

FUNCIÓN PÚBLICA
AGOSTO 2017

Informe al Congreso

JULIO 2016 - JUNIO 2017

Tú sirves a tu país,
nosotros te servimos a ti.



FUNCIÓN PÚBLICA
Departamento Administrativo de la Función Pública



INFORME AL CONGRESO
JULIO 2016-JUNIO 2017

BOGOTÁ, D.C., COLOMBIA
AGOSTO 2017

Liliana Caballero Durán
Directora

Claudia Hernández León
Subdirectora (E)

Ángela María González Lozada
Secretaria General

Francisco Camargo Salas
Director de Empleo Público

Alejandro Becker Rojas
Director de Desarrollo Organizacional

María del Pilar García González
Directora de Gestión y Desempeño Institucional

Fernando Augusto Segura Restrepo
Director de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano

Mónica Liliana Herrera
Directora Jurídica (E)

Diego Alejandro Beltrán Ogilvie-Browne
Director de Gestión del Conocimiento

Luz Stella Patiño Jurado
Jefe de Oficina de Control Interno



FUNCIÓN PÚBLICA
Departamento Administrativo de la Función Pública



Guillermo Martínez Daza
Jefe Oficina Asesora de Planeación

Roger Alonso Quirama García
Jefe Oficina de Tecnología de la Información
y las Comunicaciones

Paula Irene Castellanos Hincapié
Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones

Coordinación Editorial
Dirección de Gestión del Conocimiento

Elaborado por:
Martha Juzga Lugo
Johanna Jimenez Correa

Diseño y Diagramación
Oficina Asesora de Comunicaciones

Departamento Administrativo de la Función Pública
Carrera 6 No 12-62, Bogotá, D.C., Colombia
Conmutador: 739 5656 / 86 - Fax: 739 5657

Web: www.funcionpublica.gov.co
e mail: eva@funcionpublica.gov.co

Línea gratuita de atención al usuario: 018000 917770

Bogotá, D.C., Colombia.

Tabla de contenido

I.	Introducción.....	5
II.	Apuesta estratégica.....	6
III.	Servidores públicos capacitados, felices y comprometidos que trabajan por el bienestar de los ciudadanos.....	9
IV.	Estabilidad y reorganización del empleo público para responder de manera eficiente a las necesidades de los ciudadanos.....	28
V.	Entidades transparentes, servidores íntegros y ciudadanos corresponsables.....	40
VI.	Gestión para satisfacer las necesidades de los ciudadanos.....	51
VII.	Sinergias que mejoran la gestión del servicio público.....	68
VIII.	Intercambio de experiencias y conocimiento para la gestión pública.....	81
	Anexos.....	90
	Siglas.....	93
	Referencias.....	95

Indice

Gráfica 1: Temas de competencia de Función Pública	8
Gráfica 2: Principios, objetivos y estrategias transversales.....	8
Gráfica 3: Estrategia de fortalecimiento de capacidades para la paz	13
Gráfica 4: Teletrabajo y estrategia de horarios flexibles	26
Gráfica 5: Participación de la mujer en el empleo público	27
Gráfica 6: Trámites Racionalizados.....	42
Gráfica 7: Prácticas irregulares en la administración pública	48
Gráfica 8: Modelo de gestión jurídica pública efectiva	57
Gráfica 9: Modelo de operación por procesos	58
Gráfica 10: Producción normativa	59
Gráfica 11: Gestor Normativo.....	59
Gráfica 12: Ahorro que genera el Gestor Normativo de mayo de 2016 a mayo de 2017 a las entidades.	61
Gráfica 13: Tipos de reforma en procesos a entidades del orden nacional de julio de 2016 a junio de 2017.	63
Gráfica 14: Empleos y su clasificación	75
Gráfica 15: Número de Empleos por Sector	76
Gráfica 16: Distribución por género.....	76
Gráfica 17: Servidor público tipo	77
Gráfica 18: Máximo nivel educativo de los servidores públicos ³	77
Gráfica 19: Publicación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano	78
Tabla 1: Becas para cursos internacionales	15
Tabla 2: Número y costos de concursos	18
Tabla 3: Beneficios obtenidos en la Negociación	39
Tabla 4: Gestor normativo EVA.....	60
Tabla 5: Herramienta de análisis sectorial.	65
Tabla 6: Financiación cooperantes 2016 - 2017	87

I. Introducción

En el marco del Plan Nacional de Desarrollo (2014 – 2018), “Todos Por un Nuevo País: Paz, Equidad y Educación”, y en cumplimiento de su misión institucional, Función Pública ha venido consolidando su gestión mediante la formulación, implementación, promoción, seguimiento y evaluación de las políticas públicas de empleo público, gestión pública, fortalecimiento institucional y participación, transparencia y servicio al ciudadano; la adopción de instrumentos técnicos, jurídicos, el diseño y la administración de sistemas de información, que constituyen los principales mecanismos para el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos, de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano.

El avance y los resultados satisfactorios de la gestión institucional reflejan el interés y compromiso permanentes por lograr los objetivos planteados, siempre en beneficio de los sectores administrativos, entidades, servidores públicos del orden nacional y territorial y, por su puesto, de los ciudadanos.

En este contexto, acorde con la Ley 1712 de 2014 de Transparencia y Acceso a la Información Pública Nacional y el Artículo 208 de la Constitución Política de Colombia, Función Pública presenta al honorable Congreso de la República, el informe de la gestión adelantada en el periodo comprendido entre julio de 2016 y junio de 2017.

II

Apuesta estratégica

¿Quiénes somos?

Función Pública es 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 los ciudadanos 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**.

Competencias de Función Pública

En el siguiente gráfico se encuentran las principales competencias de Función Pública, en él se tomó como eje fundamental la atención de las necesidades de sus grupos de valor: servidores públicos, entidades y ciudadanos.

Gráfica 1: Temas de competencia de Función Pública

1. Empleo Público

- Meritocracia
- Información y Planeación
- Formación y capacitación
- Remuneración
- Bienestar
- Libertad de asociación
- Política Pública de Talento Humano

2. Gestión Pública

- Planeación y Gestión
- Calidad
- Control Interno
- Incentivos a la gestión
- Política de Planeación y Gestión, Calidad y Control Interno



3. Fortalecimiento Institucional

- Arquitecturas Institucionales
- Fortalecimiento Institucional Nacional y Territorial
- Valoración de entidades

4. Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano

- Relación Estado – Ciudadano
- Participación Ciudadana
- Rendición de Cuentas
- Transparencia, Acceso a la Información e Integridad Pública
- Servicio al Ciudadano - Trámites
- Política de Participación, Transparencia, Servicio al Ciudadano y Trámites.

Fuente: Portafolio Función Pública 2017

Gráfica 2: Principios, objetivos y estrategias transversales

Seguimos construyendo Buen Gobierno

Principios: 1. Transparencia y rendición de cuentas. 2. Gestión pública efectiva. 3. Participación y servicio al ciudadano. 4. Vocación por el servicio público. 5. Estrategias de lucha contra la corrupción.

Grandes objetivos:

- 1 Enaltecer al **SERVIDOR PÚBLICO** y su labor
- 2 Consolidar una Gestión Pública Moderna, Eficiente, Transparente, Focalizada y **PARTICIPATIVA AL SERVICIO DE LOS CIUDADANOS**
- 3 Consolidar a Función Pública como un Departamento **eficiente, técnico e innovador.**

Estrategias transversales:

1. Mayor y mejor presencia en el territorio
2. Articulación y redes de trabajo
3. Mejor comunicación interna y externa
4. Cambio cultural y cultura de la legalidad
5. Gestión de la información y del conocimiento



Fuente: Función Pública 2017

III

**Servidores públicos capacitados, felices y
comprometidos que trabajan por el bienestar de
los ciudadanos**

Los servidores públicos son el pilar fundamental para una gestión pública efectiva, transparente y orientada a las necesidades de los ciudadanos. Por tal razón, Función Pública implementa importantes acciones para el mejoramiento de sus capacidades y su bienestar. De esta forma, se han generado espacios de capacitación en aspectos de gestión pública y alta dirección del Estado, que garanticen un sistema de empleo fundado en el mérito y la igualdad de acceso, además, de la implementación de programas para mejorar la calidad de vida de los servidores públicos.

A su vez, Función Pública enaltece al servidor público y su labor con diferentes programas y acciones que inciden de manera significativa en su bienestar laboral y familiar. Entre ellos se encuentran, la celebración del Día Nacional del Servidor Público, el Premio Nacional de Alta Gerencia la estrategia de equipos transversales, teletrabajo y horarios flexibles, Programa Servimos y Juegos de la Función Pública. A continuación, se presentan las acciones y principales logros en beneficio de los servidores públicos.



Formación y Capacitación

En el periodo comprendido entre julio de 2016 y junio de 2017, Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) han ofertado **1.000** becas de pregrado y posgrado para **servidores públicos de carrera administrativa** del orden nacional y territorial. Para la convocatoria del primer semestre de 2017 se postularon **3.162** **servidores públicos de carrera administrativa** en todo el territorio nacional, de los cuales **653** cumplieron con los requisitos definidos en la convocatoria.

Fuente: Función Pública. (2017).
Becarios de Maestría Virtual.

Así mismo, en alianza suscrita con la Universidad Internacional de la Rioja, en el marco del Programa Servimos, se entregaron **\$ 100 millones de pesos** en **5 becas virtuales** para adelantar estudios de especialización y maestrías a servidores públicos del Ministerio de



Educación Nacional.

Fuente: Función Pública. (2017).
Diplomados en Alta Dirección del Estado.

294 servidores públicos graduados en los **12** diplomados en Alta Dirección del Estado, con una inversión cercana a **\$200 millones de pesos**. Así mismo, en lo que va corrido del 2017 se encuentran en curso **5** diplomados en Alta Dirección del Estado para secretarios generales y jefes de: Planeación, Gestión Documental, Talento Humano y Tecnologías; en los que han participado **130** gerentes públicos.

24 jefes de control interno, cabeza del sector administrativo, culminaron el diplomado del Instituto de Auditores Internos. El diplomado se financió con recursos de cooperación internacional a través de la Unión Europea, por valor de **€31.325**

1.275 servidores públicos de entidades del orden nacional y territorial capacitados de manera presencial y virtual **24** jornadas de capacitación en el nuevo sistema de evaluación de la gerencia pública a través de la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos.

6.356 servidores públicos formados en transparencia, participación y servicio al ciudadano.

2.095 servidores públicos capacitados en control interno de las entidades.

485 servidores públicos de entidades territoriales asesorados y capacitados en generalidades del empleo público.

1.300 servidores del orden nacional y territorial formados en el Nuevo Modelo de Gestión Pública.



Servidores públicos informados y capacitados para entender el reto de la Paz

Durante 2016, cerca de **70.000 servidores públicos** del orden nacional y territorial fueron informados a través de la Estrategia de Pedagogía de Paz de Función Pública. Como parte de la metodología, se llevaron a cabo las siguientes acciones que están relacionadas con el número de servidores informados por cada una:

- ▶ Exposiciones itinerantes (42): **21.720** personas
- ▶ Charlas (41): **8.825** personas
- ▶ Talleres (2): **154** personas
- ▶ Medios virtuales: **19.743** personas
- ▶ Estrategia conjunta con Departamento para la Prosperidad Social: **10.800** personas
- ▶ Eventos nacionales (2): **2.800** personas
- ▶ Eventos regionales (23): **5.123** personas

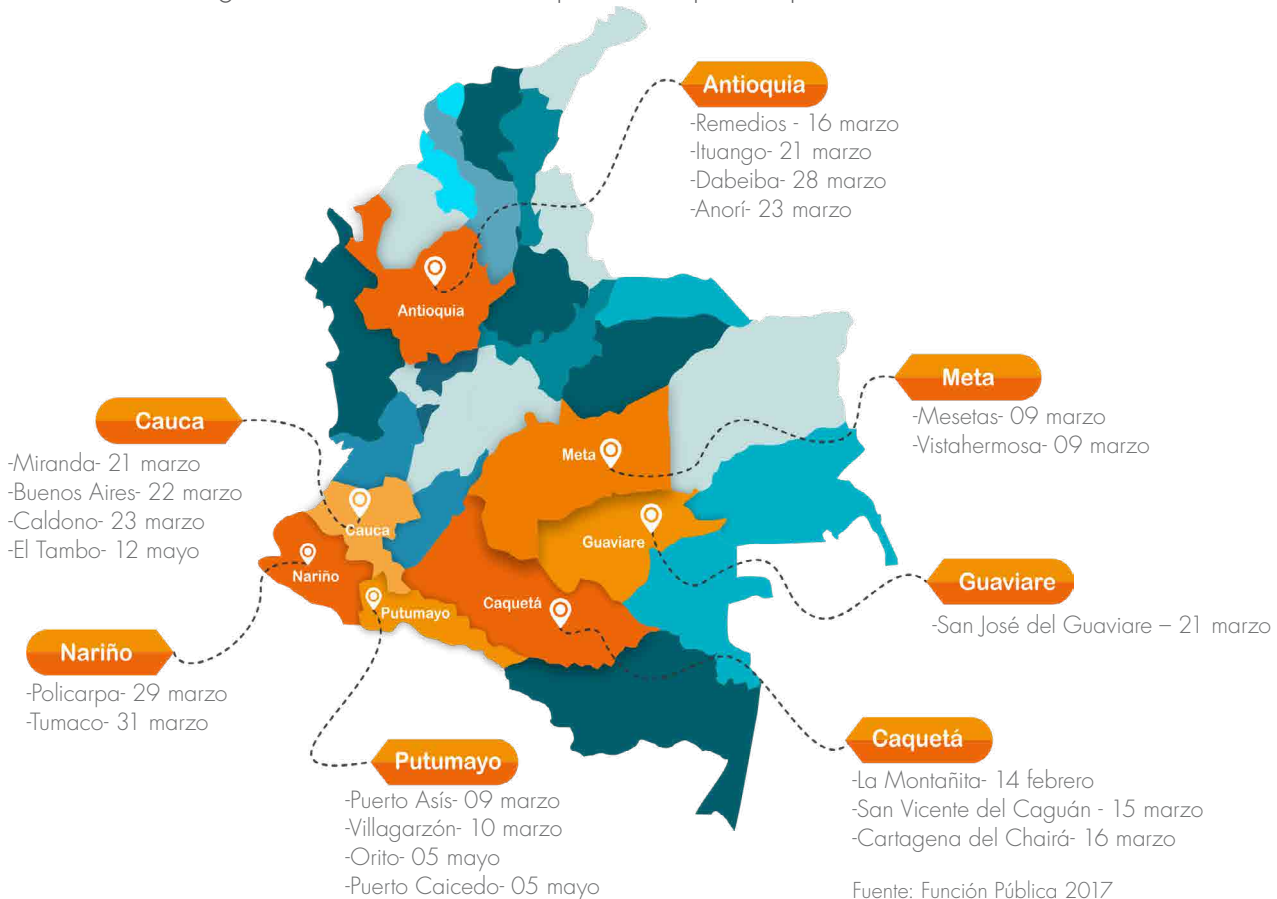
En 2017, el equipo de construcción de Paz continúa desarrollando las siguientes actividades:

Nota: La estrategia de Pedagogía de Paz inicio en el 2015 y finalizó en el mes de septiembre de 2016 con un total de: **89.325** servidores públicos informados; donde solo para la vigencia 2016 se informaron 68.985 servidores públicos.

Estrategia de fortalecimiento de capacidades para la paz en el servicio público nacional y territorial:

En **20 municipios con zonas** veredales transitorias de normalización y alta presencia de cultivos de uso ilícito se efectuaron talleres de fortalecimiento de capacidades para la participación, la rendición de cuentas y el control social, se contó con la asistencia de **600 personas**, entre servidores públicos y líderes sociales.

