



# Informe de Gestión

Versión 1

FUNCIÓN PÚBLICA  
ENERO 01 DE 2021 A JUNIO 30 DE 2021

## TABLA DE CONTENIDO

Pág

1. Introducción	
1. Apuesta estratégica	
1. Misión y Visión	
2. Entidades Públicas	
4. Servidores Públicos	
7. Ciudadanos	
7. Gestión operativa institucional	
9. Indicadores Sinergia 2019-2022	
10. Proyectos de inversión 2021	
10. Compromisos CONPES	
11. Compromisos en el Plan Marco de Implementación	
12. Presupuesto 2021	
12. Ejecución presupuestal 2021	
13. Estados Financieros 2021	

## Introducción



Desde Función Pública ponemos a disposición de la ciudadanía y sus grupos de valor la información sobre la gestión institucional desarrollada durante el primer semestre del año 2021 (1 de enero al 30 de junio). Ajustándonos a las obligaciones legales y con el ánimo de presentar los resultados obtenidos en el periodo señalado.

## Apuesta Estratégica



Somos la entidad técnica, estratégica y transversal del Gobierno Nacional que contribuye al bienestar de los colombianos mediante el mejoramiento continuo de la gestión de los servidores públicos y las instituciones en todo el territorio nacional.

### 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.

### Visión



En 2026 seremos reconocidos nacional e internacionalmente como la entidad líder en la innovación, transparencia y eficiencia de la gestión pública



# Entidades Públicas

## 1. Estrategia: entidades del Estado con mejores capacidades desarrolladas de cara al ciudadano

### 1.1 Acompañamiento técnico para mejorar la gestión y el desempeño de las entidades territoriales y acompañamiento técnico para mejorar la gestión y el desempeño de las entidades nacionales

De acuerdo con los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo, en el pacto por una gestión pública eficiente, Función Pública ha centrado su gestión en consolidar la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG- en las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial.

Recordemos que con la medición de la Gestión y el Desempeño de las entidades, a través del instrumento de recolección de la información - FURAG de la vigencia 2018, se obtuvo la línea base para el orden nacional y territorial; es a partir de esta línea sobre la cual debemos incrementar para el cuatrienio, el índice de desempeño de la nación en **10 puntos** y el índice de desempeño del territorio (representado en gobernaciones y alcaldías) en **5 puntos**, metas fijadas en los indicadores del Plan Nacional de Desarrollo del actual Gobierno.

La medición de la gestión y el desempeño institucional vigencia 2020, inició en febrero y culminó en mayo de 2021, con la publicación de los resultados del índice de Desempeño Institucional - IDI, los índices a nivel de políticas y los índices desagregados.

El IDI para las entidades y organismos del Orden Nacional se ubicó en **82,9 puntos**, mejorando en **3,8 puntos** con respecto a la vigencia 2019 y, alcanzando una meta acumulada de **8,6 puntos**, superando la meta prevista de **8 puntos**.

Para las entidades del Orden Territorial, el Índice, correspondiente a alcaldías y gobernaciones, se ubicó en **60,5 puntos**, mejorando en **1.38 puntos** con respecto a la vigencia 2019 y, alcanzado una meta acumulada de **3,8 puntos**, levemente inferior a la meta prevista de **4 puntos**. A continuación, se relacionan las gráficas con el índice de Desempeño Institucional comparativo (2018 - 2020, tanto a nivel nacional como territorial).

Comparativo Índice de Desempeño Institucional Nacional (2018-2020).



Fuente: Función Pública, (2021)

Comparativo Índice de Desempeño Institucional Territorial (2018-2020)



Fuente: Función Pública, (2021).

### 1.2 Acompañamiento técnico para mejorar la gestión y el desempeño de las entidades territoriales y acompañamiento técnico para mejorar la gestión y el desempeño de las entidades nacionales

La apuesta de Función Pública por robustecer la institucionalidad en municipios y departamentos se efectuó a través de un proceso de acompañamiento integral, en el cual se articularon o las direcciones técnicas de nuestra Entidad, para esto se creó la figura de líderes territoriales con el fin de llevar el portafolio de bienes y servicios a los territorios del país, con temas asociados a las políticas de empleo público, gestión y desempeño institucional, desarrollo organizacional, gestión del conocimiento y la innovación, participación, transparencia y servicio al ciudadano.

El portafolio de productos y servicios se llevó a los 32 departamentos del país mediante i) el desarrollo de talleres metodológicos dirigidos a los servidores públicos para fortalecer sus capacidades y competencias, ii) asesoría temática a las entidades acerca de la implementación de políticas y iii) eventos masivos para la divulgación de contenidos.

Durante la vigencia 2021, se han desarrollado **3.555 talleres** sobre pasos preliminares para la implementación de MIPG, lo que representó la llegada a **305 entidades del orden territorial priorizadas**, de las cuales **225** lograron cumplir con la totalidad de los hitos definidos.

Durante la vigencia 2021, el avance es el siguiente:

- 3157 asesorías virtuales y presenciales en 340 entidades priorizadas en el PAI.
- Se han suscrito 1331 productos en las siguientes temáticas: 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. A la fecha se han cerrado 212 temas en 155 entidades.
- Diseño de nuevas apuestas mediante la co-creación de temas altamente demandadas en territorio como: desarrollo económico, ambiente, cultura, TIC, control interno, relación Estado - Ciudadano, gestión del conocimiento y gestión documental, entre otras

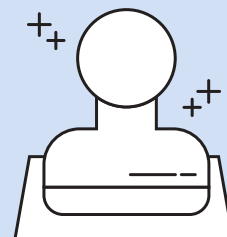
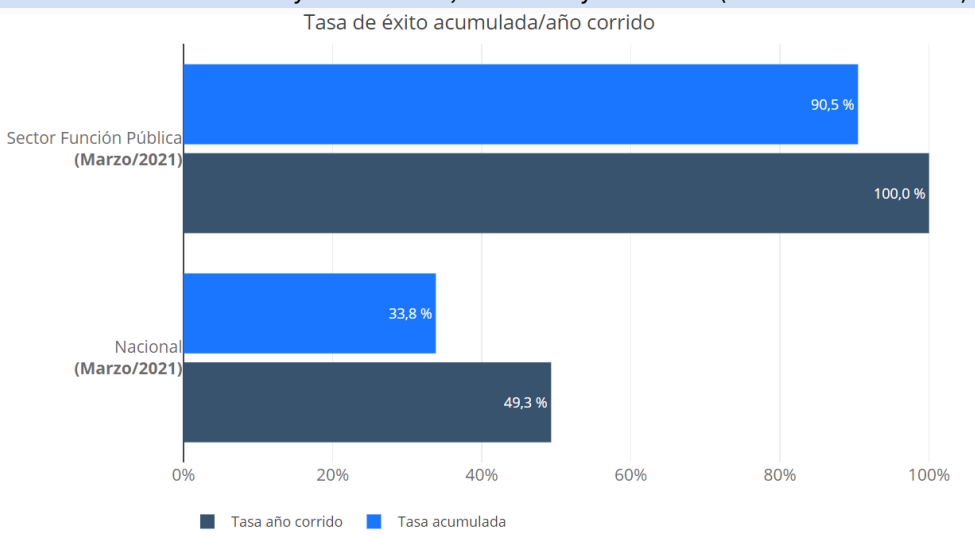
### 1.2 Asesoría Jurídica en temas de competencia de Función Pública

Función Pública cuenta con un modelo de gestión jurídica, en el cual la Alta Dirección está comprometida en la formulación de su estrategia para la prevención del daño antijurídico y las condenas en contra del Estado. La 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 el ciclo de gestión jurídica.

La Dirección Jurídica ha tenido distintos reconocimientos especiales de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado por la oportuna y adecuada aplicación de la política de prevención del daño antijurídico, siendo distinguida en el mes de febrero de 2021 como la segunda entidad nacional más importante en resultados procesales.

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 que ha permitido que los recursos presupuestados para atender las contingencias procesales puedan ser reorientados al cubrimiento de otras necesidades institucionales, lo que redundará en mejores servicios a la comunidad y a las instituciones públicas.

## Tasa de éxito del sector y total nacional, acumulado y año corrido (Calidad de demandado)



Fuente: Informe trimestral de litigiosidad. Marzo 31 de 2021. Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado.

[https://sop.defensajuridica.gov.co/reportes/31032021/5ed979162d948ce23a3467\\_e3/#1](https://sop.defensajuridica.gov.co/reportes/31032021/5ed979162d948ce23a3467_e3/#1).



### Procesos Judiciales 2021

Tipo de acción año 2021	
Acción de cumplimiento	3
Acción de grupo	12
Acción Popular	2
Ejecutivos	3
Laboral	17
Nulidad	167
Nulidad por inconstitucionalidad	6
Nulidad y Restablecimiento del derecho	164
Recurso Revisión	1
Reparación directa	7
Constitucionales	17
Controles inmediatos	14
	<b>413</b>
<b>Tutelas</b>	<b>210</b>

Fuente: Función Pública, 25 de junio (2021).

## 2. Estrategia: conocimiento preservado e innovación promovida en las Entidades del Estado

En este eje el Departamento tiene como objetivo crear valor público a través del conocimiento y los aprendizajes para fortalecer capacidades en los servidores y entidades públicas de la rama ejecutiva, en el orden nacional y territorial, promoviendo buenas prácticas en las instituciones y fomentando la innovación para una gestión pública efectiva.

### 2.1 Generación del conocimiento del saber público en el Estado

- Fortalecimiento de capacidades de las entidades públicas del orden nacional y territorial.

Como indica el PND 2018 -2022, la sociedad y la economía del futuro estarán fundamentadas en el conocimiento, por lo cual las acciones desarrolladas desde la Dirección de Gestión del Conocimiento de Función Pública tienen como propósito fundamental fortalecer las capacidades de los servidores públicos y demás colaboradores de las entidades para gestionar el conocimiento y la innovación a fin de contribuir a mejorar el desempeño institucional y la productividad del sector público a través de una gestión pública efectiva, que se oriente al servicio de los ciudadanos, innovando en la forma de hacer las cosas y de relacionarse con el ciudadano, para generar valor público.

Bajo este marco, se han atendido a las entidades del orden nacional y territorial a través de actividades presenciales y virtuales, en aras de una correcta implementación y aprovechamiento de los beneficios que se derivan de la aplicación de la política de gestión del conocimiento y la innovación, que por su transversalidad fortalece al resto de políticas de gestión y desempeño previstas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG; todo lo anterior, buscando la optimización de los servicios a los grupos de valor.

Para el periodo del presente informe, se evidenció un considerable incremento en las acciones desplegadas desde el DAFP, en comparación con años anteriores, pues se llevaron a cabo 228 asesorías en el orden nacional y territorial, la mayoría en modalidad virtual, con un total de 2.693 asistentes en 100 eventos realizados. En la misma forma, y con corte a 30 de junio de 2021, se realizaron 105 asesorías en el orden nacional y territorial, la mayoría en modalidad virtual, con un total de 2.553 asistentes y la participación de 120 entidades.

### 2.2 Premio Nacional de Alta Gerencia



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

En el año 2021 se adelantó la convocatoria para la versión 21 del Premio y se definieron los siguientes énfasis temáticos: (i) –Las experiencias que nacieron para quedarse COVID – 19, experiencias que solucionan necesidades generadas por la emergencia y hoy hacen parte de la gestión de las entidades públicas, beneficiando a los ciudadanos y a la propia entidad; (ii) Gestión integral de la migración, experiencias que desarrollen acciones encaminadas a dar respuesta humanitaria, facilitar la convivencia pacífica y sociocultural e integrar económica y socialmente, a la población migrante; (iii) Eficiencia y transparencia en la contratación pública, experiencias que desarrollen acciones encaminadas a fortalecer la transparencia, el buen manejo de los recursos públicos, así como el uso de herramientas tecnológicas para la contratación estatal; (iv) Un Estado al servicio de los ciudadanos, experiencias que desarrollen acciones que garanticen el acceso efectivo, oportuno y de calidad de los ciudadanos a sus derechos, en forma transparente y participativa.; (v) Municipios PDET este énfasis se busca reconocer los municipios PDET que demuestren el mayor esfuerzo en la gestión pública; –(vi) Buen desempeño institucional y mayor esfuerzo, se reconocerá el buen desempeño institucional teniendo en cuenta los resultados del índice del Desempeño Institucional – IDI y el esfuerzo por parte de las entidades y organismos públicos.

El premio contará nuevamente con la categoría especial "Municipios PDET", que busca reconocer el mayor esfuerzo en la gestión pública de dichos municipios, la convocatoria vigencia 2021 cerró el 20 de julio, logrando la postulación de 445 experiencias, las cuales serán sometidas a un proceso de validación y verificación por parte del comité técnico y de un proceso de selección por parte de un jurado evaluador de las más altas calidades. Para esto último, se han adelantado gestiones para contar con la participación de jurados internacionales, entre ellos Embajadas de Suiza, Portugal, Emiratos Árabes y Países Bajos, además de USAID, la FIAPP, el profesor Carles Ramió de la Universidad Pompeu Fabra y la Academia de la Haya para la Gobernanza Local.

El Premio Nacional de Alta Gerencia, finalizará con la ceremonia de premiación a llevarse a cabo en la Casa de Nariño, a cargo del señor presidente de la República, Iván Duque Márquez, en el mes de octubre del año en curso.

## 3. Estrategia: empleo público modernizado para una gestión pública eficiente

En materia de empleo público y gestión estratégica del talento humano, Función Pública se propuso avanzar en la profesionalización y el enaltecimiento del servicio público, con el fin de generar cambios culturales desde el talento humano, la definición de la identidad del servidor público, la productividad pública, la innovación, la inclusión, la diversidad y la transformación digital.

### 3.1 Modernización del Empleo Público

Desde la perspectiva del empleo público, para adaptarse con eficacia a las dinámicas generadas por el COVID-19, se expide el Decreto-Ley 491 de 2020 y las Directivas Presidenciales 02 y 03 de 2020, que plantean entre otros temas: la modalidad del trabajo en casa a través de las TIC; el uso de herramientas colaborativas para garantizar la continuidad del servicio; la seguridad de los servidores públicos y, avanzar hacia la estructuración de lo que se denomina como el ‘servidor público 4.0’. Durante el confinamiento obligatorio, se estimó que más de 700.000 servidores públicos estuvieron trabajando virtualmente desde su casa, a diciembre de 2020, 116.868 de 878 entidades del orden nacional y territorial continuaban trabajando virtualmente.

Así mismo, se expidió el Decreto 1754 de 2020, que reglamentó el artículo 14 del Decreto Ley 491 de 2020, permitiendo la reactivación de los concursos de méritos por parte de la CNSC.

### 3.2 Ingreso al empleo público por mérito

Con el fin de seguir consolidando el principio constitucional del mérito, la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, entidad que lidera la ejecución de los concursos de méritos para el ingreso al empleo público atendió el llamado del Gobierno nacional para disminuir los tiempos y costos de las convocatorias y que, de acuerdo con información suministrada por la CNSC al 22 de junio de 2021, se han ofertado de manera acumulada un total de 261.167 vacantes en entidades del orden nacional y territorial. Igualmente, se han ofertado de manera acumulada un total de 1.947 vacantes en la modalidad de ascenso (de acuerdo con lo establecido en Ley 1960 de 2019).

