

RETROALIMENTACIÓN DE LAS DUDAS SURGIDAS DURANTE LA AUDIENCIA DE RENDICIÓN DE CUENTAS

El presente documento tiene como finalidad dar respuesta a las preguntas, solicitudes y peticiones surgidas por los grupos de valor en la Audiencia de Rendición de Cuentas realizada el pasado 6 de noviembre de 2024, espacio de dialogo que fue dispuesto y liderado por la Oficina de Relación Estado Ciudadanías, con el objetivo de que el Departamento Administrativo de la Función Pública cumpla con los principios de transparencia y rendición de cuentas.

Con el fin de resolver a cabalidad la totalidad de las preguntas presentadas durante este ejercicio de dialogo se hizo llegar a cada una de las direcciones las dudas de los ciudadanos que le dentro de sus competencias debían responder.

DIRECCIÓN DE EMPLEO PÚBLICO

1. ¿Cuáles son las oportunidades laborales inclusivas para comunidades vulnerables?

Promoción de ingreso de jóvenes al servicio público: En concurso de méritos que algunos cargos vacantes sin experiencia, que las prácticas profesionales sean contadas como experiencia profesional.

2. ¿Cómo la Función publica les permite a los jóvenes ingresar a las entidades públicas?

4% de los funcionarios son Jóvenes. El programa de Estado joven, les permite a los jóvenes realizar la práctica profesional de manera remunerada. La estrategia más jóvenes en el Estado: Establece que cada entidad debe garantizar que por lo menos el 10% de los cargos sean para jóvenes. El programa servicio social para la paz. El programa de coach: Establece la compañía asesoría de parte de los funcionarios con más experiencia a los jóvenes que se vinculan con las entidades estatales.

3. ¿Como el Departamento Administrativo de la Función Pública le permite a los jóvenes ingresar a las entidades públicas?

Desde el Departamento Administrativo de la Función Pública se han venido adelantado acciones encaminadas a promover el ingreso de jóvenes en el servicio público. Producto de esto, se destaca la estrategia “Más jóvenes en el Estado”, iniciativa mediante la cual se realiza el seguimiento a los jóvenes entre 18 y 28 años que son vinculados y contratados en entidades del Estado.



Función Pública

En el marco de esta estrategia, y a corte a junio 30 de 2024, se reportan 41.625 jóvenes vinculados y/o contratados en entidades de orden nacional y territorial. De ellos, 4.904 son servidores públicos y 36.721 contratistas. Comparando estas cifras con las de la última medición correspondiente al primer trimestre de la vigencia 2024, el número de servidores públicos entre los 18 y 28 años aumentó significativamente en 1.481 jóvenes.

Finalmente, es importante mencionar que la Función Pública ha liderado la reglamentación en torno a la vinculación y/o contratación de jóvenes, puesto que siempre se ha considerado importante y necesaria la participación de este grupo poblacional para la modernización del empleo público colombiano.

4. ¿Cuáles son las oportunidades laborales inclusivas para comunidades vulnerables?

Desde el Departamento Administrativo de la Función Pública se han venido adelantado acciones encaminadas a promover el ingreso de jóvenes en el servicio público. Producto de esto, se destaca la estrategia “Más jóvenes en el Estado”, iniciativa mediante la cual se realiza el seguimiento a los jóvenes entre 18 y 28 años que son vinculados y contratados en entidades del Estado.

En el marco de esta estrategia, y a corte a junio 30 de 2024, se reportan 41.625 jóvenes vinculados y/o contratados en entidades de orden nacional y territorial. De ellos, 4.904 son servidores públicos y 36.721 contratistas. Comparando estas cifras con las de la última medición correspondiente al primer trimestre de la vigencia 2024, el número de servidores públicos entre los 18 y 28 años aumentó significativamente en 1.481 jóvenes.

Finalmente, es importante mencionar que la Función Pública ha liderado la reglamentación en torno a la vinculación y/o contratación de jóvenes, puesto que siempre se ha considerado importante y necesaria la participación de este grupo poblacional para la modernización del empleo público colombiano.

DIRECCIÓN DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

5. ¿Si no hay apoyo para la formalización que va a hacer la Función Pública para cumplir la meta y dignificar el empleo?

El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de dar cumplimiento de la meta de formalización del empleo público, establecido en el artículo 82 del Plan Nacional de Desarrollo, continuará exhortando a las entidades para el logro de dicho fin, a través del acompañamiento técnico, asesoría y orientación a las entidades del orden nacional y territorial de conformidad con las funciones, competencias y facultades establecidas en el



Función Pública

Decreto 430 de 2016, en el sentido de ampliar las plantas de personal y racionalizar los contratos de prestación de servicios, dignificando de esta manera el empleo público.

Adicionalmente, es necesario que la invitación que se hace a las entidades va sustentada en datos, como es el nivel de contratación de prestación de servicios y valores conforme lo establece el SECOP II, así como el suministro de información frente a las demandas contrato realidad, esto se ve reflejado y conforme lo plantea la Circular conjunta 100-011 de 2023 en la etapa 1 del rediseño organizacional, a través de una mesa de trabajo que sostienen las entidades con el DAFP.