Gráfica 3: Estrategia de fortalecimiento de capacidades para la paz

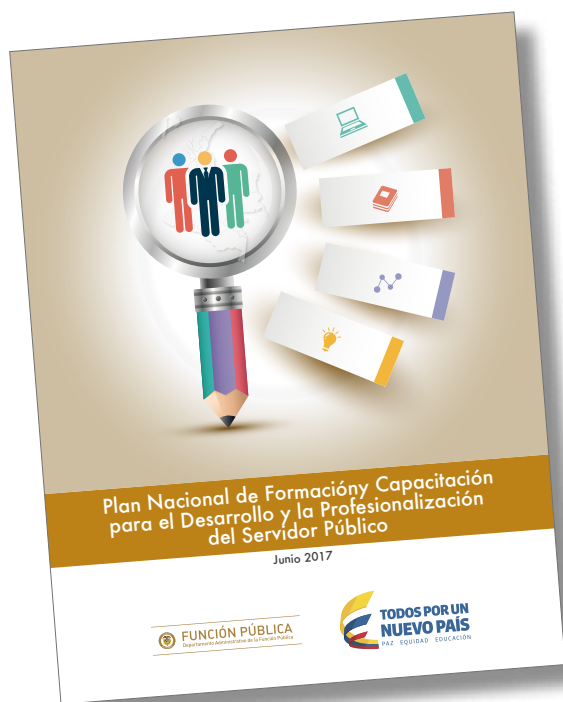


En consecuencia, desde el 17 de mayo hasta el 4 de julio, Función Pública ha realizado **9 talleres** en el nivel nacional enfocados a arquitectura institucional para la implementación del Acuerdo de Paz, logrando capacitar a más de **350 servidores públicos**.

270 servidores públicos, entre jefes de planeación, control interno y administradores de trámites de 107 entidades del orden nacional y territorial, fueron capacitados en la nueva funcionalidad que ofrece el **Sistema Único de Información de Trámites (SUIT)**.

2.308 multiplicadores formados en control social.

En total el número de servidores públicos capacitados por Función Pública en el periodo reportado fueron **84.582** del orden nacional y territorial.



Plan Nacional de Formación y Capacitación

Con el propósito de fortalecer la gestión pública colombiana, mediante un proceso de mejora continua en el que se adopten las mejores y más innovadoras prácticas en materia de empleo público y gestión del talento humano al servicio del Estado colombiano, la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP, dieron a conocer el nuevo **“Plan Nacional de Formación y Capacitación”** que contiene lineamientos estratégicos con una visión prospectiva a 10 años.

Mediante la Resolución 390 de 2017 fue actualizado el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Becas para cursos internacionales de la Escuela Iberoamericana de Administración y Políticas Públicas -EIAPP del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo -CLAD

Función Pública es responsable de emitir el aval de los servidores públicos colombianos que están interesados en participar en estos cursos, que en su mayoría se desarrollan de manera virtual.

Tabla 1: Becas para cursos internacionales

# de becas	Descripción
2	Otorgadas para servidores públicos de Colombia para el curso internacional <i>Ética y administración pública en América Latina</i> en modalidad virtual ofrecido por Brasil.
2	Otorgadas para servidores públicos de Colombia para el curso internacional sobre <i>Transparencia: Valor Ético - Democrático</i> . Ejemplos de Legislación Chilena en modalidad virtual ofrecido por Chile.
2	Otorgadas para servidores públicos de Colombia para el curso internacional sobre <i>Gestión del desempeño individual en instituciones públicas</i> en modalidad virtual ofrecido por Chile.
1	Semipresencial otorgada para servidores públicos de Colombia para el curso internacional <i>Introducción a la evaluación de impacto de políticas y programas públicos</i> en modalidad semipresencial ofrecido por Panamá.
1	Otorgada para servidores públicos de Colombia Curso iberoamericano sobre <i>Gestión de la participación ciudadana en políticas públicas</i> en modalidad virtual ofrecido por Argentina.
2	Otorgadas para servidores públicos de Colombia para el Curso internacional sobre gobierno abierto: <i>Transparencia, colaboración y participación</i> en modalidad virtual ofrecido por España.

# de becas	Descripción
2	Otorgadas para servidores públicos de Colombia para el <i>Curso iberoamericano sobre el servidor público como formador. Herramientas para agregar valor al capital humano</i> en modalidad virtual ofrecido por Argentina.
1	Presencial para servidores públicos de Colombia para el curso Internacional sobre <i>Herramientas y Tipos de Evaluación de Políticas y Programas Públicos</i> en modalidad presencial que se llevó a cabo en Chile.
2	Otorgadas para servidores públicos de Colombia para el <i>Curso Internacional sobre Políticas Públicas</i> en modalidad presencial en Brasil.
4	Otorgadas para servidores públicos de Colombia para el <i>Taller Iberoamericano sobre Desarrollo del Potencial Humano en el Trabajo</i> en modalidad virtual ofrecido por Costa Rica.
1	Otorgada para servidores públicos de Colombia para el <i>Curso Internacional sobre Resolución y Manejo de Conflictos en la Administración Pública</i> en modalidad virtual ofrecido por Guatemala.
5	Otorgadas para servidores públicos de Colombia para el <i>Curso Internacional sobre Ética y Administración Pública en América Latina</i> en modalidad virtual ofrecido por Brasil.
2	Otorgadas para servidores públicos de Colombia para el curso <i>Ética y administración pública en América Latina</i> en modalidad virtual ofrecido por Brasil.
2	Otorgadas para servidores públicos de Colombia para el <i>Curso Internacional sobre Arquitectura Orientada al Servicio</i> en modalidad semipresencial ofrecido por Perú.
29	TOTAL

Fuente: Función Pública. (2017).



Meritocracia en el Empleo Público

La Ley 909 de 2004 se orienta, entre otras cosas, a "La profesionalización de los recursos humanos al servicio de la Administración Pública que busca la consolidación del principio de mérito y la calidad en la prestación del servicio público a los ciudadanos".

La misma ley define entre los principios de la Función Pública que "El criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional, son los elementos sustantivos de los procesos de selección del personal que integra la función pública. Tales criterios se podrán ajustar a los empleos públicos de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con lo previsto en la presente ley".

Lo anterior, es el punto de partida para la implementación de la evaluación de competencias por mérito, para la selección de los gerentes públicos.

En consecuencia, Función Pública en su misión de impulsar el ingreso por mérito en Colombia, evaluó candidatos a cargos de libre nombramiento y remoción, jefes de control interno, directores regionales o seccionales de entidades descentralizadas del orden territorial y gerentes de Empresas Sociales del Estado, en concursos públicos y abiertos así:

21 jefes de control interno del orden nacional nombrados por el Presidente de la República, previo concurso de méritos abierto.

3.429 cargos de libre nombramiento y remoción (gerentes públicos) evaluados mediante proceso meritocrático y cuyas hojas de vida son publicadas en el portal de la Presidencia de la República.

149 directores de Empresas Sociales del Estado (ESE) del orden nacional, departamental y municipal.

2.030 Candidatos evaluados en concursos públicos y abiertos para integrar ternas que se presentan a los gobernadores para proveer cargos en entidades del orden nacional y departamental (ICBF, INVIAS, SENA, ICA, IGAC e INCODER).

A continuación se presentan las vacantes ofertadas y por ofertar del orden nacional vigencia 2017 y los costos de las convocatorias.

Tabla 2: Número y costos de concursos

Vacantes orden nacional 2017	34.440
Total convocatorias	18
Vacantes ofertadas a julio 2017	14.253
Vacantes por ofertar 2017	20.187
Costo vacantes pendientes por ofertar	70.654.500.000
Costo estimado pines de vacantes por ofertar	9.326.394.000
Valor a financiar convocatorias pendientes	61.328.106.000

Fuente: Comisión Nacional del servicio Civil - CNSC, julio de 2017

Evaluación del Desempeño

La Resolución 110 de 2016, estableció lineamientos para la evaluación del desempeño y de las competencias de los jefes de control interno de la Rama Ejecutiva del nacional, en la misma se señala que con este proceso se valora la gestión del jefe de control interno o quien haga sus veces, teniendo en cuenta una serie de conductas y actividades con el propósito de evaluar si ha dado cumplimiento a las obligaciones relacionadas con el cargo para facilitar la retroalimentación y mejora de su labor.

En consecuencia en el marco de esta Resolución, **109 Jefes de Control Interno** han sido evaluados de acuerdo con la metodología dispuesta por la Función Pública para ello.

Enaltecimiento del Servidor Público

Día Nacional del Servidor Público

147 servidores públicos fueron reconocidos por su contribución a la promoción de experiencias que mejor reflejen los valores del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, en el marco de la conmemoración del **Día Nacional del Servidor Público** que se realizó el pasado 4 de julio. En el mismo se premiaron dos experiencias en las categorías individual y equipo de trabajo ganaron el premio, Red de Salud del Centro ESE de Cali y Ministerio de Salud y Protección Social, respectivamente. A estos servidores les otorgaron una beca del 80 % para adelantar estudios de posgrado con la Universidad Internacional de la Rioja; asistir a un Consejo de Ministros para que presenten su historia de integridad y un bono por parte de la Sociedad Hotelera Tequendama para alojamiento en los hoteles de las ciudades de Cartagena y Santa Marta.



Fuente: Presidencia de la República (2017). Día Nacional del Servidor Público.

Premio Nacional de Alta Gerencia

Bajo el lema "Entidades Públicas constructoras de Paz", para el año 2016 se podían postular experiencias que contribuyeran al alistamiento institucional para la construcción de paz en las siguientes líneas temáticas: promoción del desarrollo territorial; inclusión y reconciliación; un Estado al servicio de la ciudadanía; ciudadanos participativos en la gestión pública y transparencia e integridad, postulándose 147 experiencias de las cuales el jurado destacó con mención de honor para registrar en el Banco de éxitos 23 y, galardonando 3 en las siguientes categorías: municipal, Alcaldía La Montañita; departamental, Gobernación del Meta y Nacional la CIAC.



Fuente: Función Pública. (2017).
Premio Nacional de Alta Gerencia.

Por su parte, en el Premio de la Excelencia a la Justicia, Función Pública sugirió la postulación de **3 experiencias** registradas en el Banco de éxitos y que cumplieran con los requisitos de dicho premio, así: la Fiscalía General de la Nación, la Empresa de Seguridad Urbana de Medellín y el Ministerio de Justicia, quien quedó como finalista con la experiencia LegalApp.

Para la vigencia 2017 se dio apertura a la convocatoria anual del Premio Nacional de Alta Gerencia el pasado 19 de mayo, cuya fecha de cierre está prevista para el 15 de septiembre del presente año. Los casos postulados deben estar enmarcados en alguna de las siguientes líneas temáticas: 1. El fortalecimiento institucional para la paz, 2. La transformación de las entidades públicas para el fortalecimiento de la confianza Estado –ciudadano, 3. La innovación en la coordinación interinstitucional con impacto social, 4. La gestión efectiva para el Buen Gobierno, 5. La transparencia e integridad en la administración pública y 6. La participación ciudadana.



Bienestar

Programa Servimos

En noviembre de 2016, Función Pública lanzó el programa Servimos. - Bienestar para quienes sirven al País-, que tiene como propósito enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas con otras entidades públicas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos del país.

Actualmente, se cuenta con **13 alianzas** con diferentes entidades, beneficiándose cerca de **14.500 servidores públicos** con un ahorro de más de **\$6.202 millones de pesos**, las cuales se detallan a continuación:

Colpensiones

Se ofrecen líneas de servicios de atención especial como capacitación relacionada con los beneficios que puedan adquirir los servidores al llegar a la edad de jubilación o pensión. Igualmente, información especializada a través de un boletín para servidores públicos para realizar los trámites y el acompañamiento preferencial a las oficinas de talento humano de las entidades públicas.

Fondo Nacional del Ahorro - FNA

Contempla el otorgamiento de tarifas especiales para los servidores públicos en créditos hipotecarios con una reducción de 0,5 puntos (50 puntos básicos) en la tasa de interés del crédito vigente al momento de su desembolso.

ICETEX

Brinda a los servidores de carrera y los de libre nombramiento y remoción y/o en provisionalidad del sector público la posibilidad

de acceder a créditos educativos de pregrado y posgrado en Colombia y en el exterior con una tasa preferencial de 4 puntos por debajo de la tasa del mercado vigente.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE

Ofrece cursos de Programación y Difusión Estadística con tarifas preferenciales para los servidores públicos que deseen acceder.

Escuela Superior de Administración Pública - ESAP

Mediante el acuerdo con la ESAP, se ofrecen, de forma periódica, becas para pregrado y posgrado a nivel nacional y territorial. La más reciente oferta educativa (convocatoria 2017-I) constó de 611 becas para estudios de pregrado, especialización y maestría.

El beneficio cubre dos periodos académicos de cualquiera de los programas ofrecidos para servidores públicos de carrera administrativa.

COLDEPORTES

Organiza anualmente los Juegos de integración para servidores públicos del orden nacional, con el fin de fortalecer los lazos interinstitucionales a través del deporte. En la vigencia 2016 más de **8.000 servidores públicos** deportistas participaron de estos juegos.

La Previsora Seguros S.A.

Ofrece a los servidores públicos que deseen adquirir seguros de vida, hogar y/o vehículo, tarifas preferenciales a través de libranza.

Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA

Ofrece formación especializada para fortalecer las capacidades de los servidores públicos, a través de dos estrategias:

1. Formación a la medida, que busca mejorar aspectos como el servicio al ciudadano, el archivo de documentos y las competencias en el dominio de la ofimática para las labores de oficina.
2. Bilingüismo, cuya finalidad es llegar al mayor número de servidores públicos con una oferta de formación de alta calidad para el dominio del inglés como segunda lengua.

Actualmente **4.250 servidores públicos** se encuentran inscritos en el programa de Bilingüismo en la Administración Pública.

Ministerio de Cultura

Con el propósito de identificar, estimular y exaltar los valores artísticos del talento humano al servicio del Estado, se creó el concurso “**Los Servidores Públicos Tienen Talento**”, que para este año, el día 30 de mayo, se llevó a cabo la premiación de la II versión de nuestro concurso Los servidores públicos tienen talento para bailar, contando con la participación de **84 servidores públicos** de **29 entidades** de todo el territorio nacional.



Fuente: Función Pública. (2017).
Los servidores públicos tienen talento para bailar.

Universidad Internacional de la Rioja - UNIR

Apoya los procesos de formación virtual de los servidores públicos en las siguientes líneas:

- Formación en maestrías, programas de pregrado con titulación europea, licenciaturas con titulación en México y cursos de experto
- Misiones académicas internacionales y organización de foros
- Congresos y seminarios con presencia de docentes extranjeros expertos

Centro Dermatológico Federico Lleras Acosta

Para los servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, en provisionalidad y/o contratistas del sector público, tarifas preferenciales para:

- Adquisición de productos de farmacia con un 10 % de descuento
- Consulta externa con un 5 % de descuento
- Cirugía y procedimientos con un 10 % de descuento
- Laboratorio clínico con un 5 % de descuento

Sociedad Hotelera Tequendama

Esta alianza ofrece tarifas preferenciales para servidores y contratistas para alojamiento en las instalaciones de sus hoteles en las ciudades de Bogotá, Cartagena, Santa Marta y Buenaventura, así mismo un 15 % de descuento en consumo de alimentos y bebidas en sus restaurantes.

Positiva Compañía de Seguros S.A.

Ofrece descuentos del 30% para servidores públicos en el precio de la póliza de seguro personal por accidente, con beneficios adicionales como fácil pago por reclamación y cobertura las 24

horas del día, los 365 días del año; auxilio económico para suplir la urgencia accidental y cobertura en caso de muerte accidental e invalidez.



Fuente: Función Pública. (2017).
Convenio Función Pública y Positiva Compañía de seguros.

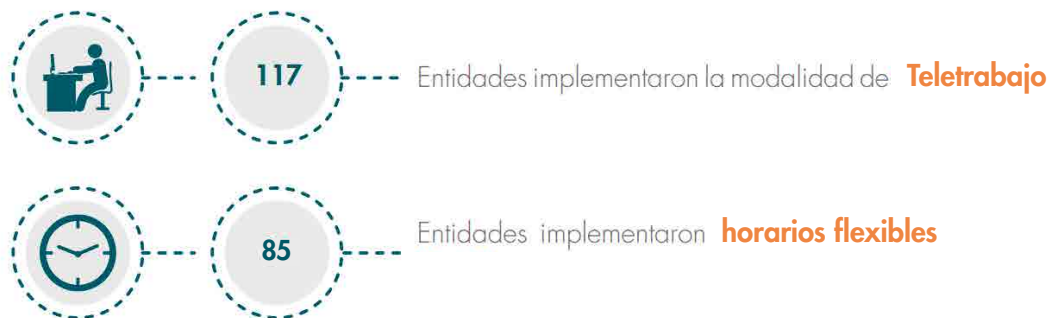
Teletrabajo y horarios flexibles

Con el fin de mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, las entidades deben desarrollar programas, a través de los cuales se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

En este sentido, el teletrabajo incentiva el bienestar y la productividad de los servidores públicos, motiva la eficiencia en el sector público, beneficia a los servidores en el ahorro de tiempo de desplazamiento y brinda calidad de vida a los servidores públicos; igualmente, los horarios flexibles generan un mayor rendimiento y productividad y propenden por la satisfacción y motivación de los servidores públicos.