Para reducir la carga que implica la provisión de empleo público por méritos para los municipios con menores ingresos, teniendo en cuenta lo establecido en el Decreto-ley 894 de 2017 (reglamentado por el Decreto 1038 de 2018), se logró que las normas que se expidieron con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera, surtieran trámite de manera exitosa.

Actualmente se encuentran vigentes las convocatorias 828 a 979 y 982 a 986 de 2018, 989, 1132 a 1134 y 1305 de 2019 dirigidas a los municipios priorizados para el posconflicto - PDET (municipios definidos en el Decreto 893 de 2017), la cual fue financiada por la Escuela Superior de Administración Pública en conjunto con la CNSC y se viene ejecutando con criterios diferenciales. Es importante mencionar que estas convocatorias están conformadas por 161 de los 170 municipios priorizados para el posconflicto por el Gobierno nacional con un total de 4.723 vacantes ofertadas.

El artículo 263 de la Ley 1955 de 2019 por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2018-2022 se estableció por primera vez en un PND que los procesos de selección para proveer vacantes en los empleos de carrera administrativa en los municipios de quinta y sexta categoría sean adelantados por la CNSC y la Escuela Superior de Administración Pública asumiendo los costos de estos procesos.

### 3.3 Fortalecimiento del Programa Servimos

El programa servimos es una iniciativa para enaltecer la labor del servidor público mediante la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, que otorga bienes y servicios de atención preferencial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación. El programa cuenta con 26 entidades aliadas y ha logrado beneficiar a **52.191 personas**, lo que representa un beneficio estimado en **\$15.757.239.007** para los servidores públicos.

Finalmente, en esta administración se han adelantado 30 diplomados con la Escuela Superior de Administración Pública para directivos y se han gestionado 101 becas de Administración Pública Territorial para servidores públicos de los municipios programas de desarrollo con enfoque territorial PDET. En ese sentido, como acciones a seguir, se debe continuar con la implementación de los lineamientos de los diferentes programas de bienestar y capacitación, así como el afianzamiento de la estrategia al interior de Función Pública y el cumplimiento de las metas trazadas.

Con esta iniciativa Función pública busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios para los servidores públicos, contratistas y sus familias.

### 3.4 Empleo público en el marco de la pandemia y su futuro

Al corte de la vigencia de 2021 Colombia cuenta con **1.268.423 servidores públicos**, el **56% de la fuerza laboral del Estado lo constituyen Docentes (26%) y Uniformados (30%)**.

Es importante mencionar que Función Pública con otras entidades ha venido trabajando en la implementación de diversas estrategias para lograr que los servidores públicos tengan un mejor balance entre la vida personal, familiar y laboral, entre ellas se destacan el teletrabajo y los horarios flexibles. Con corte a marzo de 2021 se cuenta con **283 entidades públicas** que cuentan con pactos de teletrabajo suscritos y vigentes. Igualmente, para esa misma fecha, **241 entidades públicas del orden nacional y territorial** han implementado los horarios flexibles.

Ahora, bajo el contexto de la pandemia, donde se hizo imperativo la necesidad de protegernos a nosotros mismos y a nuestras familias, Función Pública desarrolló y potenció la estrategia de trabajo en casa que, que contaba con **89.529** servidores públicos (lo cual corresponde al **(45,3%)** ejerciendo sus labores desde sus hogares en entidades del orden nacional y territorial, dato que fue reportado por **888 entidades** mediante una encuesta adelantada por Función Pública. Es importante aclarar que servidores públicos pertenecientes a la fuerza pública (**382.321**) por la naturaleza de sus funciones están trabajando de forma presencial.

Para adaptarse con eficacia las dinámicas actuales generadas por la pandemia de la COVID-19, se expidió el Decreto-ley 491 de 2020 y las Directivas 02 y 03 de 2020, que plantean entre otros temas, la modalidad del trabajo en casa a través de las herramientas TIC y el uso de herramientas colaborativas para garantizar la continuidad del servicio y la seguridad de los servidores públicos, manteniendo firme la premisa de que el “Estado no para”, donde la mayoría de los servidores públicos están prestando sus servicios desde sus casas y avanzando hacia la estructuración de lo que este Departamento ha denominado el servidor público4.0.

Así mismo, se expidió la Ley 2088 de 2021 a través de la cual se regula el trabajo en casa, con el fin de garantizar a los trabajadores colombianos, incluyendo a los servidores públicos, continuar realizando sus labores de forma remota, lo que supone un paso adelante hacia esa transformación que debemos propiciar y cristalizar.

## 4. Estrategia: datos e información pública de calidad para la toma de decisiones y uso de la ciudadanía.

El Departamento dispone de datos con calidad y oportunidad que permiten el análisis de información para la toma de decisiones en materia de política pública y que impactan en el servicio público y en la ciudadanía

### 4.1 Adelantar la medición de la Gestión y Desempeño Institucional en las entidades públicas bajo los estándares de la Norma Técnica de Calidad Estadística

Función Pública continúa con el seguimiento al cumplimiento del Plan General de la Operación Estadística, el cual se actualizó en la segunda versión, ajustando las fechas para el reporte de información de acuerdo con la Circular 005 de 2021. Se ha trabajado en la matriz de riesgos de la Operación estadística para su incorporación en el mapa de riesgos institucional y se trabaja en la tercera versión del flujograma del procedimiento de Medición del Desempeño Institucional -MDI-, para su incorporación en el sistema de gestión del Departamento. Esto último en cumplimiento del plan de mejora suscrito con el DANE en la auditoría de certificación realizada en 2020.

### 4.2 Gestor normativo actualizado - noticias



El Gestor Normativo es una herramienta para consultar la normatividad vigente, jurisprudencia, conceptos emitidos por la Sala de Consulta del Servicio Civil del Consejo de Estado o del Departamento Administrativo de la Función Pública, que son el sustento o motivación de las diferentes decisiones de la administración pública.

Entre los retos del gestor normativo está la cobertura y usabilidad nacional; disminución de las peticiones que ingresan a la Función pública, así como, poder medir el impacto en los procesos de carácter sancionatorio de los servidores públicos por la inobservancia de las normas aplicables en materia de función pública. Por lo cual se resalta el aumento en las visitas al Gestor Normativo en lo corrido de la vigencia 2021, al incrementarse en un 100%, destacando los cerca de seis millones de visitantes que entre enero y junio realizaron consultas a esta herramienta gratuita.

De esta manera, durante el primer semestre fueron **5.793.324** visitas las que se reportaron en el Gestor Normativo, superando en **2.951.700** en comparación con el mismo período de 2020, cuando se alcanzaron **2.841.624** visitas a la plataforma. El mes que mayor tráfico de visitas reportó fue marzo de 2021.

Respecto de la agenda regulatoria durante la vigencia 2020 y 2021, la Dirección Jurídica continuo con el desarrollo de esta herramienta en los parámetros señalados en la norma, por lo que en el transcurso del año 2020 se incorporaron a la agenda 9 proyectos de decreto respecto a la agenda regulatoria enviada a la Presidencia de la Republica.

Para el año 2020 se publicaron 7 proyectos de decreto, tres de los cuales se incorporaron en la agenda regulatoria de 2021. De la agenda regulatoria 2020, los proyectos de decreto que quedaron pendientes para publicación fueron 3. Actualmente la agenda regulatoria del año 2021 se incorporaron 9 proyectos de decreto de los cuales 7 ya fueron publicados. Quedan pendiente dos proyectos de decreto para su expedición por parte de la dirección técnica.

Este mecanismo se realiza en cumplimiento del decreto 1081 de 2015 modificado por el decreto 1273 de 2020, por lo que es necesario que las subsiguientes administraciones deberán continuar con la práctica de elaborar la agenda regulatoria como política institucional.

## 4.3 Sistema de Información Estratégico - SIE

Una administración pública efectiva requiere de la consolidación de una estrategia que optimice el uso de la información que produce, que le permita aumentarla productividad y genere valor público. Bajo este enfoque, Función Pública viene trabajando con el propósito de disponer información de calidad que permita desarrollar, en todos sus grupos de valor, la habilidad para tomar decisiones acertadas y oportunas.

Es así como el Sistema de Información Estratégica (SIE) avanza en la consolidación y actualización del repositorio final para el suministro de información al interior de la entidad y facilitando el acceso a información pública a todos los grupos de valor.

En ese sentido se cuenta con **457 variables estratégicas** identificadas y consolidadas en la bodega de datos, así mismo, se dispone de **17 visualizaciones interactivas** en las cuales se presenta la información más relevante de las temáticas a cargo de la entidad.

En el micrositio especializado del SIE, desde su lanzamiento a la fecha se han alcanzado **64.992 visitas** como se observa en la siguiente gráfica. De otra parte, se cuenta con **21 conjuntos de datos** de disponibles en el portal de datos abiertos ([www.datos.gov.co](http://www.datos.gov.co)), de los cuales **12 tienen sello de excelencia**, en la categoría de “gobierno abierto - datos abiertos”, llevando a Función Pública a ocupar los primeros lugares en el ranking de Mintic.

### Comportamiento visitas SIE



Fuente: Función Pública, (2021).

## 5. Estrategia: capacidades digitales, tecnológicas y de ciberseguridad fortalecidas para acercarnos a los grupos de valor

Generar propuestas de valor, experiencias personalizadas e integrales a través de las TICs, que hagan más simple las interacciones de las personas y entidades con Función Pública.

### 5.1 Cursos digitales diseñados o virtualizados

Para la vigencia 2021 Función Pública pone a disposición el curso virtual de inducción a los gerentes públicos de la administración colombiana, con el fin de conocer y actualizar procesos y procedimientos en temas como la organización y funciones del estado; gestión del empleo público y el talento humano, la gestión y desempeño institucional y la contratación pública, y así lograr buenas prácticas en la administración pública que permitan la construcción de una democracia participativa, incluyente, eficiente y transparente. Curso que va dirigido a gerentes públicos de la administración colombiana, con un tiempo estimado para llevar a cabo el desarrollo de sus módulos de cuatro semanas.

### 5.2 Política de Gobierno Digital fortalecida

Frente a la política de gobierno digital se ha avanzado en aspectos relacionados con el gobierno de datos y la gestión de datos maestros (MDM), partiendo de un diagnóstico del estado actual de la entidad se han completado la fase inicial y de análisis, y se adelantó el diagnóstico de necesidades de analítica descriptiva y prospectiva con las áreas misionales de la entidad. De igual manera, se cuenta con el Plan Estratégico de Tecnologías de la Información (IT) institucional y sectorial alineado con la misión, visión y objetivos estratégicos de la entidad y del sector, estableciendo la hoja de ruta de implementación de los proyectos de TI y la continuidad de los proyectos y servicios de TI existentes para las vigencias 2019-2022.

Así mismo se puso en producción la nueva versión del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), a través de la cual se capturan, monitorean y evalúan los avances sectoriales e institucionales en la implementación de las políticas de desarrollo administrativo de la vigencia anterior al reporte. Ésta nueva versión mejoró la usabilidad, accesibilidad, la hizo más amigable, de fácil manejo y comprensión, se desarrollaron herramientas tecnológicas de última generación, mejorando la administración de las preguntas del formulario permitiendo el cargue masiva de estas, la generación automática de formularios según las características previas de entidades y de preguntas. El nuevo FURAG permite la asignación de preguntas al interior de la entidad, los indicadores de seguimiento al diligenciamiento, mejorando la recolección y presentación de los datos y disponiendo de reportes para el procesamiento de la información.

En cuanto al Portal Institucional, durante la vigencia de este informe se avanza en: (i) el mejoramiento de accesibilidad y usabilidad para brindar una mejor experiencia a los grupos de valor (servidores públicos, entidades y ciudadanos), (ii) creación de un sitio especializado para la política de servicio al ciudadano, como un espacio de relacionamiento entre el Estado y el Ciudadano donde se integra la oferta de diferentes entidades del orden nacional y territorial de municipios priorizados con bajo acceso a la oferta pública, (iii) también se actualizó la intranet de Función Pública para compartir información al interior de la entidad de una manera organizada y de fácil acceso.

Respecto a la implementación del CRM, a la fecha se cuenta con la integración de los canales telefónico virtual y presencial y se está en proceso la implementación del canal escrito a través de una integración con el sistema de gestión documental ORFEO, con lo cual se articularán todas las comunicaciones de los grupos de valor en un solo lugar.

## 6. Estrategia: entidades ágiles, efectivas y abiertas al ciudadano que garanticen su participación en el ciclo de la gestión pública y ayuden a mejorar la relación con el Estado

Construir un Estado abierto se convierte en un reto para un país que avanza hacia la equidad. Por esta razón, Función pública apoya el fortalecimiento de los escenarios de relacionamiento con la ciudadanía, logrando que, a partir del diálogo y la toma de decisiones conjunta, se fortalezca la confianza y legitimidad de las acciones estatales.

### 6.1 Mejora de la oferta institucional con la ciudadanía

Desde Función Pública se busca simplificar, suprimir, racionalizar y reformar los trámites y procesos administrativos en las diferentes entidades públicas, para la consecución de un Estado simple y cercano al ciudadano (2019, Decreto Ley 2106). En el marco de esta política, entre julio y diciembre de 2020 se adelantaron 632 acciones de racionalización, Estas cifras corresponden a la participación de 238 acciones del orden nacional y 362 del orden territorial.

Para el año 2021, la meta programada en el PND es de **700 acciones** de racionalización tanto en el orden nacional como territorial, para ello, en la vigencia con corte a junio se han adelantado **468 acciones** lo que representa el **66.8%** de la meta establecida, destacando que 119 fueron del orden nacional y **349 del orden territorial**, que corresponden a **385 trámites** (81 del orden nacional y 304 del orden territorial), discriminados en **199 de carácter administrativo**, **38 normas existentes** y **231 uso de tecnologías de la información y las comunicaciones**.

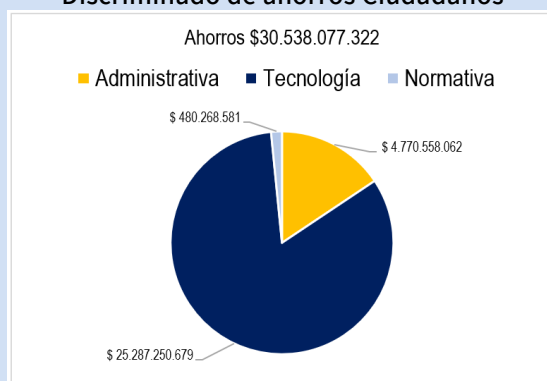
Gracias a esta labor, los ahorros generados para los ciudadanos por la implementación de estas acciones durante lo corrido de 2021 han alcanzado la suma de **\$30.000 mil millones de pesos**, representados en: reducción de tiempo para la obtención de la respuesta del trámite y eliminación de requisitos.

#### Acciones de Racionalización



Fuente: Función Pública, 30 de junio (2021).

#### Discriminado de ahorros Ciudadanos



Fuente: Función Pública, 30 de junio (2021).

## 6.2 Implementación de Plan LGBTI compromisos en trámites y participación

Función Pública llevó a cabo la primera mesa para la definición del alcance de las acciones enmarcadas en el Convenio Interadministrativo de Cooperación N° 227/995 de 2020, en la cual se determinó el acompañamiento del Departamento al Distrito en la formulación de lineamientos y en la asesoría para el desarrollo de la estrategia de rendición de cuentas, control social y los ejercicios de participación ciudadana con enfoque LGBTI programados para la vigencia. Igualmente, se elaboró el plan de trabajo interno del Plan de Acción LGBTI (Decreto 762/año), así como una propuesta de cooperación técnica con la Unión Europea para una consultoría sobre el enfoque de Orientaciones Sexuales e Identidades de género -OS/IG-a implementar.

