

Anexo Informe Empalme Función Pública 2014-2018

Octubre de 2018

Tabla de contenido

Introducción.....	1
1. Avance de las estrategias.....	1
1.1. <i>Enaltecer a los servidores públicos.....</i>	<i>1</i>
1.2. <i>Más y mejores mecanismos para aumentar la confianza entre el ciudadano y el Estado.....</i>	<i>2</i>
1.3. <i>Nos propusimos hacer que el Estado funcione mejor.....</i>	<i>4</i>
1.4. <i>Apostamos por el fortalecimiento institucional en todo el territorio.....</i>	<i>4</i>
1.5. <i>Fortalecimiento de la Gestión del Conocimiento y de la Información.....</i>	<i>5</i>
1.6. <i>Buenas prácticas de gestión.....</i>	<i>6</i>
1.7. <i>Fortaleciéndonos como autoridad técnica y jurídica.....</i>	<i>7</i>
2. Temas transversales.....	7
2.1. <i>Propuesta del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022.....</i>	<i>7</i>
2.2. <i>Propuesta Tablero de Control del Presidente.....</i>	<i>8</i>
3. Temas Administrativos.....	9
3.1. <i>Presupuesto del Sector.....</i>	<i>9</i>
3.2. <i>Planta de Personal.....</i>	<i>11</i>
3.3. <i>Procesos Contractuales.....</i>	<i>12</i>
3.4. <i>Gestión Administrativa.....</i>	<i>12</i>
3.5. <i>Gestión Documental.....</i>	<i>13</i>
4. Sistemas y/o aplicativos y accesos.....	14

Introducción

Este informe da cuenta de la gestión adelantada durante los meses agosto y septiembre de 2018 por las dependencias de Función Pública, en cabeza del director encargado y subdirector en propiedad, doctor Fernando Augusto Medina, y se suma como un anexo al documento de empalme 2014-2018 dejado por Liliana Caballero Durán, directora de Función Pública durante los últimos 4 años. Lo anterior con el fin de dar a conocer a la nueva Dirección General el estado al día de los temas relevantes de Función Pública y los avances importantes en aquellos que requieren continuidad.

En este anexo encontrará los hitos resaltados por las direcciones técnicas y algunas dependencias de la Entidad, enmarcados en las grandes estrategias de Función Pública. Cabe señalar que la fecha de corte del informe de empalme general 2014-2018 es el 30 de julio 2018, en consecuencia, incluiremos en este documento un capítulo final con las cifras actualizadas a 30 de septiembre de 2018.

1. Avance de las estrategias institucionales

1.1. *Enaltecer a los servidores públicos: nuestro principal compromiso*

Función Pública a través de la Dirección de Empleo Público participa en el **Consejo Nacional de Discapacidad** y en el Grupo de Enlace Sectorial, escenarios de trabajo entre las entidades gubernamentales y grupos de interés de la sociedad civil que permiten materializar la política de discapacidad, de igual forma, nos hemos venido articulando con el Ministerio del Trabajo, Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y el Ministerio de Salud y Protección Social para la expedición de una **circular** que oriente a las entidades públicas en el proceso de alistamiento necesario, para el cumplimiento del porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público establecido en el Decreto 2011 de 2017.

Se diseñó como estrategia identificar la **línea base de participación de personas con discapacidad** en el sector público tomando como fuente el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP.

Así mismo, a cada uno de los jefes de talento humano de las entidades del orden nacional y territorial les fue enviado el Decreto 2011 de 2017 enfatizando la importancia de su implementación así como la de registrar la información de los servidores públicos en el mencionado sistema, lo cual ha venido siendo reforzado a través de la Política de Empleo Público y de la Gestión Estratégica del Talento Humano por medio de los asesores de nuestra dirección distribuidos por sectores administrativos y departamentos.

De otro lado, el nuevo gobierno ha demandado un número considerable de **procesos meritocráticos** entre los cuales se destacan las solicitudes para la evaluación de cargos de libre nombramiento y remoción de los niveles directivos, asesores, profesionales, técnicos y asistenciales. Durante estos 2 meses se han llevado a cabo **894** evaluaciones.

Por último, dando continuidad a la estrategia de **Equipos transversales**, el 11 de septiembre se llevó a cabo el Encuentro del Equipo Transversal de Secretarios Generales de las 24 entidades cabeza de Sector Administrativo, con el propósito de compartir importantes temas de actualidad, además de ratifican la necesidad de contar con redes de trabajo y de difusión del conocimiento a nivel sectorial.

1.2. Más y mejores mecanismos para aumentar la confianza entre el ciudadano y el Estado

Función Pública viene apoyando la **estrategia del Gobierno Nacional ante la Corrupción**, a través de la Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano, con el acompañamiento a las entidades tanto del orden nacional como territorial.

