



Informe de gestión año 2017

Función Pública –

Fecha de elaboración: enero 2018



Informe de gestión año 2017

Función Pública –

Fecha de elaboración: enero 2018

Liliana Caballero Durán
Directora

Fernando Augusto Medina Gutiérrez
Subdirector

Ángela María González Lozada
Secretaría General

Diego Alejandro Beltrán Ogilvie-Browne
Director de Gestión del Conocimiento

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

Claudia Patricia Hernández
Directora Jurídica

Luz Stella Patiño Jurado
Jefe de Oficina de Control Interno

Guillermo Martínez Daza
Jefe Oficina Asesora de Planeación

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

Diana María Bohórquez Lozada
Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones

Coordinación Editorial
Dirección de Gestión del Conocimiento

Elaborado por:
Oficina Asesora de Planeación

Diseño y Diagramación
Oficina Asesora de Comunicaciones

Función Pública
Carrera 6 No 12-62, Bogotá, D.C., Colombia Conmutador:
739 5656 / 86 - Fax: 739 5657
Web: www.funcionpublica.gov.co
eva@funcionpublica.gov.co
Línea gratuita de atención al usuario: 018000 917770

Bogotá, D.C., Colombia.

Tabla de contenido

Índice de Gráficas.

Índice de Tablas.

Introducción.

- I. Información general de la Función Pública.
- II. Servidores públicos capacitados, felices y comprometidos que trabajan por el bienestar de los ciudadanos.
- III. Estabilidad y reorganización del empleo público para responder de manera eficiente a las necesidades de los ciudadanos.
- IV. Entidades transparentes, servidores íntegros y ciudadanos corresponsables.
- V. Gestión para satisfacer las necesidades de los ciudadanos.
- VI. Sinergias que mejoran la gestión del servicio público.
- VII. Intercambio de experiencias y conocimiento para la gestión pública.
- VIII. Productividad y mejoramiento continuo en función pública.

Anexos.

Siglas.

Referencias.

Índice de gráficas

- Gráfica 1: Temas de competencia Función Pública.
- Gráfica 2: Principios, objetivos y estrategias transversales.
- Gráfica 3: Estrategia de fortalecimiento de capacidades para la paz.
- Gráfica 4: Teletrabajo y horarios flexibles.
- Gráfica 5: Participación de la mujer en el empleo público.
- Gráfica 6: Racionalización de trámites
- Gráfica 7: Modelo de gestión jurídica pública efectiva.
- Gráfica 8. Ahorro que genera el gestor normativo de enero a junio de 2017 a las entidades
- Gráfica 9. Tipos de reforma en procesos a entidades del orden nacional I semestre 2017.
- Gráfica 10: Índice de Transparencia Función Pública
- Gráfica 11: Ranking Índice de Transparencia Nacional
- Gráfica 12: Portafolio de proyectos
- Gráfica 13: Avance en la estrategia GEL
- Gráfica 14: Casos registrados en el CRM
- Gráfica 15: Gestor normativo
- Gráfica 16: Centro de datos interno
- Gráfica 17; Resultados Modelo Estándar de Control Interno
- Gráfica 18: Resultados Evaluación Control Interno Contable.
- Gráfica 19: Plan de Mejoramiento Contraloría General de la República
- Gráfica 20: Plan de Mejoramiento por Procesos

Índice de tablas

- Tabla 1: Becas para cursos Internacionales.
- Tabla 2: Listado alianzas programa Servimos
- Tabla 3: Gestor normativo EVA.
- Tabla 4: Análisis sectorial y diseño organizacional
- Tabla 5: Reuniones con equipos transversales
- Tabla 6: Identificación de herramientas de acuerdo con el eje, área asociada, tipo de entregable y cantidad
- Tabla 7: Proyectos de cooperación internacional con recursos financieros
- Tabla 8: Planta de personal Función Pública.
- Tabla 9: Número de vacantes.
- Tabla 10: Encargos, movimientos internos y nuevos ingresos.
- Tabla 11: Ingreso por tipo de nombramiento
- Tabla 12: Ahorro consumos combustible y papel
- Tabla 13: Ahorro consumo energía.
- Tabla 14: Ejecución presupuestal y seguimiento a proyectos de inversión
- Tabla 15: Avance proyectos de inversión.
- Tabla 16: Relación de contratos por Modalidad de Contratación

Introducción

El Departamento Administrativo de la Función Pública pone a disposición de sus grupos de valor el Informe de Gestión que da cuenta de las actividades y acciones llevadas a cabo durante el año 2017, constituyéndose así mismo en el documento que permite llevar un seguimiento y evaluación sobre el desarrollo de la misión de la Entidad, como compromiso para brindar más transparencia y acceso a la información.

De esta manera, en el marco del Plan Nacional de Desarrollo 2014 – 2018, “*Todos Por un Nuevo País: Paz, Equidad y Educación*”, y en concordancia con su misión institucional, la Entidad ha venido consolidando el fortalecimiento institucional, el empleo público, la gestión pública y la participación, transparencia y servicio al ciudadano a través de su gestión, formulación, implementación, promoción, seguimiento y evaluación de las políticas públicas.

De igual forma, el desarrollo y consolidación de la democratización de la gestión pública y del servicio al ciudadano buscan fortalecer las capacidades de los servidores públicos, de las entidades y organismos del Estado por medio de la adopción de instrumentos técnicos, jurídicos y el diseño de sistemas de información administrativos.

