



El servicio público
es de todos

Función
Pública

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
JULIO DE 2022

Informe al Congreso de la República **2021 - 2022**

Armando López Cortés

Director (e)

Lina Marcela González González

Subdirectora (e)

José Fernando Ceballos

Secretario General (e)

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: 601 739 5656 / 86 - Fax: 739 5657

Web: www.funcionpublica.gov.co

eva@funcionpublica.gov.co

Línea gratuita de atención al ciudadano: 018000 917770

Bogotá, D.C., Colombia.

Contenido

| | |
|---|----|
| Introducción | 2 |
| 1. Equipo directivo | 3 |
| 2. Función Pública..... | 6 |
| 3. Resultados estratégicos | 9 |
| a. Gestión del conocimiento y la innovación para el saber del Estado..... | 10 |
| 1. Innovación en la gestión del conocimiento en la administración pública | 11 |
| 2. Actualización de contenidos sobre la estructura del Estado | 12 |
| 3. Investigación en gestión y desempeño para mejorar la gestión pública | 12 |
| 4. Documentación y socialización de buenas prácticas en GESCO+I | 13 |
| 5. Equipos Transversales..... | 14 |
| 6. Gestor normativo actualizado | 15 |
| 7. Gestión pública colombiana fortalecida a través del relacionamiento internacional | 16 |
| 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 | 17 |
| 1. Posicionamiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y la medición del desempeño institucional..... | 18 |
| 2. Capacitación en gestión institucional | 19 |
| 3. Control interno fortalecido para garantizar el máximo nivel de cumplimiento | 20 |
| 4. Incentivos a la excelencia en la gestión pública | 21 |
| 5. Transformación institucional..... | 23 |
| 6. Fortalecimiento de la institucionalidad para la implementación de Políticas Públicas | 24 |
| 7. Asociación y organización estatal para la proyección de largo plazo | 24 |
| 8. Buen gobierno corporativo..... | 25 |
| 9. Acción integral en territorio y nación | 25 |
| 10. Racionalización de trámites de alto impacto | 28 |
| 11. “Ferias Acércate” en equipo por lo público..... | 29 |
| 12. Formación de la ciudadanía para la activación del control social | 30 |
| 13. Formación de los servidores públicos para escuchar la voz ciudadana..... | 31 |
| 14. Institucionalidad pública, dialogando con la ciudadanía | 32 |
| c. Productividad y profesionalización en el empleo público.... | 33 |
| 1. Meritocracia en el servicio público | 34 |
| 2. Fortalecimiento del programa “Servimos” | 35 |
| 3. Fortalecimiento del Empleo público para jóvenes..... | 36 |
| 4. Participación de la mujer en el empleo público | 37 |
| 5. Inclusión de las personas con discapacidad en el empleo público | 38 |
| 6. Formación, capacitación y bienestar para la profesionalización del servicio público..... | 39 |
| 7. Servidores públicos íntegros al servicio de la ciudadanía | 40 |
| 8. Modernización del empleo público..... | 42 |
| 9. Equipos de control interno fortalecidos para garantizar el liderazgo | 43 |
| d. Reforma y acreditación institucional de la ESAP | 45 |
| e. Transformación digital y consolidación de una comunicación estratégica del Sector Función Pública..... | 46 |
| 5. Plan de desarrollo y compromisos de largo plazo ... | 47 |
| a. Plan Nacional de Desarrollo..... | 47 |
| b. Políticas estratégicas - CONPES | 51 |
| c. Plan marco de implementación del acuerdo de paz | 52 |
| 6. Resultados operativos | 57 |
| a. Sistema Integrado de Gestión -SGI | 57 |
| b. Sistema de Información Estratégica -SIE-..... | 58 |
| c. Comunicación interna y externa..... | 59 |
| d. Gestión de tecnologías | 60 |
| e. Atención a grupos de valor | 62 |
| f. Sistema de control interno..... | 63 |
| g. Defensa Jurídica | 66 |
| 7. Operación administrativa y financiera | 68 |
| a. Recursos financieros | 68 |
| b. Estado de la situación financiera..... | 71 |
| c. Talento humano | 72 |
| d. Contratación | 73 |

Introducción

El Departamento Administrativo de la Función Pública presenta al Honorable Congreso de la República el informe sobre la gestión adelantada en el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2021 y los avances al 30 de junio de 2022, cumpliendo así con lo establecido en el artículo 208 de la Constitución Política y la Ley 1712 de 2014, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

El Departamento como entidad líder del sector administrativo de función pública tiene entre sus funciones: a) formular, instrumentalizar la implementación, hacer seguimiento y evaluar las políticas de desarrollo administrativo, b) diseñar y gestionar los diferentes sistemas y herramientas de información sobre las políticas de desarrollo administrativo, c) capacitar y orientar la intervención sectorial en los temas relacionados con la formación de recursos humanos al servicio del Estado, y d) controlar y coordinar la acción interinstitucional mediante el control administrativo de la ESAP y el apoyo a la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC-. Mientras que la Escuela Superior de Administración Pública -ESAP- cuanta entre sus funciones: a) adelantar programas curriculares propios de los saberes de la administración pública para la formación de profesionales y la inducción al servicio público, b) crear, desarrollar y difundir el conocimiento científico y tecnológico orientado a consolidar los saberes propios de la administración y la gestión pública aplicable en todos los órdenes, c) realizar investigaciones y estudios de los problemas nacionales de naturaleza administrativa que sirvan como instrumento para la formulación de políticas públicas, d) realizar los concursos para ingreso al servicio público según los términos de Ley y brindar capacitación y asesoría en materia de carrera administrativa, e) formular el plan nacional de capacitación de servidores públicos. En el marco de dichas competencias, el Departamento asumió compromisos específicos asociados al Plan Nacional de Desarrollo (2018-2022) “Pacto por Colombia, pacto por la equidad” frente a la adopción de estrategias que permitan mejorar la eficiencia del Estado y la gestión pública al servicio de los ciudadanos para lograr resultados que impacten positivamente en la calidad de vida de los colombianos y el desarrollo económico del país; en la productividad del servicio público, consolidando su profesionalización y vocación de servicio; y continuar propiciando cambios culturales que involucren a los ciudadanos de manera activa, corresponsable y constructiva en los asuntos públicos.

El presente documento da cuenta de la gestión adelantada por el Departamento, estructurándola en siete (7) capítulos. En el primer capítulo se presenta al equipo directivo de la entidad, su perfil profesional y su experiencia laboral más significativa. En el capítulo dos se presenta un contexto general de la entidad y del sector, sus principales funciones y plataforma estratégica. En los capítulos cuatro, cinco y seis se presentan los resultados de la entidad en función de las líneas estratégicas del sector, el plan de desarrollo y los compromisos de largo plazo, los resultados operativos y finalmente, la gestión administrativa y financiera.

1. Equipo directivo



Director (e)

Armando López Cortés

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. Además, desde el 2019 se ha desempeñado como Director Jurídico de la entidad.



Subdirectora (e)

Lina Marcela González González

Lina es administradora pública y especialista en gerencia social de la ESAP, candidata magíster en Estudios Sociales de la Universidad Pedagógica Nacional y estudiante de la especialización en alta gerencia de la UNIR Colombia. Su experiencia profesional está orientada a trabajar procesos de articulación y coordinación institucional, en especial, a través de redes colaborativas de trabajo entre servidores públicos en nación y territorio. Por otro lado, se destaca su participación en procesos de investigación en temas relacionados con la gestión y el desempeño institucional, el ordenamiento territorial colombiano y las tendencias en teoría del Estado y la gerencia pública.