La Entidad se ha comprometido desde el año 2015 al 2018 a que se adelanten 800 acciones de racionalización a los trámites tanto de las entidades del orden nacional como territorial, dentro de la estrategia denominada MEGAMETA; a formar, durante el mismo periodo citado, a 5.000 multiplicadores en Control Social a través del territorio nacional; a adelantar 10.000 registros de trámites por año en el Sistema Único de Información de Trámites – SUIT, con excepción del año 2018, que la meta fue de 6.000 registros, en razón a la reducción al 50% de la planta temporal que se tiene para el efecto.

Para dar cumplimiento a dichos compromisos se elaboraron estrategias de coordinación y articulación con las cabezas de sector, gobernaciones y alcaldías, así como con la red Nacional y Departamental de Veedurías Ciudadanas.

Adicionalmente, se cuantificó el ahorro que los colombianos han obtenido con la implementación de las acciones de racionalización a los trámites, que ha ascendido a más de 83 mil millones de pesos

En alianza con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Departamento Nacional de Planeación, se viene adelantando la campaña **“Estado simple, Colombia ágil”**, de la cual se derivan una serie de compromisos de Función Pública como dueño de la política de racionalización de trámites de acuerdo a la metodología definida para el efecto. Igualmente se definió la estrategia de promoción de participación ciudadana que deben adelantar las entidades para poder involucrar a sus grupos de valor en la identificación de trámites engorrosos y propuestas de mejora.

Adicionalmente, se viene trabajando con la Vicepresidencia de la República en la estrategia de definir los trámites que podrían ser susceptibles de riesgos de corrupción y que deberán ser considerados como prioritarios a mejorar por parte de las entidades, a fin de mitigar el flagelo de la corrupción. Se le presentó a la Vicepresidencia un estudio minucioso donde se le propusieron 55 trámites que Función Pública identificó como básicos para trabajar bajo la premisa de riesgos de corrupción.

1.3. Nos propusimos hacer que el Estado funcione mejor

Una vez cumplido el primer año de socialización e implementación de la actualización del **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG**, y teniendo en cuenta los resultados de la primera medición, la Dirección de Gestión y Desempeño Institucional, durante los meses de agosto y septiembre, ha venido liderando un ejercicio técnico con cada uno de los líderes de las 17 políticas que integran el modelo, con el fin de identificar las lecciones aprendidas, así como las oportunidades de mejora, de cara a la próxima medición a través del instrumento FURAG, la cual está proyectada para el mes de febrero de 2019.

En los últimos meses se han desarrollado **19 mesas técnicas** con **12 líderes de política** orientadas a la revisión del propósito de las políticas que cada uno lidera, así como a los atributos, criterios y variables que permitan identificar su aplicación y el aporte de éstas, a una gestión institucional que atienda las necesidades reales de los grupos de valor a los que sirve.

Como resultado de este ejercicio, se espera definir en octubre y efectuar los ajustes tanto a los documentos técnicos que soportan MIPG, así como al esquema de medición, de tal forma que el modelo en todo su conjunto, se fortalezca como la herramienta por excelencia para mejorar la gestión y el desempeño de las entidades y atender de manera efectiva las necesidades de los ciudadanos.

De otra parte, se viene liderando un trabajo en equipo con el DNP, cuyo propósito es **integrar a la Medición del Desempeño Municipal – MDM**, liderado por ellos, la medición de las políticas de gestión y desempeño de MIPG, y poder obtener una medición tanto de desarrollo como de gestión frente a las entidades territoriales.

En lo que hace referencia a las estrategias de capacitación de MIPG, en el mes de agosto se realizó la sensibilización y se impartieron las instrucciones de acceso y operación del curso virtual de MIPG; en el mes de septiembre se realizó prueba piloto al interior de la Función Pública, con el fin de validar su funcionalidad e identificar posibilidades de mejora antes de su apertura a la ciudadanía. Se proyecta hacer los ajustes técnicos y de contenido identificados en el mes de octubre, para su puesta en producción de manera externa en el mes de noviembre.

Adicionalmente, en los meses de agosto y septiembre se han llevado a cabo 8 jornadas de capacitación en MIPG, a través de estrategias presenciales y videoconferencias.

1.4. *Apostamos por el fortalecimiento institucional en todo el territorio*

La Dirección de Desarrollo Organizacional continúa con el despliegue territorial según la planificación 2018, fortaleciendo las asesorías integrales para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, entre ellas se destaca en este periodo los talleres adelantados con la Federación Colombiana de Municipios para la implementación del MIPG en seis (6) municipios del departamento de Santander.

Adicionalmente, se inició trabajo con el Grupo de Energía de Bogotá, para el fortalecimiento de capacidades de los municipios de su área de influencia en los departamentos del Huila, Tolima y Valle del Cauca

1.5. *Fortalecimiento de la Gestión del Conocimiento y de la Información*

La Dirección de Gestión del Conocimiento avanzó durante estos dos últimos meses en la creación del **sitio web El estado del Estado**, iniciativa que hace parte del programa que lleva el mismo nombre. La información está disponible en el portal web de Función Pública, sección Recomendados. Allí el visitante tiene acceso gratuito a la información de los tres últimos foros académicos; las relatorías de las tertulias académicas y una sección exclusiva donde se encuentran los 11 documentos de investigación académica.