Con corte junio de la vigencia actual se ha avanzado en: **i)** el ajuste al Plan de trabajo para el desarrollo de las actividades descritas, teniendo en cuenta el cronograma; **ii)** elaboración de un documento de marco conceptual asociado a la incorporación del enfoque de OS/IG; **iii)** aproximación a las preguntas para la realización de la consulta pública para la identificación de necesidades e intereses en materia de trámites, control social, participación ciudadana y rendición de cuentas; **iv)** cooperación de la Unión Europea para brindar asistencia técnica en la adopción del enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género para mejorar la relación del Estado con la población LGBTI.

## 6.3 Institucionalidad pública dialogando con la ciudadanía

Función Pública asumió el compromiso de diseñar el Sistema de Rendición de Cuentas y su implementación a través de la vinculación de **225 entidades** de rama ejecutiva del orden nacional y territorial al 2022. En cumplimiento de esta meta la entidad ha avanzado en la propuesta de diseño conceptual y de arquitectura institucional del mismo.

En lo corrido de la vigencia 2021 se han vinculado 35 entidades al sistema, desarrollado mesas de trabajo para la discusión y definición de la ruta de identificación y activación de los nodos del Sistema, a partir de las cuales se han generado infografías y el ajuste de la guía de ABC para la socialización externa; igualmente se realizó una capacitación interna sobre el Sistema Nacional de Rendición de Cuentas, para la apropiación del sistema.

A junio 2021 se ha brindado asistencia técnica en la implementación de la política de rendición de cuentas a un total de **105 entidades**, representadas por **41 del orden nacional** y **64 del orden territorial**. De igual manera, a estas entidades se les dio 177 asesorías de las cuales 77 corresponden a entidades nacionales y 100 a entidades territoriales

Finalmente, con el propósito de fortalecer la institucionalidad de la rama judicial, se acompañó a la Corte Constitucional y al Consejo de Estado en la implementación de la política de rendición de cuentas. Dichas acciones permitieron que estas entidades llevaran a cabo más ejercicios de diálogo con los ciudadanos y realizaran audiencias públicas para rendir cuentas de su gestión.

## 7. Estrategia: gestión pública colombiana reconocida internacionalmente y alianzas establecidas

Función pública continuará fortaleciendo la gestión pública colombiana a través del relacionamiento internacional con socios y aliados estratégicos como el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo-CLAD, la ONU, la OCDE, entre otros.

### 7.1 Gestión pública colombiana fortalecida a través del relacionamiento internacional.

En lo corrido de 2021, Función Pública ha participado en más de 10 eventos y reuniones internacionales, incluyendo la participación en las reuniones periódicas de las instancias de la OCDE donde se abordan temas de competencia de Función Pública, tales como: el grupo de trabajo de empleo público, el grupo de contactos en innovación pública, y las reuniones de altos funcionarios en materia de integridad. De igual forma se han llevado a cabo dos webinars con el Gobierno de Emiratos Árabes Unidos en materia de servicio al ciudadano y liderazgo en el sector público.

En materia de alianzas estratégicas se ha dado continuidad al trabajo conjunto con el Servicio Civil Británico y gracias a ello, uno de los paneles especiales del Congreso internacional del CLAD, contará con la presencia de un funcionario de alto nivel del Servicio Civil de Reino Unido. Así mismo se concretaron 4 propuestas de paneles especiales para el XXVI Congreso internacional del CLAD del cual Colombia será anfitrión en noviembre de este año. Los paneles girarán en torno al empleo público del futuro, la rendición de cuentas, la innovación pública y el lenguaje claro; y contarán con la participación de expertos de la OCDE, el BID y académicos de renombre internacional.

Asimismo, el Departamento adelanta todas las gestiones temáticas y logísticas para la exitosa realización del XXVI Congreso Internacional del CLAD y la reunión ordinaria del consejo directivo de dicho organismo que tendrán lugar el presente año del 23 al 26 de noviembre.

Es de resaltar que se ha venido haciendo el acompañamiento a la dirección de participación, transparencia y servicio al ciudadano para la participación de Función Pública, en la adaptación del “Corruption risk assessment-CRA”, del Gobierno de Corea, como un instrumento de prevención de la corrupción que analiza y elimina sistemáticamente los factores que pueden representar un riesgo de corrupción en leyes, normas y regulaciones. Este proceso de adaptación de la mencionada herramienta se está desarrollando de manera conjunta con el PNUD Colombia.

En lo que respecta a la participación de jurados internacionales en el Premio Nacional de Alta Gerencia 2021, a la fecha se han adelantado las gestiones correspondientes para contar con la participación de los siguientes actores internacionales: las Embajadas de Suiza, Portugal, Emiratos Árabes y Países Bajos, además de USAID, la FIAPP, el profesor Carles Ramió de la Universidad Pompeu Fabra y la Academia de la Haya para la Gobernanza Local.

De otra parte, se dio continuidad a la implementación de los Memorando de Entendimiento suscritos con entidades homólogas de Perú, Uruguay y Emiratos Árabes Unidos, además de los instrumentos suscritos con la Universidad Pompeu Fabra y la Universidad Oberta de Catalunya.

## SERVIDORES PÚBLICOS



## 8. Estrategia: programa de inclusión y diversidad en el empleo público implementado

Función Pública continuará contribuyendo con la inclusión y la diversidad en el empleo público del país, mediante estrategias que impacten positivamente a los jóvenes, a las personas con discapacidad y a las mujeres, fomentando la atracción de nuevos talentos a la administración pública

### 8.1 Fortalecimiento del Empleo público diverso e incluyente

La estrategia de jóvenes en el estado establece la importancia de la participación y vinculación de jóvenes entre 18 y 28 años al servicio público, la estrategia busca fomentar el acceso e incremento de las oportunidades de empleo y disminuir las barreras de acceso al mercado laboral. Para ello se ha trabajado de la mano con la Consejería Presidencial para la Juventud -CPJ-.

Para la vigencia 2021, durante el primer semestre se han vinculado al Estado 34.349 jóvenes, de los cuales 3.855 son servidores públicos y 30.494 son contratistas. Del total de vinculaciones realizadas se tiene que 13.740 fueron realizadas por entidades del orden nacional y 20.609 del orden territorial.

Así mismo, se cuenta con el Programa Estado Joven, de prácticas laborales en el sector público, es importante mencionar que este programa estuvo vigente durante los años 2016 a 2019, periodo donde se llevaron a cabo 7 convocatorias que beneficiaron a 8.097 jóvenes en 314 municipios del país.

Durante la vigencia 2021, se lanzó una nueva versión del programa con 1.293 plazas de prácticas con la participación de 488 entidades públicas, incluidas las 170 Alcaldías de los municipios PDET.

El desafío de este programa es sostener las iniciativas y valorar las experiencias de los jóvenes dentro de la administración pública como agentes transformadores, capaces de acercar el Estado a la ciudadanía, para lograrlo el artículo 196 la Ley 1955 de 2019 estableció que cuando se adelanten modificaciones en las plantas de personal de las entidades públicas, el diez por ciento (10%) de los nuevos empleos no requieran experiencia profesional, con el fin de que sean provistos con jóvenes egresados de programas técnicos, tecnológicos y de pregrado, así mismo las entidades que creen empleos temporales deben asignar un 10% para este grupo poblacional.



Fuente: Función Pública, 31 de marzo (2021).

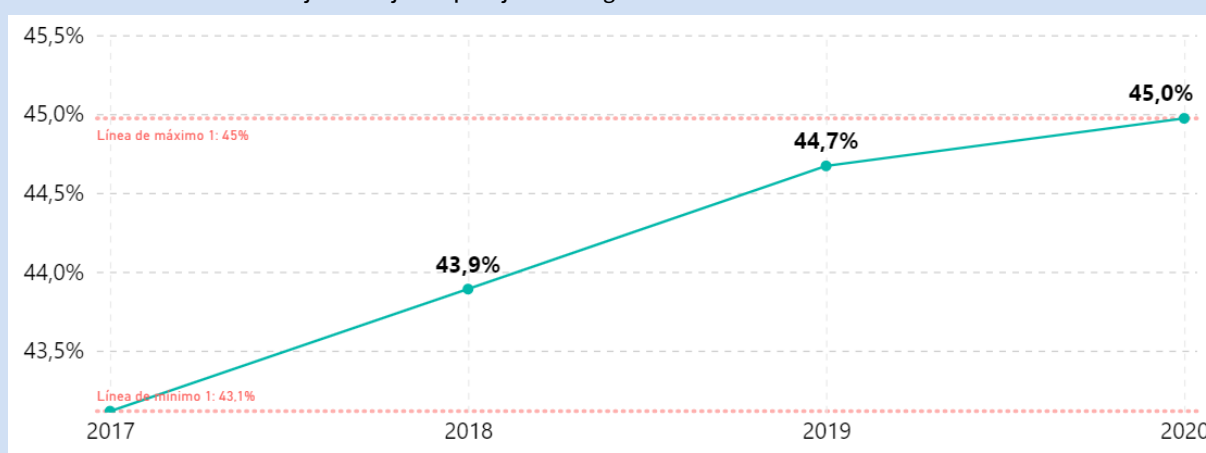
## 8.2 Participación de la mujer en el empleo Público

Una de las metas del gobierno nacional, de conformidad con lo establecido en el artículo 12 de la Ley 581 del 2000 (o “Ley de Cuotas”) y en el Decreto 455 de 2020, es establecer reglas claras para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres en la provisión de los empleos de nivel directivo en la rama ejecutiva del orden nacional y territorial.



La siguiente gráfica muestra el avance de la estrategia para el periodo comprendido entre los años 2018 a 2020, en el cual se presentó un incremento del 1,1% de mujeres que ejercen cargos directivos en el Estado colombiano. La meta es lograr que las mujeres ocupen el 50% de los cargos directivos del Estado para el año 2022, de acuerdo con el Plan de Desarrollo 2018-2022. En este sentido se deben profundizar y reforzar los esfuerzos para alcanzar un incremento del 5% en lo que queda del cuatrienio.

Porcentaje de mujeres que ejercen cargos directivos en el estado Colombiano



Fuente: Función Pública, (2018-2020).

Para el 2021 se revisó la propuesta de documento de la política pública hacia un estado abierto: transparencia, integridad, legalidad, lucha contra la corrupción y corresponsabilidad, ajustado por Secretaría de Transparencia, así como el Plan de Acción y Seguimiento (PAS) con especial énfasis en las acciones de la línea de integridad y corresponsabilidad.

Durante el mes de marzo se trabajó en torno de la construcción de los hitos de las acciones del PAS para la formulación del Conpes, que fueron con el equipo de Secretaría de Transparencia, se remitió al DNP para revisión técnica. Además, se avanzó en actividades para la formulación del Conpes de Participación Ciudadana en coordinación con DPN y Min Interior, para ello: se diseñó y envió para revisión de la mesa técnica, el instrumento de consulta con institucionalidad para el diagnóstico de la política pública de participación ciudadana en la gestión pública bajo responsabilidad de Función Pública.

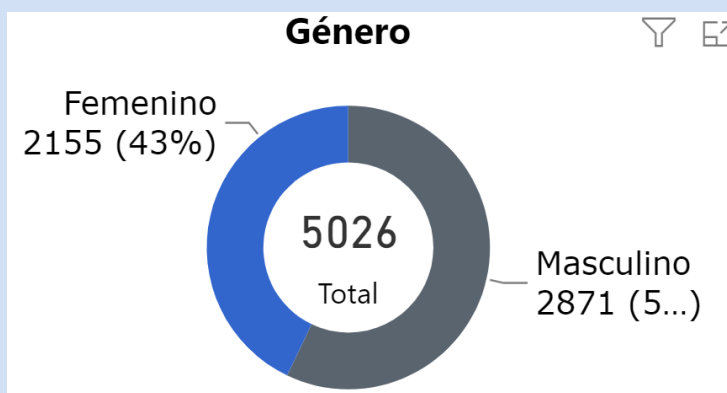
Así mismo, se revisaron y retroalimentaron tres instrumentos de diagnóstico para consulta con los consejos territoriales y nacionales de participación, consejos territoriales de planeación y partidos políticos, elaborados por Min Interior y DNP, mediante cuatro mesas técnicas durante el mes de marzo.

## 8.3 Inclusión productiva para las personas con discapacidad

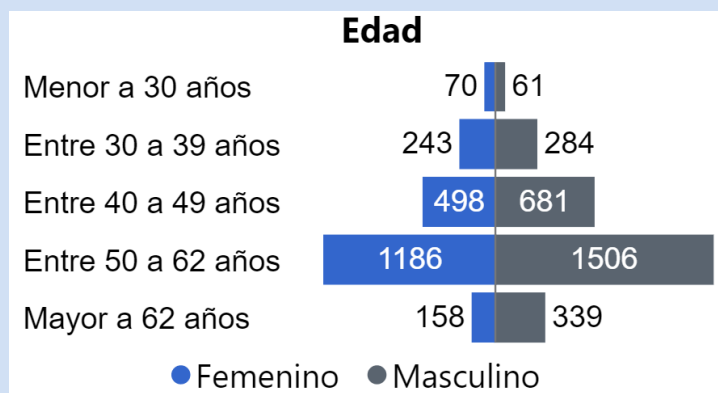
La vinculación laboral de personas en condición de discapacidad a las entidades públicas garantiza que la igualdad sea real y efectiva, de acuerdo con lo dispuesto por la Constitución y el Decreto 2111 de 2017. La estrategia ha avanzado con la vinculación 6.375 personas en 792 en las entidades a 2020. Estos avances reflejan el trabajo articulado que se ha venido adelantando con la Consejería Presidencial para la participación de las personas con discapacidad, el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Salud y Protección Social, Instituto Nacional para Ciegos -INCI-, Instituto Nacional de Cancerología -INC-, el Instituto Nacional para Sordos -INSOR-, el Servicio Público de Empleo -SPE- y el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-.

Continuando la base con lo establecido en el Decreto 2111 de 2017 (que establece el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público) en el que estableció que, al 2022, se tendrán vinculados 12.000 servidores públicos con discapacidad en las plantas de empleos del Estado. En la vigencia 2021 con corte a junio contamos con la inclusión de 7.288 personas en condición de discapacidad en la cual se encuentran vinculadas 5.028 servidores y 2.260 contratistas en las entidades del Sector Público colombiano.

Caracterización Sociodemográfica



Fuente: Función Pública, 30 de junio (2021).



Fuente: Función Pública, 30 de junio (2021).

## 9. Estrategia: servidores públicos articulados a través de redes interinstitucionales

Función Pública seguirá fortaleciendo los canales de comunicación, interacción e intercambio entre los servidores públicos, a través de los Equipos Transversales, para la consolidación de sinergias institucionales. De igual manera, buscará racionalizar las instancias de coordinación y articulación en los órganos de dirección de la administración pública, con el propósito de establecer los lineamientos de gobierno corporativo.

