



El servicio público
es de todos

Función
Pública



RENDICIÓN DE CUENTAS SECTOR FUNCIÓN PÚBLICA 2021 – 2022

Dialogamos, servimos y cumplimos

Nerio José Alvis Barranco

Director

Daniel Araújo Campo

Subdirector

Jaime Andrés González Mejía

Secretario General

Guiomar Adriana Vargas Tamayo

Directora de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano

María Magdalena Forero Moreno

Directora de Gestión del Conocimiento

Hugo Armando Pérez Ballesteros

Director de Desarrollo Organizacional

María del Pilar García González

Directora de Gestión y Desempeño Institucional

Francisco Alfonso Camargo Salas

Director de Empleo Público

Armando López Cortés

Director Jurídico

Luz Stella Patiño Jurado

Jefe de Oficina de Control Interno

Daniel Canal Franco

Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones

Carlos Andrés Guzmán Rodríguez

Jefe Oficina Asesora de Planeación

Édgar Alexander Prieto Muñoz

Jefe Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones

Elaborado por:

Natalia Marlen Carrión Bonifacio

Mónica Alejandra Martínez Murillo

Oficina Asesora de Planeación

Departamento Administrativo de la Función Pública

Carrera 6 n.º 12-62, Bogotá, D.C.,

Colombia

Conmutador: 739 5656 / 86 - Fax: 739 5657

Web: www.funcionpublica.gov.co

eva@funcionpublica.gov.co

Línea gratuita de atención al usuario: 018000 917770

Bogotá, D.C., Colombia.

Contenido

1. Mensaje a nuestros grupos de valor.....	2
2. Equipo directivo	2
3. Función Pública.....	5
4. Resultados estratégicos	7
a. Gestión del conocimiento y la innovación para el saber del Estado.....	7
1. Innovación en la gestión del conocimiento en la administración pública	7
2. Actualización de contenidos sobre la estructura del Estado 8	
3. Investigación en gestión y desempeño para mejorar la gestión pública	9
4. Documentación y socialización de buenas prácticas en GESCO+I	9
5. Equipos Transversales.....	10
6. Gestor normativo actualizado	12
7. Gestión pública colombiana fortalecida a través del relacionamiento internacional	13
b. 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	14
1. Posicionamiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y la medición del desempeño institucional.....	14
2. Capacitación en gestión institucional	15
3. Control interno fortalecido para garantizar el máximo nivel de cumplimiento	16
4. Incentivos a la excelencia en la gestión pública	18
5. Transformación institucional.....	19
6. Fortalecimiento de la institucionalidad para la implementación de Políticas Públicas	20
7. Asociación y organización estatal para la proyección de largo plazo	20
8. Buen gobierno corporativo.....	21
9. Acción integral en territorio y nación	21
10. Racionalización de trámites de alto impacto	24
11. “Ferias Acércate” en equipo por lo público.....	25
12. Formación de la ciudadanía para la activación del control social	26
13. Formación de los servidores públicos para escuchar la voz ciudadana.....	27
14. Institucionalidad pública, dialogando con la ciudadanía 27	
c. Productividad y profesionalización en el empleo público....	28
1. Meritocracia en el servicio público	29
2. Fortalecimiento del programa “Servimos”	30
3. Fortalecimiento del Empleo público para jóvenes.....	31
4. Participación de la mujer en el empleo público	32
5. Inclusión de las personas con discapacidad en el empleo público	33
6. Formación, capacitación y bienestar para la profesionalización del servicio público.....	34
7. Servidores públicos íntegros al servicio de la ciudadanía	35
8. Modernización del empleo público.....	36
9. Equipos de control interno fortalecidos para garantizar el liderazgo	37
5. Plan de desarrollo y compromisos de largo plazo ...	39
a. Plan Nacional de Desarrollo.....	39
b. Políticas de mediano y largo plazo.....	42
c. Plan marco de implementación del acuerdo de paz	43
6. Resultados operativos	47
a. Sistema integrado de gestión -SGI	47
b. Sistema de información estratégica -SIE-.....	48
c. Comunicación interna y externa.....	49
d. Gestión de tecnologías	51
e. Servicio al ciudadano	52
f. Sistema de control interno.....	53
2. Operación administrativa y financiera	54
a. Recursos financieros	54
b. Estado de la situación financiera.....	57
c. Talento humano	58
d. Contratación	59
3. Conclusiones.....	61

1. Mensaje a nuestros grupos de valor

A escasos días de finalizar el Gobierno del Presidente Iván Duque Márquez, tengo el honor de oficiar la Audiencia de Rendición de Cuentas, mediante la cual, como el sector administrativo responsable de la formulación y acompañamiento en la implementación de políticas de administración pública, entregaremos a la ciudadanía, servidores públicos, medios de comunicación, organismos de control, veedurías ciudadanas, gremios, empresarios, sociedad civil organizada y demás partes interesadas, el balance de los resultados que han sido el fruto de una labor ardua, íntegra y transparente enfocada en impactar positivamente la vida de millones de colombianos durante este cuatrienio.

*Por esto, quisimos trabajar esta última audiencia bajo el eslogan “**Dialogamos, Servimos y Cumplimos**”, con el objetivo de presentar los resultados de la gestión adelantada Por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública -ESAP para fortalecer la institucionalidad del Estado con el propósito de contribuir a una función pública íntegra, innovadora y eficaz,*

mediante la transferencia de conocimiento en administración pública a servidores públicos y sociedad en general.

En este sentido, en el marco de la rendición de cuentas y la transparencia institucional, el presente informe contiene los resultados misionales, estratégicos y presupuestales del Departamento Administrativo de la Función Pública para el periodo comprendido entre el 01 de julio de 2021 y el 30 de junio de 2022.

Este informe da cuenta de la gestión adelantada por todos los servidores públicos y contratistas que hacemos parte del equipo de trabajo de Función Pública, demostrando el empeño, dedicación y resiliencia de cada uno para alcanzar resultados tangibles con el único fin de entregar bienestar a los colombianos a través de las políticas que, como entidad técnica y transversal del Gobierno nacional, lideramos para alcanzar una gestión pública más efectiva.

Nerio José Alvis Barranco
Director de Función Pública

2. Equipo directivo



Director

Nerio José Alvis Barranco

Nerio es abogado de la Universidad Simón Bolívar de Barranquilla, especializado en derecho procesal de la Universidad Nacional de Colombia, derecho penal de la Universidad Libre seccional Bogotá y en responsabilidad y seguros en la Universidad del Norte de Barranquilla. Cuenta con una maestría en Responsabilidad y Derecho del Comercio de esta misma Universidad. Con más de 25 años de experiencia en el ejercicio profesional del derecho. Ha desempeñado cargos como Conjuez del Tribunal Superior de Valledupar, Auditor de la Contraloría General de la República, Secretario de Salud de Valledupar, Secretario de Tránsito de Valledupar, director del Instituto Rosita Dávila de Cuello y Docente de la Universidad Popular del Cesar. En 2020 hizo parte de los ternados aspirantes a la Comisión Nacional de Disciplina Judicial.



Subdirector

Daniel Araújo Campo

Daniel es abogado de la Universidad de Los Andes con Maestría en Derecho Constitucional de la Pontificia Universidad Javeriana. Su trayectoria profesional la ha desarrollado en el sector público, desempeñándose como Asesor en la Cámara de Representantes y como Asesor en asuntos penales en la Procuraduría General de la Nación. Desde la subdirección, Araújo Campo apoya el proceso de formulación, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas a cargo de la entidad, así como la coordinación, articulación y seguimiento a las direcciones técnicas del Departamento para garantizar el cabal cumplimiento de sus funciones y de los planes, programas y proyectos; de la misma manera, su gestión es determinante en el ejercicio del control administrativo de las entidades del Sector.



Secretario General

Jaime Andrés González Mejía

Jaime es profesional en derecho y administración pública, especialista en contratación estatal, con estudios en Planeación territorial y dinámicas de población. Cuenta con una amplia experiencia en el sector público donde se ha desempeñado como coordinador de relaciones en la Secretaría Distrital de Gobierno, además de ser asesor en el Ministerio del Interior y en el Congreso de la República. También ejerció como concejal de Valledupar; y en el ámbito académico fue vicerrector administrativo y financiero en la Universidad Popular del Cesar.



María Magdalena Forero Moreno

Directora de Gestión del Conocimiento

María Magdalena cuenta con una Maestría en Educación de la Universidad de los Andes y otra en Estudios Políticos de la Pontificia Universidad Javeriana. Es Especialista en Gestión Pública de la ESAP y Comunicadora Social de la Universidad de La Sabana.

Cuenta con más de 23 años de experiencia en el sector público colombiano en cargos de entidades como el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), INRAVISIÓN, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF). También ha sido profesora universitaria y consultora de organismos internacionales como la OEA e IDEA.



Francisco Alfonso Camargo Salas

Director de Empleo Público

Francisco es administrador con énfasis en Sector Público y cuenta con una Maestría en Administración y Planificación del Desarrollo, es Especialista en Planificación y Diplomado en Contratación Estatal, Empleo Público, Big Data, Innovación, Liderazgo Democrático y Educación Virtual. Es candidato a PhD en Sociedad del conocimiento en los ámbitos del Derecho, la educación, la comunicación y las nuevas tecnologías. Más de 22 años en cargos directivos y como asesor y consultor en el Banco Mundial y la CEPAL, Gobiernos de Argentina, Bolivia, Colombia, Paraguay, México y Costa Rica. En Colombia en entidades como el ICBF, la Agencia Nacional de Minería y el Ministerio de las TIC.

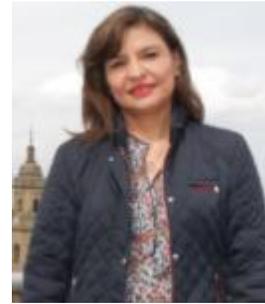


Hugo Armando Pérez Ballesteros

Director de Desarrollo Organizacional

Hugo es ingeniero industrial de la Universidad Católica de Colombia con especialización en Administración y Gerencia de la Calidad en la Universidad Santo Tomás y maestría en Gestión Humana y Desarrollo Organizacional de la Universidad Externado de Colombia.

Cuenta con más de 10 años de experiencia en el sector público en entidades como el Ministerio TIC, Contraloría General de la Nación y diferentes entidades del Distrito Capital. En el sector privado ha trabajado en empresas como Corona, Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá (ETB) y la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID).



María del Pilar García González

Directora de Gestión y Desempeño Institucional

Pilar es abogada de la Universidad Militar Nueva Granada, Máster en Política de Desarrollo Territorial y Urbanismo de la Universidad Carlos III de Madrid. Especialista en Derecho Comercial de la Universidad Santo Tomás y Especialista Constitucional del Centro de Estudios Constitucionales de Madrid.

Cuenta con amplia experiencia en el sector público colombiano, se ha desempeñado como Jefe de Oficina Jurídica de FINDETER, Asesora externa del Fondo de Reconstrucción del Eje Cafetero de la U. Andes, Asesora Jurídica del Programa Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD – Programa Fondo Nacional del Ahorro, entre otros.



Adriana Vargas Tamayo

Directora de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano

Adriana es politóloga con énfasis en gestión pública de la Universidad Javeriana, especialista en Economía de la Universidad de los Andes y máster en Estudios Latinoamericanos de la Universidad de Salamanca (España).

Cuenta con más de 10 años de experiencia en el sector público. Se desempeñó como consultora en el Departamento Nacional de Planeación, como asesora en el Ministerio de TIC, además de ser líder de la estrategia de integración digital del Estado GOV.CO.

Ha sido docente de la Universidad Santo Tomás y de la Universidad Externado de Colombia, en cátedras de Gobierno Digital, Regulación TIC, Gobierno Abierto y Eficiencia Administrativa, entre otros.



Armando López Cortés

Director Jurídico

Armando es abogado de la Universidad Autónoma de Colombia con especializaciones en Derecho Constitucional de la Universidad Libre, y Derecho Administrativo de la Universidad del Rosario en Bogotá.

Cuenta con amplia experiencia en el sector público tras haber hecho parte de la Unidad Administrativa de Servicio Público en 2017; ministro consejero del Ministerio de Relaciones Exteriores entre 2015 y 2017; asesor jurídico para la Presidencia de la República durante 13 años; servidor de la Red de Solidaridad Social en 1994 y del Ministerio de Hacienda y Crédito Público en 1993.



Luz Stella Patiño Jurado

Jefe de Oficina de Control Interno

Luz Stella es administradora de empresas y especialista en control interno.

Cuenta con una amplia experiencia en el sector público ha trabajado en el Instituto Colombiano de Desarrollo Rural - INCODER, Superintendencia de servicios públicos domiciliarios y la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos.



Édgar Alexander Prieto Muñoz

Jefe de Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

Ingeniero de sistemas con especialización en Banca, máster en Dirección y Organización de Sistemas de Información y Comunicaciones, y máster en Administración.

Cuenta con experiencia en alta dirección y gerencia de las áreas de tecnologías de la información y las comunicaciones. Específicamente en el Fondo Nacional del Ahorro (FNA), la Superintendencia de Servicios Públicos, el Departamento Nacional de Estadística (DANE), el Ministerio de Protección Social, la Secretaría Distrital de Hacienda, la Superintendencia Nacional de Salud, el Fondo Financiero de Proyectos de Desarrollo (FONADE, hoy ENTerritorio) y Servicios Postales Nacionales 4-72.



Carlos Andrés Guzmán Rodríguez

Jefe de la Oficina Asesora de Planeación

Carlos es ingeniero industrial y especialista en economía de la Universidad de los Andes.

Cuenta con amplia experiencia en el sector público como directivo y asesor en entidades como la Escuela Superior de Guerra - ESDEGUE, Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud - ADRES, entre otros.



Daniel Canal Franco

Jefe de Oficina Asesora de Comunicaciones

Daniel es comunicador social de la Pontificia Universidad Javeriana, magister en escrituras creativas de la Universidad Nacional de Colombia y magister en comunicación política y empresarial de la Universidad Camilo José Cela de Madrid.

Cuenta con experiencia en el desarrollo e implementación de estrategias de comunicación y experiencia en investigación y construcción de contenidos periodísticos. Trabajó como periodista en China Files (China), en RCN Radio, ha colaborado en diferentes periódicos y revistas como El Tiempo, El Espectador, Portafolio, Revista Credencial y el diario La Nación de Argentina, entre otros. Finalmente, se ha desempeñado como analista y estratega de comunicaciones en la oficina de prensa de TRANSMILENIO S.A.

3. Función Pública

Función Pública es una entidad técnica, estratégica y transversal del Gobierno nacional que tiene como misión fortalecer la gestión de las entidades públicas nacionales y territoriales, mejorar el desempeño de los servidores públicos al servicio del Estado, contribuir al cumplimiento de los compromisos del gobierno con el ciudadano y aumentar la confianza en la administración pública y en sus servidores.

La gestión de Función Pública se enmarca en tres objetivos estratégicos:

- Enaltecer al Servidor público y su labor.
- Consolidar una gestión pública moderna, eficiente, transparente, focalizada y participativa al servicio de los ciudadanos.
- Consolidar a Función Pública como un Departamento eficiente, técnico e innovador.