De igual forma, cabe destacar en los dos últimos meses Función Pública ha participado en dos **eventos internacionales**: Simposio Internacional “La Políticas de Integridad en la Latinoamérica: límites y posibilidades desde el Servicio Civil” que se llevó a cabo el 1 de octubre en Lima y VI Foro de la Función Pública: “importancia de la evaluación del desempeño laboral para la profesionalización del servicio público en El Salvador” que tuvo lugar el 4 y 5 de octubre en San Salvador.

De igual manera, la Oficina Asesora de Planeación elaboró junto con las dependencias de Función Pública un inventario de variables que permite identificar la información estadística que producen, y se inició la socialización del protocolo para la gestión de información

estadística con el propósito de establecer reglas y procedimientos con cada dependencia para consolidar su información en la bodega de datos DataSIE, con el apoyo de la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

Cuadro 1 – Total variables por dependencias

Dependencia	Total Variables
Oficina Asesora de Planeación	52
Dirección de Gestión y Desarrollo Institucional	47
Dirección de Participación, Transparencia y servicio al ciudadano	41
Dirección de Empleo Público	28
Dirección de Desarrollo Organizacional	6
Total general	174

Fuente: Oficina Asesora de Planeación – FP
Fecha : 2 de octubre de 2018

Adicionalmente, se adelantaron reuniones con MinTIC para mejorar la calidad de los 12 conjuntos de datos que Función Pública genera a la fecha, los cuales se organizaron en un formato único y se publicaron con los estándares de calidad establecidos por MinTIC. Dichos conjuntos de datos fueron postulados para obtener sellos de excelencia nivel 1.

Así mismo, se vienen adelantado mesas de trabajo con el DANE para actualizar las 5 operaciones estadísticas y los 6 registros administrativos de la Entidad, que se encuentran registrados en el Plan Estadístico Nacional.

Cuadro 2 - Inventario de Operaciones Estadísticas y Registros Administrativos de Función Pública

Nombre	Tipo	Dependencia responsable
Estadísticas de participación femenina en cargos directivos (ley de cuotas)	Operación estadística	DEP
Caracterización del empleo público	Operación estadística	DEP
Medición del desempeño institucional	Operación estadística	DGDI
Estadística de las vacantes en el sector público	Operación estadística	DEP
Estadísticas sobre trámites y otros procedimientos administrativos (OPA) de cara al usuario	Operación estadística	DPTSC
Sistema de información y gestión del empleo público (SIGEP)	Registro administrativo	DEP
Formulario único de reporte de avances de la gestión (FURAG II)	Registro administrativo	DGDI
Banco de éxitos de la administración pública colombiana	Registro administrativo	DGDI
Concursos públicos y abiertos para cargos de libre nombramiento y remoción en entidades descentralizadas del orden nacional	Registro administrativo	Meritocracia
Evaluación aspirantes a cargos de libre nombramiento y remoción - gerencia pública	Registro administrativo	Meritocracia
Sistema único de información de trámites (SUIT)	Registro administrativo	DPTSC

Fuente: Oficina Asesora de Planeación – FP
Fecha : 2 de octubre de 2018

1.6. Buenas prácticas de gestión

Continuando con la convocatoria al **Premio Nacional de Alta Gerencia** versión 2018 durante el mes de agosto y hasta la fecha de cierre septiembre 14, nos concentramos en la difusión y asesoría virtual y presencial a las entidades interesadas en postular experiencias de gestión exitosas. Igualmente se dispuso con comunicaciones una estrategia a través de las redes sociales y jefes de comunicaciones del territorio. Como resultado se obtuvo la postulación de **313 experiencias**, así: categoría Nacional: **105**, Departamental: **84** y Municipal: **124**.

Cuadro 3 - Postulaciones por líneas temáticas - ODS

No. Objetivo	Nombre del ODS	TOTAL DE EXPERIENCIAS
1	Fin de la Pobreza	14
2	Hambre Cero	7
3	Salud y Bienestar	58
4	Educación de Calidad	36
5	Igualdad de Género	9
6	Agua limpia y saneamiento	13
7	Energía Asequible y no contaminante	7
8	Trabajo Decente y crecimiento económico	16
9	Industria, Innovación e infraestructura	26
10	Reducción de la desigualdad	9
11	Ciudades y comunidades sostenibles	15
12	Producción y consumo responsables	14
13	Acción por el Clima	28
14	Vida Submarina	1
15	Vida de ecosistemas terrestres	8
16	Paz, Justicia e instituciones sólidas	52

Fuente: Dirección de Gestión y Desempeño – FP
Fecha : 2 de octubre de 2018

A la fecha, se está en la etapa de revisión del cumplimiento de los requisitos exigidos y la validación de la información (anexos), que soportan cada una de las experiencias; así como la selección de aquellas a remitir al jurado calificador, tarea que se ejecuta a través del Comité Técnico conformado por los Coordinadores de los Grupos de análisis y política, y de asesoría y gestión de las Direcciones Técnicas, así como por el Director Técnico de Gestión del Conocimiento. Un tema prioritario es la definición del jurado, así como la confirmación en la agenda del señor Presidente de la República de la fecha para el evento de premiación.