De otra parte, y en el marco de la mesa por la Meritocracia sostenida con la Procuraduría General de la Nación, se hace seguimiento a las metas de formalización, acorde al Plan Nacional de Desarrollo

DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

6. ¿Cómo se ha avanzado en la adopción de las Normas Globales de Auditoría Interna? ¿Qué acciones se han iniciado para la actualización de los instrumentos definidos por el DAFP?

Teniendo en cuenta que las normas globales de auditoría entran en vigencia en enero de 2025, se tiene definido un plan de trabajo con el Instituto de Auditores, con el fin de actualizar la guía de auditoría basada en riesgos y su caja de herramientas, acciones planeadas para el primer trimestre del 2025.

7. ¿Es algo así como la cuarta línea de defensa del control interno?

En el marco del esquema de líneas de defensa, la línea estratégica podría plantearse como una cuarta línea.

8. ¿Como se escogen los Jefes de Control Interno?

En las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional, se definió un banco de hojas de vida, de uso discrecional por parte del Presidente de la República, dado que se trata de cargos de libre nombramiento y remoción, En el nivel territorial, en enero de 2026 los Alcaldes y Gobernadores tienen la facultad para llevar a cabo los nombramientos atendiendo el principio de mérito, lo que implica que pueden establecer mecanismos para seleccionar hojas de vida y aplicar la evaluación de competencias exigible, acciones que tienen una discrecionalidad en cada entidad territorial, se debe recordar que estos cargos son de periodo fijo de 4 años.

9. ¿Qué apoyo brinda Función Pública a las entidades de los municipios de sexta categoría, para que estos mejoren su desempeño institucional?



Función Pública

En el marco de la Estrategia de Asesoría Integral, cada dirección técnica de Función Pública, en los temas de su competencia, se priorizan las entidades atendiendo su complejidad para luego llevar a cabo las capacitaciones y esquemas de asistencia técnica mediante la aplicación de herramientas con enfoque diferencial que facilita su implementación en entidades de municipios de 3a a 6a categorías.

DIRECCION DE PARTICIPACIÓN TRANSPARECIA Y SERVICIO A LAS CIUDADANIAS

10. ¿Qué estrategias ha implementado para el fortalecimiento de la política de participación en el Estado?

El Departamento Administrativo de Función Pública (DAFP), ofrece acompañamiento a la ciudadanía, a través talleres y cursos presenciales en territorio y así como de manera virtual y permanente

Entre las opciones de formación disponible se encuentran:

- Curso para veedurías ciudadanas “Cómo evaluar la gestión pública con enfoque en derechos humanos”
- Plan de formación de veedores con enfoque étnico
- Además, en las alianzas con la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), se realizan diplomados, cursos, talleres de control social dirigidos a diferentes grupos de valor como: mujeres rurales, jóvenes, servidores públicos entre otros.
- A través del acompañamiento interinstitucional, acompañamos a los municipios en la elaboración de sus informes de empalme al cambio de las administraciones en el 2023, así como en la elaboración de los Planes de Desarrollo con participación incidente, donde las ciudadanías formularon a través de los Consejos Territoriales de Planeación propuestas para los proyectos de inversión.
- A través de la asistencia técnica territorial en la política de participación en los ciclos de la política pública de participación, se promueve la formulación y el seguimiento a las estrategias de participación en todas las entidades de la Rama Ejecutiva del poder público.
- La Función Pública ha diseñado los lineamientos para que las entidades públicas realicen la rendición de Cuentas con diálogo social y fomentando la participación de sus grupos de valor y ciudadanías interesadas, para que de esta manera se genere un mayor relacionamiento y confianzas entre las ciudadanías y las entidades públicas.
- De igual forma se implementa la estrategia Juntémonos para Tejer lo Público, donde se estructuran las agendas y la oferta institucional con la participación directa de las ciudadanías y el despliegue de acciones



Función Pública

en el territorio con la interacción entre las ciudadanías y las entidades que llegan al territorio. En la vigencia 2023 y 2024, la estrategia ha atendido más de 51000 atenciones, en los municipios de: Hacarí, Puerto Guzmán, Venecia, Ataco, Tadó, Tierralta, Santa Rosa del Sur y el Tarra.

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

11. ¿Cómo ha impactado la gestión del Departamento en el proceso e implementación de la paz?

Desde Función Pública se viene liderando los temas de paz en las administraciones públicas a través de la creación de un Grupo para La Paz, la vida y la memoria en las administraciones públicas en marzo de 2023 conformado por servidores y servidores de todas las dependencias. Desde el Grupo se han llevado a cabo más de 20 actividades de sensibilización interna con los servidores del Departamento, entre ellas un ciclo de Cine excusas para La Paz, la campaña “Y si hacemos las paces”, Conversatorios, un mural colectivo por La Paz, entre otras. Adicional a ello, desde el Grupo se avanza en la implementación de la Estrategia de Transversalización de la Paz, la vida y la memoria en las administraciones públicas que ha llegado a 17 entidades del orden nacional y territorial y ha impactado a más de 1.000 servidores públicas con ciclos de formación y acompañamiento en los temas de paz, memoria y reconciliación.