En consecuencia, durante el periodo reportado, las entidades han implementado el teletrabajo y los horarios flexibles de la siguiente manera:

Gráfica 4: Teletrabajo y horarios flexibles



Fuente: Función Pública 2017

Participación de la mujer en el empleo público

Con el fin de garantizar la igualdad de acceso de las mujeres al servicio público y su plena participación en las estructuras de poder y la toma de decisiones, el gobierno colombiano sancionó la Ley Estatutaria 581 de 2000. Esta Ley es una acción afirmativa que pretende garantizar que en los cargos decisorios de las entidades públicas haya, al menos, un 30 % de participación de las mujeres, con el propósito de garantizarles su participación en la toma de decisiones sobre las políticas de nuestro país.

Cabe destacar que hoy **2.135 mujeres** en Colombia ocupan cargos directivos en el máximo u otro nivel decisorio en las diferentes ramas del poder público y en las alcaldías de capitales y gobernaciones.

Gráfica 5: Participación de la mujer en el empleo público



Fuente: Función Pública (2017)
Informe Ley de Cuotas.

IV

Estabilidad y reorganización del empleo público
para responder de manera eficiente a las
necesidades de los ciudadanos

Una buena gestión pública implica que sus entidades logren resultados sobresalientes y hagan uso eficiente de sus recursos. Para cumplir este propósito, Función Pública ha venido trabajando en mejorar la política de empleo público mediante cuatro estrategias fundamentales: 1. Construcción de un nuevo modelo de empleo público que permita adaptarse a las dinámicas de la nueva gerencia pública, brindando el mejor servicio público a los ciudadanos; 2. Consolidación del programa Estado Joven que busca reconocer el valor de los jóvenes en el desarrollo del país y sus aportes en la consecución de una paz duradera y el fortalecimiento del sector público; 3. Consolidación de la política de gestión estratégica del talento humano que busca atender a los servidores públicos en todo su ciclo productivo y, 4. Consolidación de las relaciones entre el gobierno y los sindicatos, logrando mejorar la calidad de vida de los servidores públicos.

Gestión del empleo público

Fortalecimiento del Empleo Público en los territorios

Norma de empleo público para la Paz

Se expidió el Decreto Ley 894 de 2017, por el cual se dictan normas en materia de empleo público 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. Este decreto constituye un importante esfuerzo para:

- ▶ Fortalecer la profesionalización del servidor público, independientemente de su forma de vinculación, para integrar y capacitar en condiciones de igualdad a quienes se encuentren vinculados al Estado y a quienes ingresen en el marco del posconflicto con el fin de que las entidades cuenten con servidores idóneos y que atiendan de manera eficaz las necesidades de la ciudadanía con el propósito de mejorar la calidad de la prestación del servicio.
- ▶ Desconcentrar de la Comisión Nacional del Servicio Civil la función de adelantar los procesos de selección para el ingreso al empleo público a nivel territorial y delegar las competencias para desarrollar los mismos en las entidades del orden nacional y territorial, de forma que se puedan adelantar de manera más ágil, esto con el propósito de fortalecer las capacidades institucionales que permitan desempeñar sus funciones, resolver problemas, formular metas en materia de buen gobierno y alcanzarlas de manera sostenible.
- ▶ Adoptar un enfoque diferencial en los procesos de selección que se adelanten en el sistema específico de nomenclatura, requisitos, competencias, salarios y prestaciones en el proceso de evaluación del desempeño laboral y el sistema de estímulos para los servidores públicos, así mismo, que tenga en cuenta las particularidades económicas, sociales, educativas y culturales de la población de los municipios priorizados para la implementación de los planes y programas del Acuerdo de Paz.

Flexibilización y modernización de situaciones administrativas

Igualmente, se expidió el Decreto 648 de 2017 que modificó el Decreto 1083 de 2015 "por medio del cual se expide el Reglamentario Único del Sector de la Función Pública" para flexibilizar y modernizar aspectos de administración de personal y situaciones administrativas, como los siguientes:

- ▶ Consagra la competencia y el procedimiento para el nombramiento y posesión de los empleados públicos
- ▶ Establece los requisitos generales para vincularse al servicio público y las condiciones del nombramiento y la posesión
- ▶ Establece en los casos en que se presenta vacancia definitiva y temporal de los empleos y su forma de provisión
- ▶ Precisa la forma de provisión de empleos temporales mediante la figura del encargo con servidores de carrera
- ▶ Consagra las condiciones en las cuales deben efectuarse los movimientos de personal: el traslado o permuta, el encargo y la reubicación
- ▶ Desarrolla y actualiza las siguientes situaciones administrativas:
 - **Licencia:** las divide entre no remuneradas y remuneradas. En las no remuneradas, se encuentran la ordinaria y una nueva que consiste en la no remunerada para adelantar estudios. En la remunerada diferencia la licencia para actividades deportivas, por enfermedad, maternidad, paternidad y luto.
 - **Permiso:** se incluyen los permisos sindicales, el académico compensado para adelantar programas académicos de educación superior y para ejercer la docencia universitaria en hora cátedra

y lo relativo a la solicitud previa para ministro o director de Departamento Administrativo cuando deban salir del país en fines de semana o días festivos.

- **Comisiones:** establece la competencia para concederlas, la comisión para adelantar estudios por tiempo parcial o completo y el informe verbal de las comisiones de servicios de ministros y directores del Departamento Administrativo.
- **Encargo:** establece el encargo interinstitucional a cargo del presidente.
- **Vacaciones:** Se incluye la licencia de luto como causal de interrupción.
- Se incluye la figura del descanso compensado para semana santa y festividades de fin de año, siempre y cuando el empleado haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso.
- Se incluyen las figuras de asignación de funciones, horarios flexibles y fomento del teletrabajo a los servidores públicos.

► Sobre el retiro del servicio, se desarrolla lo relativo a la renuncia, el retiro por pensión, el abandono de cargo y la revocatoria del nombramiento, entre otros. Se actualizan las disposiciones de retiro forzoso atendiendo la entrada en vigor de la Ley 1821 de 2016, que aumentó la edad a 70 años y se establecen los casos de reintegro al servicio del pensionado.

► Se desarrolla lo relacionado con la protección especial en caso de supresión del empleo como consecuencia de una reforma de planta de personal, en virtud de lo establecido en la Ley 790 de 2002.

Proyecto de ley de empleo público

El 20 de julio, en la Secretaría General de la Cámara de Representantes del Honorable Congreso de la República, el Ministerio de Interior y el Departamento Administrativo de la Función Pública radicaron el proyecto de ley modificando algunos aspectos de la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998.

La reforma tiene como principal objetivo la inclusión de los concursos públicos de ascenso en el modelo de empleo público, ajustar las condiciones para otorgar los encargos a los empleados públicos de carrera administrativa y facilitar la capacitación a todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación.

Así mismo, con este proyecto de ley se busca que la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se haga mediante procesos de selección abiertos y de ascenso y que los adelante la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que se delegue o desconcentre esta función.

Es preciso establecer que para la concepción y elaboración de este proyecto, se tuvieron en cuenta las propuestas formuladas por las organizaciones sindicales que agrupan a los empleados públicos en el marco de negociación colectiva adelantado en el año 2017.



Captación de nuevos talentos

Programa Estado joven

En el mes de mayo de 2016 se sancionó la Ley 1780 de 2016, que tiene como objetivo enganchar con oportunidades competitivas a los jóvenes interesados en ingresar al Estado desde su época de práctica profesional. Para ello, el programa Estado Joven - Prácticas Laborales en el Sector Público, permite que los jóvenes tengan oportunidad de enamorarse de lo público a través de pasantías remuneradas en entidades públicas en las que pueden luego empezar su carrera.

En el marco de este programa, en abril de este año, se abrió la convocatoria más grande de prácticas laborales en el sector público: **5.819 plazas**, que serán financiadas a través del Fondo de solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante – FOSFEC, que asignó recursos por más de **\$35.000 millones de pesos** y que serán administrados por las Cajas de Compensación Familiar. Este programa lo está implementando Función Pública en coordinación con el Ministerio del Trabajo, el Servicio Público de Empleo y las Cajas de Compensación Familiar.

Así mismo, Función Pública este año fijó los lineamientos para que las entidades garanticen que al menos un 10 % de los nuevos empleos que se creen en las plantas de personal no requieran experiencia profesional para su desempeño.

Gerencia Pública

En cuanto al modelo de gerencia pública, se adoptó, socializó y se hizo seguimiento a la guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos, así mismo se expidió la Circular Externa No. 100-004-2017 relacionado con la selección e ingreso de los gerentes públicos y se estructuraron los programas de inducción para los gerentes públicos. Así mismo, actualmente se cuenta con más de **14.000 hojas de vida** de potenciales y actuales gerentes públicos.

Información para la planeación y caracterización del Empleo Público

Se cuenta con el 100% de la información de los servidores públicos vinculados en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP de las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y con información de **250 entidades del orden territorial** cuentan con información en el SIGEP, permitió en la vigencia 2016 la caracterización de los servidores públicos de **187 entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional**.

Gestión estratégica del talento humano

En la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión que viene diseñando la Función Pública en desarrollo del art. 133 del PND, el eje central es el talento humano. Dentro de los instrumento de evaluación se diseño una herramienta de autodiagnóstico para que las entidades puedan identificar sus fortalezas y debilidades en lo relacionado con la manera como administran su talento humano. Este instrumento busca estandarizar parámetros para que cualquier entidad pública pueda de forma rápida y efectiva establecer un punto de partida para emprender mejoras en su gestión que impacten en la consecución de los objetivos misionales.

El diseño del instrumento de autodiagnóstico, la Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano (en adelante Matriz GETH), se basó en la identificación de los aspectos que toda área de talento humano debe tener en cuenta, desde lo normativo, lo técnico y los estándares internacionales a través de más de **120 variables**. Este instrumento brinda a las entidades una herramienta de planificación que les permite, a manera de lista de chequeo, tener en cuenta todos los aspectos a incluir para un adecuado desarrollo del ciclo PHVA en su gestión del talento.

Actualmente se cuenta con **215 autodiagnósticos** de las entidades de la Rama Ejecutiva Orden Nacional por sectores, así como de las alcaldías capitales y gobernaciones.

Firma del Acuerdo entre el Gobierno Nacional y las organizaciones sindicales

Gracias al diálogo social y al ánimo de concertación de los representantes del Gobierno Nacional, liderados por Función Pública, los Ministerios del Trabajo, de Hacienda, Planeación Nacional y de los dirigentes de las Centrales CUT, CGT, CTC, CSPC, CNT, UTC y CTU se lograron los acuerdos al término de la tercera negociación colectiva del sector público, que beneficiarán a 1.200.000 servidores públicos. Este proceso se desarrolló entre febrero y junio del presente año.

También se logró, el incremento salarial de 6.75% para la vigencia 2017, retroactivo al primero de enero. Para el año 2018 se acordó un aumento salarial correspondiente al crecimiento porcentual del IPC total en 2017 certificado por el DANE, más 1 punto porcentual, el cual regirá a partir del 1 de enero de dicho año, previa concertación, siendo el único país de la región que lo ha logrado.

Así mismo, es necesario hacer referencia a los muchos beneficios logrados con las diferentes negociaciones con las organizaciones sindicales desde el año 2013 como se detallan a continuación:

- A junio de 2017, en el marco de la política de trabajo decente incluida en el Plan Nacional de Desarrollo y los límites de los gastos de funcionamiento establecidos en la Ley 617, hemos fortalecido y formalizado las plantas de personal de entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional con la creación de más de 25.000 nuevos empleos, en el Ministerio del Trabajo, el SENA, la DIAN, el ICBF y el INPEC, entre otras entidades.

- Adicionalmente se han creado más de 7.000 empleos en la Rama Judicial, el Instituto de Medicina Legal, la Procuraduría General de la Nación, la Defensoría del Pueblo y en la Contraloría General de la República.
- En materia salarial y condiciones laborales para nuestros servidores públicos, vale mencionar, entre otras:
 1. Reconocimiento de la prima de servicios para los empleados del nivel territorial y para los 300 mil docentes.
 2. También se reconoció la bonificación por servicios prestados a todos los empleados administrativos de las entidades territoriales.
 3. Se cerraron brechas existentes en los salarios de los empleados de la Rama Judicial, incluida la Fiscalía General de la Nación, y la Procuraduría General de la Nación, a través del reconocimiento de una bonificación que se viene incrementando de manera progresiva desde el 2013.
 4. Reconocimiento a los docentes, de manera progresiva, de un incremento adicional de 12 puntos con respecto a los demás servidores.

Lo anterior, ha significado una inversión de casi 4 billones de pesos que ha beneficiado a 1.200.000 servidores estatales. Lo que se traduce en que invertir en compensar mejor a los empleados del Estado garantiza contar con una fuerza laboral motivada y cada vez mejor capacitada para prestar mejores servicios a los ciudadanos.

Dentro de los acuerdos alcanzados, además del incremento salarial para este y el próximo año del IPC más un punto porcentual para todos los servidores públicos, se pueden resaltar los siguientes:

1. Seguir trabajando en el fortalecimiento institucional mediante la ampliación de las plantas de personal de varios de los Ministerios y otras entidades, y de las entidades responsables de la implementación de los acuerdos de paz.

2. Se discutirá la propuesta del Pacto Nacional por el Trabajo Digno y Decente, según lo recomienda la OIT.
3. Continuar fortaleciendo el mérito como principal requisito para el ingreso, el desarrollo y el ascenso en el empleo público.
4. Se instalará una mesa integrada por los representantes de las organizaciones sindicales partícipes de la negociación y la Función Pública para analizar aspectos de la jornada laboral.
5. Función Pública se encargará de seguir consolidando el Programa Servimos, en el marco del desarrollo de un sistema de bienestar y estímulos.

De igual forma, es necesario hacer alusión a los principales acuerdos alcanzados en las mesas sectoriales que se conformaron y la liderada por la Ministra de Educación con FECODE:

1. En Justicia, el Gobierno Nacional se comprometió a presentar un Proyecto de Ley que suspenda, en 2019 y por una sola vez, los límites de la Ley 617, para que, junto con los recursos ya asignados mediante la recientemente aprobada Ley de Adición Presupuestal se pueda continuar el fortalecimiento del INPEC.
2. En Salud, El Ministerio se comprometió a impulsar el Proyecto de Ley ya radicado, mediante el cual se solicitan facultades extraordinarias para establecer un régimen laboral especial para los servidores públicos de las Empresas Sociales del Estado y el Sistema Específico de Carrera Administrativa para los empleados del Sistema de Ciencia y Tecnología.

Por último, para garantizar el cumplimiento de los Acuerdos alcanzados, se creará una Comité Bipartito de Seguimiento, integrado por los representantes del Gobierno Nacional y de las organizaciones sindicales.

En la siguiente tabla, se puede observar algunos de los beneficios derivados de la negociación colectiva.