1.7. Fortaleciéndonos como autoridad técnica y jurídica

La Dirección Jurídica viene acompañando al Gobierno Nacional en la expedición de los siguientes **decretos y directivas**:

- Decreto que reglamenta en Decreto ley 274 de 2000, Cancillería

- Directiva Presidencial sobre requisitos empleos en normas especiales y manuales de funciones y de competencias laborales
- Revisión de los proyectos de acto legislativo y de ley radicados por el Gobierno en temas de salarios, transparencia, contratistas y anticorrupción

Se apoyó la elaboración de la **Resolución No. 667 del 3 de agosto de 2018**, por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas: compra pública, control interno, defensa jurídica, gestión documental, gestión financiera, gestión de servicios administrativos, gestión del talento humano, gestión tecnológica, planeación estatal y relación con el ciudadano.

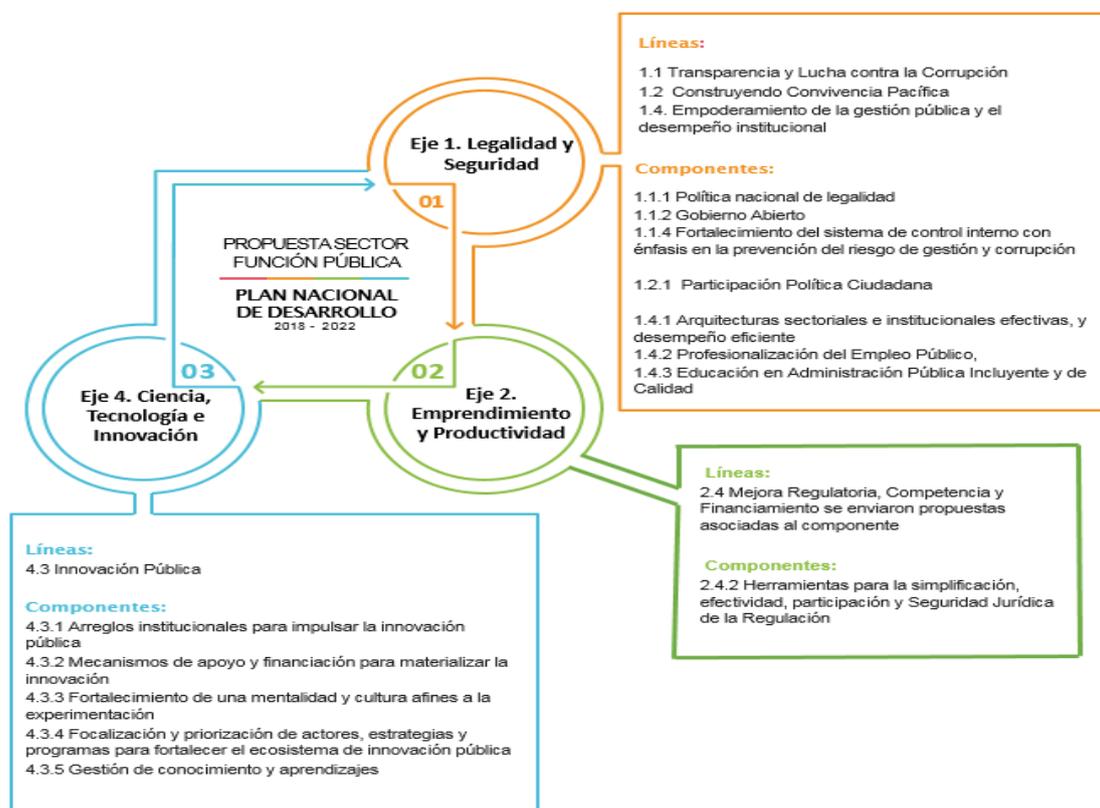
De igual forma, apoyó la elaboración de la ponencia para segundo debate en plenaria de Cámara de Representantes del proyecto de ley 006 de 2017-Cámara. El ponente es el representante Henry Correal del Partido Liberal.

