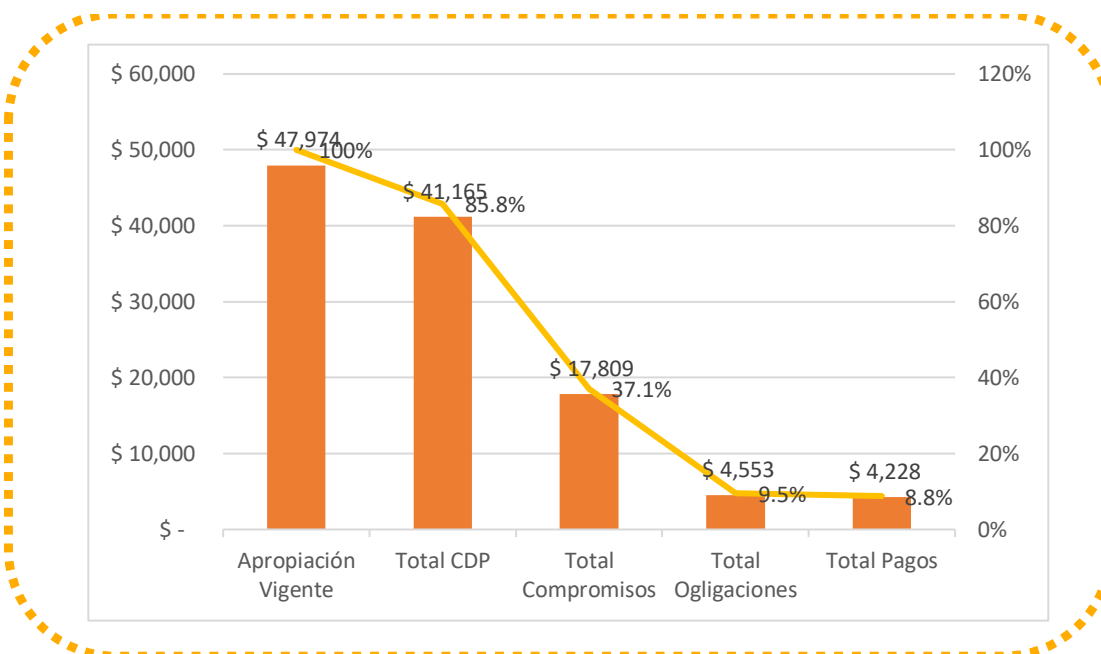
Fuente: Función Pública (2020)

En el rubro de funcionamiento, el objeto de gasto que presenta mayor ejecución es el de factores salariales del personal de la entidad con un 86%, seguido del rubro de adquisiciones de bienes y servicios con un 10%.

En cuanto a los recursos de inversión, los dos proyectos que acaparan los mayores niveles de inversión son: a) mejoramiento de los niveles de eficiencia y productividad de las entidades públicas del orden nacional y territorial y b) diseño de políticas y lineamientos en temas de función pública para el mejoramiento continuo de la administración pública Nacional, representando el 79% del total de recursos de inversión.

Para la vigencia 2021, la apropiación vigente es de \$ 47.973.693.300, de los cuales \$ 27.576.274.813 corresponde a funcionamiento y \$20.397.418.487 a inversión. Con corte al 15 de marzo, se tienen unos compromisos asumidos de \$17.808,6 millones, correspondientes al 37,1% de la apropiación vigente. Las obligaciones, por su parte, ascienden a \$4.552,5 millones lo que equivale al 9,5% de la apropiación presupuestal. En lo que respecta a los pagos, éstos sumaron \$4.228,4 millones, correspondientes al 8,8% de la apropiación vigente y al 98,7% de las obligaciones adquiridas como se muestra en la gráfica.

Gráfica 14. Presupuesto vigencia 2021.



Fuente: Función Pública (2021)

3.3 Físicos y tecnológicos

En la entidad cuenta con una serie de recursos físicos y tecnológicos que se componen de: la maquinaria, muebles, equipos, licencias, software, edificios y terreno. Dichos recursos soportan el desarrollo de las diferentes operaciones de la entidad y además se constituyen en activos que deben ser gestionados apropiadamente para su mantenimiento y/o conservación.

Este apartado presenta el inventario de recursos actuales, inventario del parque automotor y finalmente, presenta el proyecto de mejoramiento de la sede.

A continuación, se presentan el inventario actual junto con su costo histórico.

Tabla 6. Inventario actual.

Cuenta	Cantidad de elementos	Costo histórico
Equipos maquinaria industrial	3	14.845.750,00
Equipo de recreación y deporte	1	1.999.800,00
Equipo de enseñanza y audiovisuales - 12m	11	21.360.000,00
Herramientas, repuestos y accesorios - 12m	5	8.640.000,00

Versión: 01

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia.

Fecha: 2020-07-08

La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Planeación y Gestión (Intranet).

Cuenta	Cantidad de elementos	Costo histórico
Equipo y medios audiovisuales - 12m	1	1.728.400,00
Equipo de urgencias médicas - 96m	1	739.200,00
Muebles y enseres	454	654.503.971,32
Equipo y máquinas de oficina	3	9.672.974,13
Equipo de comunicación - 60 m	122	329.384.134,95
Equipo de computación	722	4.856.126.426,26
Eq. de trans., tracción y eleva. (terrestre)	6	164.437.165,00
Eq. de transp. recibido de otras entidades. sin contraprestación	2	106.800.000,00
Equipo de cafetería - 96m	6	10.653.000,00
Licencias	111	2.534.814.308,80
Software	2	4.012.966.950,00
Edificios	4	5.215.829.357,86
Terrenos	1	108.477.859,27
Equipo de computación-comodato	2	4.154.920,00
TOTAL		18.057.134.217,59

Respecto del parque automotor al comienzo de la administración se contaba con un registro total de 12 vehículos. Sin embargo, para mejorar el servicio de transporte se gestionó la caracterización del parque automotor, determinando sus condiciones de funcionamiento. En este sentido, se identificó que dos (2) de estos vehículos necesitaban ser chatarrizados debido a la expiración del término de su vida útil y uno (1) debió ser dado de baja del inventario por sus onerosos costos de mantenimiento. En razón a lo anterior, el parque automotor de la entidad quedó parcialmente renovado con seis (6) vehículos de modelos entre 2012- 2016, un (1) vehículo modelo 2009 y dos (2) vehículos de modelos 2006. Lo importante es señalar que se renovó el parque automotor sin costos adicionales, se mejoró la prestación de los servicios de transporte para Directivos y en general para las diligencias oficiales, lo cual redunda en mayor economía en mantenimientos, en el consumo de combustibles y en el pago de seguros.

4. Estrategias institucionales, logros, avances y desafíos

En este capítulo se presentan las estrategias, logros, avances y desafíos de la entidad en materia de fortalecimiento de las entidades públicas, enaltecimiento del servidor público, relación del Estado con el ciudadano y fortalecimiento interno. El objetivo de esta sección es presentar una visión general de estos temas como preámbulo al desarrollo específico de los planes, que se presentan en el presente capítulo.

En términos generales las estrategias son marcos de acción que promueven la articulación alrededor de un objetivo, con miras a marcar cursos de acción que faciliten la toma de decisiones. En este sentido las estrategias acá contempladas marcan el curso de la intervención de nuestra entidad en función de los ámbitos de intervención

4.1 Fortalecimiento de las entidades nacionales y territoriales

4.1.1 Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG- (2017, Decreto 1499) es el marco de referencia que facilita a las entidades públicas (Rama Ejecutiva del orden nacional y en el orden territorial), dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento y evaluar la gestión institucional para generar mejores resultados, promoviendo la atención y satisfacción de las necesidades ciudadanas. El mismo cuenta con 7 dimensiones, 17 políticas de gestión y desempeño, lideradas por 11 entidades del Gobierno Nacional y con un esquema de medición establecido por el índice de Desempeño Institucional - IDI-. En este sentido la administración actual tuvo como propósito potencializar y fortalecer el Modelo teniendo en cuenta las nuevas dinámicas, retos de la Administración Pública y mejores prácticas internacionales, lo cual le mereció el reconocimiento por parte de organismos como la OCDE.

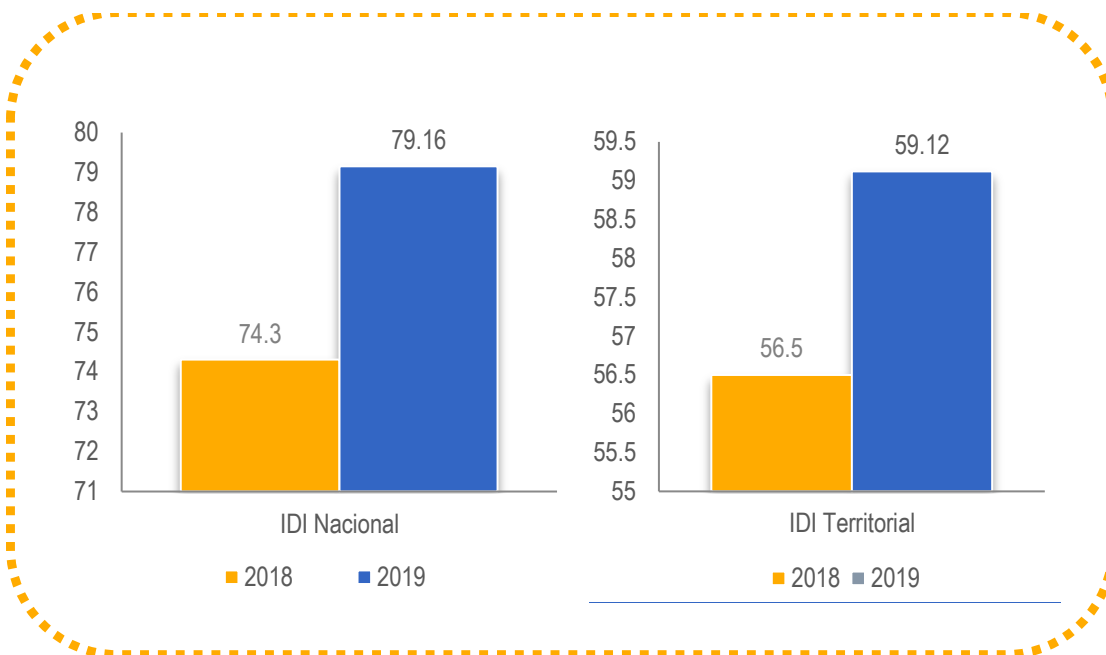
Con el fin de mejorar la eficiencia y productividad en la gestión pública, se viene trabajando en la implementación de este modelo en las entidades públicas, a través de la estrategia de asesoría integral y el esquema de acompañamiento que incluye capacitaciones presenciales y virtuales en temas de MIPG.

El primer paso que se dio en la promoción de la implementación del modelo fue la definición de la línea base para la medición del Índice de Desempeño Institucional - IDI¹, siendo esta de 74.3 puntos para el orden nacional y 56.5 puntos para el orden territorial.

¹ Los resultados de la línea base correspondiente a la medición del ejercicio de la vigencia fiscal 2018, los cuales se presentan en términos de puntos.

De acuerdo con los resultados de la línea base, en el año 2019, se continuó con el acompañamiento y la asesoría en nación y territorio, permitiendo a las entidades diseñar planes de acción con miras a la mejora de 10 puntos en la gestión y desempeño institucional en el orden nacional y 5 puntos en el orden territorial, acorde con las metas para el cuatrienio establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo vigente. En la vigencia 2019, respecto a la vigencia 2018, se evidencia un mejoramiento en la gestión y desempeño institucional, con un aumento de 4.86 puntos del IDI Nacional y 2.6 puntos en el IDI Territorial.

Gráfica 15. Comparativo del índice de desempeño institucional nación y territorio 2018-2019.



Fuente: Función Pública, (2020).

Otros de los logros a destacar en esta estrategia, son el posicionamiento del Modelo y fortalecimiento de su estructura y operación, con la incorporación de las políticas de Gestión Estadística a cargo del DANE y contratación y compras públicas a cargo de Colombia Compra Eficiente. Logrando la articulación de 19 políticas y el reconocimiento a la calidad estadística de la medición del IDI, con la certificación bajo los estándares de la Norma Técnica de Calidad Estadística NTCPE 1000:2017 emitida por el DANE; demostrando la confiabilidad, seguridad y disponibilidad de la información.

Por último, es importante mencionar que el Modelo, debe mantenerse en el tiempo puesto que contribuye al fortalecimiento institucional de las entidades, máxime cuando el Gobierno nacional se comprometió a la mejora en la gestión y desempeño institucional de las mismas en el marco del Plan Nacional de Desarrollo. Así mismo, un compromiso es el de potenciar la articulación de los líderes de política a través del Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional, frente a la mejora y ajustes normativos que haya a lugar; así como mantener la certificación por el DANE.

4.1.2 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 han articulado las direcciones técnicas de nuestra Entidad. Para esto se creó la figura de líderes territoriales, los cuales han permitido 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 ha llevado a los 32 departamentos del país mediante el desarrollo de talleres metodológicos dirigidos a los servidores públicos para fortalecer sus capacidades y competencias, asesoría temática a las entidades acerca de la implementación de políticas, eventos masivos para la divulgación de contenidos, entre otros.

En la vigencia 2018, se acompañaron 433 entidades con asesoría integral, de las cuales 79 corresponden a entidades priorizadas para el postconflicto o municipios del Programa de Desarrollo con Enfoque Territorial -PDET-. Para la vigencia 2019, se acompañaron 292 entidades con asesoría integral, a través de 3.113 talleres y 224 eventos masivos.

Durante la vigencia 2020, se desarrollaron 1.159 talleres sobre pasos preliminares para la implementación de MIPG, lo que representó la llegada a 236 entidades del orden territorial priorizadas, de las cuales 225 lograron cumplir con la totalidad de los hitos definidos. Se suscribieron 47 convenios con gobernaciones y ciudades capitales, 2 memorandos de entendimiento y 247 Planes de gestión territorial. Asimismo, se logró efectuar 102 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. En términos de las asesorías temáticas a las entidades, se logró:

- Asesorar a 38 entidades territoriales para la implementación de la **política de gestión del conocimiento y la innovación**.
- Asesorar a 147 entidades territoriales de las 235 priorizadas y finalizar 32 de los 62 acompañamientos solicitados, en temas de **rediseño institucional**.
- 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-.
- En apoyo irrestricto a la Política de Estabilización del Presidente Duque, se han creado 145 **instancias de Gerencia de Proyectos** en los municipios PDET, reto que se debe mantener hasta completar los 170 en el primer semestre de 2021.
- En cumplimiento de la meta del 60% de barrido catastral en el país, FP en conjunto con el IGAC, ANT, MinVivienda y otras entidades desarrolló la “Caja de Catastro Multipropósito”, logrando avanzar en un 17% en el año 2020.
- “Caja de mujer y género” ya se han puesto en marcha 28 instancias, a fin de apoyar la política de equidad de género liderada por la Vicepresidencia.

Otras apuestas en políticas altamente demandadas en territorio como las de Desarrollo Económico, Ambiente, Cultura, TIC, Control interno, Relación Estado – Ciudadano, Gestión del Conocimiento y Gestión documental entre otras, ya están siendo la apuesta

de co-creación y diseño durante el 2021 para Función Pública con cada líder de política pública.

4.1.3 Sistema de Información y Gestión del Empleo Público -SIGEP-

En Función Pública se ha venido trabajando en la modernización de los sistemas de información relacionados con nuestra misionalidad, entre ellos el Sistema de Información y Gestión de Empleo Público -SIGEP-. Este sistema facilita la recolección y análisis de información de entidades y servidores, permitiendo la caracterización del empleo público al servicio del Estado, y en la actualidad ya cuenta con una segunda versión que se encuentra en fase de estabilización.

La información que se gestiona en el SIGEP es utilizada para:

- Realizar procesos de analítica de datos y generar reportes estadísticos sobre la caracterización de las entidades, caracterización de servidores públicos y el cumplimiento de la normatividad asociada en temas como discapacidad, jóvenes, formación e idiomas. Estos reportes también contribuyen a la asesoría técnica para acompañar a las entidades en la toma de decisiones y en la formulación de planes, programas y proyectos institucionales, en materia de empleo público y desarrollo organizacional.
- Obtener información oportuna, confiable y segura que facilite la toma de decisiones y que sirva de soporte para la formulación de acciones preventivas y correctivas enmarcadas dentro de la gestión del talento humano al servicio del Estado.
- Brindar información fidedigna de los servidores públicos y contratistas del estado, dado que esta información puede ser consultada por la ciudadanía en general y por los entes de control para hacer seguimiento a los procesos de vinculación y contratación de las entidades garantizando la transparencia.
- Adoptar políticas en materia de empleo público, tales como formalización laboral o eventuales ajustes a las plantas de personal, mediante el análisis de la información de contratos de prestación de servicios y de apoyo a la gestión, identificando comportamientos recurrentes asociados a las plantas de personal y su incidencia en la gestión del talento humano de las entidades del Estado.
- Generación de alianzas con entidades públicas y privadas para propender por la profesionalización del talento humano al servicio del Estado.
- Fomentar la transparencia y publicidad de la información de los sujetos obligados a reportar.

Es así como se vienen implementando mejoras en el SIGEP frente a la presentación de la información, mediante el uso de herramientas como el Power BI, permitiendo la caracterización de empleo público con parámetros como: grupo etario, nivel educativo, ingreso promedio, entre otros.

Entre los retos que debemos que se deben abarcar se encuentra la implementación del SIGEP en su segunda versión, con el propósito de ampliar la captura de información y mejorar la calidad de la misma, ejercicios de analítica e información actualizada basada en la interoperabilidad con sistemas externos. Es importante también seguir avanzando en la implementación de la política en las diferentes entidades públicas y que ésta se siga manteniendo dentro de las mejores puntuadas en el MIPG.

4.1.4 Sistema Único de Identificación de Trámites (SUIT)

El Sistema único de Información de Trámites -SUIT-, es el sistema por medio del cual se facilita la implementación de la política de racionalización de trámites y contribuye a fortalecer la transparencia y la lucha contra la corrupción. En términos generales, es la fuente de la información de los trámites que las entidades públicas ofrecen a la ciudadanía, constituyéndose en el repositorio de los trámites y procedimientos administrativos de cara al ciudadano.

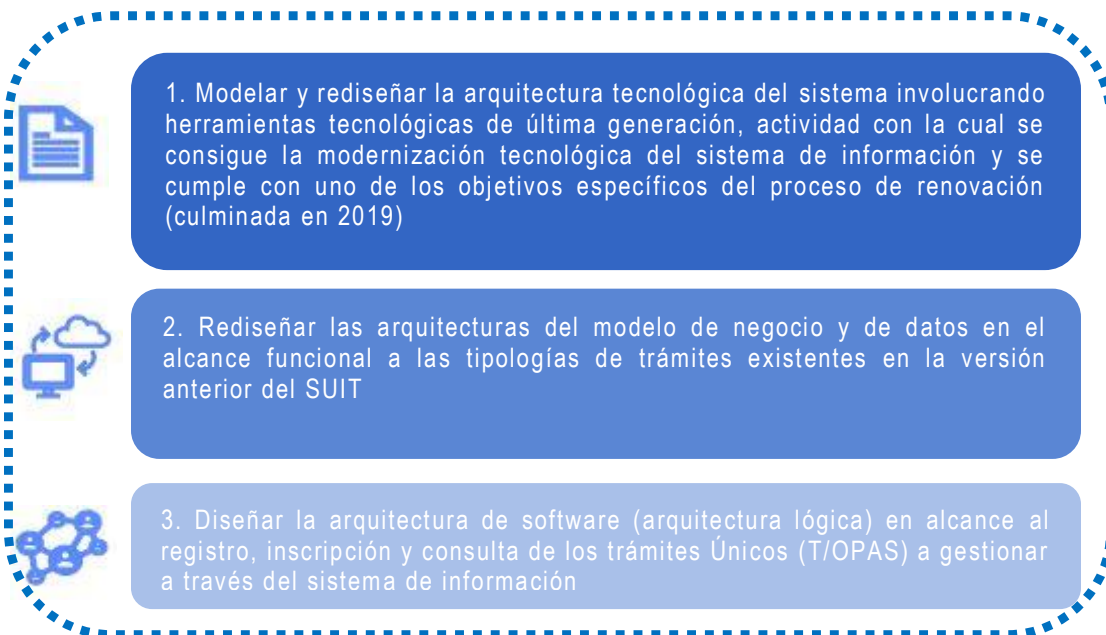
A este contexto, se suman los nuevos requerimientos de la Política Pública de Racionalización de Trámites y su nivel de madurez referidos en el Decreto 2106 de 2019, así como a los elementos de la política de Gobierno Digital que tiene como propósito la simplificación de la interacción digital entre los ciudadanos y el Estado, y la puesta en funcionamiento del Portal Único del Estado Colombiano “Gov.co”.

Por lo anterior, en el año 2019 se dio inicio con un proyecto con la Corporación Agencia Nacional Digital para la actualización del SUIT, que responde a los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo en materia de transformación digital; así mismo, para incorporar funcionalidades, tales como, interoperabilidad, y orientar un salto cualitativo en la integración dinámica de los trámites y servicios, así como, los mecanismos de control que permitan con oportunidad su evaluación y optimización.

En igual sentido, se viene trabajando en la optimización de trámites y servicios en línea para responder a las necesidades más apremiantes de los ciudadanos a través de la implementación, uso y apropiación del Portal Único del Estado Colombiano GOV.CO.

El proceso de renovación del SUIT tiene un alcance de implementación que cubre tres fases:

Gráfica 16. Fases de renovación del SUIT.



Fuente: Función Pública, (2020).

En junio del año 2020 se dio inicio a la segunda fase de renovación e implementación para: i) optimizar el diseño de las arquitecturas del modelo de negocio y de datos con

Versión: 01

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia.

Fecha: 2020-07-08

La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Planeación y Gestión (Intranet).

el alcance funcional de otras clases o tipologías de trámites; ii) evolucionar el diseño de la arquitectura de software en alcance a los procesos de actualización, inscripción y consulta o eliminación de los trámites únicos, de igual forma al registro, inscripción y consulta o eliminación de los otros tipos o clases de trámites. Actualmente, se adelantan actividades de esta segunda fase, la cual se prevé finalizará en el mes de mayo de 2021, adicionalmente se ejecutarán las pruebas piloto correspondientes a esta segunda etapa. En cuanto a la tercera fase de renovación y modernización, para el segundo semestre de 2021 se busca: i) evolucionar el módulo de administración de tablas de referencias, paramétricas y de administración de usuarios; ii) gestionar las cifras de uso y ejecución de trámites; iii) gestionar las estrategias de racionalización de trámites; iv) gestionar las cadenas de trámite; v) gestionar los costos asociados a la ejecución de trámites; vi) gestión de base de conocimientos; y vii) generar inteligencia del negocio y analítica básica y avanzada.

4.1.5 Gestión Meritocrática

En esta materia se ha trabajado en dos líneas, el apoyo general al desarrollo de los procesos meritocráticos y la evaluación de aspirantes a cargos de libre nombramiento y remoción en la rama ejecutiva.

En la línea de apoyo al desarrollo de los procesos meritocráticos, al inicio de la administración se encontró que existían ocho concursos suspendidos, con un total de 16 concursos demandados, lo que afectaba directamente la política de mérito para el ingreso a la carrera pública. Más de 28.000 colombianos que habían superado satisfactoriamente todas las etapas y ganaron el concurso y a cerca de 600 mil aspirantes que se postularon para ocupar un empleo público, se encontraban sin una resolución final. Se actuó de inmediato y con un trabajo técnico y jurídico, los concursos se reactivaron y estos servidores ya ingresaron a las entidades públicas.

Con el fin de seguir consolidando el principio constitucional del mérito, la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, ha ofertado de manera acumulada un total de 251.904 vacantes en el nivel nacional y territorial a diciembre de 2020.

Este Gobierno, dio continuidad al impulso para reducir la carga que implica la provisión de empleo público por méritos para los municipios PDET, teniendo en cuenta lo establecido en el Decreto-Ley 894 de 2017, el cual fue el único que pasó el examen de constitucionalidad (reglamentado por el Decreto 1038 de 2018), y garantizó los recursos a través de la ESAP para dichos concursos de méritos. Para 4.723 empleos ofertados se presentaron 77.000 aspirantes y la CNSC y la ESAP, deben seguir avanzando en las diferentes etapas de dicho concurso.

Asimismo, el artículo 263 de la Ley 1955 de 2019 del Plan Nacional de Desarrollo (PND) estableció por primera vez que los procesos de selección para proveer vacantes en los empleos de carrera administrativa en los municipios de quinta y sexta categoría fueran adelantados por la CNSC y los costos de estos procesos fueran asumidos por la ESAP. Actualmente, estos procesos se encuentran en fase de planeación, donde ya se formalizaron 364 manuales de funciones y competencias laborales. El reto, es que el Sector de Función Pública junto con la CNSC y Función Pública, puedan adelantar estos concursos en la presente vigencia.

El desafío aquí también es continuo: fortalecer la consolidación del mérito en el empleo público, a través del trabajo articulado entre Función Pública y la CNSC para avanzar en la oferta de cargos públicos; en que los procesos de convocatoria transcurran sin

mayores inconvenientes y en el menor tiempo posible, se reduzca la provisionalidad y haya una evolución en lo relacionado con evaluación del desempeño.

De otra parte, es necesario que, dentro de la ejecución de la gestión sectorial, se garantice el acercamiento hacia la ESAP para el desarrollo de los concursos de ingreso por mérito al empleo público de los 161 municipios PDET (priorizados en las convocatorias 828 a 979 y 982 a 986 de 2018, 989, 1132 a 1134 y 1305 de 2019) y los municipios de V y VI categoría.

En la línea de evaluación de aspirantes a cargos de libre nombramiento y remoción de las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, durante esta administración se fortaleció el Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática para dar curso al amplio número de solicitudes para la evaluación técnica de aspirantes. A la fecha se han evaluado 10.204 aspirantes a cargos de Libre Nombramiento y Remoción de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional.

Asimismo, se impulsó la presencia de Función Pública en las entidades del orden territorial para adelantar el acompañamiento en la selección técnica de los aspirantes a cargos de libre nombramiento y remoción. En tal sentido, se suscribieron convenios interadministrativos con las gobernaciones de Bolívar, Caldas, Cundinamarca y la Alcaldía de Cartagena, mediante los cuales se han evaluado 1.963 aspirantes.

También, el Departamento venía 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. Como resultado, entre enero de 2019 y febrero de 2021 se adelantaron 280 concursos en los que participaron 8.289 aspirantes a directores regionales territoriales.

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 República 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. Procesos en los que participaron 17.140 aspirantes.

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.

4.1.6 Premio Nacional de Alta Gerencia y Banco de Éxitos

El Premio Nacional de Alta Gerencia es un incentivo otorgado a las entidades públicas por su buen desempeño institucional, mediante el cual se reconocen experiencias exitosas en la administración pública. En este sentido, se ha venido promoviendo dicho premio en las diferentes vigencias, a través de las siguientes gestiones:

En la convocatoria 2019, “La ecuación de la equidad: legalidad + emprendimiento = equidad”, se recibieron **281 experiencias de 150 entidades** del Estado, las cuales fueron sometidas a un proceso de verificación y validación por parte del comité técnico que seleccionó 110 experiencias para remitir al comité evaluador, de las cuales **9 experiencias fueron galardonas y 7 entidades recibieron mención de honor**.

Para la vigencia 2020 los ejes temáticos definidos 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 esa vigencia, se **postularon 501 experiencias, seleccionando 171** en las que se incluyen **15 experiencias PDET**. Como resultado, se galardonaron **12 entidades** en todas las categorías y se concedieron menciones de **honor a 24** entidades.

En la versión 21 del galardón, la inscripción de experiencias se viene realizando desde el 15 de marzo hasta el 15 de julio del 2021, esta edición estará compuesta por cinco categorías: cuatro generales, en las que se premiarán tres experiencias, una por cada nivel (nacional, departamental y municipal), así como la categoría especial para los municipios PDET, que galardonará a tres municipios. En total serán 15 las propuestas ganadoras.

A la fecha el premio nacional de alta gerencia cuenta con un acumulado de 69 experiencias galardonadas, 222 menciones de honor y 431 experiencias registradas en el banco de éxitos de las cuales 2 fueron reconocidas con premios nacionales, (liderados por MINTIC) y 7 con premios internacionales (NOVAGOB, OEA y ONU).

De otro lado, teniendo en cuenta que uno de los objetivos del Banco de Éxitos de la Administración Pública es lograr la replicabilidad de las buenas prácticas en las entidades, se diseñó, en la presente administración, una estrategia que permitió conocer y posicionar a nivel nacional e internacional las experiencias registradas destacándose las siguientes acciones:

- Acompañamiento a las entidades finalistas y ganadores para la postulación a convocatorias internacionales que premian buenas prácticas en gestión pública
- La creación de un micrositio en nuestro portal institucional donde se puede consultar la información de las experiencias exitosas, constituyéndose como una

fuentes de gestión de conocimiento y de aprendizaje en el sector público el cual desde julio de 2019 a la fecha ha registrado 35.764 visitas.

- Fortalecimiento del jurado evaluador, con la participación de embajadores, academia, organismos multilaterales y empresarios, así como el logro de estímulos para las entidades galardonadas como: pasantías en Japón y Nueva Zelanda, becas a Programas de Altos Directivos, maestrías y especializaciones en universidades nacionales e internacionales.

En este sentido se ha logrado que el premio nacional de alta gerencia se posicione como el estímulo a la gestión de la Administración Pública de mayor reconocimiento por parte de las entidades públicas.

4.1.7 Gobierno Corporativo

El Gobierno corporativo ha sido una de las prácticas organizacionales menos visibles en las entidades públicas. Sus mejores formas de operación se dan en las organizaciones en las cuales la participación del Estado se da de manera mayoritaria, y hace que las experiencias del sector privado guíen su funcionamiento. Por otro lado, lo que sí es muy visible, es la creciente e indiscriminada creación de instancias de coordinación en los diferentes sectores, lo que ha hecho que algunas políticas públicas encuentren dificultades de eficiencia a la hora de implementarlas a través de programas y proyectos de diferente índole.

El Gobierno del presidente Duque, vio en este elemento una forma de materializar parte de su Plan de Desarrollo donde establece en el Pacto por una Gestión Pública Efectiva, la necesidad de evaluar los actuales mecanismos de coordinación sectorial, con el fin de identificar ajustes institucionales que permitan generar mayores sinergias intra e intersectoriales, para la promoción y ejecución de las diferentes políticas públicas.

Esta apuesta transformacional, buscó generar parte de esos cambios organizacionales que requiere la administración pública desde varios puntos de vista. En este sentido, se emprendieron retos estratégicos en los que Función Pública ha trabajado armónicamente con la Presidencia de la República para emprender y materializar proyectos de cambio en este frente: uno, de la mano de la Consejería Presidencial para la Competitividad y la Gestión Público Privada, a través del cual se realizó un análisis de “simplificación y optimización de instancias del Gobierno nacional”. Allí a través de la aplicación de un modelo multicriterio, se lograron identificar cerca de 67 instancias en 4 sectores que estaban incidiendo positiva y negativamente en el Sistema Nacional de Competitividad, y donde se logró estructurar un único decreto con el que se prevé la supresión de 7 instancias de coordinación relacionadas con temas de competitividad entre Comisiones intersectoriales y Comités Nacionales.

El otro frente, con la con la Consejería de Gestión y el Cumplimiento, permitió dar continuidad a este ejercicio desde otras temáticas, pero sumó un tema trascendental, como lo son la propuesta de Ley Marco de Gobierno Corporativo, los decretos reglamentarios que deberán trabajarse y el desafío de culminar la guía de buenas prácticas en esta materia para todas las entidades públicas del país.

4.1.8 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 360°, 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.

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.

4.1.9 Fortalecimiento de la gestión del conocimiento y la innovación en el sector público

Las entidades han venido requiriendo acompañamiento en relación con la implementación de la Política de Gestión del Conocimiento, para el uso y aprovechamiento del conocimiento, como uno de los activos más importantes, que demanda una gestión organizada y sistémica. Teniendo en cuenta la importancia de afianzar la innovación en el sector público y de brindar herramientas a los servidores públicos para innovar, Función Pública participó activamente en la creación del capítulo de innovación pública que fue incluido en el PND 2018-2022.

Con el fin de generar el contexto necesario para adoptar herramientas de gestión del conocimiento que complementen y apoyen iniciativas de innovación, Función Pública, durante los años 2019 y 2020, elaboró y puso a disposición de sus grupos de valor los siguientes instrumentos: i) Lineamiento Técnico de la Gestión del Conocimiento y la Innovación, ii) Guía para la implementación de esta política y iii) Un kit de herramientas, útiles para el ejercicio de apropiación de la dimensión seis del MIPG.

Durante la vigencia 2019 Función Pública adelantó un total de 35 asesorías y varias sesiones de capacitación en el orden nacional y territorial, en las que participaron 978 servidores públicos y demás colaboradores de diferentes entidades y sectores.

Para la vigencia 2020 se evidencia un considerable incremento en estas acciones, ya que 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 228 eventos realizados. En esa misma vigencia, se atendió a través de convenios y otras alianzas un total de 2.878 participantes en 24 eventos.

Para el presente año 2021, con corte a 28 de febrero, se han asesorado 45 entidades (21 en nación y 24 en territorio), en 47 eventos, en los cuales han participado 412 personas.

4.1.10 Gestor Normativo y agenda regulatoria

El gestor normativo inició en junio de 2015 con la migración de datos del régimen legal de Bogotá, durante los años 2016 y 2017 se adelantó la depuración normativa. Desde el año 2018, se depuraron normas, jurisprudencia y conceptos, bajo un criterio de especialidad en temas de Función Pública, así mismo, se buscó el posicionamiento del gestor normativo como el buscador especializado en temas de función pública.

El gestor normativo se ha actualizado para la atención de los diferentes requerimientos de la ciudadanía y de los servidores, así, en el año 2020 se dispuso un enlace para consulta de normas y conceptos relacionados con el Covid 19, y para este año 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.

Durante esta administración, se fortaleció el equipo del gestor normativo pasando de seis (6) integrantes en el año 2018, a diez (10) en el 2019, catorce (14) en el 2020 y veintiún (21) en el año 2021.

Así mismo, durante los años 2018-2021 se implementaron estrategias de difusión del gestor, a través de los boletines de actualidad jurídica, capacitaciones en universidades, entidades públicas, e internamente; este año se han capacitado 639 servidores públicos en el territorio.

Las diferentes acciones denotan resultados favorables en usabilidad, se pasó de 909.377 en el año 2018 a 3.890.405 en el año 2019, en el año 2020 se tuvieron 6.745.769 y en lo corrido del 2021 se llevan 1.578.325 visitas. Así, el año 2019 creció un 327% respecto del año 2018, y el año 2020 tuvo un crecimiento del 73% respecto del año 2019, advirtiéndose que el año 2021 en dos meses equivale al 64% de lo que fue el año 2018.

El gestor normativo se ha consolidado como una herramienta de consulta jurídica especializada en temas de Función Pública, lo que permite a los servidores públicos resolver sus inquietudes y a los gerentes públicos tomar decisiones fundamentadas en la normatividad, jurisprudencia y pronunciamientos vigentes.

Entre los retos del gestor normativo está la cobertura y usabilidad nacional; así mismo, disminuir 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.

Respecto de la 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, tres de los cuales se incorporaron en la agenda regulatoria de 2021. De la agenda regulatoria 2020, 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.

4.1.11 Auditoría Interna de verificación cumplimiento requisitos Norma Técnica de la Calidad del Proceso Estadístico NTC PE 1000:2017

Esta Auditoría surgió con el objetivo de verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en la Norma Técnica de la Calidad del Proceso Estadístico: NTC PE 1000:2017 para la operación estadística denominada “Medición del Desempeño Institucional”, que permite la generación de estadísticas oficiales con los criterios expedidos por el DANE e ICONTEC en agosto de 2017.

Se evaluó el proceso estadístico aplicado por Función Pública a la “Medición del Desempeño Institucional” durante el periodo 2019, frente al cumplimiento de los numerales del 4 al 10 de la NTC PE 1000:2017, exceptuando los siguientes: 6.3.7 Desgaste de la fuente; 6.4.1 Marco (muestral o censal); 6.4.2 Diseño muestral; 6.4.2.1 Selección y conformación de la muestra; 6.4.2.2 Mantenimiento de la muestra; 6.6.3. Desarrollo informático del diseño muestral; 7.3.2. Cálculo porcentaje de cobertura; 9.5 Publicación de medidas de calidad y 9.6 Publicación del porcentaje de cobertura, de acuerdo con los requisitos que aplican según el método de captura de la información (Tipo de operación estadística definido por la Entidad: A partir de Registros Administrativos).

El resultado obtenido de la evaluación identificó: (20) Conformidades; (8) No Conformidades y (24) Observaciones, cuyas recomendaciones descritas en el informe entregado el 17-dic-2019. Entre la Dirección de Gestión y Desempeño Institucional y Oficina Asesora de Planeación, se conformó un equipo que a través del enlace ante el DANE gestionó las evidencias e información requerida, en el marco del Convenio de Cooperación Interinstitucional N°330/2018 suscrito entre DANE y FUNCIÓN PÚBLICA. Con lo cual se logró la certificación a la operación estadística, expedida por el DANE: “Medición del Desempeño Institucional”, para el periodo 1-dic-2020 al 30-nov-2025, señalando que “la entidad cumple con los estándares de la Norma Técnica de Calidad Estadística, demostrando confiabilidad, seguridad y disponibilidad de la información del proceso estadístico de la gestión y desempeño de las entidades públicas”.

4.1.12 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:

- Direccionamiento Estratégico
- Acción Integral en la Administración Pública Nacional y Territorial
- Gestión del Conocimiento
- 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:

- Liderazgo Estratégico
- Enfoque hacia la Prevención
- Evaluación de la Gestión del Riesgo
- Evaluación y Seguimiento
- Relación con Entes Externos de Control

4.1.13 Fortalecimiento de la coordinación interinstitucional en temas de Gestión y Desempeño Institucional a nivel de Alto Gobierno

En el 2018, se encuentra como parte de la institucionalidad del Sistema de Gestión, el Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional y el Consejo Asesor del Gobierno Nacional en materia de Control Interno, instancias máximas de coordinación, significando un gran avance en la articulación del Gobierno Nacional, frente a las decisiones de política.

Versión: 01

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia.

Fecha: 2020-07-08

La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Planeación y Gestión (Intranet).

Con el propósito de fortalecer los Consejos se han materializado alianzas estratégicas y adelantado trabajo interinstitucional para afianzar los objetivos misionales y alcanzar mejores resultados.

En este sentido, en el 2019 se suscribió el Convenio con la Contraloría General de la República (036/019-2019), con el propósito de fortalecer la articulación entre el control interno, como control de primer nivel, y el control fiscal, como control de segundo nivel; así mismo, cualificar las competencias de equipos de control interno y apoyar la selección meritocrática de empleos estratégicos.

Así mismo, se formalizó el convenio con la Procuraduría General de la Nación (179-178) con el propósito de aunar esfuerzos para el intercambio de información, para lo cual Función Pública brinda acceso a los resultados de la Medición – IDI.

Entre el 2020 y el 2021 se suscribió el Convenio con el Distrito Capital de Bogotá con el propósito de aunar esfuerzos en temas de gestión pública, selección meritocrática de jefes de control interno, generación de capacidades y fortalecimiento del sistema de gestión y de control interno del distrito.

Así mismo se materializaron Alianzas Estratégicas con la Vicepresidencia de la República, la Secretaría de Transparencia, la Consejería Presidencial para la Estabilización y la Consolidación y la Consejería Presidencial para la Equidad, se han desarrollado acciones en temáticas de interés común. Con la Consejería Presidencial para la Niñez y la Adolescencia se está estructurando el Premio a la Gestión Social “Lunna”, transfiriendo la experiencia del Premio Nacional de Alta Gerencia. Así mismo, se está incorporando al Premio Nacional de Alta Gerencia 2021 el énfasis temático de Gestión Migratoria con la Gerencia para la Respuesta a la Migración desde Venezuela.

Los resultados alcanzados en mejores desempeños institucionales demuestran la efectividad de los convenios de cooperación y alianzas estratégicas. Así mismo, los Consejos para la Gestión y el Desempeño, y Asesor en materia de Control Interno, son parte de la institucionalidad del Sistema de Gestión.

4.2 Enaltecimiento del Servidor Público y su labor

Entre los objetivos institucionales se encuentra el enaltecimiento del servicio público para contribuir al bienestar de los servidores y promover una mejor gestión en las instituciones de todo el territorio nacional. En este apartado se presenta el avance de las estrategias relacionadas con este objetivo, entre ellas la equidad de género, jóvenes en el estado, inclusión, capacitación y bienestar, virtualización y trabajo en casa y el día del servidor público.

4.2.1 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. En este sentido, 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 adelantando 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 expidieron 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.

4.2.2 Estrategia de equipos transversales

Con el objetivo de generar procesos de fortalecimiento de las sinergias institucionales en el Estado colombiano, Función Pública ha liderado desde el año 2014 los Equipos Transversales como apuesta estratégica que busca 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.

Desde el 2018 se han venido consolidando los Equipos Transversales como instancias para la orientación, interacción e intercambio de experiencias, conocimientos y buenas prácticas de 3.300 líderes de procesos misionales y de apoyo de las entidades nacionales y territoriales. En medio del trabajo en casa, los Equipos fueron fundamentales para difundir los lineamientos del Gobierno nacional para la atención de la emergencia sanitaria, así como para la generación de capacidades técnicas ligadas a la implementación del MIPG (Encuentros de Equipo Transversal, diplomados con la ESAP y Red de Servidores Públicos).

De igual forma, como aporte a las apuestas gubernamentales se conformaron dos nuevos Equipos Transversales:

El Equipo Transversal de municipios PDET, en coordinación con la Consejería Presidencial para la Estabilización y la Consolidación y la Agencia de Renovación del Territorio (ART), para el apoyo permanente y mejora de la gestión y desempeño institucional de las entidades priorizadas en la implementación de la paz con legalidad.

El Equipo Transversal Inclusión Pública, en coordinación con la Procuraduría General de la Nación y la Vicepresidencia de la República, para el fomento de iniciativas de empoderamiento social y productivo de mujeres, jóvenes y personas con discapacidad.

Los Equipos Transversales deben continuar y seguir fortaleciéndose, dado que son un mecanismo que permite articular a los líderes del MIPG en espacios de interacción inmediata, por lo que aporta a la consolidación de una gestión pública efectiva por medio de la colaboración entre servidores públicos y la gestión del conocimiento de sus experiencias cotidianas.

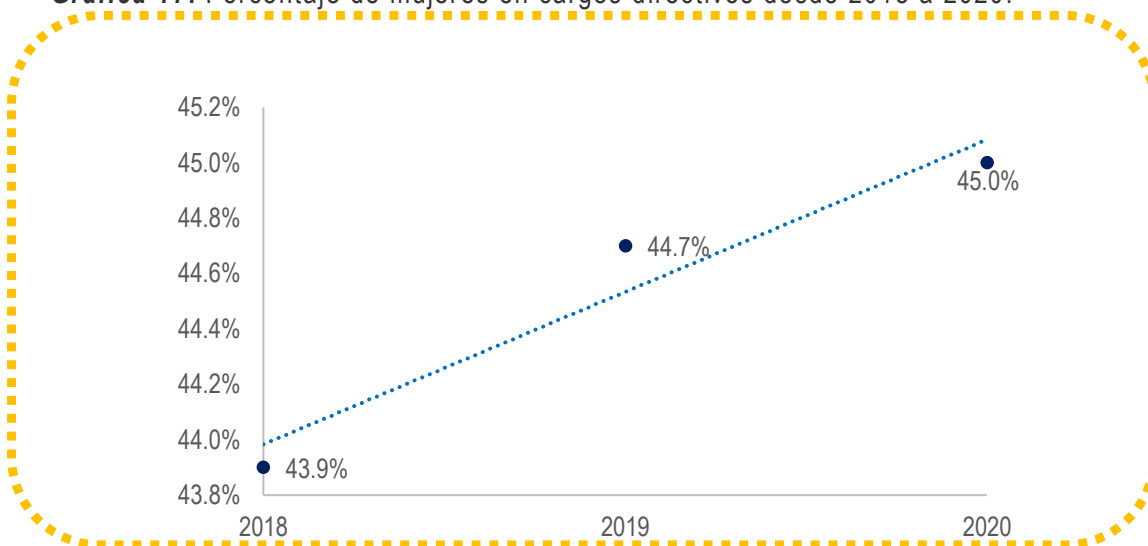
Adicionalmente, se debe garantizar el despliegue de la ruta de creación y conformación de los Equipos Transversales de Gestión del Conocimiento e Innovación Pública, Gerencia de Fronteras, Gestión Internacional y Comunicaciones.