Para el cumplimiento de su misión y funciones, Función Pública cuenta con un portafolio de productos y servicios que le permite desplegar su oferta institucional en nación y territorio, así



Productos

1. Documentos de política: Leyes, circulares, CONPES, Planes y Decretos competencia de la entidad, emitidos para el desarrollo de la gestión pública.
2. Documentos técnicos para la aplicación de las políticas de competencia de la entidad. *Guías:* de modernización, racionalización, formación y capacitación, indicadores, riesgos y auditoría. *Modelos:* Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, Estándar de Control Interno - MECL, entre otros. *Manuales:* Estructura del Estado Colombiano, rendición de cuentas, MIPG, entre otros. *Conceptos técnicos o jurídicos:* pronunciamientos de Función Pública en temas de su competencia.
3. Contenido informativo para toma de decisiones: fichas sectoriales, informes y reportes – Resultado de la gestión de las entidades para análisis de datos y toma de decisiones basadas en evidencias.

Servicios

1. Asesoría integral y focalizada a los grupos de valor en temas de competencia de la entidad.
2. Orientación por varios canales de comunicación a los grupos de valor en temas de competencia de la entidad.
3. Proceso de capacitación y acompañamiento para la aplicación de lineamientos emitidos por la entidad (talleres, eventos, encuentros, entre otros).
4. Promoción y difusión de los temas de interés de la ciudadanía sobre el Estado y su funcionamiento.
5. Selección meritocrática para cargos de gerencia pública, concursos abiertos y jefes de control interno.
6. Ferias de relacionamiento con la ciudadanía, para acercar la oferta de servicios a los territorios.

Trámites y otros procedimientos administrativos -OPA-

1. Aprobación de procedimiento para la implementación de nuevos trámites.
2. Evaluación de competencias y conductas asociadas a los candidatos para ser gerentes o directores de las Empresas Sociales del Estado ESE.
3. Incentivos a la Gestión Pública (OPA).
4. Concepto técnico para la aprobación de reformas de estructuras y plantas de personal.
5. Registro de hoja de vida en el SIGEP.
6. Declaración de bienes y rentas en el SIGEP.

Dentro de la estructura orgánica del Estado colombiano, Función Pública es parte de los 24 sectores que componen la Rama Ejecutiva del orden nacional, de manera que el Departamento es líder del sector Función Pública, el cual está también conformado por la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) como entidad descentralizada de carácter universitario con presencia regional.¹

Siguiendo las apuestas estratégicas del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “*Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad*”, las dos entidades construyeron el **Plan Estratégico Sectorial** para articular su visión compartida y proponer el desarrollo de iniciativas a corto y medianos plazo, con base en la definición de una plataforma estratégica sectorial, en la cual se evidencia el papel fundamental del sector en el fortalecimiento de las competencias de los servidores públicos para mejorar las capacidades de la gestión y el desempeño institucional en las entidades del orden nacional y territorial, a partir de la formulación y acompañamiento en la implementación de políticas de gestión y desempeño institucional, que permitan mejorar la relación y fortalecer la confianza del Estado con la ciudadanía.

Misión

Fortalecer la institucionalidad del Estado con el propósito de contribuir a una función pública íntegra, innovadora y eficaz, mediante la transferencia de conocimiento en administración pública a servidores públicos y sociedad en general.

Visión

En el 2029 el Sector Función Pública será referente nacional e internacional en la gestión para una administración pública competente, eficiente e innovadora que satisfaga las necesidades de la sociedad.

Líneas estratégicas del Plan Sectorial

1

Gestión del Conocimiento y la Innovación para el saber del Estado.

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.

3

Productividad y profesionalización en el empleo público.

4

Reforma y acreditación institucional de la ESAP.

5

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

Para más información sobre el Plan Estratégico Sectorial consulte

<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/528603/documento-plan-estrategico-sectorial-2019-2022.pdf/c60afccd-75d5-35de-38d5-3afd48111a42?t=1593548012061>

¹ Es necesario señalar que, si bien la Comisión del Servicio Civil gestiona temas relacionados con el empleo público, esta no es parte del sector, dado que es un órgano constitucional autónomo e independiente de las ramas del Poder Público.

4. Resultados estratégicos

Los resultados estratégicos de la gestión de la entidad se presentan en función de tres (3) de las líneas del Plan estratégico sectorial: (a) Gestión del conocimiento y la innovación para el saber del Estado, (b) 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, (c) Productividad y profesionalización en el empleo público².

a. Gestión del conocimiento y la innovación para el saber del Estado



Objetivo

Fomentar la gestión del conocimiento y la innovación pública en las entidades públicas del orden nacional y territorial, especialmente a través del acompañamiento técnico integral, de la capacitación y 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.

1. Innovación en la gestión del conocimiento en la administración pública

En el marco de la articulación desarrollada con el Laboratorio de Innovación en Administración Pública de la ESAP – ESAPLAB-, se trabajó en diversas acciones conjuntas para fortalecer las competencias de innovación de los servidores públicos, y consolidar y desarrollar metodologías aplicables a los retos públicos de las diferentes entidades del orden nacional y territorial. En ese sentido, se reportan a continuación los principales avances sectoriales alcanzados durante el cuatrienio:

- Mediante la [Resolución No. SC-890](#) del 3 de agosto de 2021, se adoptó el plan del Laboratorio de Innovación en Administración Pública de la ESAP.
- Participación activa del Sector en el [Comité Nacional de Innovación Pública – CNIP](#).

² Para un seguimiento detallado del plan sectorial consulte <https://www.funcionpublica.gov.co/plan-estrategico-sectorial>

- Asesoría en la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación (GESCO+I) a un total de **539 entidades** y a **9.523 servidores públicos** y colaboradores del Estado a través de **592 eventos**, cifras con corte a 30 de junio de 2022.
- Diseño y puesta en marcha del diplomado de innovación en el sector público, del cual ya se han realizado **9 cohortes**, con **10.379 personas** certificadas, cumpliendo, de esta manera, la meta establecida en el Plan Nacional de Desarrollo.
- El acompañamiento realizado, así como el desarrollo de productos de conocimiento, contribuyeron de manera decisiva al buen desempeño de la política de GESCO +I, que alcanzó el mayor crecimiento del cuatrienio 2018 – 2021, con un total de **15.2 puntos de variación**, a nivel nacional, por encima del resto de políticas y dimensiones que integran el MIPG. En el orden territorial, la política creció **7,6 puntos** en el cuatrienio y superó la meta prevista en el PND 2018-2022.
- Certificación en innovación en el sector público a **1.266 servidores públicos** del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social.
- En el marco de la red académica El estado del Estado, se lanzaron y pusieron en marcha la **Escuela de Formadores de Formadores en Gestión del Conocimiento y la Innovación** y su Cátedra Permanente para el análisis de los más importantes temas de la administración pública en coordinación con la academia. También, se lanzó el **Equipo Transversal de GESCO + I** en el año 2021, mediante la expedición de la Circular Externa No. 100-007 del 13 de mayo de 2021, para favorecer el intercambio de conocimientos y buenas prácticas entre las entidades, a manera de comunidades de práctica y aprendizaje sobre la temática.
- Presentación de la buena práctica del **Sistema de Información Estratégica – SIE** de Función Pública al Laboratorio de Innovación de la ESAP con el propósito de posicionar la importancia de la analítica de datos institucional para la toma de decisiones del sector administrativo.
- Socialización del **kit de herramientas de la política de GESCO+I** y de los productos de conocimiento de la Dirección de Gestión del Conocimiento para facilitar la comprensión y fortalecimiento de esta política al interior de las entidades públicas.
- Levantamiento y socialización del **mapa de conocimiento** del Comité Nacional de Innovación Pública – CNIP en 2021.
- Desarrollo conjunto del panel sobre Innovación en el Sector Público en el marco del **XXVI Congreso Internacional del CLAD** celebrado en Bogotá, Colombia.

2. Actualización de contenidos sobre la estructura del Estado

Función Pública actualizó en 2021 el Manual de Estructura del Estado, en sus tres componentes: nación, departamentos y municipios y en 2022 toda la información actualizada ha sido cargada al micrositio para que la ciudadanía la pueda consultar.

En nuestro micrositio podrá consultar toda la información sobre la estructura del Estado y descargar las fichas descriptivas para cada rama del poder público y sectores administrativo de la rama ejecutiva del orden nacional: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/manual-estado/index.php>

3. Investigación en gestión y desempeño para mejorar la gestión pública

A partir de la construcción de una ruta de trabajo que le permitió al sector proponer y desarrollar estudios e investigaciones conjuntas, de acuerdo con las necesidades identificadas para la formulación, actualización, instrumentalización y evaluación de las políticas y los ejes temáticos que le competen a cada entidad, en el marco del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030. Se destacan los siguientes avances durante el cuatrienio al respecto:

- La Escuela viene desarrollando los eventos en el marco de “Diálogo nacional, la ESAP le propone al país” y el Departamento viene adelantando los encuentros periódicos del [Equipo Transversal de Gestión del Conocimiento y la Innovación](#).
- Desde el año 2019 al año 2021, se han adelantado [9 estudios e investigaciones](#): [i](#)) 11 análisis sectoriales (2019); [ii](#)) 13 análisis sectoriales (2020) [iii](#)) Estudio de implementación de la Ley 2013 de 2019 (2020); [iv](#)) Estudio sobre modelo de medición del capital intelectual (2021); [v](#)) Evaluación del desempeño para una gestión pública efectiva con el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y la Universidad Externando de Colombia, (2021); [vi](#)) Análisis de medición del desempeño de la gestión de las organizaciones públicas en Colombia (2021); [vii](#)) estudio de caso de la Alcaldía de San Gil sobre integridad y riesgos de corrupción con USMEINNOVA (2021); [viii](#)) Estudios de factibilidad de una propuesta de auditorías compartidas (2021) e [ix](#)) Investigación Servidor Público 4.0 .
- Para el año 2022, se concertó el plan de trabajo o cronograma del proyecto de investigación “[estudio de casos sobre integridad y riesgos de corrupción](#)”, el cual se ha ejecutado de manera integral con corte a la publicación de este informe. Asimismo, la ESAP participó en el conversatorio “La política de integridad en el marco del MIPG y la lucha anticorrupción” del 25 de agosto de 2021.
- Desarrollo y virtualización del [Curso de Gestión del Cambio Organizacional](#) (DAFP – ESAP).

4. Documentación y socialización de buenas prácticas en GESCO+I

Función Pública, en la búsqueda de aprovechar la inteligencia colectiva y gestionar adecuadamente el conocimiento, promueve la documentación y socialización de buenas prácticas asociadas a las diferentes temáticas de la gestión pública

para que los diferentes servidores y colaboradores las tengan como referentes y se facilite el proceso de aprendizaje en sus respectivos ambientes de trabajo, incentivando la réplica de las experiencias, contemplando los ajustes necesarios respecto del contexto y los objetivos específicos trazados por cada entidad.

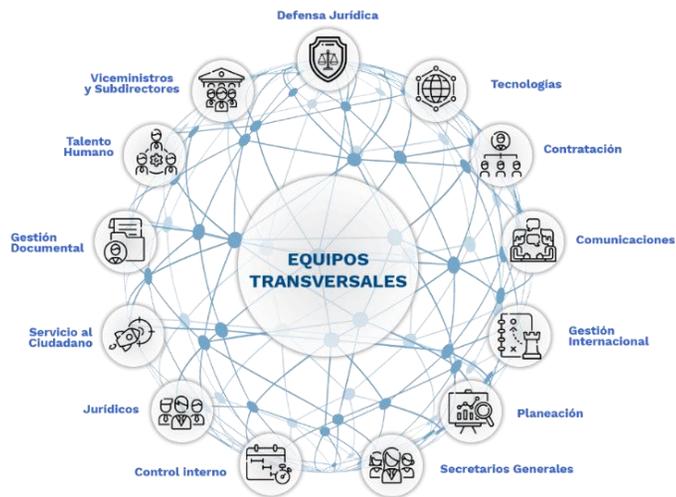


Periodo	Número de prácticas documentas o socializadas
Segundo semestre de 2021	111
Primer semestre de 2022	46
Total	157

Fuente: SGDI, 2022.

5. Equipos Transversales

Función Pública implementa la estrategia de Equipos Transversales (artículo 2.2.22.3.15 Decreto 1083 de 2015) con el objetivo de generar un espacio para la construcción de un gobierno en sinergia que fortalezca las dinámicas de gestión y desempeño institucional. En términos generales los equipos transversales son instancias que facilitan el intercambio de conocimiento, la difusión de buenas prácticas administrativas, la interlocución permanente entre pares, la articulación institucional para el fortalecimiento de la gestión y desempeño institucional y en escenarios para la generación de competencias técnicas en los equipos de dependencias misionales y de apoyo de las entidades de la rama ejecutiva.



Número de equipos transversales	Número total de integrantes de la estrategia	Entidades líderes de equipos transversales
15	4.200	9

Fuente: DAFP, 2022.

Período	Número de encuentros realizados	Usuarios simultáneos en el encuentro
Segundo semestre de 2021	12	11.067
Primer semestre de 2022	9	9.582
Total	21	20.649

Fuente: DAFP, 2022.

Teniendo en cuenta la importancia de consolidar la cultura de compartir y difundir conocimiento en el Estado, el Espacio Virtual de Asesoría (EVA) se renovó y fueron incorporadas varias herramientas que fomentarán los mecanismos de trabajo colaborativo entre servidores públicos y contratistas para que, a través del aprendizaje colectivo, se puedan generar puentes de comunicación e interacción permanente para construir un Estado en sinergia.

En nuestro micrositio podrá obtener más información:

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/encuentros-equipos-transversales/inicio>



6. Gestor normativo actualizado

Función Pública recopila en este micrositio todos los documentos relacionados con temas de la entidad, normas, jurisprudencia, conceptos, códigos y estatutos, entre otros. El gestor normativo es una herramienta que organiza y pone a disposición de todos los grupos de valor la información oficial del Estado colombiano, facilitando la consulta de los diferentes documentos y sirviendo como un espacio confiable para obtener información actualizada.

Periodo	Número de visitas ³
Segundo semestre 2021	6.183.914
Primer semestre de 2022	8.048.499
TOTAL	14.232.413



En el segundo semestre de 2021 se incorporaron en el Gestor Normativo **387 documentos normativos** entre leyes, decretos, decretos DUR, decretos salariales, circulares y normas de otros años. Así mismo, se incorporaron **495 sentencias** entre fallos de la Corte Constitucional y del Consejo de Estado. Se tematizaron y se incorporaron **4.646 conceptos**.

En el segundo semestre de 2022 se incorporaron **268 normas**, entre Leyes, Decretos, Decretos DUR, circulares, directivas y normas de otros años. así mismo, se incorporaron **229 sentencias** entre fallos de la corte Constitucional y del Consejo de Estado. Se han tematizado **4.020 conceptos** y se han incorporaron **1.685** a la plataforma. Se revisaron las vigencias de la normativa más consultada, se priorizaron **84 normativas**, las cuales fueron revisadas en su totalidad; realizando las modificaciones y concordancias. A corte 30 de junio del consolidado de documentos incorporados en el Gestor Normativo es de **35.062**.

³ Representan el número de veces que se visitó el sitio web, sin tener en cuenta los visitantes repetidos en el periodo seleccionado.