2. Temas transversales

2.1. Propuesta del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022

Durante las últimas semanas la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC, la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP y la Función Pública –FP, construyeron de manera participativa e integral, siete (7) propuestas para el Plan Nacional de Desarrollo PND2018-2022, las cuales fueron presentadas oportunamente ante el Departamento Nacional de Planeación – DNP y se encuentra en proceso de análisis y negociación. Estas propuestas se resumen así:

Cuadro 4 – Propuestas del Sector al PND 2018-2022



En el **Eje 1- Legalidad y Seguridad** se cuenta con cinco (5) propuestas de las cuales cuatro (4) se encuentran en la línea **1.1 Transparencia y Lucha contra la Corrupción**, en los componentes *1.1.1 Política nacional de legalidad; 1.1.2 Gobierno Abierto; 1.1.4 Fortalecimiento del sistema de control interno con énfasis en la prevención del riesgo de gestión y corrupción* (propuesta del sector Función Pública que no estaba dentro de la estructura planteada por el Departamento nacional de Planeación). En la línea **1.2 Construyendo Convivencia Pacífica y Democrática** se cuenta con una (1) propuesta dentro del componente *1.2.1 Participación Política Ciudadana*; y una (1) propuesta de nueva línea **1.4. Empoderamiento de la gestión pública y el desempeño institucional** con 3 componentes, *1.4.1 Arquitecturas sectoriales e institucionales efectivas, y desempeño eficiente, 1.4.2 Profesionalización del Empleo Público, y 1.4.3 Educación en Administración Pública Incluyente y de Calidad*¹.

En el **Eje 2-Emprendimiento y Productividad**, línea **2.4 Mejora Regulatoria, Competencia y Financiamiento** se enviaron propuestas asociadas al componente *2.4.2 Herramientas para la simplificación, efectividad, participación y Seguridad Jurídica de la Regulación*.

En el **Eje 4- Ciencia, Tecnología e Innovación** se creó una nueva línea **4.3 Innovación Pública** con intervención del sector para los componentes *4.3.1 Arreglos institucionales para impulsar la innovación pública; 4.3.2 Mecanismos de apoyo y financiación para materializar la innovación; 4.3.3 Fortalecimiento de una mentalidad y cultura afines a la experimentación; 4.3.4 Focalización y priorización de actores, estrategias y programas para fortalecer el ecosistema de innovación pública; y 4.3.5 Gestión de conocimiento y aprendizajes*².

2.2. Propuesta Tablero de Control del Presidente

De otro lado, al interior de la entidad y por petición de la Dirección de Gobierno y áreas estratégicas de la Presidencia de la Republica, se definieron **nueve (9)** temáticas para el Tablero de Control del Presidente así: 1. Participación en el ciclo de la gestión pública; 2. Rendición de cuentas con enfoque basado en Derechos Humanos y ODS; 3. Multiplicadores formados en control social; 4. Entidades del orden nacional con un nivel superior en temas de racionalización (medición FURAG); 5. Trámites mejorados que facilitan derechos, el emprendimiento, y mitigan riesgos de corrupción; 6. Diseño de indicador unificado con el DNP; 7. Mejoramiento de la gestión y desempeño de las entidades públicas (nación y territorio con medición a través del esquema unificado con el DNP); 8. Superación de la provisionalidad en el orden nacional y territorial (municipios de 5 y 6 categoría); 9. Mujeres en cargos directivos del Estado Colombiano.

De estas temáticas Función Pública elaboró de manera participativa 12 propuestas de indicadores, los cuales deben ser integrados y priorizados en los próximos días con las iniciativas de la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, para presentar a Presidencia una propuesta definitiva como Sector a nivel de temáticas e indicadores.

¹ De este primer eje, en la línea *4. Empoderamiento de la gestión pública y el desempeño institucional* participa la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) y el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), en las otras líneas y componentes de este mismo eje la participación es exclusiva del DAFP.

² En el eje 2. Emprendimiento y Productividad, en la línea *2.4 Mejora Regulatoria, Competencia y Financiamiento* la intervención es exclusiva del DAFP y para el eje 4. Ciencia, Tecnología e Innovación la participación es sectorial con Intervención de la ESAP y el DAFP.

3. Temas Administrativos

3.1. Presupuesto del Sector

El Sector Administrativo de Función Pública está integrado por este departamento y la ESAP, entidad adscrita. La Comisión Nacional del Servicio Civil goza de autonomía constitucional. Sin embargo, por la relación de sus funciones el Ministerio de Hacienda lo incluye en el denominado sector de Empleo Público.

A continuación, se presenta el comparativo de presupuesto de estas 3 entidades en el cuatrienio:

Cuadro 5 - Comparativo Presupuesto entidades del Sector (cifras en millones de pesos)

	<i>FP</i>	<i>ESAP</i>	<i>CNSC</i>	<i>Total</i>
2015	25.187	182.113	54.292	261.592
2016	32.641	205.275	56.553	294.469
2017	39.291	275.806	53.502	368.599
2018	40.278	447.562	73.657	561.497
Total	137.397	1.110.756	238.003	1.486.156
Participación	9%	75%	16%	

Fuente: SIIF Nación
Fecha de Corte: 30 de septiembre de 2018

Ejecución Presupuestal y Financiera

El 85% del presupuesto de funcionamiento se orienta a cubrir gastos de personal y el porcentaje restante a gastos generales.