4.2.3 Equidad de Género

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.

Gráfica 17. Porcentaje de mujeres en cargos directivos desde 2018 a 2020.



Fuente: Función Pública, Dirección de Empleo Público, 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%).

4.2.4 Jóvenes en el Estado

La estrategia de jóvenes en el estado establece la importancia de la participación y vinculación de jóvenes entre 18 y 28 años al servicio público, la estrategia 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 -CPJ-.

Frente al avance de la estrategia en la presente vigencia, se han vinculado y contratado 22.612 jóvenes², de los cuales 3.529 son servidores públicos y 19.083 son contratistas. De este grupo de jóvenes se tiene que el 61% son mujeres y 39% restante son hombres. Del total de vinculaciones y contrataciones realizadas, se tiene que 10.304 fueron realizadas por entidades del orden nacional y 12.308 del orden territorial. Asimismo, en el marco del programa Estado Joven se reporta que 8.097 jóvenes han realizado su práctica, lo que representa una participación de 314 municipios en esta estrategia.

Finalmente, el desafío de este programa es sostener las iniciativas y valorar las experiencias de los jóvenes dentro de la administración pública como agentes transformadores, capaces de acercar el Estado a la ciudadanía.

4.2.5 Inclusión de personas con discapacidad

La vinculación laboral de personas en condición de discapacidad a las entidades públicas garantiza que la igualdad sea real y efectiva, de acuerdo con lo dispuesto por la Constitución y el Decreto 2011 de 2017. La estrategia ha avanzado con la vinculación de 1.192 personas en 230 entidades públicas en 2018³ a 6.375 personas en 792 en las entidades a 2020⁴. 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 Cáncerología -INC-, el Instituto Nacional para Sordos -INSOR-, el Servicio Público de Empleo -SPE- y el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-.

² Función Pública, Dirección de Empleo Público, diciembre de 2020

³ Información tomada del Informe de gestión 2020

⁴ Función Pública, Dirección de Empleo Público, diciembre de 2020

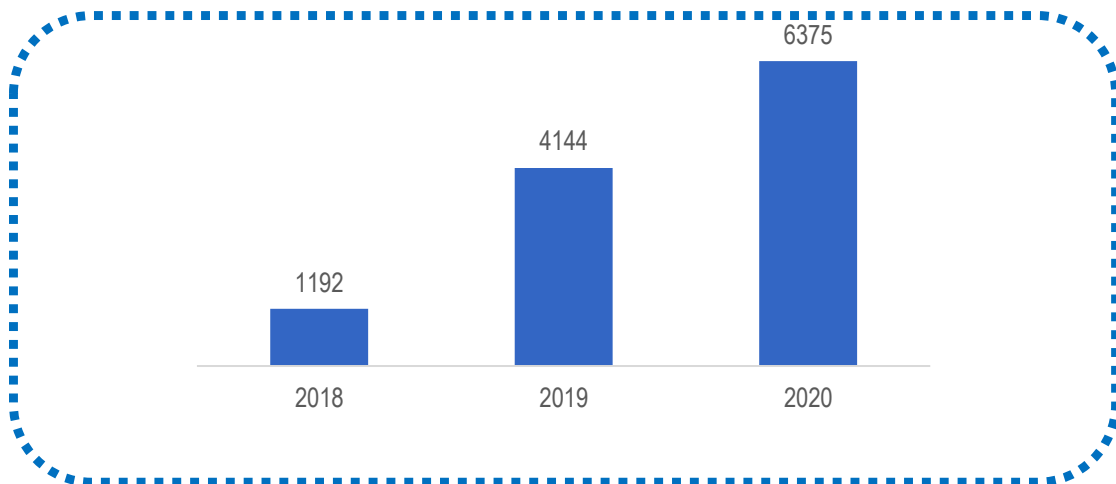
Versión: 01

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia.

Fecha: 2020-07-08

La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Planeación y Gestión (Intranet).

Gráfica 18. Total de personas con discapacidad desde 2018 a 2020 según encuesta DEP



Fuente: Función Pública, Dirección de Empleo Público, 2018-2020.

Como curso de acción para las próximas vigencias, es importante seguir trabajando en el cumplimiento de la meta, en el sentido de vincular a 12.000 personas con discapacidad -PcD- en entidades públicas antes de finalizar este Gobierno. De igual forma, garantizar que las entidades implementen los ajustes razonables y la eliminación de barreras de acceso, así como la construcción y consolidación de datos sobre el empleo público diverso más robustas, en el que se articulen todas las entidades del orden nacional y territorial.

4.2.6 Capacitación y Bienestar

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2030 tiene como objetivo desarrollar y fortalecer las competencias laborales de los servidores, así como afianzar los 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 Plan Nacional de Bienestar tiene como objetivo 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, a 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 del Programa Nacional de Bienestar se han implementado las siguientes estrategias: programas de bilingüismo con 8.952 personas inscritas desde el 2019, teletrabajo con 274 entidades con condiciones de implementación, entorno saludable con 33 entidades que cumplen los estándares y horarios flexibles adoptados en 229 entidades.

El programa servimos es una iniciativa para enaltecer la labor del servidor público mediante la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, a través del otorgamiento de 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 52.191 personas, lo que representa un beneficio estimado en \$15.757.239.007 para los servidores públicos.

Finalmente, en esta administración se han adelantado 30 diplomados con la Escuela Superior de Administración Pública para directivos y se han gestionado 101 becas de Administración Pública Territorial para servidores públicos de los municipios Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial. 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.

4.2.7 Virtualización y trabajo en casa

Desde la perspectiva del empleo público se generaron diferentes acciones para adaptarse con eficacia a las dinámicas generadas por el covid-19, entre ellas se encuentran la expedición de normatividad sobre el 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 avances hacia la estructuración del 'servidor público 4.0' (2020, Decreto-Ley 491; 2020, Directivas Presidenciales). Durante el confinamiento obligatorio se estimó que más de 700.000 servidores públicos estuvieron trabajando virtualmente desde su casa, mientras que una vez se dio inicio al proceso de reactivación y con corte a diciembre de 2020, se estima que 116.868 servidores de 878 entidades del orden nacional y territorial continuaban trabajando virtualmente.

Finalmente, la gestión coordinada con el Ministerio de Trabajo llevó a la presentación ante el Congreso del Proyecto de Ley 352(S) y 429 (C) de 2020, actualmente en debate. A través del cual se reglamenta la figura de trabajo en casa que más allá de la emergencia sanitaria representa una técnica de modernización del empleo público y hace parte de los desafíos de la transformación digital.

4.2.8 Día del Servidor Público

En el día nacional del servidor público, que se celebra el 27 de junio de cada año (2015, Decreto 1083), las entidades deben programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional, dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público, además de las prácticas de buen gobierno. Asimismo, las entidades deben adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.

En las vigencias 2019 y 2020, se llevaron a cabo dos (2) versiones de esta celebración, de acuerdo con los temas concertados con la Presidencia de la República. En el año 2019 se reconocieron a los servidores que implementaron un proyecto, servicio, programa o iniciativa en los temas de transformación digital y modernización del Estado. Y para el 2020, con ocasión a la emergencia sanitaria, se reconoció a aquellos servidores que implementaron en su entidad un proyecto, servicio, programa o iniciativa que impactó su gestión a través del trabajo virtual desde casa.

Por último, entre los logros a destacar, se encuentra la sanción del Proyecto de Ley 1960 que moderniza el empleo público, al permitir la movilidad y los concursos internos de ascenso de los servidores de carrera administrativa. Los cuales podrán suplir hasta el 30% de las vacantes en una misma entidad. Asimismo, se extendió el derecho de todos los servidores públicos para acceder a los programas de capacitación y bienestar, independientemente de su tipo de vinculación.

4.2.9 Fortalecimiento del mérito en el Empleo Público

Cuando empezó este gobierno se encontró un enorme desafío: ocho concursos suspendidos de dieciséis demandados que afectaban directamente el mérito y en especial a más de 28.000 colombianos que habían superado satisfactoriamente todas las etapas y ganaron el concurso, y a cerca de 600 mil aspirantes que se postularon para ocupar un empleo público. Se actuó de inmediato y con un trabajo técnico y jurídico, los concursos se reactivaron y estos servidores ya ingresaron a las entidades públicas.

Con el fin de seguir consolidando el principio constitucional del mérito, la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, ha ofertado de manera acumulada un total de 251.904 vacantes en el nivel nacional y territorial a diciembre de 2020.

Este Gobierno, dio continuidad al impulso para reducir la carga que implica la provisión de empleo público por méritos para los municipios PDET, teniendo en cuenta lo establecido en el Decreto-Ley 894 de 2017, el cual fue el único que pasó el examen de constitucionalidad (reglamentado por el Decreto 1038 de 2018), y garantizó los recursos a través de la ESAP para dichos concursos de méritos. Para 4.723 empleos ofertados se presentaron 77.000 aspirantes y la CNSC y la ESAP, deben seguir avanzando en las diferentes etapas de dicho concurso.

Así mismo, el artículo 263 de la Ley 1955 de 2019 del Plan Nacional de Desarrollo (PND) estableció por primera vez 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 en los cuales la ESAP también asumirá los costos de estos procesos, los cuales se encuentra en fase de planeación, donde ya se formalizaron 364 manuales de funciones y competencias laborales. El reto, es que la ESAP de manera coordinada con la CNSC y Función Pública, puedan adelantar estos concursos en la presente vigencia.

El desafío aquí también es continuo: fortalecer la consolidación del mérito en el empleo público, a través del trabajo articulado entre Función Pública y la CNSC para avanzar en la oferta de cargos públicos; en que los procesos de convocatoria transcurran sin mayores inconvenientes y en el menor tiempo posible, se reduzca la provisionalidad y haya una evolución en lo relacionado con evaluación del desempeño.

De otra parte, es necesario que dentro de la ejecución de la gestión sectorial, se garantice el acercamiento hacia la ESAP para el desarrollo de los concursos de ingreso por mérito al empleo público de los 161 municipios PDET (priorizados en las convocatorias 828 a 979 y 982 a 986 de 2018, 989, 1132 a 1134 y 1305 de 2019) y los municipios de V y VI categoría.

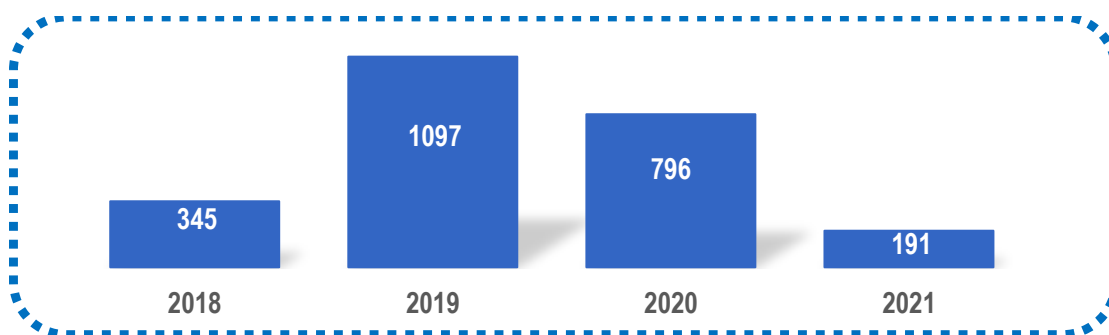
4.3 Relación del Estado con el Ciudadano

Función Pública está comprometida con la generación de diferentes políticas y programas que permitan acercar el Estado con los ciudadanos, con este propósito se han implementado acciones en materia de racionalización y simplificación de trámites, participación, control social, rendición de cuentas, gestión de conflictos de interés, servicio al ciudadano y activación de acciones de lucha contra la corrupción. En este apartado se presenta una breve descripción de las acciones adelantadas en cada una de estas materias, los logros alcanzados y los retos que aún tenemos por cumplir.

4.3.1 Acciones anticorrupción, Estado Simple, Colombia Ágil

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 agosto de 2018 y el 15 de marzo de 2021, se adelantaron 2.429 acciones de racionalización, lo cual representa el cumplimiento de la meta total del cuatrienio y un superávit de 21% (2.429 acciones de racionalización adelantadas de una meta cuatrianual de 2.000). Estas cifras corresponden a la participación de 1.078 entidades del orden nacional y 1.351 a entidades del orden territorial.

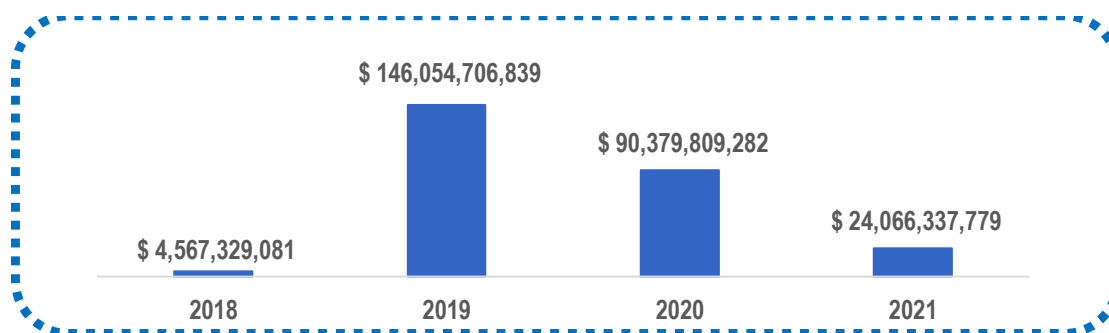
Gráfica 19. Comportamiento de acciones de racionalización vigencia 2018-2021.



Fuente: Función Pública, SIE – (2021)

El desarrollo de estas acciones de racionalización ha permitido que se genere un ahorro para el ciudadano de más de \$ 265.000.000.000, representados principalmente en la reducción de tiempos de respuesta en el trámite y la eliminación de requisitos innecesarios. Se destaca también el incremento en el ahorro generado entre 2018 y 2019, sin embargo, se observa una disminución paulatina de dicho ahorro entre los años 2019 a 2020.

Gráfica 20. Ahorro ciudadano generado por las acciones racionalizadas.



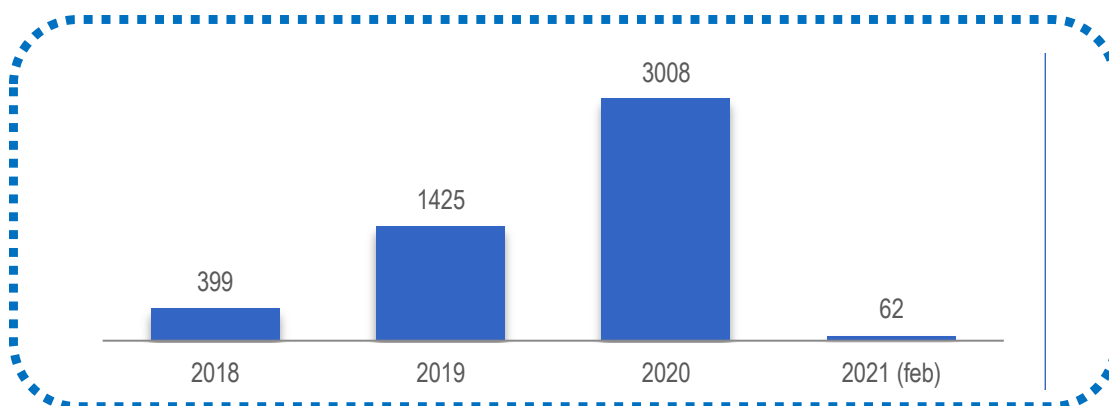
Fuente: Función Pública, SIE – (2021)

4.3.2 Participación

Desde 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 399 multiplicadores en 2018, 1425 en 2019, 3.008 en 2020, y 62 al mes de febrero de 2021, para un total de 4.894 multiplicadores de control social.

Gráfica 21. Formación de multiplicadores.



Fuente: Función Pública, SIE - (2021)

Finalmente, 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 en 174 entidades de la rama ejecutiva del orden nacional. En lo corrido de cuatrienio se han adelantado acciones en 45 entidades.

4.3.3 Comunidades étnicas

En el marco del fomento a la participación y capacitación de las comunidades étnicas y según lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 y el Plan Marco de Implementación del Acuerdo de Paz, la entidad adquirió responsabilidades directas con los pueblos indígenas, las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras -NARP-, el pueblo Rrom por primera vez, con el objetivo de fortalecer sus conocimientos en la gestión pública y el control social. En el cumplimiento de estos compromisos hemos alcanzado los siguientes resultados a la fecha:

- Elaboración de las bases del programa de formación en control social para comunidades étnicas.
- Diseño de dos programas de capacitación para mejorar la relación Estado-ciudadano enfocado en comunidades NARP, uno con enfoque de formación en ciudadanía y otro para servidores públicos a nivel nacional y territorial, con enfoque de derechos y diferencial étnico. Para su diseño se hizo una consulta previa con 93 representantes de la comunidad NARP y estos cursos serán ofrecidos como diplomados virtuales en conjunto con la ESAP.
- Validación, socialización y retroalimentación del Plan Nacional de Formación de Veedores con enfoque étnico.

- Implementación de pruebas piloto del Plan Nacional de Formación de Veedores con enfoque étnico.
- Formación en control social de 77 pueblos y comunidades étnicas.
- Actualización del Plan Nacional de Formación de Veedores, a partir de un enfoque étnico, socializado y validado con los representantes de pueblos indígenas, comunidades NARP y pueblo Rrom.

Los principales desafíos para continuar con el empoderamiento ciudadano de lo público, están orientados a fortalecer la capacidad de interacción e incidencia de las comunidades NARP conforme a lo establecido en el Pacto del PND, cualificar la veeduría a recursos públicos y proyectos del acuerdo de paz según PMI, elaborar módulos nuevos que permitan la actualización de multiplicadores de control social en contenidos pertinentes, implementar el Plan de Veedores con grupos étnicos y lograr llegar a los pueblos étnicos formándolos en el cuidado de lo público. Así mismo, fortalecer el enfoque regional del control social, al fortalecer el impacto del trabajo regional de la Red Institucional de Apoyo a Veedurías.

4.3.4 Rendición de cuentas

Este Departamento 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 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 la fecha el número de entidades del orden nacional que han recibido asistencia técnica en rendición de cuentas bajo los lineamientos del Manual Único de Rendición de Cuentas - MURC, son 43 del orden nacional y 12 del orden territorial que corresponden a Gobernaciones y municipios PDET. Asimismo, se brindó asistencia técnica en la implementación de la política de rendición de cuentas a 24 entidades, representadas por 16 del orden nacional y 8 del orden territorial. Las sesiones contaron con la participación de 98 servidores públicos: 38 del nivel nacional y 60 del orden territorial.

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.

4.3.5 Conflicto de interés

Desde el año 2017 se ha liderado el fortalecimiento de la integridad pública, a partir de su incorporación como principio transversal y política de gestión en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG-. En este sentido, la acción de la Entidad ha estado enfocada en asumir el liderazgo en la construcción del Código de Integridad, fortalecer la política a través de la incorporación de los lineamientos para la gestión del conflicto de intereses, la implementación del aplicativo para la consolidación y consulta de la declaración de bienes y rentas, la promoción de comportamientos

orientados hacia la probidad y el diseño del modelo de operación del Sistema Nacional de Integridad.

A partir de estas acciones, se ha logrado que trece (13) sectores de la administración pública hayan contado con herramientas y asesoría técnica para la formulación e implementación de acciones para la gestión de conflicto de intereses, representados así⁵:



En la vigencia 2021, se espera trabajar con 5 sectores más:



El desarrollo del aplicativo para la declaración de bienes y rentas ha permitido que 124.668 servidores hayan cumplido con la obligación establecida por la Ley 2013 de 2019, discriminados así: 4.173 servidores de cargos de elección popular y 120.495 sujetos obligados con otros tipos de vinculación⁶. En cumplimiento de la Ley 2016 de 2020 por la cual se adopta el Código de Integridad, se diseñó y se dio a conocer en la página web el curso virtual: integridad, transparencia y lucha contra la corrupción, el cual ha sido finalizado satisfactoriamente por 177.112 personas, entre gerentes, contratistas y servidores. Por otra parte, con el apoyo técnico de la Unión Europea, se ha avanzado en el diseño del modelo de operación del Sistema Nacional de Integridad, el cual pretende fortalecer la coordinación del gobierno nacional frente a los compromisos asumidos en materia de integridad.

⁵ <https://sinergiapp.dnp.gov.co/#IndicadorProgEntSI/33/1479/5817>

⁶ <https://sinergiapp.dnp.gov.co/#IndicadorProgEntSI/33/1479/5817>

En conclusión, los desafíos en materia de integridad pública se refieren a finalizar con éxito el CONPES de transparencia, integridad y legalidad, ajustar el aplicativo para la declaración de bienes y rentas con la incorporación de los compromisos para las personas expuestas políticamente, y finalmente, la reglamentación e implementación del Sistema Nacional de Integridad para articular y consolidar los avances logrados.

4.3.6 Programa de servicio al ciudadano

Función Pública tiene el objetivo de fortalecer las capacidades de los servidores públicos y de las entidades para que los ciudadanos logren la garantía de sus derechos y accedan a la prestación de servicios en todos los escenarios de relacionamiento con el Estado. En el marco de esta política se ha trabajado de manera coordinada con el Departamento Nacional de Planeación –DNP- en la elaboración de un diagnóstico, el cual contó con la participación de 506 líderes de servicio al ciudadano, de entidades nacionales y territoriales, en estas jornadas también se logró identificar los retos y oportunidades de mejora de esta política.

Dentro de los principales resultados, se encuentra: 1) la actualización de los lineamientos de la Política de Servicio al Ciudadano, posicionándola como eje transversal a todos los momentos de relacionamiento entre el ciudadano y el Estado, 2) el liderazgo de esta política desde Función Pública, 3) el ingreso de Función Pública a la Red de Lenguaje Claro, 4) la capacitación a 5.816 servidores públicos en la formulación del componente de servicio al ciudadano en el marco del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano; y 5) el rediseño de la estrategia de las Ferias de Servicio al Ciudadano, convirtiéndolas en las Ferias Acércate, como espacios de promoción de la participación ciudadana y co-creación para la mejora y el cuidado de lo público en los territorios.

Desde Función Pública, en conjunto con otros miembros de la sociedad civil y del Comité de Estado Abierto, se adelantó la formulación del 4° Plan de Estado Abierto para Colombia, con el objetivo de reunir las iniciativas de las entidades de las ramas del poder público y los órganos de control para promover un estado abierto. El plan se ha construido a través de ejercicios de participación en los que se identificaron los principales retos del país en esta materia y se logró agrupar un total de 15 compromisos. La siguiente etapa implica que estas iniciativas se sometan a una consulta ciudadana, que permita priorizar los compromisos que harán parte del plan.

Dentro de los desafíos, se encuentra lograr la asistencia técnica a las entidades y el diseño de instrumentos para su adecuada implementación, ubicar la política de servicio al ciudadano como eje transversal en todos los momentos de relacionamiento entre el ciudadano y el Estado, el desarrollo de las Ferias Acércate en 4 municipios PDET en 2021 y las que hagan falta para el cumplimiento de la meta, la transformación de documentos de impacto para los ciudadanos a lenguaje claro y la promoción de la implementación de las Oficinas de Relacionamiento con el Ciudadano de las que trata el artículo 17 de la Ley 2052 de 2020.

4.3.7 Articulación con la academia

La Red Académica “El estado del Estado” es liderada por Función Pública desde 2018 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. En el marco de la Red Académica y en alianza con la Escuela Superior de Administración Pública, durante 2019 y 2020 se actualizaron los 24 análisis sectoriales, producto de una actividad coordinada con la Subdirección Académica y la Facultad de Pregrado de la Escuela.

En coordinación con los Grupos de Análisis y Políticas de Función Pública hemos desarrollado proyectos de investigación con algunas universidades: dos proyectos de investigación aplicada en alianza con el Politécnico Grancolombiano, uno sobre evaluación de políticas en convenio con Minciencias y la Universidad Externado de Colombia.

Durante 2020 se formuló el proyecto de investigación que permitirá formular recomendaciones, en términos de acciones, metodologías y herramientas con el fin de promover una cultura organizacional que impulse la incorporación de prácticas innovadoras en las entidades del sector público. Este producto de conocimiento reportará avances en el 2022.

Con el propósito de profundizar la relación entre academia – Estado, el 24 de abril de 2020 se llevó a cabo el re-lanzamiento de la Red Académica “El estado del Estado”, en el marco de la coyuntura por la Covid-19.

De acuerdo con lo dispuesto en el PND 2018 - 2022, la ESAP creó el Laboratorio de Innovación en administración pública, que tiene como objetivo principal, brindar herramientas para fortalecer las competencias de los servidores públicos en innovación e impulsar iniciativas sobre la materia a través del acompañamiento a las entidades.

Con base en los compromisos del PND 2018 - 2022, se diseñó de manera articulada con la ESAP el programa de capacitación en innovación para el sector público, que se ha venido desarrollando mediante convocatorias a nivel nacional y territorial. Estas actividades se orientan al cumplimiento de la meta establecida en el PND, que corresponde a 8.300 servidores públicos capacitados en innovación, cuyo avance es de 5.702 servidores formados en los años 2019 y 2020 y se proyecta para 2021 y 2022 superar el indicador para llegar a un mayor número de servidores públicos con competencias fortalecidas para desplegar proyectos de innovación en el sector público.

4.4 Fortalecimiento Interno

Desde octubre de 2018 y hasta marzo de 2021, se enfocaron las acciones institucionales en potencializar y fortalecer la gestión interna, a través de diferentes componentes que contribuyen al seguimiento y mejoramiento continuo, con el propósito de cumplir los objetivos y metas, y brindar de manera oportuna, eficiente y con calidad los productos y servicios a nuestros grupos de valor. En ese sentido, a continuación, se exponen las principales gestiones que permiten a Función Pública ser un departamento eficiente, técnico e innovador.

4.4.1 Formalización de la planta de personal

Desde el año 2012, fue solicitada la creación de una planta temporal de cincuenta y siete (57) empleos, con el objeto de atender las responsabilidades y los retos asumidos, en especial los relacionados con racionalización de trámites y la

implementación del SIGEP. Esta planta temporal estuvo vigente desde el año 2013 hasta el año 2017.

A partir de la vigencia 2018, dicha planta fue objeto de una reducción, habilitando treinta (30) empleos hasta el año 2019. Sin embargo, por la creciente presencia en todo el territorio nacional y por las diferentes responsabilidades asumidas en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, Plan Marco de Implementación del Acuerdo de Paz, documentos CONPES y otras acciones de carácter estratégico, en el 2020 se determinó prorrogar los 30 cargos y crear 24 empleos adicionales.

Conforme con lo anterior y teniendo en cuenta la incidencia de la entidad frente al fortalecimiento de las instituciones nacionales y territoriales, se identificó la necesidad de optimizar el talento humano para disponer de un portafolio de servicios con mayor cobertura y oportunidad de entrega hacia los grupos de valor, que redunde en el mejoramiento de la calidad de vida de los colombianos.

Por tal motivo, en el 2020 la formalización de la planta temporal surge como una propuesta que contribuye en la modernización y competitividad de la entidad, al generar mayor capacidad para cumplir las metas y ejecución presupuestal y minimiza la fuga de conocimiento, logrando que las capacidades y competencias de los servidores permanezcan al interior de Función Pública.

Como producto de lo anterior, fueron creados en la planta global 57 empleos de los niveles asesor, profesional y técnico. De estos empleos, 49 vienen de la planta temporal que se tenía vigente sin opción de prórroga hasta el 31 de diciembre de 2020 y 8 empleos fueron creados para fortalecer los procesos misionales. De los empleos creados en la nueva planta, 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.

Tabla 7. Distribución de la formalización y creación de empleos.

No DE CARGOS	DENOMINACION DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
DESPACHO DEL DIRECTOR			
1 (uno)	Asesor	1020	4
DESPACHO DEL SUBDIRECTOR			
1 uno)	Asesor	1020	4
PLANTA GLOBAL			
1 (Uno)	Profesional Especializado	2028	22
3 (Tres)	Profesional Especializado	2028	21
2 (Dos)	Profesional Especializado	2028	20
1 (uno)	Profesional Especializado	2028	19
2 (Dos)	Profesional Especializado	2028	18
10 (Diez)	Profesional Especializado	2028	17
2 (Dos)	Profesional Especializado	2028	16
6 (seis)	Profesional Especializado	2028	15
5 (Cinco)	Profesional Especializado	2028	14
14 (Catorce)	Profesional Especializado	2028	12
1 (Uno)	Profesional Universitario	2044	10
1 (Uno)	Profesional Universitario	2044	9
4(cuatro)	Profesional Universitario	2044	7
3 (Tres)	Técnico Administrativo	3124	15

Fuente: Función Pública (2021)

Versión: 01

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia.

Fecha: 2020-07-08

La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Planeación y Gestión (Intranet).

Por consiguiente, se actualizaron las resoluciones que reorganizan y establecen la conformación de los grupos internos de trabajo y sus funciones, integrando a la planta global las Coordinaciones de la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, los Grupos de Servicios de Información, Servicios de Tecnología y de Proyectos Estratégicos de TIC que venían de la planta temporal. Asimismo, se creó el Grupo de Transformación Digital del Empleo Público, adscrito a la Dirección del Empleo Público, quien tendrá la responsabilidad de liderar desde el punto de vista funcional el diseño, pruebas, implementación y gestión del SIGEP y demás sistemas de información relacionados con el empleo público y la gestión estratégica del talento humano, entre otras funciones, igualmente se reactivó el Grupo Documental de Asuntos Jurídicos en la Dirección Jurídica.

Es importante anotar que, 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 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 y la suficiente disposición de oferta de productos y servicios, permitiendo priorizar el cumplimiento de las metas y avanzar bajo un enfoque de resultados plenamente ajustados con las políticas de austeridad en el gasto, implementadas por el gobierno nacional. Asimismo, como parte de las acciones para fortalecer la planta de personal, se están adelantando las gestiones ante la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC-, para llevar a cabo el concurso de ascenso y abierto, el cual disminuirá en gran medida el porcentaje de provisionales que se encuentran vinculados.

En este sentido, y de acuerdo con los análisis elaborados, el Departamento cuenta con ciento cincuenta y nueve (159) vacantes definitivas de carrera administrativa, de las cuales 47 harán parte del concurso de ascenso⁷. En la tabla que se presenta a continuación, se expone la distribución de los empleos que salen a concurso, todos ellos corresponden a vacantes definitivas que se encuentran en nuestra entidad.

Tabla 8. Distribución de los empleos que salen a concurso.

Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Profesional Especializado	Encargo	15
	Provisionales	89
	Vacantes	5
Subtotal		109
Profesional Universitario	Provisionales	21
	Vacantes	6
Subtotal		27
Técnicos	Encargo	2
	Provisionales	11
Subtotal		13
Asistencial	Encargo	1
	Provisionales	9

⁷ En cumplimiento del artículo 29 de Ley 1960 de 2019, el 30% de las vacantes a proveer será por concurso de ascenso.

Subtotal	10
Total	159

Fuente: Plan Anual de Vacantes Función Pública (2021)

De acuerdo con lo señalado, el reto está en continuar con el fortalecimiento de los mecanismos de retención del capital humano integrado por los servidores vinculados a la planta permanente conformada, además por los servidores que durante 8 años hicieron parte de la planta temporal, con el objeto de capitalizar su experiencia y conocimiento a fin de fortalecer sus habilidades y competencias de cara al próximo concurso de méritos que adelante la CNSC.

4.4.2 Sistema de información estratégica para la toma de decisiones consolidado

Desde el año 2015 en Función Pública se desarrolló un Sistema de Información Estratégico -SIE- para la consulta de información interna que permitiera la generación de reportes básicos asociados a las fichas de caracterización sectorial y departamental. A partir del año 2018 y a lo largo de esta administración, se dio inicio a un proceso de fortalecimiento de dicho sistema, mediante cuatro (4) acciones principales: 1) gestión de la información estadística, 2) actualización del inventario de variables estratégicas, 3) disposición de visualizaciones y 4) la creación de micrositio y gestión de los conjuntos de datos abiertos.

Adicionalmente y como parte del fortalecimiento del SIE, se adelantaron las siguientes acciones:

- Diseño el protocolo para la gestión de la información estadística, con el propósito de definir y estandarizar las reglas y procedimientos para la gestión eficiente y eficaz de la información que producimos.
- Actualización el inventario de variables estratégicas a través de su depuración, pasando de 500 variables en 2015 a 473 en 2020, logrando una mayor eficiencia en la identificación de la información estratégica disponible.
- Elaboración 11 nuevas visualizaciones de datos interactivos en el micrositio, generando 52.144 consultas de información desde 2019 a la fecha.
- Con la gestión de los conjuntos de datos abiertos estratégicos, se identificaron 10 conjuntos de datos adicionales, pasando de 11 en el año 2018 a 21 en 2020, obteniendo la certificación de 11 conjuntos de datos y el posicionamiento en los primeros lugares del programa de Sellos de Excelencia del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, desde el año 2019.

De otra parte, en el marco del Sistema Estadístico Nacional -SEN-, se ha trabajado articuladamente con el DANE en el proceso de identificación y actualización de las operaciones estadísticas y registros administrativos en el plan estadístico nacional, en el cual actualmente se encuentran registradas cinco (5) operaciones y tres (3) registros administrativos para su uso y aprovechamiento estadístico.

Tabla 9. Relación de operación estadística y registros administrativos.

Operaciones Estadísticas	Responsables
Caracterización del empleo público	Dirección de empleo público
Participación femenina en cargos directivos	
Vacantes del sector público	
Medición del desempeño institucional	Dirección de gestión y desempeño institucional

Versión: 01

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia.

Fecha: 2020-07-08

La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Planeación y Gestión (Intranet).

Ahorros ciudadanos por racionalización de trámites	Dirección de participación transparencia y servicio al ciudadano
Registros Administrativos	Dependencia Responsables
Sistema único de identificación de trámites (SUIT)	Dirección de participación transparencia y servicio al ciudadano
Sistema de gestión del empleo público (SIGEP)	Dirección de empleo público
Formulario único de reporte de avance a la gestión (FURAG)	Dirección de gestión y desempeño institucional

Fuente: Función Pública (2021)

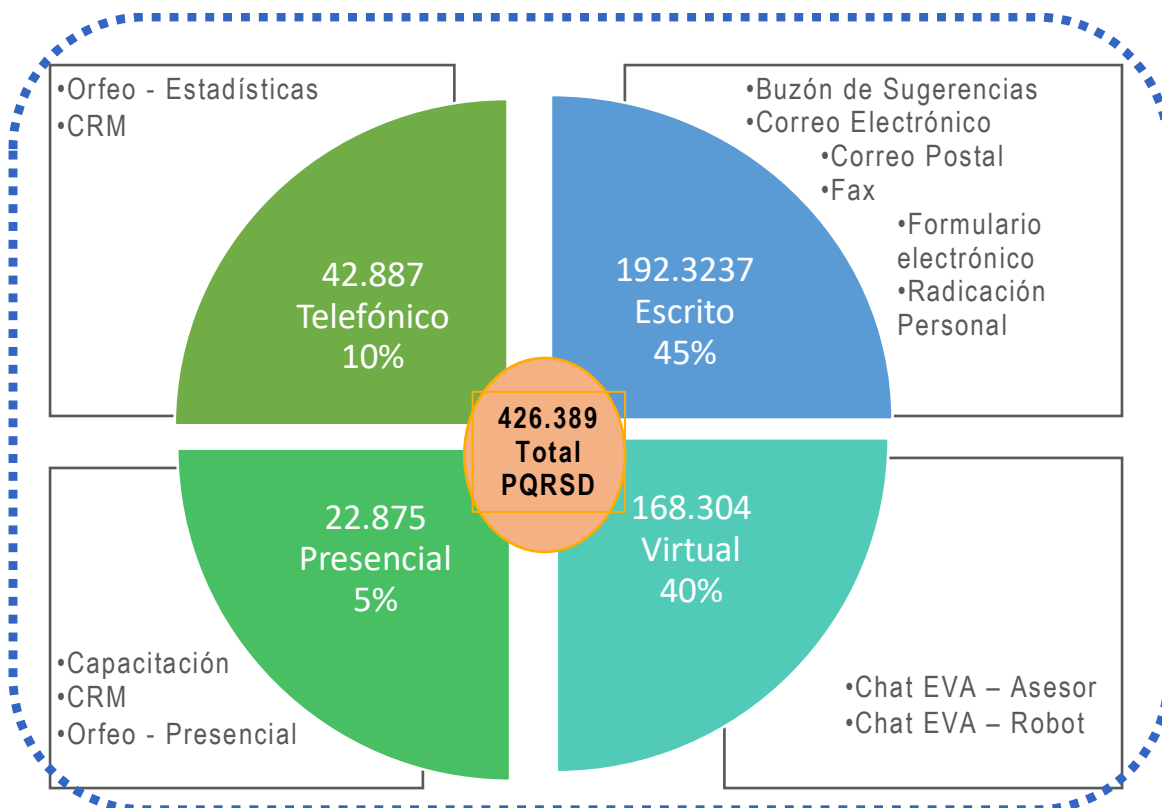
En resumen, el Sistema de Información Estratégico -SIE-, no sólo organiza y facilita el acceso a la información de la entidad y sus grupos de valor, sino que posiciona a Función Pública como una organización moderna, que produce valor a través de la producción de información técnica, de calidad y accesible. Los desafíos en este tema pasan por fortalecer la consulta, uso y apropiación de la información, tanto de los clientes internos como externos; además de la construcción de más estrategias de adaptación a las nuevas tecnologías, tanto para la producción como para el análisis de la información. Otro de nuestros desafíos en esta materia, se refiere a la documentación y seguimiento a las operaciones estadísticas, registros administrativos y conjuntos datos abiertos, asegurando el cumplimiento de los estándares y requisitos de calidad establecidos para cada uno.

4.4.3 Servicio al Ciudadano

En Función Pública se cuenta con un modelo de servicio al ciudadano implementado para atender los requerimientos de los grupos de valor. Desde el año 2019 se ha venido fortaleciendo este modelo, para atender mejor el incremento de las PQRSD, tener un buen manejo de los canales de atención y ejecutar de manera eficiente las solicitudes allegadas, así como la mejora de los tiempos de respuesta. Se cuenta con un equipo humano de Servicio al Ciudadano Institucional, quienes dan respuesta a las peticiones de primer nivel y 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 octubre de 2018 y el 31 de diciembre de 2020, se registraron un total de 426.389 PQRDS De las cuales 192.3237 fueron atendidas por medios escritos, 168.304 de forma virtual, 22.875 presencial y 42.887 por el canal telefónico. Del total de la PQRSD recibidas, el 76,7% fueron gestionadas y resueltas por el Grupo de servicio al ciudadano.

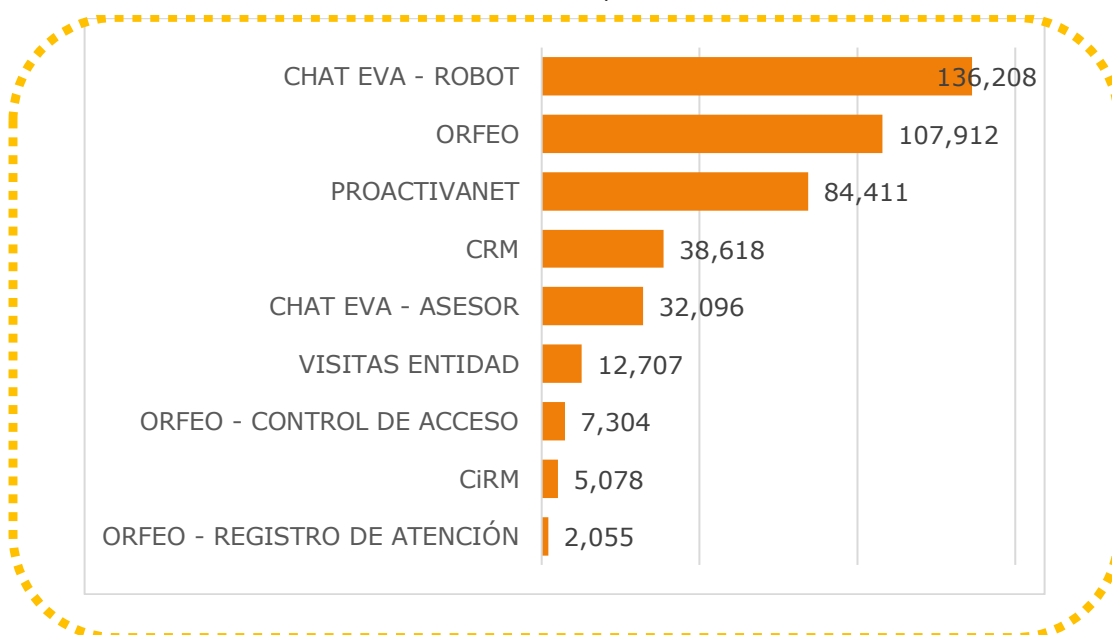
Gráfica 22. PQRSD recibidas por canal de atención y herramienta.



Fuente: Función Pública, (2020).

Así mismo es importante destacar que el Espacio Virtual de Asesoría -EVA- es uno de los canales más utilizados por los grupos de valor, en razón a que obtienen asesoría en tiempo real frente a las inquietudes planteadas. La gráfica evidencia la consolidación de ese medio:

Gráfica 23. Consolidado de PQRSD recibidas por herramienta.



Fuente: Función Pública, (2020).

En lo que respecta a la percepción ciudadana sobre los canales de atención de la Entidad, 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, para cada uno de los canales de atención se puede acceder a los resultados en tiempo real. Sin embargo, debido a la Emergencia Sanitaria, para el segundo trimestre del año 2020 no se cuenta con datos sobre la atención presencial, dado que el canal estuvo cerrado.

Entre los resultados más relevantes se encuentran los siguientes:

- En los trimestres de 2019-2020 analizados se registraron 8.902 encuestas, diligenciando en el 3° trimestre de 2019 el mayor número de ellas, 2.716.
- La herramienta más utilizada para evaluar la percepción por parte de los grupos de valor es el portal web, con un total de 4.326 evaluaciones.
- Las encuestas que más proveen información sobre la percepción es la de servicios de orientación, 3.609 encuestas aplicadas.
- El 79% de los usuarios califican como excelente el servicio prestado.

Es importante destacar que desde Función Pública se viene avanzando en la implementación de las mejores prácticas para la atención de los grupos de valor, entre estas estrategias se cuenta con la implementación de la gestión de relaciones con los clientes o -CMR- (se explica en el subcapítulo 5.11).

4.4.4 Plan Estratégico de Tecnologías de la Información -PETI

El plan estratégico de tecnologías de la información -PETI- es la herramienta a partir de la cual las entidades programan las acciones que orientan su inversión en este tema. El plan busca la implementación de soluciones tecnológicas actualizadas y tolerantes a fallas, a partir del aprovechamiento de los habilitadores de arquitectura, seguridad digital y servicios ciudadano-digitales.

En el PETI de la Entidad se ha buscado resolver problemas generados por la obsolescencia, crecimiento exponencial de la demanda de servicios de información, capacidad de integración con el ecosistema tecnológico de otras entidades y debilidades en la infraestructura básica de servicios eléctricos y de gestión de sistemas ambientales. El PETI ha permitido el fortalecimiento de los servicios institucionales, mediante la actualización progresiva de la infraestructura tecnológica, la implementación de varios portales institucionales y sistemas de información.

En el marco de la implementación de la Política de Gobierno Digital, se adelantó una actualización tecnológica del portal institucional y del proceso institucional de tecnologías de la información. También se fortaleció la prestación de servicios tecnológicos con la adquisición de servicios en la nube la implementación de un sistema de hiperconvergencia y solución de copias de respaldo.

Respecto de los componentes de información, se fortaleció el sistema de relacionamiento con los grupos de valor -CRM, se implementaron nuevos sistemas para el manejo de nómina (Kactus) y para la administración de bienes tangibles e intangibles (NEON) y se mejoraron las capacidades tecnológicas del sistema de información estratégico -SIE-.

En cuanto a los sistemas misionales, en 2019 se puso en producción la nueva versión

del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP II, en 2021 se dio inicio el desarrollo del nuevo Sistema Único de Información de Trámites – SUIT y se puso en funcionamiento la actualización del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG.

Por último, se fortaleció el gobierno de TI, gestión de TI y el componente de seguridad y privacidad de la información, mediante la optimización del proceso de TI, el liderazgo de proyectos institucionales con componente de TI, implementación de indicadores y riesgos, consolidación de planes de seguridad y privacidad de la información.