Tabla 3: Beneficios obtenidos en la Negociación Colectiva

BENEFICIOS SERVIDORES PÚBLICOS	Costo 2017 mill. \$ 2016)	Costo 2018 mill. \$ 2016)
Rama Judicial	1.057.200	1.181.325
Bonificación Judicial (Acuerdo 2013) para 31.289 cargos. Montos fijos entre 2013 y 2018 para incremento superior al de los demás servidores públicos	598.000	717.120
Fiscalía	466.186	558.700
Bonificación Judicial (Acuerdo 2013) para 24.000 cargos. Montos fijos entre 2013 y 2018 para incremento superior al de los demás servidores públicos	466.186	558.700
Educación	711.923	895.474
Decreto 1545 de 2013 aprobó la prima de servicios para 325.566 docentes y administrativos docentes equivalente a 7 días en 2014 y 15 días a partir de 2015	411.725	431.712
Nivelación de 12 puntos por encima del incremento salarial de los demás servidores públicos para 325.566 docentes y administrativos docentes así: . Punto adicional por años (2014- 2015) . Dos puntos adicionales por año (2016-2017) . Tres puntos adicionales por año (2018- 2019)	300.198	463.763
INPEC	84.124	84.124
Acuerdo 2015 para incrementar el sobresueldo para personal de guardia del 7,77% al 7,97% y creación de bonificación para personal administrativo. (15.546. servidores beneficiados)	14.124	14.124
ICBF	444.493	444.493
Decreto 1928 de 2013 reclasificó dos grados de 4.984 cargos del nivel asistencial, técnico y profesional de los cuales 1.046 correspondía a defensores de familia	36.652	36.652
Formalización en 2013 de 69.873 madres comunitarias que pasaron de recibir una beca a contar con una remuneración equivalente a un (1) SMLV, incluyendo todas las prestaciones de ley.	408.141	408.141
Defensa	424.619	452.654
Decreto 1163 de 2014 amplió la prima de experiencia sobre el sueldo básico de 89.789 patrulleros y subintendentes de la Policía Nacional. Para 2018 se estima una cobertura de 95.961 entre patrulleros y subintendentes	180.203	201.995
Decreto 1161 de 2014 crea el subsidio familiar mensual sobre la asignación básica de 71.852 soldados profesionales e infantes de marina profesionales. Para 2018 se estima una cobertura de 73.855 personas de esta misma población	244.416	250.660
Procuraduría	62.789	62.789
Decreto 1614 de 2015 incrementó un grado salarial a 1522 cargos	5.276	5.276

Con estas decisiones se han beneficiado cerca de 650 mil servidores durante el presente Gobierno.

El incremento salarial siempre ha presentado crecimientos reales, que en el acumulado entre 2010 y 2016 es del 6.4%

Fuente: Ministerio de Hacienda 2017

V

**Entidades transparentes, servidores íntegros y
ciudadanos corresponsables**

Para promover la transparencia y la integridad en el sector público y mejorar la relación del Estado con el ciudadano, Función Pública ha expedido normas y desarrollado una serie de metodologías e instrumentos para consolidar una mayor participación ciudadana y disminuir el número de trámites.

En el marco de esta política se resaltan los siguientes resultados: (i) Avance hacia la meta acordada con Presidencia de la República para la racionalización de 800 trámites en el cuatrienio, siendo el avance a junio de 2017 de 545 trámites; (ii) Formación de 2.308 multiplicadores en control social, (iii) Se mejoró el nivel cumplimiento de entidades nacionales en las políticas de rendición de cuentas en un 80,6 % y en la de participación ciudadana en la gestión pública en un 67,1 %.

Racionalización de trámites

En el periodo julio 2016 a junio 2017, los ciudadanos se han beneficiado con la simplificación de **319 trámites**.

- En el periodo julio-diciembre 2016 se racionalizaron **136 trámites**,
- Entre enero y junio 2017 se simplificaron **183 trámites**.

Entre otras acciones, con la orientación de Función Pública, se logró reducir el tiempo del trámite para otorgar beneficios en salud a personas en proceso de reintegración, se eliminó el pago del duplicado de la tarjeta de identidad a miembros de comunidades indígenas, se aumentaron los canales y puntos de pago para la obtención del Certificado de Tradición y Libertad de bienes inmuebles, se eliminó el requisito de presentar certificado de cuenta bancaria para la expedición del RUT por parte de personas jurídicas ante la DIAN, entre otros.

Desde el 2016 se han ahorrado más de **\$ 18.446.948**, por la eliminación de desplazamientos de los ciudadanos hasta las sedes de las entidades, reducción de tiempos de espera, eliminación de costos de mensajería, y la reducción o eliminación de requisitos y pagos.

Gráfica 6: Trámites Racionalizados



Fuente: Función Pública 2017

Transparencia y participación

De julio 2016 a diciembre 2016 se formaron: **1.497 multiplicadores en control social** en Norte de Santander, Caquetá, Risaralda, Nariño, Putumayo, Caldas, Cesar, Arauca y Bogotá, fortaleciendo la capacidad regional en vigilancia ciudadana sobre los asuntos públicos. En 2017 se implementa una estrategia de formación de multiplicadores en control social en las regiones priorizadas por el acuerdo de paz para la implementación de los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial, así como a uniformados del Ejército Nacional para que puedan capacitar a ciudadanos en la conformación de veedurías ciudadanas en control fiscal participativo, contratación pública y compromisos y planes para la implementación del acuerdo de paz. A junio de 2017, se han capacitado **811 multiplicadores** en Chocó, Putumayo y Bogotá. Total periodo julio 2016 - junio 2017: **2.308 multiplicadores**.



Fuente: Función Pública. (2016).
Formación de Multiplicadores en Control Social



Fuente: Anónimo. (Quibdó, 2017).
Taller en Quibdó.

Adicionalmente, a través del curso virtual para veedurías ciudadanas se logró divulgar y capacitar a **636 ciudadanos** sobre la metodología de evaluación de la gestión pública con enfoque basado en derechos humanos elaborado en desarrollo de la Ley 850 de 2003.

191 planes anticorrupción de entidades nacionales, **32** alcaldías capitales y **32** de **gobernaciones** revisados y retroalimentados para que fortalezcan sus estrategias de racionalización de trámites y rendición de cuentas, así como la formulación de sus planes para promover la participación ciudadana en la gestión.

156 jornadas de capacitación virtual y presencial para la construcción de estrategia de rendición de cuentas en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano dirigida a **197 entidades** y **3.820 servidores públicos**. En 2016 el 80,6 % de las entidades del orden nacional cumplieron con la estrategia de rendición de cuentas.

Con la adopción del decreto 1166 del 19 de julio de 2016, reglamentario de la Ley 1755 de 2015, se regula el derecho de petición verbal para promover el acceso de la ciudadanía a los servicios ofrecidos por el Estado, facilitando la presentación de peticiones para diversas poblaciones y regulando las obligaciones de las entidades para atenderlas.



Fuente: Función Pública (2017).
Asesoría elaboración Plan Anticorrupción.

A través de la expedición del Protocolo para la identificación de riesgos de corrupción asociados a la prestación de trámites y servicios, se complementan las orientaciones existentes para fortalecer la prevención y lucha contra la corrupción, así como la priorización de trámites a racionalizar.

Para facilitar los ejercicios de participación ciudadana en la gestión pública se elaboró el ABC de la Ley 1757 de 2015 como un instructivo que presenta las novedades para la garantía del derecho a la participación relacionadas con los mecanismos de participación directa, la institucionalidad de la participación ciudadana, y las obligaciones frente a la rendición de cuentas y el control social.

Con la firma, en el mes de enero de 2017, por parte del Presidente de la República, de la declaración de compromisos por un Estado abierto, Función Pública asumió el reto de definir políticas públicas lo suficientemente amplias para que puedan ser aplicadas por todas las demás entidades de las ramas del poder público, con énfasis en paz y en las necesidades de los ciudadanos. Esta función la asume teniendo en cuenta que la entidad es líder nacional de la política de participación ciudadana en la gestión pública, de la rendición de cuentas y de la transparencia y acceso a la información pública.

En el marco de la implementación del **Segundo Plan de Acción de la Alianza para el Gobierno Abierto**, la Función Pública contribuyó al cumplimiento de **dos compromisos** particulares señalados a continuación:



1 El fortalecimiento en acciones de diálogo de entidades de los cinco sectores priorizados -Salud, Educación, Inclusión Social, Justicia y Ambiente- a través de ejercicios de orientación, divulgación, identificación de necesidades, asistencia técnica y posterior acompañamiento en el análisis de estrategias de rendición de cuentas al interior del Plan Anticorrupción y de Servicio al Ciudadano

La formación de **800 multiplicadores en control social**, para promover la conformación de veedurías ciudadanas y ejercicios de control social a la gestión pública.

Dentro de los logros alcanzados vale la pena destacar:

- ▶ Participación en las mesas de trabajo para formular el plan de acción del **CONPES Guajira - 3883 de 2017** que adopta “la medida correctiva de asunción temporal de la competencia de la prestación de los servicios de salud, educación, alimentación escolar, y agua potable y saneamiento básico en el departamento de la guajira, en aplicación del decreto 028 de 2008”.
- ▶ Participación en las mesas convocadas por la Alianza para Gobierno Abierto para la formulación del **tercer plan de acción**
- ▶ Formulación del documento del **Sistema de Rendición de Cuentas** que hará parte del CONPES para la implementación del **Acuerdo de Paz**
- ▶ Revisión de las recomendaciones de la OCDE en materia de integridad y formulación de propuesta del plan de acción a corto y mediano plazo para la implementación de políticas de integridad
- ▶ Participación en las mesas de la Comisión de Diálogo y el Consejo Nacional de Participación que darán lugar a las reformas en materia de participación del punto 2 del Acuerdo de Paz
- ▶ De acuerdo con los resultados del Índice de Transparencia Nacional, y en cumplimiento con la labor de la entidad se adelantaron planes de trabajo con líderes de política y cabeza de sector para diagnosticar y revisar el cumplimiento de las políticas que mide dicho índice
- ▶ Apoyo en la formulación de la política pública de transparencia de Bogotá, en la cual se enmarca el lanzamiento del Índice de Transparencia Distrital.
- ▶ La asistencia de **1.100 personas** al tercer Día Nacional de Rendición de Cuentas, La celebración de este día, contó con la presencia del Presidente Juan Manuel Santos Calderón y el tema central fué la política pública de paz que adelanta el Gobierno Nacional, se denominó "Diálogo y Participación para la Paz". En el marco del mismo se resaltaron las buenas prácticas de rendición de cuentas, como medio para cimentar espacios de confianza y paz.

Valores del servicio público colombiano: Código de Integridad

Cada año, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) adelanta la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional¹ – EDI – con el propósito de contar con un insumo que permita hacer seguimiento a la percepción que generan en los servidores del Estado, algunas prácticas institucionales en la administración pública. Esta encuesta está dirigida a los servidores públicos de entidades del orden nacional, e indaga sobre su percepción en aspectos relacionados con Características de la población, Ambiente laboral, Administración de recursos, Planeación y presupuesto, Prevención de prácticas irregulares, Rendición de cuentas, Servicio al ciudadano.

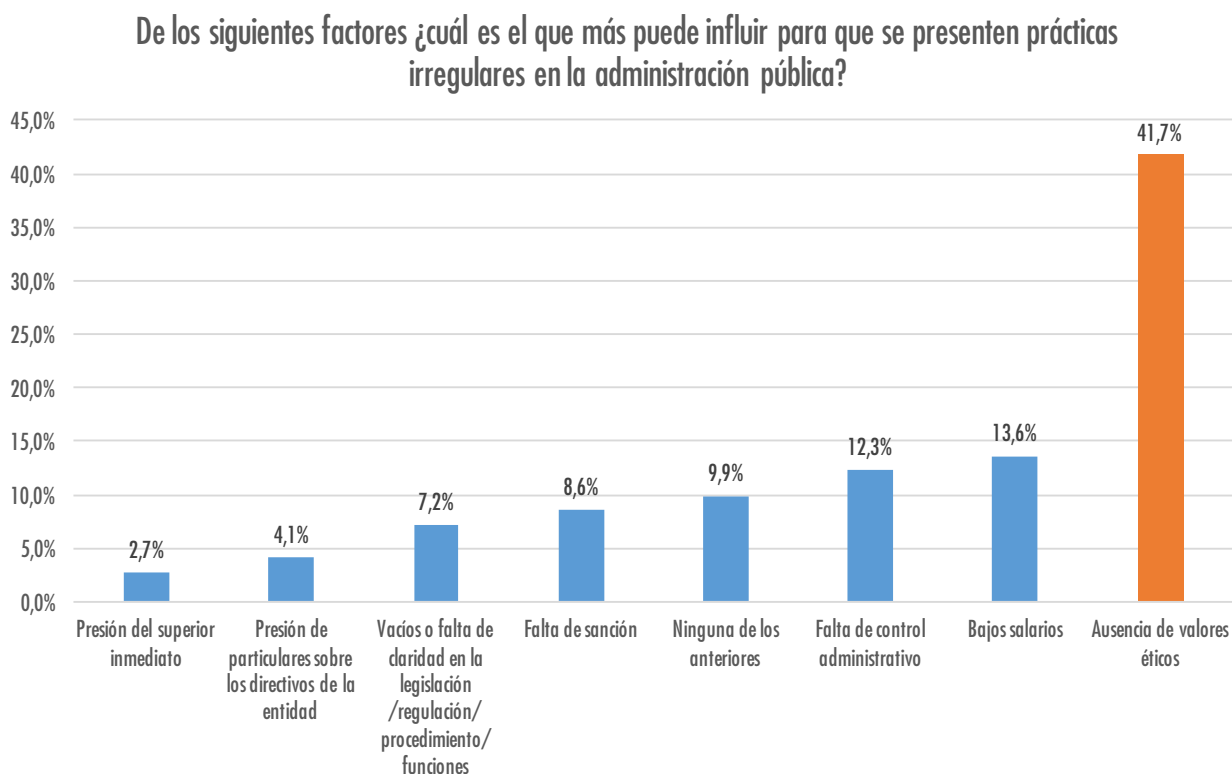


Fuente: Código de Integridad (2017).

¹ <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/gobierno/encuesta-sobre-ambiente-y-desempeno-institucional-nacional-edi>

Para la última encuesta EDI adelantada, resultados del año 2016, se plantea de forma interesante que para los 22.187 servidores pertenecientes a **170 entidades estatales** del nivel central, universidades públicas y corporaciones autónomas regionales el factor que más puede influir para que se presenten prácticas irregulares en la administración pública (y con gran diferencia con el segundo factor más votado) es la ausencia de valores públicos.

Gráfica 7: Prácticas irregulares en la administración pública



Fuente: EDI (2016) – Percepción de los servidores públicos

Ante esta situación, trabajar directamente con los servidores públicos para fortalecer su compromiso, orgullo, vocación de servicio e integridad resulta fundamental. Este es el propósito del Código de Integridad de los servidores públicos colombianos, una

estrategia innovadora de la Función Pública, construida de la mano con los servidores, cuyo propósito es dar herramientas de cambio cultural a los servidores públicos frente al desafío histórico que se les presenta.

El Código de Integridad no es otra cosa que un intento por sistematizar, de manera pedagógica y sencilla, la guía, sello e ideal de cómo deben ser y obrar los servidores públicos, de cómo las actividades cotidianas deben simbolizar esos valores que todos los colombianos esperan los identifiquen. Con esto el Gobierno, a través de Función Pública, quiere cambiar las percepciones, las actitudes y los comportamientos de servidores y ciudadanos.

El código se compone por **4 grandes pilares** para asegurar su implementación efectiva:



Fuente: Función Pública (2017).
Presentación Código de Integridad.

1. **El código en sí mismo;** un documento participativo y colaborativo que propone un guía general y compartida por todos los servidores públicos del país.
2. **Una Caja de Herramientas de Socialización y Apropriación:** es fundamental establecer una guía de acción para que los equipos de Gestión Humana de las entidades tengan herramientas claras sobre cómo socializar el código de tal forma que los servidores públicos puedan participar a través de actividades pedagógicas e interactivas, a tal punto que puedan “vivir” el código para así fortalecer la capacidad de éste para influir en mejores actitudes y comportamientos de los servidores.
3. **Un mecanismo de evaluación** a través del cual se pudiera medir sus resultados a corto, mediano y largo plazo tanto a nivel micro, dentro de cada entidad, como a nivel macro, como Política de Integridad Pública.
4. **Un mecanismo de “blindaje”** que asegure su estabilidad a largo plazo. Este último pilar se consideró fundamental para asegurar la sostenibilidad de esta estrategia a través del Modelo Integrado de Planeación y Gestión versión 2.

Finalmente, el Código se dio a conocer en el marco de la Conmemoración del Día Nacional del Servidor Público 2017, donde el Presidente de la República, el doctor Juan Manuel Santos Calderón y Función Pública dieron a conocer los 5 valores del Código de Integridad, reconociendo más de 145 experiencias reales de servidores públicos de todo el país, quienes se caracterizan por ser honestos, respetuosos, comprometidos, diligentes y justos a través de la iniciativa Historias de Integridad donde entidades públicas nacionales y territoriales postularon a sus servidores.