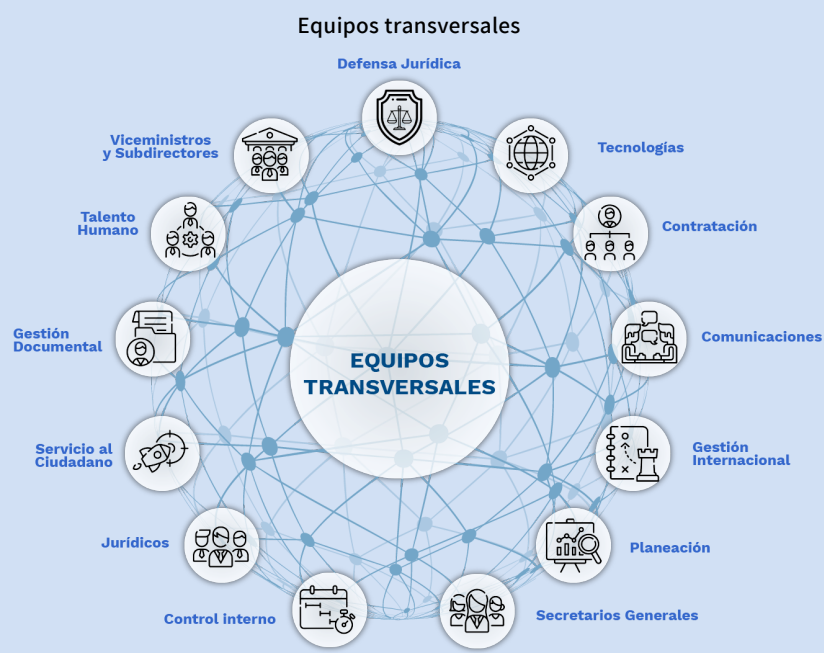
### 9.1 Articulación interinstitucional para un gobierno en sinergia

La apuesta de Función Pública por robustecer la institucionalidad en municipios y departamentos se efectuó a través de un proceso de acompañamiento integral en el cual se han articulado las direcciones técnicas de nuestra Entidad. Para esto se creó la figura de líderes territoriales, los cuales han permitido llevar el portafolio de bienes y servicios a los territorios del país, con temas asociados a las políticas de empleo público, gestión y desempeño institucional, desarrollo organizacional, gestión del conocimiento y la innovación, participación, transparencia y servicio al ciudadano.

## Equipos Transversales

Con el objetivo de generar procesos de fortalecimiento de las sinergias institucionales en el Estado colombiano, Función Pública viene liderando desde el año 2014 la estrategia de Equipos Transversales como apuesta de crear redes de trabajo que faciliten la comunicación e intercambio entre los líderes de las áreas estratégicas de las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional y las entidades territoriales.

Para ello, se han conformado 24 Equipos Transversales (12 nacionales y 12 territoriales) que mantienen canales de comunicación, interacción, capacitación y encuentros permanentes entre: Secretarios Generales, Jefes de Control Interno, Talento Humano, Tecnologías, Planeación, Jurídicos; líderes de Servicio al Ciudadano, Gestión Documental, Gestión Internacional, Comunicaciones, Defensa jurídica, entre otros.



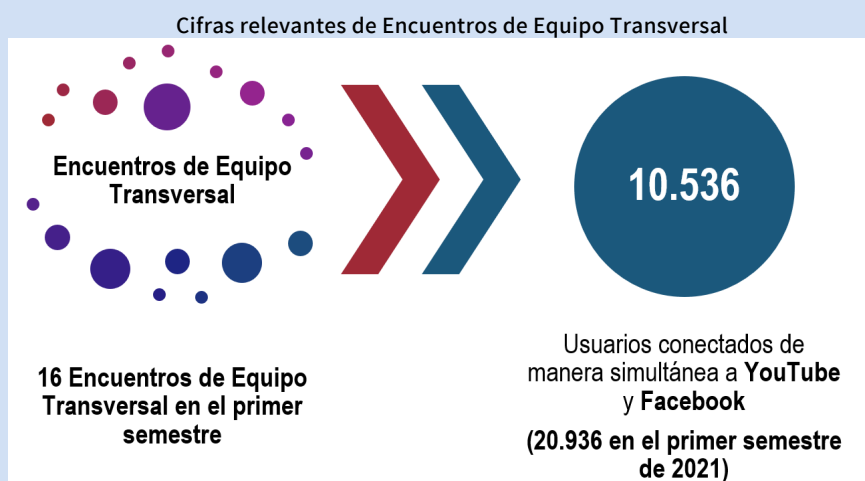
Fuente: Función Pública, (2021).

La estrategia cuenta a la fecha con **3.500 integrantes**, los cuales corresponden a **1.900 servidores** de entidades del orden nacional y **1.600 del orden territorial**. Es necesario destacar que uno de los mayores retos que plantea la estrategia es poder crear canales de interacción permanente, interlocución, orientación e intercambio de conocimientos que integran a una porción más grande de entidades territoriales, dado que los chats de WhatsApp presentan una limitación en materia de integración de los grupos de Equipo Transversal, al reducir su capacidad a **257 integrantes**.

Una de las alternativas que se viene analizando está relacionada con la regionalización de los grupos de los Equipos Transversales, para ampliar cobertura de la estrategia; sin embargo, esto plantea retos para Función Pública en tanto tiene que contar con la capacidad técnica para no perder la gobernabilidad y administración de los Equipos Transversales.

Con el objetivo de abordar los intereses y expectativas de los integrantes de los Equipos Transversales, se habilitaron canales para recibir sugerencias de ejes temáticos a ser abordados por las entidades líderes de los Equipos Transversales, de este modo se exploró la solución tecnológica MENTI como herramienta que permite desarrollar sondeos y construir nubes de palabras.

De igual forma, se identificaron temas frecuentes en los chats de Equipos Transversales y temas de coyuntura o actualidad que debían ser abordados de manera prioritaria en un Encuentro.



Fuente: Función Pública, (2021).

Durante la vigencia se atendieron las solicitudes y requerimientos de los 24 grupos a través de WhatsApp de Equipos Transversales, consolidándose como un espacio para la orientación de dudas, la divulgación de información de interés del Departamento, interacción entre pares y la transferencia de buenas prácticas y lecciones aprendidas.

## 9.2 Red de Servidores Públicos implementada

La Red de Servidores Públicos permite a sus integrantes publicar artículos, intercambiar opiniones y experiencias, crear eventos, descargar boletines, participar en foros de discusión y comunicarse con sus colegas de otras entidades del sector público en Colombia.

Los propósitos de la Red de Servidores Públicos:

- Apoyar el fortalecimiento de Función Pública en materia de modernización e innovación, que contribuya al mejoramiento de la labor de las entidades públicas y de sus servidores.
- Promover el uso de una herramienta de interacción virtual que facilite la comunicación entre la Función Pública, las instituciones, los servidores públicos y los ciudadanos.
- Facilitar la participación en línea, la interactividad, el aprendizaje, la investigación y la construcción colectiva del conocimiento sobre temas relacionados con la gestión pública.
- Consolidar la estrategia de Equipos Transversales, ofreciéndoles un espacio especializado y propio de interacción y participación.

El objetivo de esta apuesta conjunta es rediseñar el Espacio Virtual de Asesoría (EVA) e integrarlo con la Red Servidores Públicos con el fin de crear un espacio de interacción virtual que permita la generación y el fortalecimiento de comunidades de práctica orientadas a construir soluciones que agreguen valor público frente a las problemáticas de la gestión y el desempeño institucional por medio del aprendizaje colectivo.

De esta manera, el rediseño está orientado a la construcción de comunidades virtuales de práctica/aprendizaje y espacios de trabajo colaborativo entre servidores públicos y colaboradores del Estado (contratistas), por lo cual, se propone un proyecto que sea susceptible de escalonamiento, es decir, pueda perfeccionarse desarrollos e instrumentos con una fase superior.

A la fecha, la Red de Servidores Públicos está conformada por **453.457** usuarios registrados, de los cuales **181.303** usuarios son del orden nacional, **172.014** orden territorial y **100.140** no identificados. **87.359** usuarios se registraron. 134 usuarios han publicado uno o más artículos (111 de estos usuarios dicen pertenecer a la Rama Ejecutiva). **447.632** usuarios están inscritos en uno o más cursos disponibles en la Red de Servidores, los cuales son 8 cursos en total. 779 artículos han sido registrados, de los cuales 340 fueron divulgados por los usuarios de Función Pública.

La publicación con más visualización (**109.354**) corresponde a la Resolución 666 de 2020, Protocolo general de bioseguridad para el manejo del COVID-19, por lo que se valida el rol de los Equipos Transversales, en especial la Red de Servidores, en la difusión de la información relacionada con el manejo de la pandemia.

## 9.3 Simplificación de instancias de coordinación y articulación en la administración pública

Función pública avanza en el barrido de las comisiones intersectoriales de los sectores Justicia, Presidencia, Defensa, Interior, Planeación, Relaciones Exteriores y Hacienda. Igualmente, se llevó a cabo una evaluación preliminar de las comisiones intersectoriales del sector Justicia. Así mismo se elaboraron y entregaron las propuestas preliminares de simplificación de los sectores Hacienda, Planeación y Defensa. Adicionalmente, se revisó e hizo comentarios a la Guía Metodológica para Entrevistas Semiestructuradas, que se usará en la segunda etapa del proyecto de simplificación de instancias.



## 10. Servidores públicos competentes, productivos y con comportamientos coherentes con su vocación de servicio

Función Pública focalizará sus esfuerzos promover que los servidores públicos sean idóneos, competentes, comprometidos y cuyas actuaciones cotidianas reflejen su integridad y su mística por el servicio público. Así mismo, fomentará el diálogo social para el cumplimiento del Pacto por el Trabajo Decente y el mejoramiento en las condiciones laborales de los servidores públicos.

### 10.1 Formación, capacitación y bienestar para la profesionalización del servicio público

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2030 tiene como objetivo desarrollar y fortalecer las competencias laborales de los servidores, así como afianzar los aspectos relacionados con la cultura organizacional e identidad pública. El plan establece cuatro ejes temáticos: transformación digital, gestión del conocimiento y la innovación, creación de valor público y probidad y ética de lo público.

El propósito del Plan Nacional de Bienestar 2020 – 2022 es generar condiciones de bienestar laboral para los servidores públicos que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida y ello se refleje en el aumento de su productividad, gracias a la motivación, la mística, al crecimiento y al desarrollo profesional y personal. Este plan está compuesto por 5 ejes: equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social, alianzas interinstitucionales y transformación digital. En desarrollo de este plan se han implementado las siguientes estrategias: programas de bilingüismo con 10.866 personas inscritas desde el 2019, teletrabajo con 283 entidades con condiciones de implementación, entorno saludable con 33 entidades que cumplen los estándares y horarios flexibles adoptados en 254 entidades, esta información con corte al 30 de junio de 2021.

Los avances en materia de vinculación de nuevos talentos al servicio público y de formación, capacitación y bienestar para la profesionalización del servicio público como sector son:

- Revisión de 1.400 manuales de funciones y competencias laborales y formalización de 502 manuales (364 de Municipios de V y VI, 53 PDET y 85 de otras entidades).
- 2.767 de exoneraciones de matrícula académica otorgadas por la ESAP para el programa de Administración Pública Territorial.
- Expedición, por parte de la ESAP, de la Resolución 801 del 26 de mayo de 2020 para la convocatoria al proceso de selección de 623 estudiantes del programa de pregrado de la ESAP, con el fin de vincularlos mediante contratos de prestación de servicios.
- Documento con la propuesta del Plan Nacional de Competencias Laborales elaborado.
- Expedición en conjunto con la ESAP de la Resolución No 104 del 6 de marzo de 2020, en la que se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.
- 5.702 servidores públicos capacitados en innovación pública de los cuales 1.348 son servidores públicos de la alta dirección del orden nacional.
- Diseño del programa de capacitación para servidores públicos en trato digno.
- Diseño y apertura del diplomado de estructura del Estado, derecho laboral administrativo, derecho colectivo público y trabajo decente.

Finalmente, en esta administración se han adelantado 15 diplomados con la Escuela Superior de Administración Pública para directivos y se han gestionado 46 becas de Administración Pública Territorial para servidores públicos de los municipios Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial - PDET. En ese sentido, como acciones a seguir, se debe continuar con la implementación de los lineamientos de los diferentes programas de bienestar y capacitación, así como el afianzamiento de la estrategia al interior de Función Pública y el cumplimiento de las metas trazadas.

### 10.2 Servidores públicos íntegros al servicio de los ciudadanos

- [Curso de integridad, transparencia y herramientas de prevención de corrupción](#)

Desde Función Pública se ha venido ofertando el curso para gerentes públicos “Curso de integridad, transparencia y herramientas de prevención de corrupción”, cuyo objetivo es capacitar a los gerentes públicos en los principales temas de la administración pública, con una duración estimada de cuatro semanas para el desarrollo de los módulos, con el fin de brindar los conocimientos básicos para la toma de decisiones en asumir comportamientos en los que prevalezca el interés general por encima del interés particular.

El porcentaje de Gerentes públicos capacitados a la fecha es de 20% con la certificación de 1.983 gerentes públicos en el curso de integridad, transparencia y herramientas de prevención de corrupción y el porcentaje de contratistas y otros servidores capacitados es de 21%, con la certificación de 93.215 contratistas y otros servidores públicos.

En lo corrido de 2021, 1.753 gerentes públicos se han inscrito en el curso virtual de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción,, se han certificado 1983 gerentes públicos (esta cifra incluye inscritos en vigencias anteriores y certificados en lo que lleva de corrido del 2021); de igual manera, 272.288 contratistas y otros servidores públicos se han inscrito y se han certificado 253.087; cifra que incluye inscritos en vigencias anteriores y que finalizaron el curso en el mes de mayo del presente año.

- [Programa virtual sobre trato digno, código de integridad, servicio de atención al ciudadano, en el marco de MIPG con enfoque de derechos diferencial y étnico NARP.](#)

Función Pública abrió inscripciones en el 2021 al diplomado “programa de capacitación dirigido a servidores públicos sobre trato digno con enfoque de derechos y diferencial étnico a las comunidades negras, afrocolombianos, raizales y palenqueros”, habilitando el link de registro en la plataforma SIRECEC, a corte de junio se cuenta con 678 preinscritos al diplomado, así como 239 registros en el aplicativo de la ESAP, para un total de 917 participantes.

Así mismo, se desarrolló la mesa de trabajo interinstitucional con la ESAP para coordinar el cierre de las inscripciones y apertura del diplomado dando inicio al desarrollo del diplomado con 2.178 participantes, asignación de usuarios y pautas para avanzar en los contenidos y actividades académicas propuestas.

### 10.3 Fortalecimiento del dialogo social y las condiciones laborales de los servidores

Desde el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Departamento Nacional de Planeación (DNP), Ministerios del Trabajo y de Hacienda y Crédito Público se lideró la negociación en donde se acordó el ajuste salarial de los servidores públicos con los representantes de las organizaciones sindicales, federaciones y confederaciones del sector público. Como factor fundamental el dialogo social uno de los pilares fundamentales, enmarcado en todas las acciones para la búsqueda de consensos y el respeto por los derechos de asociación y libertad sindical.