La nueva administración recibe el desafío de continuar con la implementación del PETI Institucional, en sus tres ejes transversales: arquitectura, servicios ciudadanos digitales y seguridad y privacidad de la información. Así mismo, se debe continuar con la implementación de los proyectos de plan detallados en el plan de transformación digital, adquisición de servicios alineados con los avances tecnológicos y fortalecimiento de los sistemas misionales e institucionales de la Entidad.

En el siguiente vínculo se puede consultar este plan estratégico completo: https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/38169866/2021-01-30_Plan_estrategico_tecnologias_informacion_v2.pdf/db411587-5dff-4c3e-9a4a-6352a9e6fa71?t=1612127230790

4.4.5 Plan de transformación digital

Para todas las entidades del Estado las acciones de transformación digital ofrecen oportunidades únicas para impulsar la productividad y brindar mejores servicios públicos a sus grupos de valor. Aunque la emergencia sanitaria aceleró los procesos digitales de la entidad, aún queda un largo camino para lograr la incorporación de las tecnologías de la denominada cuarta revolución industrial a los procesos institucionales.

Al comienzo del presente gobierno se definió en el Plan Nacional de Desarrollo, que las entidades públicas deben construir un Plan de Transformación Digital, incorporando tecnologías de desintermediación o distributed ledger technology – DLT-, análisis masivo de datos o big data, inteligencia artificial -AI, internet de las cosas (IoT), robótica y similares. En la vigencia 2019 se orientaron esfuerzos en la materia, para la identificación de las tecnologías emergentes aplicables a los procesos misionales. Actualmente, el plan se encuentra en proceso de reestructuración, para involucrar tecnologías de la cuarta revolución industrial, para convertir a Función Pública en una entidad modelo en toma de decisiones basadas en los datos que gestiona y administra y en la automatización de procesos.

Como parte de los proyectos de transformación digital que se están adelantando, se encuentra la estrategia de omnicanalidad, la estrategia de toma de decisiones basadas en datos, la automatización de procesos y el rediseño de los sistemas de información misionales, orientando su funcionamiento al uso de servicios en la nube.

En lo que resta de esta administración la entidad debe implementar modelos de calidad de datos que potencien el uso y aprovechamiento de la información almacenada en los sistemas, para identificar las tendencias y necesidades de conocimiento de los grupos de valor y mejorar la calidad de los servicios prestados a las entidades públicas.

En el siguiente vínculo se puede consultar el Plan de Transformación Digital:

https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/0/2019-07-24_plan_transformacion_digital_DAFP.pdf/ceb762f7-c2c2-f535-e4c8-e44155e8c2c4?t=1565382097375

4.4.6 Plan de seguridad digital

El plan de seguridad digital hace parte de la política de gobierno y seguridad digital establecida por MinTic, en este se establecen el conjunto de medidas adoptadas de acuerdo con la identificación del perfil de riesgo institucional y busca crear acciones de respuesta para atender dichos riesgos. Con corte a 31 de diciembre de 2019, el nivel de madurez de implementación del modelo de seguridad y privacidad de la información fue del 50% frente a los estándares internacionales y los requisitos del modelo de seguridad y privacidad de MINTIC. En el año 2020, como respuesta a las contingencias generadas por la declaración de la emergencia sanitaria por el covid-19, fue adoptada la modalidad de trabajo en casa, obligando a una rápida revisión y actualización de la estrategia institucional de continuidad de negocio, que cerró la vigencia con la actualización del plan institucional de recuperación ante desastres, la estrategia de continuidad de negocio y las políticas institucionales de seguridad digital.

De acuerdo con el Instrumento de evaluación del MINTIC, se cerró el año 2020 con un 65% de madurez en la implementación de su sistema de gestión de seguridad de la información, en el que se destacaron la implementación de procedimientos de gestión de incidentes, gestión de cambios, plan de sensibilización en seguridad digital y la actualización de planes de respuesta ante riesgos cibernéticos.

Los grandes retos en materia de ciberseguridad para el ciclo 2021 – 2022, están en la automatización de capacidades de respuesta a incidentes informáticos con herramientas de detección proactiva y respuesta automática ante ataques informáticos, el mejoramiento de la infraestructura de contingencia tecnológica con equipos que permitan la recuperación de los sistemas de información en caso de desastres y la implementación de controles tecnológicos para la protección de la información con carácter personal almacenada en los sistemas de información institucionales.

4.4.7 Plan de continuidad del negocio

El plan de continuidad de negocio refleja la estrategia prevista por la entidad para operar en medio de una posible falla de los componentes de tecnología de la información y las comunicaciones, alteraciones del orden público que impidan el acceso a las instalaciones, daños de orden mayor que afecten las edificaciones, emergencias sanitarias, entre otros eventos adversos. Como lo demostró la emergencia sanitaria generada por el COVID-19, las condiciones normales de operación de los servicios institucionales se pueden ver afectadas y la entidad debe estar preparada para ajustar sus actividades y garantizar la prestación de los servicios. El plan de continuidad de negocio implica el diseño, prueba y puesta en funcionamiento de planes alternos de operación para todos los procesos institucionales, aplicando tecnología de información y comunicaciones, actualización de procedimientos, entrenamiento del personal, pruebas y simulaciones.

La entidad había venido documentado este plan desde el año 2018, como parte de la política de gobierno digital, aunque de manera muy general y poco precisa. Sin embargo, desde el año 2020, se vio la necesidad de fortalecer este plan, para lo cual

se adoptaron las siguientes acciones: a) identificación del histórico de riesgos materializados que afectaron la operación, como paros, asonadas y marchas, fallas tecnológicas mayores, daños severos en la infraestructura del edificio y emergencias sanitarias, b) inclusión de la pérdida de continuidad dentro de la política institucional de riesgo, c) identificación e incorporación de 5 escenarios de mayor probabilidad de pérdida de continuidad, y d) actualización del plan de recuperación de operaciones ante desastres tecnológicos.

En el año 2021, la entidad documentará los planes de operación alterna o planes de contingencia de los procedimientos institucionales. Sin embargo, teniendo en cuenta que la infraestructura tecnológica actual no es tolerante a fallas mayores, además de la obsolescencia y la falta de un centro de datos alterno, es necesario incluir en los planes de inversión institucional recursos para contar con equipos que soporten la estrategia de continuidad y recuperación ante desastres. Dicha inversión incluye: computadores, equipos para ejecutar copias de respaldo, equipos de procesamiento de datos que usen servicios de computación en la nube y actualización de licencias de software que permitan realizar copia de respaldo y recuperar los sistemas de información.

En el siguiente vínculo se puede consultar el plan de continuidad completo:

<https://www.funcionpublica.gov.co/plan-de-continuidad>

4.4.8 Formación y capacitación PIC

El Plan Institucional de Capacitación -PIC- 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. Los principales resultados de la implementación de las acciones de capacitación son la consolidación del diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional en el año 2018 y la realización anual de diferentes jornadas de capacitación y formación con altos niveles de participación y satisfacción.

De acuerdo con lo anterior, se ejecutaron 92 capacitaciones en total. En las cuales se abordaron temas de: supervisión de contratos, sesiones de taller para talleristas, sesiones de taller de repaso en estructura del Estado y entrenamientos para fortalecer conocimientos en temas de inducción y reinducción.

Tabla 10. Capacitaciones más relevantes 2018.

No	TEMA DE LA CAPACITACIÓN	Número de asistentes
1	Capacitación en Evaluación del Desempeño	147
2	Presentación de mejores prácticas para mantener la usabilidad y sostenibilidad de los portales y los sistemas de información en la realidad	14
3	Proceso de Comunicación de migración a IPV6	6
4	Capacitaciones en IPV6	7
5	Presentación del Plan de Comunicaciones de Seguridad de la información	10
6	Presentación del Plan de Comunicaciones de Gestión y Gobierno de TI, Estrategia de promoción y Trámites	10

No	TEMA DE LA CAPACITACIÓN	Número de asistentes
7	Avances en la implementación en la segunda fase de la estrategia Gobierno en Línea	10
8	Jornada de Inducción Institucional	12
9	Taller de talleristas nivel Básico.	9
10	Taller de talleristas Nivel Avanzado	6
12	Taller de Talleristas Nivel 3	16
13	Capacitación de POWER BI	12
14	Capacitación Fundamentos Teóricos de Archivo	13
15	Capacitación Grupos de Gestión	12
16	Capacitación de Entrenamiento Básico en Seguridad Personal y Gestión del Riesgo	19
17	Modelo de Gestión Jurídica (PAE) Dirección Jurídica.	Transversal
18	Capacitación sobre "Atención Ciudadanos con Discapacidad"	3
19	Fundamentos de innovación:	4
20	Video tips de innovación	9
21	Capacitación Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario	36

Fuente: Grupo de Gestión Humana (2018)

En la vigencia 2019 se priorizaron los temas de calidad en la atención al usuario, manejo de herramientas ofimáticas con énfasis en Excel, metodologías para los análisis, identificación y levantamiento información para procesos, derechos humanos, gestión financiera (gerencia y hacienda pública), diseño de procesos, sistema ARCGIS, project; comunicación asertiva, oratoria, investigación, temas de contratación, interpretación analítica de datos, manejo de herramientas ofimáticas para la visualización del trabajo, redes sociales, presentación, entre otras.

Tabla 11. Capacitaciones desarrolladas 2019.

No	TEMA DE LA CAPACITACIÓN	Número de asistentes
1	Capacitación Ley 1010 de 2006	11
2	Inducción	11
3	Capacitación Supervisión de contratos y convenios	30
4	Reinducción	38
5	Taller del Código General Disciplinario Ley 1952 de 2019 - Grupo 1	26
6	Taller del Código General Disciplinario Ley 1952 de 2019 - Grupo 2	40
7	Taller del Código General Disciplinario Ley 1952 de 2019 - Grupo de Directivo y Asesor	15
8	Taller del Código General Disciplinario Ley 1952 de 2019 - Grupo Técnico y Asistencia	17
9	Capacitación Supervisión de contratos y convenios	17
10	Reinducción: Fortalecimiento Institucional	27
11	Reinducción: Trámites, Participación Ciudadana e Integridad	29
12	Reinducción: Política de empleo público, gestión estratégica del talento humano y programas de la DEP	13
13	Capacitación ProactivaNet funcionarios públicos - grupo 1	16
14	Capacitación ProactivaNet funcionarios públicos - grupo 2	11
15	Capacitación ProactivaNet Agentes de Servicio - Grupo 1	6
16	Capacitación ProactivaNet Agentes de Servicio - Grupo 2	2
17	Capacitación: Sujetos de especial protección constitucional y acciones afirmativas	21
18	Capacitación: Supervisión de contratos	14
19	Inducción Institucional	6

No	TEMA DE LA CAPACITACIÓN	Número de asistentes
20	Enfoque étnico Diferencial	18
21	Capacitación Código de Integridad del servicio público y conflictos de interés	18

Fuente: Grupo de Gestión Humana (2019)

En el año 2020, se desarrollaron 12 se capacitaciones en los temas de gestión contractual, gestión del conocimiento, presentaciones, oratoria, comportamiento organizacional, entre otros.

Tabla 12. Capacitaciones desarrolladas 2020.

	TEMA DE LA CAPACITACIÓN	Número de asistentes
1	Sesión Informativa en materia contractual, financiera y administrativa.	98
2	Contratación Estatal	115
3	Supervisión de contratos	84
4	Gestión del Conocimiento y la Innovación en la Administración Pública.	99
5	Capacitación presentaciones institucionales	103
6	Datos abiertos.	52
7	Análisis del comportamiento organizacional, pasando de lo objeto a lo sujeto: la importancia de los seres humanos en los contextos de trabajo.	53
8	Tecnologías emergentes cuarta revolución – Transformación digital de entidades públicas.	69
9	Mecanismos para la medición del desempeño institucional.	54
10	Primeros Auxilios Psicológicos.	58
11	Plan Institucional de capacitación	43
12	Reinducción de gestión del Conocimiento	31

Fuente: Grupo de Gestión Humana (2020)

Para el 2021 y según los resultados obtenidos de la encuesta de necesidades, se priorizan las siguientes temáticas de cada uno de los ejes establecidos en el plan nacional de formación y capacitación -PNFC-:

- *Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación:* analítica y procesamiento de datos; competitividad e innovación y flexibilidad y adaptación al cambio
- *Eje 2. Creación de valor público:* Modelos de gestión y planeación estratégica; herramientas para el desarrollo de procesos y transparencia y gobernanza pública.
- *Eje 3. Transformación digital:* evolución, uso y apropiación de la tecnología; operación de plataformas tecnológicas para la gestión de datos y pensamiento sistémico.
- *Eje 4. Probidad y ética de lo público:* programación neurolingüística asociada al entorno público; pensamiento crítico; y empatía y solidaridad.

Con corte 17 de marzo de 2021, se han desarrollado 6 capacitaciones en los temas identificados a continuación:

Tabla 13. Capacitaciones desarrolladas 2021.

	TEMA DE LA CAPACITACIÓN	Número de asistentes
1	Evolución, Uso y Apropiación de la Tecnología	105
2	Orientación para presentar Pruebas de conocimientos CNSC. (Dos sesiones)	148
3	Capacitación Interna: Analítica y Procesamiento de Datos. (Tres sesiones)	140

Fuente: Grupo de Gestión Humana (2021)

4.4.9 Plan Ambiental y de austeridad

Función Pública está comprometida con el ahorro y la optimización de los recursos ambientales, por eso y de acuerdo con la normatividad vigente se construye anualmente el Plan de Gestión Ambiental y de Austeridad, de manera que permita consolidar los compromisos y resultados en esta materia. Este plan se estructura a partir de 7 líneas de acción: (i) uso eficiente y ahorro del recurso hídrico, (ii) uso eficiente y ahorro del recurso eléctrico, (iii) uso eficiente de combustibles fósiles, (iv) uso eficiente y ahorro del uso de papel, (v) programa de gestión integral de residuos peligrosos y no peligrosos, (vi) programa de manejo ambiental de obras y (vii) programa de gestión ambiental contractual.

Dentro de dicho plan, se desarrollan programas que especifican los objetivos, metas y actividades que se deben realizar, teniendo como prioridad las obligaciones legales aplicables a la Entidad. Es así como, al inicio de esta administración se generaron cambios de cultura interna con el fin de obtener resultados que respondan a las observaciones y recomendaciones de la autoridad ambiental, estableciendo un nivel de cumplimiento de las diferentes normas y medidas técnicas existentes en la materia. Entre los principales logros de la gestión ambiental se tiene:

Tabla 14. Consumo de agua en metros cúbicos (m3).

No	Vigencia	Consumo de agua (m3)
1	2018	2265
2	2019	2236
3	2020	1544

Fuente: Grupo de Gestión Administrativa (2021)

Para los periodos evaluados y facturados hay una disminución en el consumo de agua de 692 m3.

Tabla 15. Consumo de energía en kilovatios hora (kwh).

No	Vigencia	Consumo de energía (kwh)
1	2018	303810
2	2019	292980
3	2020	251940

Fuente: Grupo de Gestión Administrativa (2021)

Durante la vigencia 2020 se presentó una disminución en el consumo de energía del 14% con respecto a la vigencia 2019, lo anterior se ha logrado gracias a la implementación de medidas en el Plan de Gestión Ambiental de la vigencia 2020.

Tabla 16. Consumo de papel.

No	Vigencia	Cantidad Resmas de papel
1	2018	1076
2	2019	807
3	2020	188

Fuente: Grupo de Gestión Administrativa (2021)

La disminución acumulada de la vigencia 2020 con respecto al mismo periodo de 2019 es de un 76.7%. El comportamiento manifiesto aduce el cumplimiento frente a lo dispuesto en la austeridad del gasto⁸.

Tabla 17. Consumo de combustible.

No	Vigencia	Galones
1	2018	4084
2	2019	4829
3	2020	2883

Fuente: Grupo de Gestión Administrativa (2021)

Durante la vigencia 2020, se presentó una disminución en el consumo de combustible del 40% con respecto a la vigencia 2019, lo anterior se presentó por la emergencia sanitaria decretada por el COVID-19.

Tabla 18. Consumo de telefonía.

No	Vigencia	Consumo Telefonía
1	2018	\$ 110.163.219
2	2019	\$ 83.057.457
3	2020	\$ 68.822.102

Fuente: Grupo de Gestión Administrativa (2021)

La disminución acumulada de la vigencia 2020 con respecto al mismo periodo de 2019 es de un 17.1%. El comportamiento manifiesto aduce el cumplimiento frente a lo dispuesto a la austeridad del gasto⁹.

Conforme a lo anterior, es procedente dar una debida continuidad al estado actual de la gestión ambiental de residuos sólidos y de todos los programas ambientales en la Entidad, puesto que se está cumpliendo con la legislación, al igual que se ha impactado de manera positiva el consumo de recursos.

Para el 2021 se deben priorizar los siguientes aspectos:

² Directiva Presidencia 09 de 2018 – Decreto 1009 de 2020

³ Directiva Presidencia 09 de 2018 – Decreto 1009 de 2020

Versión: 01

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia.

Fecha: 2020-07-08

La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Planeación y Gestión (Intranet).

- Dar continuidad al plan de gestión ambiental con el propósito de fortalecer la cultura de ahorro y uso eficiente de recursos que generen impacto ambiental en la Entidad.
- Presentar los informes establecidos por el ente de control ambiental referentes a la gestión ambiental de residuos no peligrosos y peligrosos, al igual que atender las visitas que dicho ente realice en la Entidad.
- Adelantar las actividades programadas para el desarrollo de la gestión ambiental en la Entidad.
- Fortalecer la comunicación y capacitación a los empleadores de la Entidad, de manera que se puedan identificar oportunidades de mejoramiento ambiental de forma proactiva y así obtener beneficios ambientales, organizacionales y económicos.
- Generar metodologías de medición, de impactos y beneficios ambientales para las compras y la adquisición de bienes y servicios sostenibles.

4.4.10. Gestión Documental

En el año 2018 el archivo de la Entidad, al igual que sus fondos acumulados (Fondo Nacional de Bienestar Social – FNBS- y Departamento Administrativo del Servicio Civil – DASC-), no contaban con las tablas de retención documental -TRD- y tablas de valoración documental -TVD-. Una vez convalidados estos instrumentos por parte del Archivo General de la Nación – AGN-, se procedió a realizar su aplicación, lo cual dio paso al desarrollo de la fase de eliminación documental. En desarrollo de esta fase, en la vigencia 2019 se eliminaron 12.424 carpetas, para la vigencia 2020 se eliminaron 726 carpetas y en la vigencia 2021 se espera seguir con esta labor

Otro eje de trabajo en esta materia es la custodia y debida disposición de la información a cargo. Sobre el particular se destaca que, a la fecha, el 90% de la información custodiada se encuentra digitalizada en formato PDF/A con OCR. Ello con el fin de atender los lineamientos dados por el Archivo General de la Nación – AGN- sobre la preservación a largo plazo, evitando la manipulación física de la información.

El mejoramiento tecnológico y operativo de la gestión documental del Departamento Administrativo de la Función Pública, aprovisionó a la entidad de las herramientas tecnológicas modernas e innovadoras, como el correo electrónico certificado y la implementación de la firma digital con estampado conforme al ley 527 de 1999 “Por medio de la cual se define y reglamenta el acceso y uso de los mensajes de datos, del comercio electrónico y de las firmas digitales, y se establecen las entidades de certificación y se dictan otras disposiciones”

Con miras a mejorar las condiciones tecnológicas de la entidad para el manejo de sus archivos, desde el año 2018 se desarrolló un ajuste del aplicativo a través del cual se maneja la correspondencia (ORFEO), para permitir el uso de la firma electrónica y el correo electrónico certificado. Este desarrollo permitió que en la vigencia 2019 el 80% de las peticiones se tramitaran electrónicamente y durante la vigencia 2020 más del 95% de las peticiones se tramitaron electrónicamente. Asimismo, se automatizaron ciertos procesos que permiten satisfacer las necesidades institucionales y las necesidades de nuestros grupos de valor, entre ellos:

- Implementación de la bandeja de Sistemas de Información Estratégica – SIE, la cual se diseñó con el fin que las diferentes direcciones técnicas y áreas de la Entidad realicen la entrega de los datos a través de ORFEO.
- Implementación del trámite de pago para contratos de prestación de servicios profesionales-CPSP y de apoyo a la gestión – CPSAG, a través de ORFEO. Con este

esquema, se prevé una reducción en el consumo de hojas por mes de 7.712, lo cual equivale a 6 árboles al año y un ahorro de 5ml en espacio físico.

También, se está trabajando en la puesta en operación de un sistema de gestión documental, que permita el manejo y administración de la documentación, desde la creación o su recepción hasta la aplicación final. Para ello se está trabajando en el desarrollo y adaptación del Sistema de Gestión Documental Electrónico de Archivo – SGDEA-, adquirido mediante convenio con la Organización de Estados Iberoamericanos – OEI- (Convenio cooperación 191 de 2016). Es de anotar que actualmente la OEI solicitó la prorroga No. 8 por un término tres (3) meses y quince (15) días contados a partir del 12 de febrero del presente año, por lo cual la prorroga finalizaría el 30 de mayo de 2021.

Entre los retos de corto plazo en el proceso de gestión documental, se tiene:

- La implementación del Sistema de Gestión Documental Electrónico de Archivos – SGDEA.
- Proveer a los servidores y contratistas de la Entidad el acceso a la información y publicaciones digitalizadas de la entidad.
- Centralizar los archivos de gestión de las diferentes dependencias, con el fin de tener la información a disponibilidad de servidores y contratistas de la Entidad.

4.4.11 Atención oportuna de procesos judiciales

Al cierre del 2018, Función Pública reportaba 365 procesos judiciales, número que se incrementó hasta alcanzar los 407 procesos en los años 2020 y 2021, principalmente en razón de 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 .

El Grupo de Defensa Judicial de la Dirección Jurídica ha mantenido durante el periodo 2018-2021 elevados estándares de calidad y eficacia en materia procesal, como puede ser verificado en la estadística publicada por la ANDJE que demuestra que Función Pública pasó de un nivel de 89.5% en la vigencia 2018 a un 90.4% en la vigencia de 2020, lo cual representa una gestión altamente satisfactoria y muy superior a la tasa de éxito nacional del año 2020 que fue del 53.9%.

Por lo anterior, en febrero de 2021 la Entidad fue reconocida por la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado como la segunda entidad pública más exitosa en la Defensa Judicial de sus intereses litigiosos, lo cual enaltece y destaca la labor realizada, que se subraya con el hecho de que en periodo que abarca el presente informe no se han presentado sentencias condenatorias en firme en contra de Función Pública.

Es conveniente sostener y fortalecer el equipo de defensa judicial de la Dirección Jurídica a efecto de mantener la tasa de éxito procesal de la ANDJE y mejorar la estadística del FURAG.

4.4.12 Respuesta oportuna a los derechos de petición y disminución de tiempos de respuesta

Para el año 2018 se radicaron 7.407 consultas en la Dirección Jurídica, mientras que para el año 2020 fue de 9.763; es decir, se incrementó el número de consultas presentadas en un 24,13%, las cuales representan el 54,83% del total de las consultas que se radican en el Departamento, adicionalmente, para el año 2018 se daba respuesta a las consultas en promedio en 20 días hábiles.

En aras de mejorar la prestación de los servicios de cara a los grupos de valor de la entidad, se ha liderado un plan de trabajo soportado en dos premisas: (i) la disminución en los plazos de respuesta con criterios de calidad, claridad y oportunidad, y (ii) desarrollo doctrinal en temas de alta consulta.

Frente a la primera premisa, se ha diseñado un plan de gestión, que representa una mejora significativa en los tiempos de respuesta, pasando de 236 consultas que se resuelven en menos de cinco días en el año 2018, a 1.960 en el 2020. Es decir, un avance de un 830%; por su parte, de las respuestas que se emiten en quince días hábiles, se pasó de 1.784 en 2018 a 2.275 en el año 2020; es decir, una mejora de un 56.83 %, se resalta que para el primer bimestre del año 2021 se han emitido 391 consultas en los primeros cinco días y 774 en los primeros 15 días, lo que permite prever que estos tiempos de respuesta seguirán disminuyendo.

De otra parte, el tiempo promedio de respuesta a las consultas en los años 2018 y 2019 fue de 20 días, para el año 2020 dicho promedio bajó a 16 días y en el 2021 se ha reducido a 9 días hábiles, lo que representa un verdadero récord, apuntalando al Departamento con gran poder de gestión pública moderna, eficiente, transparente, focalizada y participativa al servicio de sus grupos de valor. Respecto de la segunda, con el fin de reducir el número de consultas que se presentan a la entidad, se han elaborado conceptos marco, entre los que se resalta el No. 9 que desarrolla la desvinculación de provisionales que se encuentren en condiciones especiales en caso de concurso de méritos, el No. 10 base para liquidar parafiscales, así como también se ha implementado un proceso constante de actualización de las cartillas, entre otras, las de inhabilidades e incompatibilidades, régimen salarial y prestacional y situaciones administrativas.

Lo anterior sin dejar de lado el acompañamiento permanente a entidades del nivel territorial in situ, en apoyo a la programación del Plan de Acción Territorial PAT que realiza la DDO, ya que, de las consultas presentadas del año 2018 al 2021, el 66,93% encuentran su origen en grupos de valor del nivel territorial, el 29,40% en el nivel nacional, y el 3,67% son particulares de los que no es posible determinar su origen.

Función Pública es autoridad en doctrina jurídica para las entidades y organismos de Estado, emite conceptos jurídicos, en temas tales como, empleo público, entidades, inhabilidades e incompatibilidades, jornada laboral, situaciones administrativas, remuneración, prestaciones sociales y retiro del servicio, lo que la convierte en un aliado permanente en la interpretación de las normas de administración de personal en el sector público y de importante asesoría en los temas propios del Departamento para los grupos de valor, de tal manera que se fortalezca la relación del Estado con la ciudadanía; en ese sentido, los servicios que la Dirección Jurídica presta debe mantenerse, aun en el caso de cambios de Gobierno o de Administración.

Es muy importante y conveniente fortalecer el equipo del grupo de Asesoría, Conceptos y Relatoría de la Dirección Jurídica, con el fin de continuar orientando a las entidades públicas con criterios de calidad, claridad y oportunidad y de esta manera, entre otras, contribuir a la mejor toma de decisiones en materia de administración de personal, para tal efecto, se debe ampliar los medios por los cuales presta sus servicios, anticipar las necesidades de los grupos de valor y disminuir los tiempos de respuesta, manteniendo calidad y claridad.

4.4.13 Respuesta oportuna de tutelas

Al cierre del año 2018 el Departamento Administrativo de la Función Pública recibió 178 acciones de tutela, número que se incrementó más de un 300% alcanzando un total de 558 en el año 2021, lo anterior debido a la gran cantidad de concursos de méritos que se realizan en el País - con o sin acompañamiento del Departamento-, la aplicación e interpretación de los Decretos generados por la declaratoria de Emergencia Económica y Social, la solicitud del pago de la prima especial, la respuesta a derechos de petición radicados en esta y otras entidades del Estado, entre otros.

Se debe señalar que los fallos adversos se presentaron por Derechos de Petición que los jueces consideraron que, si bien el Departamento había dado respuesta, la misma no era suficiente y por lo tanto ordenaban ampliarla, en otros casos ordenaron notificar la respuesta nuevamente, ya que el accionante presuntamente no la había recibido en la dirección de notificación.

Esta administración trabajó para garantizar a los ciudadanos la respuesta a las peticiones siempre en términos oportunos, incluso en tiempos menores, por lo que es importante señalar que no se han recibido fallos adversos por falta de respuesta a las peticiones radicadas en este Departamento, garantizando el respeto y la protección de los derechos fundamentales, en este caso el de petición.

En relación con los otros derechos fundamentales referenciados en las acciones de tutela como vulnerados, como debido proceso, acceso a la carrera, trabajo, estabilidad laboral reforzada, entre otros, se debe señalar que no se ha declarado su vulneración, como en efecto puede evidenciarse en los fallos de las acciones de tutela.

De igual manera se ha propendido, por evitar el riesgo latente en cuanto al vencimiento del término para su contestación, y se han construido argumentos sólidos e irrefutables en las tutelas formato tipo (radicadas por un volumen numeroso de personas), evitando que la tutela se utilice de forma inadecuada, obviando los mecanismos y las acciones idóneas para tal efecto.

Es importante la continuidad de la estrategia de defensa creada por la Dirección Jurídica en relación con la construcción las líneas de argumentación jurídica determinantes y la oportunidad procesal de contestación por los resultados obtenidos, se debe señalar que el éxito procesal en las acciones de tutela del 2018 al 2021 es el 98.3%, teniendo en cuenta que de 1076 tutelas únicamente se han recibido 18 fallos desfavorables.

En las respuestas a las acciones de tutela se plasma el conocimiento técnico y jurídico de los diversos temas que son competencia del Departamento, evitando la vulneración de los derechos fundamentales a los tutelantes, y decisiones adversas para otras entidades del estado, ya que los jueces en su mayoría no conocen al detalle las normas de la administración pública y su aplicabilidad.

Es conveniente disminuir el tiempo de respuesta a los Derechos de Petición en toda la Entidad y fortalecer el equipo que da respuesta a las acciones de tutela a efecto de mantener la tasa de éxito procesal, la oportunidad procesal de contestación y la construcción de las líneas de argumentación jurídica.

5. Compromisos institucionales y de Gobierno

Con el fin de visualizar de manera clara y concreta los compromisos sectoriales e institucionales de Función Pública para la vigencia 2018-2022, a continuación se relaciona la agrupación temática de dichos compromisos.

5.1 Compromisos Sectoriales en el Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022

En el marco del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad” se deben adelantar las gestiones relacionadas con el cumplimiento de 20 indicadores atados a cinco (5) pactos, la responsabilidad para su ejecución corresponde en un 25% a la ESAP y el 75% restante a Función Pública.



A continuación, se presenta el avance de los 20 indicadores del Sistema Nacional de Evaluación de Gestión y Resultados -SINERGIA- a cargo del Sector con corte al 28 de febrero de 2021:

Tabla 19. Indicadores asociados al pacto por la legalidad.

INDICADORES	META CUATRIENIO	META / AVANCE 2019	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: 60% gerentes públicos capacitados	No aplica	Meta: 60% Avance: 60% - 7.237 gerentes públicos inscritos en el curso de los cuales 6.047 se han certificado.	Meta: 20% Avance: No aplica al corte.
2. DAFP: Porcentaje de otros servidores públicos y contratistas del Estado capacitados en integridad, transparencia y herramientas de prevención de corrupción.	Meta: 60% Avance: 37,5% servidores públicos y contratistas del Estado capacitados.	No aplica	Meta: 35% Avance: 37,5% - 187.117 servidores públicos y contratistas del Estado inscritos de los cuales 159.872 se han certificado.	Meta: 15% Avance: No aplica al corte.
3. DAFP: Sectores de la administración pública que implementan acciones para prevenir conflictos de interés de corrupción.	Meta: 24 Avance: 13 Sectores de la administración pública que implementan acciones para prevenir conflictos de interés de corrupción.	Meta: 5 Avance: 5 sectores: 1. Educación, 2. Estadística, 3. Justicia, 4. Salud 5. Transporte.	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: No aplica al corte.
4. DAFP: Entidades del orden nacional y territorial vinculadas al sistema de	Meta: 225 Avance: 225 entidades del orden nacional y	No aplica	Meta: 50 Avance: No aplica al corte.	Meta: 50 Avance: No aplica al corte.

INDICADORES	META CUATRIENIO	META / AVANCE 2019	META / AVANCE 2020	META / AVANCE 2021
rendición de cuentas.	territorial vinculadas			
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: 45 entidades del orden nacional adelantando acciones de participación en el ciclo de la gestión pública.	Meta: 45 Avance: No aplica al corte.	Meta: 45 Avance: No aplica al corte.
6. DAFP: Municipios priorizados con asistencia técnica en control interno.	Meta: 170 Avance: 104 municipios con asistencia técnica en control interno.	Meta: 40 Avance: 63 municipios con asistencia técnica en control interno.	Meta: 40 Avance: 40 municipios con asistencia técnica en control interno.	Meta: 70 Avance: 1 municipio con asistencia técnica en control interno.

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

Tabla 20. Indicadores asociados al pacto por una gestión pública efectiva.

INDICADORES	META CUATRIENIO	META / AVANCE 2019	META / AVANCE 2020	META / AVANCE 2021
7. DAFP: índice de Desempeño institucional (IDI) nacional	Meta: 10 Avance: 4.8 puntos de mejora en el IDI nacional.	Meta: 4 Avance: 4.8 puntos de mejora en el IDI nacional.	Meta: 4 Avance: No aplica al corte.	Meta: 2 No aplica al corte.
8. DAFP: índice de desempeño institucional (IDI) territorial	Meta: 5 Avance: 2.6 puntos de mejora en el IDI territorial.	Avance: 1 Avance: 2.6 puntos de mejora en el IDI territorial.	Avance: 2 Avance: No aplica al corte.	Avance: 2 Avance: No aplica al corte.
9. ESAP: Exoneraciones en matrícula en programas de administración pública territorial otorgadas	Avance: 4.000 Avance: 2.767 exoneraciones en matrícula otorgadas.	Meta: 1.000 Avance: 1.098 exoneraciones en matrícula otorgadas.	Meta: 1.000 Avance: 1.669 exoneraciones en matrícula otorgadas.	Meta: 1.000 Avance: No aplica al corte.

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

Tabla 21. Indicadores asociados al pacto por la equidad para las mujeres.

INDICADORES	META CUATRIENIO	META / AVANCE 2019	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: 44,5% Avance: 44,7% 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, (2021).

Tabla 22. Indicadores asociados al pacto por el emprendimiento, la formalización y la productividad.

INDICADORES	META CUATRIENIO	META / AVANCE 2019	META / AVANCE 2020	META / AVANCE 2021*
11. DAFP: Acciones de racionalización de trámites de alto impacto	Meta: 2.000 Avance: 2.078 acciones de racionalización de trámites de alto impacto.	Meta: 600 Avance: 1.097 acciones de racionalización de trámites de alto impacto.	Meta: 500 Avance: 796 acciones de racionalización de trámites de alto impacto.	Meta: 500 Avance: 185 acciones de racionalización de trámites de alto impacto ^{10..}

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

Tabla 23. Indicadores asociados al pacto por la ciencia, tecnología y la innovación.

INDICADORES	META CUATRIENIO	META / AVANCE 2019	META / AVANCE 2020	META / AVANCE 2021*
12. ESAP: Servidores públicos en el orden nacional y territorial capacitados en Innovación Pública	Meta: 8.300 Avance: 5.702 servidores públicos en el orden nacional y territorial capacitados.	No aplica.	Meta: 3.417 Avance: 5.702 servidores públicos en el orden nacional y territorial capacitados.	Meta: 3.277 Avance: No aplica al corte.

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

¹⁰ Al 15 de marzo se lleva un acumulado de 191 acciones de racionalización.

Tabla 24. Indicadores asociados al pacto por la equidad de oportunidades para grupos étnicos: indígenas, negros, afrocolombianos, raizales, palanqueros y Rrom.

INDICADORES	META CUATRIENIO	META / AVANCE 2019	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	No aplica	Meta: 1 Avance: 0.15 atado al insumo base para la estructuración del programa.	No aplica
14. DAFP: Porcentaje de implementación del Programa de fortalecimiento de capacidades para los pueblos indígenas.	Meta: 100%	No aplica	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	No aplica	Meta: 25% Avance: 25% atado al diseño del programa.	Meta: 40% Avance: No aplica al corte.
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.	No aplica	Meta: 25% Avance: 25% atado al diseño del programa.	Meta: 40% Avance: No aplica al corte.
17. DAFP: Porcentaje de acompañamiento en la revisión del	Meta: 100% Avance: 50% de acompañamiento	No aplica	Meta: 50% Avance: 50% atado a la	Meta: 50%

INDICADORES	META CUATRIENIO	META / AVANCE 2019	META / AVANCE 2020	META / AVANCE 2021*
diseño de la estructura administrativa de la Dirección de Asuntos de Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras del Ministerio del Interior	en la revisión del diseño de la estructura administrativa de la Dirección de Asuntos de Comunidades NARP del Ministerio del Interior		revisión los documentos asociados con la estructura Dirección del Ministerio del Interior.	Avance: No aplica al corte.
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%	No aplica	Meta: 50% Avance: 0%	Meta: 25% Avance: No aplica 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%		Avance: 50% Avance: 0%	Avance: 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.	Meta: 1 Avance: 1 módulo construido.	No aplica.	No aplica.

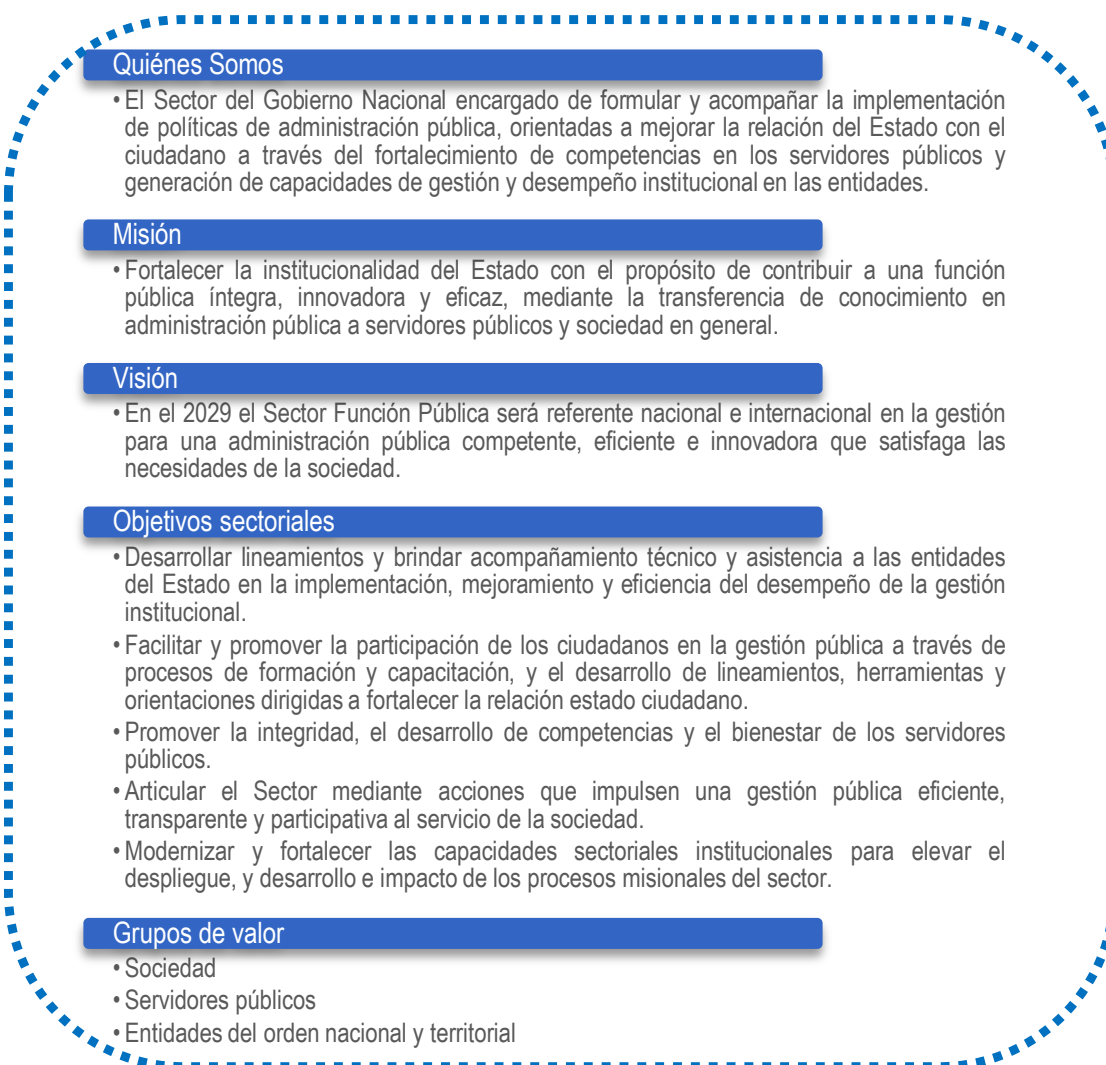
Fuente: Sinergia - Departamento Nacional de Planeación, (2021).

Al corte de febrero del presente año, de los 20 indicadores a cargo de este sector administrativo, uno (1) se encuentra finalizado y cumplido, catorce (14) se encuentran en ejecución a tiempo y cinco (5) se encuentran en ejecución con rezago. De acuerdo con lo anterior, es necesario que para la presente vigencia adelanta mayores gestiones encaminadas a la promoción de las mujeres en los cargos directivos del Estado Colombiano y al desarrollo de programas dirigidos a comunidades étnicas.

5.2 Compromisos Sectoriales

El Plan Estratégico Sectorial es la carta de navegación para las vigencias comprendidas entre los años 2019 a 2022, por este motivo mediante un ejercicio participativo y prospectivo, se definió con la Escuela Superior de Administración Pública -ESAP- la plataforma estratégica sectorial, la cual permitió articular la visión de las dos entidades para el desarrollo de iniciativas conjuntas derivadas de los compromisos asumidos en el Plan Nacional de Desarrollo, Pacto por Colombia –“Pacto por la Equidad”-, el Plan Marco de Implementación del Acuerdo de Paz, los documentos Conpes, las funciones del sector, entre otras.

Gráfica 24. Plataforma estratégica sectorial.



Fuente: Función Pública, (2021).

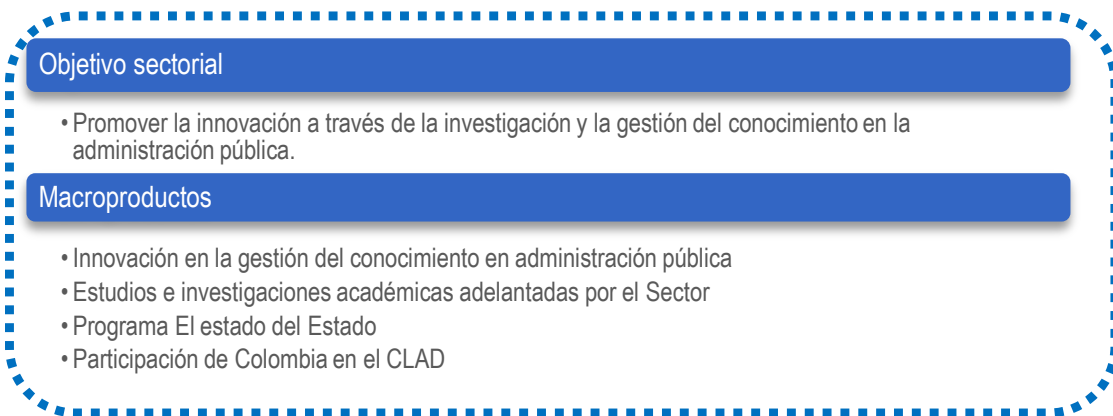
En este sentido, el actual plan evidencia el papel fundamental que tiene este Sector en la misión de: i) potenciar y preservar el conocimiento y la innovación en la gestión pública; ii) mejorar las capacidades de la gestión y el desempeño institucional en las entidades del orden nacional y territorial; iii) fortalecer las competencias de los servidores públicos y su profesionalización; iv) modernizar y acreditación la Escuela;

y v) lograr la transformación digital y la consolidación de una comunicación estratégica del Sector Función Pública.

A continuación, se relacionan los compromisos para cada una de las líneas estratégicas que componen el plan sectorial:

Línea estratégica 1. Gestión Del Conocimiento y la Innovación para el Saber del Estado

Gráfica 25. Objetivos y macroproductos línea estratégica 1.



Fuente: Función Pública, (2021).

Esta línea tiene como propósito fomentar la gestión del conocimiento y la innovación pública a través de la realización de estudios e investigaciones sobre la estructura y funcionamiento del Estado, con el objetivo de proponer e identificar necesidades de formulación, actualización, instrumentalización y evaluación de las políticas a cargo del Sector Función Pública y brindar soluciones a los retos de la administración pública nacional y territorial. A través de la misma, se pretende dar respuesta a los siguientes compromisos:

- Fortalecer las competencias de innovación de los servidores públicos y desarrollar metodologías aplicables a los retos públicos de las diferentes entidades del orden nacional y territorial a través del Laboratorio de Innovación en Administración Pública.
- La ESAP creará proyectos de extensión académica en el marco de la línea de innovación y emprendimiento en la gestión pública. Prosperidad Social, de manera articulada con la ESAP, desarrollará procesos de formación en torno a innovación pública para las direcciones regionales de la entidad.
- Función Pública desarrollará el Programa El estado del Estado y la red académica con el mismo nombre para conectar a los actores académicos con el fortalecimiento de esta estrategia.
- La Vicepresidencia, la Secretaría de Transparencia y el DAFP, con el acompañamiento del DNP, profundizarán en el uso de la economía experimental y de las ciencias del comportamiento, a través de al menos dos ejercicios, para el análisis, la comprensión y la mitigación del fenómeno en el desarrollo de programas y/o políticas. Específicamente, se continuará experimentando con instrumentos

basados en tecnologías digitales móviles para motivar e incrementar el impacto de la participación ciudadana en el seguimiento y el control de programas y políticas públicas.