En cuanto a la inversión, el comportamiento 2014-2018 refleja un crecimiento sostenido a partir de 2016, siendo el más significativo entre 2015 y 2016 con un 76% por la gestión adelantada para la asignación de recursos a través de proyectos de inversión viabilizados por el Departamento Nacional de Planeación -DNP y los recursos que la Escuela Superior de Administración Pública -ESAP transfiere a Función Pública.

Cuadro 6 - Ejecución presupuestal vigencias 2014 a 2018 (cifras en millones de pesos)

	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>
<i>Gastos de personal</i>	13.033	13.144	14.130	15.770	11.908
<i>Gastos generales</i>	1.440	1.686	2.634	2.514	1.760
<i>Transferencias corrientes</i>	694	197	247	399	194
Total Funcionamiento	15.167	15.027	17.011	18.683	13.862
<i>CSF (PGN)</i>	4.830	5.102	8.562	11.826	9.767
<i>SSF (ESAP)</i>	3.365	3.284	6.199	8.067	8.524
Total Inversión	8.195	8.386	14.761	19.893	18.291
Total Ejecución	23.362	23.413	31.772	38.576	32.153
% Ejecución	92,3%	93,0%	97,3%	98,2%	79,8%

Fuente: SIIF Nación II / Cálculos propios Grupo de Gestión Financiera
Fecha de Corte: 2014 a 2017 (31 de diciembre) y 2018 (30 de septiembre)

Al 30 de septiembre de 2018, se ha comprometido un 79,8% de la apropiación presupuestal vigente, con una ejecución en pagos correspondiente al 58,5%.

Hoy Función Pública cuenta con \$8.124 millones por comprometer, equivalente al 20,2% de la asignación vigente. No obstante, de dicho valor, \$7.198 millones corresponden a gastos

que se ejecutarán en el último trimestre del año, tales como nómina, servicios públicos, licenciamientos, procesos de contratación en curso y recursos suspendidos por parte del Ministerio de Hacienda y Crédito Público – Minhacienda. Esto significa que la Entidad dispone de \$926 millones para comprometer.

De acuerdo con las proyecciones efectuadas al 31 de diciembre de 2018, a la fecha Función Pública registra un déficit presupuestal de \$1.913 millones que impacta las obligaciones del Departamento en materia de gastos de personal. Sumado esto a que el presupuesto de inversión fue objeto de suspensión por valor de \$490 millones a través del decreto 662 del 17 de abril de 2018 y que a la Entidad no le fueron asignados la totalidad de recursos para garantizar el pago la nómina correspondiente a la planta de personal que tiene aprobada.

Sin embargo, ya fueron adelantadas las gestiones respectivas ante Minhacienda para efectos de obtener la adición presupuestal en la suma de \$1.913 millones, lo cual se estará materializando a finales del mes de octubre.

3.2. *Planta de Personal*

Entre 2010 y 2018, la planta de personal de Función Pública presentó el siguiente comportamiento:

Cuadro 7 - Evolución planta de personal de Función Pública vigencias 2010 a 2018

	<i>Planta Global</i>	<i>Planta Temporal</i>	<i>Total</i>
2010	145	0	145
2011	147	0	147
2012	184	0	184
2013	188	57	245
2014	188	57	245
2015	188	57	245
2016	186	57	243
2017	186	57	243
2018	186	30	216

Fuente: Base de datos planta de personal – Grupo de Gestión Humana
Fecha de Corte: 2010 a 2017 (31 de diciembre) y 2018 (30 de septiembre)

Es importante destacar que entre 2010 y 2018 hubo un incremento de 41 cargos en la planta global como respuesta a las nuevas competencias que asumió la Entidad. En 2013 se adoptó una planta temporal con 57 cargos que fue ajustada a 30 cargos en 2018 por cumplimiento de metas.

Actualmente la planta de personal del Departamento está conformada de la siguiente manera:

Cuadro 8 - Conformación planta de personal de Función Pública vigencia 2018

<i>Libre Nombramiento y Remoción LN</i>	39
<i>Carrera Administrativa – CA</i>	42
<i>Provisionales</i>	105
<i>Planta Temporal</i>	30
<i>Total</i>	216

Fuente: Base de datos planta de personal – Grupo de Gestión Humana
Fecha de Corte: 30 de septiembre de 2018

Es importante tener en cuenta que, de esta distribución, a la fecha se registran 25 vacantes, así:

- Libre nombramiento y remoción: 2 directores técnicos, 2 asesores, 1 jefe de oficina, 1 profesional especializado, 1 técnico administrativo y 1 asistencial.

- Provisionales: 8 profesionales especializados, 5 profesionales universitarios y 2 técnicos.
- Temporales: 2 profesionales especializados.

Provisión de vacantes definitivas mediante concurso

Con el propósito de cubrir 100 vacantes definitivas de cargos de carrera administrativa existentes en la planta de personal (60 profesional especializado, 23 profesional universitario, 9 técnico y 8 asistencial), Función Pública ha venido adelantado gestiones ante Minhacienda para contar con recursos que permitan la provisión de éstas de manera permanente, a través de concurso de mérito conjuntamente con la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC.