Con este acuerdo, el Gobierno del presidente Iván Duque, mantiene la senda de ajuste salarial de los cerca de 1 millón 275 mil trabajadores. El acuerdo contempla un ajuste salarial para los servidores públicos correspondiente al 1.61 % para 2021 (IPC más 1 %) y para 2022 (IPC más 1.64 %)

### 10.4 Meritocracia en el servicio público

Función Pública viene adelantando concursos públicos y abiertos para entidades como ICBF, INVIAS, ESAP, SENA, ICA e INCODER. Teniendo en cuenta la alta demanda, se suscribieron convenios interadministrativos de cooperación con estas entidades para contar con capital humano adicional y atender oportunamente los procesos.



En atención al reconocimiento y experiencia técnica con que cuenta el Departamento en procesos de selección, las entidades han solicitado apoyo para seleccionar profesionales para diferentes cargos. Como respuesta a estas solicitudes se acompañaron los procesos de selección de la Presidencia de la Republica para conformar las ternas de Magistrado del Consejo Nacional de Disciplina Judicial; Altas Cortes para la designación del Registrador Nacional del Estado Civil; ANLA para la vinculación de contratistas; Ministerio de Educación Nacional para Expertos de la Mesa de Trabajo; Defensoría del Pueblo para Defensores Públicos y Comisión de Regulación de Comisiones para el cargo de Experto.

Para la vigencia comprendida entre julio-diciembre de 2020 y de enero-julio 2021 respectivamente, los procesos meritocráticos en los que participaron 3.321 personas asignados fueron de la siguiente manera:



Fuente: Función Pública, (2021).

Es necesario continuar con la evaluación técnica de los aspirantes a cargos de libre nombramiento sobre los principios de transparencia, igualdad y publicidad. Así mismo, se tiene el desafío de ampliar la oferta para acompañar a las entidades en los procesos de selección para cargos de libre nombramiento y remoción tanto en entidades nacionales como territoriales.

## CIUDADANOS



### 11. Estrategia: personas naturales, jurídicas y sujetos de derechos de protección especial capacitados para incidir en la gestión pública

El propósito de la gestión y desempeño institucional del Estado es satisfacer las demandas sociales con criterios de oportunidad, efectividad, pertinencia e integridad. Función Pública contribuirá con el empoderamiento y el ejercicio de derechos ciudadanos, a partir de la generación de capacidades y el desarrollo de habilidades en la ciudadanía, para intervenir en la defensa de lo público

#### 11.1 Estrategia de formación incluyendo enfoque étnico para fortalecer las capacidades de la ciudadanía en su relación con el Estado

Función Pública promueve la participación ciudadana en la gestión de las entidades públicas mediante espacios de formación en materia de control social, fomento a la participación de comunidades étnicas y participación ciudadana en el ciclo de la gestión institucional.

En el marco de la generación de espacios de formación en control social, se desarrollaron jornadas de formación para número de ciudadanos, líderes sociales, pueblos y comunidades étnicas como multiplicadores del control social a nivel territorial en cumplimiento del Plan de Formación de Veedores coordinado con la Red Institucional de Apoyo a las Veedurías. El Plan Nacional de apoyo a la creación y promoción de veedurías ciudadanas se encuentra estructurado a partir de una serie de documentos que, en forma de módulos temáticos y conceptuales, apoyan ejercicios de capacitación y formación ciudadana en materia de control social a la gestión pública. Estos módulos se ponen a disposición de la ciudadanía por parte de las entidades que conforman la Red Institucional de Apoyo a las Veedurías Ciudadanas, durante los procesos de capacitación y formación.

Dentro de los avances para el 2021, teniendo en cuenta la contingencia sanitaria se puso en marchase han formado y clasificado ciudadanos de la siguiente manera:

#### Multiplicadores formados en control social



Fuente: Función Pública, (2021).

Finalmente, frente a la promoción de la participación ciudadana en el ciclo de la gestión pública, tenemos el compromiso de fomentar la implementación de acciones de participación ciudadana en el ciclo de la gestión pública, para lo cual se han brindado 121 asistencias técnicas en la implementación de la política de participación ciudadana a un total de 49 entidades de la rama ejecutiva del orden nacional de las cuales 28 corresponden a entidades priorizadas. Las sesiones contaron con la participación de 616 servidores públicos, teniendo como meta 174 entidades de la rama ejecutiva del orden nacional. En lo corrido de cuatrienio se han adelantado acciones en 45 entidades

Así mismo, Función Pública continua en el proceso de análisis y evaluación de la encuesta realizada por la Dirección de Participación sobre las comunidades NARP, con corte a junio se envió una comunicación a la Dirección de Asuntos NARP de Min Interior, exponiendo algunos resultados de la citada encuesta en cuanto al relacionamiento Estado/Comunidades NARP. Adicionalmente, se reiteró la imperiosa necesidad de que esa Dirección participe activamente en este proceso para beneficio de esa entidad y de las comunidades NARP.

## Indicadores Sinergia 2019-2022



En el marco del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad, nuestro sector viene desarrollando acciones encaminadas a fortalecer las capacidades institucionales en nación y territorio, a mejorar la eficiencia del Estado, la transparencia en la gestión pública, la lucha contra la corrupción, a promover la diversidad e inclusión en el empleo público, promover la gratuidad en la educación, fortalecer las capacidades de los servidores públicos y de las comunidades étnicas en temáticas asociadas a la gestión pública, entre otras. En este sentido, asumimos 20 indicadores atados a los compromisos priorizados, los cuales se distribuyen por entidad de la siguiente manera:

A continuación se presenta el avance de los 20 indicadores del Sistema Nacional de Evaluación de Gestión y Resultados (SINRGIA) a cargo de nuestro Sector con corte al 30 de junio de 2021:

#### Indicadores asociados al pacto por la legalidad

Indicadores	Meta Cuatrienio	Meta / Avance 2020	Meta / Avance 2021
1. DAFP: Porcentaje de gerentes públicos del Gobierno nacional capacitados en integridad, transparencia y herramientas de prevención de corrupción.	<b>Meta:</b> 100% <b>Avance:</b> 79,7% - 8.030 gerentes públicos certificados.	<b>Meta:</b> 60% <b>Avance:</b> 60% - 6.047 gerentes públicos certificados en el curso.	<b>Meta:</b> 20% <b>Avance:</b> 19.7% 1.983 gerentes públicos certificados en el curso.
2. DAFP: Porcentaje de otros servidores públicos y contratistas del Estado capacitados en integridad, transparencia y herramientas de prevención de corrupción.	<b>Meta:</b> 60% <b>Avance:</b> 56.5% - 253.087 servidores públicos y contratistas del Estado certificados.	<b>Meta:</b> 35% <b>Avance:</b> 35.7% - 159.872 servidores públicos y contratistas del Estado certificados.	<b>Meta:</b> 15% <b>Avance:</b> 20.8% -93.215 servidores públicos y contratistas del Estado certificados.

3. <b>DAFP:</b> Sectores de la administración pública que implementan acciones para prevenir conflictos de interés de corrupción.	<b>Meta:</b> 24 <b>Avance:</b> 15 Sectores de la administración pública que implementan acciones para prevenir conflictos de interés de corrupción.	<b>Meta:</b> 5 <b>Avance:</b> 8 sectores: 1. Agricultura y Desarrollo Rural, 2. Ambiente y Desarrollo Sostenible, 3. Cultura, 4. Deporte, 5. Hacienda y Crédito Público, 6. Interior, 7. Minas y Energía, 8. Vivienda, Ciudad y Territorio	<b>Meta:</b> 5 <b>Avance:</b> 2 sectores: 1. Defensa 2. Función Pública.
4. <b>DAFP:</b> Entidades del orden nacional y territorial vinculadas al sistema de rendición de cuentas.	<b>Meta:</b> 225 <b>Avance:</b> 225 entidades del orden nacional y territorial vinculadas	<b>Meta:</b> 50 <b>Avance:</b> No aplica al corte.	<b>Meta:</b> 50 <b>Avance:</b> No aplica al corte.
5. <b>DAFP:</b> Entidades del orden nacional adelantando acciones de participación en el ciclo de la gestión pública.	<b>Meta:</b> 174 <b>Avance:</b> 45 entidades del orden nacional adelantando acciones de participación en el ciclo de la gestión pública.	<b>Meta:</b> 45 <b>Avance:</b> No aplica al corte.	<b>Meta:</b> 45 <b>Avance:</b> No aplica al corte.
6. <b>DAFP:</b> Municipios priorizados con asistencia técnica en control interno.	<b>Meta:</b> 170 <b>Avance:</b> 153 municipios con asistencia técnica en control interno.	<b>Meta:</b> 40 <b>Avance:</b> 40 municipios con asistencia técnica en control interno.	<b>Meta:</b> 70 <b>Avance:</b> 50 municipios con asistencia técnica en control interno.

Fuente: Sinergia - Departamento Nacional de Planeación, Junio 30 (2021)

- Indicadores asociados al pacto por una gestión pública efectiva

Indicadores	Meta Cuatrienio	Meta / Avance 2020	Meta / Avance 2021
7. <b>DAFP:</b> Índice de Desempeño institucional (IDI) nacional	<b>Meta:</b> 10 <b>Avance:</b> 8.6 puntos de mejora en el IDI nacional.	<b>Meta:</b> 4 <b>Avance:</b> 3.8 puntos de mejora en el IDI nacional.	<b>Meta:</b> 2 <b>Avance:</b> No aplica al corte.
8. <b>DAFP:</b> Índice de desempeño institucional (IDI) territorial	<b>Meta:</b> 5 <b>Avance:</b> 3.98 puntos de mejora en el IDI territorial.	<b>Avance:</b> 2 <b>Avance:</b> 1.38 puntos de mejora en el IDI territorial.	<b>Avance:</b> 2 <b>Avance:</b> No aplica al corte.
9. <b>ESAP:</b> Exoneraciones en matrícula en programas de administración pública territorial otorgadas	<b>Avance:</b> 4.000 <b>Avance:</b> 3.956 exoneraciones en matrícula otorgadas	<b>Meta:</b> 1.000 <b>Avance:</b> 1.669 exoneraciones en matrícula otorgadas.	<b>Meta:</b> 1.000 <b>Avance:</b> 1.189 exoneraciones en matrícula otorgadas.

Fuente: Sinergia - Departamento Nacional de Planeación, Junio 30 (2021)

- Indicadores asociados al pacto por la equidad para las mujeres

Indicadores	Meta Cuatrienio	Meta / Avance 2020	Meta / Avance 2021
10. <b>DAFP:</b> Porcentaje de mujeres en cargos directivos del Estado Colombiano.	<b>Meta:</b> 50% <b>Avance:</b> 45% de mujeres en cargos directivos del Estado Colombiano.	<b>Meta:</b> 46% <b>Avance:</b> 45% de mujeres en cargos directivos del Estado Colombiano	<b>Meta:</b> 48% <b>Avance:</b> No aplica al corte.

Fuente: Sinergia - Departamento Nacional de Planeación, Junio 30 (2021)

- Indicadores asociados al pacto por el emprendimiento, la formalización y la productividad

Indicadores	Meta Cuatrienio	Meta / Avance 2020	Meta / Avance 2021
11. <b>DAFP:</b> Acciones de racionalización de trámites de alto impacto	<b>Meta:</b> 2.000 <b>Avance:</b> 2.361 acciones de racionalización de trámites de alto impacto.	<b>Meta:</b> 500 <b>Avance:</b> 796 acciones de racionalización de trámites de alto impacto.	<b>Meta:</b> 500 <b>Avance:</b> 468 acciones de racionalización de trámites de alto impacto.

Fuente: Sinergia - Departamento Nacional de Planeación, Junio 30 (2021)

- Indicadores asociados al pacto por la ciencia, tecnología y la innovación

Indicadores	Meta Cuatrienio	Meta / Avance 2020	Meta / Avance 2021
12. <b>ESAP:</b> Servidores públicos en el orden nacional y territorial capacitados en Innovación Pública	<b>Meta:</b> 8.300 <b>Avance:</b> 6.880 servidores públicos en el orden nacional y territorial capacitados.	<b>Meta:</b> 3.417 <b>Avance:</b> 5.702 servidores públicos en el orden nacional y territorial capacitados.	<b>Meta:</b> 3.277 <b>Avance:</b> 1.178 servidores públicos en el orden nacional y territorial capacitados.

Fuente: Sinergia - Departamento Nacional de Planeación, Junio 30 (2021)

- Indicadores asociados al pacto por la equidad de oportunidades para grupos étnicos: indígenas, negros, afrocolombianos, raizales, palenqueros y Rrom

Indicadores	Meta Cuatrienio	Meta / Avance 2020	Meta / Avance 2021
13. <b>DAFP:</b> Programa de fortalecimiento de capacidades diseñado y concertado con la MRA	<b>Meta:</b> 1 <b>Avance:</b> 0.15 del programa diseñado y concertado	<b>Meta:</b> 1 <b>Avance:</b> 0.15 atado al insumo base para la estructuración del programa.	<b>Meta:</b> 1 <b>Avance:</b> 0.318 atado a avances en la elaboración del programa.
14. <b>DAFP:</b> Porcentaje de implementación del Programa de fortalecimiento de capacidades para los pueblos indígenas.	<b>Meta:</b> 100%	<b>No aplica</b>	<b>Meta:</b> 50% <b>Avance:</b> No aplica al corte.
15. <b>DAFP:</b> Porcentaje de avance en el diseño e implementación del programa de capacitación para servidores públicos a nivel nacional y territorial con enfoque de derechos y diferencial étnico.	<b>Meta:</b> 100% <b>Avance:</b> 25% de avance en el diseño e implementación del programa de capacitación para servidores públicos	<b>Meta:</b> 25% <b>Avance:</b> 25% atado al diseño del programa.	<b>Meta:</b> 40% <b>Avance:</b> 20% atado al avance en la virtualización del programa y la inscripciones de participantes para desarrollar el diplomado.
16. <b>DAFP:</b> Porcentaje de avance en la implementación del "Programa de fortalecimiento relación Estado-Ciudadano" con un enfoque de derechos y diferencial, dirigido a la población de comunidades negras, afrocolombianas, raizales, palenqueras (NARP) y sus expresiones	<b>Meta:</b> 100% <b>Avance:</b> 25% de avance en el diseño e implementación del programa de fortalecimiento relación Estado-Ciudadano para comunidades NARP.	<b>Meta:</b> 25% <b>Avance:</b> 25% atado al diseño del programa.	<b>Meta:</b> 40% <b>Avance:</b> 5% atado al desarrollo del diplomado virtual para el "Fortalecimiento de la Relación Estado-Ciudadano Dirigido a los Pueblos Negros, Afrocolombianos, Raizales y Palenqueros".
17. <b>DAFP:</b> 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	<b>Meta:</b> 100% <b>Avance:</b> 55% de acompañamiento en la revisión del diseño de la estructura administrativa de la Dirección de Asuntos de Comunidades NARP del Ministerio del Interior	<b>Meta:</b> 50% <b>Avance:</b> 50% atado a la revisión los documentos asociados con la estructura Dirección del Ministerio del Interior.	<b>Meta:</b> 50% <b>Avance:</b> 5% atado a la revisión de encuesta para población NARP.

18. ESAP: Porcentaje de avance en la implementación del programa de capacitación de fortalecimiento de capacidades de comunidades NARP, en temas de administración pública	Meta: 100% Avance: 0%	Meta: 50% Avance: 0%	Meta: 25% Avance: No presenta avance cuantitativo al corte.
19. ESAP: Porcentaje de avance en la implementación del programa concertado en administración pública para las necesidades identificadas por la población NARP	Meta: 100% Avance: 0%	Meta: 50% Avance: 0%	Meta: 25% Avance: No aplica al corte.
20. ESAP: Modulo de formación política	Meta: 1 Avance: 1 módulo de formación política para el pueblo Rrom construido.	No aplica.	No aplica.