- Función Pública y el DNP colaborarán con los actores del ecosistema para diseñar, medir, analizar y difundir herramientas de gestión del conocimiento que complementen y apoyen iniciativas de innovación pública, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-. Estas herramientas deberán incorporar tanto el conocimiento tácito derivado de la práctica de la innovación como el conocimiento explícito derivado de procesos de documentación y sistematización. Con este fin, se explorarán herramientas digitales y análogas co-creadas con usuarios finales para incorporar criterios diferenciales en su diseño y comunicación.
- La ESAP creará proyectos de extensión académica en el marco de la línea de innovación y emprendimiento en la gestión pública. Prosperidad Social, de manera articulada con la ESAP, desarrollará procesos de formación en torno a innovación pública para las direcciones regionales de la entidad.
- Función Pública desarrollará el Programa El estado del Estado y la red académica con el mismo nombre para conectar a los actores académicos con el fortalecimiento de esta estrategia.
- Ejecución articulada de acciones en el marco de la participación de Colombia como país miembro del CLAD.

Avances:

- ✓ Participación en conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública en 5 convocatorias del Comité Nacional de Innovación Pública.
- ✓ Lanzamiento y puesta en marcha de la quinta edición del diplomado de innovación en el sector público por parte de la ESAP
- ✓ Elaboración de documento que recoge las experiencias de laboratorios de innovación en 13 países con el fin de apoyar la revisión del acto administrativo de creación del Laboratorio de Innovación.
- ✓ La ESAP adelantó la adecuación pedagógica del curso de Gestión del Conocimiento y la Innovación, y la asignación de cupos en coordinación con el Departamento de la Prosperidad Social para el diplomado "Innovación en el Sector Público" que iniciará en el mes de marzo de 2021.
- ✓ Realización de 5 eventos: (i). el Foro Internacional de Gestión y Desempeño para la Innovación Pública con la Alcaldía Mayor de Bogotá- CLAD 23 de mayo de 2019. (ii). Tercer encuentro sobre herramientas de planeación y gestión en el sector público con la Alcaldía de Cali, los días 5 al 7 de noviembre de 2019. (iii). Relanzamiento de la Red académica el 24 de abril. (iv). En el marco de la Red Académica "El estado del Estado", el 07 de mayo se desarrolló virtualmente la tertulia "El teletrabajo en el sector público: alcances y retos" Liderada por Función Pública. (ii). Se adelantó el webinar "La gestión del conocimiento y el mundo contemporáneo en un mundo post covid-19", en el cual participaron los directores de ambas entidades.
- ✓ Mesas de trabajo adelantadas para la organización y desarrollo del XXVI Congreso Internacional del El Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD) con la Alcaldía de Medellín, el Secretario General del CLAD y la ESAP.

- ✓ Actualización de 24 análisis sectoriales con los estudiantes de pregrado de la ESAP, los cuales fueron presentados y entregados a la Dirección de Desarrollo Organizacional del Departamento.
- ✓ Levantamiento de necesidades de investigación del Departamento, entre las que se encuentran: (i) formas de organización en el orden territorial que inciden en el desempeño institucional. (ii) Competencias a desarrollar en los servidores acorde con las nuevas dinámicas de trabajo (servidores 4.0). (iii) Fortalecimiento del control interno en las entidades del orden nacional y territorial. (iv). relación entre los factores asociados a integridad en el servicio público y su entorno, y los actos de corrupción en el ámbito de la administración Públicos colombiana. (v). Cómo lograr una adecuada medición del capital intelectual en el sector público que permita desarrollar entidades eficientes e innovadoras.
- ✓ Participación en el XXV del Congreso Internacional del CLAD desarrollado en noviembre del 2020 y en el Webinar del CLAD sobre la Carta Iberoamericana de Innovación en el Sector Público, el 28 de julio de 2020.

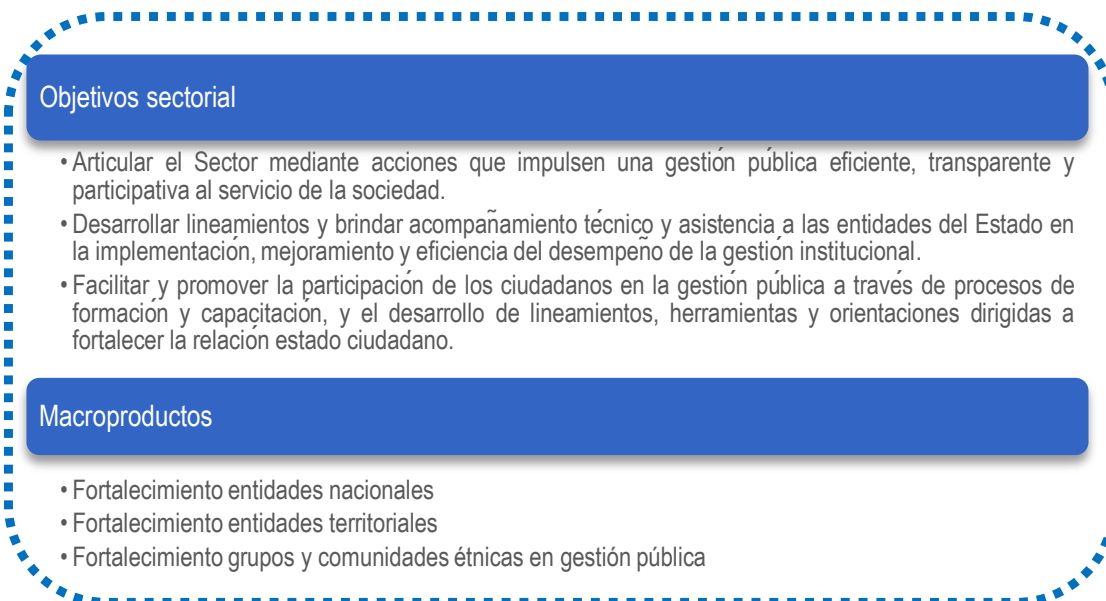
Retos

Para esta línea estratégica entre los retos identificados y acciones a seguir en la presente vigencia se destacan:

- Expedición del acto administrativo del laboratorio de innovación por parte de la ESAP.
- Instalar en alianza con la ESAP el equipo transversal de GESCO+I.
- Apoyar la revisión de contenidos del diplomado de innovación pública ofertado para ubicar posibles modificaciones en relación con el fomento al emprendimiento en los servidores.
- Definir de la ruta de trabajo del sector con miras a la realización de investigaciones conjuntas, dentro de las líneas de investigación definidas por la ESAP.
- Crear espacios de apropiación social del conocimiento para socializar los resultados obtenidos del estudio de caso analizado de sobre integridad y riesgos de corrupción.
- Cocrear y socializar conjuntamente herramientas de innovación.
- Construir un esquema de acompañamiento técnico a entidades nacionales y territoriales para la aplicación del kit de herramientas de gestión del conocimiento y la innovación.
- Rediseñar la Red de Servidores Públicos y posicionar todas sus secciones, en especial, la biblioteca virtual.
- Identificar los requerimientos logísticos para la organización y desarrollo del CLAD 2021.

Línea estratégica 2. Mejoramiento en la gestión y el desempeño institucional de las entidades nacionales y territoriales para la consolidación de una gestión pública efectiva, participativa e íntegra.

Gráfica 26. Objetivos y macroproductos línea estratégica 2.



Fuente: Función Pública, (2021).

El objetivo de esta segunda línea estratégica es el de elevar las capacidades institucionales de las entidades para dar respuesta a las demandas sociales e identificar las necesidades de mejoramiento permanente de la gestión y el desempeño que generen valor público, a través de procesos de acompañamiento técnico para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en las entidades nacionales y territoriales y así consolidar y fortalecer un gobierno corporativo eficiente.

En este sentido a través de la misma se pretende desarrollar los siguientes compromisos a saber:

- Aumentar 10 puntos en el Índice de Desempeño Institucional -IDI- nacional y 5 puntos en el Índice de Desempeño Institucional Territorial.
- Asesorar en la implementación de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional a cargo de nuestro sector a las entidades del orden nacional y territorial.
- Fortalecer los procesos de control social y veedurías ciudadanas, en todo el ciclo de política pública, con el acompañamiento de la Secretaría de Transparencia y el DAFP. Para ello, se implementarán nuevos mecanismos de capacitación y formación dirigidos a las veedurías, a través del Plan Nacional de Formación para el Control Social, en alianza con la Red Institucional de Apoyo a las Veedurías Ciudadanas -RIAV-. De igual manera, a través de la RIAV se buscará fortalecer las condiciones técnicas para el ejercicio del control social y de las veedurías ciudadanas, fomentando el intercambio de experiencias exitosas en la materia y la garantía del acceso a la información.

Versión: 01

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia.

Fecha: 2020-07-08

La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Planeación y Gestión (Intranet).

- Formar multiplicadores en control social y apoyo a las veedurías ciudadanas y actualizar el programa virtual en control social.
- Fortalecer la participación ciudadana y diálogo social en el ciclo de la gestión pública.
- El DAFP promoverá la adopción de estructuras y plantas tipo por parte de los municipios que presentan niveles de bajo desempeño, según los resultados de distintos referentes de gestión de los territorios. Para ello propondrá los ajustes normativos necesarios que permitan la flexibilización de herramientas, metodologías e instrumentos de acuerdo con las capacidades institucionales; especialmente, en temas de gestión documental, transparencia y acceso a la información.
- Diseñar e implementar concertadamente un programa de fortalecimiento a los pueblos indígenas amazónicos en capacidades técnicas, administrativas y financieras, contempladas en el despliegue del modelo integrado de planeación y gestión MIPG con enfoque diferencial para pueblos indígenas, liderado por función pública, coordinado por la -ESAP- y las organizaciones indígenas, así como Ministerio de Ambiente en el tema de gobernanza territorial y ambiental.
- Diseño y/o adecuación y la implementación del programa de fortalecimiento a los pueblos indígenas en capacidades técnicas, administrativas y financieras, contempladas en el despliegue del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-, con enfoque diferencial y de mujer, familia y generación, liderados por la función pública, coordinado por la Escuela Superior de Administración Pública -ESAP-.
- La Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, el Ministerio del Interior, en coordinación con DAFP y ESAP, diseñará y desarrollará un programa de formación no formal en DDHH y DIH para comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras, en el marco del Subsistema de Cultura y Educación en DDHH, el cual se ofrecerá en las zonas donde tiene presencia la ESAP.
- El Departamento Administrativo de la Función Pública, en coordinación con la ESAP diseñará y desarrollará un programa en administración pública concertado con los delegados del espacio nacional de consulta previa de la comisión sexta de capacitación con un currículum que consulte las necesidades de la población Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras, que conduzca al fortalecimiento de capacidades de las comunidades en temas de lo público.
- Diseñar e implementar en concertación con la Comisión Nacional de Mujeres Indígenas -CNMI-, un programa para mujeres y jóvenes en formación política, derechos de las mujeres y juventud; el cual será coordinado por el Min Interior y la Escuela Superior de Administración Pública -ESAP-, en articulación con la Consejería Presidencial para la Equidad de Mujer (CPEM), Colombia Joven y el ICBF.
- El DAFP, en coordinación con la ESAP, se compromete a adecuar, de manera concertada con quienes el ENCP delegue, el "Programa de fortalecimiento relación Estado-Ciudadano" orientado a instalar capacidades ciudadanas en temas de democracia, participación ciudadana, ciudadanía activa, control social, plan anticorrupción y transparencia, con un enfoque de derechos y diferencial, dirigido

a la población de comunidades negras, afrocolombianas, raizales, palenqueras y sus expresiones organizativas.

Avance:

En cuanto a los avances cualitativos alcanzados, en el transcurso de las vigencias 2019 al corte de febrero, se destacan:

- ✓ 128 entidades del orden nacional y 296 entidades del orden territorial asesoradas durante la vigencia 2020, en temas relacionados con las políticas de gestión y desempeño a cargo del Departamento tales como: riesgos, procedimientos, participación, rendición de cuentas, talento humano, rediseños y gestión del conocimiento.
- ✓ Formación de 4.505 ciudadanos en control social en el marco de la red. (XXX)
- ✓ Implementación de 3 módulos virtuales del plan nacional de formación de veedores, en coordinación con la ESAP: (i) control social a la gestión pública, (ii) mecanismos jurídicos para el control social y (iii) control social a la compra y la contratación pública.
- ✓ 147 municipios con estructuras y plantas tipo adoptadas, durante la vigencia 2020, como resultado de las asesorías adelantadas.
- ✓ Construcción por parte de la ESAP de dos unidades del Programa de fortalecimiento a los pueblos indígenas amazónicos.
- ✓ Desarrollo de los contenidos del Programa de formación no formal en DDHH y DIH para comunidades NARP y de la propuesta de módulos por parte de la ESAP.
- ✓ Elaboración del “Programa de fortalecimiento relación Estado-ciudadano” para las comunidades NARP y avance en la adecuación pedagógica para la virtualización del programa, en coordinación con la ESAP.

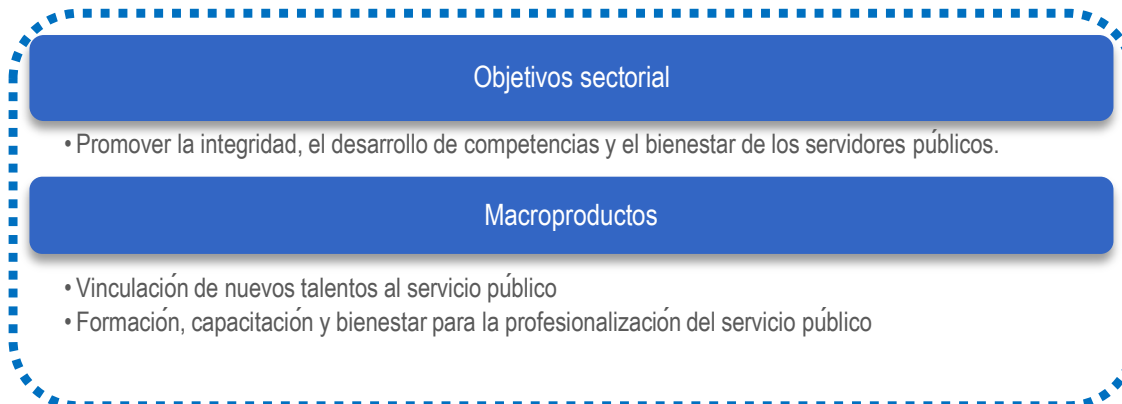
Retos

Las principales gestiones y retos en la presente vigencia son:

- La definición de la estrategia de asesoría sectorial para las entidades del orden nacional y territorial.
- Ofertar cursos para la apropiación de los nuevos contenidos del módulo de control social en los servidores públicos (Equipos Transversales).
- Diseñar, actualizar y difundir cajas de herramientas para el fortalecimiento de la gestión y desempeño de las entidades territoriales.
- Diseñar y concertar los contenidos de los programas de capacitación para los pueblos indígenas y comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras (NARP).
- Apoyar la difusión del programa virtual en derechos humanos para comunidades NARP.

Línea estratégica 3. Productividad y profesionalización en el empleo público.

Gráfica 27. Objetivos y macroproductos línea estratégica 3.



Fuente: Función Pública, (2021).

La presente línea está orientada a contar con servidores públicos comprometidos, cualificados y productivos que incorporen los principios de eficacia y eficiencia se sientan orgullosos de pertenecer a la administración pública y estén orientados a la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos y el logro de resultados de la gestión y el desempeño institucional. Es así como, a través de la misma se pretende trabajar sectorialmente en:

- La ESAP desarrollará los procesos de selección por mérito destinados a proveer las vacantes, de los empleos de carrera administrativa en los municipios de quinta y sexta categoría, de conformidad con los mandatos legales, buscando la utilización eficiente de los recursos y del patrimonio de la Institución.
- Se eliminarán progresivamente las barreras socioeconómicas para el acceso a la educación en la ESAP. A partir de 2019 y hasta el 2022, la entidad dispondrá de 1000 matrículas gratuitas anuales para nuevos estudiantes en el programa de Administración Pública Territorial -APT-. La población beneficiada con la gratuidad deberá corresponder a los estratos 1 y 2 de los municipios de categoría 5 y 6. Para hacer efectivo el beneficio de la exoneración, los municipios donde los estudiantes accedan a dicho programa deberán permitir que ellos ejerzan tareas, por, mínimo, un año, donde los conocimientos adquiridos contribuyan al mejoramiento de su desempeño institucional, y certificarán dicho aporte para evitar asumir el costo total del programa cursado. La forma de vinculación por ese año deberá ser estudiada y viabilizada por el DAFP, en concertación con los municipios beneficiarios.
- Se ampliará y fortalecerá la realización de prácticas laborales en el sector público, con los mejores estudiantes de pregrado y posgrado para impulsar la vinculación al servicio público del talento joven.
- Programa de Fortalecimiento de Capacidades Territoriales a partir de la creación de incentivos para la empleabilidad de recién egresados en los territorios (Opción Colombia 2.0) Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022).
- El DAFP diseñará un plan nacional de competencias laborales para servidores públicos alineado con la política de empleo público y de gestión estratégica de talento humano.

- Plan Nacional de Formación y Capacitación en coordinación con el Departamento Nacional de Planeación.
- 8.300 servidores públicos en el orden nacional y territorial capacitados en Innovación Pública.
- El DAFP y la ESAP diseñarán e implementarán programas diferenciados de formación y capacitación en administración pública, especialmente en el nivel territorial. Se actualizará permanentemente la oferta académica en administración pública, bajo una metodología de vigilancia tecnológica e inteligencia competitiva que garantice la identificación de necesidades de los servidores públicos y las tendencias en materia de administración pública.
- El Departamento Administrativo de la Función Pública, en coordinación con la ESAP, se compromete a desarrollar programas de capacitación dirigidos a servidores públicos de todos los niveles de la administración, para el fortalecimiento de habilidades en temáticas como: trato digno, código de integridad y servicio atención al ciudadano, entre otros, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, con enfoque de derechos y diferencial étnico a las comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras.
- Fortalecimiento del talento humano: en el desarrollo de las competencias de los funcionarios para asumir sus roles en escenarios de diversidad, el MinInterior en coordinación con la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y la Escuela Superior de Administración Pública coordinará acciones para la capacitación de las entidades del orden nacional en temas relacionados con respeto por la diferencia y la no discriminación. Incluyendo, la capacitación en temas relacionados con la diversidad étnica, religiosa, de orientación sexual, identidad de género, en particular con la atención de estos grupos poblacionales en condiciones de dignidad y respeto por la diferencia (sin limitarse exclusivamente a estos temas).
- Se fortalecerá la capacidad de vigilancia del control interno, bajo el liderazgo del DAFP y la Vicepresidencia, a través de la Secretaría de Transparencia, mediante la profesionalización de las OCI a nivel nacional y territorial, con criterios técnicos y personal cualificado, teniendo en cuenta los grados de complejidad de las entidades.
- Adelantar acciones de pedagogía sobre los ODS 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.
- 3.6 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.
- Compromisos Acuerdos de Negociación Sindical: El Gobierno Nacional a través de la ESAP se compromete a estructurar para el segundo semestre de 2020, un programa de educación para el trabajo y desarrollo humano para los servidores públicos y estudiantes en materia de Derecho Colectivo Público trabajo decente y convenios OIT, cuyo pensum será construido por los representantes de las organizaciones sindicadas firmantes del presente acuerdo colectivo. Así mismo, el Gobierno Nacional se compromete a estudiar con la ESAP que el programa de educación no formal pase a ser una especialización.

- Compromisos Acuerdos de Negociación Sindica: El Gobierno Nacional a través de la ESAP se compromete a estructurar y desarrollar, para el primer semestre de 2020, un programa de capacitación o diplomado.
- Acuerdo 005 de 2018 por medio del cual se conceden becas para servidores públicos para el programa curricular de Administración Pública Territorial a los municipios PDET de conformidad con el Decreto 893 de 2017.

Avance

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).
- ✓ Suscripción de convenios con los concejos municipales de municipios de categorías 5ª y 6ª para la elección de personeros, realizados por la ESAP para la vigencia 2020.
- ✓ 2.767 de exoneraciones de matrícula académica otorgadas por la ESAP para el programa de Administración Pública Territorial.
- ✓ Expedición, por parte de la ESAP, de la Resolución 801 del 26 de mayo de 2020 a través de la cual se convocó al proceso de selección de 623 estudiantes del programa de pregrado de la ESAP, con el fin de vincularlos a través de contratos de prestación de servicios.
- ✓ 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.
- ✓ Firma el primer semestre de 2020 del memorando de entendimiento entre la ESAP, el SENA y Función Pública, con el propósito de formar a estudiantes, docentes y servidores públicos en competencias laborales asociadas a las orientaciones definidas en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.
- ✓ Diseño del Programa de capacitación para servidores públicos en trato digno con enfoque étnico-diferencial NARP” durante la vigencia 2020 y avance en el proceso de adecuación pedagógica para la virtualización del mismo con la ESAP.
- ✓ 556 municipios acompañados para la socialización de en el Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en el 2020.
- ✓ Elaboración de propuesta de programa de educación no formal en materia de Derecho colectivo público, trabajo decente y convenios OIT.
- ✓ Diseño y apertura del diplomado de Estructura del Estado, Derecho Laboral Administrativo, Derecho Colectivo Público y Trabajo Decente.

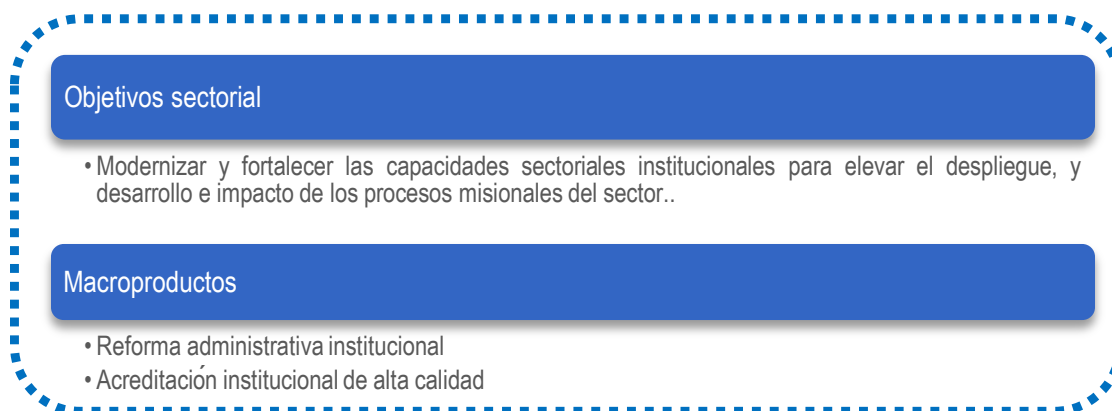
Retos

Entre las acciones a desarrollar en el 2021 para superar los rezagos y cumplir con las metas programadas se encuentra:

- Apoyar la ejecución del cronograma de trabajo establecido por la ESAP para el desarrollo de los concursos de mérito.
- Elevar ante el Consejo Directivo Nacional la solicitud de modificación del Acuerdo 05 de 2018, dadas las dificultades de la ESAP para otorgar todas las becas ofertadas.
- Viabilización de la forma de vinculación de administradores públicos beneficiados con exoneración de la matrícula y concertación con los municipios beneficiarios.
- Vincular a la estrategia territorial del sector las actividades de los estudiantes del programa integral de fortalecimiento académico y territorial de la ESAP.
- Involucrar a los integrantes de los Equipos Transversales a la oferta de capacitación de la ESAP.
- Ofertar el programa a servidores nacionales y territoriales para apropiar el enfoque de respeto por la diferencia y la no discriminación.

Línea estratégica 4. Reforma y acreditación institucional de la ESAP

Gráfica 28. Objetivos y macroproductos línea estratégica 4.



Fuente: Función Pública, (2021).

La apuesta de esta línea es modernizar la estructura orgánica y la capacidad institucional de la ESAP con el propósito de convertirla en un centro de gestión académico - científico integral, acreditado para el cumplimiento eficiente y eficaz de sus objetivos. Es así como se abordarán los siguientes compromisos en el marco del plan estratégico sectorial:

- La modernización de los programas de estudio de pregrado de administración pública territorial de tal manera que los egresados de la ESAP se posicionen como los referentes en materia de gerencia pública a nivel nacional y territorial.
- El DAFP, en coordinación con el DNP, propondrá una reforma a la ESAP, para convertirla en el centro de gestión académico para la asistencia técnica territorial.
- Fortalecimiento de la Escuela de Alto Gobierno y de los programas de formación continua a servidores públicos, mediante mejoras en el perfil profesional.

- Avanzar en proceso de acreditación de alta calidad de la Escuela y de sus programas académicos.

Avance

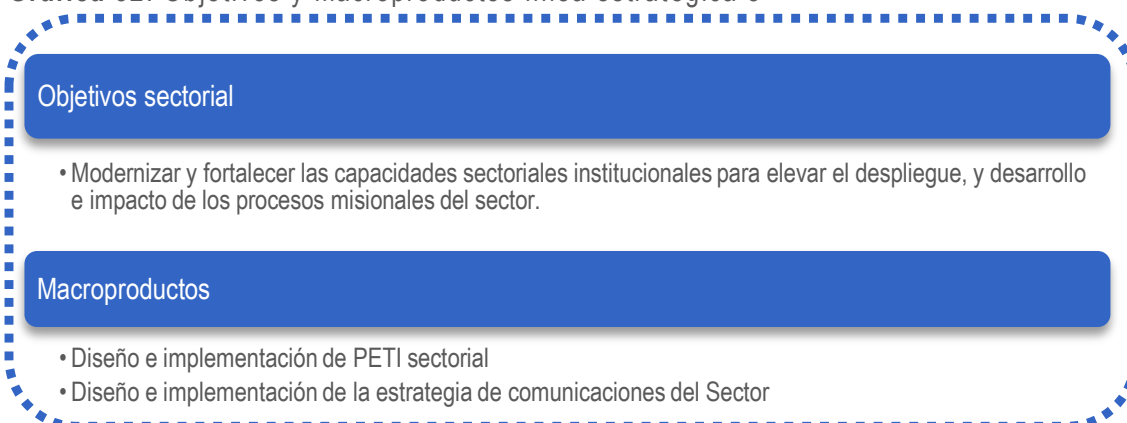
Con miras a adelantar la reforma de la Escuela y lograr su acreditación, como entidad se acompañó el proceso de reforma en planta y estructura, el cual se materializó en la vigencia 2021 a través de la firma de los Decretos 164 de 2021 por el cual se modifica la estructura de la Escuela Superior de Administración Pública ESAP y el Decreto 165 de 2021 por el cual se modifica la planta de personal de la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP y se dictan otras disposiciones.

Retos

Como líderes del sector se debe apoyar la implementación del rediseño institucional de la ESAP, el proceso de fortalecimiento de la oferta de servicios de la Escuela de Alto Gobierno, el desarrollo del plan de mejoramiento con base en las observaciones del Consejo Nacional de Acreditación para la Acreditación Institucional, entre otras.

Línea estratégica 5. Transformación digital y consolidación de una comunicación estratégica del Sector Función Pública

Gráfica 32. Objetivos y macroproductos línea estratégica 5



Esta última línea estratégica tiene como fin implementar la estrategia de comunicaciones y el fortalecimiento de capacidades digitales mediante el aprovechamiento de las tecnologías de la información y las comunicaciones para (i) el mejoramiento de la relación del Sector con las entidades (ii) el fortalecimiento del Estado a través del acceso a información pública y servicios, que contribuyan a la satisfacción de necesidades de los usuarios, ciudadanos y grupos de interés (iii) el posicionamiento, visibilización y cobertura con oportunidad y calidad en la información y contenidos del Sector Función Pública. En este sentido, como sector se desarrollarán los siguientes compromisos:

- Las entidades del orden nacional y territorial, en este caso las entidades del nuestro sector aplicaran en su gestión un enfoque de Arquitectura Empresarial para el fortalecimiento de sus capacidades institucionales y de gestión de TI.

- Las entidades del orden nacional y territorial, en este caso las entidades del Sector de la Función Pública implementarán los lineamientos de seguridad de la información en todos sus procesos, trámites, servicios, sistemas de información, infraestructura y en general, en todos los activos de información con el fin de preservar la confidencialidad, integridad y disponibilidad y privacidad de los datos.
- Las entidades del orden nacional y territorial, en este caso las entidades del Sector de la Función Pública implementarán los lineamientos para la prestación de los servicios ciudadanos digitales, y para permitir el acceso a la administración pública a través de medios electrónicos. Los servicios digitales se clasifican en servicios básicos: autenticación biométrica, autenticación con cédula digital, autenticación electrónica, carpeta ciudadana e interoperabilidad, los cuales son de obligatorio uso y adopción; y servicios especiales, que son adicionales a los servicios básicos, como el desarrollo de aplicaciones o soluciones informáticas para la prestación de los servicios ciudadanos digitales.
- Habilitar y mejorar la provisión de Servicios Digitales de confianza y calidad: poner a disposición de ciudadanos, usuarios y grupos de interés, trámites y servicios del Sector Función Pública que cuenten con esquemas de manejo seguro de la información, que estén alineados con la arquitectura institucional de la entidad (Arquitectura misional y Arquitectura de TI) y que hagan uso de los servicios de autenticación electrónica, interoperabilidad y carpeta ciudadana, a fin de que éstos sean ágiles, sencillos y útiles para los usuarios.
- Lograr procesos internos seguros y eficientes a través del fortalecimiento de las capacidades de gestión de tecnologías de información: Desarrollar procesos y procedimientos que hagan uso de las tecnologías de la información, a través de la incorporación de esquemas de manejo seguro de la información y de la alineación con la arquitectura institucional de la entidad (Arquitectura misional y Arquitectura de TI), a fin de apoyar el logro de las metas y objetivos de la entidad.
- Tomar decisiones basadas en datos: Mejorar la toma de decisiones por parte de la entidad y Sector, ciudadanos, usuarios y grupos de interés, para impulsar el desarrollo de servicios, políticas, normas, planes, programas, proyectos o asuntos de interés público, a partir del uso y aprovechamiento de datos que incorporan estándares de calidad y seguridad en su ciclo de vida (generación, recolección, almacenamiento, procesamiento, compartición, entrega, intercambio y eliminación).
- Empoderar a los ciudadanos a través de la consolidación de un Estado Abierto: lograr una injerencia más efectiva en la gestión del Estado y en asuntos de interés público por parte de ciudadanos, usuarios y grupos de interés, para impulsar la gobernanza en la gestión pública, a través del uso y aprovechamiento de las tecnologías digitales.
- Colombia debe encaminarse hacia una sociedad digital y hacia la industria 4.0. Por eso, se impulsará la transformación digital de la administración pública, el sector productivo y los territorios.

Avance

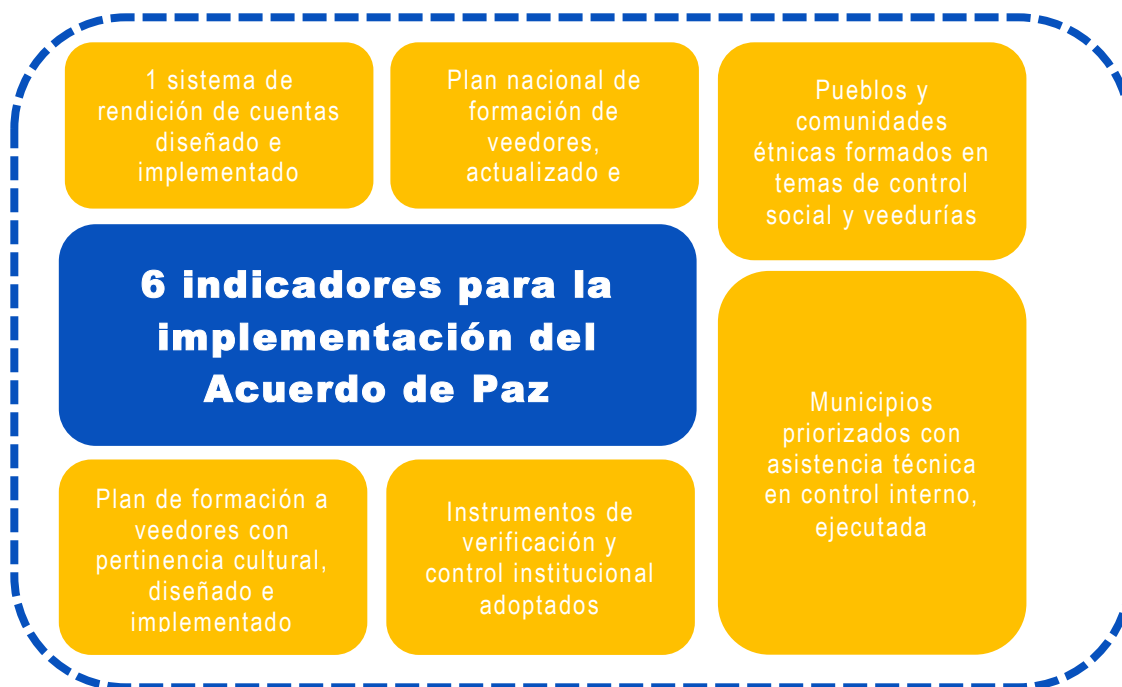
- En cuanto a la última línea estratégica, se adelantó la actualización y ajuste de la propuesta de Plan estratégico de tecnologías de la información del sector y se elaboró el borrador propuesta de la estrategia de comunicaciones del Sector.

Retos

- Se debe trabajar en la aprobación del Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones del sector, con el Comité de Gestión y Desempeño sectorial. Asimismo, finalizar el diseño y aprobación de la estrategia sectorial de comunicaciones, articulando en ella aquellos compromisos que requieren ser difundidos para promover su cumplimiento.
- En términos generales el plan sectorial ha logrado unos niveles de ejecución entre el 60% y el 70% en las diferentes líneas de acción, sin embargo, es necesario concentrar esfuerzos en los compromisos de transformación digital y comunicación estratégica. Tal y como lo señala la gráfica de avances en la ejecución, es esa línea la que cuenta con un nivel de avance inferior al promedio de ejecución.

Es así como para dar cumplimiento con los compromisos establecidos para el sector en cada una de las 5 líneas estratégicas definidas, se definió el plan operativo sectorial el cual está conformado por 48 productos con metas y responsables para las vigencias 2019 al 2021, el mismo puede ser consultado en: <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/528603/matriz-operativa-plan-estrategico-sectorial-2019-2022.xlsx/aac5df57-e813-f421-ae70-1356a16f949e?t=1593547911389>

5.3 Compromisos en el Plan Marco de Implementación del Acuerdo de Paz –PMI-



Tras la firma del Acuerdo Final de Paz, y con el fin de garantizar la implementación de todo lo acordado, se diseñó el Plan Marco de Implementación -PMI-, el cual integra el conjunto de propósitos, objetivos, metas, prioridades e indicadores acordados para dar cumplimiento al Acuerdo de Paz y cuya articulación se hace en el marco del documento CONPES 3932 de 2018.

Tabla 25. Compromisos de Función Pública en el PMI.

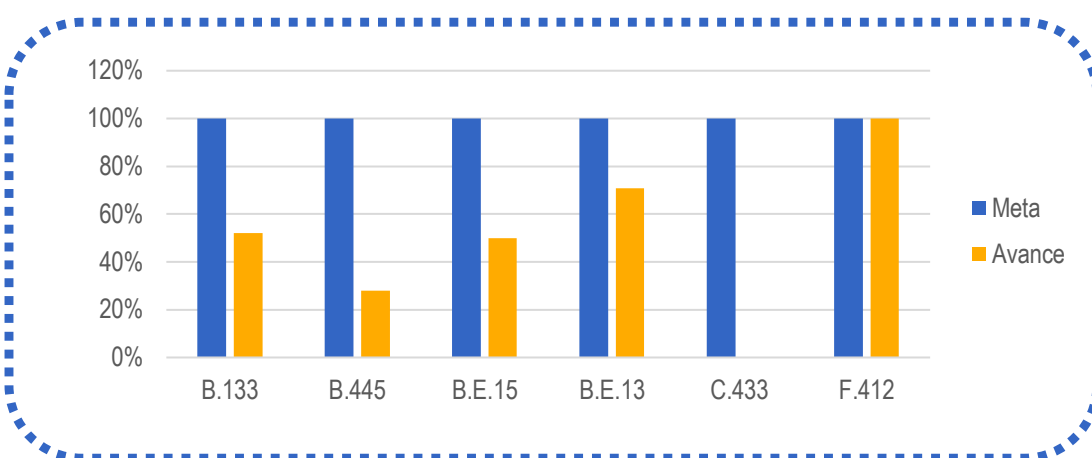
Pilar	Estrategias	Producto	Indicador	Meta Horizonte
2.2. Mecanismos democráticos de participación ciudadana	2.2.5. Control y veeduría ciudadana	Sistema de Rendición de cuentas (incluye la rendición de cuentas del Acuerdo)	B.133 Sistema de rendición de cuentas diseñado e implementado	1
		Plan de apoyo a la creación y promoción de veedurías ciudadanas y observatorios de transparencia (énfasis en el control de la implementación del Acuerdo Final)	B.445 Plan nacional de formación de veedores, actualizado e implementado	100%
			B.E13 Pueblos y comunidades étnicas formados en temas de control social y veedurías	100%
			B.E. 15 Plan de formación a veedores con pertinencia cultural, diseñado e implementado	1

3.3. Garantías de seguridad y lucha contra las organizaciones y conductas criminales	3.3.4 Sistema Integral de Seguridad para el Ejercicio de la Política (2.1.2.1)	Instrumentos de verificación y control institucional	C.433 Instrumentos de verificación y control institucional adoptados	4
6.1. Mecanismos de implementación y verificación	6.1.5. Sistema integrado de información y medidas para la transparencia para la implementación	Sistema integrado de información y medidas para la transparencia	F.412 Municipios priorizados con asistencia técnica en control interno, ejecutada	170

Fuente: Función Pública (2021)

Acogiendo los lineamientos del Departamento Nacional de Planeación -DNP- y la Consejería para la Estabilización y la Consolidación, se elaboraron las rutas de trabajo que nos han permitido dar cumplimiento a las actividades programadas y a las metas anuales, generando un avance significativo en cada indicador.

Gráfica 33. Avance compromisos PMI, con corte a diciembre 2020



Fuente: Función Pública (2021)

Por lo anterior, se socializaron los resultados obtenidos en cada compromiso hasta el 31 de diciembre de 2020, los cuales pueden detallarse en el enlace <https://www.funcionpublica.gov.co/informes-de-rendicion-de-cuentas>

Indicador 1: Sistema de rendición de cuentas del acuerdo de paz diseñado e implementado

Indicador	Meta Horizonte	Avance	% de Avance
Sistema de rendición de cuentas diseñado e implementado	1	0.52	52%

El Sistema de Rendición de Cuentas del Acuerdo de Paz -SIRCAP-, tiene como propósito, en primer lugar, la creación de mecanismos de información con el fin de garantizar la publicidad y transparencia en la implementación del Acuerdo y, en segundo lugar, fortalecer los mecanismos de rendición de cuentas de los servidores públicos.

En el 2018, con el diseño de este Sistema, se favoreció la generación de rutas para la articulación de las entidades en la producción de información, su articulación con sistemas de información y en la generación de espacios de diálogo. Por un lado, se definió la información mínima que las entidades deberán consolidar, agrupar o producir para rendir cuentas sobre las actividades que realizan en la implementación del acuerdo y para la construcción de paz, concretando rutas de producción, divulgación y publicación. Y por otro, se establecieron lineamientos en materia de diálogo, los canales y los actores encargados de abrir los espacios.

En el año 2019, en conjunto con la Alta Consejería Presidencial para la Estabilización y Consolidación, se suscribió la circular conjunta 100-006 de 2019, sobre rendición de cuentas del acuerdo de paz, brindando a las entidades los lineamientos tanto del ámbito nacional como territorial para planear y ejecutar las acciones y estrategias de rendición de cuentas de la implementación del Acuerdo de Paz.

En el 2020, fue publicado el documento técnico del Sistema de Rendición de Cuentas del Acuerdo de Paz, en el que se incorporaron y actualizaron los lineamientos, de acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 y la Política de Paz con Legalidad.

En materia de implementación y seguimiento, durante 2019 y 2020, se avanzó en la asesoría y monitoreo para la implementación del Sistema de Rendición de Cuentas de las entidades del Orden Nacional. Para ello, se adelantaron reuniones masivas para dar a conocer los lineamientos y se atendieron las consultas de las entidades para el diligenciamiento del formato estructurado.

Como resultado del acompañamiento, se identificó que, de las 57 entidades obligadas a rendir cuenta sobre la vigencia 2018, 47 entidades rindieron cuentas y publicaron en la página web su informe de rendición de cuentas y para el 2019, el 100% de las entidades del orden nacional con compromiso en el Plan Marco de Implementación publicaron el informe de rendición de cuentas de Paz siguiendo los lineamientos de Función Pública.

En el 2021, el trabajo en esta línea se centrará en actualizar los lineamientos de la capa nacional y territorial, ajustar las herramientas para la implementación de los lineamientos, orientar en formulación e implementación de la estrategia de rendición de cuentas de las entidades nacionales y territoriales de municipios PDET con compromisos en el Acuerdo de Paz, y monitorear la implementación de los lineamientos del SIRCAP.

Indicador 2: Plan nacional de formación de veedores, actualizado e implementado

Indicador	Meta Horizonte	Avance	% de Avance
Plan nacional de formación de veedores, actualizado e implementado	100%	28%	28%

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 se resalta:

- Elaboración del Módulo de Control Social a la Implementación del Acuerdo de Paz, que contiene los pasos a seguir por parte de la ciudadanía, sus organizaciones y beneficiarios del acuerdo en general, para controlar sus temas de interés.
- Elaboración del Módulo de control social para la garantía de los derechos de la población con discapacidad y se presentó en el encuentro nacional de redes de apoyo veedurías.
- Definición de la estructura de contenidos y desarrollo de las temáticas del módulo Control social al proceso de licenciamiento ambiental a proyectos, obras y actividades de competencia de la autoridad nacional de licencias ambientales (ANLA). Este módulo se publicará en primer trimestre 2021
- Formación en control social a veedores, líderes sociales de comunidades negras e indígenas miembros de Juntas de Acción Comunal, personeros municipales, estudiantes, defensores de derechos humanos, entre otros, así: en 2018 1.800 multiplicadores formados, 1.439 en el año 2019, para el 2020 y teniendo en cuenta la contingencia sanitaria y la puesta en marcha de estrategias virtuales se formaron 3.008 ciudadanos, y con corte al 28 de febrero de 2021 se cuentan con 62 multiplicadores.

Indicador 3: Plan de formación a veedores con pertinencia cultural, diseñado e implementado

Indicador	Meta Horizonte	Avance	% de Avance
Plan de formación a veedores con pertinencia cultural, diseñado e implementado	1	0.5	50%

El avance en este compromiso está sustentado en el diseño del plan nacional de formación de veedores con pertinencia cultural, para lo cual se llevaron a cabo mesas de consulta con grupos e integrantes de pueblos y comunidades étnicas para conocer

sus características culturales, necesidades y concepción del control social, de manera que la agenda de capacitación respondiera a las necesidades y particularidades de estas comunidades.

La propuesta de estructura temática y desarrollo de los contenidos del Plan Nacional de Formación de Veedores con Pertinencia Cultural -PNFV-PC, ahora Plan Nacional de Formación de Veedores con Enfoque Étnico -PNFV-EE- se socializó, validó y retroalimentó con representantes, líderes y ciudadanos de los pueblos indígenas (autoridades, mayores y cabildantes del resguardo indígena Path-Yu en Cajibío-Cauca), Rrom (Organización Pro-Rrom) y pueblos NARP (con consejeros y delegados del Espacio Nacional de Consulta Previa), así como con la Instancia Especial de Alto Nivel con Pueblos Étnicos -IEANPE-, con el apoyo de la Consejería Presidencial para Estabilización, y la Secretaría General de la Organización Nacional Indígena de Colombia -ONIC. Con ello, se incorporaron ajustes a las propuestas de pasos del control social, esto en aras de la pertinencia e identificación cultural de las mismas.