7. Gestión pública colombiana fortalecida a través del relacionamiento internacional



El **XXVI Congreso Internacional del CLAD** sobre la Reforma del Estado y la Administración Pública se llevó a cabo del 23 al 27 de noviembre de 2020 en la ciudad de Bogotá, Colombia, Función Pública y la ESAP fueron los anfitriones del evento, el cual se desarrolló de manera virtual con algunos espacios presenciales. Durante el desarrollo del Congreso Internacional participaron **300 personas** en la sede de la ESAP y más de **1.800 personas** en modalidad virtual.

En 2021 y 2022, Función Pública postuló dos importantes iniciativas al premio **Novagob** y el **Premio de las Naciones Unidas** sobre el servicio público, destacando que la estrategia de Equipos Transversales quedó como finalista, ocupando el segundo lugar, en la categoría de gestión de personas con la ayuda de la tecnología. De igual, Función Pública gestionó la participación de siete (7) jurados internacionales en la edición 2021 del premio nacional de alta gerencia.

De igual forma, en lo corrido del año se generan dos nuevas alianzas: una con el **observatorio de innovación pública de la OCDE** y la otra con la **academia de gobernanza de la Haya**.

En abril 2022 Función Pública fue el organizador del **Primer Congreso Internacional sobre el Servidor Público 4.0**, que contó con más 5.000 asistentes virtuales. El propósito de este evento fue abordar el empleo público del futuro, las capacidades, habilidades y competencias que son indispensables para que los servidores públicos puedan desarrollar exitosamente su labor y satisfacer las necesidades de los ciudadanos en escenarios altamente cambiantes.

¡Logro a resaltar en el cuatrienio!

70 eventos y reuniones internacionales de relevancia.

3 agendas de relacionamiento permanente con entidades homólogas de Emiratos árabes unidos y Reino Unido y organizaciones internacionales como la OCDE.

1 congreso internacional “servidor público 4.0”.

2 encuentros coorganizados con las alcaldías de Bogotá y Cali.

b. 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



Objetivo

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 para consolidar y fortalecer el gobierno corporativo, respectivamente.

1. Posicionamiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y la medición del desempeño institucional

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIGP- se posiciona como el marco de referencia por excelencia para organizar la gestión de las entidades y organismos públicos de manera eficiente y en el marco de la legalidad y la transparencia. Su esquema de medición permite conocer el nivel de desempeño de las entidades a través del índice de Desempeño Institucional (IDI). Esta medición fue [certificada en el 2020 por el DANE](#), bajo los más altos estándares de calidad definidos en la Norma Técnica de Calidad Estadística NTCPE 1000:2017, demostrando su confiabilidad.

Frente a la meta de cuatrienio, derivada del Plan Nacional de Desarrollo, de obtener una mejora en el desempeño de las entidades del orden nacional de 10 puntos en nación y 5 puntos en territorio, se resalta que la meta se logró y se superó, alcanzando un aumento en el Índice de Desempeño Institucional de **12,9 puntos en nación** y un aumento de **6,85 en territorio**.



2. Capacitación en gestión institucional

Función Pública, en el segundo semestre de 2021 puso a disposición de las entidades, servidores y contratistas una actualización del [curso virtual sobre el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG](#). El curso se estructura a través de **8 módulos** (uno introductorio, obligatorio para todos los servidores públicos y 7 módulos que desarrollan cada una de las dimensiones de MIPG); el curso cuenta con talleres prácticos y con ejercicios de autoevaluación por cada módulo.

El curso es autogestionable y está disponible los 7 días de la semana, las 24 horas del día, de tal manera que el usuario pueda ingresar a la [Red de Servidores Públicos](#) y desarrollarlo de acuerdo con la disponibilidad de su tiempo. El curso cuenta con un módulo específico sobre Auditoría Interna, en el que se desarrollan las fases del proceso auditor, basados en la Guía de Auditoría basada en Riesgos para Entidades Públicas v4, dirigido a Jefes de Control Interno o quienes hacen sus veces en todas las entidades del Estado.

Periodo	Número de inscritos	Número de certificados
Segundo semestre de 2021	293.597	99.608
Primer semestre de 2022	369.807	128.282
Módulo 8 Auditoría Interna 2o semestre 2021	240.582	5.688
Módulo 8 Auditoría Interna 1er semestre 2022	49.043	48.978

¡Logro a resaltar en el cuatrienio!

Mayor posicionamiento del **Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG**, tanto en entidades del orden nacional como territorial, mejora en la aplicación de esquemas de gestión y control, profundizando en la implementación de la **Dimensión 7 Control** Interno y el esquema de líneas de defensa como eje articulador para el desarrollo de los roles y responsabilidades para la efectividad del Sistema de Control Interno.

3. Control interno fortalecido para garantizar el máximo nivel de cumplimiento

Función Pública promueve el desarrollo de la política de control interno como una estrategia para garantizar el más alto nivel de cumplimiento de los objetivos y funciones de las entidades públicas, por lo que a través de los esquemas de asistencia técnica se profundizan temas clave de cara al fortalecimiento del **Sistema Institucional de Control Interno**, donde se incluye la labor independiente que desarrollan las Oficinas de Control Interno o quienes hacen sus veces, por lo que a su vez se despliegan estrategias de acompañamiento y capacitación para la mejora en el desarrollo de sus funciones y roles.

Período	Total de entidades	
	Nación	Territorial
Segundo semestre de 2021	47	45
Primer semestre de 2022	38	93

Fuente: SGI, 2022.

Programa de inducción y capacitación a jefes o encargados de control interno		
Periodo	Beneficiarios	Entidades
Primer semestre de 2022 (se desarrollaron 31 eventos por departamentos)	1.954	1.258

Diseño y actualización de herramientas para facilitar el control interno	
Segundo semestre de 2021	<p>Se emiten los siguientes instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Guía Analítica de Datos y su uso en la planificación y ejecución de auditorías internas basadas en riesgos. -Anexo metodológico para la revisión de banderas rojas, como herramienta para la medición en temas de prevención de la corrupción. - Anexo metodológico para la realización de auditorías remotas por parte de las oficinas de control interno.
Primer semestre de 2022	<p>Se encuentran en desarrollo:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Capítulo de riesgos fiscales como parte de la Guía de Administración del Riesgo y el Diseño de Controles en Entidades Públicas v5. -Actualización Guía Rol de las Oficinas de Control Interno o quien hace sus veces

Logro a resaltar en el cuatrienio

Entrega de instrumentos técnicos aplicados, con desarrollos basados en normas y estándares internacionales que facilitan la aplicación de metodologías y conceptos esenciales para la gestión del riesgo institucional, así como la mejora en la aplicación de auditorías internas.

4. Incentivos a la excelencia en la gestión pública

El Premio Nacional de Alta Gerencia nace como el incentivo de excelencia por la gestión de la administración pública colombiana. Así mismo, se crea el Banco de Éxitos como el repositorio de las experiencias implementadas por las entidades públicas, con resultados, que sirven como un ejemplo para otras entidades que ven en ellas una posibilidad de réplica. Tanto el Banco como el Premio son los dos elementos principales para el desarrollo de la política de incentivos de la gestión pública colombiana.

En el segundo semestre del 2021, se llevó a cabo el cierre de la convocatoria de la vigésima primera edición del premio, con la [postulación de 445 experiencias](#); 120 correspondieron a entidades del orden nacional, 194 del orden departamental y grandes capitales y 131 del orden municipal. El jurado evaluador, galardonó [20 entidades](#) y otorgó [16 menciones de honor](#).

Para la convocatoria de la edición 2022, recibimos un total de [452 postulaciones](#) (históricamente, este es el segundo año con mayor número de postulaciones); los énfasis de la convocatoria sobre los cuales podían postular experiencias son: “La Ecuación de la equidad” y Un Estado al servicio de los ciudadanos”. De las experiencias postuladas, 112 corresponden al orden nacional, 183 al orden departamental y grandes capitales y 157 del orden municipal.

La siguiente es la participación por énfasis temático y nivel territorial:

[Énfasis “La Ecuación de la Equidad”](#): 302 experiencias. [Énfasis “Un Estado al servicio de los ciudadanos”](#): 150 experiencias.

Tema específico	Cantidad	Nivel territorial		
		Nacional	Depart.*	Municipal
Legalidad	44	11	18	15
Emprendimiento	78	18	30	30
Equidad	180	43	69	68
Total		72	117	113

Tema específico	Cantidad	Nivel territorial		
		Nacional	Depart.*	Municipal
Rendición de cuentas	28	5	14	9
Mejora de trámites	22	10	8	4
Servicio al ciudadano	100	25	44	31
Total		40	66	44

Logro a resaltar en el cuatrienio

Durante el cuatrienio se presentó el mayor número de postulaciones en los 22 años de historia del Premio; en el 2020 con **501** y en el 2022 con **452**, demostrando que las entidades buscan trascender su gestión con resultados destacados y con innovación.

En nuestro micrositio podrá consultar el histórico de buenas prácticas y de galardonados <https://www.funcionpublica.gov.co/web/buenas-practicas-de-gestion-publica-colombiana/inicio>

5. Transformación institucional

Función Pública reconoce que las estructuras organizacionales y las plantas de personal deben estar asociadas a la vocación productiva de las entidades públicas, de manera que se cuente con parámetros básicos para el desarrollo organizacional en los diferentes niveles del Estado, al tiempo que se reconocen las diferencias entre los diferentes niveles funcionales.

Periodo	Reformas	Fortalecimiento de plantas	Empleos formalizados
Segundo semestre de 2021	20	15	741
Primer semestre de 2022	19	18	1.372

Manteniendo los criterios de austeridad en el gasto, se ha apoyado el proceso de modernización del Estado colombiano, a través del mejoramiento de los modelos de operación, estructuras organizacionales y la ampliación de plantas de personal.

Logro a resaltar en el cuatrienio

10.359

empleos formalizados en 33 entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional en el marco de la expedición del Decreto 1800 de 2019.

+ 80 procesos

para el fortalecimiento y desarrollo de capacidades institucionales con diferentes alcances y complejidades, en entidades como: Contraloría General de la República, Comisión Nacional Electoral, Banco Agrario, Autoridad Nacional de Licencias Ambientales, Agencia para la

Renovación del Territorio, Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, Superintendencia de Transporte, Superintendencia Financiera, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, entre los más relevantes.

6. Fortalecimiento de la institucionalidad para la implementación de Políticas Públicas

Función Pública ha apoyado la conformación de instancias específicas para la implementación de políticas públicas con miras a que los procesos de implementación se materialicen a través de acciones concretas en el territorio.

Periodo	Instancias de gerencia de proyectos creadas	Instancias de mujer y género creadas	Cajas de transformación	Unidades de cumplimiento
Segundo semestre de 2021	5	2	3	11
Primer semestre de 2022	0	0	1	2

Logro a resaltar en el cuatrienio

168 instancias de gerencia de proyectos en municipios PDET (apoyo en la creación)

27 instancias de mujer y género (apoyo en la creación)

13 unidades de cumplimiento (apoyo en la creación)

7. Asociación y organización estatal para la proyección de largo plazo

Función Pública ha promovido el uso de **figuras asociativas** para fomentar la articulación entre territorios y simplificar los procesos de formulación e implementación de proyectos de mediano y largo plazo.

Periodo	Instancias de competitividad suprimidas	Simplificación sectorial
Segundo semestre de 2021	9	5
Primer semestre de 2022	1	1

8. Buen gobierno corporativo

Se expidió el [Decreto 1510 de 2021](#) a través del cual se emiten lineamientos de Buen Gobierno Corporativo en empresas con propiedad estatal y demás sociedades receptoras. Adicionalmente, a través del Decreto 1517 de 2021 se logró la simplificación y racionalización de instancias de coordinación, suprimiendo diferentes sistemas administrativos y unas comisiones intersectoriales relacionadas con competitividad e innovación, los cuales permanecían inoperantes en diferentes sectores. Actualmente se prevé [racionalizar 15 instancias](#) más en los diferentes sectores.

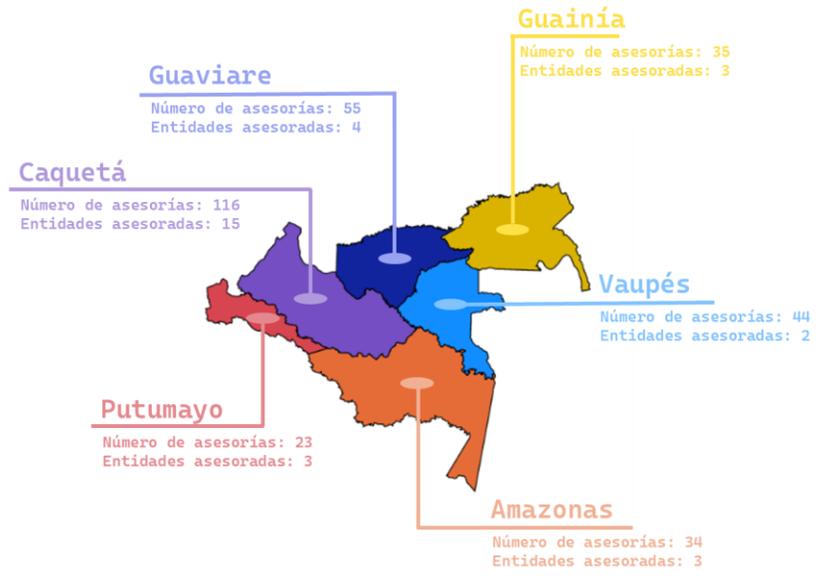
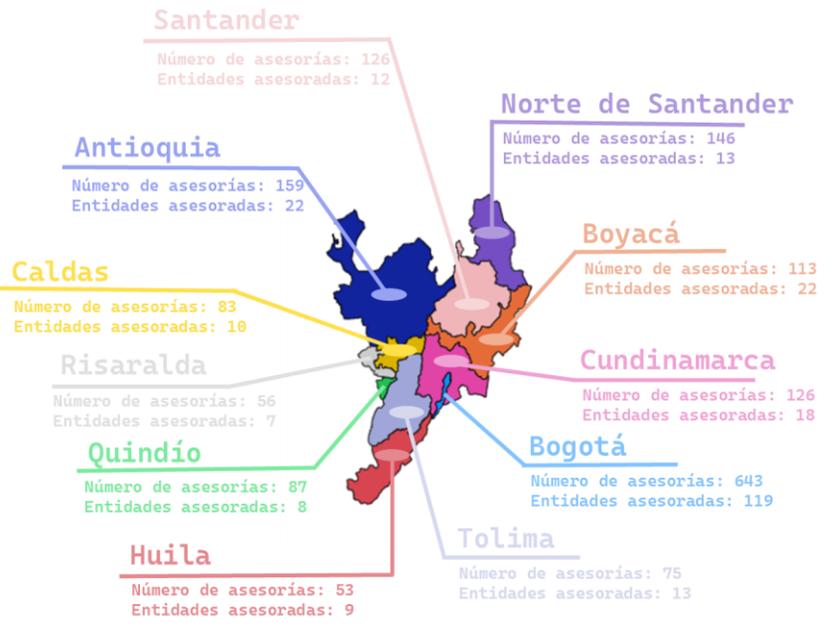
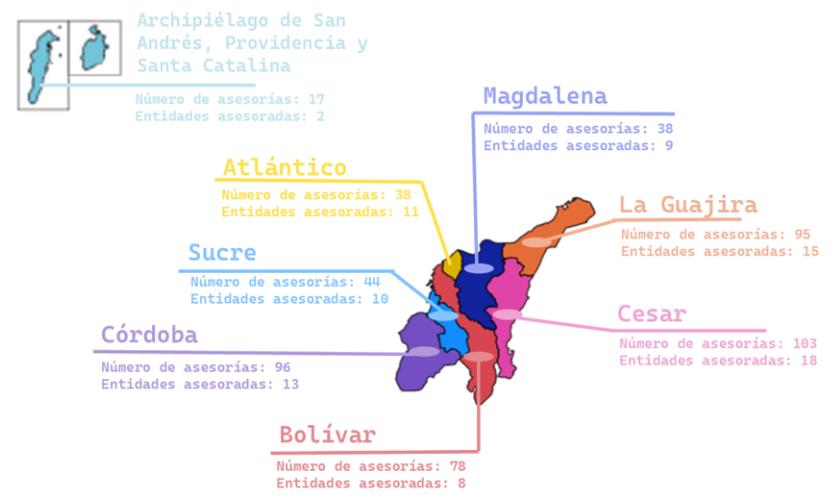
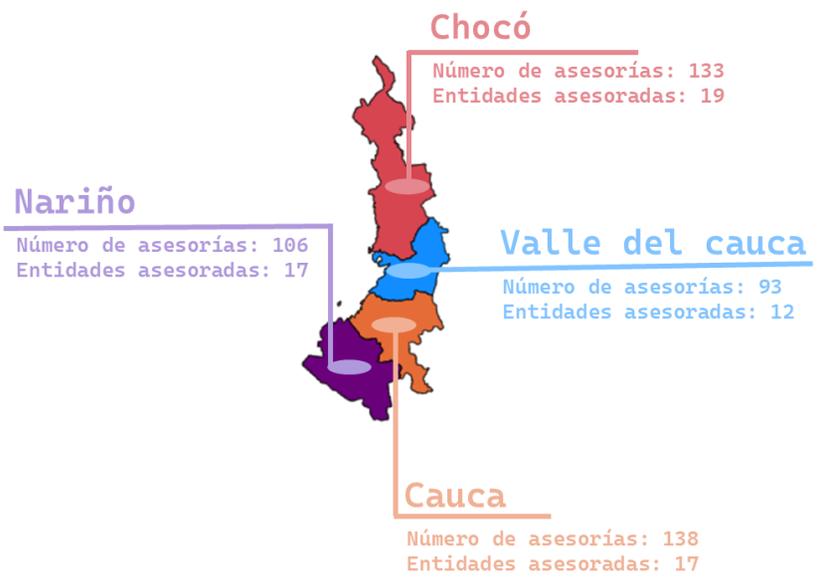
Logro a resaltar en el cuatrienio