Secretario General (e)

José Fernando Ceballos Arroyave

José es profesional en Derecho. Cuenta con más de 30 años de experiencia en el Sector Público, se ha desempeñado en áreas relacionadas al servicio público y recursos humanos en entidades tales como el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Superintendencia de Industria y Comercio, el Ministerio de Justicia y del Derecho, el Ministerio de Minas y Energía, el Instituto Colombiano de Geología y Minería -INGEOMINAS- y Radio y Televisión Nacional de Colombia. Así mismo se destaca su participación en los tres procesos de negociación entre el Gobierno Nacional y las Federaciones y Confederaciones de sindicatos de empleados públicos, llevados a cabo durante los años 2013, 2015 y 2017. Actualmente se desempeña como Asesor del Departamento Administrativo de la Función Pública de la República de Colombia.



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.

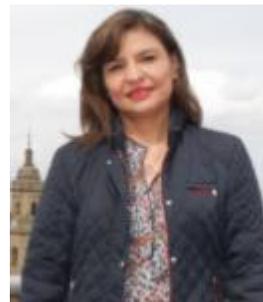


Hugo Armando Pérez Ballesteros

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.

2. 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:

1. Enaltecer al Servidor público y su labor.
2. Consolidar una gestión pública moderna, eficiente, transparente. focalizada y participativa al servicio de los ciudadanos.
3. 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 auditoria. *Modelos*: Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, Estándar de Control Interno - MECI, 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 el sector 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, el cual también está conformado por la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP- como establecimiento público de carácter universitario con presencia regional.¹

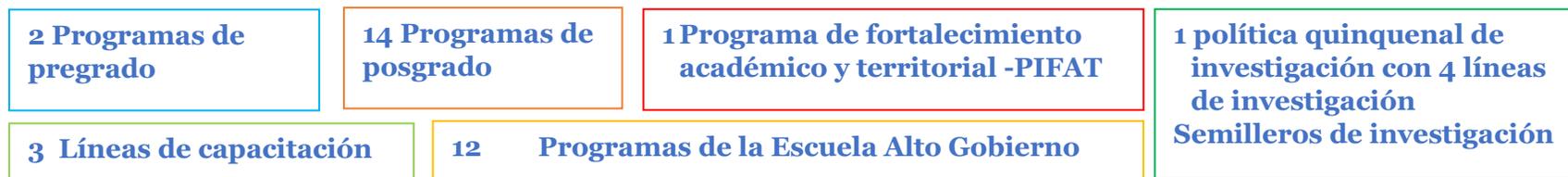
Específicamente la Escuela –ESAP- tiene como objeto la formación de ciudadanos y ciudadanas en los conocimientos, valores y competencias del saber administrativo público desde la investigación, la docencia y la extensión universitaria; con el propósito de fortalecer la capacidad de gestión de las entidades públicas, las organizaciones prestadoras de servicios públicos, y las organizaciones civiles en aras del mejoramiento del Estado colombiano en sus niveles nacional y territorial.²



La gestión de la Escuela -ESAP- se enmarca en seis (6) objetivos de calidad:

1. Prestar servicios educativos de alta calidad, mediante actividades enfocadas a la investigación y producción del conocimiento de lo público.
2. Brindar herramientas tecnológicas de apoyo a la educación y desarrollo de competencias informáticas.
3. Prestar asistencia técnica integral y efectiva que permitan la transformación organizacional de las entidades públicas y comunidades organizadas.
4. Incidir efectivamente en la formación gerencial de los altos funcionarios del Estado.
5. Mejorar de forma permanente los procesos, procedimientos y trámites al interior de la ESAP.
6. Desarrollar prácticas de desarrollo humano orientadas a mejorar el desempeño de las personas y estrategias de la entidad.

Estos objetivos se cumplen a través del portafolio de servicios, que se compone de:



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.

² Para más información sobre el portafolio de bienes y servicios de la ESAP consulte <https://www.esap.edu.co/portal/index.php/portafolio-de-servicios-esap/>

De acuerdo con 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**³ para articular su visión compartida y proponer el desarrollo de iniciativas a corto y mediano 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.

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.

³ Para más información sobre el Plan Estratégico Sectorial consulte <https://bit.ly/3cTc8ls>

3. Resultados estratégicos

Los resultados estratégicos de la gestión de la entidad y del sector se presentan en esta sección en función de las cinco (5) líneas del Plan sectorial⁴:

- 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 público,
- d.** Reforma y acreditación institucional de la ESAP,
- e.** Transformación digital y consolidación de una comunicación estratégica del Sector Función Pública.

Para cada línea se presenta el objetivo general, los logros destacados del sector y los programas adelantados por el Departamento de la Función Pública. En cada programa se resalta en un recuadro azul los resultados de la gestión del segundo semestre de 2021 y el primer semestre de 2022, mientras que en los recuadros amarillos se resaltan los logros del cuatrienio.

⁴ Para un seguimiento detallado del plan sectorial consulte <https://www.funcionpublica.gov.co/plan-estrategico-sectorial>

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.

Logros sectoriales



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- y diferentes dependencias de la ESAP, 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 el Decreto 164 de 2021 se asignan funciones, pertinentes a laboratorios de innovación, a la Subdirección Nacional de Proyección Institucional y a la Dirección de Fortalecimiento y Apoyo a la Gestión Estatal. Y la [Resolución No. SC-890](#) 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](#).
- 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 diferentes cohortes, con [5.207 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.
- 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 75 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 eventos en el marco de “[Diálogo nacional, la ESAP le propone al país](#)” y el Departamento viene adelantando 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.



Tabla 1. Resultados prácticas documentadas o socializadas

| Periodo | Número de prácticas documentadas 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.

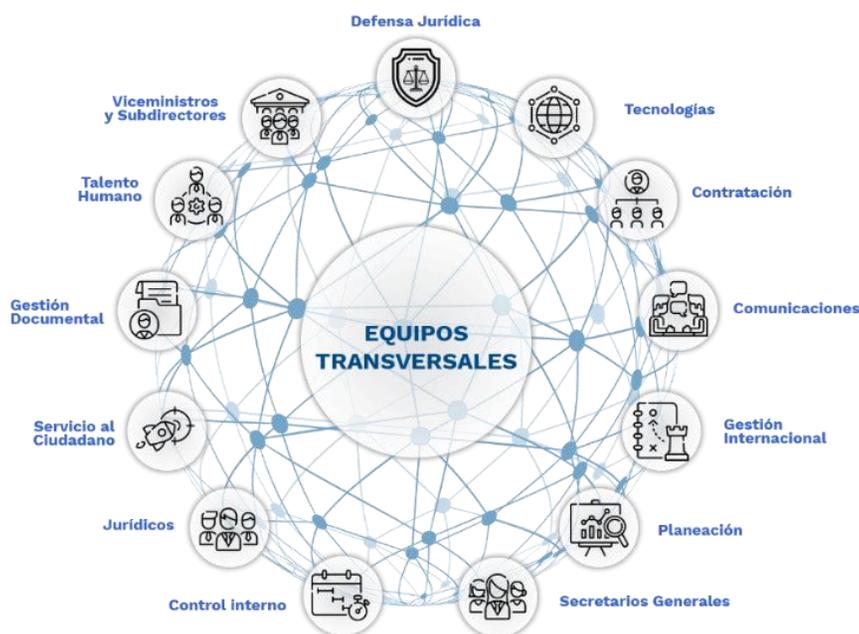


Tabla 2. Resultados equipos transversales

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

Fuente: DAFP, 2022.

Tabla 3. Resultados encuentros equipos transversales

| 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.