VI

**Gestión para satisfacer
las necesidades de los ciudadanos**

Para lograr un Estado eficiente y eficaz, a la altura de la ciudadanía, es necesario contar con instituciones fortalecidas, mediante cambios estructurales en la organización y en la gestión de las entidades que permitan analizar progresivamente la gestión y cumplir con los objetivos establecidos. En este sentido, Función Pública promueve el buen desempeño de las entidades del orden nacional, a través del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y el Sistema de Control Interno en las entidades del orden nacional y territorial. A nivel nacional, la gestión de las entidades de la rama ejecutiva se evalúa a través del instrumento de medición FURAG, el cual forma parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y, el Sistema de Control Interno, tanto a nivel nacional como territorial, se evalúa a través del Modelo Estándar de Control Interno - MECI.

Por otra parte, en cumplimiento del artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 del Plan Nacional de Desarrollo Todos por un nuevo País, Función Pública integró el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y el Sistema de Calidad para la Gestión Pública, articulado con el Sistema de Control Interno. Así mismo, se implementó el nuevo Modelo de Asesoría Integral para el fortalecimiento de capacidades en el nivel territorial.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG

A fin de atender el mandato del Plan y diseñar un único modelo, Función Pública revisó los tres sistemas señalados en aspectos clave como sus propósitos, su ámbito de aplicación, sus componentes e instrumentos. Producto de esta revisión se encontró que cada uno de ellos cuenta con una naturaleza, finalidad y alcance propios pero complementarios entre sí: servir de herramienta para fortalecer la capacidad administrativa y el desempeño institucional (desarrollo administrativo); dirigir y evaluar el desempeño institucional en términos de calidad y satisfacción social (gestión de la calidad); y procurar que las actividades de una entidad se realicen de acuerdo con el marco normativo (control interno).

También se detectaron falencias tales como la no homogeneidad de los ámbitos de aplicación, diversos grupos objetivo, herramientas e instrumentos disímiles que dificultaron su aplicación armónica o integral y no permitieron hacer mediciones precisas de su impacto en la Administración Pública. Con la primera versión del MIPG se subsanaron muchas de estas dificultades, como la simplificación de reportes y la implementación de mecanismos de coordinación y articulación entre las distintas entidades responsables de las políticas de desarrollo administrativo que lo componen. Si bien es cierto, se dieron grandes pasos en materia de disposiciones legales, instrumentos, metodologías, capacitación y acompañamiento a las entidades, no fue suficiente para lograr la integralidad, la articulación, la sistematicidad y la mejora continua en la gestión de las entidades.

Por la razón expuesta, se actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG buscando cumplir los retos pendientes, y, recogiendo las mejores prácticas, las lecciones aprendidas, los resultados alcanzados y las posibilidades de mejora de los sistemas vigentes. El decreto que adopta esta versión será expedido en el segundo semestre de 2017.

La medición del Modelo vigente a través del FURAG, permitió que 147 entidades de la rama ejecutiva del orden nacional, fueran evaluadas en el cumplimiento de las políticas de Desarrollo Administrativo, obteniendo en promedio un indicador de 78%.

Modelo Estándar de Control Interno

Función Pública realizó la evaluación del MECI en **3920** entidades, de las cuales **3704** correspondieron al **nivel territorial**, **152** a la **Rama Ejecutiva del orden nacional** y **63** a **otras ramas y entidades orden nacional**.

El nivel de madurez de la rama judicial correspondió a **85** puntos; el de la rama ejecutiva a **80**; el de entes autónomos **78**; el de organismos de control **78**; y el de la rama legislativa **67**; todas estas entidades se ubicaron en un nivel satisfactorio de madurez. Las entidades del nivel territorial alcanzaron un nivel de madurez de **61** y la organización electoral de **46**, quedando ubicadas en un nivel intermedio de madurez.

Para el mes de abril de 2017, la entidad publicó los resultados del MECI a nivel sectorial de los **24 sectores administrativos**, así como para otras entidades y organismos del orden nacional, para un total de 216 entidades, con corte al 31 de diciembre de 2016. A partir de dicha evaluación se pudo establecer que el 90 % de entidades de la rama ejecutiva del orden nacional alcanzaron niveles superiores de madurez en la implementación y sostenimiento del Sistema de Control Interno. En cuanto a las entidades del orden territorial, fueron evaluadas 3.704 en cumplimiento del Decreto 1083 de 2015.

Control Interno

En cumplimiento de nuestra misionalidad y con el fin de consolidar una gestión pública eficiente, la entidad realizó inducción a **26 jefes de Control Interno** nuevos -papel de los jefes de control interno en la gestión institucional-; de igual forma, se efectuaron **15 mesas de trabajo** de control interno.

De los **112 jefes de Control Interno evaluados**, el **73%** (81) se ubicaron en nivel sobresaliente; el 24% (28) se ubicaron en nivel destacado; el 1% (1) se ubicó en el nivel satisfactorio; y el 2% (2) se ubicaron en nivel no satisfactorio.



Fuente: Función Pública (2016).
II Encuentro nacional de control interno.

Así mismo, vale la pena destacar la participación de **1.067 servidores públicos** de las oficinas de control interno al **II Encuentro Nacional de Control Interno** Retos del Control Interno para una Gestión Pública Eficiente, la participación de la Entidad en el **X Foro Nacional de Control Interno** que se llevó a cabo en Risaralda y la membresía de Función Pública en el **IV Consejo asesor en materia de control interno**. Así mismo, el 16 de junio se participó en el evento organizado por la Gobernación del Valle del Cauca denominado Día del cambio, con la ponencia Modelo Integrado de Planeación y Gestión - Mejor gestión, mayores resultados.



Asesoría jurídica

Durante los meses de julio de 2016 a junio de 2017 se emitieron **2.193 conceptos jurídicos** sobre situaciones administrativas y prestaciones sociales (prima de navidad, vacaciones, cesantías) para beneficio de los servidores públicos. La emisión de estos conceptos generó un ahorro de **108.000 millones de pesos** al Estado colombiano. También se efectuaron cerca de **1.600 conceptos** de otros temas como empleo público, elección de directores o gerentes de las Empresas Sociales del Estado territoriales y nacionales, así como de personeros, elementos salariales de los servidores públicos, reformas organizacionales y jornada laboral. De estos conceptos, **4.300** se encuentran publicados en el gestor normativo de EVA -Espacio de Asesoría Virtual

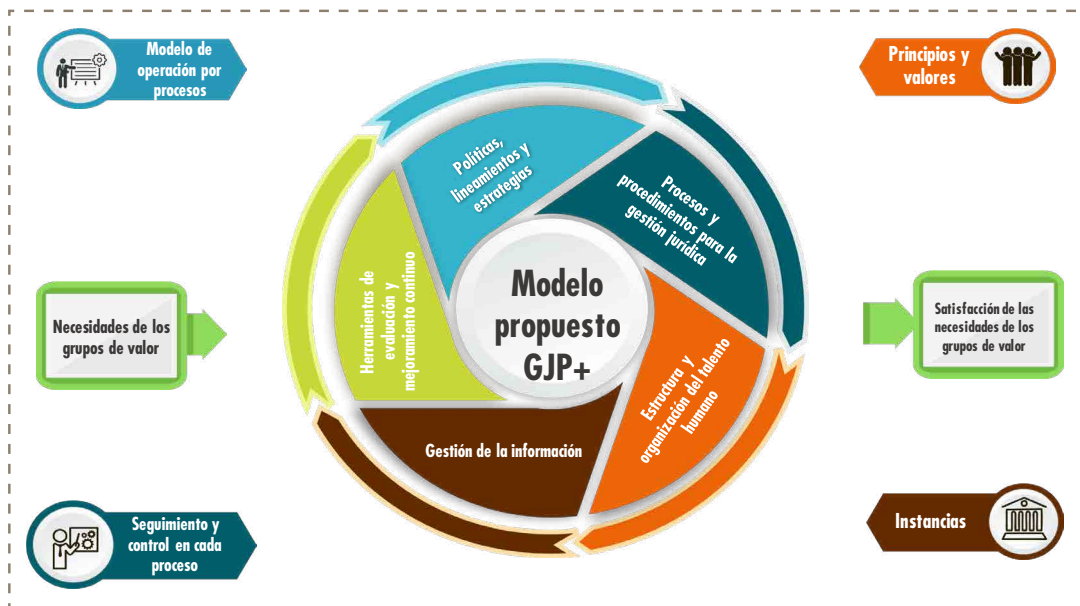
Se revisó la vigencia de aproximadamente, **600 normas** del sector Función Pública, en el marco del proyecto de depuración normativa para la seguridad jurídica con el Ministerio de Justicia y del Derecho y se tematizaron **544 nuevos conceptos, 463 normas nuevas y 14 Decretos Únicos** compilados y actualizados en el gestor normativo.

Otros de los avances obtenidos fue el reconocimiento a Función Pública en la formulación de la política de prevención del daño antijurídico y su aprobación por parte de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado - ANDJE en el mes de junio de 2017.

Se diseñó e implementó el nuevo Modelo de Gestión Jurídica Pública Efectiva, para dar cumplimiento al objetivo del capítulo IX de Buen Gobierno de la Ley 1753 de 2015, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 "Todos por un nuevo País", consistente en promover la eficiencia y eficacia administrativa a través de una gestión jurídica pública que tenga como ejes:

- ▶ Calidad normativa y proliferación y dispersión de las normas genera riesgos para el ciudadano en su interacción con el Estado y para los operadores jurídicos

Gráfica 8: Modelo de gestión jurídica pública efectiva

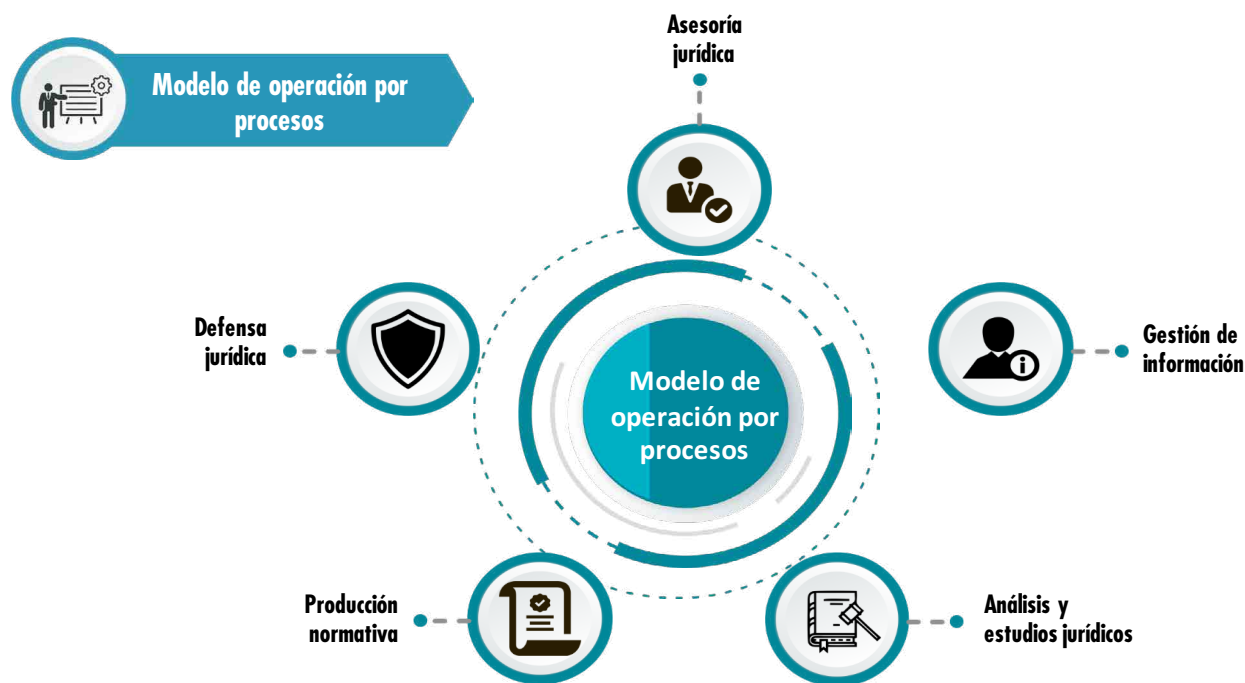


Fuente: Función Pública (2017).

- ▶ Armonización y racionalización normativa deberán continuar su ruta
- ▶ Capacitación a servidores públicos, el fortalecimiento institucional y el uso de tecnologías para apoyar este tipo de proceso, entre otros, con miras a consolidar una gestión jurídica pública eficiente
- ▶ Fortalecer capacidad de análisis de la información desde un enfoque multidisciplinario que permita, a partir de la evidencia, prevenir y administrar el daño antijurídico
- ▶ Énfasis en su capacidad preventiva y anticipatoria: realizando, entre otros, análisis cuantitativos y cualitativos que permitan determinar la probabilidad de éxito o fracaso en los procesos litigiosos en los que el Estado es parte
- ▶ Crear unidad de criterio y homogeneidad entre los servidores públicos que, como operadores jurídicos, deban cumplir funciones de gestión de procesos

- ▶ Uso de la conciliación en aquellos casos en que exista alta probabilidad de condena contra este
- ▶ Fortalecer las competencias de los servidores públicos encargados de la gestión jurídica pública y establecer directrices sobre la prevención del daño antijurídico, en particular en la gestión contractual, teniendo en cuenta que esta constituye una de las más importantes fuentes de litigio
- ▶ Propender por llenar vacíos existentes en la normatividad y por crear mayores niveles de certidumbre, por ejemplo, en la solución de controversias internacionales en materia de inversión

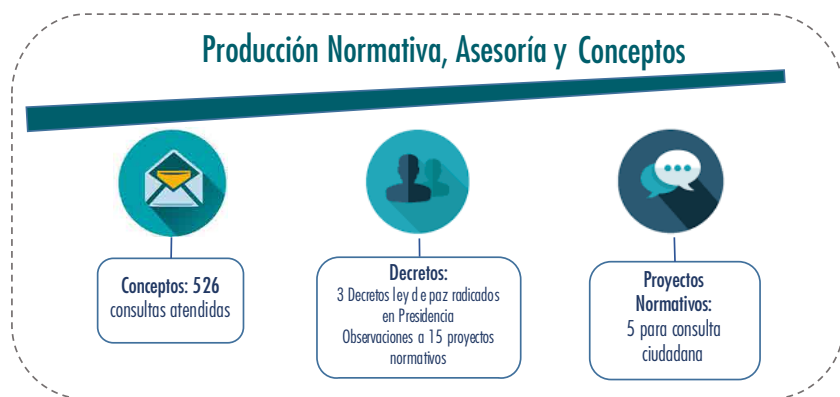
Gráfica 9: Modelo de operación por procesos



Fuente: Función Pública (2017).

En temas de defensa jurídica, se profirieron **22 fallos** judiciales en los cuales Función Pública era parte demandada, **21** de ellos favorables. Estos fallos representan un ahorro para el Estado que asciende a **\$325 mil millones de pesos**. En cuanto a la producción normativa, se participó en la elaboración y revisión de **113 decretos** en temas de reformas de planta, trámites, elementos salariales y prestacionales, entre otros, en el periodo establecido entre junio de 2016 y junio de 2017.

Gráfica 10: Producción normativa



Fuente: Función Pública (2017).

También se actualizó la normativa de empleo público a través de la expedición del Decreto 648 de 2017, que modificó el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública para flexibilizar y modernizar aspectos de administración de personal y situaciones administrativas.

Gráfica 11: Gestor Normativo



Fuente: Función Pública (2017).

Otro de los logros es la consolidación del Gestor Normativo como fuente de consulta jurídica. El Gestor es una base de datos especializada en normas, doctrina, jurisprudencia y documentos relacionados con temas de la Función Pública, de fácil acceso para consulta gratuita tanto de los servidores públicos como de la ciudadanía en general, que es administrada y actualizada permanentemente por Función Pública. Actualmente cuenta con aproximadamente **19.200 documentos**, entre los que cabe destacar los siguientes:

Tabla 4: Gestor normativo EVA

Tipo de norma	Número
Actos Legislativos	51
Leyes	1511
Decretos	6675
Directivas, Acuerdos, Circulares y Resoluciones	1600
Sentencias de las Altas Cortes	3568
Conceptos de la Función Pública	4268
Decretos Únicos Reglamentarios	24

Fuente: Función pública (2017)

El Gestor Normativo contiene un módulo de consulta orgánica de la Estructura del Estado Colombiano, con aproximadamente **1.500 normas**, en el cual se encuentran incluidos todos los sectores administrativos de la Rama Ejecutiva del poder público con sus entidades pertenecientes al sector central y sus entidades descentralizadas adscritas y vinculadas, sus normas vigentes e históricas con las notas de vigencia correspondientes. De igual forma, el módulo relaciona las entidades y organismos pertenecientes a la Rama Legislativa y Judicial del poder público, los Organismos de Control, la Organización Electoral, los Organismos y Entes Autónomos y los Fondos Cuenta sin personería jurídica.