10 instancias suprimidas

9 instancias en materia de competitividad e innovación y 1 asociada al sector planeación

9. Acción integral en territorio y nación

Función Pública aporta al mejoramiento del desempeño institucional de las entidades del orden nacional y territorial, a través de la asesoría y el acompañamiento con una oferta articulada del portafolio de productos y servicios. Este acompañamiento se materializa por medio de talleres metodológicos dirigidos a los servidores públicos de las entidades nacionales y territoriales, con el propósito de fortalecer sus capacidades y competencias.



Acción integral en nación			
	2021	2022	Total
Entidades que suscribieron un Plan de gestión	149	170	319
Temas suscritos	345	312	657
Asesorías realizadas	1.101	778	1.879
Número de asistentes	28.075	4.270	32.345

Acción integral territorio					
	2021		2022		Total
	No PDET	PDET	No PDET	PDET	
Entidades que suscribieron un Plan de gestión territorial – PGT-	216	136	206	99	660
Entidades que lograron cerrar más del 80% de los hitos del PGT	134	98	0	0	232

Durante la vigencia 2021, en entidades territoriales se adelantó la suscripción de **345 Planes de Gestión Territorial** de acuerdo con el Plan de Acción Integral –PAI- 2021, se realizaron en total **6.422 asesorías virtuales** y presenciales en **352 entidades priorizadas** en el PAI. Al culminar la vigencia se logró el cierre de **1.171 temas** en **337 entidades** que fueron priorizadas en el 2021 y se cuenta con **311 PGT finalizados**.

Los temas asesorados son los siguientes: Gerencia de Proyectos, Gestión del Conocimiento y la Innovación - Avanzado, Gestión del Conocimiento y la Innovación - Básico, Instancia de Género, Manual de Funciones, MIPG - Avanzado, MIPG - Pasos Preliminares, participación Ciudadana en la Gestión Pública, Plan Anual de Auditoría, Procesos y Procedimientos, Racionalización de Trámites, Rediseño Institucional Integral, Registro de Trámites en el SUI, Rendición de Cuentas, Riesgos y Controles.

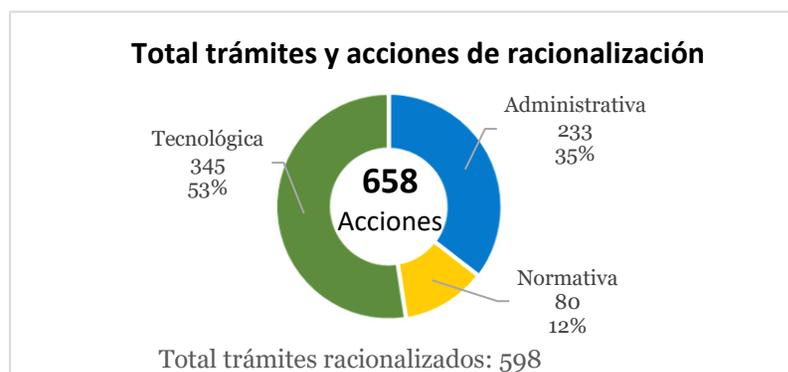
En el 2022 se cuenta con la priorización de **308 entidades**, de acuerdo con el PAI 2022, a través de los cuales se acordaron asesorar **1.002 temas** del portafolio de Función Pública. A la fecha se han realizado en total **2.434 asesorías virtuales** y presenciales en **305 entidades priorizadas**. Se cuenta con la finalización de la asesoría en 229 temas.

A nivel nacional, con corte al mes de junio del 2022 se ha acompañado a **158 entidades priorizadas en el PAI 2022**, las cuales fueron asesoradas en **312 servicios** que conforman la oferta de Función Pública, para tal efecto se efectuaron **778 asesorías virtuales**.

10. Racionalización de trámites de alto impacto

Función Pública busca hacer más ágil y efectiva la interacción de la ciudadanía con el Estado a partir de la racionalización de trámites, de manera que se facilite el acceso de los ciudadanos a sus derechos, el cumplimiento de sus obligaciones o el desarrollo de una actividad comercial o económica.

Por esta razón, Función Pública prioriza anualmente algunos trámites de alto impacto en los que se hace un acompañamiento prioritario para su racionalización.



Resultados en trámites de alto impacto		
Segundo semestre de 2021	347 acciones	127 racionalización administrativa
	301 trámites	20 racionalización normativa
Primer semestre de 2022	364 acciones	200 racionalización tecnológica
	344 tramites	129 racionalización administrativa
		67 racionalización normativa
		168 racionalización tecnológica

Fuente: SIE, 2022.

Función Pública hace seguimiento permanente a los avances de las entidades públicas en la agenda de racionalización de trámites, actualmente se encuentran inscritos **73.153 trámites** y otros procedimientos administrativos en el Sistema Único de Información y Tramites –SUIT-. Se calcula que los ahorros por racionalización de trámites entre julio de 2021 y junio de 2022 le ha representado a los ciudadanos un ahorro de más de **50 mil millones de pesos**.

En nuestro micrositio podrá encontrar datos comparativos de los trámites y otra información relacionada <https://www.funcionpublica.gov.co/web/sie/comparativo-de-tramites>

Logro a resaltar en el cuatrienio

En el cuatrienio 2018 -2022 impulsamos **3.417 acciones de simplificación de trámites de alto impacto**, generando **ahorros ciudadanos en más de \$320 mil millones**, por reducción de tiempos, costos y requisitos. Así mismo, avanzamos en 87% en la implementación del Decreto Ley 2106 de 2019 y en 65% en la implementación de la Ley 2052 de 2022, que contribuyen a la simplificación, supresión y estandarización de trámites y otros procedimientos administrativos.

11. “Ferias Acércate” en equipo por lo público

Función Pública desarrolla desde 2021 las **Ferias Acércate**, como una estrategia para que la oferta institucional de trámites y servicios llegue a territorio, facilitando la interacción de la ciudadanía con el Estado, por lo que se constituyen como espacios en los que se reúnen diferentes entidades del Estado de todos los niveles de gobierno, para facilitarle a la comunidad el acceso a la oferta institucional de manera integrada y expedita.

De esta manera, se entrega información de interés, se posibilita la realización de trámites; se realizan espacios de rendición de cuentas, de promoción del control social y de participación ciudadana en la gestión, así como jornadas de capacitación para servidores públicos y la misma ciudadanía.



Periodo	Número de ferias adelantadas	Número de entidades vinculadas	Número de interacciones
Segundo semestre de 2021	4	87	30.393
Primer semestre de 2022	2	76	26.556
TOTAL	6	163	56.949

Logro a resaltar en el cuatrienio

En lo corrido del cuatrienio se llevaron a cabo 6 ferias en **municipios PDET** (San Jacinto, Bolívar; Sardinata, Norte de Santander; Dibulla, La Guajira; Santander de Quilichao, Cauca; La Jagua de Ibirico, Cesar; y Riosucio, Caldas), llevando 87 instituciones y logrando más de **56 mil** interacciones ciudadanas, aportando así al fortalecimiento institucional y a la reactivación económica de estos territorios.

En nuestro micrositio podrá obtener más información

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/politicas-de-servicio-al-ciudadano/sobre-las-ferias>

12. Formación de la ciudadanía para la activación del control social

Función Pública adelanta una estrategia de formación dirigida a la ciudadanía, entendiendo el **control social** como parte de las expresiones de la participación ciudadana y como una necesidad para el fortalecimiento de la cultura democrática, de acuerdo con las disposiciones constitucionales. En este sentido, la **democratización de la gestión pública**, como una meta institucional de la gestión pública, busca garantizar que las personas incidan en las decisiones y acciones gubernamentales.

Periodo	Ciudadanos formados en control social	Ciudadanos pertenecientes a grupos étnicos
Segundo semestre de 2021	2.930	303
Primer semestre de 2022	1.397	240
TOTAL	5.327	543

Logro a resaltar en el cuatrienio

Durante este cuatrienio avanzamos en la formación de la ciudadanía para el control social, logrando **11.159** multiplicadores de control social, de los cuales **1.526** se identifican como ciudadanos pertenecientes a grupos étnicos y de la meta del PMI de formar a **110 pueblos y comunidades étnicas** se han logrado beneficiar 97 pueblos y comunidades étnicas.

En nuestro micrositio podrá obtener más información

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/sie/multiplicadores-formados-en-control-social>

13. Formación de los servidores públicos para escuchar la voz ciudadana

Función Pública puso a disposición de los servidores públicos el "Programa de capacitación dirigido a servidores públicos sobre trato digno con enfoque de derechos y diferencial étnico a las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras" con el propósito de brindar herramientas para apropiarse del enfoque de derechos y diferencial étnico, fortalecer sus habilidades y fomentar la gestión con valores.

Periodo	Certificados en el curso de trato digno
Segundo semestre de 2021	2.097 (856 1ª cohorte + 1.241 2da cohorte)
Primer semestre de 2022	1.760 (1.698 1ª cohorte + 62 servidores públicos del Acueducto de Bogotá)
TOTAL	3.857

Logro a resaltar en el cuatrienio

Fortalecimos los conocimientos, habilidades y actitudes de **3.857 servidores** públicos con el objetivo de incentivar acciones afirmativas, garantizar el derecho a la igualdad en la diferencia de los pueblos negros, afrocolombianos, raizales y palenqueros y fortalecer la relación del Estado con esta comunidad étnica.

En nuestro micrositio podrá obtener más información <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/trato-digno-con-enfoque-etnico-diferencial>

14. Institucionalidad pública, dialogando con la ciudadanía

Función Pública implementa el "Sistema nacional de rendición de cuentas" -SNRdC- con el propósito de potenciar las actividades adelantadas en el marco de los ejercicios de rendición de cuentas y facilitar el seguimiento y evaluación ciudadana a los compromisos de planeación y gestión de las distintas entidades del Estado en los ámbitos nacional, departamental, distrital y municipal.

Periodo	Entidades de la administración pública que se vincularon al sistema de RdC
Segundo semestre de 2021	134.789 (117.440 corresponden a contratistas y 17.349 a servidores)
Primer semestre de 2022	216.203 (201.004 corresponden a contratistas y 15.199 a servidores)
TOTAL	350.992

Fuente: SGI, 2022.

En particular, Función Pública hace seguimiento anual a la rendición de cuentas de las entidades que tienen compromisos en el [plan marco de implementación del acuerdo de paz –PMI-](#), ese seguimiento conlleva a la verificación de la publicación de los informes en el sitio web, la identificación de los contenidos mínimos necesarios y la identificación de acciones de mejora.

	Entidades obligadas a reportar	Publicación de informe completo	Publicación de informe incompleto (sin anexos o contenidos incompletos)	No publicaron informe
Nación	56	33	0	23
Territorio	170	120	65	8

c. Productividad y profesionalización en el empleo público.



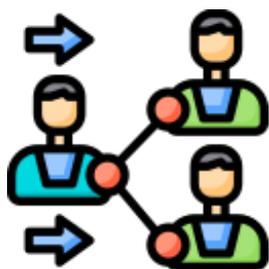
Objetivo

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.

Resulta importante señalar que la política de empleo público, liderada por Función Pública, por tercer año consecutivo registra el puntaje más alto en el Índice de Desempeño Institucional -IDI- para las entidades del grupo nación.

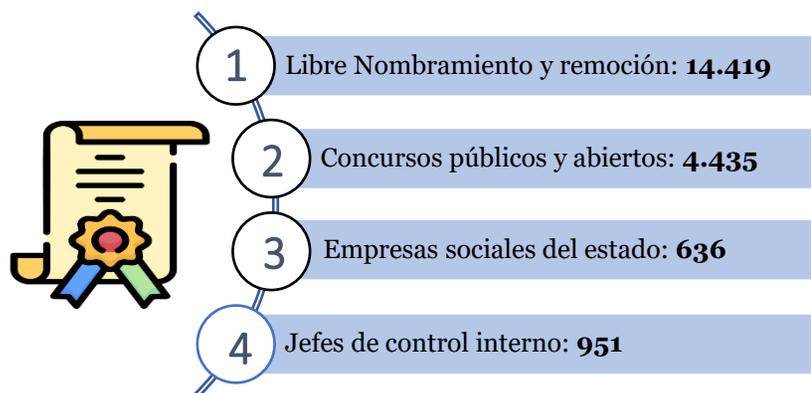
1. Meritocracia en el servicio público

Función Pública evalúa la **idoneidad de candidatos** a cargos que pueden ser provistos autónomamente por las entidades, entre ellos: libre nombramiento y remoción, de naturaleza gerencial, directivos, asesores, profesionales, técnicos y personal asistencial, en entidades de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial. La **estrategia de meritocracia** busca garantizar que el Estado cuente con el mejor talento humano disponible, incluso en los espacios donde los gobiernos tienen autonomía para realizar los nombramientos.