Fuente: Sinergia - Departamento Nacional de Planeación, Junio 30 (2021)

## Proyectos de inversión 2021

PROYECTOS DE INVERSIÓN

El Departamento Administrativo de la Función Pública es la entidad del gobierno nacional que contribuye al bienestar de los colombianos mediante el mejoramiento continuo de la gestión de los Servidores Públicos y las Institucionales en todo el territorio nacional. Para llevar a cabo esta labor y dar cumplimiento a los compromisos asumidos con el Gobierno Nacional en razón a la misionalidad de la Entidad y como cabeza del Sector Función Pública, cuenta con recursos de funcionamiento e inversión asignados por el Presupuesto General de la Nación.

En este sentido para la vigencia 2021, ejecuta los siguientes proyectos de inversión, los cuales permiten: i) Enaltecer al Servidor Público y su labor; ii) Consolidar una gestión pública moderna, eficiente, transparente y participativa al servicio de los ciudadanos; y iii) Consolidar a Función Pública como un Departamento eficiente, técnico e innovador, para satisfacer los requerimientos de los ciudadanos, servidores y entidades públicas del orden nacional y territorial.



### Mejoramiento de los niveles de eficiencia y productividad de las entidades públicas del orden nacional y territorial. Nacional

Apropiación vigente	Avance físico producto	Avance gestión	Avance financiero
\$ 7.645	34,00%	84,70%	32,23%



### Diseñar Políticas y lineamientos en temas de función pública para el mejoramiento continuo de la administración pública

Apropiación vigente	Avance físico producto	Avance gestión	Avance financiero
\$ 8.130	10,00%	27,00%	26,95%



### Mejoramiento de la gestión de las políticas públicas a través de las tecnologías de la información TICs

Apropiación vigente	Avance físico producto	Avance gestión	Avance financiero
\$ 3.360	14,00%	50,00%	13,03%



### Mejoramiento de la imagen y funcionalidad del edificio sede del departamento administrativo de la Función Pública

Apropiación vigente	Avance físico producto	Avance gestión	Avance financiero
\$ 1.260	0,00%	0,00%	2,20%

Fuente: Función Pública, junio 30 de (2021)

Es de resaltar que, los proyectos de inversión “Mejoramiento de la gestión de las políticas públicas a través de las TIC’S nacional” y “Mejoramiento de la imagen y funcionalidad del edificio sede del departamento administrativo de la función pública Bogotá” corresponden a los programas presupuestal 0599 y están catalogados de como proyectos para el fortalecimiento institucional

Por su parte los proyectos Mejoramiento de los niveles de eficiencia y productividad de las entidades públicas del orden nacional y territorial. Nacional y Diseño de políticas y lineamientos en temas de función pública para el mejoramiento continuo de la administración pública. Nacional hacen parte del mismo programa presupuestal 0505 y son catalogadas por su importancia estratégica al aportar de manera de directa el cumplimiento de los compromisos asumidos en PND 2018-2022.

## Compromisos CONPES

Conpes

Conpes 3918	Nombre de la acción	Meta 2021	Avance 2021
Estrategia para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia Finaliza: 31/12/2028 (1) Finaliza: 31/12/2027 (2)	Acción 1: Adelantar acciones de pedagogía sobre los ODS en para los entes territoriales, con el propósito de asegurar los niveles adecuados de cualificación profesional en el diseño e implementación de políticas públicas en función de los objetivos y metas de desarrollo sostenible.	100 %	63 %
	Acción 2: Capacitar a los aspirantes a alcaldías y gobernaciones para la adecuada apropiación de los ODS y su inclusión en la definición de programas de gobierno y en los procesos de planeación territorial.	100 %	100 %
Conpes 3920	Nombre de la acción	Meta 2021	Avance 2021
Política nacional de explotación de datos (Big Data) Finaliza: 31/12/2020	Acción 3: Proponer en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) la articulación del modelo de gestión para la explotación de datos con las políticas de gestión y desempeño institucional al interior de las entidades públicas (Línea de acción 4).	N/A	N/A
	Acción 4: Promover en el marco del Plan Nacional de Formación y Capacitación que las entidades públicas incluyan, en el Componente de Capacitación de su Plan Estratégico de Talento Humano, temáticas relacionadas con la explotación de datos (Línea de acción 7).	N/A	N/A

Conpes 3944	Nombre de la acción	Meta 2021	Avance 2021
Estrategia para el desarrollo integral del departamento de La Guajira y sus pueblos indígenas Finaliza: 31/12/2022	Acción 5: Fortalecer capacidades institucionales con criterios de reingeniería institucional para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) en la Gobernación y las Alcaldías de La Guajira.	16 entidades	8 entidades
	Acción 6: Desarrollar metodologías para que las autoridades de La Guajira promuevan procesos participativos de control social a la gestión pública y rendición de cuentas y asesorar su implementación.	80 %	95 %
	Acción 7: Actualizar el banco de buenas prácticas en participación para que las administraciones territoriales de La Guajira puedan replicar las experiencias que más se ajusten a sus necesidades.	100 %	50 %
Conpes 3932	Nombre de la acción	Meta 2021	Avance 2021
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 Finaliza: 31/12/2031	Acción 8: Monitoreo a la las acciones de rendición de cuentas adelantadas por parte de las entidades del orden nacional y territorial con enfoque de paz (sujeto a fecha de reporte en FURAG)	100 %	100 %
Conpes 3956	Nombre de la acción	Meta 2021	Avance 2021
Política de Formalización Empresarial Finaliza: 31/12/2021	Acción 9: Adaptar las páginas web del Sistema de Información de Trámites (SUIT) para incluir los trámites para empresarios que cada entidad tenga vigentes para cada CIU. Esto facilitará la consulta por parte de los empresarios de todos los trámites inventariados en la acción.	100%	100 %
	Acción 10: Identificar trámites que tengan cobros asociados sin sustento legal para eliminar el cobro asociado a estos.	100 %	90 %
Conpes 3958	Nombre de la acción	Meta 2021	Avance 2021
Estrategia para la implementación de la política pública de catastro multipropósito Finaliza: 31/12/2019	Acción 11: Fortalecer las capacidades de las entidades territoriales para asumir la gestión catastral y para aprovechar la información catastral en el diseño y ejecución de políticas públicas	N/A	N/A
Conpes 3957	Nombre de la acción	Meta 2021	Avance 2021
Política Nacional de Laboratorios: Prioridades para mejorar el cumplimiento de estándares de calidad Finaliza: 31/12/2019	Acción 12: Identificar oportunidades de fortalecimiento y desarrollo de capacidades organizacionales (estructura, planta, formación) del Instituto Nacional de Metrología para superar las falencias relacionadas con el capital humano.	100%	100%
Conpes 4007	Nombre de la acción	Meta 2021	Avance 2021
Estrategia para el Fortalecimiento de la Gobernanza en el Sistema de Administración del Territorio. Finaliza: 31/07/2022	Acción 13: Desarrollar la propuesta de estandarización y optimización de trámites al ciudadano relacionados con la administración del territorio.	50%	10%
Conpes 4023	Nombre de la acción	Meta 2021	Avance 2021
Política para la reactivación y el crecimiento sostenible e incluyente: nuevo compromiso por el futuro de Colombia Finaliza: 15/12/2025 (1) Finaliza: 31/12/2026 (2)	Acción 14: Diseñar e implementar una metodología que permita la identificación y priorización de los trámites y servicios esenciales para la ciudadanía en el proceso de reactivación económica y social; identificar las principales barreras para su acceso, y gestionar su posterior simplificación.	40%	20 %
	Acción 15: Brindar asistencia técnica en la implementación del Modelo Unificado de Gestión y Cumplimiento del Gobierno nacional a los gobiernos departamentales y municipales para fortalecer la reactivación de acuerdo con lo establecido en los planes de desarrollo territoriales	50 %	48%

Fuente: Función Pública, (2021)

## Compromisos en el Plan Marco de Implementación



A partir de la firma del Acuerdo Final, y con el fin de garantizar la implementación de lo acordado, se diseñó el Plan Marco de Implementación - PMI, el cual integra el conjunto de compromisos, objetivos, metas, prioridades e indicadores acordados para dar cumplimiento al Acuerdo de Paz. Dentro de este Plan, el Departamento asume los siguientes 6 compromisos, enmarcados en los puntos de Participación Política, Fin del conflicto e Implementación, verificación y refrendación.

Pilar	Estrategias	Producto	Indicador	Fecha de inicio-fin	Meta 2021
2.2. Mecanismos democráticos de participación ciudadana	2.2.5. Control y veeduría ciudadana	Sistema de Rendición de cuentas (incluye la rendición de cuentas del Acuerdo)	B.133 Sistema de rendición de cuentas diseñado e implementado	2017-2026	0.08

Pilar	Estrategias	Producto	Indicador	Fecha de inicio-fin	Meta 2021
2.2. Mecanismos democráticos de participación ciudadana	2.2.5. Control y veeduría ciudadana	Plan de apoyo a la creación y promoción de veedurías ciudadanas y observatorios de transparencia (énfasis en el control de la implementación del Acuerdo Final)	B.445 Plan nacional de formación de veedores, actualizado e implementado	2017-2026	10%
			B.E13 Pueblos y comunidades étnicas formados en temas de control social y veedurías	2018-2026	12 (13 pueblos indígenas)
			B.E.15 Plan de formación a veedores con pertinencia cultural, diseñado e implementado	2018-2026	0.1
3.3. Garantías de seguridad y lucha contra las organizaciones y conductas criminales	3.3.4 Sistema Integral de Seguridad para el Ejercicio de la Política (2.1.2.1)	Instrumentos de verificación y control institucional	C.433 Instrumentos de verificación y control institucional adoptados	2017-2020	N/A
6.1. Mecanismos de implementación y verificación	6.1.5. Sistema integrado de información y medidas para la transparencia para la implementación	Sistema integrado de información y medidas para la transparencia	F.412 Municipios priorizados con asistencia técnica en control interno, ejecutada	2017-2020	17

Fuente: Función Pública, (2021)

Acogiendo los lineamientos del DNP y la Consejería para la Estabilización y la Consolidación, se elaboraron rutas de trabajo que han permitido dar cumplimiento a las actividades programadas y a las metas anuales. En ese sentido, se expone a continuación las principales gestiones realizadas en cada indicador.

- **Indicador B.133 Sistema de rendición de cuentas —Con mecanismos de rendición de cuentas estipulados en el punto 6.1.5—, diseñado e implementado**

Para continuar con la implementación del Sistema de Rendición de Cuentas del Acuerdo de Paz, se desarrollaron las siguientes actividades:

- Elaboración de lineamientos para la rendición de cuentas del Acuerdo de Paz tanto entidades nacionales y municipios PDET.
- Formalización de la Circular Conjunta 100-001, expedida por Función Pública con la Consejería de Estabilización y Consolidación.
- Actualización del formato de informe de rendición de cuentas de paz de las entidades nacionales, siguiendo las sugerencias de ciudadanos e incluyendo lenguaje claro.
- Elaboración del formato del informe de rendición de cuentas de paz para los municipios PDET, basados en los pilares de la Reforma Rural Integral.
- En coordinación con la Agencia de Renovación del Territorio – ART, se apoyó técnicamente a los municipios PDET en la incorporación de acciones de rendición de cuentas en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, así mismo se trabajó en la elaboración y publicación del informe de rendición de cuentas paz y en la definición de escenarios de diálogos con la comunidad, en especial con los grupos motor.
- Desarrollo de eventos virtuales que permitieron socializar los lineamientos de rendición de cuentas para los municipios PDET en la capacitación que se llevó a cabo el 27 de enero de 2021 y el 3 de marzo, los cuales pueden validarse por medio de los siguientes enlaces: <https://www.youtube.com/watch?v=5MrvKrGfzOk&t=18s> <https://www.youtube.com/watch?v=9hTtOD165r8>
- Verificación de la divulgación de los informes individuales de rendición de cuentas de las entidades nacionales y territoriales con los compromisos en el Acuerdo de Paz. Así mismo, se revisó que se adjuntaran, para cada informe de las entidades territoriales (municipios PDET), el anexo con los proyectos aprobados de cada municipio.
- Elaboración de un balance de contenidos de los informes individuales de rendición de cuentas de las entidades nacionales y territoriales con compromisos en el Acuerdo de Paz. De este ejercicio se generaron dos bases de datos, una de entidades nacionales y otra de entidades territoriales, mediante las cual es posible consultar el análisis individual de cada campo de información solicitado respecto a la información reportada por la entidades nacionales y territoriales, así como la identificación de fortalezas y debilidades agregadas útiles en el direccionamiento futuro de la estrategia de asesoría de la Función Pública en la materia y en la planeación de las jornadas de capacitación. De la revisión adelantada, se encontró que 16 de 40 informes PUBLICADOS de las entidades del orden nacional y 114 de 170 de las entidades del orden territorial con compromisos en el Acuerdo de Paz, deben realizar algún ajuste relacionado en su Informe de Rendición de Cuentas, bien sea por no haberlo publicado en la sección establecida, haberlo publicado incompleto, en el formato erróneo, o tener errores en la información diligenciada.
- Diseño de una ruta de acompañamiento a las entidades en el mejoramiento del proceso de elaboración y aprovechamiento de los informes de rendición de cuentas sobre la implementación de los Acuerdos de Paz.

- **Indicador B.445 Plan nacional de formación de veedores, actualizado e implementado**

En cumplimiento del plan de trabajo establecido para este indicador, se adelantaron las siguientes gestiones:

En el marco de la planeación 2021 de la red institucional de apoyo a las veedurías ciudadanas se concertó la actualización de módulos del Plan Nacional de Formación de Veedores para la vigencia. En ese sentido se definió la culminación del Módulo de Contabilidad Pública como instrumento para el control social y formular dos módulos nuevos en atención a planes y políticas públicas de gestión de riesgo de desastres y servicio al ciudadano.

En relación al desarrollo de contenidos de los módulos priorizados para la actualización del Plan Nacional de Formación para el Control Social, Función Pública llevó a cabo una reunión con la Contaduría General de la Nación en la que se acordaron los ajustes finales tanto de contenido como de forma del “Módulo la contabilidad pública como instrumento para el control social”, logrando de esta manera la versión final de este documento, el cual está en proceso de revisión editorial. Así mismo, se adelantaron jornadas de trabajo con la Unidad Nacional para la Gestión de Riesgo de Desastres para establecer la propuesta de contenidos temáticos y desarrollo metodológico del Módulo de Control Social a la Gestión de Riesgo de Desastres, esto en el marco de la construcción del Plan de Capacitación para la gestión de riesgos de desastres y el Plan Nacional de Formación en Control Social de Función Pública.

Con corte al 30 de junio, se han formado **1.570 multiplicadores** en control social (**117 pertenecientes a comunidades étnicas**) así: **1.375 en talleres de control social** y **195 en el curso virtual**.