También se llevó a cabo la actualización del manual de funciones y competencias laborales mediante resolución 668 del 3 de agosto de 2018.

No obstante lo anterior, a la fecha la Entidad no dispone de la totalidad de la apropiación presupuestal para cofinanciar y cubrir los costos de la convocatoria (se cuenta con \$260 millones y se estima que el concurso podría costar \$350 millones), ni los que conllevarían la provisión de las vacantes definitivas, correspondientes a servicios personales asociados a la nómina (sueldos de personal y prestaciones sociales) y contribuciones inherentes a la nómina (cesantías, seguridad social y aportes parafiscales).

Se adelantarán gestiones ante Minhacienda para que, en el marco del presupuesto de la vigencia 2019, dicha entidad contemple la posibilidad de incorporar recursos a este Departamento Administrativo, que permitan llevar a cabo el respectivo proceso de selección y la provisión definitiva de los cargos vacantes o en su defecto, dejarlo plasmado en el anteproyecto de presupuesto para la vigencia 2020.

3.3. Procesos Contractuales

El Cuadro presenta el número de contratos suscritos a la fecha, a partir de 2014.

Cabe resaltar que durante el cuatrienio la contratación directa concentró, en promedio, un 82% de los procesos adelantados, en su mayoría contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, necesarios para el desarrollo de competencias de la Entidad y como producto de la insuficiencia de la planta de personal.

Cuadro 9 - Número total de contratos por modalidad proceso de selección vigencias 2014 a 2018

Modalidad	2014	2015	2016	2017	2018	Total
<i>Licitación pública</i>	4	2	1	3	-	10
<i>Concurso de méritos</i>	2	-	-	2	-	4
<i>Contratación directa</i>	55	176	213	283	215	942
<i>Selección abreviada menor cuantía</i>	5	9	1	2	-	17
<i>Selección abreviada subasta</i>	12	7	14	10	5	48
<i>Mínima cuantía</i>	46	20	29	25	16	136
<i>Acuerdo marco de precios</i>	11	9	21	30	20	91
<i>Grandes superficies</i>	-	2	8	20	7	37
Total	135	225	287	375	263	1.285

Fuente: Bases de datos Grupo de Gestión Contractual
Fecha de Corte: 2014 a 2017 (31 de diciembre de cada vigencia) y 2018 (30 de septiembre)

3.4. Gestión Administrativa

Función Pública hoy cuenta con una sede moderna, con diseño interior de oficina abierta, con mejores condiciones de iluminación, ventilación, acabados y accesibilidad a personas en condición de discapacidad.

También dispone de dos ascensores nuevos que están en pleno funcionamiento, toda vez que los instalados desde el año 1997 presentaban un alto grado de obsolescencia tecnológica, eran muy lentos, con baja capacidad y presentaban daños recurrentes por fatiga de algunos de sus componentes, lo cual trajo como consecuencia una ineficiente prestación del servicio de transporte vertical y un riesgo alto para los usuarios de los mismos, el cual está controlado a la fecha.

Cuadro 10 – Imagen Adquisición e instalación de ascensores



Fuente: Registro fotográfico Función Pública, Grupo de Gestión Administrativa, 2018

3.5. Gestión Documental

Función Pública hoy dispone de un inventario documental organizado de 29.452 carpetas del archivo central y fondos acumulados del Departamento Administrativo del Servicio Civil – DASC y Fondo de Bienestar Social - FBS, 3.501 carpetas de historias laborales inactivas, 757 libros de nómina y 863 metros lineales de información correspondiente al archivo central y fondo acumulado.

Además, para fines de consulta, la Entidad cuenta con 3.501 carpetas de historias laborales y más de 3 millones de imágenes digitalizadas, correspondientes a documentos con valor histórico, de conservación total y de gestión.

También, como producto de la elaboración y presentación ante el Archivo General de la Nación –AGN, de 61 tablas de valoración documental (DASC y FNBS) y 36 tablas de retención documental (DAFP), el pasado 27 de septiembre el AGN convalidó las mismas, lo cual traerá los siguientes beneficios para la Entidad:

- Normalizar la producción documental de las dependencias.
- Administrar el ciclo de vida de los documentos de una manera eficiente y eficaz.
- Configurar flujos electrónicos para la toma de decisiones.
- Establecer el tiempo de retención de los documentos en las diferentes fases de archivo.
- Aplicar la disposición final de los documentos (eliminación, selección y conservación total).