De igual forma y bajo la ruta de trabajo, se desarrollaron pruebas piloto de capacitación con base en la estrategia de formación propuesta en el plan, a saber: 1) taller dirigido a población del municipio PDET Alto del Patía, con participantes de pueblos indígenas y negros y 2) taller dirigido a mujeres del departamento de la Guajira, con mujeres pertenecientes a pueblos indígenas y afrocolombianos.

Indicador 4: Pueblos y comunidades étnicas formadas en control social

Indicador	Meta Horizonte	Avance	% de Avance
-Pueblos y comunidades étnicas formadas en control social	100% (110 pueblos y comunidades)	77 pueblos y comunidades	70,8%

En el 2019, se consultó a los grupos e integrantes de pueblos y comunidades étnicas para conocer sus características culturales, necesidades y concepción del control social de manera que la agenda de capacitación respondiera a las necesidades y particularidades de estas comunidades. Esto se logró, gracias a la coordinación interinstitucional con Ministerio del Interior y la ESAP.

Así mismo, en conjunto con la ESAP y la Red Institucional de Apoyo a las Veedurías se construyó la agenda, los contenidos, metodología y didáctica de la capacitación en control social, teniendo presente el enfoque étnico. De cada pueblo se consideró su contexto ancestral, territorial, normativo, así como sus derechos adquiridos para lograr de esta forma un proceso de construcción conceptual del control social desde su saber, buscando empoderar y motivar a cada participante para hacer seguimiento y cuidar los recursos públicos que los benefician.

De acuerdo con lo expuesto, en el 2019 se ejecutaron en coordinación con ESAP y la Red Institucional de Apoyo a las Veedurías Ciudadanas y Redes Departamentales, 7 talleres piloto de formación para el control social con enfoque étnico, en los cuales participaron 403 representantes de 64 pueblos y comunidades étnicas. Y para el 2020, se impartieron 14 talleres de formación a 424 ciudadanos, pertenecientes a pueblos y comunidades étnicas. Sin embargo, se reconocieron únicamente 121 participantes de 5 pueblos indígenas, 6 comunidades afrocolombianas, y 2 pueblos negros.

Tabla 26. Pueblos y comunidades étnicas formadas en control social.

Departamento	Grupo étnicos	Pueblo étnico
Caldas	Indígenas	Resguardo de la Montaña
Valle del Cauca	Indígenas	Indígena Nasa Kwe'S Kiwe
Guajira	Indígenas	Zenu
Guaviare	Indígenas	Étnia Cubeo
Bogotá D.C	Indígenas	Kankuamo
Valle del Cauca	Afrocolombianos	Consejo Comunitario de la Comunidad Negra de Pradera
Chocó	Afrocolombianos	Consejo Comunitario Mayor De Villa Conto Rio Quito
Chocó	Afrocolombianos	Consejo Comunitario Cocomacia
Guaviare	Afrocolombianos	Consejo Comunitario Jose Domingo Cundumi Orobio (Cocojodocuo)
Guaviare	Afrocolombianos	Consejo Comunitario San Jose del Guaviare
Cauca	Afrocolombianos	Consejo Comunitario de la Mamuncia
Chocó	Negros	Consejo Comunitario Rio Ciego Salaqui
Chocó	Negros	Consejo Local de Pichima Playa

Fuente: Oficina Asesora de Planeación – DAFP, (2020)

Conforme con lo anterior, se cumplió con la meta establecida para el año 2020 que corresponde al 12% de pueblos y comunidades étnicas formadas en control social, de acuerdo con la distribución de la meta total establecida para el horizonte del indicador (el 100% equivale a 110 pueblos y comunidades étnicas formadas en control social).

Indicador 5: Instrumentos de verificación y control institucional adoptados

Indicador	Meta Horizonte	Avance	% de Avance
Instrumentos de verificación y control institucional adoptados	4	3.66	91.5%

A través de este indicador se espera que la administración pública cuente con instrumentos para la verificación de la idoneidad de los servidores públicos para asegurar que poseen las competencias para el cabal ejercicio de la función pública; la certificación de la integridad y desempeño de los servidores públicos, de manera que por la vía de la evaluación y verificación de sus hojas de vida, antecedentes penales y disciplinarios, se garantice la transparencia y compromiso con la aplicación de la ley; y las garantías para mantener la vigilancia y seguimiento al patrimonio económico de los servidores/as públicos y control sobre sus ingresos, de tal manera que esté acorde con sus salarios y actividades legales.

Para dar cumplimiento a este indicador, se estableció una estrategia para identificar si existe algún vacío en la normatividad vigente que requiera ser subsanado con nueva normatividad. Por tal motivo, se revisó y analizó la normatividad, y como resultado se construyó una matriz que relaciona todas las normas que aportan al compromiso del Acuerdo de Paz.

Así mismo, en el 2019 fue expedido el decreto 2106 de 2019¹¹, relacionado con los reportes al SIGEP y la Ley 2013 de 2019, que da cumplimiento a los principios de transparencia y publicidad, y la promoción de la participación y control social a través de la publicación y divulgación proactiva de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta.

En el 2020, se estableció una ruta de acción, de forma que en la propuesta de migración hacia el SIGEP 2 se tuvieran en cuenta la inclusión de la responsabilidad de los jefes de talento humano y/o jefe de contratación o quien haga sus veces, de hacer una revisión de la información contenida en las hojas de vida y la declaración de bienes y rentas de todos los servidores públicos, contratistas y trabajadores particulares que cumplan funciones públicas y tengan el deber de estar registrados en el SIGEP II.

En ese sentido, los cambios propuestos se incluyeron en los artículos 2.2.17.7, 2.2.17.10 y 2.2.17.11 del proyecto de Decreto "Por el cual se modifica el Título 17 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en relación con el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público -SIGEP-".

A la fecha está pendiente la actividad de socializar las propuestas para la adopción o actualización de instrumentos y herramientas con las entidades pertinentes para su consideración.

Indicador 6: Municipios priorizados con asistencia técnica en control interno, ejecutada

Indicador	Meta Horizonte	Avance	% de Avance
Municipios priorizados con asistencia técnica en control interno, ejecutada	170	170	100%

Desde el año 2018 se avanza en el acompañamiento y asistencia técnica a las entidades territoriales, a través del suministro de herramientas y metodologías para la implementación de MIPG y el ejercicio de auditoría interna de acuerdo con las mejores prácticas y técnicas internacionales. Es así como, al 31 de diciembre de 2020, se asesoraron los 170 municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial -PDET-.

5.4 Compromisos asociados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS-

Con la adopción de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS- se plantean retos importantes en términos institucionales y de política necesarios para su implementación, por esta razón se adopta un documento CONPES, el cual define 16 grandes apuestas para el cumplimiento de los ODS. Para cada una de estas apuestas, se derivan 16 indicadores trazadores, siendo

¹¹ Por medio del cual se dictan normas para simplificar, suprimir y reformar trámites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la administración pública" el cual modifica el artículo 227 de la ley 019 de 2012

responsables del indicador 5 “porcentaje de mujeres en cargos directivos del Estado colombiano”, cuya proyección es alcanzar un 50%.

Adicionalmente, en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, se aceleró el cumplimiento de esta meta, y se determinó que para el 2022 el 50% de cargos directivos del Estado debe estar ocupado por mujeres. Por esta razón, se promovió de manera constante la equidad de género en el empleo público y con corte al 31 de diciembre de 2020 el porcentaje de mujeres vinculadas en roles de toma de decisiones y de gestión en el gobierno respecto al total de asalariados que hacen parte del nivel directivo en el Estado colombiano en máximo nivel decisorio -MND- y otros niveles decisorios -OND- fue del 45%. La información y datos puntuales se relacionan en el capítulo de Enaltecimiento del Servidor Público y su labor.



A 2022 el 50% de cargos directivos del Estado debe estar ocupado por mujeres

5.5 Compromisos CLAD e internacionales

En Función Pública como representantes titulares de Colombia ante el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo -CLAD- y siguiendo la estrategia de gestión internacional de la entidad, principalmente en lo relacionado con el componente de visibilidad y relacionamiento con organismos multilaterales, es importante destacar los siguientes compromisos con sus receptivos avances:

Tabla 27. Avance de compromisos internacionales.

Compromiso	Propósito	Avance
MOU con la Oficina del Primer Ministro de Emiratos Árabes Unidos	Temas de interés a trabajar: la eficiencia del Servicio Público, educación y Formación en Administración Pública y la Innovación	Se han desarrollado actividades para su implementación. El próximo 23 de marzo se llevará a cabo una webinar sobre servicio al ciudadano como una de las actividades en el marco del MOU. -Se ha logrado la participación del Embajador de EAU como jurado del PNAG dos veces -En el marco del MOU se logró obtener la visita de los ganadores del PNAG al World Government Summit en Dubai - El próximo 23 de marzo se llevará a cabo un webinar sobre servicio al ciudadano

Compromiso	Propósito	Avance
MOU con la Autoridad Nacional del Servicio SERVIR	Los temas de interés que se han manifestado son los intercambios y diálogos técnicos para el mejor desarrollo de políticas en materia de servicio civil.	Se renovó el Memorando de Entendimiento con la Autoridad Nacional del Servicio Civil del Perú. Esta vez se logró incluir la innovación pública como tema de interés en el intercambio de conocimiento.
MOU con la Presidencia del Consejo de Ministros-Secretaría de Gestión Pública del Perú	Los temas de interés que se han manifestado son el sistema integrado de planeación y gestión, sistema de gestión de la calidad, mapa de riesgo institucional, rediseño institucional para entidades públicas, gestión de conocimiento, simplificación de trámites.	Desde 2018 se han llevado a cabo diversos intercambios de experiencias exitosas incluyendo una visita a Perú en 2019 para presentar la experiencia de Colombia en relación a los equipos transversales y la simplificación de trámites. Recientemente 2(4 de febrero) se llevó a cabo la reunión entre la Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano y la secretaria de la gestión pública de la Presidencia del Consejo de Ministros del Perú enmarcado en el proyecto de mejora para fortalecer el Sistema Único de Trámites-SUT, como una de las actividades para la implementación del Memorando de Entendimiento Vigente entre ambas instituciones.
MOU con la Academia de Gobernanza China y la ESAP	Los temas de interés que se manifestaron en el Memorando se encuentran relacionados con el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos, formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, adopción de instrumentos técnicos y jurídicos y asesoría de la capacitación de las partes.	Gracias a esta alianza se logró la participación de los ganadores del PNAG en los cursos cortos ofrecidos por la Academia de Gobernanza China
MOU con la Oficina Nacional del Servicio Civil de Uruguay	El objeto del MOU es desarrollar acciones conjuntas orientadas a fortalecer las capacidades institucionales de Función Pública y la ONSC en el proceso de mejora de la gestión pública en la República de Colombia y la República Oriental del Uruguay	Se han adelantado intercambios de conocimiento en materia de Sistemas de gestión del talento, gestión del conocimiento y encuesta de habilidades. En las próximas semanas se llevarán a cabo reuniones técnicas para el intercambio en materia de gestión del desempeño, conflictos de interés y código de integridad.

Compromiso	Propósito	Avance
MOU con la Secretaría Técnica y de Planificación del Gobierno de El Salvador	Este convenio se firmó con el propósito de abordar temas de gestión estratégica del talento humano, gerencia pública y evaluación del desempeño	En el marco del Memorando, un servidor de Función Pública participó del Foro sobre empleo público y derechos laborales. En 2021, presentamos la postulación del Proyecto Instancias PDET de Función Pública a APC para participar en la comisión Mixta con El Salvador -Adicionalmente, se remitió el portafolio de servicios de Función Pública con el fin de que se puedan identificar experiencias interesantes para El Salvador en materia de modernización de la gestión pública.
MOU con el Ministerio de la Función Pública y Reforma de la Administración del Principado de Andorra	Los temas de interés que se manifestaron en el Memorando se encuentran relacionados la transparencia y rendición de cuentas, la gestión pública efectiva, la participación y servicio al ciudadano además de las estrategias de lucha contra la corrupción	En el Marco del MOU, Colombia participó en la Conferencia Iberoamericana de Ministras y Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado. Adicionalmente, también Función Pública participó en el webinar sobre la Carta Iberoamericana de innovación en la gestión pública en donde también participó la Ministra de Función Pública de Andorra
MOU con la Universitat Oberta de Catalunya	El Memorando se suscribió con el objetivo de promover el desarrollo de acciones conjuntas orientadas al fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado. Especialmente, su organización y funcionamiento y el desarrollo de la democratización de la gestión pública.	Gracias a la suscripción de este memorando, se logró la inclusión de la oferta educativa en el Programa Servimos y la participación de la UOC como miembro del jurado del Premio Nacional de Alta Gerencia 2020. En el marco del MOU, se estableció que, como parte del ejercicio de jurados, la UOC otorgó un incentivo materializado en tres becas de estudios de posgrado para los ganadores del premio
MOU con la Universitat Pompeu Fabra	fortalecimiento institucional y la innovación a través de la formación y capacitación de los servidores públicos; - Asesorías por parte de los expertos de la Universidad de Cataluña en temas propios de la administración pública	Se elaboró la propuesta para que se realice una tertulia con el profesor Carles Ramió, quien es Catedrático de Ciencia Política y de la Administración de la Universidad Pompeu Fabra para discutir sus ideas sobre “un nuevo modelo de función pública” en el marco de la Red académica “el estado del Estado”

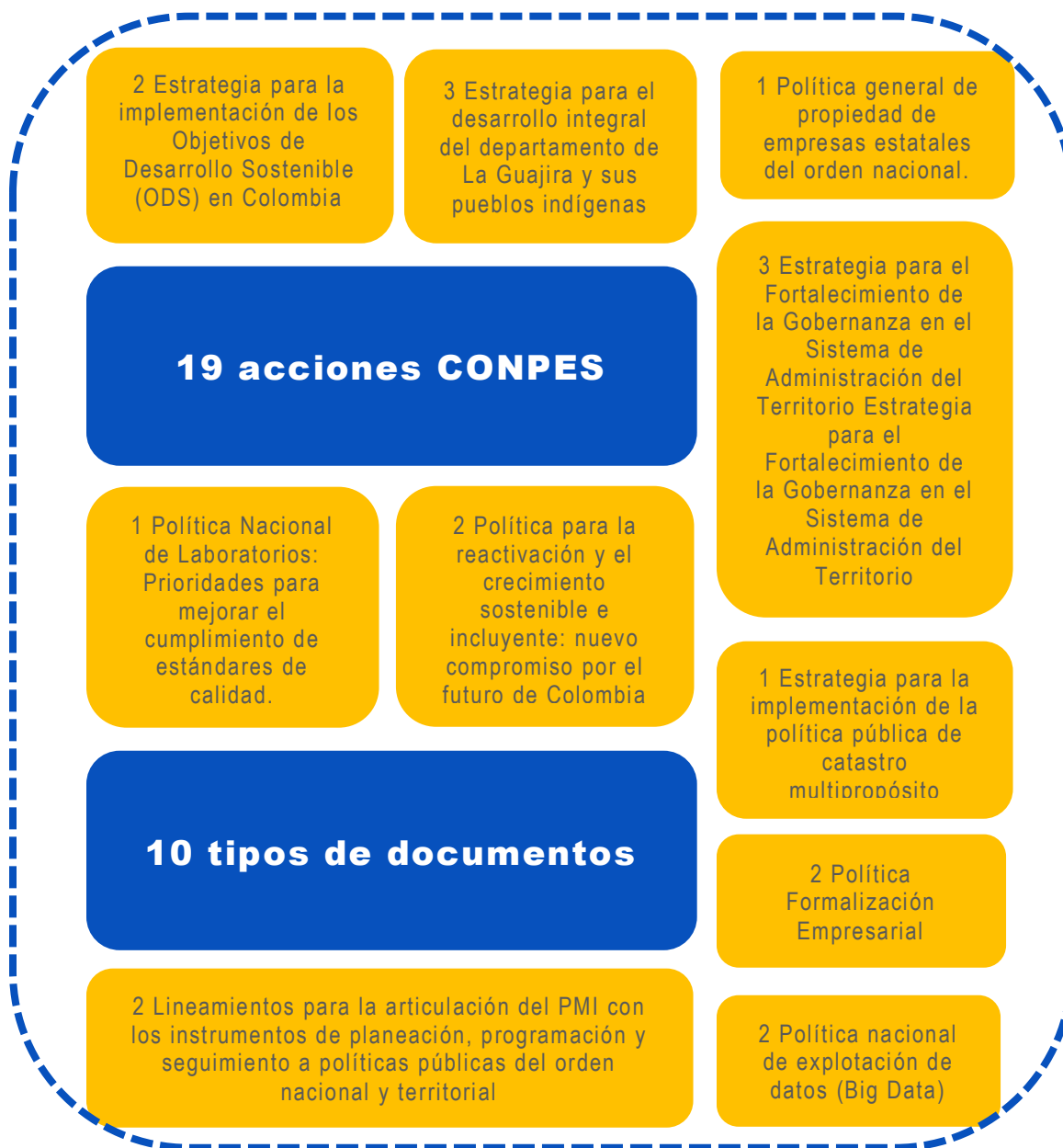
Compromiso	Propósito	Avance
MOU con el Instituto Centroamericano de Administración Pública (ICAP)	promover el desarrollo de acciones conjuntas orientadas al fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación de las partes, a través de los ámbitos de cooperación internacional	Se suscribió el día 17 de marzo
Cooperación en materia de Empleo Público y servicio Civil con Reino Unido	Desde Julio de 2019, Función Pública ha consolidado una fructífera relación de cooperación e intercambio de buenas prácticas con la Embajada Británica y el Servicio Civil Británico.	Este intercambio de buenas prácticas se ha llevado a cabo a través de dos seminarios que le han permitido a los técnicos de empleo público de la entidad conocer la experiencia de Reino Unido en materia de inclusión y diversidad, negociación colectiva, reclutamientos y atracción del talento joven. -Recientemente se le propuso a los técnicos del Servicio Civil Británico participar en un benchmarking de experiencias exitosas en materia de gestión del desempeño como parte de una investigación que la Universidad Externado está desarrollando en la materia.
Acercamiento con el OPSI-OCDE	Función Pública logró un acercamiento al Observatorio de Innovación en el Sector Público de la OCDE buscando tener una conversación amplia sobre la a Gobernanza de la Innovación Anticipatoria	El 3 de marzo de 2021 función pública y el equipo de innovación del DNP sostuvieron una reunión con los técnicos del OPSI, en la cual se establecieron los pasos a seguir para implementar el concepto de innovación anticipatoria en el Estado Colombiano y la participación de los técnicos en una de las sesiones del CNIP para abordar el tema.

Fuente: Función Pública, Coordinación de Gestión Internacional, 2021.

5.6 Compromisos CONPES

De acuerdo con las competencias legales de la Entidad, se ha participado en los documentos CONPES que promueven el mejoramiento de las capacidades institucionales de las entidades del orden nacional y territorial, la elaboración de

herramientas e instrumentos en las políticas de gestión y desempeño que lidera la Entidad y el fortalecimiento de la relación Estado -ciudadano.



Desde la vigencia 2018 hasta la fecha, se lideró el desarrollo de 19 acciones CONPES, donde nuestra mayor participación se encuentra en la Estrategia para el Desarrollo Integral del Departamento de La Guajira y sus pueblos indígenas, la política de formalización empresarial, y la estrategia para el fortalecimiento de la gobernanza en el Sistema de Administración del Territorio.

A continuación, se relacionan los compromisos CONPES junto con su porcentaje de avance.

Tabla 28. Estado compromisos CONPES.

No	Título de documento	Nombre de la acción	Fecha inicio	Fecha	Meta	Avance
3851	Política general de propiedad de empresas estatales del orden nacional.	Realizar los cambios de naturaleza legal a las empresas que el estudio concluya son necesarios. (OE 2.2)	1/10/2017	15/12/2019	100%	100%
3918	Estrategia para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia	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.	1/04/2018	31/12/2028	100%	27%
3918	Estrategia para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia	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.	1/06/2019	31/12/2027	100%	100%
3920	Política nacional de explotación de datos (Big Data)	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).	1/01/2019	30/06/2020	100%	80%

No	Título de documento	Nombre de la acción	Fecha inicio	Fecha	Meta	Avance
3920	Política nacional de explotación de datos (Big Data)	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).	1/01/2019	31/12/2020	100%	70%
3932	Lineamientos para la articulación del PMI con los instrumentos de planeación, programación y seguimiento a políticas públicas del orden nacional y territorial	Monitoreo a 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).	1/01/2019	31/12/2031	100%	100%
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	Diseñar el Sistema de Rendición de Cuentas (SIRCAP) del Acuerdo Final a nivel nacional y territorial.	1/07/2018	31/07/2019	100%	100%
3944	Estrategia para el desarrollo integral del departamento de La Guajira y sus pueblos indígenas	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.	6/08/2018	31/12/2022	16	16
3944	Estrategia para el desarrollo integral del departamento de	Desarrollar metodologías para que las autoridades de La Guajira	6/08/2018	31/12/2022	100%	90%

No	Título de documento	Nombre de la acción	Fecha inicio	Fecha	Meta	Avance
	La Guajira y sus pueblos indígenas	promuevan procesos participativos de control social a la gestión pública y rendición de cuentas y asesorar su implementación.				
3944	Estrategia para el desarrollo integral del departamento de La Guajira y sus pueblos indígenas	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.	6/08/2018	31/12/2022	100%	100%
3956	Política de Formalización Empresarial	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.	1/07/2019	31/12/2021	100%	83%
3956	Política de Formalización Empresarial	Identificar trámites que tengan cobros asociados sin sustento legal para eliminar el cobro asociado a estos.	1/07/2019	31/12/2021	100%	70%
3957	Política Nacional de Laboratorios: Prioridades para mejorar el cumplimiento de estándares de calidad.	1.6 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.	1/01/2020	31/12/2020	100%	55%
3958	Estrategia para la implementación de la	Fortalecer las capacidades de las	1/07/2019	31/12/2019	100%	85%

Versión: 01 Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia.
Fecha: 2020-07-08 La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Planeación y Gestión (Intranet).

No	Título de documento	Nombre de la acción	Fecha inicio	Fecha	Meta	Avance
	política pública de catastro multipropósito	entidades territoriales para asumir la gestión catastral y para aprovechar la información catastral en el diseño y ejecución de políticas públicas				
4007	Estrategia para el Fortalecimiento de la Gobernanza en el Sistema de Administración del Territorio	Desarrollar la propuesta de estandarización y optimización de trámites al ciudadano relacionados con la administración del territorio.	1/11/2020	31/07/2022	100%	10%
4007	Estrategia para el Fortalecimiento de la Gobernanza en el Sistema de Administración del Territorio	Acompañar la adopción o implementación de la propuesta de estandarización y optimización de trámites al ciudadano relacionados con la administración del territorio.	1/02/2022	31/12/2024	5	Sin iniciar
4007	Estrategia para el Fortalecimiento de la Gobernanza en el Sistema de Administración del Territorio	Caracterizar el modelo de operación actual del SAT con el fin de visualizar los propósitos de las diferentes entidades con respecto al SAT, interacciones, beneficiarios, canales de atención, recursos, procesos, aliados, fuentes de financiación y resultados.	1/02/2022	30/12/2022	1	Sin iniciar
4023	Política para la reactivación y el crecimiento sostenible e incluyente: nuevo compromiso por el futuro de Colombia	Diseñar e implementar una metodología que permita la identificación y priorización de los trámites y servicios esenciales para la ciudadanía en el proceso de	11/02/2021	15/12/2025	100%	Sin iniciar

No	Título de documento	Nombre de la acción	Fecha inicio	Fecha	Meta	Avance
		reactivación económica y social; identificar las principales barreras para su acceso, y gestionar su posterior simplificación.				
4023	Política para la reactivación y el crecimiento sostenible e incluyente: nuevo compromiso por el futuro de Colombia	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.	11/02/2021	31/12/2026	100%	Sin iniciar

Fuente: Función Pública (2021)

Como producto de las gestiones adelantadas, se resalta la pedagogía en ODS llevada a cabo de manera conjunta con la ESAP a 715 municipios del país; el diseño del sistema de rendición de cuentas del acuerdo de paz, el acompañamiento en el portafolio de productos y servicios a 16 entidades en las políticas de nuestra competencia, la actualización del banco de buenas prácticas nacionales e internacionales que pueden replicar en la Guajira, el monitoreo constante de las acciones de rendición de cuentas adelantadas por parte de las entidades del orden nacional y territorial con enfoque de paz, y las adaptaciones en el SUIT para incluir los códigos CIU, de conformidad con los parámetros acordados con el Ministerio de Comercio Industria y Turismo.

El avance de estas responsabilidades se ha efectuado de acuerdo con los Planes de Acción y de seguimiento –Pas- logrando que, a la vigencia 2020 10 acciones presenten un avance entre el 80% y el 100%, 3 acciones entre un 50%, y un 79% y 6 acciones tienen un porcentaje menor al 30% o su ejecución no ha iniciado.

5.7 Compromisos Sindicales

En atención a las directrices del Decreto 1072 de 2015, en el cual se establecen los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos, en el año 2019 se inició de manera conjunta con el Ministerio del Trabajo el proceso de negociación colectiva estatal como escenario para generar una cultura de diálogo social entre las entidades públicas y las organizaciones sindicales, con el objeto de construir espacios de discusión y análisis de las peticiones de estas organizaciones, que contribuyan al bienestar y desarrollo de los servidores públicos, y a la estabilidad de las relaciones laborales.

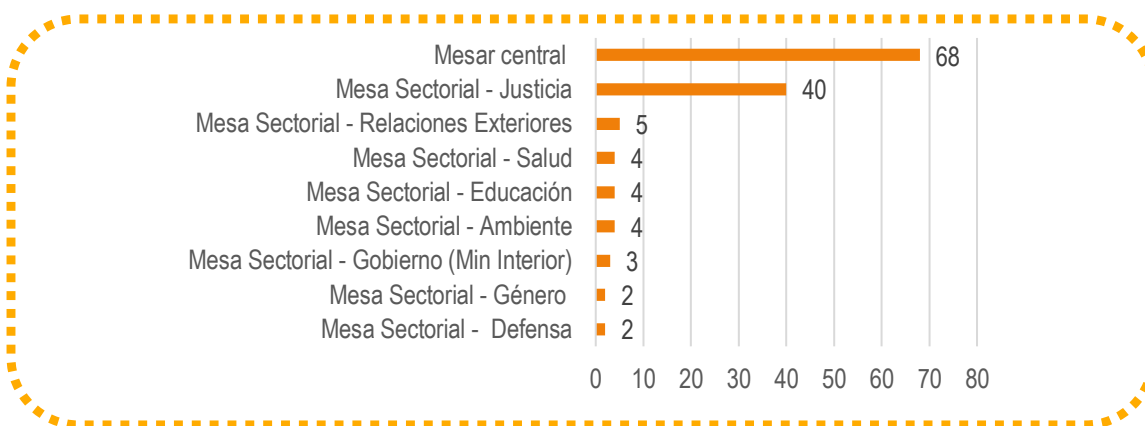
Fotografía 1 Negociación colectiva 2019



Fuente: Función Pública, (2019).

Como resultado de las mesas de trabajo, el 23 de mayo de 2019 finalizó la negociación con la firma de 133 acuerdos, 68 que hacen parte de la mesa central y 65 corresponden a las mesas sectoriales, los cuales se podrán consultar en el enlace <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35002896/Acuerdo-Nacional-Estatal-2019.pdf/20cf21b3-ba3b-d8d7-f501-11665cd9e14d?t=1571584952855>

Gráfica 29. Compromisos por sector - Negociación colectiva Estatual-2019.[pdf/20cf21b3-ba3b-d8d7-f501-11665cd9e14d?t=1571584952855](https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35002896/Acuerdo-Nacional-Estatal-2019.pdf/20cf21b3-ba3b-d8d7-f501-11665cd9e14d?t=1571584952855)



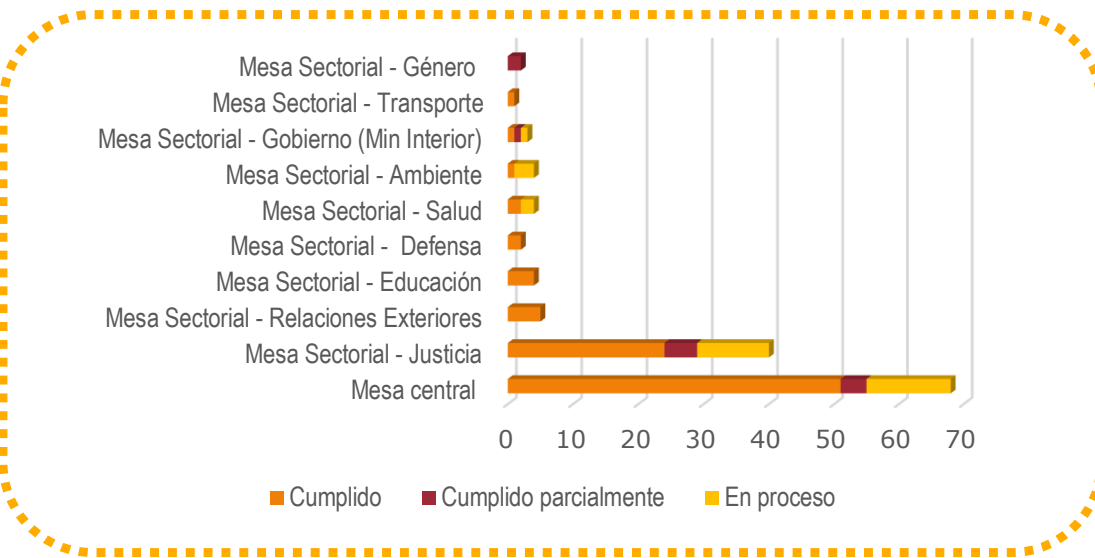
Fuente: Función Pública (2019)

Con referencia a los logros obtenidos, se resalta que el incremento salarial para los empleados públicos quedó en 1,32% por encima del IPC para el 2019 y el 2020. De

esta forma, el incremento para el 2019 se ubicó en 4,5%, y para 2020 el 5.12%. Adicionalmente, por primera vez se modificó la forma de liquidación de la prima de servicios, que viabiliza el pago proporcional sin condicionar el tiempo de servicio.

En relación al cumplimiento de los compromisos, desde Función Pública se hace seguimiento a lo acordado para propender por la promoción de diferentes espacios de diálogo en condiciones de seguridad para los involucrados. Con corte al mes de febrero de 2021, el 66% de los acuerdos se encuentran cumplidos, el 9% están parcialmente cumplidos y el 25% restante está en proceso. En la siguiente gráfica se expone en detalle el estado de los puntos acordados por mesa.

Gráfica 30. Estado de los acuerdos de la negociación colectiva 2019



Fuente: Función Pública (2021)

Conforme con lo anterior, nuestra labor ha permitido que los servidores públicos se vean beneficiados en aspectos relacionados con plantas de personal, carrera administrativa, continuidad de derechos pactados en acuerdos colectivos, progresividad y no regresividad, garantías sindicales, jornada laboral, bienestar y capacitación, entre otros.

Dentro de los acuerdos, se desataca la participación en los siguientes compromisos de la mesa central

Tabla 29. Acuerdos de Función Pública en la mesa central de la Negociación Colectiva 2019.

No	ACUERDO	ESTADO
1	El Gobierno Nacional, dentro del mes siguiente a la firma del Acuerdo Colectivo, expedirá un decreto que reglamente el numeral 2 del artículo 17 de la Ley 909 de 2004, fijando los lineamientos para que las entidades y organismos a los que se les aplica la citada ley y los de regímenes especiales y específicos de origen legal mantengan actualizadas las plantas globales de Empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, teniendo en cuenta las medidas de racionalización del gasto.	CUMPLIDO

No	ACUERDO	ESTADO
	En los considerandos se hará referencia al cumplimiento de las sentencias C- 614 de 2009, C-171 de 2012 de la Honorable Corte Constitucional y al cumplimiento de los Acuerdos Colectivos suscritos con las organizaciones sindicales de empleados públicos en este aspecto. Este Decreto será incorporado en el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 del Sector Función Pública. Adicionalmente, en el citado decreto se creará una Mesa de Trabajo "Por el empleo público, la actualización/ampliación de las plantas de empleo, la reducción de los contratos de prestación de servicios y garantizando el trabajo digno y decente" integrada por el Director del Departamento Administrativo de la Función Pública, la Ministra del Trabajo, el Ministro de Hacienda y Crédito Público y la Directora del Departamento Nacional de Planeación o sus delegados y 8 representantes de las organizaciones sindicales, uno por cada Central Sindical y Únete firmantes del IV Acuerdo Marco Estatal de empleados públicos. En la Mesa el Gobierno Nacional invitará a participar al Fiscal General, al Procurador General, al Contralor General y al Presidente de la CNSC, Mesa que se instalará el día que se expida el decreto reglamentario, y con la presencia, en lo posible del señor Presidente de la República; la Mesa bajo su competencia tendrá como objeto adoptar un Cronograma, con tareas, responsabilidades y fechas precisas, para que en el término de tres (3) años, en forma progresiva, se continúe dando cumplimiento a los acuerdos colectivos sindicales suscritos en el año de 2013 (punto 17), 2015 (punto 1) y 2017 (punto 1.1); en materia de actualización/ampliación de plantas de empleo se adelantarán teniendo en cuenta las normas presupuestales vigentes y se hará a costo cero por traslado de los recursos de inversión, con los cuales se financian los contratos de prestación de servicios, a funcionamiento, con el fin de formalizar y ampliar empleos, dependiendo la naturaleza de la función o actividad que desarrollan, para lo cual, tal como se acordó en el numeral 1 del Acuerdo suscrito en el 2017, la ampliación de plantas además estará sujeta al modelo de operación de cada entidad, los estudios técnicos, y el cronograma que se adopte para el efecto. Esta mesa sesionará con la periodicidad que se determine en el decreto reglamentario. En las entidades territoriales y dado que la ley 617 de 2000 no establece límites absolutos a los gastos de funcionamiento, el Gobierno Nacional impartirá directrices para que den cumplimiento a las sentencias de la Corte Constitucional C-614 de 2009 y C – 171 de 2012. Con fundamento en los principios constitucionales de concertación y dialogo social; dentro de las directrices se señalará que se instalarán mesas de trabajo con la participación de las organizaciones sindicales en una composición similar a la mesa nacional. El Gobierno Nacional solicitará a la Procuraduría General de la Nación y a la Contraloría General de la República que haga seguimiento al cumplimiento del Acuerdo, en el marco de sus competencias. De igual manera, se solicitará el acompañamiento de la Organización Internacional del Trabajo para el cumplimiento del presente acuerdo. El Gobierno Nacional deja constancia que se ha hecho un gran esfuerzo por fortalecer las plantas de personal de las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional, creando cerca de 25.000 empleos en entidades, como el SENA, Bienestar Familiar;	

No	ACUERDO	ESTADO
	Dian, Colpensiones, Agencia Logística de las Fuerzas Militares; Superintendencia de Transporte entre otras entidades, al igual, se deja constancia que seguirá tomando todas las acciones necesarias para el fortalecimiento del empleo público en Colombia.	
2	El Gobierno Nacional se compromete a que en la presente legislatura del Congreso de la República dará impulso al proyecto de Ley 06 de 2017 Cámara, 200 de 2018 Senado, por medio del cual se modifica la Ley 909 del 2004 que fue concertado con el movimiento sindical, con el fin de que se convierta en ley de la República, el cual regula el concurso de ascenso, movilidad horizontal, capacitación, bienestar e incentivos extensivos a provisionales, y encargos.	CUMPLIDO
4	El Gobierno Nacional en coordinación con la Comisión Nacional del Servicio Civil expedirá dentro de los tres meses siguientes a la firma del Acuerdo lineamientos para que las entidades territoriales den aplicación a las normas de Carrera Administrativa en especial en lo relacionado con los cuerpos de bomberos oficiales y agentes de tránsito y actualicen los manuales de funciones o desarrollen manuales tipo de funciones y de competencias laborales, así mismo, para que den cumplimiento a lo señalado en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 relacionado con el encargo.	CUMPLIDO
5	El Gobierno Nacional se compromete a expedir, en los dos meses siguientes a la suscripción del Acuerdo Colectivo, un decreto reglamentario de la Ley 909 de 2004, en el cual se actualicen las protecciones para los empleados que se encuentren en situaciones de protección especial constitucional, como son las madres y los padres cabeza de familia, los pre-pensionados y las personas con discapacidad, en los términos señalados en las sentencias de las Altas Cortes	CUMPLIDO
5	Igualmente, se compromete a impulsar un Proyecto de Ley para proteger a los empleados prepensionados de los municipios de quinta y sexta categoría, sin que se afecten los procesos de selección en curso.	CUMPLIDO
7	El Gobierno Nacional se compromete a continuar dando cumplimiento a lo señalado en el artículo 14 de la Ley 1780 de 2016 que señala: "Artículo 14. Modificación de las plantas de personal. las entidades del Estado que adelanten modificaciones a su planta de personal, a partir de la publicación de la presente ley, deberán garantizar que al menos un diez por ciento (10%) de los nuevos empleos no requieran experiencia profesional, con el fin de que puedan ser provistos con jóvenes recién egresados de programas técnicos, tecnólogos y egresados de programas de pregrado de instituciones de educación superior. El Departamento Administrativo de la Función Pública fijará los lineamientos y propondrá las modificaciones a la normativa vigente, para el cumplimiento de lo señalado en el presente artículo. Parágrafo. Para el cumplimiento de este artículo se tendrán en cuenta las disposiciones previstas en la ley 909 del 2004." Y en la Resolución 371 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de viabilizar el ingreso a la administración pública de las personas que no acreditan experiencia profesional. De igual manera, el Gobierno Nacional se compromete, en el mes siguiente a la firma del Acuerdo Colectivo, a impartir directrices para que en los Manuales de Funciones y de Competencias Laborales se consagre la equivalencia de estudios de formación avanzada por experiencia en los empleos que exigen para su desempeño experiencia profesional. Así mismo para que se consagran las equivalencias en los niveles técnico y asistencial.	CUMPLIDO

No	ACUERDO	ESTADO
8	El Gobierno Nacional, dentro de los dos meses siguientes a la firma del Acuerdo Colectivo, se compromete a reglamentar que cuando la herramienta para evaluar los gerentes públicos del orden nacional y territorial se incluya la evaluación por parte de los subalternos, esta se realizará de forma anónima.	CUMPLIDO
9	El Gobierno Nacional se compromete a impulsar un Proyecto de Ley que reduzca la provisionalidad en el empleo público en los municipios de quinta y sexta categoría y establezca mecanismos para su financiamiento. Así mismo, para que las demás entidades definan las fechas de los concursos y asignen los recursos presupuestales que le corresponden para la financiación, si el valor del recaudo es insuficiente para atender los costos que genere el proceso de selección, de acuerdo con lo señalado en el artículo 9 de la Ley 1033 de 2006.	CUMPLIDO
10	El Gobierno Nacional, se compromete a impartir directrices, en coordinación con la Comisión Nacional del Servicio Civil y en lo posible con la Procuraduría General de la Nación, para que en aplicación a lo señalado en artículo 3 del Decreto 051 de 2018, incorporado en el Decreto único Reglamentario 1083 de 2015, se reporten los empleos vacantes en la fecha que señale la Comisión Nacional del Servicio Civil.	CUMPLIDO
11	El Gobierno Nacional, se compromete, en los dos meses siguientes a la suscripción del Acuerdo Colectivo, a reglamentar los Decretos ley 770 y 785 de 2005, para regular que a los empleados de los niveles asistencial y técnico cuyos requisitos se modificaron con la expedición de los citados decretos, participen en los concursos que se convoquen para proveer sus cargos por el sistema de mérito, sin que se les exijan requisitos diferentes a los acreditados en el momento de la posesión.	CUMPLIDO
12	El Gobierno Nacional, dentro de los dos meses siguientes a la suscripción del Acuerdo Colectivo, se compromete a modificar el artículo 2.2.14.1.1 del Decreto 1083 de 2015, con el fin de regular que en la elección de los dos (2) representantes de los empleados de carrera ante la Comisión de personal, los cuales deben tener derechos de carrera, puedan votar los empleados cuya vinculación sea de carácter provisional o temporal.	CUMPLIDO
13	El Gobierno Nacional, en el mes siguiente a la suscripción del acuerdo colectivo, se compromete a instalar una mesa de trabajo con la participación de la CNSC y representantes de las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo, con el propósito de escuchar observaciones o recomendaciones en materia de evaluación del desempeño e identificar los aspectos que consideran deben ser modificados.	CUMPLIDO
15	El Gobierno Nacional, en coordinación con la CNSC, dentro de los dos meses siguientes a la firma del Acuerdo Colectivo, se comprometen a expedir directrices a las entidades que cuentan con sistemas específicos de carrera para que diseñen sus sistemas propios de evaluación del desempeño, en cumplimiento de las normas que regulan la materia.	CUMPLIDO
17	El Gobierno Nacional se compromete a tramitar un proyecto de decreto modificando el Decreto 1083 de 2015, dentro de los dos meses siguientes a la firma del presente Acuerdo Colectivo, previo consenso con las organizaciones sindicales firmantes del mismo que regule la participación de los sindicatos en los temas que afecten sus condiciones laborales, tales como: modificaciones a la estructura, a la planta de personal y a los manuales de funciones, sin perjuicio de las facultades constitucionales y legales asignadas	CUMPLIDO

No	ACUERDO	ESTADO
	a las diferentes autoridades públicas para la adopción y expedición de los actos administrativos que regulan la materia.	
20	Se impartirán directrices a las entidades y organismos del Estado para permitir el acceso de las organizaciones sindicales a quien tenga representación sindical en la entidad, con el fin de verificar las condiciones laborales de los servidores públicos de la respectiva entidad.	CUMPLIDO
21	El Gobierno Nacional a través del decreto salarial viabilizará el reconocimiento de gastos de desplazamiento, alojamiento y alimentación para los dirigentes sindicales de las organizaciones sindicales de servidores públicos elegidos para que los representen en las mesas de negociación que se adelanten con el Gobierno Nacional y/o territorial. En el decreto se establecerán las condiciones para el efecto.	CUMPLIDO
23	El Gobierno Nacional se compromete a expedir un decreto reglamentario de la Ley 909 de 2004 en el cual se garantice el retén social y la estabilidad laboral reforzada constitucional, en los términos señalados en la Ley y en la jurisprudencia de las Altas Cortes.	CUMPLIDO
27	El Gobierno Nacional, en el primer semestre de 2019, se compromete a impulsar el proyecto de ley 006 de 2017 Cámara, mediante el cual se viabiliza el acceso a los programas de bienestar, capacitación y otros temas de todos los servidores públicos independientemente de su forma de vinculación.	CUMPLIDO
27	Dentro de los dos meses siguientes a la firma del Acuerdo Colectivo, el Gobierno Nacional instalará una mesa, con la participación de los representantes de las organizaciones sindicales firmantes del presente Acuerdo Colectivo, con el fin de revisar la política de Bienestar y Capacitación y hacer las recomendaciones para su actualización o modificación.	CUMPLIDO
29	El Gobierno Nacional se compromete, a través de la Escuela Superior de Administración Pública ESAP- a estructurar y desarrollar, para el primer semestre de 2020, un programa de capacitación o diplomado, con metodología presencial y/o virtual, en materias de estructura del Estado, derecho laboral administrativo, colectivo público y trabajo decente, para líderes sindicales debidamente acreditados por las organizaciones sindicales firmantes de este Acuerdo Colectivo.	CUMPLIDO
32	El Gobierno Nacional y las centrales y federaciones firmantes (CUT, CGT, CTC, UTC, CSCP, CNT, UNETE y CTU USCTRA), acordaron un incremento salarial para la vigencia de 2019 de inflación total causada para el 2018, certificada por el DANE en 3.18%, más 1.32 puntos porcentuales, representando un incremento total de 4.5%, retroactivo al primero de enero de la presente anualidad. Para el año 2020 se acuerda un aumento salarial correspondiente al crecimiento porcentual del IPC total en 2019, certificado por el DANE, más 1.32 puntos porcentuales, el cual regirá a partir del 1 de enero de dicho año.	CUMPLIDO
35	El Gobierno Nacional se compromete a que dentro del cronograma acordado en materia de actualización y ampliación de plantas de empleos, estará incluida la Dirección Impuestos y Aduanas Nacionales –DIAN.	CUMPLIDO
49	El Gobierno Nacional se compromete a revisar los estudios técnicos que presenten la Fiscalía General de la Nación y el Consejo Superior de la Judicatura en materia de ampliación de las plantas de personal, con el objeto de estudiar su viabilidad presupuestal teniendo en cuenta las normas presupuestales vigentes, el Presupuesto General	CUMPLIDO