Tabla 4. Resultados del gestor normativo.

| Periodo | Número de visitas ⁵ |
|--------------------------------|--------------------------------|
| Segundo semestre 2021 | 6.183.914 |
| Primer semestre de 2022 | 8.048.499 |
| TOTAL | 14.232.413 |

Fuente: DJ – DAFP, 2022.



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 primer semestre de 2022 se incorporaron **248 normas**, entre leyes, decretos, decretos DUR, circulares, directivas y normas de otros años. Así mismo, se incorporaron **152 sentencias** entre fallos de la corte Constitucional y del Consejo de Estado. Se han tematizado **1841** conceptos. Se revisaron las vigencias de la normativa más consultada, se priorizaron **88 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**.

⁵ 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 forma, 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.

Fuente: DGDI, 2022.

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.

Logros sectoriales



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**.



Gráfica 1. Resultados IDI Nación. -- Fuente: DGDI – DAFP, 2022



Gráfica 2. Resultados IDI Territorio. -- Fuente DGDI – DAFP, 2022

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.

Tabla 5. Resultados del programa en capacitación institucional MIPG.

| Periodo | Número de inscritos | Número de certificados |
|--|---------------------|------------------------|
| Segundo semestre de 2021 | 293.597 | 99.608 |
| Primer semestre de 2022 (junio 30) | 369.807 | 128.282 |
| Módulo 8 Auditoría Interna 2do semestre 2021 | 240.582 | 5.688 |
| Módulo 8 Auditoría Interna 1er semestre 2022 (junio 30) | 49.043 | 48.978 |

Fuente: DGDI-DAFP, 2022.

¡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.

Fuente: DGDI, 2022.

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 en temas claves de cara al fortalecimiento del **Sistema Institucional de Control Interno**, donde se incluye la evaluación 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.

Tabla 6. Resultados de asesoría en Control Interno.

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

Fuente: SGI, 2022.

Tabla 7. Resultados programa de inducción y reinducción en CI.

| 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 |

Fuente: DGDI, 2022.

Tabla 8. Resultados del desarrollo de herramientas de Control Interno.

| 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 |

Fuente: DGDI, 2022.

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.

Fuente: DGDI, 2022.

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:

Tabla 9. Énfasis “La Ecuación de la Equidad”: 302 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 |

Fuente: DGDI, 2022.

Tabla 10. Énfasis “Un Estado al servicio de los ciudadanos”: 150 experiencias.

| 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 |

Fuente: DGDI, 2022.

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.

Fuente: DGDI, 2022.

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.

Tabla 11. Resultados de fortalecimiento institucional - estructuras.

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

Fuente: DDO, 2022.

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.

Fuente: DGDI, 2022.

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.

Tabla 12. Resultados fortalecimiento institucional - instancias.

| 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 |

Fuente: DDO, 2022.

| 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) |

Fuente: DGDI, 2022.

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.

Tabla 13. Resultados de fortalecimiento institucional - figuras asociativas.

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

Fuente: DDO, 2022.

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

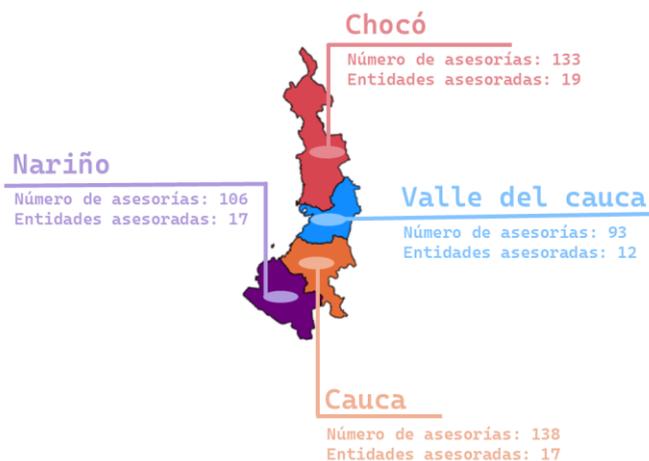
10 instancias suprimidas

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

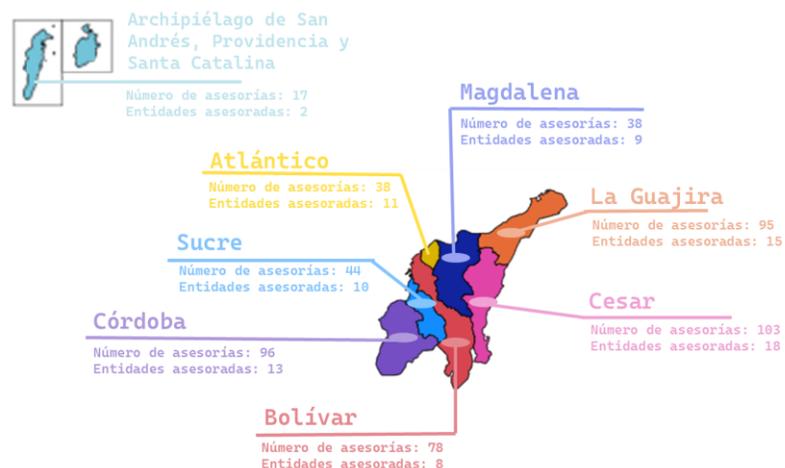
Fuente: DGDI, 2022.

9. Acción integral en territorio y nación

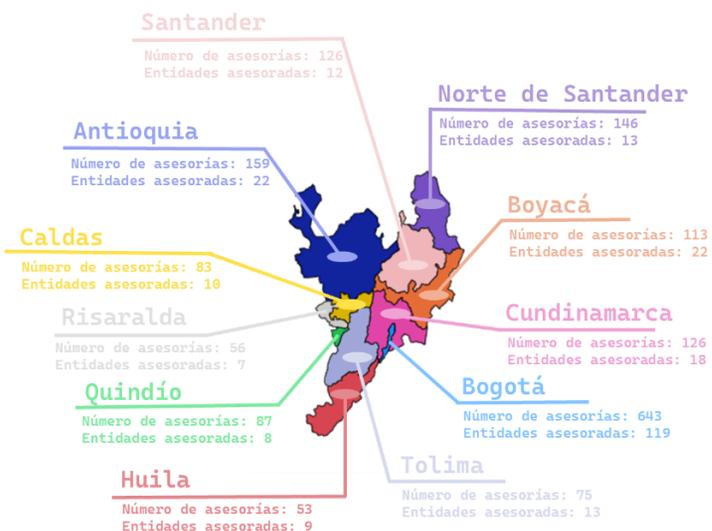
Función Pública aporta al mejoramiento del desempeño institucional de las entidades del orden nacional y territorial, a través de la asesoría y el acompañamiento con una oferta articulada del portafolio de productos y servicios. Este acompañamiento se materializa por medio de talleres metodológicos dirigidos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



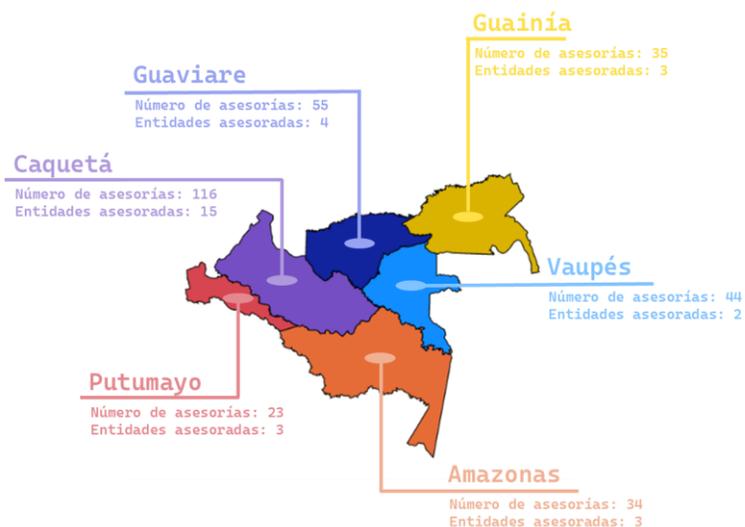
Gráfica 3. Resultados de asesoría integral. Región 1. Fuente: Datos DDO, visualización SIE, DAFP, 2022.