**Evaluaciones adelantadas
en el cuatrienio**

19.941



A continuación, se presenta el detalle de la gestión adelantada por cada uno de los grupos de valor atendido:

Libre nombramiento y remoción					
Período	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial
2do semestre 2021	513	572	824	44	76

1er semestre 2022	309	401	439	38	60
--------------------------	-----	-----	-----	----	----

Concursos públicos abiertos⁴			
Período	Personas inscritas	Personas evaluadas	Entidades
2do semestre 2021	55	15	1
1er semestre 2022	33 ⁵	11	2

Empresas sociales del Estado Control interno		
Período	Gerentes de ESE	Jefes de oficina/similares
2do semestre 2021	22	818
1er semestre 2022	17	115

2. Fortalecimiento del programa “Servimos”

Función Pública brinda oportunidades para que los trabajadores del estado accedan a bienes y servicios con una atención especial, como descuentos, promociones, entre otros. El programa funciona a partir de alianzas con el sector público y privado, desde el lanzamiento del programa en 2.019 a la fecha, acumula un total **68.309 beneficiarios y más de 16.370 millones en beneficios.**

⁴ Para el corte del segundo semestre 2021 se abrieron (6 vacantes) en diferentes ciudades para el cargo de curador urbano de la superintendencia de notariado y registro. Para el primer semestre del 2022, se atendieron dos entidades; la Comisión de regulación de comunicaciones y la Superintendencia de notariado y registro para los cargos de curador urbano (3 vacantes en diferentes ciudades) y comisionado (1 vacante).

⁵ Nota: Es de aclarar que la cifra de inscritos reportada en el primer semestre del 2022, corresponde únicamente a los datos del concurso adelantado para la comisión de regulación de comunicaciones, debido a que para el caso del concurso de la superintendencia de notariado y registro, nos encontramos en etapa de inscripciones la cual finaliza el 22 de julio del 2022 de las (3 vacantes en diferentes ciudades).



Total de beneficiados del programa "Servimos"

68.300

Periodo	Número de alianzas	Número de beneficiarios
Segundo semestre de 2021	26	6.615
Primer semestre de 2022	26	1.236
TOTAL	26 vigentes	7.851

Fuente: SIE, 2022.

*Alianzas vigentes.

3. Fortalecimiento del Empleo público para jóvenes

Función pública ha promovido la inclusión de los jóvenes en el Estado a partir de su vinculación como servidores públicos y como trabajadores por prestación de servicios, en el marco del programa (2.019 a semestre I de 2.022) se han beneficiado un total de 54.407 jóvenes, de los cuales 44.987 han sido contratistas y 9.420 servidores.



Periodo	Vinculados	Contratados
Primer semestre de 2022	1.449	10.149

Fuente: SIE, 2022.

Total de jóvenes en el Estado en el cuatrienio

54.407

Función pública adelanta el programa “Estado joven” en alianza con el Ministerio del Trabajo como una estrategia para que los jóvenes adelanten sus prácticas o pasantías en una entidad pública del orden nacional o territorial con un auxilio mensual de un salario mínimo. Las entidades participantes han invertido más de **51.000 millones de pesos** hasta la 8va convocatoria. Cada semestre se llevan a cabo las convocatorias para que jóvenes de todos los territorios se sumen a trabajar por el país, asimismo se está adelantando la 9na convocatoria para ofertar 1.364 plazas de práctica.



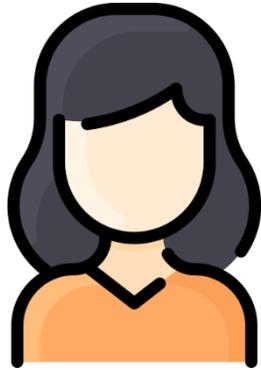
Jóvenes beneficiados
+10.000

Periodo	Convocatorias realizadas	Jóvenes vinculados
Segundo semestre de 2021	Convocatoria 7	1.245
Primer semestre de 2022	Convocatoria 8	1.091
TOTAL		2.246

Fuente: SIE, 2022.

4. Participación de la mujer en el empleo público

Función Pública promueve la participación de la mujer en los cargos del nivel directivo y decisorio en las entidades públicas del orden nacional y territorial en el marco de la Ley 581 del 2000 conocida como la “Ley de cuotas”. Aunque los procesos de vinculación y contratación se dan en el marco de la autonomía administrativa y financiera de las entidades, Función Pública hace seguimiento permanente del avance en esta temática para generar estrategias que lleven a alcanzar las metas establecidas tanto en el plan de desarrollo como en el marco normativo. **El 52% de los empleos públicos del Estado son ocupados por mujeres.** Respecto de **los empleos de mayor jerarquía**, a diciembre de 2021, el 46% son ocupados por mujeres.



Fuente: SIE, 2022.

Empleos de mayor jerarquía ocupados por mujeres

46%

Mujeres máx. nivel decisorio
45%

Mujeres otros niveles decisorios
47%

En nuestra página web podrá obtener más información

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

5. Inclusión de las personas con discapacidad en el empleo público

Función Pública promueve la **inclusión social y productiva de las personas con discapacidad en el empleo público**, a partir de la sensibilización y el seguimiento periódico a las entidades públicas del orden nacional y territorial para que este grupo poblacional sea incluido como parte del talento humano al servicio del Estado.

El programa funciona desde el año 2019 (con corte a enero de 2021) cuenta con un total acumulado de **10.915 personas con discapacidad** en 900 entidades públicas, de las cuales **8.611 son servidores** y **2.304 son contratistas**.



Periodo	Vinculados	Contratados
Segundo semestre de 2021	107	527
Primer semestre de 2022	75	165

Fuente: SIE, 2022.

Personas en condición de discapacidad trabajando para el Estado

+10.500

6. Formación, capacitación y bienestar para la profesionalización del servicio público.

Función pública asesora y acompaña a entidades públicas del orden nacional y territorial para que conozcan e implementen el “Plan Nacional de Formación y Capacitación” y el “Plan de Competencias Laborales”. En cada uno de estos planes Función Pública ha dado las orientaciones y lineamientos necesarios para que cada entidad pueda hacer un diseño acertado de los planes y una implementación exitosa de los mismos. 300 entidades han sido acompañadas y asesoradas en la implementación de los ejes y su articulación con el Plan Institucional de Capacitación – PIC.



Total de entidades que implementan el “Plan nacional de formación y capacitación” y el “Plan de competencias laborales”	
Periodo	Número de entidades
Segundo semestre de 2021	100
Primer semestre de 2022	200

Total de beneficiados
300 entidades públicas



Desde el año 2019 se han realizado **4 conmemoraciones** en las cuales se han reconocido a más de **815 servidores** y se han premiado a **24** de acuerdo con los criterios establecidos para cada edición.

Para la edición 2022, que se conmemoró el **30 de junio**, se establecieron tres categorías: legados, pandemia – pospandemia y servidor público 4.0, premiando a **8 ganadores**.

7. Servidores públicos íntegros al servicio de la ciudadanía

Función Pública promueve la integridad mediante el **curso virtual de “Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción”**. El curso busca que los gerentes, los servidores públicos y las personas vinculadas mediante contrato de presentación de servicios, se acerquen a los conocimientos y herramientas necesarias promover la integridad, la transparencia y la lucha contra la corrupción en las entidades públicas.



Periodo	Número de Directivos	Número de otros servidores	Número de contratistas
Segundo semestre de 2021	1.536	34.062	41.611
Primer semestre de 2022	1.687	107.871	26.625
TOTAL	3.223	141.393	68.236

Fuente: SIE, 2022.

Total de directivos formados en integridad en el cuatrienio	Total de otros servidores y contratistas en el cuatrienio
11.253	463.256

Función Pública promueve que los servidores públicos y contratistas declaren sus bienes y rentas, en cumplimiento de la [Ley 2013 de 2019](#), además, de sus posibles conflictos de interés, de manera que las entidades y la ciudadanía puedan adoptar medidas preventivas y ejercer el control social.

Total de declaraciones (Ley 2013) en el aplicativo de integridad
605.338

8. Modernización del empleo público

Función Pública sigue liderando la transformación del servicio público a partir del seguimiento a los concursos internos de ascenso reglamentados por la [Ley 1960 de 2019](#) (desarrollo normativo liderado por la entidad), **4.976 vacantes** se han ofertado en la modalidad de ascenso y la adopción de diferentes iniciativas de trabajo en casa.



CNSC ha ofertado de manera acumulada en ascenso	+4.500 vacantes
--	------------------------

De acuerdo con información suministrada por la CNSC, con corte abril de 2022, de un total de **311.658 vacantes ofertadas** históricamente por la Comisión, este Gobierno ha convocado una tercera parte, es decir, **111.842 vacantes en el nivel nacional y territorial**.

Total de vacantes ofertadas por la CNSC	Total de vacantes ofertadas por la CNSC en el cuatrienio
311.658 (100%)	111.842 (35%)

En 2021 Función Pública, junto con el Ministerio de TIC, logró la aprobación de la [Ley 2088 de 2021](#) que reglamenta las condiciones del trabajo en casa para los servidores públicos. Asimismo, Función

Pública ha seguido brindando asesoría para que las entidades públicas implementen programas de trabajo remoto que permitan que los trabajadores y las organizaciones se adapten con mayor facilidad al contexto de la pandemia, a partir del trabajo en casa, trabajo híbrido y teletrabajo.

Total de personas que trabajan en una alternativa de trabajo remoto				
49.776				
Entidades con				
Horarios flexibles	Entorno saludable			
279	35			
Beneficiarios programa bilingüismo				
10.124				
Período	Personas en “Trabajo en casa”	Personas en “Trabajo híbrido”	Personas en “Teletrabajo”	
Segundo semestre de 2021	25.919	21.866	1.357	
Primer semestre de 2022	23.400	24.931	1.445	

9. Equipos de control interno fortalecidos para garantizar el liderazgo

Función Pública promueve el fortalecimiento de los equipos de control interno de las entidades públicas⁶, con tal propósito identificó la necesidad de desarrollar un proceso de evaluación del desempeño de los jefes de control interno de las entidades de la rama ejecutiva del orden territorial. En el primer semestre de 2022, se evaluaron en su desempeño, **los 116 jefes o responsables de control interno de las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional**. La evaluación de 360° permitió

⁶ La Medición del Sistema de Control Interno permite conocer el grado de avance de los Sistemas de Control en las entidades y organismos de las diferentes ramas del poder público de acuerdo con el ámbito de aplicación de la Ley 87 de 1993. Durante el cuatrienio el índice de control interno para nación arrojó los siguientes resultados: 72.8 puntos (para el 2018); 77.3 (para el 2019); 77.4 (para el 2020); y 81.6 (para el 2021), alcanzando un aumento de 8.8 puntos durante el cuatrienio, con una cobertura del 99.5% de reporte por parte de las entidades. En el orden territorial, para alcaldía y gobernaciones se tienen los siguientes resultados: 56.2 puntos (para el 2018); 58.9 (para el 2019); 60.10 (para el 2020); y 62.90 (para el 2021), alcanzando un aumento de 6.7 puntos durante el cuatrienio, con una cobertura del 100% de las entidades.

identificar los aspectos en los que se destaca la gestión y el desempeño de quienes ocupan estos cargos, así como aquellos susceptibles de mejorar, en pro de fortalecer el ejercicio que como tercera línea de defensa les corresponde dentro del Sistema de Control Interno.

Período	Número de jefes de control interno evaluados
Primer semestre de 2022	116

Logro a resaltar en el cuatrienio

En el 2020, se expide el **Decreto 989 de 2020**, que busca la cualificación de las oficinas de control interno, a través de la definición de competencias y perfiles específicos para los jefes de control interno o quienes hacen sus veces, atendiendo a la complejidad de las entidades por niveles salariales en las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional y por las categorías municipales para las entidades de la rama ejecutiva del orden territorial. Con ocasión del cambio de periodo para los cargos de asesor o jefe de control interno en todas las entidades de la rama ejecutiva del nivel territorial, se aplicaron los nuevos requisitos de estudio y experiencia, así como lo relacionado con las competencias específicas, acciones que entran a fortalecer el ejercicio de estas instancias cuyo periodo inició el 01 de enero de 2022 y que va hasta el 31 de diciembre de 2025.

Bajo estos cambios, se diseñó y puso en marcha una estrategia de inducción a los nuevos jefes de Control Interno, logrando capacitar a más de **500 responsables de esta política en territorio**. Así mismo, el Departamento Administrativo de la Función Pública como entidad líder de la política de Control Interno, diseñó y actualizó los instrumentos y herramientas para facilitar y fortalecer su implementación y efectividad de cara al enfoque preventivo requerido, contando hoy, con más de **15 instrumentos**.

5. Plan de desarrollo y compromisos de largo plazo

En esta sección se presentan los compromisos de Función Pública en el Plan Nacional de Desarrollo “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, en los documentos de política y en el plan marco de implementación del acuerdo de paz.

a. Plan Nacional de Desarrollo

En esta sección se relacionan las metas del Plan Nacional de Desarrollo (PND) y se presenta su estado de avance en la ejecución para el cierre de la vigencia.

Finalmente, se explica la causa de retraso en aquellas que, de acuerdo con el horizonte de la programación a junio de 2022, no alcanzarían la meta.