No	ACUERDO	ESTADO
	de la Nación, el Plan Nacional de Desarrollo y el Marco Fiscal de Mediano Plazo.	
122	En materia de fortalecimiento del empleo público en los municipios priorizados (PDET), el Gobierno Nacional se compromete, en el mes siguiente a la suscripción del Acuerdo Colectivo, a presentar a las organizaciones las acciones que está adelantada en la materia Función Pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil con el fin de escuchar sus aportes y sugerencias e integrarlos al equipo de trabajo.	CUMPLIDO
131	La Función Pública y el Ministerio de Transporte, en el mes siguiente a la firma del presente acuerdo colectivo, se comprometen a adelantar una reunión con los representantes del sindicato del INVIAS firmante del presente acuerdo, con el fin de analizar el alcance de varias de sus competencias y los pasos a seguir.	CUMPLIDO
132	Se establecerá un Comité de Seguimiento y Verificación de los Acuerdos de la mesa central. Se constituirán comités de seguimiento y verificación de lo acordado en las Mesas Sectoriales, presididos por representantes de cada uno de estos sectores, con la misma representación y composición del Comité de la mesa central. Cada comité de seguimiento constituirá su secretaría técnica. El Comité de Seguimiento adoptará el reglamento para su funcionamiento y el cronograma para su cumplimiento, indicando los tiempos para el desarrollo o cumplimiento de los puntos del Acuerdo que no tienen fechas determinadas. El Comité de Seguimiento de la mesa central, se reunirá en los cuatro (4) meses siguientes a la firma del Acuerdo, el primer y último jueves de cada mes, vencido el cuarto mes se reunirán el primer jueves de cada mes. El Comité de Seguimiento de las mesas sectoriales se reunirá, en los cuatro (4) meses siguientes a la firma del Acuerdo, el segundo y tercer jueves de cada mes, vencido el cuarto mes se reunirán el segundo jueves de cada mes.	CUMPLIDO
6	El Gobierno Nacional, en el mes siguiente a la firma del Acuerdo Colectivo, se compromete a instalar una mesa con la participación de las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo y de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en la cual se discutan los estudios adelantados en materia de cuadros funcionales y se proyecte el decreto que los regule. El Gobierno Nacional se compromete a expedir el decreto que se estructure fruto de la concertación en los términos que se señalen en la mesa	EN PROCESO
14	El Gobierno Nacional, en coordinación con la Comisión Nacional del Servicio Civil, se comprometen, dentro de los seis meses siguientes a la firma del Acuerdo Colectivo a reglamentar la evaluación del desempeño de los dirigentes sindicales, que permita conciliar el ejercicio de labores sindicales con obligaciones laborales, concertado con las organizaciones firmantes del presente acuerdo.	EN PROCESO
16	El Gobierno Nacional, dentro de los dos meses siguientes a la fecha de la suscripción del presente Acuerdo Colectivo, previo consenso de su contenido con las organizaciones sindicales firmantes del mismo, expedirá un decreto reglamentario en el cual se consagren: 1) norma que garantice la continuidad de los derechos individuales o colectivos adquiridos en Acto Administrativo o Acuerdo Colectivo de conformidad con la Constitución y la Ley, 2) reglamento el principio de progresividad y no regresividad en materia laboral, para lo cual se tendrá en cuenta el artículo 53 de la Constitución Política y la jurisprudencia de las Altas Cortes, y 3) reglamento el alcance del periodo de la vigencia de los Acuerdos Colectivos, señalando que todo Acuerdo Colectivo, se entenderá prorrogado hasta que las partes señalen lo contrario.	EN PROCESO

No	ACUERDO	ESTADO
19	Respetando el principio de progresividad , el Gobierno Nacional se compromete, dentro de los dos meses siguientes a la firma del presente Acuerdo, a expedir un decreto que modifique el Decreto 2813 de 2000, mediante el cual se regulan los permisos sindicales para los servidores públicos, con el fin de establecer términos y condiciones para atender las solicitudes de permisos teniendo como referente la Circular Conjunta 0098 de 2007 expedida por el Ministerio de Protección Social y la Función Pública.	EN PROCESO
26	El Gobierno Nacional se compromete, dentro de los dos meses siguientes a la firma del presente acuerdo, a expedir un acto administrativo que imparta directrices a las entidades del Estado para el reconocimiento de las horas extras, de compensatorios y del trabajo ocasional o permanente en días dominicales o festivos.	EN PROCESO
26	Así mismo expedirá un decreto reglamentario del Decreto ley 1042 de 1978 que regule la jornada por turnos y la forma de compensar el trabajo por fuera de la jornada laboral y de disponibilidad, debidamente autorizado, para el nivel profesional.	EN PROCESO
28	El Gobierno Nacional, a través de la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP se compromete a estructurar, para el segundo semestre de 2020, un programa de educación para el trabajo y desarrollo humano para los servidores públicos y estudiantes en materia de derecho colectivo público, trabajo decente y convenios OIT, cuyo pénsum será construido con los representantes de las organizaciones sindicales firmantes del presente Acuerdo Colectivo. Así mismo, el Gobierno Nacional se compromete a estudiar con la ESAP que el programa de educación no formal pase a ser una especialización.	EN PROCESO
30	El Gobierno Nacional se compromete a estudiar la viabilidad técnica, financiera y jurídica de la creación de un centro de formación en las áreas de hidrología, meteorología, meteorología aeronáutica y ciencias ambientales, atendiendo las normas de calidad, partiendo de los estudios que presente el IDEAM y las organizaciones sindicales del Instituto al Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible el 15 de julio de 2019. Este Ministerio se deberá pronunciar al mes siguiente que el IDEAM radique los estudios técnicos. En caso de ser afirmativa la viabilidad técnica, financiera y jurídica, el Ministerio de Ambiente debe impulsar su creación a la mayor brevedad, para lo cual dará información a la Mesa de Seguimiento de Cumplimiento de los Acuerdos.	EN PROCESO
43	Conforme al artículo 193 de la segunda ponencia del Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022, que fuera aprobado por el Congreso de la República, en el marco de la Comisión de Alto Nivel liderada por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Departamento Nacional de Planeación, para elaborar propuesta de acto legislativo que incremente los recursos del General de Participaciones, el Ministerio de Educación Nacional garantizará la participación de agremiaciones, organizaciones y sectores sociales del componente educación. En cuanto a la ampliación de planta, corresponde a una de las brechas: relaciones técnicas, que será trabajada en el marco de la Comisión de Alto Nivel.	EN PROCESO
48	Los acuerdos y desacuerdos de la mesa nacional sectorial de educación superior hacen parte integral del Acuerdo marco de la mesa nacional de negociación de 2019. El Gobierno Nacional acuerda que en aplicación del principio de progresividad y no	EN PROCESO

No	ACUERDO	ESTADO
	regresividad, se respetará y cumplirá lo acordado en el acta final de acuerdos y desacuerdos de la negociación sectorial de 2017 relacionado con las instituciones de educación superior.	
51	El Gobierno Nacional se compromete a revisar las circulares que se expidieron en el Marco del Acuerdo Colectivo de 2017, con el fin de determinar cuáles de estas circulares se deben extender a la Rama Judicial y demás ramas del poder público. En los que sean aplicables a la Rama Judicial se expedirán los actos administrativos correspondientes. Y así mismo, se revisará la posibilidad de extender la posibilidad de los descansos compensados para los empleados del Instituto de Medicina Legal.	EN PROCESO
120	El Gobierno Nacional se compromete a instalar, en el mes siguiente a la suscripción del acuerdo colectivo, una mesa de trabajo tripartita con la participación de representantes de las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo colectivo, con el fin de revisar los estudios adelantados sobre los principios señalados en el artículo 53 de la Constitución Política, la jurisprudencia de las altas cortes, los convenios de la OIT y los nuevos desarrollos sobre el particular y la forma de regularlos. La mesa deberá presentar informe a más tardar a los 8 meses siguientes a su instalación y decidir los pasos normativos a seguir y sus correspondientes fechas. La mesa será liderada por el Ministerio del Trabajo y la Función Pública	EN PROCESO
123	El Gobierno Nacional, se compromete dentro de los dos meses siguientes a la firma del presente acuerdo colectivo a instalar una mesa con participación de las organizaciones sindicales firmantes del acuerdo colectivo, con el fin de revisar la normatividad y jurisprudencia vigente en materia de reubicación laboral en especial lo relacionado con los traslados y en el mes siguiente se establecerán las acciones a seguir.	EN PROCESO
127	El Gobierno Nacional a través de las entidades competentes se compromete a impulsar en las organizaciones del Estado una política de responsabilidad social en materia de ambiente, derechos humanos, participación y promoción de la actividad sindical, estabilidad laboral y reten social, publicidad responsable y código de integridad de los servidores públicos. La estrategia y desarrollo serán presentada en el segundo semestre del presente año a la Mesa de Seguimiento del Cumplimiento de los Acuerdos.	EN PROCESO

Fuente: Función Pública (2019)

De acuerdo con lo expuesto y bajo las gestiones implementadas, a continuación, se destacan los siguientes logros:

- Formalización de las plantas de empleos de las entidades públicas, generando oportunidades de ingreso al servicio público, a través de concursos de méritos, a los ciudadanos, contratistas del Estado y jóvenes entre 18 a 28 años sin experiencia laboral.
- Reglamentación de la participación de los sindicatos en los temas que afectan las condiciones laborales de los trabajadores
- Regulación de los requisitos para los concursos que se convoquen para proveer empleos de los niveles asistencial y técnico y se exhortó a las entidades que cuentan con sistemas específicos de carrera para que diseñen sus sistemas propios de evaluación del desempeño.
- Actualización de la protección de los trabajadores que gozan de especial protección constitucional al momento de realizar la provisión de empleos de carrera.

Versión: 01

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia.

Fecha: 2020-07-08

La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Planeación y Gestión (Intranet).

- Los administrativos que dan cumplimiento al punto 14, 19 y 26 de la mesa central y 96 de las mesas sectoriales se encuentran en Presidencia en trámite de firmas

Dentro de los retos y desafíos, está continuar con el seguimiento de los acuerdos, procurando su cumplimiento al 100%, y la preparación y culminación de forma exitosa del proceso de negociación colectiva del 2021.

5.8 Convenios interinstitucionales

En Función Pública hemos estado trabajando para posicionarnos como una entidad técnica e innovadora, es así como uno de los pilares de nuestra gestión ha sido ampliar y consolidar nuestras relaciones con actores académicos e institucionales, que por su naturaleza nos permitan profundizar en el desarrollo de nuestra misionalidad. Con este propósito durante esta administración se adelantaron 89 convenios, los cuales a la fecha presentan los siguientes niveles de ejecución:

Estado	Total
Finalizados	14
Ejecución entre el 1 al 10%	0
Ejecución entre el 10% al 30%	18
Ejecución entre el 30% al 60%	41
Ejecución entre el 60% al 99%	16

Para una observación más detallada de los compromisos adquiridos en esta modalidad de articulación interinstitucional, se presenta los diferentes convenios adelantados en la vigencia de esta Dirección:

Tabla 30. Convenios desarrollado en la vigencia 2018-2021

No	Entidad	Objeto	Recursos	Estado
276-2018	UNIVERSIDAD DE LOS ANDES	FUNCION PUBLICA y LA UNIVERSIDAD, a través del Centro de Trayectoria Profesional, acuerdan por virtud del presente convenio, aunar esfuerzos dirigidos a propiciar un espacio que permita a los estudiantes de pregrado y posgrado de LA UNIVERSIDAD, aplicar y ampliar, a través de la práctica los conocimientos adquiridos en desarrollo del Programa Académico que cada uno se encuentra cursando. Tiene en consecuencia el convenio una finalidad estrictamente académica. PARÁGRAFO.- LA UNIVERSIDAD otorgará al estudiante en Práctica, el número de créditos a que haya lugar, de acuerdo con el Reglamento General de Estudiantes, el Reglamento de Prácticas Académicas de formación profesional, Reglamentos del departamento y/o facultad y su plan de estudios, los cuales se tendrán en cuenta en orden de alcanzar	\$ -	61,92 %

		los requisitos establecidos para culminar su programa de estudios y el título profesional correspondiente.		
215-2020	UNIVERSIDAD SANTO TOMAS	Aunar esfuerzos administrativos y humanos, para desarrollar estrategias orientadas a desarrollar iniciativas de interés mutuo en las áreas relacionadas con la salud, el deporte, la recreación y en general todas aquellas actividades que puedan tener incidencia con la gestión del empleo público.	\$ -	24,48 %
60-2019	CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA	Apoyar a la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial I en la gestión de talento humano, brindando asesoría , capacitación y acompañamiento técnico en las distintas etapas de ingreso, permanencia y retiro.	\$ -	95,62 %
328-2018	UNIVERSIDAD EAFIT	Establecer los términos de cooperación interinstitucional entre la UNIVERSIDAD y FUNCIÓN PÚBLICA, para optimizar la utilización de recursos humanos, profesionales y materiales de ambas entidades, mediante prácticas profesionales de los estudiantes de LA UNIVERSIDAD y llevar a cabo proyectos dirigidos al desarrollo de actividades propias de FUNCIÓN PÚBLICA.	\$ -	57,95 %
330-2018	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA - DANE	Aunar esfuerzos entre FUNCIÓN PÚBLICA y EL DANE, con el fin de desarrollar de manera concertada temas de interés común, dentro de sus competencias.	\$ -	45,97 %
211-2019	ASOCIACIÓN COOPERATIVA DE RECICLADORES DE BOGOTÁ ARB	El RECICLADOR de la ASOCIACIÓN , retirará de las instalaciones del DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, todos los desechos Reciclables que se originan en sus instalaciones, los materiales se retirarán una vez a la semana o cuando FUNCIÓN PÚBLICA lo solicite, en los días y horas establecidas por FUNCIÓN PÚBLICA. Dicho material reciclable, será dispuesto a la ASOCIACIÓN , quien a su vez lo pondrá a disposición de la industria nacional para su reconversión y aprovechamiento como materia prima y no para reutilización; procedimiento que será certificado mensualmente por LA ASOCIACIÓN .	\$ -	75,89 %
051-2019	ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESAP	Transferencia por parte de la ESAP al DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, de los recursos corrientes que corresponden al presupuesto de la vigencia fiscal 2019, con fundamento en el artículo 68 de la Ley 1940 de 2018 y el artículo 71 del Decreto 2467 de 2018.	\$ 11.000.000.000,00	FINALIZADO

144-2019	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL DE BOGOTA - UAECD	Aunar esfuerzos, capacidades técnicas y tecnológicas en el marco de la cooperación interinstitucional con el fin de elaborar herramientas y documentos tipo para el fortalecimiento institucional de la gestión catastral en las entidades del orden territorial.	\$ -	61,27 %
145-2019	FEDERACION NACIONAL DE DEPARTAMENTOS	Aunar esfuerzos entre FUNCIÓN PÚBLICA Y la FEDERACIÓN, con el fin de desarrollar de manera concertada temas de interés común, dentro de sus competencias.	\$ -	FINALIZADO
147-2019	DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	Aunar esfuerzos entre la FUNCIÓN PÚBLICA y EL DEPARTAMENTO, con el fin de desarrollar, de manera concertada, actividades relacionadas con la implementación de las políticas de función pública, en el marco de las competencias de cada una de las entidades.	\$ -	FINALIZADO
006-2019	SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA	Aunar esfuerzos para fortalecer las competencias lingüísticas de los servidores públicos vinculados a las entidades del Estado Colombiano, con el fin de formarlos en el manejo de idiomas extranjero.	\$ -	53,49 %
176-2019	DISTRITO ESPECIAL, INDUSTRIAL, PORTUARIO, BIODIVERSO Y ECOTURÍSTICO DE BUENAVENTURA	Aunar esfuerzos entre la FUNCIÓN PÚBLICA y EL DISTRITO, con el fin de desarrollar, de manera concertada, actividades relacionadas con la implementación de las políticas de función pública, en el marco de las competencias de cada una de las entidades.	\$ -	FINALIZADO
178-2019	DISTRITO TURISTICO, CULTURAL E HISTORICA DE SANTA MARTA	Aunar esfuerzos entre la FUNCIÓN PÚBLICA y EL DISTRITO, con el fin de desarrollar, de manera concertada, actividades relacionadas con la implementación de las políticas de función pública, en el marco de las competencias de cada una de las entidades.	\$ -	FINALIZADO
180-2019	DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA	Aunar esfuerzos entre la FUNCIÓN PÚBLICA y EL DEPARTAMENTO, con el fin de desarrollar, de manera concertada, actividades relacionadas con la implementación de las políticas de función pública, en el marco de las competencias de cada una de las entidades.	\$ -	FINALIZADO
194-2019	CORPORACIÓN AGENCIA NACIONAL DE	Aunar esfuerzos entre la FUNCIÓN PÚBLICA la AGENCIA NACIONAL DIGITAL, con el fin de realizar el análisis, diseño y desarrollo de la primera fase de la nueva versión del Sistema Único de Información de	\$ 869.660.000,00	FINALIZADO

	GOBIERNO DIGITAL - AND	Trámites - SUIT para facilitar la evolución técnico-funcional en el marco de las políticas de transformación digital del Estado.		
200-2019	LA AGENCIA NACIONAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA - COLOMBIA COMPRA EFICIENTE	Aunar esfuerzos, capacidades técnicas y tecnológicas en el marco de la cooperación interinstitucional con el fin de intercambiar información entre el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Agencia de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-, que permitirán la consulta actualizada de la información entre SIGEP y SECOP II.	\$ -	55,59 %
84-2019	LA COMISIÓN DE REGULACIÓN DE COMUNICACIONES Y LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	Aunar esfuerzos entre FUNCIÓN PÚBLICA, LA COMISIÓN y LA UNIVERSIDAD, para construir un banco de ciento treinta (130) preguntas, así como el ensamblaje de dos (2) versiones de cuadernillo de prueba escrita de conocimientos, calificación y respuesta a reclamaciones en el marco del proceso de selección para la elección de los Comisionados de la Sesión de Comunicaciones de la Comisión de Regulación de Comunicaciones, de acuerdo con lo señalado en la normativa vigente.	\$ 126.472.500,00	FINALIZADO
210-2019	ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESAP	Aunar esfuerzos entre la Escuela Superior de Administración Pública -ESAP y el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el propósito de facilitar la extensión del licenciamiento de la solución KACTUS-HCM, por parte de la ESAP para el uso de Función Pública.	\$ -	FINALIZADO
212-2019	SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA	Aunar los esfuerzos interinstitucionales del Departamento Administrativo de la Función Pública y el Servicio Nacional de Aprendizaje, para adelantar los concursos de méritos que permitan la selección de los cargos de Directores Regionales y Subdirectores de Centro del SENA.	\$ -	75,89 %
214-1492-2019	ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESAP	Aunar esfuerzos para el diseño y ejecución del proceso de selección por mérito para la adelantar los diferentes procesos de selección que requiera y solicite la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP.	\$ -	47,40 %

230-2019	CONSEJO PROFESIONAL NACIONAL DE INGENIERÍA - COPNIA	Aunar esfuerzos y capacidades técnicas y tecnológicas en el marco de la cooperación interinstitucional con el fin de intercambiar información entre el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Consejo Profesional Nacional de Ingeniería - COPNIA, que permitirán la consulta responsable de la información que administran cada una de las entidades según su funcionalidad, para posterior registro en los sistemas de información que el Departamento Administrativo de la Función Pública requiera.	\$ -	51,85 %
231-2019	CORPORACIÓN AGENCIA NACIONAL DE GOBIERNO DIGITAL	FUNCIÓN PÚBLICA permitirá la integración de su Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP 11 con los sistemas de la AGENCIA NACIONAL DIGITAL para la implementación del servicio de Autenticación Digital a través del consumo de un servicio web. Esta integración se realizará de conformidad con las condiciones descritas en el anexo técnico que forma parte integral del presente Convenio.	\$ -	69,18 %
235-2019	CORPORACIÓN AGENCIA NACIONAL DE GOBIERNO DIGITAL	Aunar esfuerzos entre la FUNCIÓN PÚBLICA y la AGENCIA NACIONAL DIGITAL, con el fin de diseñar, desarrollar e implementar la nueva versión del Sistema de Información para la gestión del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (FURAG).	\$ 1.852.400.000,00	95,52 %
001-2020	ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	La transferencia por parte de la ESAP a FUNCIÓN PÚBLICA, de los recursos corrientes que corresponden al presupuesto de la vigencia fiscal 2020, con fundamento en lo señalado en el artículo 102 de la Ley 2008 de 2019 y en el artículo 105 del Decreto 2411 de 2019, previas las apropiaciones presupuestales correspondientes, de acuerdo con los proyectos de inversión aprobados, para el DAFP, por el DNP.	\$ 10.900.000.000,00	FINALIZADO
109-2020	EL DISTRITO DE CARTAGENA DE INDIAS	Aunar esfuerzos entre la FUNCIÓN PÚBLICA y EL DISTRITO, con el fin de desarrollar, de manera concertada, actividades relacionadas con la implementación de las políticas de función pública en EL DISTRITO, en el marco de las competencias de cada una de las entidades.	\$ -	39,89 %

116-2020	DEPARTAMENTO DE BOLIVAR	Aunar esfuerzos entre la FUNCIÓN PÚBLICA Y EL DEPARTAMENTO"con el fin de desarrollar, de manera concertada, actividades relacionadas con la implementación de las políticas de función pública en el DEPARTAMENTO, en el marco de las competencias de cada una de las entidades.	\$ -	39,89 %
118-2020	DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA	Aunar esfuerzos entre la FUNCIÓN PÚBLICA y EL DEPARTAMENTO , con el fin de desarrollar, de manera concertada, actividades relacionadas con la implementación de las políticas de función pública en el DEPARTAMENTO , en el marco de las competencias de cada una de las entidades.	\$ -	39,89 %
119-2020	MUNICIPIO DE MEDELLIN	Aunar esfuerzos entre la FUNCIÓN PÚBLICA y EL MUNICIPIO, con el fin de desarrollar , de manera concertada, actividades relacionadas con la implementación de las políticas de función pública en EL MUNICIPIO, en el marco de las competencias de cada una de las entidades.	\$ -	39,83 %
114-2020	DEPARTAMENTO DEL HUILA	Aunar esfuerzos entre la FUNCIÓN PÚBLICA y EL DEPARTAMENTO , con el fin de desarrollar, de manera concertada , actividades relacionadas con la implementación de las políticas de función pública en el DEPARTAMENTO, en el marco de las competencias de cada una de las entidades.	\$ -	39,77 %
117-2020	DISTRITO TIRISITICO DE RIOACHA	Aunar esfuerzos entre la FUNCIÓN PÚBLICA y EL DISTRITO, con el fin de desarrollar, de manera concertada, actividades relacionadas con la implementación de las políticas de función pública en el DISTRITO, en el marco de las competencias de cada una de las entidades.	\$ -	39,77 %
125-2020	MUNICIPIO DE PASTO	Aunar esfuerzos entre FUNCIÓN PÚBLICA y EL MUNICIPIO, con el fin de desarrollar, de manera concertada, actividades relacionadas con la implementación de las políticas de función pública en EL MUNICIPIO, en el marco de las competencias de cada una de las entidades.	\$ -	39,60 %
141-2020	GOBERNACION DE LA GUAJIRA	Aunar esfuerzos entre la FUNCIÓN PÚBLICA y EL DEPARTAMENTO , con el fin de desarrollar , de manera concertada, actividades relacionadas con la implementación de las políticas de función pública en el DEPARTAMENTO, en el marco de las competencias de cada una de las entidades.	\$ -	38,72 %

124-2020	DISTRITO ESPECIAL, DEPORTIVO, CULTURAL, TURÍSTICO, EMPRESARIAL Y DE SERVICIOS DE SANTIAGO DE CALI	Aunar esfuerzos entre FUNCIÓN PÚBLICA y EL DISTRITO, con el fin de desarrollar, de manera concertada , actividades relacionadas con la implementación de las políticas de función pública en EL DISTRITO, en el marco de las competencias de cada una de las entidades.	\$ -	38,60 %
133-2020	MUNICIPIO DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	Aunar esfuerzos entre FUNCIÓN PÚBLICA y EL MUNICIPIO, con el fin de desarrollar, de manera concertada, actividades relacionadas con la implementación de las políticas de función pública en el MUNICIPIO, en el marco de las competencias de cada una de las entidades.	\$ -	38,60 %
155-2020	GOBERNACION DE CUNDINAMARCA	Aunar esfuerzos entre la FUNCIÓN PÚBLICA y EL DEPARTAMENTO, con el fin de desarrollar, de manera concertada, actividades relacionadas con la implementación de las políticas de función pública en EL DEPARTAMENTO, en el marco de las competencias de cada una de las entidades.	\$ -	37,08 %
161-2020	GOBERNACION DE CALDAS	Aunar esfuerzos entre la FUNCIÓN PÚBLICA y EL DEPARTAMENTO, con el fin de desarrollar, de manera concertada, actividades relacionadas con la implementación de las políticas de función pública en EL DEPARTAMENTO, en el marco de las competencias de cada una de las entidades.	\$ -	36,83 %
156-2020	MUNICIPIO DE POPAYAN	Aunar esfuerzos entre la FUNCIÓN PÚBLICA y EL MUNICIPIO, con el fin de desarrollar, de manera concertada, actividades relacionadas con la implementación de las políticas de función pública en EL MUNICIPIO, en el marco de las competencias de cada una de las entidades	\$ -	36,19 %
171-2020	GOBERNACIÓN RISARALDA	Aunar esfuerzos entre la FUNCIÓN PÚBLICA y EL DEPARTAMENTO, con el fin de desarrollar, de manera concertada, actividades relacionadas con la implementación de las políticas de función pública en EL DEPARTAMENTO, en el marco de las competencias de cada una de las entidades.	\$ -	33,23 %
173-2020	GOBERNACIÓN DE BOYACÁ	Aunar esfuerzos entre la FUNCIÓN PÚBLICA y EL DEPARTAMENTO, con el fin de desarrollar, de manera concertada, actividades relacionadas con la implementación de las políticas de función pública en EL DEPARTAMENTO, en el marco de las competencias de cada una de las entidades	\$ -	32,66 %
183-2020	GOBERNACION DEL QUINDIO	Aunar esfuerzos entre FUNCIÓN PÚBLICA y EL DEPARTAMENTO, con el fin de desarrollar, de manera concertada, actividades relacionadas con la	\$ -	32,59 %

		implementación de las políticas de función pública en EL DEPARTAMENTO, en el marco de las competencias de cada una de las entidades.		
184-2020	MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	Aunar esfuerzos entre FUNCIÓN PÚBLICA y EL MUNICIPIO, con el fin de desarrollar, de manera concertada, actividades relacionadas con la implementación de las políticas de función pública en EL MUNICIPIO, en el marco de las competencias de cada una de las entidades.	\$ -	32,59 %
186-2020	MUNICIPIO DE TUNJA	Aunar esfuerzos entre la FUNCIÓN PÚBLICA y EL MUNICIPIO, con el fin de desarrollar, de manera concertada, actividades relacionadas con la implementación de las políticas de función pública en EL MUNICIPIO, en el marco de las competencias de cada una de las entidades.	\$ -	32,59 %
172-2020	ALCALDÍA DISTRITAL DE SANTA MARTA	Aunar esfuerzos entre la FUNCIÓN PÚBLICA y EL DISTRITO, con el fin de desarrollar, de manera concertada, actividades relacionadas con la implementación de las políticas de función pública en EL DISTRITO, en el marco de las competencias de cada una de las entidades.	\$ -	32,30 %
190-2020	GOBERNACIÓN DE SANTANDER	Aunar esfuerzos entre FUNCIÓN PÚBLICA y EL DEPARTAMENTO, con el fin de desarrollar, de manera concertada, actividades relacionadas con la implementación de las políticas de función pública en EL DEPARTAMENTO, en el marco de las competencias de cada una de las entidades.	\$ -	32,30 %
181-2020	DEPARTAMENTO DEL ATLANTICO	Aunar esfuerzos entre FUNCIÓN PÚBLICA y EL DEPARTAMENTO, con el fin de desarrollar, de manera concertada, actividades relacionadas con la implementación de las políticas de función pública en EL DEPARTAMENTO, en el marco de las competencias de cada una de las entidades.	\$ -	32,15 %
182-2020	GOBERNACIÓN DE CORDOBA	Aunar esfuerzos entre FUNCIÓN PÚBLICA y EL DEPARTAMENTO, con el fin de desarrollar, de manera concertada, actividades relacionadas con la implementación de las políticas de función pública en EL DEPARTAMENTO, en el marco de las competencias de cada una de las entidades.	\$ -	32,15 %
187-2020	GOBERNACION DEL CAQUETA	Aunar esfuerzos entre la FUNCIÓN PÚBLICA y EL DEPARTAMENTO, con el fin de desarrollar, de manera concertada, actividades relacionadas con la implementación de las políticas de función pública en EL DEPARTAMENTO, en el marco de las competencias de cada una de las entidades.	\$ -	32,15 %

175-2020	ALCALDIA MUNICIPIO DE LETICIA	Aunar esfuerzos entre la FUNCIÓN PÚBLICA y EL MUNICIPIO, con el fin de desarrollar, de manera concertada, actividades relacionadas con la implementación de las políticas de función pública en EL MUNICIPIO, en el marco de las competencias de cada una de las entidades.	\$ -	32,15 %
185-2020	GOBERNACION DE SUCRE	Aunar esfuerzos entre la FUNCIÓN PÚBLICA y EL DEPARTAMENTO, con el fin de desarrollar, de manera concertada, actividades relacionadas con la implementación de las políticas de función pública en EL DEPARTAMENTO, en el marco de las competencias de cada una de las entidades.	\$ -	31,64 %
191-2020	GOBERNACION NORTE DE SANTANDER	Aunar esfuerzos entre FUNCIÓN PÚBLICA y EL DEPARTAMENTO, con el fin de desarrollar, de manera concertada, actividades relacionadas con la implementación de las políticas de función pública en EL DEPARTAMENTO, en el marco de las competencias de cada una de las entidades.	\$ -	31,20 %
193-2020	MUNICIPIO DE SINCELEJO	Aunar esfuerzos entre la FUNCIÓN PÚBLICA y EL MUNICIPIO, con el fin de desarrollar, de manera concertada, actividades relacionadas con la implementación de las políticas de función pública en EL MUNICIPIO, en el marco de las competencias de cada una de las entidades.	\$ -	31,20 %
281-2020	MUNICIPIO DE INIRIDA	Aunar esfuerzos enhe FUNCIÓN PÚBLICA Y EL MUNICIPIO, con el fin de desarrollar, de manera concortada, actividades relacionadas con la implementación de las polfúcas de función públca en EL MUNICIPIO, en el marco de las competencias de cada una de las entidades.	\$ -	31,20 %
188-2020	MUNICIPIO DE FLORENCIA	Aunar esfuerzos entre la FUNCIÓN PÚBLICA y EL MUNICIPIO, con el fin de desarrollar, de manera concertada, actividades relacionadas con la implementación de las políticas de función pública en EL MUNICIPIO, en el marco de las competencias de cada una de las entidades	\$ -	31,05 %
209-2020	MUNICIPIO DE PEREIRA	Aunar esfuerzos entre FUNCIÓN PÚBLICA y EL MUNICIPIO, con el fin de desarrollar, de manera concertada, actividades relacionadas con la implementación de las políticas de función pública en EL MUNICIPIO, en el marco de las competencias de cada una de las entidades	\$ -	30,13 %
210-2020	LA CORPORACIÓN AGENCIA NACIONAL DE GOBIERNO DIGITAL – AND	Aunar esfuerzos entre la FUNCIÓN PÚBLICA y la AGENCIA NACIONAL DIGITAL, con el fin de realizar el análisis, diseño y desarrollo de la segunda fase de la nueva versión del Sistema Único de Información de Trámites – SUIT para facilitar su evolución técnico-funcional en el marco de las políticas de transformación digital del Estado.	\$ 680.823.6 97,00	79,34 %

211-2020	ALCALDIA MUNICIPAL DE VALLEDUPAR	Aunar esfuerzos entre FUNCIÓN PÚBLICA y EL MUNICIPIO, con el fin de desarrollar, de manera concertada, actividades relacionadas con la implementación de las políticas de función pública en EL MUNICIPIO, en el marco de las competencias de cada una de las entidades.	\$ -	29,67 %
212-2020	MUNICIPIO DE MOCOA	Aunar esfuerzos entre FUNCIÓN PÚBLICA y EL MUNICIPIO, con el fin de desarrollar, de manera concertada, actividades relacionadas con la implementación de las políticas de función pública en EL MUNICIPIO, en el marco de las competencias de cada una de las entidades.	\$ -	28,96 %
218-2020	MUNICIPIO DE YOPAL	Aunar esfuerzos entre FUNCIÓN PÚBLICA y EL MUNICIPIO, con el fin de desarrollar, de manera concertada, actividades relacionadas con la implementación de las políticas de función pública en EL MUNICIPIO, en el marco de las competencias de cada una de las entidades.	\$ -	28,88 %
217-2020	MUNICIPIO DE ARAUCA	Aunar esfuerzos entre FUNCIÓN PÚBLICA y EL MUNICIPIO, con el fin de desarrollar, de manera concertada, actividades relacionadas con la implementación de las políticas de función pública en EL MUNICIPIO, en el marco de las competencias de cada una de las entidades.	\$ -	28,31 %
219-2020	DEPARTAMENTO DE NARIÑO	Aunar esfuerzos entre FUNCIÓN PÚBLICA y EL DEPARTAMENTO, con el fin de desarrollar, de manera concertada, actividades relacionadas con la implementación de las políticas de función pública en EL DEPARTAMENTO, en el marco de las competencias de cada una de las entidades.	\$ -	28,31 %
220-2020	DEPARTAMENTO DE CASANARE	Aunar esfuerzos entre FUNCIÓN PÚBLICA y EL DEPARTAMENTO, con el fin de desarrollar, de manera concertada, actividades relacionadas con la implementación de las políticas de función pública en EL DEPARTAMENTO, en el marco de las competencias de cada una de las entidades.	\$ -	28,31 %
223-2020	MUNICIPIO DE MONTERÍA	Aunar esfuerzos entre la FUNCIÓN PÚBLICA y EL MUNICIPIO, con el fin de desarrollar, de manera concertada, actividades relacionadas con la implementación de las políticas de función pública en EL MUNICIPIO, en el marco de las competencias de cada una de las entidades.	\$ -	28,31 %
225-2020	DEPARTAMENTO DE TOLIMA	Aunar esfuerzos entre FUNCIÓN PÚBLICA y EL DEPARTAMENTO, con el fin de desarrollar, de manera concertada, actividades relacionadas con la implementación de las políticas de función pública en EL DEPARTAMENTO, en el marco de las competencias de cada una de las entidades.	\$ -	28,31 %
222-2020	MUNICIPIO DE MANIZALES	Aunar esfuerzos entre FUNCIÓN PÚBLICA y EL MUNICIPIO, con el fin de desarrollar, de manera concertada, actividades relacionadas con la implementación de las políticas de función pública en	\$ -	27,90 %

		EL MUNICIPIO, en el marco de las competencias de cada una de las entidades.		
226-2020	MUNICIPIO DE ARMENIA	Aunar esfuerzos entre FUNCIÓN PÚBLICA y EL MUNICIPIO, con el fin de desarrollar, de manera concertada, actividades relacionadas con la implementación de las políticas de función pública en EL MUNICIPIO, en el marco de las competencias de cada una de las entidades	\$ -	27,90 %
213-2020	GOBERNACIÓN DEPARTAMENTO DEL PUTUMAYO	Aunar esfuerzos entre FUNCIÓN PÚBLICA y EL DEPARTAMENTO, con el fin de desarrollar, de manera concertada, actividades relacionadas con la implementación de las políticas de función pública en EL DEPARTAMENTO, en el marco de las competencias de cada una de las entidades.	\$ -	27,82 %
236-2020	DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA	Aunar esfuerzos entre FUNCIÓN PÚBLICA y EL DEPARTAMENTO, con el fin de desarrollar, de manera concertada, actividades relacionadas con la implementación de las políticas de función pública en EL DEPARTAMENTO, en el marco de las competencias de cada una de las entidades.	\$ -	24,37 %
CO1.PCC NTR.1842	MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL	Aunar esfuerzos técnicos y operativos para la aplicación de las pruebas psicotécnicas a los aspirantes a ocupar las vacantes del Consejo Nacional de Acreditación	\$ -	51,92 %
250-2020	GOBERNACION DEL CHOCÓ	Aunar esfuerzos entre FUNCIÓN PÚBLICA y EL DEPARTAMENTO, con el fin de desarrollar, de manera concertada, actividades relacionadas con la implementación de las políticas de función pública en EL DEPARTAMENTO, en el marco de las competencias de cada una de las entidades.	\$ -	22,33 %
251-2020	DEPARTAMENTO DEL ARAUCA	Aunar esfuerzos entre FUNCIÓN PÚBLICA y EL DEPARTAMENTO, con el fin de desarrollar, de manera concertada, actividades relacionadas con la implementación de las políticas de función pública en EL DEPARTAMENTO, en el marco de las competencias de cada una de las entidades.	\$ -	20,97 %
253-2020	ALCALDIA MUNICIPAL DE IBAGUE - IBAGUE	Aunar esfuerzos entre FUNCIÓN PÚBLICA y EL MUNICIPIO, con el fin de desarrollar, de manera concertada, actividades relacionadas con la implementación de las políticas de función pública en EL MUNICIPIO, en el marco de las competencias de cada una de las entidades.	\$ -	20,97 %
282-2020	MINISTERIO DE TRANSPORTE	Aunar esfuerzos entre la FUNCIÓN PÚBLICA y el MINISTERIO DE TRANSPORTE, con el fin de realizar la transferencia de los servicios web desarrollados por el Ministerio para la interoperabilidad de ORFEO.	\$ -	FINALIZADO

001-2018	DISTRITO DE CARTAGENA DE INDIAS D. T. Y C.	Aunar esfuerzos entre el DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA y EL DISTRITO DE CARTAGENA DE INDIAS D. T. Y C., con el fin de desarrollar, de manera concertada, actividades relacionadas con la implementación de las políticas de función pública, en el marco de las competencias de cada una de las entidades.	\$ -	FINALIZADO
320-2018	DISTRITO ESPECIAL TURÍSTICO Y CULTURAL DE RIOHACHA	Aunar esfuerzos entre el DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA y EL DISTRITO ESPECIAL, TURÍSTICO Y CULTURAL DE RIOHACHA, con el fin de desarrollar, de manera concertada, actividades relacionadas con la implementación de las políticas de función pública, en el marco de las competencias de cada una de las entidades.	\$ -	FINALIZADO
263-2020	ALCALDIA DE BARRANCOMINAS GUAINIA	EL COMODANTE hace entrega en comodato o prestamos de uso al comodatario, el bien mueble de propiedad del comodante, identificado y valorado.	\$ -	15,81 %
324-2018	AUTORIDAD NACIONAL DE LICENCIAS AMBIENTALES - ANLA	Aunar esfuerzos técnicos y administrativos en el proceso de evaluación, de los profesionales que prestarían sus servicios personales en la ANLA, en el marco de implementación de políticas de desarrollo administrativo, de planeación y gestión.	\$ -	FINALIZADO
019-2019	CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA	Aunar esfuerzos entre FUNCIÓN PÚBLICA Y la CONTRALORIA GENERAL, dentro del ámbito de sus competencias, para desarrollar tareas y estrategias que busquen el fortalecimiento tanto de las partes como de otras entidades del estado en temas relativos al control interno, control financiero, gestión pública, talento humano, participación ciudadana y transparencia en el uso de los recursos públicos	\$ -	74,34 %
020-2019	SUPERINTENDENCIA DE NOTARIADO Y REGISTRO	Aunar esfuerzos, capacidades técnicas y tecnológicas en el marco de la cooperación interinstitucional con el fin de adelantar la interoperabilidad e intercambiar información entre FUNCIÓN PÚBLICA Y SUPERNOTARIADO que permitirán la consulta responsable a las bases de datos de SUPERNOTARIADO, de la información de bienes a nombre de los usuarios del sistema SIGEP 11, así como el reporte y registro en el SIGEP 11, de información de vinculaciones y situaciones administrativas de la planta de SUPERNOTARIADO, garantizando los derechos fundamentales al titular de la información, en especial, el derecho de Habeas Data de conformidad con el artículo 15 de Constitución Política y la Ley 1581 de 2012 y sus decretos reglamentarios.	\$ -	63,36 %

112-2019	COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL	Aunar esfuerzos . capacidades técnicas y tecnológicas en el marco de la cooperación interinstitucional con el fin de adelantar la interoperabilidad e intercambiar información entre el DEPARTAMENTO y la COMISIÓN NACIONAL que permita la consulta responsable a las bases de datos administradas por ambas entidades . garantizando los derechos fundamentales al titular de la información en especial. el derecho de Habeas Data de conformidad con el artículo 15 de Constitución Política y la Ley 1581 de 2012 y sus decretos reglamentarios.	\$ -	62,78 %
851288-2019	MINISTERIO DE EDUCACIÓN	Aunar esfuerzos, capacidades técnicas y tecnológicas en el marco de la cooperación interinstitucional con el fin de adelantar la interoperabilidad e intercambiar información entre el DEPARTAMENTO Y el MINISTERIO que permitan la consulta responsable a las bases de datos de la información de hojas de vida y cargos que ocupan los docentes y directivos docentes de Colombia así como la información relacionada con el programa y núcleo básico del conocimiento (NBC) , permitiendo al MINISTERIO el registro automático entre sistemas de información de datos en el SIGEP II en referencia a la información de vinculaciones/desvinculaciones y situaciones administrativas de los docentes en mención y el personal de planta administrativa del MINISTERIO, garantizando los derechos fundamentales al titular de la información, en especial, el derecho de Habeas Data de conformidad con el artículo 15 de Constitución Política y la Ley 1581 de 2012 y sus decretos reglamentarios.	\$ -	62,21 %
504-2019	EL MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL	Aunar esfuerzos entre el Ministerio de Salud y Protección Social y el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el propósito de intercambiar estudios. bases de datos y demás información que sirva de apoyo mutuo en el cumplimiento de sus respectivas funciones.	\$ -	59,32 %
170-2019	INSTITUTO NACIONAL DE VIAS - INVIAS	Aunar esfuerzos entre EL INVIAS Y EL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, para el diseño y ejecución del proceso de selección por mérito, para la conformación de las listas de candidatos que integrarán las terna con base en las cuales se escogerán los Directores Territoriales del Instituto.	\$ -	91,23 %
177-2019	EMPRESA NACIONAL PROMOTORA DEL DESARROLLO TERRITORIAL - ENTERRETORIO	Aunar esfuerzos entre ENTerritorio y FUNCIÓN PÚBLICA, para adelantar pruebas de integridad , particularmente en la aplicación de exámenes de habilidades y competencias, que la Entidad usará como referencia en sus procesos internos de contratación.	\$ -	89,18 %

187-2019	SUPERINTENDENCIA DE NOTARIADO Y REGISTRO	Aunar esfuerzos entre la Superintendencia de Notariado y Registro y el Departamento Administrativo de la Función Pública, para adelantar la Convocatoria al Concurso Público de Méritos No. 001 de 2018 "para la conformación de la lista de elegibles para la designación de curadores urbanos".	\$ -	57,08 %
193-2019	EL INSTITUTO COLOMBIANO DE CRÉDITO EDUCATIVO Y ESTUDIOS TÉCNICOS EN EL EXTERIOR MARIANO OSPINA PÉREZ - ICETEX	Aunar esfuerzos y establecer acciones de cooperación entre EL ICETEX y EL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, con el fin de adelantar las pruebas de competencias laborales a los servidores del ICETEX y/o candidatos externos, dentro de los procesos de nombramiento de sus funcionarios.	\$ -	84,38 %
179-168-2019	LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN	Aunar esfuerzos y capacidades técnicas y tecnológicas en el marco de la cooperación interinstitucional con el fin de intercambiar información entre el Departamento Administrativo de la Función Pública y La Procuraduría General de la Nación, que permitirán la consulta responsable de la información que administran cada una de las entidades según su funcionalidad, para posterior registro en los sistemas de información que el Departamento Administrativo de la Función Pública requiera.	\$ -	55,25 %
213-2019	REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	Permitir a FUNCIÓN PÚBLICA, la consulta al Archivo Nacional de Identificación de la REGISTRADURÍA, con el fin de validar la información biográfica de los colombianos que constituyen el talento humano al servicio de Estado.	\$ -	67,36 %
007-2020	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA	Aunar esfuerzos entre las partes, con el fin de adelantar las pruebas de competencias laborales a los servidores de Carrera Administrativa y demás aspirantes, para la provisión de empleos de carrera administrativa por vacancia temporal o definitiva del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.	\$ -	43,03 %
227-2020	SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ	Aunar esfuerzos entre FUNCIÓN PÚBLICA y LA SECRETARÍA GENERAL, con el fin de desarrollar, de manera concertada, actividades relacionadas con la implementación de los temas relacionados con la gestión pública, en el marco de las competencias de cada una de las entidades.	\$ -	19,71 %

Fuente: DAFP, Grupo de gestión Contractual, (2021).