Gráfica 4. Resultados de asesoría integral. Región 2. Fuente: Datos DDO, visualización SIE, DAFP, 2022.



Gráfica 5. Resultados de asesoría integral. Región 3. Fuente: Datos DDO, visualización SIE, DAFP, 2022.



Gráfica 6. Resultados de asesoría integral. Región 4. Fuente: Datos DDO, visualización SIE, DAFP, 2022.

Tabla 14. Resultados programa de acción integral nación.

| 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 |

Fuente: DDO, 2022.

Tabla 15. Resultados programa de acción integral nación.

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

Fuente: DDO, 2022.

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 SUIT, Rendición de Cuentas, Riesgos y Controles.

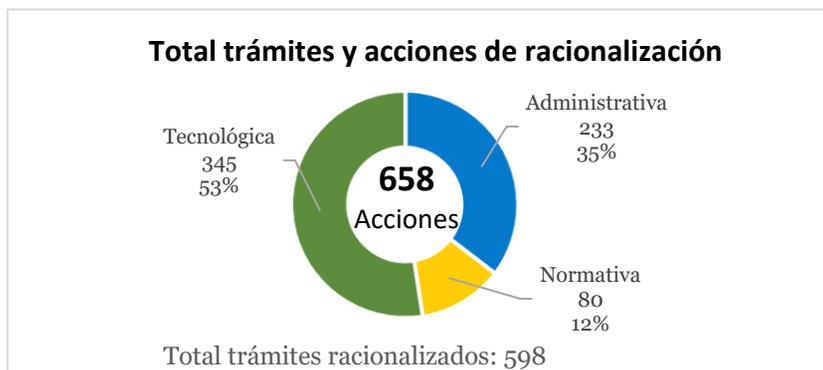
En el 2022 se cuenta con la priorización de **308 entidades**, de acuerdo con el PAI 2022, a través de los cuales se acordaron asesorar **1.002 temas** del portafolio de Función Pública. A la fecha se han realizado en total **2.434 asesorías virtuales** y presenciales en **305 entidades priorizadas**.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



Gráfica 7. Total de trámites y acciones de racionalización. Fuente DPTSC – DAFP, 2022

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

Tabla 16. Resultados de trámites de alto impacto. Fuente: DDO – DAFP, 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.

Fuente DPTSC – DAFP, 2022

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.



Tabla 17. Resultados ferias Acércate.

| 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 |

Fuente: DPTSC, 2022.

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.

Fuente: DPTSC, 2022.

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.

Tabla 18. Resultados del programa de formación en control social

| 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 |

Fuente: SIE-DAFP, 2022.

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.

Fuente: SIE-DAFP, 2022

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.

Tabla 19. Resultados del programa de formación en trato digno

| 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 |

Fuente: DPTSC, 2022.

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.

Fuente: DPTSC, 2022.

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.

Tabla 20. Entidades vinculadas al sistema de Rendición de Cuentas

| 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-DAFP, 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.

Tabla 21. Resultados del seguimiento a los informes de rendición de cuentas de Paz

| | 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 |

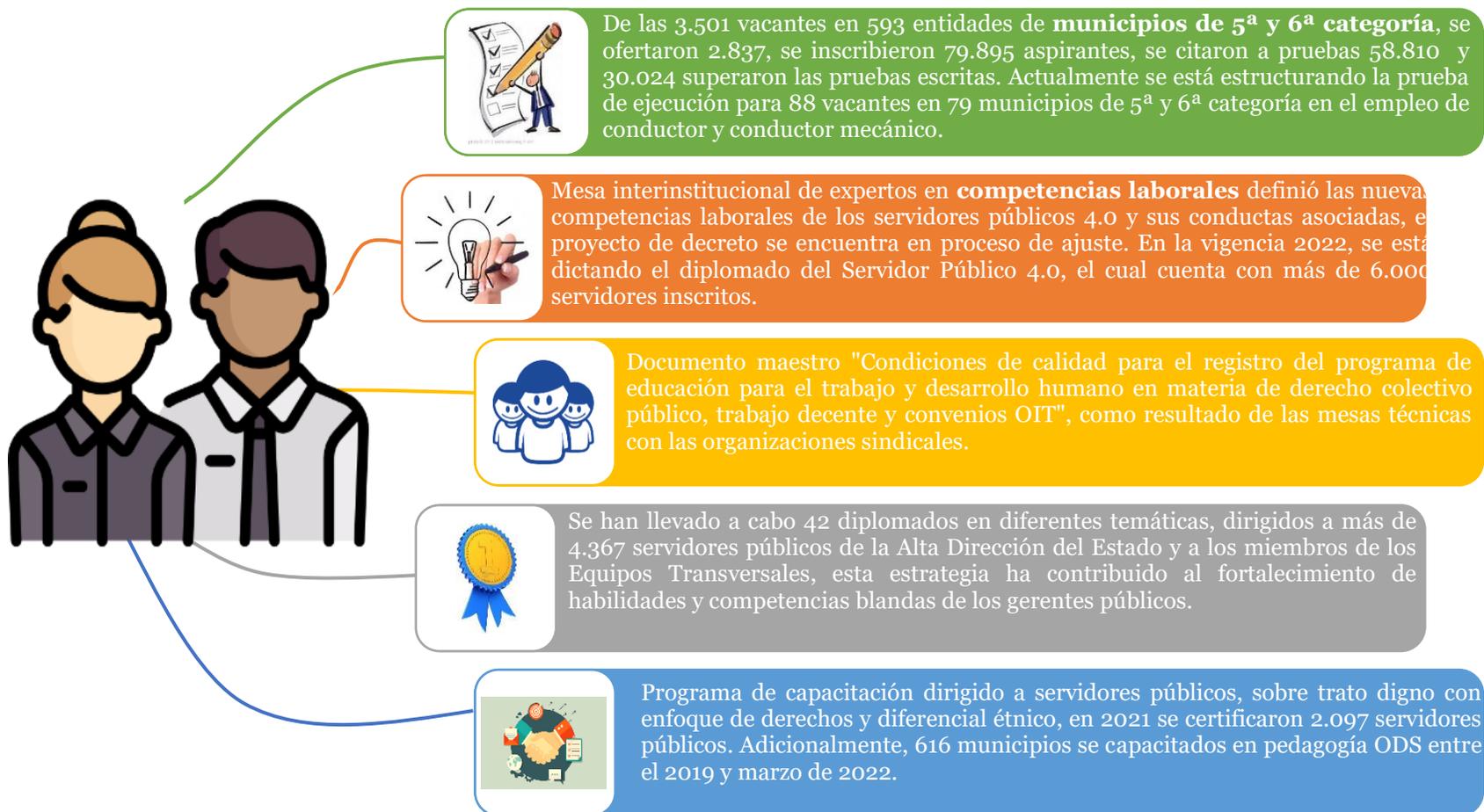
Fuente: DPTSC, 2022.

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.