Cabe destacar, igualmente, que el Gestor tiene integradas las normas salariales expedidas entre 2008 y 2017; contiene un módulo de la Normativa de Paz, entre ella, el Acuerdo de Paz, los actos Legislativos, Leyes, Decretos, jurisprudencia y conceptos relacionados con el tema.

Así mismo, contiene un módulo sobre negociación colectiva que presenta las normas, jurisprudencia y conceptos sobre la materia.

El Gestor Normativo ha generado unos ahorros para las entidades de **\$ 117.000 millones de pesos**, tal como se explica a continuación:

Gráfica 12: Ahorro que genera el Gestor Normativo de mayo de 2016 a mayo de 2017 a las entidades.



Fuente: Gestor normativo - EVA
Corte a 31 de mayo de 2017

Fortalecimiento institucional y desarrollo organizacional

Acciones específicas

Con el fin de afianzar el rol de la entidad en torno a la consolidación de una paz duradera se adelantó acompañamiento técnico para la implementación del **Acuerdo de Paz** con los siguientes resultados:

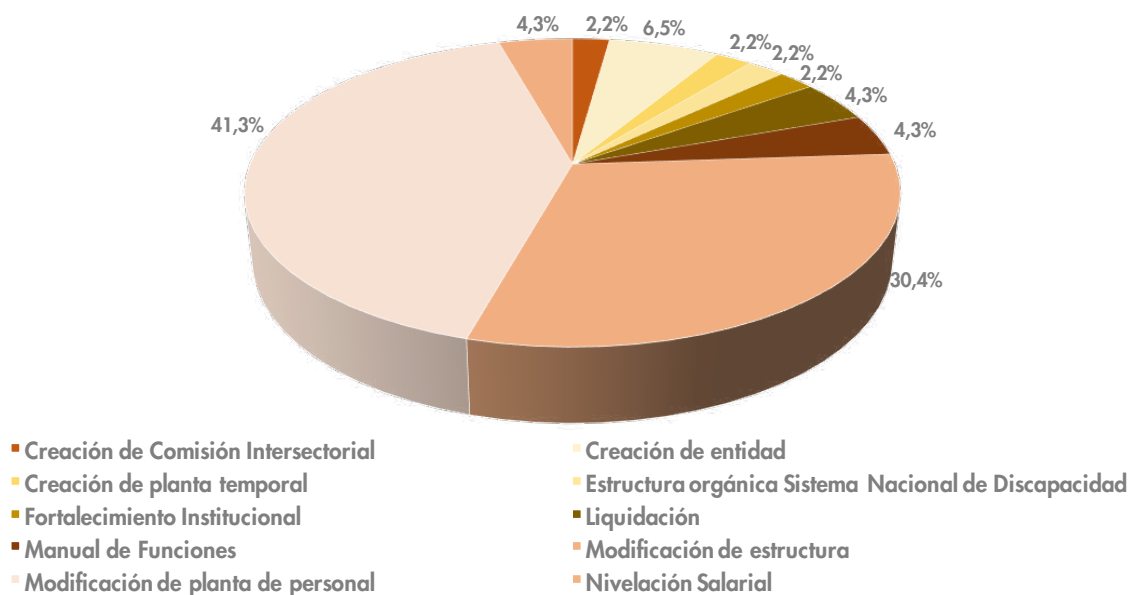
- ▶ Creación de la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección en la Unidad Nacional de Protección
- ▶ Organización de la Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad, la Convivencia y la No Repetición mediante Decreto 588 de 2017
- ▶ Organización de la Unidad de Búsqueda de Personas dadas por Desaparecidas mediante Decreto 589 de 2017
- ▶ Fortalecimiento de la Unidad para la Atención y Reparación Integral de Víctimas.

Igualmente, se adelantó una estrategia de desarrollo y fortalecimiento de capacidades de servidores públicos y ciudadanos en **20 municipios** con Zonas Veredales Transitorias de Normalización y alta presencia de cultivos de uso ilícito en el marco del **Plan 100 días del Gobierno Nacional**".

Así mismo, Función Pública asesoró **34 procesos** para el fortalecimiento institucional de entidades del orden nacional, los cuales culminaron en **45 decretos** (Modificación de Estructura, Planta de Personal, Prórroga de Planta Temporal, Modificación de Planta Temporal, Liquidación entre otros).

Actualmente, se está adelantando el acompañamiento a las reformas administrativas de **31 entidades del orden nacional**:

Gráfica 13: Tipos de reforma en procesos a entidades del orden nacional de julio de 2016 a junio de 2017.



Fuente: Función Pública. (2017).

Función Pública ha realizado labores de **acompañamiento técnico y jurídico permanente** a distintas entidades, dentro de las cuales se resalta el acompañamiento para la liquidación del INCODER y la puesta en marcha de la Agencia Nacional de Tierras, Agencia de Desarrollo Rural y Agencia de Renovación Territorial (**estructura, planta de personal y empleos temporales**); la facilitación de la **mesa técnica** para la institucionalización del **Catastro Multipropósito**.

De otra parte, se resalta el acompañamiento a la Fiscalía General de la Nación cuya planta de personal pasó de 28.836 a 24.130 empleos, es decir 4.706 empleos menos representando un ahorro de \$496.000.000.000 millones de pesos. La nueva estructura en la que se incluye la Unidad Especial de Investigación fortalecerá capacidades de investigación y judicialización, medidas efectivas

contra organizaciones criminales y sus redes de apoyo y por último el modelo de intervención temprana (mayor despliegue en regiones). Es importante mencionar que de los 4.706 empleos, 4.550 no estaban provistos.

La Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil solicitó a la Función Pública ajustar la estructura organizacional siguiendo las recomendaciones de la Organización de Aviación Civil Internacional – OACI, en la que se reorientaron las funciones relacionadas con la Seguridad Operacional y la Seguridad de la Aviación, teniendo en cuenta para llevar a cabo éstas funciones se contaba con dos secretarías que realizaban funciones de planeación, ejecución, seguimiento, evaluación y control, para lo cual se hizo necesario separar la prestación del servicio del control de la prestación del mismo. Dicho rediseño se realizó a costo cero.

El Gobierno Nacional a través de la Función Pública, el Ministerio de Hacienda y la Presidencia de la República, en un trabajo articulado con el SENA y sus trabajadores logra fortalecer la institución a partir de la creación de 800 empleos temporales para el Servicio Nacional de Aprendizaje que tendrá una vigencia entre el 17 de julio de 2017 y el 31 de diciembre de 2017.

Así mismo la planta global del SENA pasó de 6.905 a 9.905 empleos, creando 900 cargos profesionales y 2.100 instructores que entrarán a formar parte integral del SENA. Estos empleos serán provistos anualmente así: 300 profesionales y 700 instructores, en las vigencias 2017, 2018 y 2019.

Se han atendido **126 entidades del orden nacional** y **70 del orden territorial** en temas de desarrollo organizacional.

Es importante destacar el avance en la elaboración y actualización de herramientas de análisis sectorial y metodologías de diseño organizacional, orientadas a la formulación de estrategias de fortalecimiento institucional de entidades del orden nacional.

Tabla 5: Análisis sectorial y Diseño Organizacional

ANÁLISIS SECTORIAL Y DISEÑO ORGANIZACIONAL		
	Gestión Institucional	Sectores y/o entidades involucradas
Análisis Sectorial	Política de Discapacidad	Interior - Salud y Protección Social - Educación
	Minería	Minas y Energía - Ambiente y Desarrollo Sostenible
	Economía Solidaria	Hacienda y Crédito Público - Trabajo
	Política Carcelaria	Justicia y del Derecho - Salud y Protección Social
	Recurso Hídrico	Ambiente y Desarrollo Sostenible
Diseño organizacional	Posconflicto (Entidades Nuevas)	Unidad para la Búsqueda de Personas dadas por Desaparecidas Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad, la Convivencia y la No Repetición, y Jurisdicción Especial para la Paz
	Posconflicto (Fortalecimiento)	Unidad para la Atención y Reparación Integral de Víctimas Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses Fiscalía General de la Nación
	Catastro Multipropósito	Instituto Geográfico Agustín Codazzi Departamento Nacional de Planeación Superintendencia de Notariado y Registro

Fuente: Función Pública. (2017).

Dentro de la vigencia de análisis, se emitieron **2.180 conceptos** en materia de Salarios, Manual de Funciones, Plantas de Personal y Estructura; así mismo la entidad cuenta con **50 conceptos tipo** relacionados con los temas antes mencionados, los cuales se encuentran disponibles a través del [Espacio Virtual de Asesoría – EVA](#).

Con el fin de lograr entidades más eficientes que estén a la altura de la ciudadanía, se adelantaron las siguientes acciones:

- ▶ Se efectuaron **5** pilotos de estrategias diferenciadas para fortalecimiento y articulación institucional para incrementar la calidad en la atención de los beneficiarios del sector de inclusión social y reconciliación en Buenaventura (Valle del Cauca), Guapi (Cauca), Tumaco (Nariño), Itzmina y Quibdó (Chocó) en el marco del proyecto de cooperación con la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID)
- ▶ Se realizó la mesa técnica para la formulación y acompañamiento del rediseño de procesos, estructura y planta del municipio de Gramalote (Norte de Santander)
- ▶ Se brindó entrenamiento de los servidores de Función Pública en habilidades para la facilitación de procesos de acompañamiento técnico con la participación de **28** personas de la Dirección de Desarrollo Organizacional, **7** de la Dirección de Gestión y Desempeño Institucional, **23** de la Dirección de Empleo Público, **4** de la Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano, **4** de la Dirección Jurídica y **5** de la Oficina Asesora de Planeación
- ▶ En el marco del proyecto de Inversión Desarrollo de la capacidad institucional de las entidades públicas del orden territorial, se asesoraron **688** entidades territoriales, de las cuales **353** tuvieron enfoque integral para la vigencia 2016. A 30 de junio de 2017, se ha brindado asesoría integral a **97** entidades, asesorías focalizadas a **33** y se han fortalecido las capacidades en construcción de paz en **21** municipios que poseen zonas veredales de concentración
- ▶ Las asesorías integrales han fortalecido a municipios y departamentos en cuanto a rediseños institucionales, ajustes a manuales de funciones, situaciones administrativas, modelo estándar de control interno – MECI - y gestión estratégica del talento humano. Las asesorías focalizadas se orientaron a la implementación del Sistema Único de Información de Trámites –SUIT- y el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP -

- ▶ Taller de rediseño de administraciones centrales de **14 municipios de Nariño, Gobernación de Boyacá, Universidad de Caldas y la Alcaldía de Bucaramanga**
- ▶ Acompañamiento técnico a la Gobernación del Chocó para la creación y puesta en marcha del Hospital Nueva ESE San Francisco de Asís. Diagnóstico organizacional, análisis de procesos, medición de cargas de trabajo, manual de funciones y competencias laborales y escala salarial
- ▶ **Asesoría a la Organización de Estados Americanos – OEA** para el fortalecimiento de la estructura y los procesos de apoyo
- ▶ Formulación y puesta en marcha del proceso de fortalecimiento de capacidades del Chocó: Pacto por la gobernabilidad del Chocó, a través de la ejecución de **5 talleres subregionales** con la gobernación, los municipios y el hospital departamental

VII

Sinergias que mejoran la gestión
del servicio público

Con el fin de contar con las mejores prácticas en gestión institucional, Función Pública ha consolidado una estrategia de sinergias con otras entidades que han tenido resultados importantes como la consolidación de los Equipos Transversales, la creación de la Red de Servidores Públicos y la firma de convenios con entidades como la Federación Nacional de Departamentos, la Presidencia de la República, entre otras.

Convenios

Desde julio de 2016 a junio de 2017 Función Pública ha logrado alianzas con distintas entidades gubernamentales y no gubernamentales, de orden nacional y territorial con lo cual ha permitido a la Entidad brindar un mejor servicio; entre las alianzas celebradas se encuentran:

- ACDI-VOCA-USAID
- AECID
- Asociación Colombiana de Ciudades Capitales
- Convenio COLCIENCIAS
- Departamento Nacional de Planeación:
Ruta Especializada de Buen Gobierno
Programa de Fortalecimiento de Entidades Territoriales del DNP
- Federación Nacional de Departamentos
- Federación Colombiana de Municipios
- Oficina del Alto Comisionado para la Paz, la ESAP y el DNP -
Proyectos Especiales
- Mesa técnica de capacidades: Acción CAPAZ. Guía y
entrenamiento en capacidades blandas para la construcción de
paz
- Presidencia de la República; Alto Consejero Presidencial para el
Posconflicto, Derechos Humanos y Seguridad; y la Oficina del
Alto Comisionado para la Paz
- Programa de Gobernabilidad Regional– RGA de USAID

Nuevos instrumentos de comunicación

Teniendo en cuenta que el desarrollo de nuevos instrumentos de comunicación ha cambiado la manera en que las entidades se comunican y se hacen partícipes a sus grupos de valor, Función Pública ha venido implementando dichos instrumentos entre los cuales se destacan:

- ▶ En el mes de noviembre de 2016 se lanzó la Red de los Servidores Públicos como un escenario para generar conocimiento y estrechar los lazos de la gestión pública.
- ▶ El **Espacio Virtual de Asesoría - EVA** cuenta con **1.074.169** visitas entre julio de 2016 y junio de 2017, en ese espacio virtual se pueden realizar consultas relacionadas con temáticas de Función Pública, como: empleo público, gerencia pública, gestión y desempeño institucional, MECI, SIGEP, SUIT, participación, transparencia, trámites, rendición de cuentas, servicio al ciudadano, paz, manual de funciones, régimen laboral, entre otros temas. Para ello, EVA cuenta con una Biblioteca virtual y un Gestor normativo que tiene incorporados más de **19.000** documentos entre normas, jurisprudencia del Consejo de Estado, Corte Constitucional y Corte Suprema de Justicia, conceptos emitidos por Función Pública, así como Códigos y Estatutos.



eva

Espacio Virtual de Asesoría
de la Función Pública

Fuente: Función Pública (2017)
[Espacio Virtual de Asesoría](#).

Estrategia de equipos transversales

Con el fin de promover mejores prácticas en las entidades y generar un conocimiento colectivo que repercute en la promoción de un Estado más eficiente y eficaz, Función Pública creó la estrategia de equipos transversales, la cual cuenta con la participación de **1.600 servidores públicos**.



Fuente: Función Pública (2017).
Encuentro equipo transversal de
Servicio al ciudadano

Estos servidores hacen parte de los siguientes 13 equipos: Defensa Jurídica, Tecnología, Contratación, Comunicaciones, Planeación, Secretarios Generales, Control Interno, Jurídicos, Servicio al Ciudadano, Gestión Documental, Talento Humano, Gestión Internacional y Viceministros, y Subdirectores.

Con el fin de promover la capacitación de estos equipos se adelantaron **9 graduaciones** de diplomados de Alta Dirección del Estado para **294 servidores públicos**.

El 23 de noviembre de 2016 se llevó a cabo el Encuentro de Encuentros de Equipos Transversales #ConexiónPública en el Teatro

#Conexión Pública

EL ENCUENTRO DE ENCUENTROS

Fuente: Función Pública (2017).
Conexión Pública

Cafam de Bellas Artes, donde se hizo el lanzamiento de la Red de Servidores Públicos.

La Red es un espacio de integración digital, inicialmente dirigido a los líderes de los Equipos Transversales, que se ha convertido en un lugar de interacción y aprendizaje. En esta plataforma los usuarios pueden realizar publicaciones, montar artículos, conocer el autor del mismo y compartir los contenidos con las demás redes sociales.

La Red también cuenta con una sección de debates que permite compartir conocimiento de manera colectiva, así como una sección para promover actividades y eventos de las entidades.