6. Planes, Programas y Proyectos

Nuestra entidad organiza su actuación a través de planes, programas y proyectos, a través de estos planes no sólo plasmamos las acciones a adelantar sino la visión específica que ha adoptado la entidad en la intervención de un tema en particular. En esta sección presentamos estos planes, según sus avances y retos.

6.1 Plan de Acción Anual 2019, 2020 y 2021

Nuestra Planeación institucional parte de la identificación de productos, servicios y necesidades de nuestros grupos de valor (Entidades Públicas, Servidores Públicos y Ciudadanos), los objetivos institucionales, las dimensiones y políticas de MIPG, los compromisos institucionales del Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Marco de Implementación del Acuerdo de Paz, los CONPES, la planeación sectorial, los planes del Decreto 612 de 2018 y las apuestas estratégicas que trazó la entidad hasta el 2022.

Es así, como desde el 2019 se construyó de manera participativa el plan estratégico institucional y el plan de acción anual para cada vigencia a partir los lineamientos previstos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG–, la adaptación de la metodología *design thinking* y 11 grandes resultados que responden a las principales necesidades y expectativas de nuestros grupos de valor.

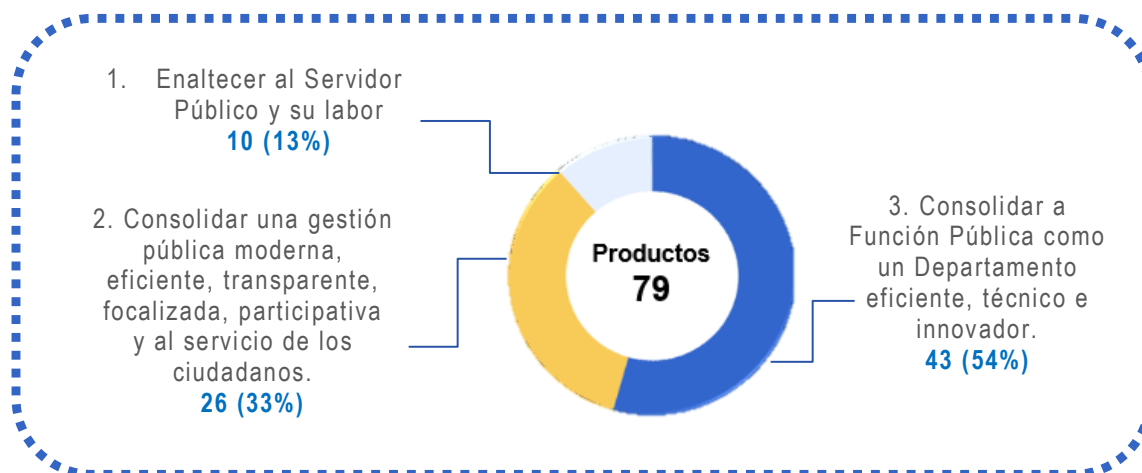
A continuación, se presenta un breve resumen de la planeación institucional:

6.1.1 Plan estratégico institucional y plan de acción anual 2019

Para el año 2019 se contó con 79 productos planificados, dirigidos al cumplimiento de

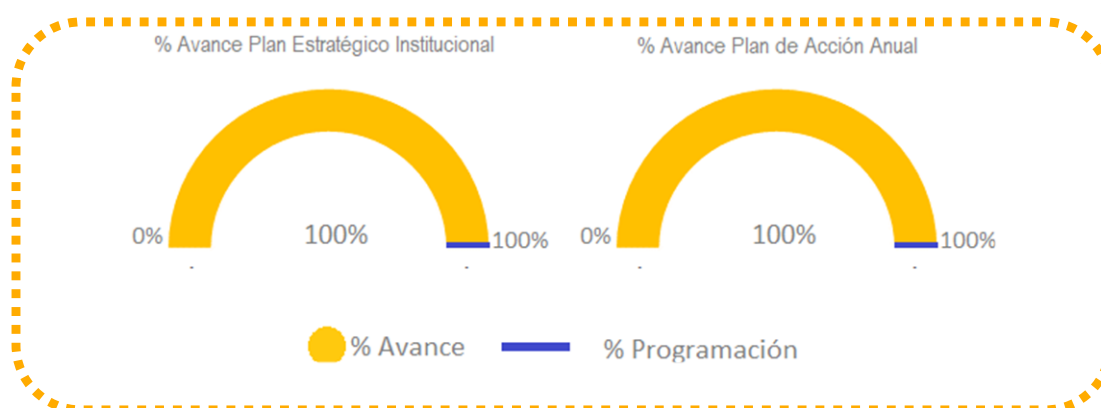
Gráfica 31. Porcentaje de cumplimiento Plan Estratégico Institucional y Plan de Acción Anual 2019

Gráfica 30. Total de productos planificados por objetivo institucional



Fuente: Oficina Asesora de Planeación (2019)

El avance en la ejecución de los 79 productos alcanzó el 100% de su cumplimiento, tal como lo muestran los resultados registrados en la siguiente gráfica:



Fuente: Oficina Asesora de Planeación (2019)

6.1.2 Plan estratégico institucional y plan de acción anual 2020

Durante esta vigencia se reorientó la gestión hacia **12 grandes resultados**, así:

7 dirigidos al grupo de valor entidades:

- Entidades del Estado con mejores capacidades desarrolladas de cara al ciudadano
- Conocimiento preservado e innovación promovida en las Entidades del Estado
- Empleo público modernizado para una gestión pública eficiente

Versión: 01

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia.

Fecha: 2020-07-08

La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Planeación y Gestión (Intranet).

- Datos e información pública de calidad para la toma de decisiones y uso de la ciudadanía.
- Capacidades digitales, tecnológicas y de ciberseguridad fortalecidas para acercarnos a los grupos de valor.
- Entidades ágiles, efectivas y abiertas al ciudadano que garanticen su participación en el ciclo de la gestión pública y ayuden a mejorar la relación con el Estado.
- Gestión pública colombiana reconocida internacionalmente y alianzas establecidas.

3 dirigidos hacia los servidores públicos:

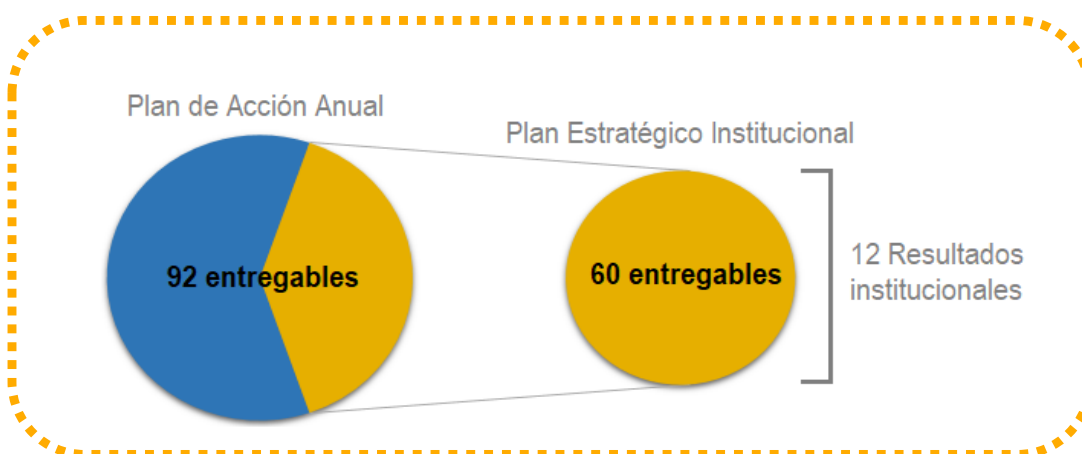
- Programa de Inclusión y diversidad en el empleo público implementado.
- Servidores públicos articulados a través de redes interinstitucionales.
- Servidores públicos competentes, productivos y con comportamientos coherentes con su vocación de servicio.

2 dirigidos hacia los ciudadanos:

- Personas naturales y jurídicas interesadas, capacitadas en control social para incidir en la gestión pública.
- Sujetos de derechos de protección especial capacitados para incidir en la gestión pública.

La consolidación de las iniciativas para esta vigencia se agrupó de la siguiente manera:

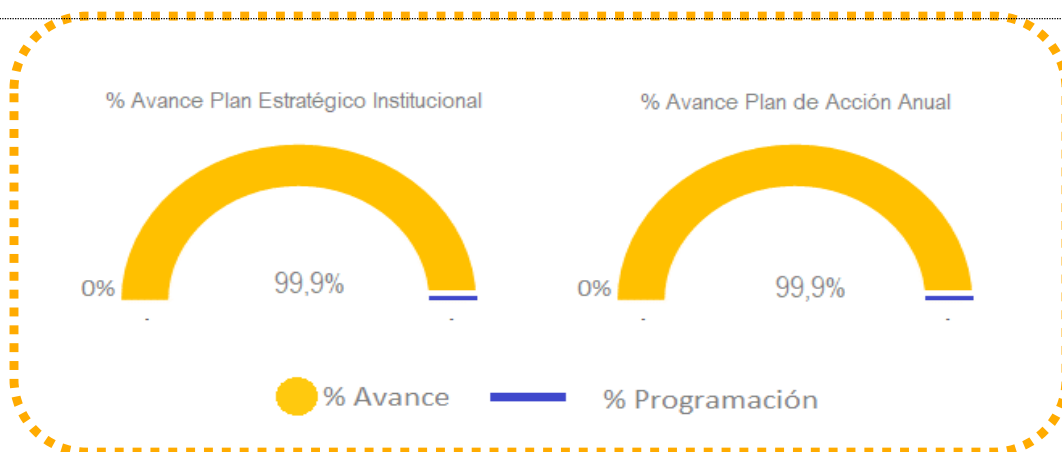
Gráfica 37. Productos planeación institucional 2020



Fuente: Oficina Asesora de Planeación (2020)

Durante esta vigencia se alcanzó una ejecución del plan estratégico institucional y del plan de acción del 99,9%.

Gráfica 32. Porcentaje de cumplimiento plan estratégico institucional y plan de acción anual 2020



Fuente: Oficina Asesora de Planeación (2020)

El porcentaje de cierre de esta vigencia obedece al rezago en la ejecución de los siguientes entregables: i) Documentos técnicos e investigaciones en temas de las políticas de gestión y desempeño orientado a mejorar la gestión pública, ii) Programa de fortalecimiento a pueblos indígenas diseñado y iii) Planeación estratégica sectorial ejecutada. Las dos primeras a cargo de la Dirección de Desarrollo Organizacional y la tercera a cargo de la Oficina Asesora de Planeación. Es importante aclarar que para la vigencia 2021 se les dio continuidad a dichos compromisos con el fin de cerrar la brecha.

6.1.3 Plan estratégico institucional y plan de acción anual 2021

En la vigencia 2021 la planeación institucional está orientada al logro de 12 grandes resultados (11 resultados estratégicos y 1 resultado operativo) los cuales se desagregan en 23 temáticas estratégicas y 9 temáticas operativas, que agrupan los entregables de todas las dependencias de la entidad.

Tabla 31. Resultados estratégicos y temáticas planeación 2021.

No.	Resultado estratégico	Temática estratégica
1	Entidades del Estado con mejores capacidades desarrolladas de cara al ciudadano	Acompañamiento técnico para mejorar la gestión y el desempeño de las entidades nacionales
		Acompañamiento técnico para mejorar la gestión y el desempeño de las entidades territoriales
		Asesoría Jurídica en temas de competencia de Función Pública
2	Conocimiento preservado e innovación promovida en las Entidades del Estado	Gestión del conocimiento y la innovación orientada a mejorar la administración pública
		Instrumentos y herramientas para una gestión pública innovadora
		Generación de conocimiento a través de documentos técnicos e investigaciones para una gestión pública efectiva
		Banco de éxito de buenas prácticas en gestión y desempeño institucional
		Análisis de cierre de brechas de las Política de Gestión y Desempeño de competencia de Función Pública
3	Empleo público modernizado para una gestión pública eficiente	Modernización del empleo público

No.	Resultado estratégico	Temática estratégica
4	Datos e información pública de calidad para la toma de decisiones y uso de la ciudadanía.	Disposición de información en materia de gestión pública para el uso y aprovechamiento de 'Función Pública y sus grupos de valor
5	Capacidades digitales, tecnológicas y de ciberseguridad fortalecidas para acercarnos a los grupos de valor	Fortalecimiento de la relación con los grupos de valor externo a través de la TICs Mejoramiento de las capacidades digitales para la habilitación de servicios a los grupos de valor
6	Entidades ágiles, efectivas y abiertas al ciudadano que garanticen su participación en el ciclo de la gestión pública y ayuden a mejorar la relación con el Estado	Mejora de la oferta institucional con la ciudadanía Institucionalidad pública dialogando con la ciudadanía
7	Gestión pública colombiana reconocida internacionalmente y alianzas establecidas	Gestión pública colombiana fortalecida a través del relacionamiento internacional.
8	Programa de Inclusión y diversidad en el empleo público implementado	Fortalecimiento del Empleo público diverso e incluyente
9	Servidores públicos articulados a través de redes interinstitucionales	Articulación interinstitucional para un gobierno en sinergia Simplificación de instancias de coordinación y articulación en la administración pública
10	Servidores públicos competentes, productivos y con comportamientos coherentes con su vocación de servicio	Formación, capacitación y bienestar para la profesionalización del servicio público Servidores públicos íntegros al servicio de los ciudadanos Fortalecimiento del dialogo social y las condiciones laborales de los servidores Meritocracia en el servicio público
11	Personas naturales, jurídicas y sujetos de derechos de protección especial capacitados para incidir en la gestión pública	Ciudadanía que incide en la gestión pública para el goce efectivo de sus derechos
12	Departamento Administrativo de la Función Pública con capacidades institucionales fortalecidas	Gestión contractual financiera y administrativa adelantada y monitoreadas Mantenimiento operativo de la infraestructura y plataformas TIC Fortalecimiento de la gestión del conocimiento y la innovación al interior del Departamento Estrategia de fortalecimiento de la relación del Departamento con los grupos de valor Direccionamiento estratégico y seguimiento institucional Gestión documental y administración de archivos del Departamento Gestión del Talento Humano al interior Función Pública

No.	Resultado estratégico	Temática estratégica
		Control preventivo para el aseguramiento de la gestión y el desempeño del Departamento
		Gestión de la Defensa Jurídica del Departamento

Fuente: Oficina Asesora de Planeación, (2021).

Una vez adelantado el proceso participativo de la construcción de la planeación 2021 con todas las áreas se consolidaron 104 entregables, los cuales se exponen a continuación con su avance al 28 de febrero del 2021, así:

Tabla 32. Informaciones entregables 2021 y avance.

No.	Dependencia	Entregable	Meta	Estado
1	Dirección General	Relacionamiento con la OCDE en temas de competencia de la Función Pública.	100% de las gestiones	Sin avance
2		Presidencia del CLAD de Función Pública consolidada	100% de las gestiones	Sin avance
3		Fortalecimiento del Programa el estado del Estado y participación en las instancias e iniciativas de innovación pública realizados	100% del fortalecimiento	Sin avance
4		Alianzas con entidades homólogas de otros países y organismos internacionales generadas	2 nuevas alianzas, dar continuidad a 3 alianzas	Sin avance
5		Acompañamiento a la gestión internacional de Función Pública.	100% del acompañamiento	Sin avance
6		Procesos meritocráticos de libre nombramiento y remoción para entidades del orden nacional y territorial adelantados	Realizar el 100% de las evaluaciones solicitadas a nivel nacional y territorial	Sin avance
7	Subdirección General	Proyecto de inversión de políticas públicas coordinado y gestionado	100% del proyecto gestionado	En avance: 15%
8		Plan de apropiación del CRM implementado	100% del plan de apropiación implementado	Sin avance
9		Estrategia de gerencia pública articulada a través de redes de trabajo colaborativas	1 instrumento de evaluación	En avance: 10%
10		Ejercicios de uso y apropiación de datos obtenidos del CRM para mejorar la gestión de la entidad adelantados	2 ejercicios de aprovechamiento de datos implementados	Sin avance
11		CRM integrando Fase 4 (Rediseño Organizacional,	1 informe que documente el	Sin avance

No.	Dependencia	Entregable	Meta	Estado
		Meritocracia, Servicio de Capacitación)	desarrollo de la Fase 4 del CRM	
12		Contenidos de la Rama Ejecutiva del Orden Departamental y Municipal del Manual de Estructura del Estado elaborados	100% de los contenidos de la Rama Ejecutiva del Orden Departamental y Municipal elaborados	En avance: 10%
13	Subdirección - Dirección de Empleo Público	Estrategia coordinada para fortalecer el dialogo social y las condiciones laborales de los servidores a través de la concertación y cumplimiento de los Acuerdos con organizaciones sindicales a través de medios virtuales.	100% de la estrategia coordinada	En avance: 10%
14		Reglamentación y lineamientos de movilidad horizontal para el crecimiento profesional y el mejoramiento de la calidad del servicio público	100% del lineamiento y la reglamentación formulado	En avance: 10%
15	Subdirección - Dirección de Desarrollo Organizacional	Proyecto de Gobierno Corporativo desarrollado	1 proyecto	Sin avance
16		Instrumento de evaluación sobre la efectividad de las agencias estatales de naturaleza especial	1 instrumento de evaluación	En avance: 16,66%
17		Programa de fortalecimiento a pueblos indígenas desde el marco de competencias de FP	1 programa diseñado y piloto realizado, 50% de implementación del Programa de fortalecimiento de capacidades para los pueblos indígenas.	Sin avance
18	Dirección de Desarrollo Organizacional	Procesos de fortalecimiento institucional en territorio adelantados para una mejor gestión y desempeño	150 Entidades fortalecidas	Sin avance
19		Política de Fortalecimiento Institucional actualizada y socializada	1 política de productividad pública formulada y socializada	Sin avance
20		Índice de Productividad validado y socializado	1 Propuesta de Índice de Productividad entregada	Sin avance
21		Herramientas diseñadas, socializadas y/o aplicadas	3 herramientas	Sin avance
22		Desempeño de las entidades públicas del orden nacional fortalecidas.	20 entidades del orden nacional fortalecidas	Sin avance

No.	Dependencia	Entregable	Meta	Estado
23		Buenas prácticas de Gestión y Desempeño Institucional documentadas y socializadas en el marco del Banco de éxitos.	2 buenas prácticas documentadas y socializadas	Sin avance
24		Asesoría integral orientada a mejorar la gestión y el desempeño de las entidades territoriales a través de la implementación de MIPG, ejecutada.	250 entidades asesoradas integralmente	Sin avance
25	Dirección de Empleo Público	Sistema de Información de Gestión del Empleo Público (SIGEP) implementado gradualmente	400 entidades	En avance: 7,50%
26		Programa Nacional de Bienestar para los servidores públicos implementado	200 entidades	Sin avance
27		Plan nacional de formación y capacitación y Plan de competencias laborales implementados	200 entidades	Sin avance
28		Nuevo Modelo de Gerencia pública implementado	100 entidades	Sin avance
29		Entidades con ETHI (Estrategia de Talento Humano Innovadora) implementada según el nivel de madurez	150 entidades	En avance: 6,67%
30		Documentos de Investigaciones en temas de las políticas de gestión y desempeño orientado a mejorar la gestión pública	1 documento de investigación	En avance: 20%
31		Componente de género en el empleo público implementado	48% participación de la mujer en cargos del nivel directivo	Sin avance
32		Componente de empleo público para jóvenes implementado	2.000 jóvenes vinculados y contratados	Sin avance
33		Componente de discapacidad en el empleo público implementado	3.000 personas con discapacidad vinculadas y contratadas	Sin avance
34		Buenas prácticas de Gestión y Desempeño Institucional documentadas y socializadas en el marco del Banco de éxitos.	5 buenas prácticas documentadas y socializadas	Sin avance
35		Política de empleo público y de gestión estratégica del talento humano evaluada	1 política evaluada	En avance: 20%

No.	Dependencia	Entregable	Meta	Estado
		bajo los resultados FURAG o bajo los criterios del DNP		
36	Dirección de Gestión del Conocimiento	Rediseño de la Dirección de Gestión del Conocimiento como líder de la política de GESCO+I	1 documento técnico	Sin avance
37		Política de gestión del Gestión del conocimiento y Grupos de Valor y la innovación analizada bajo los resultados FURAG	1 informe de cierre de brechas	Sin avance
38		Investigaciones en temas de las políticas de gestión y desempeño orientadas a mejorar la gestión pública	2 informes de investigaciones	En avance: 5%
39		Instrumentos y herramientas en gestión del Gestión del conocimiento y Grupos de Valor y la innovación elaborados y socializados	3 instrumentos 3 herramientas	Sin avance
40		Fortalecimiento de la política GESCO+I a través de grupos de AyP	1 estrategia	En avance: 20%
41		Entidades asesoradas para la implementación de la política de gestión del conocimiento y la innovación a nivel nacional y territorial, a través de acciones y herramientas aplicadas	92 entidades	Sin avance
42		Buenas prácticas de Gestión y Desempeño Institucional documentadas y socializadas en el marco del Banco de éxitos.	40 buenas prácticas documentadas – 20 socializadas	Sin avance
43		Articulación con el Laboratorio de innovación en la administración pública de la ESAP	1 plan de trabajo articulado	Sin avance
44	Dirección de Gestión y Desempeño Institucional	Política de control interno evaluada bajo los resultados FURAG	1 informe de medición del desempeño	Sin avance
45		Lineamientos y estrategias definidas para el fortalecimiento de las competencias técnicas de los equipos de control interno, aplicados	2 lineamientos	Sin avance
46		Herramientas diseñadas, socializadas y/o aplicadas	8 herramientas	Sin avance
47		Desempeño de las entidades públicas del	2 puntos de mejora en el ID	Sin avance

No.	Dependencia	Entregable	Meta	Estado
		orden territorial fortalecidas.		
48		Desempeño de las entidades públicas del orden nacional fortalecidas.	4 puntos de mejora en el IDI	Sin avance
49		Buenas prácticas de Gestión y Desempeño Institucional documentadas y socializadas en el marco del Banco de éxitos.	30 buenas prácticas documentadas y socializadas	Sin avance
50		Asistencia técnica en control interno en los municipios PDET	70 municipios	En rezago: 1,43%
51		Adelantar la medición de la Gestión y Desempeño Institucional en las entidades públicas bajo los estándares de la Norma Técnica de Calidad Estadística	1 medición del Desempeño Institucional vigencia 2020	Sin avance
52		Sistema Nacional de Integridad diseñado	1 sistema Nacional de Integridad Implementado	Sin avance
53		Sistema de Rendición de Cuentas del acuerdo de paz implementado	100% de la implementación	Sin avance
54		Sectores de la administración pública que implementan acciones para prevenir conflictos de interés	5 sectores	Sin avance
55	Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano	Políticas de integridad, participación, servicio al ciudadano y racionalización de trámites analizadas con base en resultados IDI 2020 y otros instrumentos	4 políticas analizadas	Sin avance
56		Implementación de Plan LGBTI compromisos en trámites y participación	1 documento	Sin avance
57		Ferias de relacionamiento con la ciudadanía implementadas	4 ferias	Sin avance
58		Estrategia de formación y capacitación para gerentes públicos, otros servidores públicos y contratistas en las políticas de la relación Estado - Ciudadano	20% gerentes públicos y 15% otros servidores públicos y contratistas, 1 estrategia diseñada e implementada	Sin avance
59		Entidades del orden nacional y territorial vinculadas al Sistema de Rendición de Cuentas	50 entidades	Sin avance

No.	Dependencia	Entregable	Meta	Estado
60		Documentos técnicos, metodologías, herramientas, instrumentos e investigaciones en temas de las políticas de gestión y desempeño orientado a mejorar la gestión pública	12 documentos técnicos	Sin avance
61		Buenas prácticas de Gestión y Desempeño Institucional documentadas y socializadas en el marco del Banco de éxitos.	16 documentos diseñados y socializados	Sin avance
62		Asesorías en la formulación e implementación de las políticas de la relación Estado - Ciudadano	55 entidades y municipios	Sin avance
63		Acciones de racionalización de trámites de alto impacto adelantadas	500 acciones	Sobrepasa programación: 37%
64		Estrategia de formación incluyendo enfoque étnico para fortalecer las capacidades de la ciudadanía en su relación con el Estado	1800 multiplicadores, 100%, 1 plan con pertinencia cultural, 13 pueblos, 40% adecuación "Programa de fortalecimiento relación Estado-Ciudadano" en coordinación con la ESAP	Sin avance
65	Dirección Jurídica	Gestor normativo actualizado	100% de la información depurada	En avance: 13,30%
66		Documentos normativos y/o interpretación normativa.	100% de los documentos elaborados	En avance: 8,33%
67		Defensa Jurídica Gestionada	100% de respuestas oportunas	En avance: 17%
68		conceptos proyectados y entregados en menor tiempo al estipulado en los términos legales	100% de las respuestas en términos de ley	En avance: 17%
69	Secretaría General	Proyecto de inversión orientado a mejorar la infraestructura gestionado	1 proyecto gestionado	Sin avance
70		Estrategia de soporte administrativo a la ejecución y gestión de los proyectos de inversión y demás recursos de la entidad implementada	100% de la estrategia implementada.	Sin avance

No.	Dependencia	Entregable	Meta	Estado
71	Grupo de Gestión Administrativa	Plan de Gestión Ambiental implementado	95% (Plan de Gestión Ambiental Implementado)	En avance: 42,11%
72		Servicios Administrativos atendidos	100% De los requerimientos atendidos	Sin avance
73	Grupo de Gestión Documental	Procesos de gestión documental aplicados (TVD y TRD)	100% (Procesos de Gestión Documental aplicados)	En avance: 15%
74		Administración electrónica de documentos adelantada	100% (Administración electrónica adelantada)	Sin avance
75		Procesos de gestión documental aplicados y administración de archivos implementada	100% (Procesos de Gestión Documental aplicados)	Sin avance
76		Planeación estratégica de la gestión documental y administración de archivos implementada	100% (De la estrategia y gestión implementada)	En avance: 30%
77	Grupo de Gestión Humana	Plan estratégico del Talento Humano ejecutado	Plan estratégico del Talento Humano ejecutado al 100%	En avance: 26,25%
78	Grupo de Gestión Financiera	Estados financieros publicados	12 estados financieros	En avance: 8,33%
79		Ejecución presupuestal adelantada	12 ejecuciones	En avance: 16,67%
80	Grupo de Servicio al Ciudadano Institucional	Base del conocimiento y Arboles y nodos actualizados para la atención oportuna de PQRSd asignadas al primer nivel	1 base del conocimiento, 2 árboles y nodos, 100% de las PQRSd atendidas	En avance: 17%
81	Oficina Asesora de Planeación	Sistema Integrado de Planeación y Gestión para la implementación de las políticas de gestión y desempeño en Función Pública, actualizado y en operación	1 plan implementado	En avance: 4%
82		Sistema de Información Estratégico fortalecido en el marco de la política de gestión del conocimiento y la innovación	1 sistema fortalecido	Sin avance
83		Plan de cierre de brechas FURAG desarrollado al interior del Departamento	1 plan desarrollado	Sin avance
84		Metodología PMO adoptada	1 metodología adoptada	En avance: 13%
85		Metodología para la evaluación y análisis de desempeño de las políticas a cargo del Departamento definida	1 metodología definida	En avance: 10%

No.	Dependencia	Entregable	Meta	Estado
86		Metodología de articulación y seguimiento de los proyectos de inversión con las iniciativas institucionales, implementada	1 metodología implementada	En avance: 8,33%
87		Estrategia seguridad de la información, la ciberseguridad y los datos personales desarrollada	1 estrategia desarrollada	Sin avance
88		Esquema de seguimiento a las iniciativas y compromisos de Función pública en el Plan Estratégico Sectorial, implementado	1 esquema actualizado e implementado	Sin avance
89	Oficina Asesora de Planeación - Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano - Dirección de Empleo Público	Estrategia de rendición de cuentas de Función Pública implementada	3 jornadas de diálogo	Sin avance
90	Oficina Asesora de Planeación - Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano - Dirección de Desarrollo Organizacional	Estrategia de racionalización de tramites implementada en el Departamento	100% de la implementación	Sin avance
91	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Sistemas de información interoperando	2 sistemas	Sin avance
92		Servicios de información misionales actualizados	6 sistemas de información actualizados	Sin avance
93		Renovación de licencias, soporte y actualización del Software base	10 contratos	En avance: 10%
94		Política de Gobierno Digital fortalecida	100% de ejecución	En avance: 5%
95		Fortalecer los servicios de apoyo	1 módulo de recobro de incapacidades implementado	Sin avance
96		Estrategia de omnicanalidad para Función Pública diseñada e implementada	1 estrategia diseñada e implementada	Sin avance
97	Oficina de Tecnologías de la Información y	Red de Servidores Públicos implementada	100% de la implementación	En avance: 12,50%

No.	Dependencia	Entregable	Meta	Estado
	las Comunicaciones			
	Subdirección General			
98	Oficina Asesora de Comunicaciones	Publicaciones técnicas que surten el proceso editorial en Oficina Asesora de Comunicaciones	100% de publicaciones digitales accesibles	En avance: 5%
99		Portal institucional actualizado	100% de actualización	En avance: 5%
100		Estrategia de comunicaciones y difusión de las políticas públicas y la gestión institucional implementada.	100% de estrategia implementada	En avance: 5%
101		Estrategia de comunicaciones del Sector Implementada	70% de la implementación	En avance: 7,14%
102		Cursos digitales diseñados o virtualizados	3 cursos creados o actualizados	Sin avance
103	Oficina de Control Interno	Plan anual de auditorías y seguimientos cumplido	100% de auditorías y seguimientos	En avance: 5%
104		Mapa de Aseguramiento socializado al interior de Función Pública y fortalecimiento en la segunda línea de defensa.	100% del fortalecimiento	Sin avance

Fuente: Oficina Asesora de Planeación, (2021).

Es así como de los 104 entregables para el 2021, al corte de febrero 37 cuentan con programación de meta, de éstos 1 presenta rezago de meta y 1 en su gestión.

Gráfica 33. Avance planeación institucional, corte febrero 2021



Fuente: Oficina Asesora de Planeación, (2021).

En la actualidad se evidencia i) sobrecumplimiento asociado al compromiso a cargo de la DPTSC “acciones de racionalización de trámites de alto impacto”, por lo cual dicha meta se encuentra en permanente monitoreo y en revisión por parte de la dependencia para solicitud de aumento, ii) un rezago en la meta del entregable “asistencia técnica en control internos en municipios PDET” a cargo de la DGDI, controlado por dicha

Versión: 01

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia.

Fecha: 2020-07-08

La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Planeación y Gestión (Intranet).

dependencia y iii) un rezago en la gestión del “programa de fortalecimiento a pueblos indígenas” asociado a la falta de definición de líneas generales del mismo.

6.2 Plan Anticorrupción 2019, 2020 y 2021

El plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano es una herramienta que tiene como objetivo fortalecer la capacidad institucional y mejorar la relación con los grupos de valor, mediante instrumentos, herramientas y capacidades. El plan parte de un enfoque de prevención que incluye ejercicios de participación ciudadana, desarrollo metodológico para el mejoramiento de la relación con la ciudadanía y nuevas estrategias para abordar los retos de gobierno frente a la coyuntura mundial. Es por eso que cada año la Entidad formula acciones en cada uno de los 5 componentes del plan: (i) gestión del riesgo de corrupción, (ii) racionalización de trámites, (iii) rendición de cuentas, (iv) mecanismos para mejorar la atención al ciudadano y (v) mecanismos para la transparencia y acceso a la información.

Entre las acciones y resultados alcanzados durante las vigencias 2018 a marzo 2021, por componente se resaltan las siguientes:

Componente No 1: Gestión del Riesgo de Corrupción - Mapa de Riesgos de Corrupción

La gestión del riesgo de corrupción parte de los parámetros impartidos en la guía de Metodología de Administración de Riesgos (DAFP, 2020). Las acciones en este componente se orientan a la consulta, divulgación y construcción del mapa de riesgos de corrupción y en la implementación de la política de administración de riesgos. Finalmente, se programan las acciones de monitoreo y revisión, para un seguimiento oportuno y eficaz de dichos instrumentos.

Es así como durante las vigencias 2018 al mes de marzo de 2021, no se han materializado riesgos de corrupción gracias a las gestiones de seguimiento, monitoreo y control adelantadas.

Componente No 2: Racionalización de Trámites

La racionalización de trámites abarca las acciones de identificación y priorización de trámites, identificación de acciones y recursos para la racionalización, inscripción de los trámites a racionalizar en el SUIT, sensibilizar en la entidad los beneficios de la acción y hacer seguimiento a las acciones establecidas.

Para las vigencias 2018 al 2020 se adelantó la identificación de nuevos trámites y OPAs de Función Pública, tal es el caso de la herramienta SIGEP, la cual cuenta con (2) dos trámites: (i) registro y actualización de la Hoja de Vida y (ii) registro de Bienes y Rentas. En cuanto a OPAs se identificó el asociado con la selección meritocrática. En la vigencia 2021 se vienen implementando acciones de mejora en nuestros trámites con el fin de optimizar y reducir los tiempos de respuesta.

Componente No 3: Rendición de cuentas

La finalidad de este componente es la interacción entre servidores públicos, entidades, ciudadanos y los actores interesados en la gestión. En Función Pública buscamos que este componente se desarrolle como un diálogo de doble vía con la ciudadanía y sus organizaciones. También se completó la funcionalidad de los sistemas de información misionales implementados, la producción de información de calidad y en lenguaje

comprensible, a través de publicación de informes y la disposición de micrositios especiales para la rendición de cuentas, como el sistema rendición de cuentas para la implementación de Paz – SISPAZ (<https://www.funcionpublica.gov.co/informes-de-rendicion-de-cuentas#contenido-rendici-c3-b3n-de-cuentas-220>). De igual manera, se trabaja en la construcción de los lineamientos metodológicos para la rendición de cuentas, consolidados en el Manual Único de Rendición de Cuentas – MURC-, la caja de herramientas, buenas prácticas, preguntas frecuentes y el diseño de la estrategia.

Adicionalmente, en el marco de este componente fueron desarrollados diferentes espacios de diálogo, por ejemplo los equipos transversales, el acompañamiento a los municipios PDET, el fortalecimiento a la rendición de cuentas con acuerdos de paz, la creación de audiencias públicas en rendición de cuentas presenciales y virtuales. Para la vigencia 2020 en el marco de la audiencia pública, se logró tener una mayor participación por parte de los grupos de valor de la entidad, en relación con años anteriores, pasando de 146 asistentes en 2019 a 638 en la vigencia 2020.

Para el 2021 se mantiene la estrategia de rendición de cuentas del Departamento para brindar a los grupos de valor espacios de diálogo en doble vía como lo son los encuentros de equipos transversales, la audiencia de rendición de cuentas, la asistencia técnica a Municipios PDET, entre otros.

Componente No 4: Mecanismos para mejorar la Atención al Ciudadano

Los mecanismos de atención al ciudadano con los que cuenta la Entidad articulan la atención de los grupos de valor a través de diferentes canales: escrito, presencial, telefónico y virtual. En el canal escrito se encuentran el correo físico o postal, el fax, el correo electrónico institucional y el formulario electrónico dispuesto en el portal web de la Función Pública. El canal presencial se caracteriza por un contacto personalizado de los ciudadanos con los servidores públicos de la entidad, cuando éstos acceden a las instalaciones físicas del Departamento. El canal telefónico se caracteriza por el contacto verbal de los ciudadanos con los servidores públicos de la Entidad, a través de los medios telefónicos dispuestos para tal fin. El canal virtual corresponde al chat institucional disponible en el Espacio Virtual de Asesoría -EVA-.

La gestión realizada en el 2018 fue el rediseño de la medición de satisfacción de los grupos de valor donde se estableció la necesidad de adelantar informes unificados de PQRSD y Percepción de los Grupos de Valor de atención. A través de este informe se presentaron las cifras de peticiones adelantadas a nuestra Entidad, el seguimiento y tiempos de respuestas, percepción de los grupos de valor frente a los productos, servicios y trámites ofrecidos, y recomendaciones a tener en cuenta.

De igual manera, en esta vigencia se establecieron los acuerdos de niveles de servicio para la atención de solicitudes relacionadas con los sistemas SUI y SIGEP.

Para las vigencias 2019 y 2020 se destaca entre los resultados obtenidos, la integración de elementos del conflicto de interés en los procedimientos internos, la disposición de un espacio de consulta ágil hacia los grupos de valor EVA (<https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/conoce-eva>) y la difusión de programas que fortalezcan la labor del servidor público al interior de Función Pública.

Componente No 5: Mecanismos para la Transparencia y Acceso a la Información

En Función Pública se considera que la información es uno de los activos más importantes que tienen las entidades públicas, ya que permite tomar decisiones basadas en datos y evidencias ajustadas a los contextos, facilita que las operaciones se ejecuten eficaz y efectivamente a partir de fuentes de información que soporten las mismas. Bajo el principio de publicidad, se busca que los ciudadanos, usuarios e interesados en la información pública puedan conocer la gestión de la Entidad.

Durante las vigencias 2018 al 2020 se ejecutaron acciones para fortalecer el acceso a la información, a través de publicación de datos, informes e instrumentos que facilitan la gestión de información, éstos pueden ser consultados en <https://www.funcionpublica.gov.co/informes-de-gestion-evaluacion-y-auditoria>.

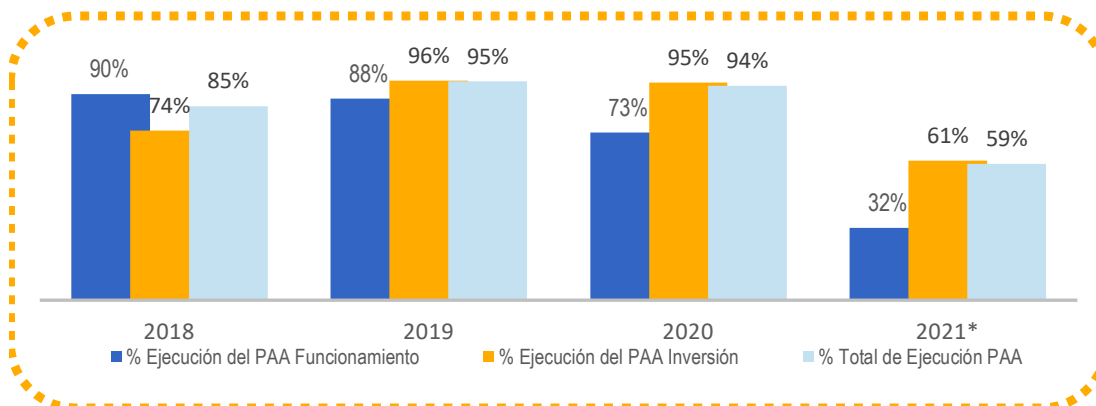
Para la vigencia 2021, se estructuró y articuló el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano con la planeación institucional de tal manera que permita asegurar un mejor control y seguimiento de cada una de las actividades que lo componen, con el propósito de generar y fortalecer espacios de diálogo y participación ciudadana, brindar mejores servicios, y promover el control social frente a nuestra gestión.

6.3 Plan Anual de Adquisiciones

En cumplimiento de la normatividad vigente, 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 plan puede ser consultado en el siguiente enlace <https://www.funcionpublica.gov.co/contratacion>

Desde la vigencia 2018, 2019 y 2020, se han desarrollado 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%.

Gráfica 34. Porcentaje de ejecución de plan anual de adquisiciones



Fuente: Función Pública (2020)

Resultado de 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. Desde el

año 2018 hasta el 28 de febrero del año en curso, se adelantaron aproximadamente 1.074 proceso de contratación, en donde la contratación directa concentró un 69% de los procesos adelantados con 745 procesos, los procesos de acuerdos marco de precios y mínima cuantía representaron el 12% con 129 procesos y los contratos resultantes de grandes superficies, selección abreviada subasta, selección abreviada menor cuantía, y agregación representan el 19% restante.

Tabla 30. Procesos de contratación adelantados por vigencia

Modalidad	2018	2019	2020	2021	Totales
Contratación directa	242	151	165	187	745
Acuerdo marco de precios	28	14	22	3	67
Mínima cuantía	20	18	22	2	62
Grandes superficies	18	23	13	1	55
Selección abreviada subasta	9	10	11	0	30
Selección abreviada menor cuantía	1	1	6	0	8
Contrato interadministrativo	3	5	2	0	10
Convenio Interadministrativo	10	28	52	0	90
Agregación de Demanda	0	0	6	0	6
Concurso de Méritos	0	0	1	0	1
Totales	331	250	300	193	1074

Fuente: Grupo Gestión contractual, Función Pública (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 la plataforma genera automáticamente la orden y permite la firma digital, eliminando la elaboración de minutas.

6.4 Proyectos de Inversión

Los proyectos de inversión recogen el conjunto de actividades que se desarrollan en un periodo determinado, articulando recursos financieros, físicos, humanos, y ambientales para desarrollar una intervención pública, cuya característica esencial es que evidencia claramente un cambio positivo en las condiciones previas, imputable a la aplicación de estos recursos, en un tiempo determinado (DNP, Glosario Web).

En este apartado se presentan los proyectos de inversión que se han venido ejecutando durante esta vigencia, junto con sus niveles de ejecución.¹²

Gráfica 35. Proyectos de inversión 2018-2021

¹² El lector puede encontrar información más completa en <https://www.funcionpublica.gov.co/proyectos-de-inversion>

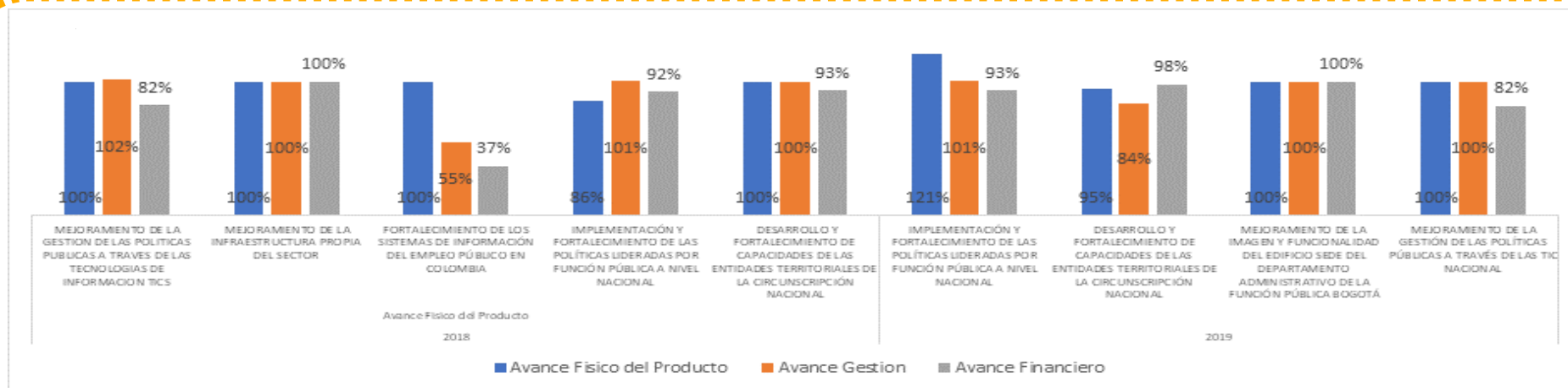
2018: Fortalecimiento de los sistemas de empleo público en Colombia	2018: Mejoramiento de la infraestructura del sector	2018: Mejoramiento de la Gestión de las Políticas Públicas a través de las Tecnologías de Información Tics
2018-2019 Desarrollo y fortalecimiento de capacidades de las entidades territoriales de la circunscripción nacional	2018-2019 Implementación y fortalecimiento de las políticas lideradas por función pública a nivel nacional	2019-2021 Mejoramiento de la gestión de las políticas públicas a través de las TIC Nacional
2019-2021 Mejoramiento de la imagen y funcionalidad del edificio sede del departamento administrativo de la Función Pública Bogotá	2020-2021 Mejoramiento de los niveles de eficiencia y productividad de las entidades públicas del orden nacional y territorial	2020-2021 Diseño de políticas y lineamientos en temas de función pública para el mejoramiento continuo de la administración pública.