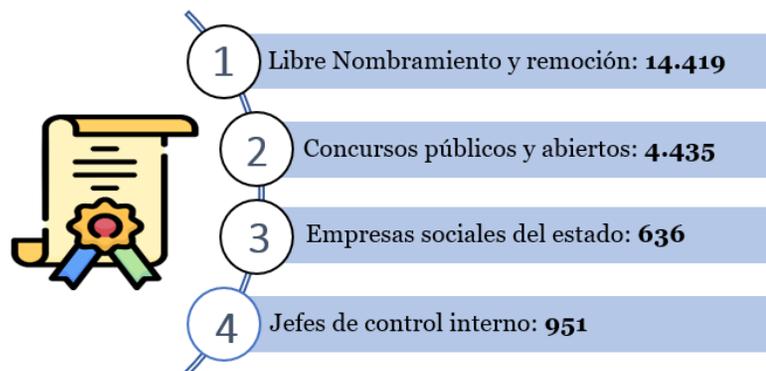
Logros sectoriales



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



Gráfica 10. Resultados del programa de meritocracia.

Tabla 22. Resultados en cargos de libre nombramiento y remoción.

| 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 |

Fuente: GM – DAFP, 2022.

Tabla 23. Resultados concursos públicos abiertos.

| Concursos públicos abiertos ⁶ | | | |
|--|--------------------|--------------------|-----------|
| Período | Personas inscritas | Personas evaluadas | Entidades |
| 2do semestre 2021 | 55 | 15 | 1 |
| 1er semestre 2022 | 33 ⁷ | 11 | 2 |

Fuente: GM – DAFP, 2022.

Tabla 24. Resultados en ESE y CI.

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

Fuente: GM – DAFP, 2022

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

⁶ 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).

⁷ 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).

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**.



Total de beneficiados del programa "Servimos"

68.300

Fuente: SIE, 2022.

Tabla 25. Resultados "Programa servimos".

| 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 contratistas 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**.



Jóvenes beneficiados
+10.000

Fuente: SIE, 2022.

Tabla 26. Resultados de empleo público joven.

| 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

Fuente: SIE, 2022.

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.

Tabla 27. Resultados programa "Estado joven".

| 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.

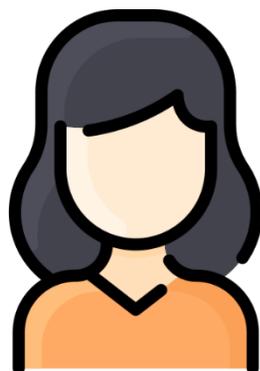


Tabla 28. Resultados de la participación de la mujer en altos cargos directivos.

| Mujeres máx. nivel decisorio | Mujeres otros niveles decisorios |
|------------------------------|----------------------------------|
| 45% | 47% |

En nuestra página web podrá obtener más información

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

Fuente: SIE, 2022.

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**.



Tabla 29. Resultados de inclusión de personas en condición de discapacidad en el Estado.

| 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

Fuente: SIE, 2022.

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](#).



Tabla 30. Resultados del PNF y PCL. Fuente: DEP -DAFP, 2022.

| 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

Fuente: DEP - DAFP, 2022.



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.



Tabla 31. Resultados del curso virtual de integridad

| 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 |

Fuente: SIE, 2022.

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 |

Fuente: SIE, 2022.

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, durante el último cuatrienio se ha convocado una tercera parte de dicho total, es decir, **111.842 vacantes en el nivel nacional y territorial**.

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 | |

Fuente: DEP- DAFP, 2022.

Tabla 32. Resultados en programas de trabajo remoto.

| 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 |

Fuente: DEP- DAFP, 2022.

9. Equipos de control interno fortalecidos para garantizar el liderazgo

Función Pública promueve el fortalecimiento de los equipos de control interno de las entidades públicas⁸, 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 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.

Tabla 33. Resultados de evaluación de jefes de control interno.

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

Fuente: GM – DAFP, 2022.

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

⁸ 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.

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**.

Fuente: DGDI – DAFP, 2022.

d. Reforma y acreditación institucional de la ESAP

Objetivo

Modernizar la estructura orgánica y la capacidad institucional de la ESAP con el propósito de convertirla en un centro de gestión académico - científico integral, acreditado para el cumplimiento eficiente y eficaz de sus objetivos asistencia técnica y el fortalecimiento de la gestión y desempeño institucional de las Entidades Nacionales y Territoriales.

Logros sectoriales



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

Objetivo

Implementar la estrategia de comunicaciones y el fortalecimiento de capacidades digitales mediante el aprovechamiento de las tecnologías de la información y las comunicaciones para (i) el mejoramiento de la relación del Sector con las entidades (ii) el fortalecimiento del Estado a través del acceso a información pública y servicios, que contribuyan a la satisfacción de necesidades de los usuarios, ciudadanos y grupos de interés (iii) el posicionamiento, visibilización y cobertura con oportunidad y calidad en la información y contenidos del Sector Función Pública.

Logros sectoriales



Elaboración de la estrategia de comunicaciones del sector y desarrollo actividades conjuntas para la divulgación mediante página web, redes sociales, mailing y otros mecanismos de actividades como: Servidor 4.0, Escuela de Formación para la Gestión Social Lunna v XXVI Congreso Internacional del CLAD.



Formulación y aprobación del Plan Estratégico de Tecnologías de la Información - PETI Sectorial, como marco de referencia para la identificación y desarrollo de iniciativas que propendan a la transformación digital y contribuyendo al cumplimiento de los objetivos y metas sectoriales.



Despliegue de las iniciativas de “Servicios de TI transversal o de apoyo compartido entre las entidades del Sector” y de “Servicios y apoyo de TI a los productos y servicios Sectoriales”.

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.

Tabla 34. Resultados del Sector en los compromisos de Plan Nacional de Desarrollo.

| Programa | Indicador | Meta cuatrienio | Avance cuatrienio Junio 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 | 156 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 | 230 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 | 114% 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 |

| Programa | Indicador | Meta cuatrienio | Avance cuatrienio Junio 2022 |
|--|---|--|---|
| Fortalecimiento de la Gestión Pública en las Entidades Nacionales y Territoriales | Porcentaje de otros servidores públicos y contratistas del Estado capacitados en integridad, transparencia y herramientas de prevención de corrupción | 70% de otros servidores públicos y contratistas del Estado capacitados en integridad, transparencia y herramientas de prevención de corrupción | 105,8% de otros servidores públicos y contratistas del Estado capacitados en integridad, 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 | 23 sectores de la administración pública que implementan acciones para prevenir conflictos de interés |
| Fortalecimiento de la Gestión Pública en las Entidades Nacionales y Territoriales | Servidores públicos en el orden nacional y territorial capacitados en Innovación Pública | 8.300 servidores públicos en el orden nacional y territorial capacitados en Innovación Pública | 10.909 servidores públicos en el orden nacional y territorial capacitados en Innovación Pública |
| 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 | 3.072 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 | 6,78 puntos de mejora en el Índice de Desempeño institucional territorial |
| Mejoramiento de la calidad educativa en gestión pública | Exoneraciones en matrícula en programas de administración pública territorial otorgadas | 4.289 exoneraciones en matrícula en programas de administración pública territorial otorgadas | 5.217 exoneraciones en matrícula en programas de administración pública territorial otorgadas |
| Capítulo Rrom | Módulo de formación política | 1 módulo de formación política | 1 módulo de formación política |
| Capítulo Indígenas | Programa de fortalecimiento de capacidades diseñado y concertado con la MRA | 1 programa de fortalecimiento de capacidades | 1 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 | 100% de avance en el diseño e implementación del programa. | 95% de avance en el diseño e implementación del programa. |

| Programa | Indicador | Meta cuatrienio | Avance cuatrienio Junio 2022 |
|---|---|---|---|
| | públicos a nivel nacional y territorial con enfoque de derechos y diferencial étnico. | | |
| 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. |
| 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. | 95% avance en la implementación del Programa. |
| Capítulo Negros, Afrodescendientes, Raizales y Palenqueros | Porcentaje de avance en la implementación del programa de capacitación de fortalecimiento de capacidades de comunidades NARP, en temas de administración pública | 100% en el diseño e implementación del programa | 50% en el diseño e implementación del programa |
| Capítulo Negros, Afrodescendientes, Raizales y Palenqueros | Porcentaje de avance en la implementación del programa concertado en administración pública para las necesidades identificadas por la población NARP | 100% en el diseño, concertación e implementación del programa | 25% en el diseño, concertación e implementación del programa |

Fuente: OAP - DAFP, 2022.