**Multiplicadores en control social**

MES	CIUDADANOS FORMADOS EN CONTROL SOCIAL	ÉTNICOS FORMADOS
Enero	32	5
Febrero	30	4
Marzo	21	3
Abril	288	43
Mayo	838	27
Junio	347	35
<b>Total, general</b>	<b>1.570</b>	<b>117</b>

Fuente: Función Pública (2021)

- **Indicador: B.E.13 Pueblos y comunidades étnicas formados en temas de control social y veedurías**

Con el fin de identificar los territorios a priorizar en la vigencia 2021, en conjunto con la Red Institucional de Apoyo a las Veedurías Ciudadanas, se aplicó un formulario en línea y se desarrolló un taller de concertación, a partir de la definición de criterios y variables (territorios PDET, ubicación de comunidades y pueblos étnicos, grupos de interés por temáticas, intervenciones previas por parte de la RIAV, baja participación en el control social, conectividad) que permitieran determinar su importancia por parte de los grupos étnicos.

Conforme con lo anterior, los territorios priorizados son los siguientes:

**Territorios prioritarios**

DEPARTAMENTO	REGIÓN/MUNICIPIO
Amazonas	Leticia
Antioquia	Apartadó
Bolívar	Cartagena, Cantagallo, María la Baja
Cesar	Valledupar, La paz
Córdoba	San Jose de Ure, Sanpelayo, Montelibano;
Chocó	Acandí, Condoto, Quibdó, Ungia, Istmina
La Guajira	Maicao, Barrancas; Manaure, Fonseca
Guaviare	San José del Guaviare
Putumayo	Villagarzón, Mocoa
Cauca	Santander de Quilichao, Timbiquí, Caloto
Magdalena	Santa Martha, sierra Nevada, Aracataca
Nariño	Barbacoas, Tumaco, Francisco Pizarro, Pasto
Norte de Santander	Sardinata, Cúcuta, Catatumbo
Santander	Girón, Cimitarra
Sucre	Sampués, Ovejas, Tolú
Valle del Cauca	Argelia, Buenaventura; Pradera, Florida
San Andres y Providencia	San Andres y Providencia

Fuente: Función Pública (2021)

Por otro lado, se llevó a cabo el diseño de los talleres, partiendo de lo validado en vigencias anteriores en los talleres realizados, para la vigencia en curso se identificaron: el contenido, la metodología por cada paso de control social, la actividad, el recurso y una posible evaluación.

Para este periodo se desarrollaron jornadas de formación de multiplicadores, las cuales permitieron formar 10 pueblos y comunidades étnicas, así:

**Formación de multiplicadores**

Comunidad o pueblo étnico
Pueblo Korevaju - Caquetá
Consejo laboral afrocolombiano choco juventudes; Consejo Comunitario Los Delfines; Consejo Comunitario Acadesan Vida, Territorio y Derecho
Comunidad Inga Resguardo La Esperanza Del Municipio De Mocoa
Pueblo Kichwa
Consejo Comunitario De La Cuenta Del Rio San Bernardo Patria Norte
Pueblo Anbika
Comunidad Indígena Ipiales
Pueblo Mokana

Fuente: Función Pública (2021)

- **Indicador B.E.15 Plan de formación a veedores con pertinencia cultural, diseñado e implementado**

Durante el primer semestre del 2021, se realizaron las siguientes acciones para dar cumplimiento a este indicador:

En relación al proceso de virtualización del Plan Nacional de Formación de Veedores con Enfoque Étnico, se elaboró la propuesta de guion temático para el curso virtual, se adelantó la desagregación y reorganización de las temáticas y sub-temáticas que componen el plan para ser transferidas al curso virtual, y se construyó el plan de trabajo para la propuesta de diseño de la plataforma virtual y personajes que orientarán el curso.

De igual forma, se construyó una matriz para caracterizar los pueblos, grupos y comunidades étnicas que se encuentran en el país, identificando las siguientes variables: departamento, municipio, categoría del municipio, municipios PDET, acceso a internet y medios comunitarios y de interés público que se encuentran en los diferentes territorios. Esto permitió contar con los siguientes registros de información: 309 resguardos indígenas, 1853 consejos comunitarios y organizaciones de comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras y 11 kumpaño del pueblo Rrom, Adicionalmente, se aplicó el modelo de capacitación a las comunidades étnicas NARP, así:

En coordinación con la Red Institucional de Apoyo a las Veedurías del Departamento del Choco, logrando la participación de 44 personas.

- Se llevó a cabo una jornada de capacitación en control social dirigida a pueblos étnicos de los departamentos del Cauca y de Caldas, con la participación de seis personas, entre las que se encuentra un representante del Consejo Comunitario de la Cuenca del rio San Bernardo Patria Norte, este espacio se enfocó en la formación de este líder y representante para que sirviera como puente de multiplicación de información para su comunidad.
- Se capacitaron a los enlaces étnicos de en coordinación con de la Agencia de Renovación para el Territorio, para que cumplan el rol de multiplicadores con las comunidades étnicas en sus respectivas regiones.
- Se realizó un taller de formación con la participación de 9 líderes de comunidades negras y afrocolombianas preparado con la Cámara de Representantes.
- Se formaron a los gestores comunitarios enlaces para socializar los temas asociados a la participación con las comunidades en territorio, en el que participaron líderes de la comunidad indígena Piratapuya en coordinación con la Superintendencia de Salud.



## 12. Estrategia: Departamento Administrativo de la Función Pública con capacidades institucionales fortalecidas

El Departamento Administrativo de la Función Pública implementa el Modelo Integrado de Planeación y Gestión con el propósito de ser eficientes en las respuesta a las necesidades de sus grupos y posicionarse como un Departamento técnico e innovador

### 12.1 Estrategia de fortalecimiento de la relación del Departamento con los grupos de valor

Función Pública implementa una estrategia de comunicación, encaminada al posicionamiento y reconocimiento de la Entidad, a través de actividades que permiten un incremento significativo de impactos en medios, alcance en redes sociales, relacionamiento con audiencias de interés y productos que aporten a una comunicación interna y externa más efectiva.

Para la vigencia 2021 Función Pública continuó apostándole a la virtualidad para estrechar aún más la relación con sus grupos de valor, por eso ha efectuado 63 transmisiones de actividades, capacitaciones y encuentros de equipos transversales; además, ha consolidado un sistema informativo en el cual ha publicado 125 contenidos noticiosos en el portal institucional, realizado 24 Magazines Sirvo a mi País, producido 5 boletines digitales Carta Administrativa y 6 Boletines Sirvo a mi País. Adicionalmente, se integró un nuevo componente al sistema, el Podcast Frecuencia Pública que ya cuenta con 8 episodios, 2 audiolibros y emisión de boletines semanales. De la misma manera ha remitido 353 comunicados o boletines de prensa a los medios de comunicación y se han generaron más de 1500 piezas de diseño.

El comportamiento de las redes sociales institucionales continúa caracterizándose por el incremento en el número de seguidores. En el año 2020 se registró un acumulado de 126.587 seguidores y para 2021 se contabilizan 143.405 seguidores, así:

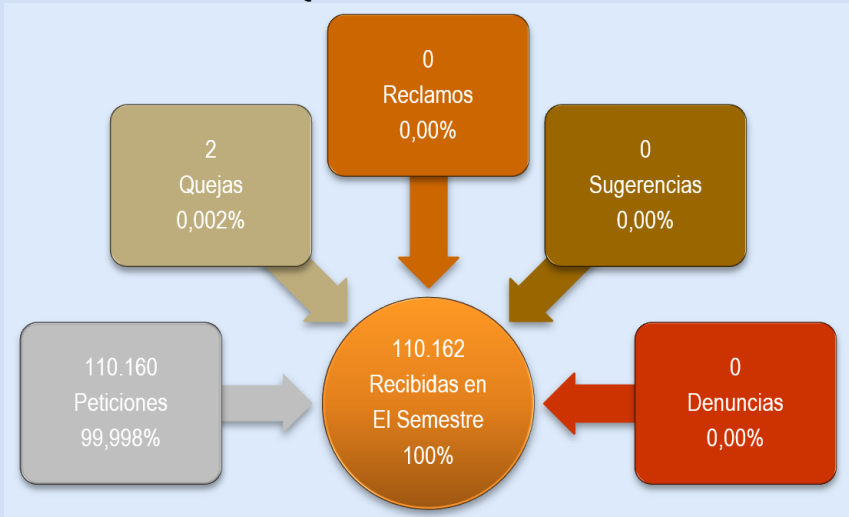
Seguidores en Redes				
	2019	2020	2021	% de aumento
	40.030	52.210	56.500	8%
	1.970	5.830	7.338	26%
	7.410	22.800	30.200	32%
	35.242	45.747	49.367	8%

Fuente: Función Pública, 30 de junio (2021).

### 10.2 Peticiones, quejas, reclamos, denuncias y sugerencias recibidas y atendidas PQRDS

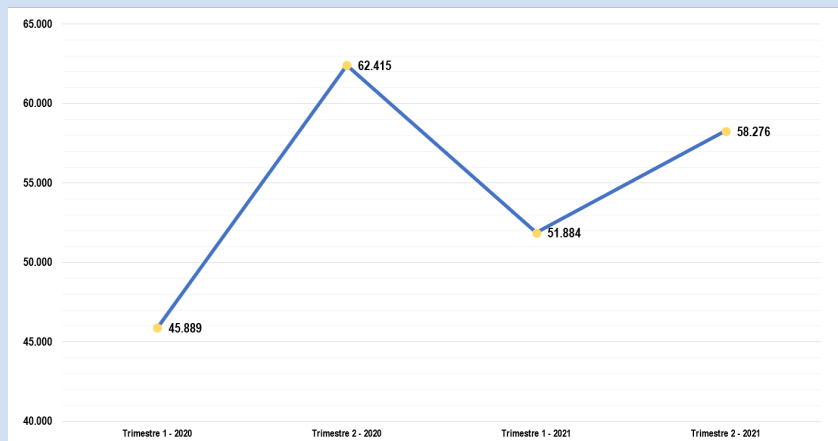
El propósito del contenido es determinar la oportunidad de las respuestas y el nivel de percepción de los servicios y trámites ofrecidos por Función Pública, y en el evento de ser necesario, formular recomendaciones a la alta dirección y a los responsables de los procesos, para el mejoramiento continuo de la prestación del servicio a los usuarios por parte de la Entidad.

PQRSD Primer Semestre 2021



Fuente: Función Pública, 30 de junio (2021).

- El 78,81% (86.820) de las peticiones registradas en el semestre, fueron asignadas al Grupo de Servicio al Ciudadano Institucional.
- El canal de atención más utilizado por los grupos de valor para el presente semestre fue el escrito, con un total de 61,619, equivalente al 55,93%.
- De las 86.820 peticiones tramitadas por el Grupo de Servicio al Ciudadano Institucional, el 67,5% tuvieron respuesta a través de un asesor y por medio de la autogestión digital el 32,5%.



Se observa que a partir del primer Semestre de 2021, se incrementa el registro de PQRSD comparado con el periodo inmediatamente anterior

Al comparar el primer semestre del año 2021 con el primer semestre de 2020, se observa un aumento de las PQRSD en un 1,01%



- Comparando las PQRSD del actual semestre, con el mismo semestre del año anterior, aumentó el número de peticiones recibidas en la entidad en un 1,01%, pasando de un total de 108.304 a 110.160 requerimientos.

#### 10.2.1 Percepción de los grupos de valor a los productos, servicios y trámites

El Departamento Administrativo de la Función Pública en su compromiso con el mejoramiento continuo, tiene implementado un sistema de medición y análisis, el cual le permite evaluar la percepción de los clientes internos y externos del Departamento, y con base en los resultados de este ejercicio, gestionar medidas encaminadas a la mejora continua y óptima prestación del servicio.

DEPARTAMENTO	TOTAL	%
Grupo de Servicio al ciudadano Institucional	2135	30.6%
Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano	2068	29.6%
Dirección de Gestión y Desempeño Institucional	905	13.0%
Subdirección	586	8.4%
Dirección de Gestión del Conocimiento	522	7.5%
Dirección de Desarrollo Organizacional	338	4.8%
Dirección de Empleo Público	177	2.5%
Dirección Jurídica	175	2.5%
Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática	27	0.4%
Grupo de Gestión Humana	16	0.2%
Grupo de Gestión Documental	14	0.2%
Oficina de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones	12	0.2%
Grupo de Gestión Contractual	6	0.1%
Grupo de Gestión Financiera	2	0.0%
Grupo de Comunicaciones estratégicas	1	0.0%
Oficina Asesora de Planeación	1	0.0%
Grupo de Gestión Administrativa	1	0.0%
<b>Total general</b>	<b>6.986</b>	<b>100.0%</b>

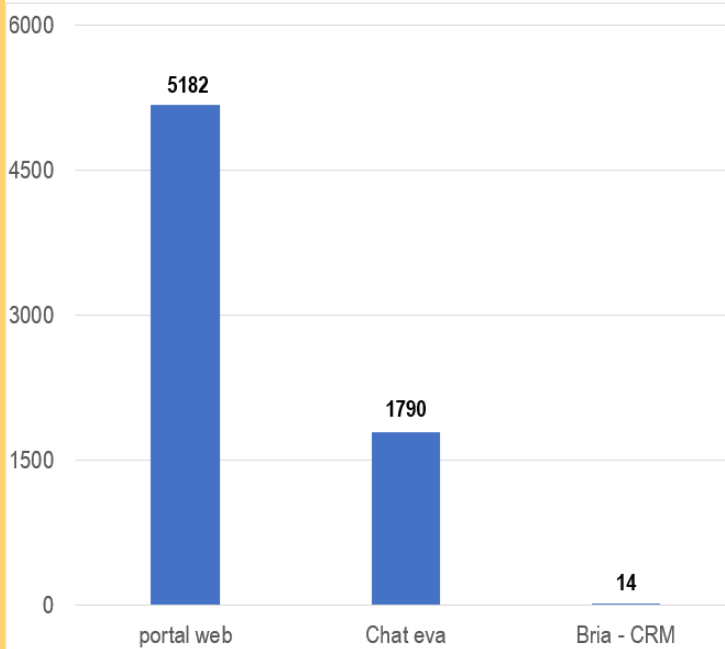
De las 6.986 encuestas registradas en el semestre, el canal más utilizado para evaluar fue el portal web, con un total de 5.182 correspondiente a (74,17%)

El Grupo de Servicio al Ciudadano Institucional fue la dependencia con mayor número de evaluaciones con un 30,7%

Fuente: Función Pública, 30 de junio (2021).



El canal mas utilizado para evaluar es el **Portal web**



Fuente: Función Pública, 30 de junio (2021).

- De las **6,986** encuestas efectuadas por los canales de atención, la calificación promedio fue **Excelente en un 75.0%**
- Comparando las evaluaciones de percepción del actual semestre con el mismo periodo del año anterior, se presenta un aumento del **40,0%**, pasando de **4.191 a 6.986**
- La dependencia más evaluada por los grupos de valor, fue el **Grupo de Servicio al Ciudadano Institucional**, con un **30,6%** del total de encuestas registradas.
- Las encuestas de percepción más evaluada por los grupos de valor fue la de orientación y la de asesoría integral, con un **49,52%** cada una del total de las mismas

### 12.3 Gestión del Talento Humano al interior Función Pública

La Secretaría General de Función Pública a través del proceso de Gestión del Talento Humano tiene encomendada dirigir la ejecución de los programas y actividades relacionadas con gestión humana.