Programa	Indicador	Meta cuatrienio	Avance cuatrienio Mayo 2022
Fortalecimiento de la Gestión Pública en las Entidades Nacionales y Territoriales	Entidades del orden nacional adelantando acciones de participación en el ciclo de la gestión pública	174 entidades del orden nacional adelantando acciones de participación en el ciclo de la gestión pública	138 entidades del orden nacional adelantando acciones de participación en el ciclo de la gestión pública
Fortalecimiento de la Gestión Pública en las Entidades Nacionales y Territoriales	Entidades del orden nacional y territorial vinculadas al Sistema de Rendición de Cuentas	225 entidades del orden nacional y territorial vinculadas al Sistema de Rendición de Cuentas	205 entidades del orden nacional y territorial vinculadas al Sistema de Rendición de Cuentas
Fortalecimiento de la Gestión Pública en las Entidades Nacionales y Territoriales	Municipios priorizados con asistencia técnica en control interno	170 municipios priorizados con asistencia técnica en control interno	170 municipios priorizados con asistencia técnica en control interno
Fortalecimiento de la Gestión Pública en las Entidades Nacionales y Territoriales	Porcentaje de gerentes públicos del Gobierno Nacional capacitados en integridad, transparencia y herramientas de prevención de corrupción	100% de gerentes públicos del Gobierno Nacional capacitados en integridad, transparencia y herramientas de prevención de corrupción	112% de gerentes públicos del Gobierno Nacional capacitados en integridad, transparencia y herramientas de prevención de corrupción (frente a LB)
Participación de las mujeres en escenarios de poder y toma de decisiones	Porcentaje de mujeres en cargos directivos del Estado Colombiano	50% de mujeres en cargos directivos del Estado Colombiano	46% de mujeres en cargos directivos del Estado Colombiano
Fortalecimiento de la Gestión Pública en las Entidades Nacionales y Territoriales	Porcentaje de otros servidores públicos y contratistas del Estado capacitados en integridad,	70% de otros servidores públicos y contratistas del Estado capacitados en integridad,	103,38% de otros servidores públicos y contratistas del Estado capacitados en integridad,

Programa	Indicador	Meta cuatrienio	Avance cuatrienio Mayo 2022
	transparencia y herramientas de prevención de corrupción	transparencia y herramientas de prevención de corrupción	transparencia y herramientas de prevención de corrupción (frente LB)
Fortalecimiento de la Gestión Pública en las Entidades Nacionales y Territoriales	Sectores de la administración pública que implementan acciones para prevenir conflictos de interés	24 sectores de la administración pública que implementan acciones para prevenir conflictos de interés	21 sectores de la administración pública que implementan acciones para prevenir conflictos de interés
Estado simple: menos trámites, regulación clara y más competencia	Acciones de racionalización de trámites de alto impacto	2.600 acciones de racionalización de trámites de alto impacto	3.634 acciones de racionalización de trámites de alto impacto
Transformación de la Administración pública	Índice de Desempeño institucional nacional	10 puntos de mejora en el Índice de Desempeño institucional nacional	12,9 puntos de mejora en el Índice de Desempeño institucional nacional
Transformación de la Administración pública	Índice de Desempeño institucional territorial	5 puntos de mejora en el Índice de Desempeño institucional territorial	6,85 puntos de mejora en el Índice de Desempeño institucional territorial
Capítulo Indígenas	Programa de fortalecimiento de capacidades diseñado y concertado con la MRA	1 programa de fortalecimiento de capacidades	0.75 de avance en el programa de fortalecimiento de capacidades
Capítulo Indígenas	Porcentaje de implementación del Programa de fortalecimiento de capacidades para los pueblos indígenas.	100% de implementación del Programa de fortalecimiento de capacidades para los pueblos indígenas.	0% de implementación del Programa de fortalecimiento de capacidades para los pueblos indígenas.
Capítulo Negros, Afrodescendientes, Raizales y Palenqueros	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.	100% de avance en el diseño e implementación del programa.	65% de avance en el diseño e implementación del programa.
Capítulo Negros, Afrodescendientes, Raizales y Palenqueros	Porcentaje de acompañamiento en la revisión del diseño de la estructura administrativa de la Dirección de Asuntos de Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras del Ministerio del Interior	100% de acompañamiento en la revisión del diseño de la estructura administrativa.	100% de acompañamiento en la revisión del diseño de la estructura administrativa.

Programa	Indicador	Meta cuatrienio	Avance cuatrienio Mayo 2022
Capítulo Negros, Afrodescendientes, Raizales y Palenqueros	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 y sus expresiones organizadas	100% avance en la implementación del Programa.	65% avance en la implementación del Programa.

El Departamento presenta rezago en algunos compromisos, por lo que se explica el detalle de la gestión adelantado y las dificultades para alcanzar la meta propuesta.

Porcentaje de mujeres en cargos directivos del Estado Colombiano: de acuerdo con la información obtenida por el reporte de las entidades, el porcentaje de participación de la mujer en cargos directivos fue de 46%, que indica un incremento de 1 punto porcentual con respecto al porcentaje obtenido en la anterior vigencia, esto denota un aumento significativo, dado que, en la vigencia 2020, el incremento fue de 0.3. Es importante resaltar que el cumplimiento efectivo para llegar a la paridad de género depende de todas y cada una de las entidades públicas del Estado colombiano.

Programa de fortalecimiento de capacidades diseñado y concertado con la MRA: en la vigencia 2021 se participó en la sesión 62 de la Mesa Regional Amazónica (MRA) donde el Sector Función Pública logró aprobar la ruta de concertación del programa de fortalecimiento de capacidades, así como su implementación. En este sentido, a pesar de los avances al no contarse con la concertación del programa, se mantiene el rezago en el compromiso.

Para la vigencia 2022, se consolidaron los últimos ajustes al diseño del Programa de Fortalecimiento de Capacidades, con el propósito de dar cumplimiento a las sugerencias dadas por integrantes de la [Organización Nacional de los Pueblos Indígenas de la Amazonía Colombiana –OPIAC-](#) después de la socialización de la versión preliminar. De igual manera, se realizó la gestión correspondiente para llegar a un acuerdo presupuestal previo con la Coordinación de Educación de la OPIAC, quienes, como consecuencia de un trabajo articulado, ofrecieron apoyo a Función Pública para proyectar un presupuesto con base en la experiencia de la OPIAC y su Escuela de Formación Política.

Posteriormente, de manera articulada con la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP se logró la concertación del programa a nivel metodológico, pedagógico y presupuestal; sin embargo, el inicio de la implementación del programa quedó sujeto a la revisión de los mecanismos de contratación de la Escuela.

b. Políticas de mediano y largo plazo.

En esta sección se presentan las políticas de largo plazo pendientes y su avance de ejecución para el cierre de la vigencia de acuerdo con los reportes del aplicativo SisConpes⁷ que agrupa toda la información relacionada. Finalmente, se explica la causa del retraso en los casos en que aplica.

Nro.	Nombre CONPES	Estado de las acciones				
		Al día	Sin reporte	Atrasadas	Sin aprobación	En alerta
3918	Estrategia para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia	100,0% (2)				
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	100,0% (1)				
3944	Estrategia para el Desarrollo Integral del Departamento de La Guajira y sus pueblos indígenas	100,0% (3)				
3956	Política de Formalización Empresarial	100,0% (2)				
4007	Estrategia para el Fortalecimiento de la Gobernanza en el Sistema de Administración del Territorio.	20,0% (1)			80,0%	
4023	Política de para la reactivación económica y el crecimiento sostenible incluyente: Nuevo compromiso por el futuro de Colombia	100,0% (2)				

En el **CONPES 4007 de 2020** “Estrategia para el Fortalecimiento de la Gobernanza en el Sistema de Administración del Territorio” la acción a cargo es “Desarrollar la propuesta de estandarización y optimización de trámites al ciudadano

⁷ La información presentada en esta tabla se encuentra actualizada a mayo de 2022. Es importante tener en cuenta que la aplicación SISCONPES sólo se habilita para registro de información de manera semestral, por lo que se han expedido otros documentos Conpes que le asignan responsabilidad al Departamento, el listado se podrá consultar en este [enlace](#).

relacionados con la administración del territorio”, desde al año 2020, Función Pública avanzó en el cumplimiento de este compromiso con la identificación de los trámites a estandarizar/optimizar (ANT - Registro de sujetos especiales de ordenamiento; SNR- Registro de instrumentos públicos; IGAC- Englobe o desenglobe de dos o más predios y Revisión del avalúo catastral de un predio; y Ministerio de Vivienda- Licencia Urbanística), y la construcción del uso de la metodología de simplificación de trámites para la intervención, la cual consta de 5 fases: (i) Preparación, (ii) Recopilación de información, (iii) Análisis y Diagnóstico, (iv) Formulación de acciones y rediseño del trámite e (v) Implementación y monitoreo. Posterior a estas actividades, se elaboraron las propuestas de estandarización para los trámites identificados. No obstante, en el estado de avance del aplicativo Sisconpes aparece sin aprobación este compromiso, debido a que el 80% de la gestión se adelantó durante el segundo semestre de 2021 y el registro del reporte de avance se encuentra aún para aprobación por parte del DNP.

c. Plan marco de implementación del acuerdo de paz

En esta sección se presentan los compromisos de Función Pública en el plan marco de implementación del acuerdo de paz, su avance y el horizonte de cumplimiento. El sector Función Pública es responsable de 6 indicadores y están a cargo del Departamento Administrativo de la Función Pública, 4 de ellos son indicadores Temáticos y 2 son indicadores Étnicos.

#	Indicadores temáticos	Vigencia	Meta cuatrienio	Meta total
1	Sistema de rendición de cuentas con mecanismos de rendición de cuentas estipulados en el punto 6.1.5, diseñado e implementado	2017-2026	0.42%	1
	<p>Avance cuatrienio Sistema de rendición de cuentas diseñado e implementado en doscientas veintiséis (226) entidades (56 del orden nacional y 170 del orden</p> <p>Avance 2021 Se establecieron lineamientos para estandarizar los informes de rendición de cuentas del acuerdo de paz y verificó su publicación, el cumplimiento de requisitos y se construyó una base de datos que permite consultar cada campo de información requerido e identificar las fortalezas y debilidades agregadas de las entidades, con miras a mejorar el direccionamiento de la estrategia de asesoría y capacitación del Departamento de la Función Pública para 2022.</p> <p>Avance 2022 Se trabajó en 3 líneas de acción durante el semestre, actualización de lineamientos, capacitación de responsables y verificación de informes. Sobre la actualización de lineamientos se tuvo como</p>			

#	Indicadores temáticos	Vigencia	Meta cuatrienio	Meta total
	territorial), las cuales están obligadas a rendir cuentas.	propósito que las entidades nacionales y territoriales diligenciaran correctamente y a tiempo sus informes de rendición de cuentas sobre paz para la vigencia enero-diciembre 2021. Frente a la capacitación de responsables se acompañó a la Escuela Superior de Administración Pública en un curso virtual enfocado en la capacitación de servidores de municipios PDET sobre el diligenciamiento del informe de rendición de cuentas de paz y se desarrolló una sesión masiva a través de las redes sociales de función pública enfocada en los nuevos lineamientos. Finalmente se verificaron los informes evidenciando que de las 56 entidades que aún tienen compromisos abiertos en el Acuerdo de Paz, 33 entidades publicaron el informe completo, 2 de estas lo publicaron en formatos diferentes al dispuesto por Función Pública y 23 no lo publicaron. En relación con el nivel territorial, 93 alcaldías de municipios PDET publicaron su informe, de estas, 20 lo publicaron con el anexo correspondiente y obligatorio y 67 lo publicaron en el formato establecido. Sin embargo, 87 de las 93 entidades con informes publicados deben realizar algún ajuste en sus informes. Cabe resaltar que es necesario que las entidades restantes (77) publiquen en sus páginas web sus informes individuales de rendición de cuentas sobre el Acuerdo de Paz.		
2	Plan nacional de formación de veedores, actualizado e implementado	2017-2026	27	52
	Avance cuatrienio Durante el Gobierno se han realizado dieciséis (16) de módulos del Plan de Nacional de formación de veedores actualizados e implementados.	<p>Avance 2021 Se logró capacitar 3.263 ciudadanos en talleres de control social, adicionalmente 184 ciudadanos terminaron el curso de veedurías ciudadanas. Para un total de 3.447 ciudadanos formados en control social en el segundo semestre de la vigencia 2021.</p> <p>Avance 2022 Se logró capacitar 1.508 ciudadanos en talleres de control social, adicionalmente 309 ciudadanos terminaron el curso de veedurías ciudadanas. Para un total de 1.817 ciudadanos formados en control social en el primer semestre de la vigencia 2022.</p> <p>El Plan Nacional de Formación de Veedores se actualiza periódicamente con la inclusión de nuevos módulos en control social, entre ellos “Módulo de control social al servicio a la ciudadanía en las entidades de la administración pública”, “Módulo de control social a los programas dirigidos a las mujeres rurales”. Respecto de la implementación de nuevos módulos el “Diplomado en control social a la gestión pública” cuenta con un total de 141 personas inscritas, así mismo se dio apertura</p>		

#	Indicadores temáticos	Vigencia	Meta cuatrienio	Meta total
	al curso corto de control social a la gestión del riesgo de desastres que contó con 290 personas inscritas y 155 certificadas.			
3	Instrumentos de verificación y control institucional adoptados	2017-2020	1	1
	<p>Avance cuatrienio Desde agosto de 2018 a junio de 2022, se elaboraron cuatro (4) de informes sobre la revisión de Instrumentos de verificación y control institucional.</p> <p>Avance 2021 Se expidió la circular externa No 100-2021 que hace referencia a la implementación del Sistema de Gestión del Empleo Público – SIGEP en su segunda versión y así mismo solicita a los Secretarios General impartir instrucciones los jefes de talento humano y jefes de contratación para validar la información contenida en las hojas de vida y declaraciones de bienes y rentas de los servidores públicos y contratistas de las entidades públicas de las ramas del poder pública, organismos de control, organización electoral y sistema integral de verdad, justicia, reparación y no repetición.</p>			
4	Municipios priorizados con asistencia técnica en control interno, ejecutada	2017-2020	80	170
	<p>Avance cuatrienio Desde agosto de 2018 a junio de 2022, 170 municipios PDET recibieron el acompañamiento técnico en control interno. El acompañamiento técnico en control interno se realizó</p> <p>Avance 2021 En el año 2021, se cerró esta meta con la asistencia técnica brindada a 170 municipios, los cuales finalizaron satisfactoriamente el proceso de acompañamiento técnico.</p>			

#	Indicadores temáticos	Vigencia	Meta cuatrienio	Meta total
	a través del suministro de herramientas y metodologías para el ejercicio de auditoría interna de acuerdo con las mejores prácticas y técnicas internacionales.			

#	Indicadores étnicos	Vigencia	Meta cuatrienio	Meta total
5	Pueblos y comunidades étnicas formados en temas de control social y veedurías	2018-2026	120	360
	<p>Avance cuatrienio Entre agosto de 2018 y junio 30 de 2022, noventa y siete (97) pueblos y comunidades étnicas han sido formados en temas de control social y veeduría.</p> <p>Avance 2021 Se formó al menos a 13 comunidades étnicas en temas de control social.</p> <p>Avance 2022 Durante el primer semestre de 2022 se logró la formación de 7 pueblos y comunidades étnicas, de las cuales 4 pertenecen a pueblos indígenas y 3 a comunidades NARP.</p>			
6	Plan de formación a veedores con pertinencia cultural, diseñado e implementado	2018-2026	100%	60%
	<p>Avance cuatrienio Desde agosto de 2018 a mayo de 2022, en el marco del Plan de formación a veedores con pertinencia cultural se han formado 11.640 ciudadanos en control social, de los cuales 1.525 pertenecen a grupos</p> <p>Avance 2021 Se trabajó en tres líneas de acción: 1) la consolidación del diseño del curso virtual, 2) apertura del aula y promoción del curso, 3) implementación del curso virtual y 4) implementación de 9 espacios diferenciados de capacitación dirigidos a comunidades y pueblos étnicos.</p> <p>Avance 2022</p>			

<p>étnicos. Asimismo, de los 11.640 ciudadanos formados en control social, se tiene que 1.111 se formaron a través del curso virtual, 9.002 por medio de talleres y 1.527 en talleres con enfoque étnico.</p>	<p>En lo corrido del 2022, se han llevado a cabo 4 talleres de formación con enfoque étnico, con la participación de 208 ciudadanos, de los cuales 123 pertenecen a grupos y comunidades étnicas. De igual manera, en el curso virtual con enfoque étnico, participaron 83 ciudadanos.</p>
---	--

Función Pública no presenta retrasos en el cumplimiento de los compromisos de la referencia. Para más información puede consultar por nombre del indicador <https://siipo.dnp.gov.co/inicio>

6. Resultados operativos

a. Sistema integrado de gestión -SGI

Función Pública organiza internamente la operación de la entidad mediante el [sistema integrado de gestión -SGI](#), el cual cuenta con diferentes paneles temáticos que contribuyen a la automatización del proceso de cargue de información de las áreas y el respectivo seguimiento por parte de la oficina asesora de planeación.