El Departamento y la ESAP presentan 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.

Implementación del 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 se adelantará hasta el segundo semestre de 2022.

Para los compromisos con las Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras -NARP- a cargo de la ESAP, “Porcentaje de avance en la implementación del programa de capacitación de fortalecimiento de capacidades de comunidades NARP, en temas de administración pública” y “Porcentaje de avance en la implementación del programa concertado en administración pública para las necesidades identificadas por la población NARP” si bien se vienen presentando avances en los diseños de los programas, todavía se encuentra pendiente para el segundo de ellos el proceso de concertación y para los dos compromisos la etapa de implementación.

b. Políticas estratégicas - CONPES

En esta sección se presentan las políticas estratégicas en desarrollo y su avance de ejecución para el sector al cierre de la vigencia, de acuerdo con los reportes del aplicativo SisConpes⁹, que agrupa toda la información relacionada.

Tabla 35. Resultados del Sector en compromisos de CONPES.

| 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% (4) | | | | |
| 3956 | Política de Formalización Empresarial | 100,0% (3) | | | | |
| 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) | | | | |
| 4040 | Pacto Colombia con las juventudes: estrategia para fortalecer el desarrollo integral de la juventud | 100,0% (1) | | | 100,0 % (2) | |

Fuente: OAP - DAFP, 2022.

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 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

⁹ La información presentada en esta tabla se encuentra actualizada a junio 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](#).

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.

En el [CONPES 4040 de 2021](#) “Pacto Colombia con las juventudes: estrategia para fortalecer el desarrollo integral de la juventud” las acciones “Avanzar en la garantía del acceso y la permanencia de la educación superior con un esquema gradual de gratuidad a jóvenes vulnerables socioeconómicamente y con mérito académico que ingresen a programas de pregrado en Administración Pública en las diferentes Sedes Territoriales y CETAP de la ESAP en todo el país, con el fin de contribuir al desarrollo de sus proyectos de vida y mejorar el desempeño de las entidades territoriales” y “Implementar acciones para ampliar la oferta de programas en áreas relacionadas o complementarias a la administración pública, con el fin de ofrecer alternativas a jóvenes vulnerables o con intereses vocacionales específicos y especializar la oferta de personal requerido por las entidades públicas en campos que no han estado cubiertos por la educación superior, tales como economía pública y administración pública étnica e intercultural”, cuenta con sus respectivos reportes y ejecución, sin embargo, a la fecha no se ha realizado el proceso de validación por parte del Departamento Nacional de Planeación.

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.

Tabla 36. Resultados de compromisos en el Plan Marco de Implementación del Acuerdo de Paz.

| # | 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 |

| # | Indicadores temáticos | Vigencia | Meta cuatrienio | Meta total | |
|----------|--|---|-----------------|------------|--|
| | <p>Avance cuatrienio Sistema de rendición de cuentas diseñado e implementado en doscientas veintiséis (226) entidades (56 del orden nacional y 170 del orden territorial), las cuales están obligadas a rendir cuentas.</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 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.</p> | | | |
| 2 | Plan nacional de formación de veedores, actualizado e implementado | 2017-2026 | 27 | 52 | |
| | <p>Avance cuatrienio Durante el Gobierno se han realizado dieciséis</p> | <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> | | | |

| # | Indicadores temáticos | Vigencia | Meta cuatrienio | Meta total |
|----------|---|------------------|-----------------|------------|
| | <p>(16) de módulos del Plan de Nacional de formación de veedores actualizados e implementados.</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 al curso corto de control social a la gestión del riesgo de desastres que contó con 290 personas inscritas y 155 certificadas.</p> | | | |
| 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 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 |
|---|---|----------|-----------------|------------|
| | 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 a través del suministro de herramientas y metodologías para el ejercicio de auditoría interna de acuerdo con las mejores prácticas y técnicas internacionales. | | | |

Fuente: OAP -DAFP, 2022.

Tabla 37. Resultados en los compromisos del Plan Marco de Implementación del Acuerdo de Paz.

| # | Indicadores étnicos | Vigencia | Meta cuatrienio | Meta total |
|----------|---|--|-----------------|------------|
| 5 | Pueblos y comunidades étnicas formados en temas de control social y veedurías | 2018-2026 | 120 | 360 |
| | Avance cuatrienio Entre agosto de 2018 y junio 30 de 2022, noventa y siete (97) pueblos y comunidades | Avance 2021 Se formó al menos a 13 comunidades étnicas en temas de control social. | | |
| | Avance 2022 | | | |

| | | | | |
|----------|--|---|-------------|------------|
| | étnicas han sido formados en temas de control social y veeduría. | 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. | | |
| 6 | Plan de formación a veedores con pertinencia cultural, diseñado e implementado | 2018-2026 | 100% | 60% |
| | <p>Avance cuatrienio Desde agosto de 2018 a junio 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 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>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 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> | | |

Fuente: OAP -DAFP, 2022.

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:

Tabla 38. Logros en la planeación institucional de la entidad.

| 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 hizo la 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. |

Fuente: OAP -DAFP, 2022.

Tabla 39. Logros en la gestión de indicadores.

| 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. |
|--------------------------------|--|

Fuente: OAP -DAFP, 2022.

Tabla 40. Logros en planes de mejoramiento.

| 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. |

Fuente: OAP -DAFP, 2022.

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 2 vigencias Función Pública ha logrado mantener el **primer lugar en la estrategia de sellos de excelencia de MINTIC**.

Para más información consulte nuestro micrositio: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/sie>

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 microsítios](#) según la línea gráfica establecida y se han creado [3 microsítios 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.

Fuente: OAC -DAFP, 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.



Gráfica 11. Resultados de la entidad en redes sociales. Fuente: OAC -DAFP, 2022.

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 y del orden territorial. 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.

Fuente: OTIC -DAFP, 2022.

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 PQRSD**, 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. Atención a grupos de valor

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

Tabla 41. Resultados en la gestión de PQRS.

| 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. |

Fuente: GSC -DAFP, 2022.

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:

Tabla 42. Resultados en las encuestas de percepción.

| 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 |

Fuente: GSC-DAFP, 2022.

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

Función Pública también atiende a sus grupos de valor emitiendo conceptos jurídicos en donde se realiza un análisis específico de los temas de competencia del departamento, con los siguientes resultados:

Tabla 43. Conceptos jurídicos emitidos en materia de Función Pública.

| Conceptos jurídicos | |
|--------------------------|------|
| 2do semestre 2021 | 4789 |
| 1er semestre 2022 | 3856 |

Fuente: DJ -DAFP, 2022.

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.
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.

Fortalezas:

- 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.

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)

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.