4. Sistemas y/o aplicativos y accesos

El contrato N° 254 de 2017 suscrito entre Función Pública y ADA S.A. para el desarrollo del proyecto SIGEP II, se encuentra en ejecución con un avance del 73 % ejecutado frente a un 86 % planeado. La supervisión directa del contrato se encuentra a cargo de la Oficina de TIC de Función Pública a partir del 01 de Agosto de 2018, para lo cual se fortaleció el equipo técnico con 4 personas más y se estableció un compromiso con las áreas funcionales de

DDO y DEP para que brinden el apoyo que se requiera para la certificación final de los productos. Cabe resaltar que a la fecha no se ha certificado ningún componente del sistema en cuestión debido a los incumplimientos por parte del contratista los cuales han conllevado incluso a una imposición de multa.

Actualmente Función Pública tiene la supervisión total del proyecto, por ende, se ha encargado de todo el seguimiento técnico, funcional, administrativo, documental y financiero del proyecto. El día 27 de septiembre se llevó a cabo el comité de seguimiento ejecutivo del proyecto en el cual se reflejó un atraso de 22 días que se interpreta de la siguiente manera:

- a. Los Módulos de Hojas de Vida, Bienes y Rentas, Contratación, Portal Maquetación (Diseño Básico del portal) e Ingreso al Sistema, no se han certificado por la falta de calidad de los entregables según los requerimientos del sistema. En el cronograma de la prórroga no quedó planteada la certificación de estos módulos, teniendo en cuenta que a 31 de julio se debían tener la certificación de estos módulos. Sin embargo, la Interventoría no los certificó por incidentes de calidad.
- b. Función Pública priorizó la revisión para certificación de los módulos anteriormente descritos por ser objetos de la multa impuesta al contratista, lo cual ha conllevado a desplazar el inicio de las actividades de verificación y certificación de los demás productos entregados posteriormente por ADA S.A.
- c. Actualmente se está llevando a cabo una estrategia entre las partes para lograr certificar estos módulos y se ha requerido al Contratista realizar un despliegue que garantice la solución de los incidentes de calidad reportados por Función Pública.
- d. A la fecha del corte del informe Función Pública inició el proceso de verificación para certificar los módulos posteriormente entregados y que corresponden a: Vinculaciones/ Desvinculaciones, Directorio de Servidores y Cargue Masivo de Entidades. El requisito para realizar la validación funcional de estos módulos es el componente de Entidades que según el cronograma de la prórroga quedó planificado como último componente de entrega. No obstante, para continuar con el proceso de validación se estableció el ingreso directamente en la base de datos de la información de entidades.
- e. Otros módulos entregados por ADA y que están pendientes de inicio de validación para certificación son: Módulo de Administración e Interoperabilidad – Servicios de Exposición.
- f. Con respecto a los componentes de Migración y de Interoperabilidad se empieza a reflejar un atraso donde Función Pública está pendiente de aclarar temas solicitados por ADA respecto al detalle técnico de los servicios expuestos por las otras entidades.
- g. De igual forma la Gestión del Cambio se empieza a ver impactada. Dado que por la incertidumbre de la no certificación de los módulos del sistema ya entregados por ADA, los Sponsors del proyecto no han dado el aval para iniciar las tareas de comunicación a las entidades usuarias del sistema. Esto ha conllevado que estas tareas en el cronograma también impacten la curva de avance.
- h. De acuerdo a todo lo anteriormente expuesto se evidencia que el proyecto requiere un fortalecimiento en el equipo asignado por parte de Función Pública

A la fecha se encuentra pendiente:

- i. Certificar los componentes del sistema.
- j. La consecución de infraestructura tecnológica
- k. Fortalecimiento del equipo de trabajo de Función Pública.
- l. Ejecución de pagos de la vigencia de 2018 supeditados a la certificación del producto.

5. Cifras y datos de relevancia actualizados

Anexo 1: Inventario de cifras oficiales de Función Pública para informes de gestión
[\\Yaksa\10020oap\2018\Doc_Apoyo\Eje_informacion_estadistica\Empalme\Cifras a junio2018](\\Yaksa\10020oap\2018\Doc_Apoyo\Eje_informacion_estadistica\Empalme\Cifras_a_junio2018)

Anexo 2: Inventario de reportes de Función Pública
[\\Yaksa\10020oap\2018\Doc_Apoyo\Eje_informacion_estadistica\Empalme\Inventario informacion](\\Yaksa\10020oap\2018\Doc_Apoyo\Eje_informacion_estadistica\Empalme\Inventario_informacion)

Anexo 3: Inventario de Operaciones Estadísticas y registros administrativos
[\\Yaksa\10020oap\2018\Doc_Apoyo\Eje_informacion_estadistica\Empalme\Inventario informacion](\\Yaksa\10020oap\2018\Doc_Apoyo\Eje_informacion_estadistica\Empalme\Inventario_informacion)

Anexo 4: Inventario de variables
[\\Yaksa\10020oap\2018\Doc_Apoyo\Eje_informacion_estadistica\Empalme\Inventario informacion](\\Yaksa\10020oap\2018\Doc_Apoyo\Eje_informacion_estadistica\Empalme\Inventario_informacion)

Departamento Administrativo de la Función Pública
Oficina Asesora de Planeación – 2018