Así mismo, el evento contó con la asistencia de **627 servidores públicos** pertenecientes a los diferentes equipos transversales y en el marco del mismo se graduaron 294 servidores en los Diplomados de Alta Dirección del Estado, estrategia adelantada de manera articulada con la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP.

Por otra parte, para el orden territorial, la estrategia de equipos transversales ha llegado a **266 servidores públicos**.

Comites sectoriales

Dando cumplimiento a lo señalado por la Ley 489 de 1998, el 20 de junio de 2016 se expuso ante el Consejo de Ministros información sobre conformación sectorial, empleo público, relación estado-ciudadano, equipos transversales, entre otros temas de Función Pública. En este escenario el Presidente de la República solicitó que la información se presentara a los sectores de la rama ejecutiva mediante los Comités Sectoriales de Desarrollo Administrativo, con el propósito de entregarles un balance de su gestión para impulsar acciones de mejoramiento.

Durante el 2016 se presentaron los resultados de gestión a 20 de los 24 sectores administrativos:

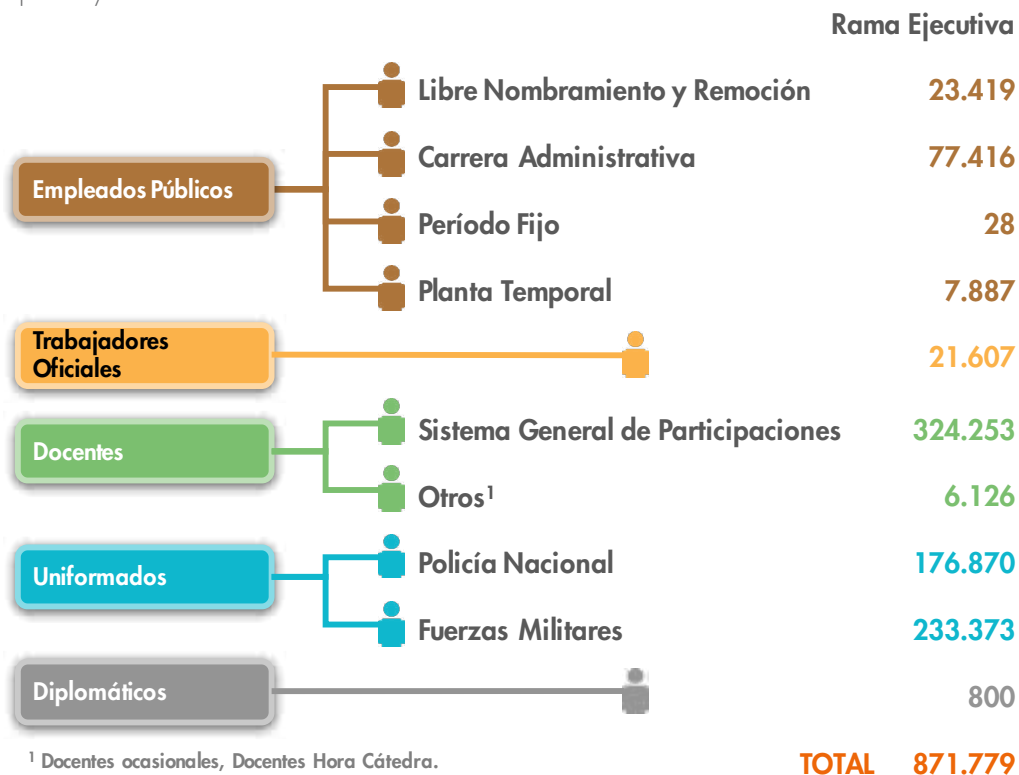
- Agropecuario, Pesquero y de Desarrollo Rural
- Ambiente y Desarrollo Sostenible
- Ciencia y Tecnología
- Deporte
- Educación Nacional
- Estadísticas
- Función Pública
- Hacienda y Crédito Público
- Inclusión Social y Reconciliación
- Inteligencia Estratégica y Contrainteligencia
- Interior
- Justicia y del Derecho
- Minas y Energía
- Presidencia de la República
- Relaciones Exteriores
- Salud y de la Protección Social
- Tecnologías de La Información y las Comunicaciones
- Trabajo
- Transporte
- Vivienda, Ciudad y Territorio



A continuación, se presentan los resultados generales de la Rama Ejecutiva.

La Rama Ejecutiva del Orden Nacional cuenta con 108.750 Empleados Públicos, 21.607 Trabajadores Oficiales, 330.379 Docentes, 410.243 Uniformados y 800 Diplomáticos:

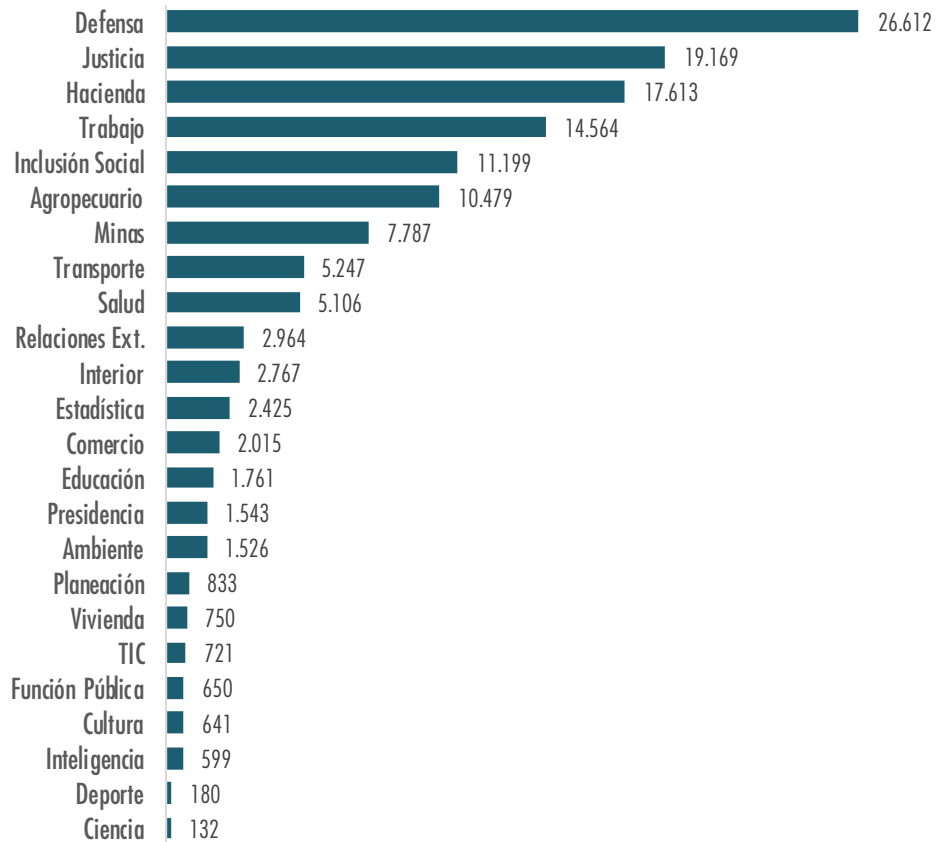
Gráfica 14: Empleos y su clasificación



Fuente: Función Pública, Dirección de Desarrollo Organizacional, marzo 31 de 2017

De los 871.779 servidores públicos, 137.283 están distribuidos entre las entidades de los 24 Sectores Administrativos de la Rama Ejecutiva y 734.496 corresponden a Docentes del Sistema General de Participaciones (Sector Educación) y Personal Uniformado de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional (Sector Defensa):

Gráfica 15: Número de Empleos por Sector



Fuente: Función Pública, Dirección de Desarrollo Organizacional, marzo 31 de 2017

La cantidad de mujeres en la Rama Ejecutiva es superior a la cantidad de hombres en 2 puntos porcentuales:

Gráfica 16: Distribución por género



Rama
Ejecutiva
49%

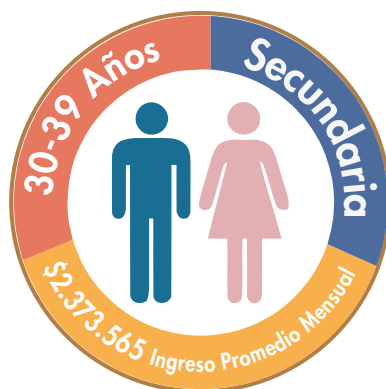


Rama
Ejecutiva
51%

Fuente: Función Pública, SIGEP, abril 26 de 2017

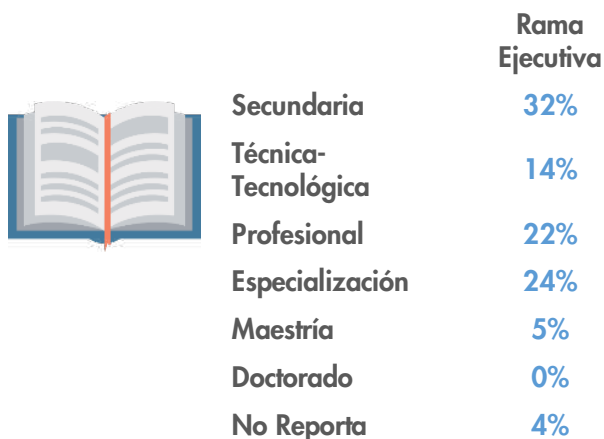
El servidor público tipo de la Rama Ejecutiva se encuentra en un nivel educativo de Secundaria²; está entre los 30 y los 39 años y recibe en promedio \$2.373.565³:

Gráfica 17: Servidor público tipo



Fuente: Función Pública, SIGEP, abril 26 de 2017

Gráfica 18: Máximo nivel educativo de los servidores públicos⁴



Fuente: Función Pública, SIGEP, abril 26 de 2017

² Existe un número significativo de servidores públicos con nivel educativo de Secundaria que corresponden a Dragoneantes del INPEC y personal del Ejército Nacional, Aeronáutica Civil y otras entidades.

³ Este valor no incluye primas ni prestaciones de ley.

⁴ Existe un número significativo de servidores públicos con nivel educativo de Secundaria que corresponden a Dragoneantes del INPEC y personal del Ejército Nacional, Aeronáutica Civil y otras entidades.

El porcentaje de publicación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano (PAAC) de las entidades de la Rama Ejecutiva es del 93%:

Gráfica 19: Publicación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano



Fuente: Función Pública, Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano, marzo 31 de 2017

Gestión del conocimiento y la innovación

Gestión del Conocimiento y la Innovación impulsa la transformación la información en capital intelectual para el Estado (activo principal para su evolución), permite el desarrollo de acciones para compartir el conocimiento entre los individuos, de manera que se optimice su interpretación, uso, apropiación y, además, construye una cultura de análisis y retroalimentación para el mejoramiento gubernamental. Así mismo, determina un esquema de adaptación diferenciado para las entidades públicas, con el cual pueden aprender de sí mismas y de su entorno de manera colaborativa, pedagógica y analítica, haciendo que se orienten continuamente a la generación de mejores productos y/o servicios para los ciudadanos.

La Dirección de Gestión del Conocimiento ha asesorado a 14 entidades del Estado en la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación, esto con el propósito de contribuir a:

- 1) Encaminar a las entidades hacia un aprendizaje adaptativo y a compartir su capital intelectual en procura de su fortalecimiento y evolución (entidades inteligentes).
- 2) Posicionar el capital intelectual como activo principal de las entidades.
- 3) Interconectar a las áreas de la entidad (eliminación de las islas de conocimiento) de manera que dinamiza los procesos de aprendizaje y de esta forma se fortalece el ciclo de gestión de la política pública.
- 4) Resolver problemas de forma articulada y rápida a través de la consulta e implementación de las mejores prácticas y lecciones aprendidas.
- 5) Promover espacios para generar ideas y fomentar la innovación que permiten la identificación de conocimientos (formación, capacitación y experiencia) de los servidores públicos de la entidad y lo organiza para su acceso y uso.

- 6) Desarrollar proyectos novedosos y promueve la implementación de nuevas tecnologías.
- 7) Formalizar el conocimiento tanto tácito como explícito con el objetivo de añadir valor a la organización.
- 8) Promover la investigación en la entidad, así como la participación en convocatorias y en grupos de investigación.
- 9) Fortalecer la oferta de productos y servicios de las entidades.
- 10) Construir la memoria institucional para afianzar la identidad y la cultura organizacional.
- 11) Mejorar la analítica institucional (cultura colaborativa de análisis) y dinamiza la toma de decisiones de la entidad.
- 12) Transversalizar y desarrolla el conocimiento a través de las redes de conocimiento.
- 13) Fortalecer las capacidades de trabajo colaborativo de los gestores del conocimiento en la entidad.

Así mismo, la Dirección ha liderado la edición y gestión de 33 documentos que han sido producidos por las distintas áreas técnicas de la Entidad relacionados con la implementación de las políticas de desarrollo administrativo a cargo de Función Pública.

VIII

Intercambio de experiencias y conocimiento para la gestión pública

Función Pública tiene como visión para 2026 ser reconocida nacional e internacionalmente como una entidad líder en innovación, transparencia y eficiencia en la gestión pública. Con este propósito se han desarrollado diversas actividades en el marco del ejercicio de la presidencia del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD), tales como: organización de eventos de relevancia internacional como la XVII Conferencia de Ministras y Ministros de Administración pública y Reforma del Estado y el Foro Iberoamericano la Gestión Pública para los Objetivos de Desarrollo Sostenible-ODS; participación en múltiples escenarios internacionales como la Cumbre Mundial de Gobierno 2017 y el Foro de las Naciones Unidas sobre el Servicio Público 2017, entre otros eventos de importancia, donde el departamento presentó ponencias y experiencias exitosas en temas de su competencia.

Presidencia del consejo directivo del CLAD

- XVII Conferencia de ministras y ministros de administración pública y reforma de Estado: evento de mayor relevancia internacional que ha celebrado por Función Pública, donde se aprobaron importantes documentos como la Carta Iberoamericana de Gobierno Abierto y la Guía referencial iberoamericana de competencias laborales en el sector público.



Fuente: Función Pública (2016).
XVII Conferencia de ministros y ministras

- Función Pública presidió la **Comisión de programación del CLAD** donde se discutieron el Informe de actividades y presupuesto ejecutado 2016 y el Plan de trabajo 2017.
- La directora general de Función Pública y sus directores de: Gestión del Conocimiento, Empleo Público y Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano, participaron con diversas ponencias en el **XXI Congreso Internacional del CLAD celebrado en Santiago de Chile**.
- Función Pública presidió la **XLVI Reunión Ordinaria del Consejo Directivo del CLAD** en la que Colombia fue seleccionada como

sede del Foro Iberoamericano: La Gestión Pública para los Objetivos de Desarrollo Sostenible-ODS.

- **Foro Iberoamericano la Gestión Pública para los Objetivos de Desarrollo Sostenible-ODS**, cuyo objetivo fue abordar los desafíos, retos y oportunidades que implican los ODS para las administraciones públicas iberoamericanas, así como el diseño de estrategias que permitan el fortalecimiento de la gestión pública con miras a la implementación exitosa de la Agenda 2030.