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

Evaluación de riesgos

Sí

79%

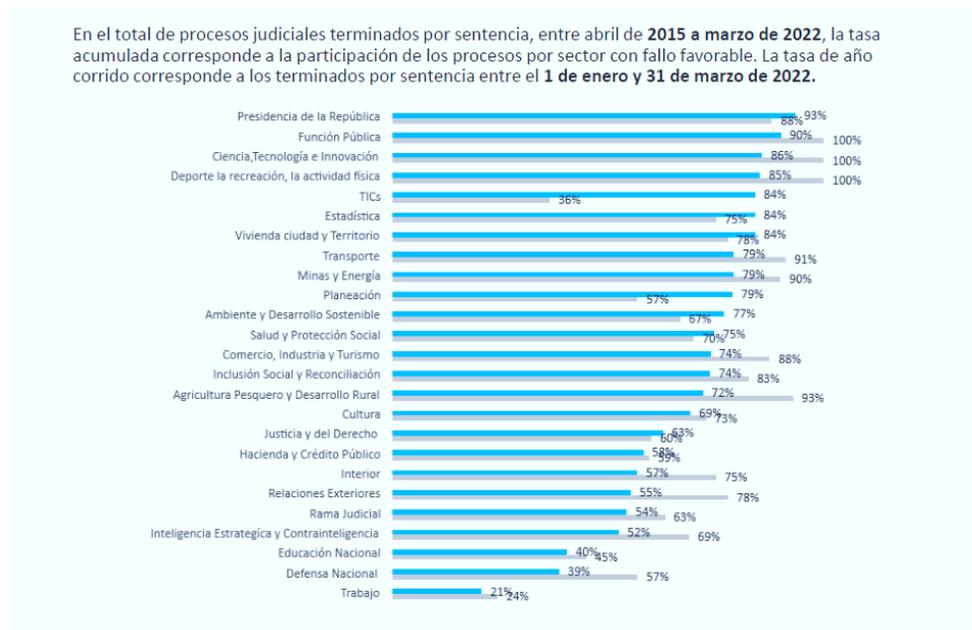
Fortalezas:

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.

g. Defensa Jurídica

Función Pública cuenta con un modelo de gestión jurídica, en el cual la Alta Dirección mantiene y actualiza la formulación de una estrategia para la prevención del daño antijurídico y las condenas en contra del Estado. La política de prevención del daño se constituye en el corazón del modelo de gestión jurídica de la entidad y permite prevenir hechos, acciones u omisiones que podrían llegar a generar demandas, al tiempo que disminuye la litigiosidad contra el Estado, evitando así que se inicie el ciclo de gestión jurídica.

El Departamento ha tenido distintos reconocimientos especiales por parte de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado -ANDJE-, por la oportuna y adecuada aplicación de la política de prevención del daño antijurídico, siendo distinguida en distintos informes entregados por esa Agencia, como la segunda entidad nacional más importante en resultados procesales.



Gráfica 12. Resultados por sector en la atención de procesos judiciales.

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

Por otra parte, hasta el 30 de junio de 2022 la entidad reportaba 552 procesos judiciales como se detalla a continuación:

Tabla 44. Procesos ordinación según tipo de acción.

| Tipo de acción año 2022 | |
|--|------------|
| Acción de cumplimiento | 10 |
| Acción de grupo | 12 |
| Acción Popular | 5 |
| Conflictos de competencia | 2 |
| Ejecutivos | 3 |
| Laboral | 13 |
| Nulidad | 312 |
| Nulidad por inconstitucionalidad | 6 |
| Nulidad y Restablecimiento del derecho | 162 |
| Recurso Revisión | 1 |
| Reparación directa | 7 |
| Constitucionales | 19 |
| Total procesos | 552 |

Fuente: DJ – DAFP, 2022.

7. 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**.

Tabla 45. Ingresos del DAFP

| Concepto del ingreso | 2021 | 2022 |
|----------------------|--------|--------|
| Aportes de la Nación | 47.973 | 46.812 |

Millones de pesos. Datos anuales. Fuente: SIF. 2022.

El presupuesto total de la entidad se gasta en funcionamiento e inversión. Dentro del presupuesto de funcionamiento el rubro más alto es el de “**Gasto de personal**” que representa el 50% y 52% del presupuesto total, según la vigencia respectiva. Mientras que el detalle del presupuesto de funcionamiento se puede revisar en la Tabla 45. Proyectos de inversión abiertos 2021-2022.

Tabla 46. Presupuesto total de la entidad 2021-2022

| DESCRIPCION | 2021 | | 2022 | |
|--------------------------|---------------|-----|---------------|-----|
| | APR. VIGENTE | % | APR. VIGENTE | % |
| TOTAL PRESUPUESTO | 47.973 | 100 | 46.812 | 100 |

Fuente: GGF -DAFP, 2022.

Tabla 47. Presupuesto de funcionamiento del DAFP 2021- 2022

| 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 |

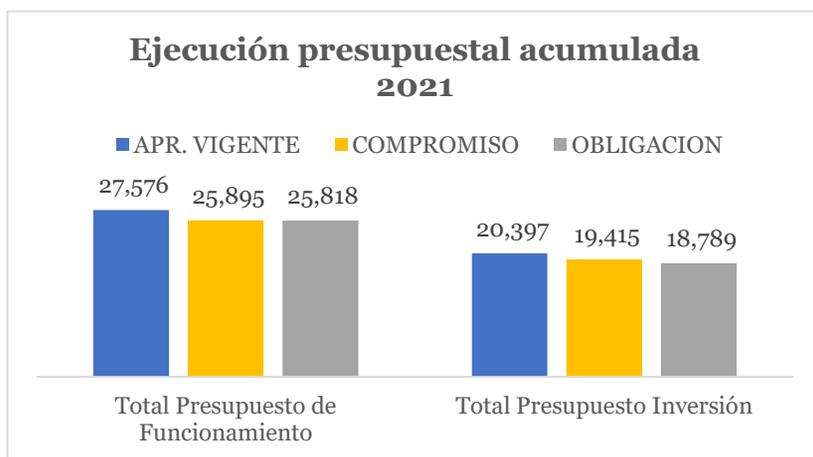
| | 2021 | | 2022 | |
|--|----------------|----|---------------|----|
| Total Presupuesto de Funcionamiento | 27.576. | 57 | 28.010 | 60 |

Fuente: GGF -DAFP, 2022.

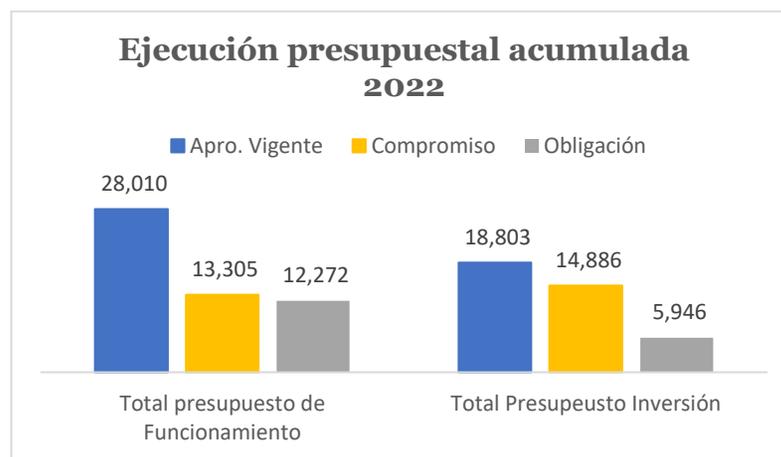
Tabla 48. Presupuesto de inversión del DAFP 2021 - 2022.

| DESCRIPCION | 2021 | | 2022 | |
|------------------------------------|---------------|----|---------------|----|
| | APR. VIGENTE | % | APR. VIGENTE | % |
| Inversión CSF | 20.397 | 43 | 18.802 | 40 |
| Total Presupuesto Inversión | 20.397 | 43 | 18.802 | 40 |

Fuente: GGF -DAFP, 2022.