Para el 2021 se formalizan **57** empleos de los niveles asesor, profesional y técnico, **49** venían de la planta temporal vigente hasta el 31 de diciembre de 2020 y **8** empleos fueron creados para fortalecer los procesos misionales. De los empleos creados, 5 corresponden a profesionales que cumplen con los requisitos para la vinculación de profesionales sin experiencia en edades comprendidas entre los 18 y 28 años, de acuerdo con los postulados del Decreto 2365 de 2019.

Dentro de los beneficios de la formalización, se resaltan la optimización de los procesos misionales de la Entidad: Gestión del Conocimiento y grupos de valor; Generación de productos y servicios para la gestión pública; y Acción integral en la administración pública Nacional y Territorial; de igual manera y el proceso transversal y estratégico de tecnologías de la información. Además, se garantiza la permanencia en la prestación del servicio, la generación y retención del conocimiento al interior de la Entidad.

En cuanto al Plan Institucional de Capacitación-PIC este se estructuró con el fin de contribuir a la formación y fortalecimiento de competencias de los servidores de la entidad, acorde con las necesidades identificadas en los diferentes diagnósticos elaborados, desarrollándolo a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción. Se establecieron e implementaron estrategias en búsqueda de dar continuidad a las operaciones desde casa, así: (i) capacitaciones virtuales (ii) establecimiento de medidas de protección y prevención, (iii) alianzas para atención prioritaria en salud mental, (iv) fomentar hábitos saludables, (v) realizar seguimiento a las condiciones de salud, (vi) respetar las condiciones laborales en especial el respeto por la jornada laboral establecida por la entidad.

Así mismo, con el fin de generar estrategias para que los servidores afrontaran la situación de pandemia, aumentaran su productividad, motivación y mantener la calidad de los servicios prestados a los grupos de valor, se desarrollaron más de 50 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, talleres, encuentro virtuales y celebraciones de fechas especiales que contaron con una participación promedio de 38 servidores.

En cuanto a las medidas de prevención e intervención para el control y mitigación de la propagación del COVID-19 se expidió el protocolo de Bioseguridad a través de la Resolución 177 del 5 de mayo del 2020 como respuesta a las medidas adoptadas en la Resolución 666 del 24 de abril del 2020 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social. Así mismo, para dar cumplimiento al protocolo de bioseguridad, se diseñó un protocolo de prevención del contagio del virus y se establecen las medidas de prevención y parámetros para el adecuado manejo de casos confirmados por COVID-19.

De igual manera, se actualiza el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG - SST) basado en el ciclo PHVA y en cumplimiento de lo establecido en la Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019 y demás normativa legal vigente en el marco del Sistema General de Riesgos Laborales. Para dar cumplimiento a lo estipulado en las normativas referenciadas y con el fin de mitigar la propagación del COVID 19 en el año 2020 se ejecutaron 80 actividades entre las que se destacan actividades semanales de Seguridad y Salud en el Trabajo que desarrollaron temas asociados al uso eficiente del tiempo, hábitos saludables, pausas activas, sesiones de ejercicios, Resolución de conflictos desde el trabajo en casa, entre otros.

Con el propósito de continuar con la adecuada prestación de servicios del departamento, se encuentra en revisión la Resolución “Por medio de la cual se actualizan las medidas adoptadas, adaptadas e implementadas al interior del Departamento Administrativo de la Función Pública, definidas en el protocolo general de bioseguridad y su anexo técnico, expedido por el Ministerio de Salud y Protección Social mediante la Resolución 777 del 2 de junio de 2021”.

Además, se han expedido varias circulares, entre las cuales se destaca la No. 02 del 22 de enero de 2021 directrices para la prestación de servicios y cumplimiento de funciones y obligaciones por parte de los servidores, pasantes, y contratistas de la función Pública en el marco de la Emergencia Sanitaria originada por el Covid –19.

### 12.4 Gestión contractual financiera y administrativa adelantada y monitoreadas

En cumplimiento de la normatividad vigente, durante la vigencia 2021 se elaboró y publicó el Plan Anual de Adquisiciones (PAA) como herramienta de planeación que permite facilitar, identificar, registrar, programar y divulgar necesidades de bienes, obras y servicios, y a su vez generar alertas sobre la ejecución de los recursos, el cual puede ser consultado en el siguiente enlace <https://www.funcionpublica.gov.co/contratacion>.

En lo adelantado de 2021 se adelantaron aproximadamente **534 procesos de contratación**, en donde la contratación directa concentró un **89.7%** de los procesos adelantados con 376 procesos, los procesos de acuerdos marco de precios y mínima cuantía representaron el **6.4%** con **37 procesos y el 1.7%** con **26 procesos** respectivamente y los contratos resultantes de grandes superficies, selección abreviada subasta, selección abreviada menor cuantía, agregación y concursos por mérito representan el **0.9% restante**.

Es importante observar que la contratación de bienes y servicios con características técnicas uniformes y de común utilización, a través de la Tienda Virtual del Estado Colombiano (acuerdo marco de precios, grandes superficies y agregación de demanda), redundó en el desarrollo de procesos más ágiles.

Procesos de contratación adelantados por vigencia

MODALIDAD	2020	2021	PORCENTAJE
Contratación directa	166	210	89.7%
Convenios	53	1	0.4%
Acuerdo marco de precios	22	15	6.4%
Mínima cuantía	22	4	1.7%
Grandes superficies	13	2	0.9%
Selección abreviada subasta	11	2	0.9%
Selección abreviada menor cuantía	6	0	0.0%
Agregación de Demanda	6	0	0.0%
Concurso de Méritos	1	0	0.0%
<b>Totales</b>	<b>300</b>	<b>234</b>	<b>100%</b>

Fuente: Función Pública (2021)

# Presupuesto 2021



Con base en el decreto 2411 del 30 diciembre de 2019 "Por el cual se liquida el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal de 2021, se detallan las apropiaciones, se clasifican y se asigna una apropiación inicial a Función Pública de \$ 47.973.693.300, distribuidos de la siguiente manera:

CONCEPTO	APROPIACIÓN VIGENTE *
<b>FUNCIONAMIENTO</b>	<b>\$ 27.576</b>
Gastos de Personal	\$ 24.082
Adquisición de Bienes y Servicios	\$ 2.584
Transferencias corrientes	\$ 805
Tributos, impuestos	\$ 103
<b>INVERSIÓN</b>	<b>\$ 20.397</b>
Diseño de políticas y lineamientos en temas de función pública para el mejoramiento continuo de la administración pública	\$ 8.130
Mejoramiento de los niveles de eficiencia y productividad de las entidades públicas del orden nacional y territorial	\$ 7.645
Mejoramiento de la gestión de las políticas públicas a través de las tic's nacional	\$ 3.360
Mejoramiento de la imagen y funcionalidad del edificio sede del departamento administrativo de la función pública Bogotá	\$ 1.260
<b>TOTAL, PRESUPUESTO 2021</b>	<b>\$ 47.973</b>

Fuente: Función pública, (2021)

## Ejecución presupuestal 2021



Detalle de la ejecución presupuestal:

DESCRIPCIÓN	APR. VIGENTE	COMPROMISO	OBLIGACIÓN	% COMPR/APRO	% OBLIG/APRO
Gastos de Personal	\$24.082	\$10.101	\$10.094	41.95%	41.92%
Gastos Generales	\$2.582	\$1.972	\$796	76.40%	30.62%
Transferencias corrientes	\$911	\$194.9	\$188.9	21.38%	20.72%
<b>Total Presupuesto de Funcionamiento</b>	<b>\$27.576</b>	<b>\$12.269</b>	<b>\$11.080</b>	<b>44.49%</b>	<b>40.18%</b>
Inversión CSF	\$20.397	\$13.732	\$3.943	67.33%	19.33%
<b>Total Presupuesto de Inversión</b>	<b>\$20.397</b>	<b>\$14.446</b>	<b>\$5.121</b>	<b>70.82%</b>	<b>25.11%</b>
<b>TOTAL PRESUPUESTO</b>	<b>\$47.973</b>	<b>\$26.715</b>	<b>\$16.201</b>	<b>55.69%</b>	<b>33.77%</b>

\*Cifras en miles de millones de pesos

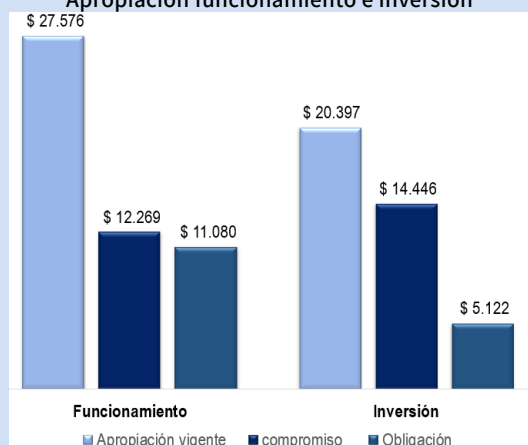
Fuente: Grupo de gestión financiera – SIIF con corte al 30 de junio, (2021).

PROYECTO DE INVERSIÓN	APR. VIGENTE	Ejecución a nivel de compromiso		Ejecución a nivel de obligación	
		\$	%	\$	%
Mejoramiento de los niveles de eficiencia y productividad de las entidades públicas del orden nacional y territorial	\$7.646	\$7.335	95.94%	\$2.464	32.23%
Diseño de políticas y lineamientos en temas de función pública para el mejoramiento continuo de la administración pública	\$8.131	\$5.704	70.15%	\$2.191	26.95%
Mejoramiento de la gestión de las políticas públicas a través de las tic's nacional	\$3.360	\$1.379	41.04%	\$438	13.03%
Mejoramiento de la imagen y funcionalidad del edificio sede del departamento administrativo de la función pública Bogotá	\$1.260	\$28	2.20%	\$28	2.20%
<b>Total</b>	<b>\$20.397</b>	<b>\$14.446</b>	<b>52.33%</b>	<b>\$5.121</b>	<b>18.60%</b>

\*Cifras en miles de millones de pesos, Fuente: Grupo de gestión financiera – SIIF con corte al 30 de junio, (2021).

Por inversión, a nivel de compromiso y obligación corresponden al 52% y 18% respectivamente, lo cual indica que se han comprometido \$ 14.446 mil millones comprometidos, de los cuales \$ 5.121 mil millones ya se han obligado

Apropiación funcionamiento e inversión



Fuente: Función pública, (2021)

La ejecución presupuestal, con corte 30 de JUNIO de 2021, a nivel de compromisos, alcanzó un avance de 55.7% y a nivel de obligación un 33.7%, así:



# Estados Financieros 2021



ACTIVO	JUNIO 2021	
	\$	%
<b>Activos Corrientes</b>		
Efectivos	\$ 14.000.000	0.70%
Cuentas por cobrar	\$ 28.460.287	1.42%
Otros activos	\$ 1.961.897.786	97.88%
<b>Total, Activos corrientes</b>	<b>\$ 2.004.358.073</b>	<b>100%</b>
<b>Activos no corrientes</b>		
Rentas por cobrar	2.573.992	0.02%
Propiedades, planta y equipo	\$ 5.472.120.789	44.11%
Otros activos	6.931.479.954	55.87%
<b>Total, Activos no corrientes</b>	<b>\$ 12.406.174.735</b>	<b>100%</b>
<b>Total activos</b>	<b>\$ 14.410.532.808</b>	<b>100%</b>

Fuente: Función Pública, corte 30 de junio (2021).

PASIVOS	JUNIO 2021	
	\$	%
<b>Pasivos corrientes</b>		
Cuentas por pagar	\$162.354.122	1.88%
Beneficios a los empleados	\$ 6.394.149.307	73.94%
Provisiones	\$ 332.954.495	3.85%
Otros pasivos	\$1.758.478.942	20.33%
<b>Total, pasivos corrientes</b>	<b>\$ 8.647.936.867</b>	<b>100%</b>
<b>Total pasivos</b>	<b>\$ 8.647.936.867</b>	<b>100%</b>

Fuente: Función Pública, corte 30 de junio (2021).

PATRIMONIO	JUNIO 2021	
	\$	%
<b>Pasivos corrientes</b>		
Patrimonio entidades de gobierno	\$ 5.762.595.941	100%
<b>Total, pasivos corrientes</b>	<b>\$ 5.762.595.941</b>	<b>100%</b>
<b>Total, pasivos y patrimonio</b>	<b>\$14.410.532.808</b>	<b>100%</b>

Fuente: Función Pública, corte 30 de junio (2021).

ESTADO DE RESULTADOS	JUNIO 2021	
	\$	%
<b>Ingresos</b>		
Transferencias y subvenciones	\$ 12.864.598	0.07%
Operaciones interinstitucionales	\$ 17.218.194.324	98.73%
Otros ingresos	\$ 208.181.205	1.19%
<b>Total, ingresos</b>	<b>\$ 17.439.240.127</b>	<b>100%</b>
<b>Gastos</b>		
De administración y operación	\$ 17.132.804.539	92.56%
Deterioro, depreciaciones, amortizaciones y provisiones	\$ 1.062.367.251	5.74%
Operaciones interinstitucionales	\$ 22.180.149	0.12%
Otros gastos	\$293.157.743	1.58%
<b>Total, gastos</b>	<b>\$ 18.510.509.682</b>	<b>100%</b>

Fuente: Función Pública, corte 30 de junio (2021).

el estado de situación financiera del Departamento Administrativo de la Función Pública a corte 30 de junio de 2021, presenta saldos en sus activos por valor de \$ 14.410.532.808; el 0.10% del total del activo corresponde al saldo de caja menor; 0.20% del total del activo corresponde a cuentas por cobrar por concepto de incapacidades a las diferentes E.P.S y a cuentas por cobrar a servidores de incapacidades de médicos no adscritos a la red de prestadores de servicios de salud la E.P.S; el 61.71% del total del activo corresponde a otros activos donde la más representativa corresponde a intangibles y los recursos entregados en administración (CUN), y el 37.97% del total del activo corresponde a las propiedades planta y equipo que posee la entidad.

El pasivo total tiene un valor de \$ 8.647.936.867; el 1.88% del total del pasivo corresponde a las cuentas por pagar pendientes de pago para el mes de julio por concepto de proveedores, contribuciones de obra pública, retención en la fuente, entre otros; el 73,94% del total del pasivo corresponde al cálculo actuarial y a los beneficios para los empleados a corto plazo, el 3.85% del total del pasivo corresponde a la provisión de litigios y demandas y el 20.33% se refiere a otros pasivos que corresponde a saldos de los recursos del convenio con la ESAP que se encuentran por legalizar.

En cuanto al patrimonio de la entidad se compone del capital fiscal y el resultado del ejercicio de las vigencias actual y anteriores.

Finalmente, el estado de resultados muestra que los ingresos están de acuerdo con el presupuesto asignado a la Entidad, mientras que los gastos corresponden a la ejecución del presupuesto y a los gastos de funcionamiento.

# Informe de Gestión

**VERSIÓN 1**

**Oficina Asesora de Planeación**

**ENERO 1 A JUNIO 30 DE 2021**

Departamento Administrativo de la Función Pública

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

Conmutador: 7395656 Fax: 7395657

Web: [www.funcionpublica.gov.co](http://www.funcionpublica.gov.co)

[eva@funcionpublica.gov.co](mailto:eva@funcionpublica.gov.co)

Línea gratuita de atención al usuario: 018000 917770

Bogotá, D.C., Colombia.



El servicio público  
es de todos

Función  
Pública