Participación en eventos internacionales con ponencias o experiencias

- **Visita de dos expertos de la OCDE** en control interno en el marco de Integrity Review con el objetivo de revisar políticas y lineamientos existentes. Se presentaron las políticas de control interno del país y se hicieron 7 entrevistas a jefes de Control Interno
- **II Foro Iberoamericano sobre Servicio Civil**, Estrategias para avanzar y consolidar el servicio civil organizado por la Oficina Nacional del Servicio Civil de Uruguay, se contó con la participación de la directora jurídica
- **I sesión de trabajo del proyecto Fortaleciendo la capacidad de los directivos del sector público** del BID llevada a cabo en Chile, en la que participaron la directora general de Función Pública y la coordinadora de Gestión Internacional
- **Foro Global de Gobierno 3.0 en Busan, Corea del Sur** participó el director de Desarrollo Organizacional con la presentación Gobierno abierto habilitado por los datos abiertos e información pública
- **I Congreso argentino de control interno en Buenos Aires** con la participación virtual de la Dirección de Gestión y Desempeño Institucional

- **Asesoría de la Secretaría de Competitividad y Logística adscrita a la Presidencia de la República de Panamá**, donde participaron el subdirector general y el director de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano como ponentes
- **Taller de racionalización de trámites gubernamentales y ventanillas únicas en Panamá** con la participación de la Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano
- **Apertura del Curso Selectivo de los Administradores Civiles del Estado en España** en la que la directora general, presentó una conferencia sobre la finalización del conflicto, la construcción de la paz en Colombia y los retos para la administración pública
- **World Government Summit 2017 en Dubái**, con la participación de la secretaria general, la directora jurídica y la coordinadora de gestión internacional
- **Seminario de la Contraloría General de la República del Perú**, donde la directora general presentó la experiencia de Colombia en materia de control interno
- **Visita in situ de la 5ª Ronda de Análisis del Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana contra la Corrupción- MESICIC**, donde los directores de Empleo Público, Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano y la Secretaria General presentaron los avances del cumplimiento de los compromisos de Función Pública
- **Reunión de formación de la Red de Integridad Pública de América Latina y el Caribe**, donde la directora general presentó los avances alcanzados por Colombia en la materia
- **Talleres de prospectiva y diagnóstico organizacional de la OEA** a cargo de la Dirección de Desarrollo Organizacional. Washington D.C



- **Simposio sobre Reforma y Modernización del Estado: Avances en los últimos 20 años, Nuevas Tendencias y Desafíos para los próximos 20 años**, donde participaron los directores de Gestión del Conocimiento y de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano
- **Foro del Servicio Público de las Naciones Unidas 2017**, en el cual el director de Desarrollo Organizacional ejerció el rol de moderador y relator de uno de los 8 paneles paralelos que se llevaron a cabo

Premios internacionales y postulación de experiencias internacionales

- **Postulación a los premios NovaGob excelencia 2017:** Función Pública participó en 3 categorías con las siguientes iniciativas:
 - **Eje 1** Igualdad de Género- Equidad de Género en la toma de Decisiones en el Estado Colombiano
 - **Eje 2** Mejores prácticas en RRHH- Programa “SERVIMOS”
 - **Eje 3** Colaboración interinstitucional- Estrategia de equipos transversales
 - **Eje 3** Gestión eficiente y proactiva- Espacio de Asesoría virtual/ Gestor normativo
 - **Eje 3** Gestión eficiente y proactiva- Programa Estado Joven
- **Postulación al Premio de las Naciones Unidas al Servicio Público 2017**, con la experiencia de la estrategia integral de participación y la creación de la Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano

Membresías

- Vinculación de la entidad al proyecto regional de directivos públicos del Banco Interamericano de Desarrollo, como resultado se logró el compromiso del BID para adelantar las siguientes actividades:
 - Estudio de remuneraciones de los directivos públicos, barómetro de la gestión directiva
 - Intercambio de experiencias en materia de competencias y selección de directivos, a través de mecanismos de Cooperación Sur-Sur
 - Estudios de impacto sobre el desarrollo del segmento directivo e intercambio de información
 - El BID actúa como “secretaría técnica” del grupo, circulando el material de utilidad tanto en la región como fuera de la región

Suscripción e implementación de instrumentos internacionales

- **Gabinete Binacional: Colombia - Perú** en el marco del cual se desarrollan los convenios con SERVIR y la Secretaría de la Gestión Pública - SGP. En tal sentido, se han llevado a cabo **11 videoconferencias** con la Secretaría de Gestión Pública de Perú y cuatro (4) videoconferencias con SERVIR
- **Memorando de entendimiento entre Función Pública y la Secretaría de Función Pública de México**, suscrito en julio de 2016 para intercambiar experiencias en materia de eficiencia en la administración pública
- **Memorando de entendimiento: Función Pública y Servicio Civil Chile** donde se abordan temas relativos a la selección de

gerentes públicos, la política de empleo público y negociación colectiva. Se llevaron a cabo 2 videoconferencias y se acordó un plan de trabajo para la implementación del memorando en 2017

- **Memorando de entendimiento: Función Pública y Ministerio de Administración Pública de República Dominicana** para tratar temas referentes a transparencia y rendición de cuentas, gestión pública efectiva, participación y servicio al ciudadano, vocación por el servicio público y lucha contra la corrupción. El memorando se suscribirá en 2017
- **Memorando de entendimiento: Función Pública y la Oficina del Primer Ministro de Emiratos Árabes Unidos**, suscrito en febrero de 2017 en el marco del World Government Summit para abordar temas relativos a la eficiencia del servicio público y la innovación pública

Publicaciones

- Publicación de **2 artículos** en la revista del CLAD referentes al desarrollo del Índice Sintético de Desempeño Institucional

Tabla 5: Financiación cooperantes 2016 - 2017

Agencia u organismo financiador	Proyecto
Unión Europea	Revisión de infraestructura de integridad - proyecto Fortalecimiento institucional de la capacidad colombiana para aumentar la integridad y la transparencia
Unión Europea	Evaluación de los procesos de nombramiento capacitación y evaluación de los jefes de control interno - proyecto Fortalecimiento institucional de la capacidad colombiana para aumentar la integridad y la transparencia
Unión Europea	Consultoría para apoyar al Gobierno Nacional en el fortalecimiento de estrategias de rendición de cuentas en las entidades públicas en Colombia - proyecto Fortalecimiento institucional de la capacidad colombiana para aumentar la integridad y la transparencia
Organización Internacional para las Migraciones - (OIM)	Pedagogía de Paz
Organización de Estado Iberoamericanos - (OEI)	Proyecto de Inversión Mejoramiento Tecnológico y Operativo de la Gestión Documental de Función Pública
ACDI - VOCA	Fortalecimiento Institucional (MECI en los municipios)
ACDI - VOCA	Enfoque diferencial
AECID	Fortalecimiento de la gestión territorial a partir de la articulación institucional con énfasis en servicio al ciudadano y construcción de paz

Fuente: Función Pública (2017).

Anexos

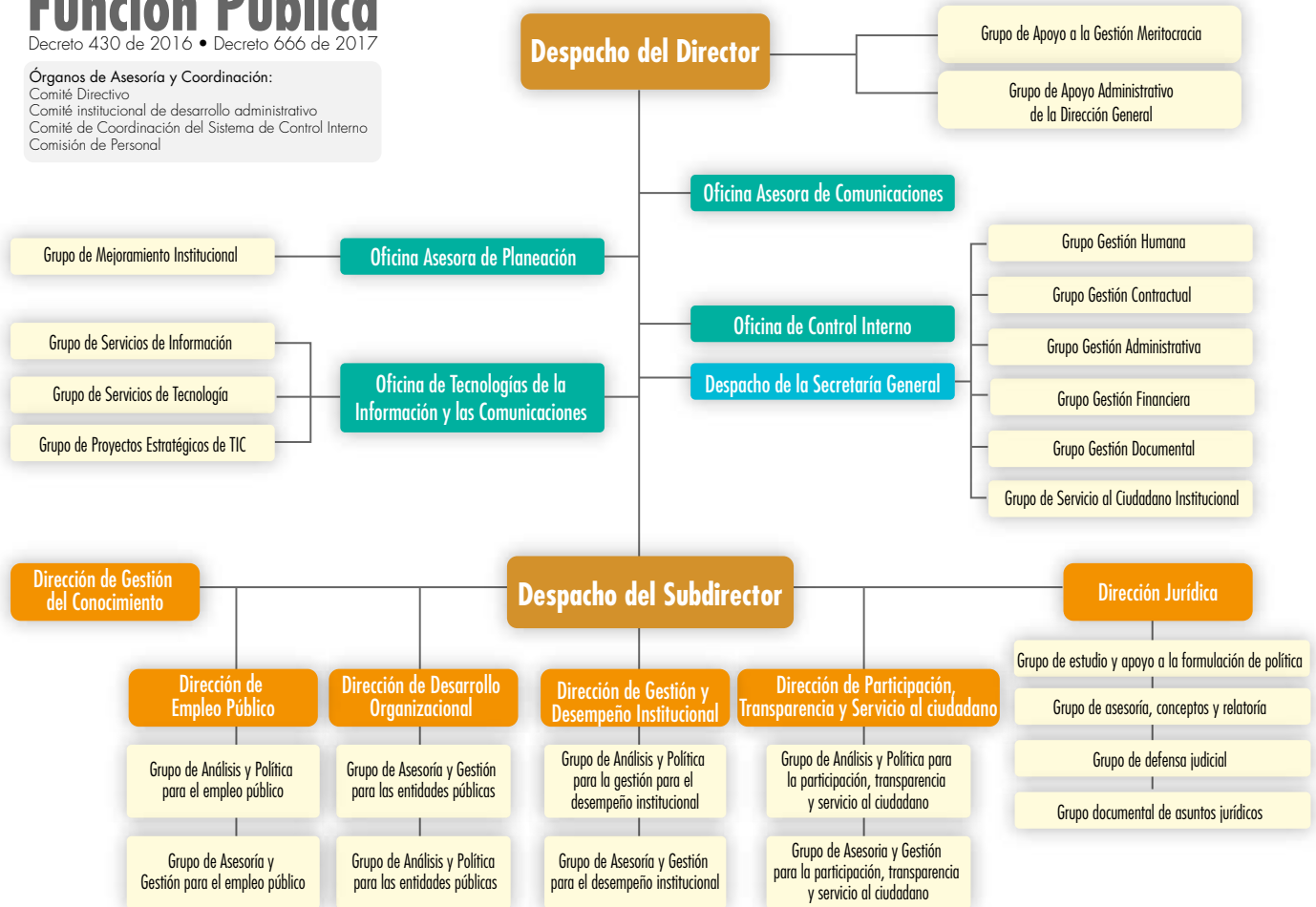
Anexo I. Organigrama

Función Pública

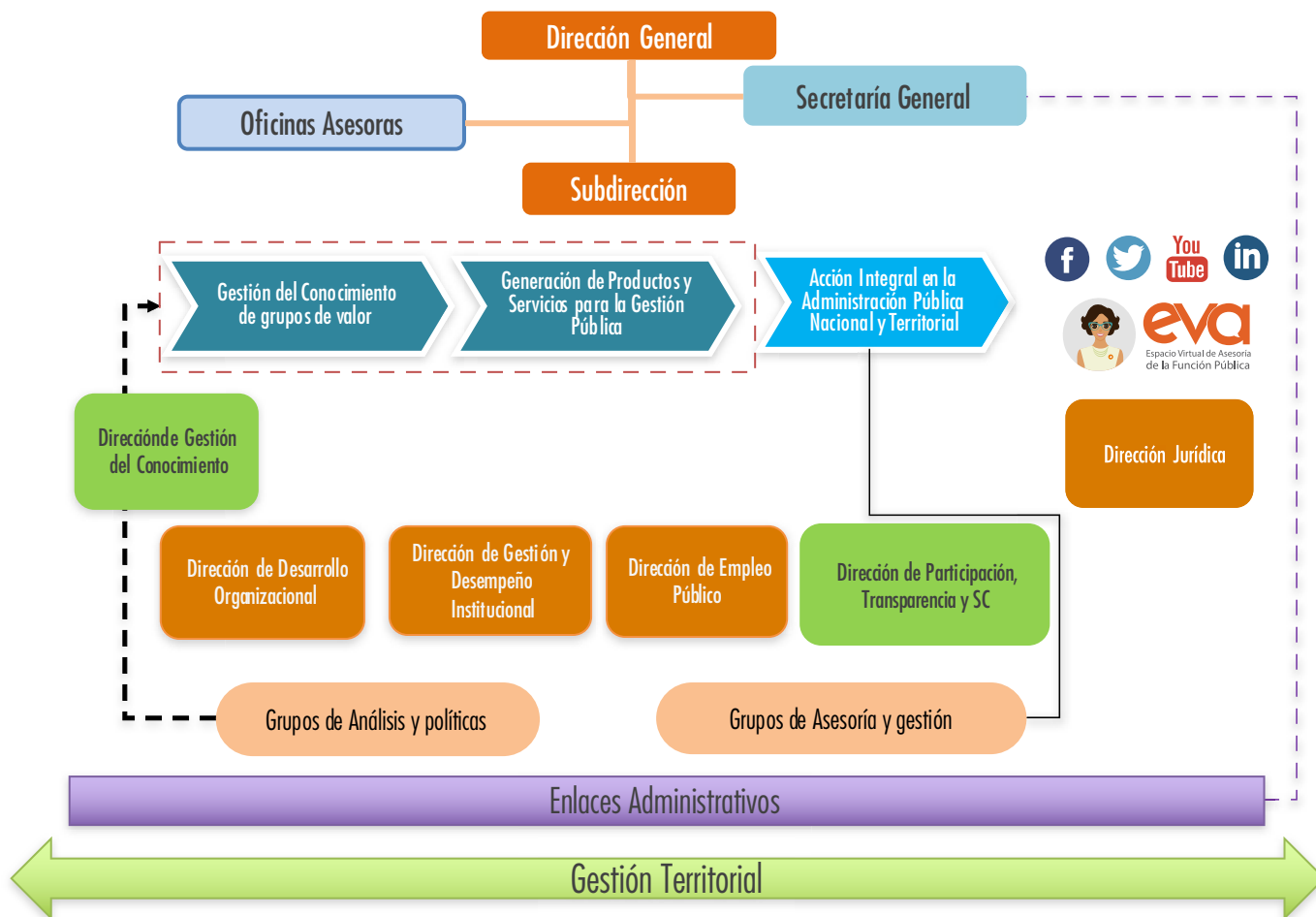
Decreto 430 de 2016 • Decreto 666 de 2017

Órganos de Asesoría y Coordinación:

Comité Directivo
Comité institucional de desarrollo administrativo
Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno
Comisión de Personal



Anexo 2. Nuestro Nuevo Modelo de Gestión



Anexo 3. Triángulo de la Integridad Pública*



Siglas

ACDI	Agricultural Cooperative Development International
AECID	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
AEROCIVIL	Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil
ANDJE	Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CAF	Corporación Andina de Fomento- Banco de Desarrollo de América Latina
CLAD	Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo
COLPENSIONES	Administradora Colombiana de Pensiones
CONPES	Consejo Nacional de Política Económica y Social
DANE	Departamento Administrativo Nacional de Estadística
DNP	Departamento Nacional de Planeación
EIAPP	Escuela Iberoamericana de Administración y Políticas
ESAP	Escuela Superior de Administración Pública
EVA	Espacio Virtual de Asesoría
ESE's	Empresas Sociales del Estado
FURAG	Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión
ICA	Instituto Colombiano Agropecuario
ICBF	Instituto Colombiano de Bienestar Familiar
IGAC	Instituto Geográfico Agustín Codazzi
INCODER	Instituto Colombiano de Desarrollo Rural
INVIAS	Instituto Nacional de Vías
MECI	Modelo Estándar de Control Interno
MIPG	Modelo Integrado de Planeación y Gestión
MIPGV2	Modelo Integrado de Planeación y Gestión Versión 2
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OEA	Organización de Estados Americanos

OIM	Organización Internacional para las Migraciones
ONG	Organización No Gubernamental
OPM	Oficina de Manejo de Recurso Humano
PNSC	Programa Nacional de Servicio al Ciudadano
SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje
SENPLADES	Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo del Ecuador
SERVIR	Autoridad Nacional del Servicio Civil
SIGEP	Sistema de Información y Gestión del Empleo Público
SUIT	Sistema Único de Información de Trámites
USAID	United States Agency for International Development (Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional)
USPEC	Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios
TIC	Tecnologías de la información y las Comunicaciones
VOCA	Volunteers in Overseas Cooperative Assistance

Referencias

Ley 1712 de 2014. Recuperado de: <http://www.anticorrupcion.gov.co/SiteAssets/Paginas/Publicaciones/ley-1712.pdf>

Decreto 1083 de 2015. Recuperado de: <http://www.funcionpublica.gov.co/sisjur/home/Normal.jsp?i=62866>

INFORME AL CONGRESO
JULIO 2016 - JUNIO 2017

BOGOTÁ, D.C., COLOMBIA
AGOSTO 2017

Departamento Administrativo de la Función Pública
Carrera 6 No 12-62, Bogotá, D.C., Colombia
Conmutador: 7395656 Fax: 7395657
Web: www.funcionpublica.gov.co
e-mail: eva@funcionpublica.gov.co
Línea gratuita de atención al usuario: 018000 917770

Bogotá, D.C., Colombia.

VISÍTANOS O ESCRÍBENOS:



FUNCIÓN PÚBLICA
Departamento Administrativo de la Función Pública