Gráfica 13. Ejecución presupuestal. Acumulado total 2021. Fuente: Grupo de Gestión Administrativa, DAFP.



Gráfica 14. Ejecución presupuestal. Acumulado junio 30 de 2022. Fuente: Grupo de Gestión Administrativa, DAFP.

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 Estado¹⁰.

Tabla 49. 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 | \$12.975 | 80% | \$ 3.151 | 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 | \$ 22.468 | \$18.858 | 77% | \$ 1.944 | 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 | \$ 21.526 | \$ 17.148 | 75% | \$ 1.423 | 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 30 de junio 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.

Fuente: OAP - DAFP, 2022.

¹⁰ DNP, 2013. Definiciones unificadas para la elaboración de documentos, manuales, guías, instructivos y presentaciones

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 2022](#) con corte a junio de 2022.

Tabla 50. Estado de la situación financiera.

| Detalle | Diciembre 2021 | Junio 2022 |
|----------------------------------|--------------------------|-----------------------|
| Activos corrientes | 1.339.511.185,00 | 65.585.089 |
| Efectivo | - | 10.300.000 |
| Cuentas por cobrar | 25.113.791,00 | 55.285.089 |
| Otros activos | 1.314.397.393,00 | - |
| Activos no corrientes | 14.002.882.291,00 | 12.901.637.032 |
| Cuentas por cobrar | 11.399.135,00 | 11.642.074 |
| Propiedades, planta y equipo | 5.602.523.586,00 | 5.441.830.174 |
| Otros activos | 8.388.959.569,00 | 7.448.164.784 |
| Total activos | 15.342.393.476,00 | 12.967.222.121 |
| 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 | 7.848.328.478 |
| Cuentas por pagar | 815.394.681,00 | 527.696.124 |
| Beneficios a empleados | 2.767.651.771,00 | 6.577.026.625 |
| Provisiones | 337.108.354,00 | 743.605.729 |
| Otros pasivos | 1.313.782.601,00 | - |
| Total pasivos | 8.233.937.407,00 | 7.848.328.478 |
| Patrimonio | 7.108.456.068,00 | 5.118.893.643 |
| Patrimonio entidades de gobierno | 7.108.456.068,00 | 5.118.893.643 |

| Detalle | Diciembre 2021 | Junio 2022 |
|--|--------------------------|-----------------------|
| Total pasivos y patrimonio | 15.342.393.475,00 | 12.967.222.121 |
| Cuentas del orden acreedoras | - | - |
| Pasivos contingentes | 84.820.904.680,00 | 89.477.594.146 |
| Litigios y mecanismos alternativos de solución de conflictos | 84.820.904.680,00 | 89.477.594.146 |
| Responsabilidades contingentes por el contrario | - 84.820.904.680,00 | -89.477.594.146 |

Fuente: GGF -DAFP, 2022.

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 mérito](#) 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. Función Pública presenta el detalle de la planta de personal de la entidad.

Tabla 51. 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: GGH - DAFP, 2022.

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

En cuanto al **Plan Institucional de Capacitación-PI-C** 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:

Tabla 52. Contratación realizada.

| VIGENCIA FISCAL | 2021 (2do semestre) | 2022 (junio 30) |
|----------------------------|---------------------|-----------------|
| Modalidad de Contratación | Cantidad | Cantidad |
| - Contratación directa | 35 | 212 |
| - Acuerdo marco de precios | 9 | 9 |
| - Grandes superficies | 7 | 2 |

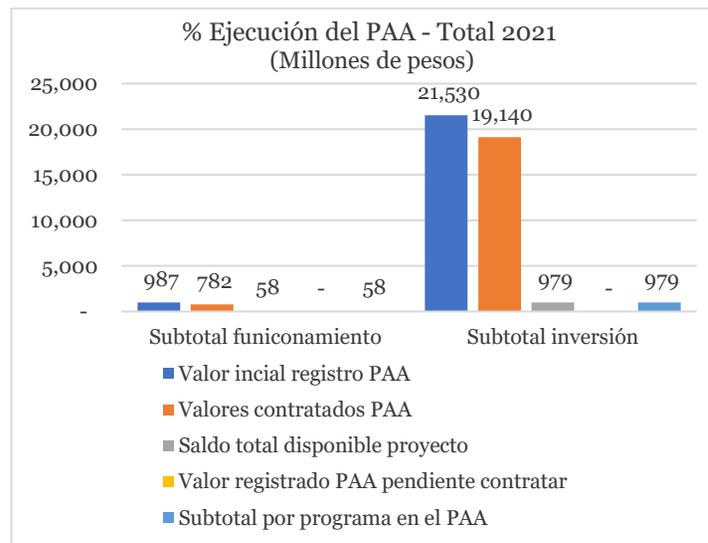
| | | |
|-------------------|-----------|------------|
| - Menor cuantía | 3 | 1 |
| - Mínima cuantía | 13 | 9 |
| - Subasta inversa | 8 | 4 |
| Total | 75 | 237 |

Fuente: GGC -DAFP, 2022.

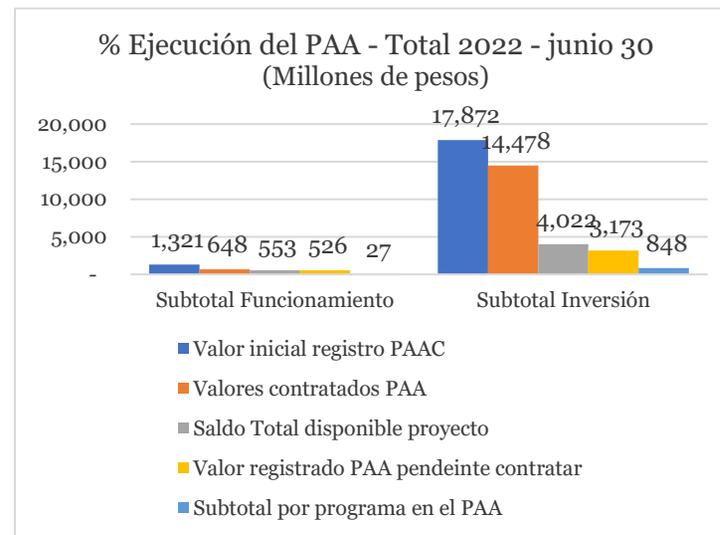
El **Plan Anual de Adquisiciones -PAA-** como herramienta que permite registrar, programar y divulgar las necesidades de bienes, obras y servicios de la entidad, registra los siguientes avances para las vicencias relacionadas en el informe.

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 junio de 2022).



Gráfica 15. % Ejecución del PAA - Total 2021. Fuente: Grupo de Gestión Administrativa, DAFP, 2022.



Gráfica 16. % Ejecución del PAA - Total 2022 - junio 30. Fuente: Grupo de Gestión Administrativa, DAFP, 2022.



El servicio público
es de todos

Función
Pública

Informe al Congreso 2021 - 2022

VERSIÓN 1

Oficina Asesora de Planeación

AGOSTO DE 2022

Departamento Administrativo de la Función Pública

Carrera 6 n.º 12-62, Bogotá, D.C., Colombia

Conmutador: 6017395656 Fax: 6017395657

Web: www.funcionpublica.gov.co

eva@funcionpublica.gov.co

Bogotá, D.C., Colombia.