Fuente: Función Pública (2021)

Con estos proyectos de inversión, se ha impulsado la implementación de la estrategia territorial, la mejora en el desempeño de las entidades públicas a través del MIPG, el diseño y actualización de lineamientos, herramientas y metodologías, la optimización y mejora de nuestros sistemas de información misionales y de apoyo, y el fortalecimiento del edificio sede.

En las siguientes gráficas, se expone el comportamiento de los proyectos de inversión a nivel físico y presupuestal, de forma que se logre obtener una mirada integral sobre el cumplimiento de las metas articulado con los recursos ejecutados. En la primera gráfica se detallan los proyectos ejecutados entre las vigencias 2018 y 2019, y en la segunda gráfica la ejecución en 2020 y hasta el mes de febrero del año en curso. Es importante que el lector tenga en cuenta que, en un mismo tema de inversión pueden existir dos o más proyectos con nombres y vigencias diferentes. Por ejemplo, en materia de mejoramiento de la gestión de las políticas públicas a través de las tecnologías de la información, se tiene un proyecto de inversión con vigencia 2018 y otro proyecto de inversión 2019 – 2021. servicio

Gráfica 36. Ejecución física y presupuestal de los proyectos de inversión 2018-2019



Fuente: Función Pública (2021)

Gráfica 37. Ejecución física y presupuestal de los proyectos de inversión 2020-2021

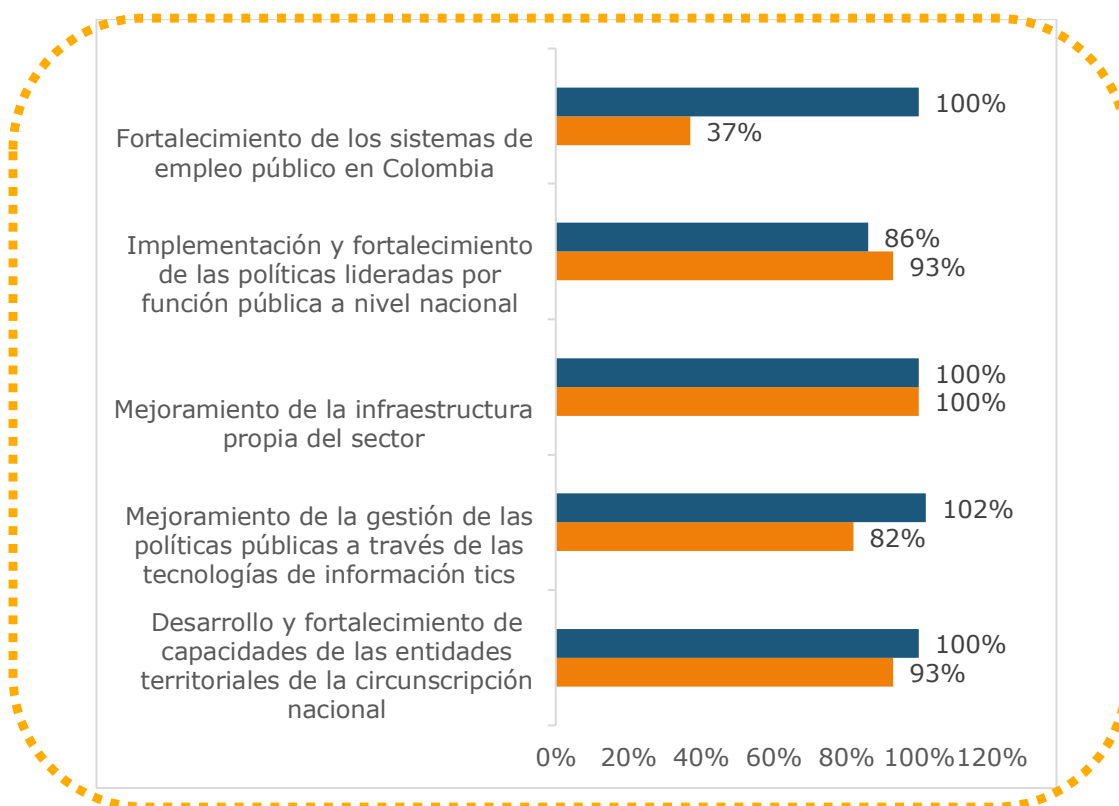


Fuente: Función Pública (2021)

6.4.1 Proyectos de inversión vigencia 2018

En el año 2018, se apropiaron recursos de inversión por un monto total de \$21.500 millones de pesos, se tuvo una ejecución de \$16.012 millones de pesos y a nivel de cumplimiento de productos se alcanzó un promedio de 97%. Esta inversión se representó principalmente en: 364 entidades asesoradas en GETH, acompañamiento técnico e MIPG a 32 Departamentos y 277 municipios, 393 entidades asesoradas en participación ciudadana, 1800 multiplicadores formados en control social, 639 trámites racionalizados y 15.439 publicaciones en el gestor normativo.

Gráfica 19. Niveles de ejecución proyectos de inversión 2018.



Fuente: Oficina Asesora de Planeación, (2021)

Tabla 33. Ejecución de proyectos 2018.

Denominación	Objetivo	\$ Asignado	% Ejecución	% Cumplimiento producto
Desarrollo y fortalecimiento de capacidades de las entidades territoriales de la circunscripción nacional	Contribuir al mejoramiento del desempeño institucional de las entidades territoriales priorizadas, en temas de Función Pública	\$ 4.310	93% (\$4.020)	100%
Mejoramiento de la gestión de las políticas públicas a través de las tecnologías de información tics	Actualizar y mejorar los procedimientos y recursos empleados en la investigación, formulación y difusión de políticas públicas de	\$ 2.840	82% (\$ 2.331)	102%

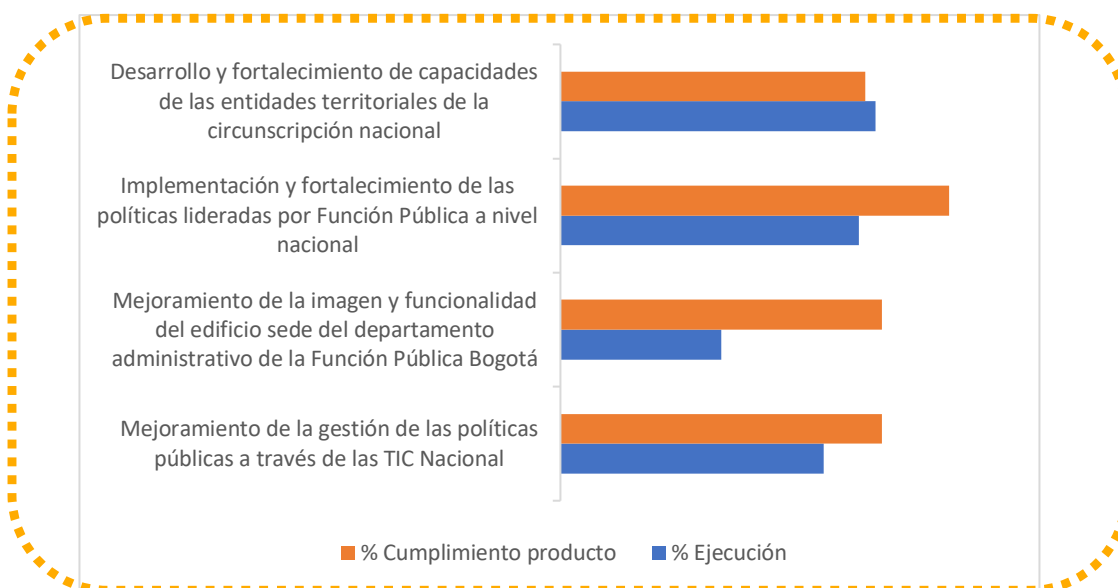
Denominación	Objetivo	\$ Asignado	% Ejecución	% Cumplimiento producto
	aplicabilidad para las instituciones públicas y sus servidores.			
Mejoramiento de la infraestructura propia del sector	Mejorar la infraestructura física y servicio de transporte vertical para el edificio sede en condiciones de calidad, seguridad y confort	\$ 90,7	100% (\$ 90,2)	100%
Implementación y fortalecimiento de las políticas lideradas por función pública a nivel nacional	Optimizar los niveles de apropiación de las políticas lideradas por Función Pública	\$ 7.650	93% (\$ 7.151)	86%
Fortalecimiento de los sistemas de empleo público en Colombia	Mejorar integralmente (tecnológica y funcionalmente) los sistemas de información del empleo público en el departamento administrativo de la función pública.	\$ 6.610	37% (\$ 2.419)	100%

Fuente: Función Pública (2018)

6.4.2 Proyectos de inversión vigencia 2019

En el año 2019 se apropiaron recursos de inversión por valor de \$ 18.191 millones de pesos y se ejecutó el 91% de este presupuesto, con lo que se logró: la formación de 1435 multiplicadores formados en control social y 64 comunidades étnicas, el acompañamiento a 318 entidades en GETH, la elaboración de 20 documentos metodológicos y 7 documentos con lineamientos técnicos, la racionalización de 1097 trámites racionalizados y el fortalecimiento de capacidades en control interno a 63 municipios PDET.

Gráfica 40. Nivel de ejecución de los proyectos de inversión 2019.



Fuente: Oficina Asesora de Planeación, (2021)

Tabla 34. Ejecución de proyectos 2019.

Denominación	Objetivo	\$ Asignado	% Ejecución	% Cumplimiento producto
Mejoramiento de la gestión de las políticas públicas a través de las TIC Nacional	Mejorar la calidad y disponibilidad de la información a través de las TIC, relacionada con las políticas de Función Pública	\$ 5.309	82% (\$ 4.357)	100%
Mejoramiento de la imagen y funcionalidad del edificio sede del departamento administrativo de la Función Pública Bogotá	Mejorar la imagen y funcionalidad de la edificación del Departamento Administrativo de la Función Pública	\$ 300	50% (\$ 150)	100%
Implementación y fortalecimiento de las políticas lideradas por Función Pública a nivel nacional	Optimizar los niveles de apropiación de las políticas lideradas por Función Pública.	\$ 10.000	93% (\$ 9.341)	121%
Desarrollo y fortalecimiento de capacidades de las entidades territoriales de la circunscripción nacional	Contribuir al mejoramiento del desempeño institucional de las entidades territoriales priorizadas, en temas de Función Pública	\$ 2.582	98% (\$ 2.529)	95%

Fuente: Función Pública (2019)

6.4.3 Proyectos de inversión vigencia 2020

En la vigencia 2020 y con el fin de responder a los compromisos de gobierno y responsabilidades asumidas en el marco de la misionalidad de la Entidad, se formularon dos nuevos proyectos de inversión: a) elaboración y actualización de políticas y lineamientos en temas de función pública y b) el acompañamiento técnico para mejorar los niveles de eficiencia y productividad en la gestión de las entidades públicas.

Es así como, fueron ejecutados \$18.801 millones de pesos para el acompañamiento a 150 entidades asesoradas en control interno, incluyendo 40 municipios PDET, actualización y diseño de 15 documentos metodológicos y 13 documentos con lineamientos técnicos y 8 informes de evaluación de las políticas Públicas, asesoría a 69 entidades territoriales en plantas de personal, manual de funciones y estructura organizacional, vinculación de 50 entidades al sistema de rendición de cuentas, formación de 1500 multiplicadores formados en control social y 13 comunidades étnicas, y fortalecimiento de los sistemas de información misionales: SIGEP, SUIT y FURAG.

Tabla 35. Ejecución de proyectos 2020.

Denominación	Objetivo	\$ Asignado	% Ejecución	% Cumplimiento producto
Mejoramiento de la gestión de las políticas públicas a través de las TIC'S nacional	Mejorar la calidad y disponibilidad de la información a través de las TIC, relacionada con las políticas de Función Pública	\$ 3.708	92% (\$ 3.424)	100%
Mejoramiento de la imagen y funcionalidad del edificio sede del departamento administrativo de la Función Pública Bogotá	Mejorar la imagen y funcionalidad de la edificación del Departamento Administrativo de la Función Pública	\$ 750	95% (\$ 715)	83%
Diseño de políticas y lineamientos en temas de función pública para el mejoramiento continuo de la administración pública. Nacional	Diseñar Políticas y lineamientos en temas de función pública para el mejoramiento continuo de la administración pública	\$ 9.182	85% (\$ 7.828)	94%
Mejoramiento de los niveles de eficiencia y productividad de las entidades públicas del orden nacional y territorial. Nacional	Mejorar los niveles de eficiencia y productividad en la gestión y las capacidades de las entidades públicas del orden nacional y territorial	\$ 7.548	80% (\$6.834)	100%

Versión: 01

Fecha: 2020-07-08

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia.

La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Planeación y Gestión (Intranet).

Fuente: Función Pública (2020)

6.4.4 Proyectos de inversión vigencia 2021

Para la actual vigencia, el presupuesto de inversión ascendió a \$20.394 millones de pesos, los cuales serán ejecutados a través de los proyectos de inversión relacionados. En la siguiente tabla se presenta la apropiación presupuestal de cada proyecto y su nivel de ejecución según obligaciones, con corte al 31 de marzo del año 2021.

Tabla 36. Ejecución proyectos de inversión 2021.

Denominación	Objetivo	\$ Asignado*	% Ejecución
Mejoramiento de la gestión de las políticas públicas a través de las TIC'S nacional	Mejorar la calidad y disponibilidad de la información a través de las TIC, relacionada con las políticas de Función Pública	\$ 3.361	19,2% (\$77,6)
Mejoramiento de la imagen y funcionalidad del edificio sede del departamento administrativo de la Función Pública Bogotá	Mejorar la imagen y funcionalidad de la edificación del Departamento Administrativo de la Función Pública	\$ 1.260	0%
Diseño de políticas y lineamientos en temas de función pública para el mejoramiento continuo de la administración pública. Nacional	Diseñar Políticas y lineamientos en temas de función pública para el mejoramiento continuo de la administración pública	\$ 8.131	10,6% (\$ 623)
Mejoramiento de los niveles de eficiencia y productividad de las entidades públicas del orden nacional y territorial. Nacional	Mejorar los niveles de eficiencia y productividad en la gestión y las capacidades de las entidades públicas del orden nacional y territorial	\$ 7.646	11% (\$ 718)

Fuente: Función Pública (2021)

(+) Cifras en millones de pesos.

6.5 Proyecto PMO

La Oficina de Gestión de Proyectos se identificó como una necesidad institucional en el año 2020, cuando la entidad determinó que los canales de comunicación y la coordinación para el uso de recursos inter dependencias, pasaba por un protocolo jerárquico que generaba demoras y ralentización de procesos. La gestión por proyectos se visualizó como una alternativa metodológica, usada por diferentes tipos de organizaciones, para estandarizar procesos, optimizar recursos, fortalecer las acciones de seguimiento, mejorar los flujos de comunicación, mitigar los riesgos y alcanzar los plazos previstos en la ejecución.

En este sentido, para la vigencia 2021 se estableció entre sus objetivos formular y pilotear la estrategia en al menos dos proyectos. Para ello se están adelantado jornadas de socialización de la metodología de gerencia de proyectos, selección de las herramientas tecnológicas, acompañamiento a dos proyectos institucionales para operar a partir de esta metodología y la capacitación a todo el personal de la entidad en la metodología de gerencia de proyectos. El mayor reto de la implementación de la oficina de proyectos es su sostenibilidad, para ello es importante contar con el apoyo de la alta dirección, afianzar la cultura del seguimiento y la evaluación, identificar el talento humano con las capacidades técnicas y administrativas requeridas y que el personal relacionado cuente con el tiempo para capacitarse en las herramientas necesarias

6.6 Proyecto CRM

La gestión de las relaciones con los clientes o -CRM-, por sus siglas en inglés, es una estrategia mediante la cual las entidades buscan mejorar sus servicios mediante una gestión organizada en función de las necesidades de sus grupos de valor. En Función Pública se viene desarrollando esta estrategia a través del Proyecto de Inversión 'Mejoramiento de la Gestión de las Políticas Públicas a través de las Tecnologías de Información TICS'. El CRM permite documentar y establecer la trazabilidad del acompañamiento y los servicios prestados a las entidades públicas, mejorando la capacidad para identificar las necesidades de servicio y la pertinencia de la oferta.

En el año 2016 el CRM comenzó su desarrollo en la Entidad, y para el año 2017, se implementó el módulo de Servicio al Ciudadano, enfocado en registrar todas las interacciones con los ciudadanos y funcionarios públicos que presentan una pregunta o petición por cualquiera de los medios institucionales (vía telefónica, chat, correo o de manera presencial). En el año 2018 se sentaron las bases para implementar el módulo como parte de la Estrategia Territorial, con el fin de:

- Revisar y precisar las conexiones de los procesos y los flujos de información con el CRM.
- Verificar la interoperabilidad del CRM con otros sistemas de información de la entidad.
- Validar el mejoramiento de tiempos de respuesta.
- Verificar la coherencia entre la herramienta y los procesos que son alimentados por instrumentos como el Plan de Atención Integral –PAI- y el Plan de Acción Técnico –PAT-.

En el año 2020 para el módulo de la estrategia territorial se recibió oficialmente la parametrización, se aprobó el CRM, se realizaron los ajustes con el proveedor y se capacitó al equipo central, líderes territoriales y expertos temáticos. Asimismo, se adquirieron más de 100 licencias para el mismo módulo y se amplió la parametrización. En este mismo año se definió el protocolo para manejo de las PQRs que ingresan a la entidad dentro del CRM, para tener toda la historia de la interacción con los grupos de valor. La gestión de respuesta a la petición cambió de sistema de información de Orfeo al CRM, pero Orfeo seguirá haciendo su función de gestor documental, mientras que el CRM gestionará las peticiones.

En el año 2021 se contempla incluir los otros servicios que presta Función Pública a sus grupos de valor en el CRM, estos servicios incluyen: rediseño organizacional, meritocracia, premio nacional de alta gerencia, capacitaciones e interoperabilidad con SUIT.

6.7 Proyecto Evaluación de Políticas

Las funciones de la entidad en materia de políticas públicas abarcan la formulación, instrumentalización, seguimiento y evaluación. En ese sentido, el equipo directivo ha reconocido que la consolidación de un modelo de evaluación para todas las políticas públicas formuladas por la entidad, permitirá una visualización más clara de las estrategias de gestión desarrolladas y acercará a la entidad a sus grupos de valor.

Desde el segundo semestre del año 2020, en el marco del proceso de diseño metodológico, se establecieron tres (3) frentes de avance: la primera línea de trabajo se refiere a la posibilidad de participar en la agenda de evaluación de 2021-2022 con una de las políticas a cargo del Función Pública, proceso a efectuarse en acompañamiento de la Dirección de Seguimiento y Evaluación de las Políticas Públicas –DSEPP- del Departamento Nacional de Planeación -DNP, mientras que la segunda línea de trabajo se refiere a la cooperación con la *Hertie School of Governance* de Berlín, en el marco de la cual dos de las políticas de la entidad serán tema de disertación académica de los estudiantes de último semestre. Finalmente, la tercera línea de trabajo se refiere a la construcción de una metodología de evaluación a partir de las capacidades internas de la entidad, a través de mesas de trabajo y análisis de la información endógena.

En este sentido el departamento debe seguir trabajando en la construcción de un modelo de evaluación que sea capaz de alinear los procesos de gestión, los insumos y los resultados, con miras a garantizar un Estado transparente, eficiente, innovador y democrático. Actualmente, el departamento se encuentra a la espera de la definición de la agenda de evaluación del DNP y el diseño del modelo de evaluación interno se encuentra en la fase de caracterización de las políticas que lidera Función Pública.

6.8 Proyecto de mejoramiento de las condiciones de infraestructura del edificio sede

Desde el año 2019 se viene desarrollando un proyecto de inversión para mejorar las condiciones de infraestructura del edificio sede, el cual tiene más de 60 años de construido. A pesar de las adecuaciones y reforzamientos efectuados en los años 1996 y 2007, el edificio presenta deterioro o desgaste en los sistemas de emergencia, seguridad, desagües, acueducto, eléctrico, falta de cumplimiento de las normas técnicas vigentes, y adicionalmente, requiere adecuar de manera general la fachada y adelantar obras complementarias de reparaciones de culata y cubierta.

Para el año 2019 se contrató a la Universidad Nacional de Colombia para efectuar los estudios técnicos, diseños y presupuesto de las obras, con el fin de iniciar las mismas en el 2020. La Universidad Nacional a finales del año 2019, presentó su informe definitivo, en el cual daba a conocer a Función Pública una serie de problemas que presentaba el edificio y de situaciones de alarma que obligaron a la entidad, a solicitar modificaciones en la priorización de obras ante el Departamento Nacional de Planeación – DNP-. En el año 2020 se reformularon las actividades del proyecto orientando sus recursos y esfuerzos a contratar un estudio de sismorresistencia del edificio sede, como acción prioritaria para determinar su estado estructural. También, se estableció que debería reconstruirse el tanque de aguas lluvias ubicado en parte

inferior del parqueadero de la entidad, que presentaba deterioro total, con afectación a la estructura base del edificio y al sistema de emergencia contra incendios.

De otra parte, se consideró apropiado no cambiar la subestación eléctrica del edificio y el transformador de corriente, dado su alto costo y en lugar de ello efectuar un mantenimiento preventivo y correctivo para garantizar su eficiencia en el servicio. La Universidad indicó al Departamento que era prioritario también contar con un sistema alternativo de energía para la edificación, adquiriendo una planta eléctrica e instalando un sistema de apantallamiento, para proteger los sistemas de información de la entidad, los bienes y la vida de sus integrantes.

Se programó la compra e instalación de un regulador de corriente para el centro de cómputo y dado que estaba prevista la intervención del tanque de aguas lluvias se contrató la demolición de los cuartos de acopio y se estableció que, una vez reconstruido el tanque, se adquiriría la planta eléctrica y otras obras viables en la medida del resultado del estudio de sismorresistencia previsto para finales del año 2020.

Los recursos ejecutados durante el año 2019 y el año 2020 se relacionan en los siguientes cuadros:

Tabla 37. Año 2019. Ejecución del 100% de los recursos programados.

Ítem	Actividad	2019
1	Estudios técnicos, sistemas hidráulicos y sanitarios	\$ 59.000.000,00
2	Estudios técnicos sistemas eléctrico y de iluminación	\$ 125.000.000,00
3	Estudios técnicos de extinción y detección de incendios y sistema de seguridad	\$ 65.000.000,00
4	Estudios técnicos adecuación de fachadas y obras complementarias (especificaciones y cantidades)	\$ 51.000.000,00
TOTAL		\$ 300.000.000,00

Fuente: Grupo de Gestión Administrativa. (2019)

Tabla 38. Año 2020: ejecución del 99.99% de los recursos reprogramados.

Ítem	Actividad	Costos 2020
1	Regulador de corriente regulada con instalación	\$ 10.472.000,00
2	Estudios de sismoresistencias	\$ 550.000.000,00
3	Demolición de cuartos de acopio	\$ 365.822,00
4	Restauración tanque de aguas lluvias del edificio	\$ 110.858.307,80
5	Suministro e instalación del sistema de apantallamiento para el edificio sede	\$ 59.103.764,24

6	Mantenimiento sistema eléctrico del edificio sede (subestación, cuartos eléctricos, centro de cómputo)	\$ 19.648.927,96
LIBERACIÓN SALDOS CONTRACTUALES		\$ 23.178,00
Total estimado		\$ 750.472.000,00

Fuente: Grupo de Gestión Administrativa. (2019)

Para el año 2021 el Departamento debe adelantar las obras de reforzamiento estructural del edificio sede, si bien no presenta un peligro inminente, de acuerdo con los estudios realizados, sí es importante dar prioridad a esta inversión, dado que cualquier situación de emergencia por movimiento telúrico puede afectar la edificación y por ende la vida de quienes laboran en ella. En este mismo sentido, a partir del estudio adelantado la Universidad recomendó no adelantar las obras previstas desde diciembre de 2020, entre ellas la de adecuación de las fachadas y del sistema eléctrico del edificio, ampliación de las escaleras y otras obras complementaria. Por cuanto se pueden ver afectadas por la ejecución de las obras de reforzamiento estructural del edificio.

Tabla 39. Proyecto de reforzamiento estructural.

Objetivo específico	Productos	Indicadores producto actual	Indicadores de producto propuesto actualización	Actividades vigencia 2021			Apropiación ajustada
Adecuar las fachadas del edificio sede	Producto 1 SEDES ADECUA DAS	1,0000	No se realiza ajuste	Adelantar obras de adecuación	A-02-02-02-005-004-05 SERVICIOS ESPECIALES DE CONSTRUCCIÓN	Reparación de filtraciones en la fachada principal y paneles y muros aledaños, así como reparación por filtraciones y humedades en cubiertas de 8 y 10 piso)	\$ 25.183.703
Subtotal							\$ 25.183.703
Optimizar sistemas eléctricos hidráulicos y de seguridad y emergencia que soportan la infraestructura física de la Entidad	Producto 2 SEDES MANTENI DAS	0,5000	No se realiza ajuste	Adelantar obras de adecuación	A-02-02-02-005-004-05 SERVICIOS ESPECIALES DE CONSTRUCCIÓN	Reconstrucción cuartos de acopio-reciclaje más enmallado cuarto planta eléctrica	\$ 2.008.990
						Restauración o reconstrucción tanques de aguas lluvias del edificio y/o para el edificio sede.	\$ 27.714.577
						Mantenimiento de red eléctrica (subestación, cuartos eléctricos y centro de cómputo)	\$ 66.633.480

Objetivo específico	Productos	Indicadores producto actual	Indicadores de producto propuesto actualización	Actividades vigencia 2021		Apropiación ajustada
				Equipo , maquinaria y mantenimiento	02--01-01-004-006-01 MONITORES , GENERADORES Y TRANSFORMADORES	Planta eléctrica instalada \$ 60.160.016
SUBTOTAL						\$ 156.517.063
TOTAL						\$ 181.700.766

Fuente: Grupo de Gestión Administrativa. (2019)

De los \$1.260 millones de pesos asignados al proyecto de inversión, sólo se requieren para ejecutar las obras anteriores \$181'700.766, los recursos restantes se invertirán en necesidades de carácter tecnológico para el Departamento. Acorde con la reprogramación del proyecto, para el año 2021 se terminará la obra de reconstrucción del tanque de aguas lluvias y de los cuartos de acopio, la compra e instalación de la Planta eléctrica y su encerramiento y continuar con el mantenimiento de la red eléctrica del edificio. Y de los daños que presenta la fachada y cubiertas del edificio.

En este momento se están estableciendo las condiciones y estimando los costos que deben asumirse en un nuevo proyecto de inversión que permita cumplir con el resultado de los estudios técnicos desarrollados por la Universidad Nacional. Actualmente se estima que el reforzamiento estructural del edificio podría tener un costo aproximado de \$3 mil millones de pesos, pero que debe contemplar los costos de servicios y obras complementarias que tienen actualmente una proyección total de \$6 mil millones de pesos adicionales.

6.9 Proyecto versión II del aplicativo SIGEP

En el SIGEP I se encuentra información de entidades públicas, servidores y contratistas de diferentes naturalezas jurídicas y órdenes, incluyendo usuarios de nación y territorio. Con corte a marzo de 2021, se tienen datos de más de 6 mil entidades de las cuales 3.022 han gestionado su información hasta la vinculación de las hojas de vida con los cargos a los cuales pertenecen, lo anterior implica que se puede detallar la información de 191.686 servidores públicos. Para el año 2020 se gestionaron a través del aplicativo 609.930 declaraciones de bienes y rentas y se cuenta con 1.374.496 hojas de vida de servidores públicos y contratistas.

La idea de generar una nueva versión del SIGEP, surgió en el año 2015, en función de las siguientes consideraciones técnicas y tecnológicas:

- SIGEP I es una aplicación basada en una tecnología llamada PeopleNet, de propiedad exclusiva de la casa de software Meta 4 Spain, ello ha conllevado a tener algunas restricciones relacionadas con la dependencia exclusiva a la empresa desarrolladora para la implementación de mejoras y nuevos desarrollos, así como del soporte. De tal manera que Función Pública se veía supeditada a las políticas de la empresa privada a la hora de establecer tiempos, costos y demás condiciones para la optimización y operación del sistema.

- Al ser un sistema que fue entregado en el 2010, se han efectuado diferentes ajustes a la plataforma, sin embargo, con el transcurrir de los años PeopleNet inició su fase de obsolescencia, impidiendo la implementación de mejoras en crecimiento de usuarios y entidades, presentando limitaciones en número de usuarios concurrentes y en la implementación de servicios web que permitan la interoperabilidad entre los diferentes sistemas de información internos y con otras entidades del Estado.
- En el ámbito funcional, existe una limitación para el uso de la aplicación en plataformas diferentes navegadores, su navegación no es intuitiva lo que ha generado una alta demanda de capacitaciones y alto desgaste administrativo en las actividades de soporte funcional en los diferentes equipos de trabajo técnicos y funcionales al interior de Función Pública.

Dadas estas observaciones, Función Pública solicitó al Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MINTIC), analizar y emitir un concepto técnico sobre la plataforma SIGEP, el cual fue recibido el 24 de mayo del 2016, en los siguientes términos: *“En la industria se ha definido la vida útil de los sistemas de software en aproximadamente 5 años, por lo general, calculando el momento en que se torna más caro mantener un software que reemplazarlo”,* ahora bien, *“Teniendo en cuenta la necesidad de la evolución de la entidad y su entorno, así como las desventajas presentadas por el sistema actual, se recomienda avanzar en la iniciativa de generar una nueva versión del SIGEP”.*

Fruto de un proceso público de contratación, la empresa ADA fue la seleccionada para desarrollar el software, el cual se recibió en 2019 y actualmente el SIGEP II se encuentra en etapa de estabilización. Para ello se han adelantado diversos ejercicios que involucran la migración de datos de SIGEP I a SIGEP II, apoyándose en dos estrategias controladas de implementación de la información en unas entidades definidas del orden nacional (Beta 1 y Beta 2) y la vinculación de entidades, partiendo desde su creación en el sistema, de manera que se puedan validar y probar otras funcionalidades del sistema.

Con corte al 24 de marzo de 2021, se tienen 29 entidades de diferentes sectores que están gestionando toda su información en el sistema, 2.844 servidores públicos vinculados y 1.453 contratistas

Dentro del SIGEP II se contemplaron las siguientes funcionalidades de organizaciones y estructuras, así como de empleo público: Información básica de entidades, estructuras, plantas, nomenclaturas y escalas salariales. En cuanto a empleo público: hojas de vida, bienes y rentas, vinculación/desvinculación, situaciones administrativas, contratos de prestación de servicios profesionales (persona natural) y Portal.

El principal reto para la Entidad tiene que ver con la fase de liquidación del contrato, pues se ha encontrado que se deben hacer varios ajustes al software que estaban en el marco de lo contratado. Sin embargo, la empresa ADA no ha solucionado muchos de estos requerimientos, pese al desarrollo de diferentes mesas de trabajo conjuntas, a pesar de estar debidamente reportados y documentados por la Oficina de Tecnología y por las áreas funcionales, que son la DDO y la DEP, bajo la coordinación de la Secretaría General y la oficina jurídica.

El segundo reto tiene que ver con el despliegue gradual y controlado del aplicativo en todas las entidades, una parte de ello viene por la migración de datos y la otra parte por cargue desde cero de la información de aquellas entidades que hasta la fecha no hacen uso ni del SIGEP1, ni del SIGEP11.

En cuanto a las entidades que deben migrar desde el SIGEP I al SIGEP11 es vital resolver todos los incidentes identificados en la migración de datos. Esto implica la resolución de *issues*, la verificación de la información registrada y la depuración efectiva de los datos migrados por parte de las entidades. Es el frente que depende de un alto componente técnico para poder cumplirse.

De otra parte, se requiere continuar con el despliegue del sistema en aquellas entidades que no han reportado su información en ninguna de las versiones de SIGEP, lo anterior supone que las entidades respondan de forma eficiente a los requerimientos y que dispongan de la información (actos administrativos y hojas de vida) que sustenten la gestión de la información en el sistema.

Finalmente, para facilitar el cargue y actualización de la información, se requiere disponer de herramientas de intercambio de información a través de servicios web (interoperabilidad), que comunicarán los sistemas de información de las entidades interesadas con el SIGEP11.

7. Característica y políticas de operación del proceso de Direccionamiento Estratégico

En Función Pública el proceso de direccionamiento estratégico tiene como objetivo “Establecer los lineamientos estratégicos y de operación en la Entidad, mediante procesos de planeación y mejoramiento continuo, para el cumplimiento de los objetivos institucionales, sectoriales y metas de Gobierno”. Este proceso se encuentra liderado por la Dirección General y cuenta con el apoyo de la Oficina Asesora de Planeación y el Comité Directivo. Este proceso se desarrolla a través de cinco (5) procedimientos:

1. Formulación de planes estratégicos institucionales
2. Planificación presupuestal,
3. Administración de la gestión del riesgo,
4. Normograma
5. Diseño y administración del sistema integrado de planeación y gestión.

El proceso cuenta con una política de operación específica y las políticas de operación transversales. La política de operación específica del proceso de Direccionamiento Estratégico establece la actuación de la dirección está orientada a dirigir, orientar y facilitar la planeación, evaluación y control de la formulación y ejecución de políticas, planes, programas y proyectos para el logro óptimo de la misión, visión y objetivos de Función Pública, con el propósito de atender las necesidades de los grupos de valor (entidades públicas, servidores públicos y ciudadanos). Para lograr dicho propósito la dirección general cuenta con las siguientes herramientas (DAFP, 2019):

Tablero de Control de la Dirección General: herramienta gerencial que permite monitorear los resultados estratégicos de la Entidad en su conjunto y de los diferentes procesos claves, así como los compromisos derivados de las reuniones desarrolladas en la Dirección y los temas prioritarios de cada semana definidos por el Comité Directivo.

Indicadores SINERGIA: mecanismo a través del cual se hace seguimiento a las políticas, programas, planes y proyectos del Plan Nacional de Desarrollo para cada cuatrienio.

Administración de riesgos Institucionales: gestión que permite prevenir o detectar desviaciones que pudieran impedir el logro de los objetivos institucionales al ser controlados en cada proceso o proyecto y generar acciones preventivas para mitigar estos riesgos.

Auditoría: actividad sistemática, independiente y documentada para obtener y evaluar evidencias de manera objetiva con el fin de determinar el grado en que se cumplen los requisitos aplicables a la Entidad y a los procesos.

Encuestas de percepción de satisfacción: mecanismo para medir el grado de satisfacción de los grupos de valor respecto al servicio ofrecido por la Entidad.

SGI: herramienta de monitoreo y seguimiento a los planes, metas no estratégicas tales como el plan anticorrupción, plan de acción anual, plan sectorial.

Comité de Gestión y Desempeño Institucional: órgano rector, articulador y ejecutor, a nivel institucional, de las acciones y estrategias para la correcta implementación, operación, desarrollo, evaluación y seguimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Comité Directivo: Identifica las estrategias requeridas para la ejecución de la gestión institucional en cada vigencia conforme a las políticas de Gobierno, las funciones propias del Departamento y las necesidades de los Grupos de Valor, a través de la entrega de los lineamientos para la formulación de la planeación sectorial e institucional a todos los procesos de la Entidad, garantizando el desarrollo y cumplimiento de los objetivos institucionales.

Finalmente, las políticas de operación transversales que recaen sobre todos los miembros de la entidad son la política de operación de modelos de gestión institucional, las políticas de buen gobierno, las políticas relacionamiento con los órganos de control externo, las políticas de gestión del talento humano, las políticas de responsabilidad con la comunidad, políticas de relacionamiento con los grupos de interés, política de comunicación, política de gestión documental, política de prevención del daño antijurídico, política contable, política de riesgos y política de continuidad.

Estas políticas pueden ser consultadas de manera amplia en https://www.funcionpublica.gov.co/documents/34645357/34702985/Políticas_operacion_institucional.pdf/f127ef2b-856b-49ef-8573-606f0cd861eb?t=1533027791556

7.1 Participación en consejos directivos, consejos técnicos y comisiones intersectoriales de las que hace parte Función Pública

En esta sección presentamos las diferentes instancias en las que participa Función Pública, la normatividad que soporta esta participación y sus respectivos delegados.

7.1.1 Consejos Directivos o Juntas Directivas

Consejo/ Junta directiva		Decreto de creación	Delegados
1	Consejo Directivo de la Agencia de Renovación del Territorio –ART	Decreto 2366 de 2015 “Por el cual se crea la Agencia de Renovación del Territorio, ART, se	Asiste el Director del DAFP

Versión: 01

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia.

Fecha: 2020-07-08

La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Planeación y Gestión (Intranet).

Consejo/ Junta directiva		Decreto de creación	Delegados
		determina su objeto y estructura”	
2	Consejo Nacional Directivo de la Escuela Superior de Administración Pública-ESAP	Decreto 219 de 2004 “Por el cual se modifica la estructura de la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP, y se dictan otras disposiciones”, derogado por artículo 46 del Decreto 164 de 2021 “Por el cual se modifica la estructura de la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP”	Asiste el Director del DAFP, quien lo preside
3	Consejo Directivo de la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente	Decreto 4170 de 2011 “Por el cual se crea la Agencia Nacional de Contratación Pública-Colombia Compra Eficiente-, se determinan sus objetivos y estructura”	Asiste el Director del DAFP. En caso de ausencia, se delega a la Secretaría General
4	Junta Directiva de la Corporación de Agencia de Gobierno Digital	Decreto 2257 de 2017 “Por el cual se otorga una autorización”	Asiste el Director del DAFP
5	Consejo Directivo del Archivo General de la Nación Jorge Palacios Preciado	Decreto 2126 de 2012 “Por el cual se aprueba la modificación de la estructura del Archivo General de la Nación Jorge Palacios Preciado, y se determinan las funciones de sus dependencias” Acuerdo No. 09 de 2012 “Por el cual se adoptan los Estatutos Internos del Archivo General de la nación Jorge Palacios Preciado”	Asiste el Director del DAFP. En caso de ausencia, se delega a la Secretaría General

7.1.2 Consejos o Comités Técnicos

	Consejo/ comité	Decreto de creación	Delegados
1	Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional.	Decreto 1499 de 2017 “por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”	Asiste el Director del DAFP, quien lo preside
2	Consejo Asesor de Control Interno	Decreto 648 de 2017 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”, artículo 2.2.21.3.9.	Asiste el director del DAFP
3	Comité Técnico del Consejo Asesor de Control Interno	Decreto 648 de 2017 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”	Asiste el director del DAFP
4	Comité Interinstitucional de Control Interno	Decreto 648 de 2017 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”	Asiste el director del DAFP
5	Consejo Nacional de Discapacidad	Decreto 2107 de 2016 “Por el cual se reemplaza el organismo rector del Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones”	Delegado el director de Director de Empleo Público

7.1.3 Comisiones Intersectoriales

No	Comisión intersectorial	Decreto de creación	Delegados
1	Comisión intersectorial de coordinación para la implementación de la política pública nacional de equidad de género	Decreto 1930 de 2013 “Por el cual se adopta la Política Pública Nacional de Equidad de Género y se crea una Comisión Intersectorial para su implementación”	Delegación en el director de Director de Empleo Público
2	Comisión Intersectorial de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario	Decreto 4100 de 2011 “Por el cual se crea y organiza el Sistema Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, se modifica la Comisión Intersectorial de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario y se dictan otras disposiciones” modificado por el Decreto 1832 de 2017 “Por medio del cual se modifica el Decreto 1081 de 2015- Decreto Reglamentario Único del Sector de la Presidencia de la República, en lo que hace referencia a la Comisión Intersectorial de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario”.	Asiste el Director del DAFP
3	Comisión Intersectorial para el Departamento del Chocó	Decreto 749 del 2 de mayo de 2018 “Por el cual se crea la Comisión Intersectorial para el Departamento del Chocó”	Delegación en el director de Desarrollo Organizacional
4	Comisión Intersectorial para la incorporación del enfoque de Género en la implementación del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, la cual se denominará Alta Instancia de Género de Gobierno	Decreto 1418 del 3 de agosto de 2018 “Por el cual se crea la Comisión Intersectorial para la incorporación del enfoque de Género en la implementación del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, la cual se denominará Alta Instancia de Género de Gobierno”	Delegación en la directora de Gestión del Conocimiento

7.1.4 Comités Sectoriales

	Comité	Decreto de creación	Delegados
1	Comité Sectorial de Gestión y Desempeño	Resolución interna 1181 de 2017 "Por la cual se crea y se conforma el Comité Sectorial de Gestión y Desempeño"	Asiste el Director del DAFP

7.1.5 Comités Interinstitucionales

	Comité	Decreto de creación	Delegados
1	Comité Interinstitucional Plan de Revisión, Evaluación y Seguimiento de los programas y leyes que favorecen a las mujeres rurales	Decreto 2145 de 2017 "Por el cual se adopta el Plan de Revisión, Evaluación y Seguimiento de los programas y leyes que favorecen a las mujeres rurales y se crea el Comité Interinstitucional de seguimiento al Plan"	Delegación en la Dirección de Gestión del Conocimiento

8. Anexos

Anexos



- Informes al Congreso 2019, 2020

<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506963/Informe-congreso.pdf/4fe90602-7686-8daf-aa4e-cf1c910eb3a5?t=1596758997079>

- Informes de Gestión

Informes de Gestión 2019

<https://www.funcionpublica.gov.co/informes-de-gestion1>

Informes de Gestión 2020

<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506965/informe-de-gestion-2020.pdf/21020f60-019b-6d0c-4d78-001fa3217a69?t=1612128681957>

- Informes de Ejecución Contractual 2019, 2020

<https://www.funcionpublica.gov.co/contratacion>

- Informe de Ejecución presupuestal

Presupuesto general 2019, 2020 y 2021

<https://www.funcionpublica.gov.co/presupuesto-general>

- Ejecución presupuestal histórica (incluidos proyectos de inversión) 2019, 2020 y 2021

<https://www.funcionpublica.gov.co/ejecucion-presupuestal-historica>

- Estados Financieros

<https://www.funcionpublica.gov.co/estados-financieros>

- Informe de Ejecución presupuestal sectorial e institucional 2018, 2019, 2020 y 2021

<https://www.funcionpublica.gov.co/informes-de-ejecucion-presupuestal-sectorial>

- Informe de percepción ciudadana, PQRDS

Informe Unificado de PQRSD y Percepción de los Grupos de Valor 2019

<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506979/Infografia-informe-compilado-pgrsd-percepcion-2019.pdf/0d979de5-1a72-9f51-6bbf-1106b43a4dde?t=1582909542304>

Informe Unificado de PQRSD y Percepción de los Grupos de Valor 2020

https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506979/Informe_unificado_pgrsd_percepcion_4_trimestre.pdf/5483dc8e-975c-b579-c80a-2334b3ab84b9?t=1615314170158



- Informe del CLAD
Nombre del archivo: "2021-03-16_Actividades_CLAD"
- Informe de ESAP
Nombre del archivo: "2021-03-16_Resumen_cdesap_2018_2021"
- Listado de convenios y contratos
Nombre del archivo: 17-03-2020_Matriz_convenios_2019
Nombre del archivo: 17-03-2020_Matriz_convenios_2020
- Inventario_general_activos
Nombre del archivo: 2021-03-16_matriz_estado_mous_fp

https://funcionpublicagovco-my.sharepoint.com/personal/ncarrion_funcionpublica_gov_co/_layouts/15/onedrive.aspx?ct=1615993240744&or=OWA%2DNT&cid=248c9aba%2D2972%2Dddb9%2De356%2D3439e41b7de2&originalPath=aHR0cHM6Ly9mdW5jaW9ucHVibGljYWdvdmNvLW15LnNoYXJlcG9pbmQuY29tLzpmOi9nL3BlcnNvbWFsL25jYXJyaW9uX2Z1bmNpb25wdWJsaWNhX2dvdI9jby9FdKZ6YkYybzhxUkZpVGtCOG5OdmZOQUJfS3FNNUpycmhpmamxOUxqeJNBQnpRP3J0aW1IPTZkajNibFhwMkVn&id=%2Fpersonal%2Fncarrion%5Ffuncionpublica%5Fgov%5Fco%2FDocuments%2FTRD%5FOAP%2F2021%2FDOCUMENTOS%20DE%20APOYO%2FINSUMOS%5FINFORME%5FEMPALME%2FINFORME%5FEMPALME%5FANEXOS



El servicio público
es de todos

Función
Pública

Informe de Gestión

Fernando Antonio Grillo Rubiano
Ley 951 de 2005

VERSIÓN 1
Oficina Asesora de Planeación
Marzo 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.