Actualmente, el sistema cuenta con los paneles temáticos de: planeación institucional, indicadores, riesgos institucionales, plan de mejoramiento, plan de necesidades y plan de adquisiciones. Entre los resultados 2021 y 2022 se destaca:

Planeación institucional	
Segundo semestre 2021	Se realizó monitoreo y seguimiento a los 107 entregables programados para la vigencia 2021. De dio inicio a la planeación 2022 a partir de orientaciones técnicas y mesas de asesoría.
Primer semestre de 2022	Se asesoró a las dependencias de la entidad en la formulación de la planeación institucional de 2022 y se hi verificación y cargue de la misma en el aplicativo de la entidad, como resultado se generaron 115 entregables. Cada mes se realiza seguimiento y validación de los

	reportes de ejecución de cada uno de los entregables y se presenta el informe de avances a la alta dirección.
--	---

Indicadores	
Segundo semestre 2021	Se actualizó la guía de indicadores, la ficha del indicador y la herramienta SGI, atendiendo lineamientos de buenas prácticas y racionalización de procesos
Primer semestre de 2022	Se logró la identificación de 11 indicadores de bienes intangibles, los cuales fueron integrados al mapa de riesgos institucional.

Planes de mejoramiento	
Segundo semestre 2021	Se adelantó una jornada de identificación de acciones de mejora a partir de los resultados de la entidad en el IDI y se hizo seguimiento mensual al desarrollo de las acciones asociadas al plan de mejoramiento.
Primer semestre de 2022	Se presentó y aprobó en Comité la activación del equipo de auditores, a partir de la formación de un grupo de 25 servidores públicos con los cuales se pretende fortalecer la segunda línea de defensa para administrar de manera adecuada el plan de mejoramiento institucional.

b. Sistema de información estratégica -SIE-

El Sistema de Información Estratégico -SIE- organiza y facilita el acceso a la información de la entidad y sus grupos de valor, además posiciona a Función Pública como una organización moderna, que produce valor a través de la producción de información técnica, de calidad y accesible.



En 2021 se lideró la consolidación del Manual de gobierno de datos y en 2022 se resalta la [articulación con el Sistema integrado de gestión](#) para minimizar la duplicidad de los reportes.

Finalmente, en las dos vigencias Función Pública ha logrado mantener el [primer lugar](#) en la estrategia de sellos de excelencia de MINTIC.

c. Comunicación interna y externa

Función Pública organiza la comunicación interna y externa a través de la implementación de una [estrategia de comunicación](#) que busca informar sobre la actualización de contenidos e instrumentos asociados a las políticas de gestión y desempeño institucional y visibilizar la gestión de la entidad en función de los logros obtenidos.



Portal institucional

En la vigencia 2021 se destaca el rediseño de la sección “sala de prensa” en la cual se ajustaron los estilos y los responsive de la slider de eventos, se ajustó el detalle de la galería ajustando los botones laterales, estilos y las versiones responsive, se ajustó la sección de boletines, agregando un botón para acceder a los boletines y se removió el link que se encontraba en el título se revisaron los estilos del sondeo, ya que en la versión de dispositivos móviles se estaban perdiendo los que fueron aplicados más recientemente.

Finalmente, se generó el menú de “[Participa](#)”, se estructuró el contenido de la sección: 1. Rendición de cuentas 2. Planeación y presupuesto participativo.

En el primer semestre de 2022 se destaca el trabajo de estandarización y rediseño de las diferentes secciones del portal institucional.

En este sentido, se ha reorganizado y actualizado **14 micrositios** según la línea gráfica establecida y se han creado **3 micrositios adicionales**. Igualmente, se han digitalizado y actualizado un total de **3 cursos virtuales**.

Boletines digitales

Los boletines digitales son la herramienta perfecta para mantener informados a los clientes, empleados o proveedores sobre temas de su interés profesional. El formato dinámico, flexible y no intrusivo de este canal de comunicación permite a cualquier compañía mantener el contacto con los usuarios periódicamente aumentando el engagement y generando un gran valor añadido.



264 boletines de prensa en el segundo semestre de 2021.
345 boletines de prensa en el primer semestre de 2022.

529 contenidos audiovisuales en segundo semestre de 2021.
247 contenidos audiovisuales en el primer semestre de 2022.

Respecto a las **redes sociales** de Función Pública, se considera un aumento en la cantidad de seguidores en Facebook, Twitter e Instagram de la entidad, lo cual ha generado que, cada vez, se llegue a más audiencia, por lo que se impactan los grupos de valor y se fortalece el posicionamiento de los mensajes estratégicas de la entidad.

2021		SEGUIDORES 2.719		SEGUIDORES 3.600		SEGUIDORES 1.421
Total acumulado		SEGUIDORES 4.099		SEGUIDORES 1.221		
2022		SEGUIDORES 4.779		SEGUIDORES 4.200		SEGUIDORES 9.878
Total acumulado		SEGUIDORES 2.999		SEGUIDORES 19.370		

d. Gestión de tecnologías

Política de Gobierno Digital fortalecida: se diseñó el Manual de Gobierno de Datos (seguimiento y evaluación) con el objetivo de establecer e implantar lineamientos y políticas para la administración y gestión de los diferentes componentes de información de la entidad en el marco de los componentes de arquitectura empresarial de gobierno de datos con el fin de garantizar la calidad y oportunidad de los datos.

Sistemas de información misional

- **SUIT 3.0:** se hizo la actualización del sistema.
- **FURAG:** Durante la vigencia de 2021 se puso en producción la nueva versión del sistema FURAG, se llevó a cabo la evaluación de la vigencia 2020 en esta nueva versión del aplicativo. Se finalizó el proceso de garantía y a partir del mes de diciembre de 2021 se llevó a cabo el contrato de soporte para la nueva versión con la cual se pretende estabilizar la última versión del sistema y fortalecer las capacidades técnicas de la entidad para poder dar el soporte en las vigencias venideras.
- **SIGEP II:** Con la ayuda del fabricante durante el proceso de garantía se estabilizó el sistema y se realizó la migración de las entidades del orden nacional. De igual forma se aumentó la capacidad de infraestructura, lo cual permite un mejor servicio en los flujos donde hay mayor concurrencia de usuarios en el sistema.
- **Aplicativo pro la Integridad Pública:** en octubre del 2021 salió a producción el “aplicativo por la integridad”, el cual une los procesos de ley 2013 y PEPS.
- **SIRCAP:** el sistema se encuentra actualizado y en producción.

Gestión de las relaciones con los clientes o -CRM-

La **gestión de las relaciones con los clientes o -CRM-**, por sus siglas en inglés, es un aplicativo mediante el cual la Función Pública realiza una gestión organizada de sus servicios en función de las necesidades de sus grupos de valor. 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 la vigencia 2021, como producto de la culminación de la fase 3, se desarrolló el **módulo de gestión de las PQRS**, logrando que los servicios de ORFEO se integraran al CRM y se desarrollaran las pantallas de visualización de reporte

para el flujo integral de recepción, asignación, trámite y respuesta a las PQRSD elevadas por los grupos de valor a Función Pública.

- En la vigencia 2022 se adelanta la creación de los estudios previos para la **fase 4 de CRM**, que incluye la estabilización de las funcionalidades que requieren intervención o el desarrollo de nuevos componentes para robustecer lo que ya se ha implementado.

e. Servicio al ciudadano

Función Pública recibe las peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias -PQRSD- de sus grupos de valor a través de cuatro canales de atención: escrito, virtual, telefónico y presencial.

Peticiones recibidas		Avance
3er trimestre 2021	62.125	El 80,5% de las peticiones fueron tramitadas por el Grupo de Servicio al Ciudadano Institucional. De las 50.015 peticiones tramitadas por el Grupo de Servicio al Ciudadano Institucional, 35.873 (71,7%) tuvieron respuesta a través de un asesor y 14.142 (28,3%) tuvieron respuesta por medio de autogestión.
4to trimestre 2021	45.624	El 73,2% de las peticiones fueron tramitadas por el Grupo de Servicio al Ciudadano Institucional. De las 33.409 peticiones tramitadas por el Grupo de Servicio al Ciudadano Institucional, 23.752 (71,1%) tuvieron respuesta a través de un asesor y 9.657 (28,9%) tuvieron respuesta por medio de autogestión.
1er trimestre de 2022	61.801	El 72,6% de las peticiones fueron tramitadas por el Grupo de Servicio al Ciudadano Institucional. De las 44.879 peticiones tramitadas por el Grupo de Servicio al Ciudadano Institucional, 30.480 (67,9%) tuvieron respuesta a través de un asesor y 14.399 (32,1%) tuvieron respuesta por medio de autogestión.
2do trimestre	50.633	El 82,3% de las peticiones fueron tramitadas por el Grupo de Servicio al Ciudadano Institucional. De las 41.689 peticiones tramitadas por el Grupo de Servicio al Ciudadano Institucional, 35.415 (85%) tuvieron respuesta a través de un asesor y 6.274 (15%) tuvieron respuesta por medio de autogestión.

Es importante resaltar que, del universo de peticiones, solo 14 están asociadas a quejas las cuales se abordaron oportunamente atendidas y ninguna de ella pertenecen a denuncias a la Entidad o sus servidores.

Por último, Función Pública considera las observaciones y sugerencias de todos los grupos de valor para establecer las acciones de mejoramiento institucional, para lo cual habilita 8 diferentes mediciones de experiencia ciudadana a través del

portal web, redes, canales y aplicación móvil, de manera que todos los interesados evalúen el servicio recibido. A continuación, se muestra el nivel de satisfacción durante la vigencia 2021 y primer semestre del 2022:

Encuestas de percepción		
Periodo	Total	Calificación
3er trimestre 2021	3.036 encuestas efectuadas	71,4% calificaron como excelente la atención recibida
4to trimestre 2021	1.287 encuestas efectuadas	76% calificaron como excelente la atención recibida
1er trimestre de 2022	2.451 encuestas efectuadas	74% calificaron como excelente la atención recibida
2do trimestre de 2022	2.526 encuestas afectadas	78.4% calificaron como excelente la atención recibida

Para mayor información puede consultar los informes trimestrales completos y el resumen de las infografías en <https://www.funcionpublica.gov.co/informes-unificados-pqrs>

f. Sistema de control interno

Función Pública cuenta con un sistema de control interno que presenta de manera preventiva las alertas necesarias para que la entidad cumpla de manera oportuna sus compromisos y metas, se presentan los resultados del 2do semestre de 2021.

Componente	Existencia	%	Componente	Existencia	%
Actividades de control	Sí	100%	Monitoreo	Sí	96%

Fortalezas:

1. Fortalecimiento de la competencia para el desarrollo de las auditorías internas a los procesos estadísticos basadas en los requisitos de la NTC PE 1000, mediante curso de formación de auditores ofertado por el DANE.
2. La entidad desarrolla actividades de control internas sobre el cumplimiento de los contratos de Proveedores de Tecnología (SIGEP - SUIT).
3. La Oficina de Control Interno participa en las reuniones de seguimiento mensual con la Gerente del Proyecto SIGEP II, para verificar el desarrollo de los módulos que componen la solución y revisar los temas asociados con la liquidación del contrato con el proveedor ADA.

Fortalezas:

1. Evaluación de la gestión institucional y el estado del Sistema de Control Interno de la Función Pública, a través de Auditorías Internas de Gestión con enfoque basado en riesgos, alineados con los objetivos y prioridades de la entidad.
2. La entidad cuenta con políticas donde se establece a quién reportar las deficiencias de control interno como resultado del monitoreo continuo
3. Evaluación de la efectividad de los planes de mejoramiento, producto de auditorías y seguimientos efectuados por la Oficina de Control Interno.
4. La Oficina de Control Interno efectúa seguimiento al trámite de PQRSD, para determinar el cumplimiento en la oportunidad y la calidad de las respuestas emitidas para los Grupos de Valor.

4. Ejecución de taller y mesa de trabajo con los Directivos de la Entidad para el Rediseño Institucional

Información y comunicación	Sí	95%
-----------------------------------	-----------	------------

Fortalezas:

1. La entidad cuenta con canales de comunicación externa definidos según el tipo de información a divulgar y éstos son reconocidos a todo nivel en la entidad.
2. Implementación de la Estrategia de Comunicaciones y Plan de Comunicaciones Digital en Redes Sociales, vigencia 2021.
3. La entidad ha establecido Políticas de Operación relacionadas con las administraciones de la Información (niveles de autoridad y responsabilidad), entre ellas, la Política de Datos e Información Estadística.
4. La entidad analiza periódicamente los resultados frente a la evaluación de percepción por parte de los Grupos de Valor, incorporando las mejoras pertinentes.
5. Actualización periódica del Informe de Caracterización Usuarios de Función Pública, que permite identificar, ubicar y definir las características de los Grupos de Valor de la entidad.

Evaluación de riesgos	Sí	79%
------------------------------	-----------	------------

Fortalezas:

1. La entidad cuenta con mecanismos para vincular los Planes Estratégicos e Institucionales a cuatro años y relacionar el Plan de Acción Anual, en concordancia con los objetivos institucionales, las metas estratégicas, los compromisos del PND 2019-2022 y las obligaciones de los diferentes planes recogidos en el Decreto 612 de 2018, articulando la gestión institucional.
2. Actualización de los riesgos institucionales bajo la nueva metodología de riesgos de Función Pública - Mapa de Riesgos Institucional versión 17 de noviembre 30 de 2021, el cual consolida (101) riesgos, distribuidos por tipo de riesgo.

Ambiente de control	Sí	85%
----------------------------	-----------	------------

Fortalezas:

1. Capacitación y sensibilización del código de integridad a todos los servidores de la Entidad.
2. Implementación y seguimiento a las actividades del Mapa de Aseguramiento (prueba piloto)
3. Actualización y aprobación de la Política de Operación de Administración del Riesgo (versión 15 septiembre 2021).
4. Actualización de los riesgos de la Entidad de acuerdo con la nueva metodología.
4. Evaluación de la planeación estratégica institucional y sectorial, considerando alertas frente a posibles incumplimientos y necesidades de recursos. Definición de un "Esquema de Seguimiento para las Iniciativas de Función Pública en el Plan Estratégico Sectorial".
5. Procedimientos apropiados para la medición y monitoreo de autoevaluación de cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Seguridad en el Trabajo, de acuerdo a la normativa vigente (Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019).
- 6 Medición y resultados del clima organizacional - vigencia 2021

2. Operación administrativa y financiera

a. Recursos financieros

Función Pública cuenta con un presupuesto anual que le permite mantener en funcionamiento la entidad y desarrollar los objetivos misionales establecidos en la planeación estratégica, para las vigencias 2021 y 2022 la entidad contó con un total de 94.785 millones de pesos.

Concepto del Ingreso	2021	2022
----------------------	------	------

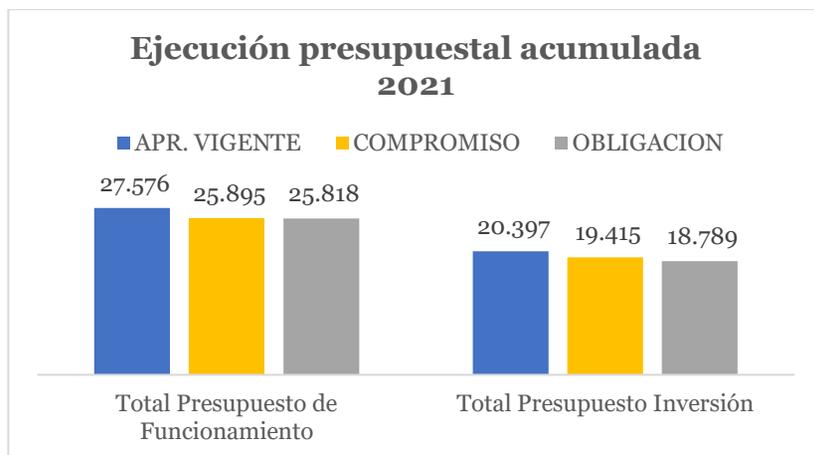
Aportes de la Nación	47.973	46.812
----------------------	--------	--------

Millones de pesos.

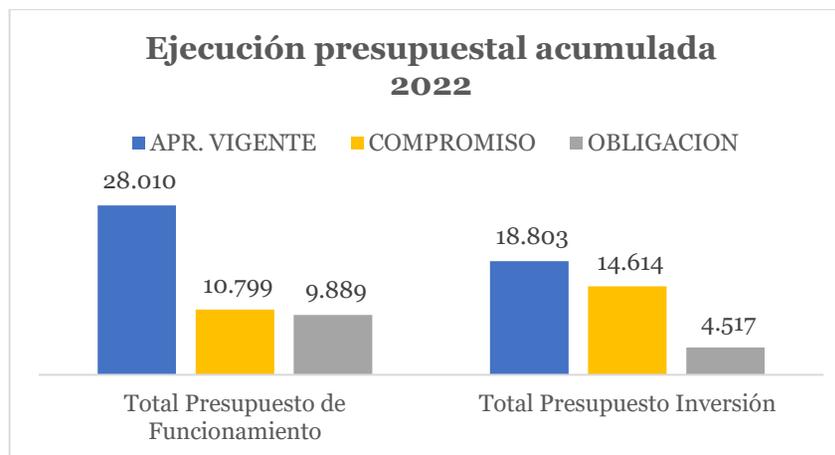
Datos anuales. Fuente: SIIF. 2022.

El presupuesto total de la entidad se gasta en funcionamiento e inversión, el rubro más alto es el de “Gasto de personal” que representa el 50% y 52% del presupuesto total, según la vigencia respectivamente.

DESCRIPCION	2021		2022	
	APR. VIGENTE	%	APR. VIGENTE	%
Gastos de Personal	24.082	50	24.564	52
Adquisición de Bienes y Servicios	2.533	5	2.582	6
Transferencias Corrientes	960	2	863.	2
Total Presupuesto de Funcionamiento	27.576.	57	28.010	60
Inversión CSF	20.397	43	18.802	40
Total Presupuesto Inversión	20.397	43	18.802	40
TOTAL PRESUPUESTO	47.973	100	46.812	100



Corte: Total anual, 2021.



Corte: Mayo 2022.

Para más detalles de la ejecución presupuestal puede consultar <https://www.funcionpublica.gov.co/ejecucion-presupuestal-historica>

El presupuesto de inversión internamente se organiza a partir de “proyectos de inversión”, los proyectos son la unidad operacional que presenta cómo los recursos públicos (humanos, físicos, monetarios, entre otros) son organizados para resolver problemas o necesidades sentidas por la población. Los proyectos contemplan actividades limitadas en el tiempo, que utilizan total o parcialmente estos recursos, con el fin de crear, ampliar, mejorar o recuperar la capacidad de producción o de provisión de bienes o servicios por parte del Estado⁸.

Tabla 1. Proyectos de inversión abiertos 2021 - 2022.

Ficha BPIN	Nombre del proyecto	Recurso asignado*	Dependencia responsable	Valor Comprometido	Valor Obligado	% de ejecución	Saldo por ejecutar	Estado
201801100079 3 (2019- 2021)	Mejoramiento de la imagen y funcionalidad del edificio sede del departamento administrativo de la función pública Bogotá	\$ 1.238	Secretaría General	\$ 1.202	\$1.202	97%	\$36	Cerrado
201801100080 5 (2019-2023)**	Mejoramiento de la gestión de las políticas públicas a través del tic nacional	\$ 16.126	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	\$ 14.234	\$12.860	80%	\$ 1.892	Abierto
201901100016 9 (2020-2023)**	Diseño de políticas y lineamientos en temas de función pública para el mejoramiento continuo de la administración pública. nacional	\$ 24.412	Subdirección General	\$ 22.218	\$ 18.338	75%	\$ 2.194	Abierto
201901100017 0 (2020-2023)**	Mejoramiento de los niveles de eficiencia y productividad de las entidades públicas del orden nacional y territorial. nacional	\$ 22.949	Dirección de Desarrollo Organizacional	\$ 21.504	\$ 16.355	71%	\$ 1.445	Abierto
202101100009 2 (2022-2024)**	Mejoramiento Garantizar el funcionamiento normal de la operación del DAFP, así como con la seguridad del personal dentro del edificio Bogotá	\$ 1.273	Secretaría General	\$0	\$0	0%	\$ 1.273	Abierto

*Millones de pesos.

** Cifras con corte al 31 de mayo de 2022. Los proyectos que se encuentran en estado “abierto” es porque tienen un saldo disponible que se calculó a partir de la diferencia entre el recurso asignado y el comprometido.

⁸ DNP, 2013. Definiciones unificadas para la elaboración de documentos, manuales, guías, instructivos y presentaciones

Fuente: Información Propia, DAFP, 2022.

b. Estado de la situación financiera

Los estados de la situación financiera de una organización reflejan el momento que atraviesa una empresa en términos financieros, presentando información económica y patrimonial del último año. En el caso de este informe se presentan los [estados financieros de la vigencia 2021](#) con corte a diciembre y los estados financieros con corte a mayo de 2022.

Detalle	Diciembre 2021	Mayo 2022
Activos corrientes	1.339.511.185,00	51.998.068
Efectivo	-	10.300.000
Cuentas por cobrar	25.113.791,00	41.698.068
Otros activos	1.314.397.393,00	-
Activos no corrientes	14.002.882.291,00	13.106.737.837
Cuentas por cobrar	11.399.135,00	10.383.329
Propiedades, planta y equipo	5.602.523.586,00	5.518.016.847
Otros activos	8.388.959.569,00	7.578.337.661
Total activos	15.342.393.476,00	13.158.735.905
Cuentas de orden deudoras	-	-
Derechos contingentes	3.980.896,00	3.980.896
Deudoras de control	8.274.665,00	8.274.665
Deudoras por el contrario (CR)	12.255.561,00	12.255.561
Pasivos corrientes	8.233.937.407,00	8.063.958.827
Cuentas por pagar	815.394.681,00	463.652.292
Beneficios a empleados	2.767.651.771,00	6.856.700.806
Provisiones	337.108.354,00	743.605.729
Otros pasivos	1.313.782.601,00	-
Total pasivos	8.233.937.407,00	8.063.958.827
Patrimonio	7.108.456.068,00	5.094.777.078
Patrimonio entidades de gobierno	7.108.456.068,00	5.094.777.078

Detalle	Diciembre 2021	Mayo 2022
Total pasivos y patrimonio	15.342.393.475,00	13.158.735.905
Cuentas del orden acreedoras	-	-
Pasivos contingentes	84.820.904.680,00	90.394.484.624
Litigios y mecanismos alternativos de solución de conflictos	84.820.904.680,00	90.394.484.624
Responsabilidades contingentes por el contrario	- 84.820.904.680,00	90.394.484.624

Entre los resultados de la vigencia 2021 se tiene que las variaciones relacionadas con la planta y equipo se refieren principalmente a un cambio en el costo del edificio sede de la entidad, debido a la compra de una planta eléctrica y transferencia automática con acometida eléctrica, la cual se registra como un componente para el edificio en razón que potencializa el servicio de del Edificio.

Las cuentas por pagar se relacionan con el servicio de gasolina para los vehículos de la entidad, cuentas de contratistas, aportes a fondos pensionales por reliquidaciones, crédito de empleado a favor de la caja de compensación e impuestos. Para conocer más detalles de los estados financieros de la entidad consulte <https://www.funcionpublica.gov.co/estados-financieros>

c. Talento humano

El Departamento actualmente adelanta conjuntamente con la CNSC el [proceso de selección por merito](#) en modalidad de ascenso y abierto para proveer los cargos de carrera administrativa de la entidad, el cual corresponde a [165 empleos](#) en vacancia definitiva: 111 profesionales especializados, 29 profesionales universitarios, 14 técnicos y 11 asistenciales. Finalmente, Función Pública presenta el detalle de la planta de personal permanente y temporal de la entidad.

Tabla 2. Estado de la planta de personal 2021 - 2022.

Concepto	Número total de cargos de la planta
Cargos de libre nombramiento y remoción 2022	43
Carrera Administrativa	27
Provisionalidad	173*

Total**243**

Fecha de Corte: 30 de junio de 2022.

Fuente: DAFP, 2022.

Nota: *La información incluye 5 empleos de carrera administrativa congelados por falta de presupuesto.

En cuanto al **Plan Institucional de Capacitación-PIC** de Función Pública, se desarrollaron actividades de capacitación como: Uso y Apropiación de la Tecnología, Analítica y Procesamiento de Datos, Metodología de Riesgos, Modelos de Gestión y Planeación Estratégica, Forms Básica como Herramienta de Trabajo, Flexibilidad y Adaptación al Cambio, Supervisión de Contratos, Transformación Digital, entre otras, en cumplimiento del cronograma establecido para ambas vigencias. Así mismo, con el fin de generar estrategias para que los servidores afrontaran la situación de pandemia, se desarrollaron más de 55 actividades del programa de Bienestar Social e Incentivos, haciendo uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones para acercar a los servidores como: torneos virtuales, talleres, capacitaciones, encuentro virtuales y celebraciones de fechas especiales, charlas, entre otros.

También, se continuó fortaleciendo el **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG - SST)**, se ejecutaron más de 30 actividades, entre las que se destacan: actualización de la Matriz Legal identificando y adaptando la normativa vigente en temas de seguridad y salud para el trabajo, conformación del Comité de convivencia laboral y brigada de emergencia, realización de los exámenes médicos ocupacionales periódicos a 100 servidores públicos, aplicación de la batería de riesgo psicosocial a 270 servidores y contratistas. De igual manera, se desarrollaron capacitaciones en temas como: elementos de protección personal y bioseguridad, riesgo cardiovascular y enfermedades osteomusculares, manejo de la ansiedad y depresión, manejo del duelo, alimentación saludable, entre otros.

d. Contratación

Función Pública da alcance a su misionalidad a través de la contratación de diferentes bienes y servicios, así:

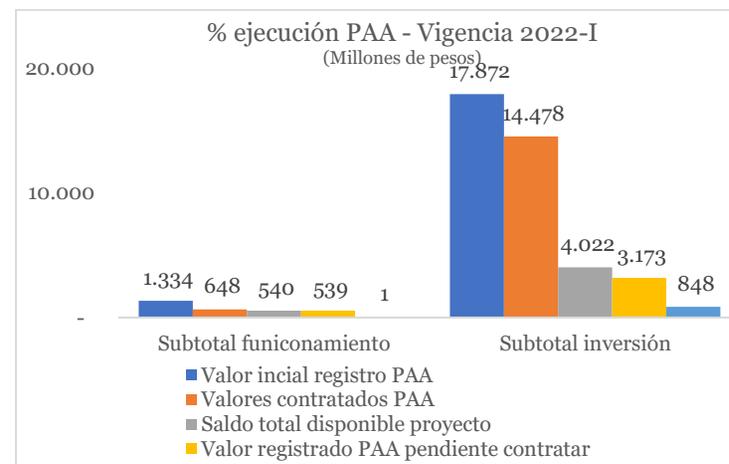
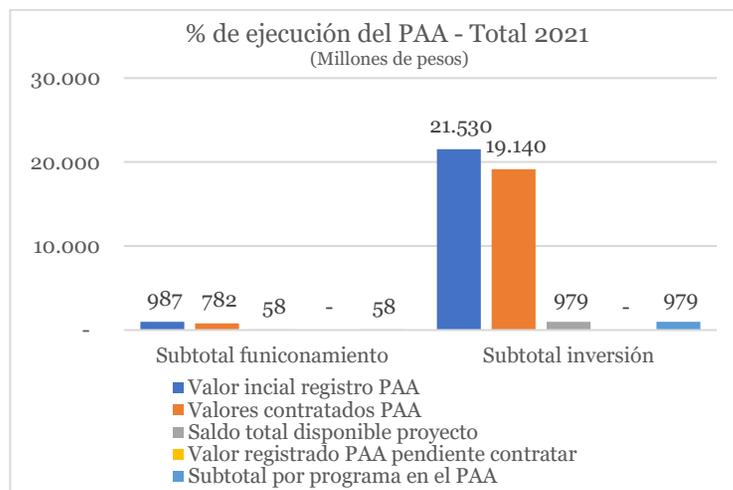
VIGENCIA FISCAL	2021 (2do semestre)	2022 (mayo 31)
Modalidad de Contratación	TOTAL	
Contratación directa	34	212
Acuerdo marco de precios	10	9
Grandes superficies	6	2
Menor cuantía	3	0
Mínima cuantía	13	9

Subasta inversa	7	2
Total	73	234

El **Plan Anual de Adquisiciones -PAA-** como herramienta que permite registrar, programar y divulgar las necesidades de bienes, obras y servicios de la entidad, registra los siguientes avances para las vigencias relacionadas en el informe.

En la vigencia 2021 la ejecución total del PAA fue de **95.05%**, un **93,12%** en funcionamiento y un **95,13%** de inversión.

En el primer semestre de la vigencia 2022 la ejecución total del PAA fue de **76,78%**, un **53,97%** en funcionamiento y un **78,26%** de inversión. (Corte a mayo de 2022).



3. Conclusiones

Función Pública es una entidad que gestiona con eficacia sus recursos presupuestales, técnicos y humanos, en el último año de gobierno todo el equipo dio sus mejores esfuerzos por cumplir con todos los compromisos y metas del gobierno del presidente Ivan Duque. En un año marcado por la reactivación económica y la reactivación de los espacios de encuentro y construcción de país, Función Pública también reactivó muchos de los espacios presenciales de encuentro como las Ferias Acércate, con grandes compromisos por seguir llegando a la región con nuestra oferta de productos y servicios.

El XXVI Congreso Internacional del CLAD celebrado en Bogotá, Colombia y el 1er congreso internacional sobre el servidor público 4.0, la entrega de los premios a la excelencia en la gestión, la evaluación de candidatos a diferentes cargos del estado y la actualización de documentos y lineamientos técnicos, marcaron la agenda de eventos de este año y han permitido que nuestra entidad se siga posicionando como líder en los temas relacionados con el servicio y la gestión pública. A todo el equipo que hace parte de esta gran labor y a todos nuestros grupos de valor no resta más que darle las gracias por creer en nosotros.

¡Gracias!

Función Pública con los servidores, por los ciudadanos



El servicio público
es de todos

Función
Pública

Informe de rendición de cuentas 2021 - 2022

VERSIÓN 1

Oficina Asesora de Planeación

JULIO DE 2022

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.