En el presente Informe está conformado por ocho capítulos. El primero presenta la información estratégica de la Entidad, la misión, visión, los temas de su competencia, así como sus principios, objetivos y estrategias que enmarcan su gestión. El capítulo segundo y el tercero muestran la gestión realizada para mejorar las condiciones de vida de los servidores públicos y el proceso de reorganización del empleo de los servidores estatales.

El cuarto capítulo da a conocer la metodología utilizada para mejorar la relación Estado- ciudadano a través de la implementación de distintos instrumentos, mostrando las acciones ejecutadas para la disminución del número de trámites. El quinto capítulo presenta las acciones e instrumentos desarrollados durante el año para lograr un Estado más eficiente y eficaz que esté a la altura de la ciudadanía. El sexto capítulo, establece las acciones y actividades que se han efectuado para que las entidades mejoren sus prácticas en gestión institucional mediante la consolidación de los equipos transversales, convenios y comités sectoriales.

El séptimo capítulo, muestra cómo se ha venido avanzando en la innovación, la transparencia y eficiencia de la gestión pública, posicionando a la Entidad para ser reconocida nacional e internacionalmente como una entidad líder en la administración pública colombiana. Por último, el octavo capítulo muestra los resultados institucionales que son el reflejo del proceso de mejoramiento al interior de la de la Entidad.

De estos contenidos se resalta que Función Pública fortalece la gestión de las entidades públicas nacionales y territoriales, mejora el desempeño de los servidores al servicio del Estado, contribuye al cumplimiento de los compromisos del gobierno con el ciudadano y, sobre todo, a aumentar la confianza en la administración pública y en sus servidores.

I. Información general de Función Pública

¿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**.

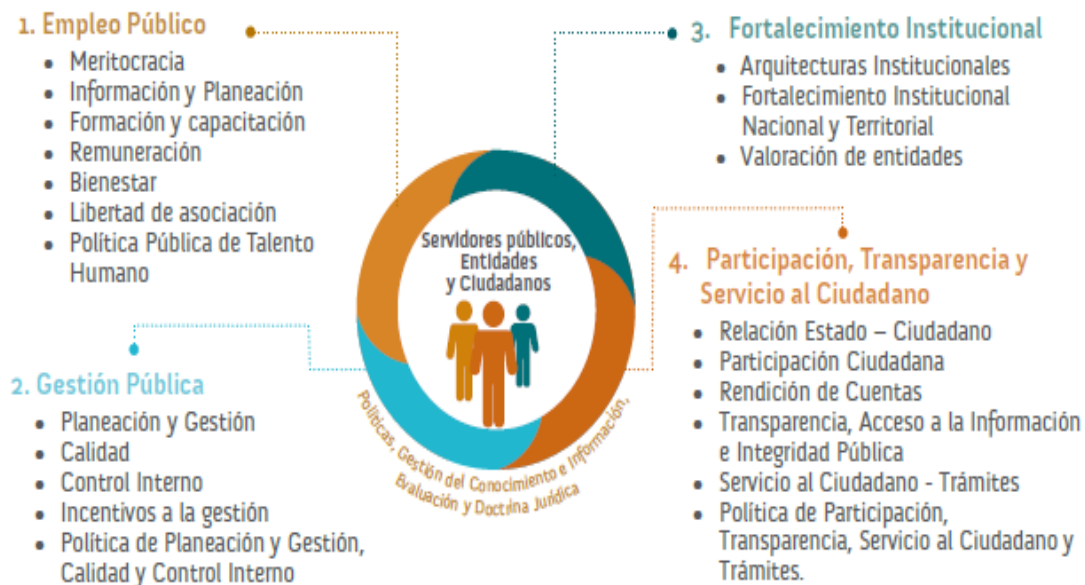
Visión

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.



Fuente: Función Pública, (2017).

De igual forma, la Entidad ha enmarcado su gestión en los siguientes principios, objetivos y estrategias:

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).

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

Enaltecer al servidor público y su labor, ha sido para el Departamento Administrativo de la Función Pública, uno de sus principales objetivos. Esta es la razón que nos obliga permanentemente a trabajar pensando en su bienestar y en de su núcleo familiar, a través de diferentes programas y estrategias como la celebración del día nacional del servidor público, el Premio Nacional de Alta Gerencia, la política de teletrabajo y horarios flexibles, los juegos de Función Pública, el programa Servimos y la consolidación de equipos transversales, entre otros.

Otra importante forma de enaltecer a los servidores públicos ha sido a través de los diferentes programas de capacitación, potenciando sus conocimientos y habilidades, lo que a la vez fortalece su desempeño para una efectiva prestación del servicio en beneficio de los ciudadanos.

A continuación, se presentan las acciones y principales logros en beneficio de los servidores públicos

Formación y capacitación

Durante 2017 Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) ofertaron **835** becas de pregrado y posgrado a **servidores públicos de carrera administrativa** del país. Para este proceso se postularon **372** servidores públicos, de los cuales **235** cumplieron los requisitos de la fase de la convocatoria.

Así mismo, en alianza suscrita con la Universidad Internacional de la Rioja en el marco del Programa Servimos se otorgaron **92 becas virtuales** para adelantar estudios de maestría.

En 2017, se desarrollaron **10** diplomados en Alta Dirección del Estado para secretarios generales y jefes de: Planeación, Gestión Documental, Talento Humano y Tecnologías; en los que participaron **314 gerentes públicos**. **De igual forma, se adelantaron 2 cursos virtuales territoriales en los que participaron 152 servidores públicos.**

Igualmente, **1.275** servidores públicos de entidades del orden nacional y territorial fueron 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*.

Se formaron **1.300** servidores del orden nacional y territorial en el nuevo modelo de gerencia pública adoptado mediante la *“Guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos”* en enero de 2017.



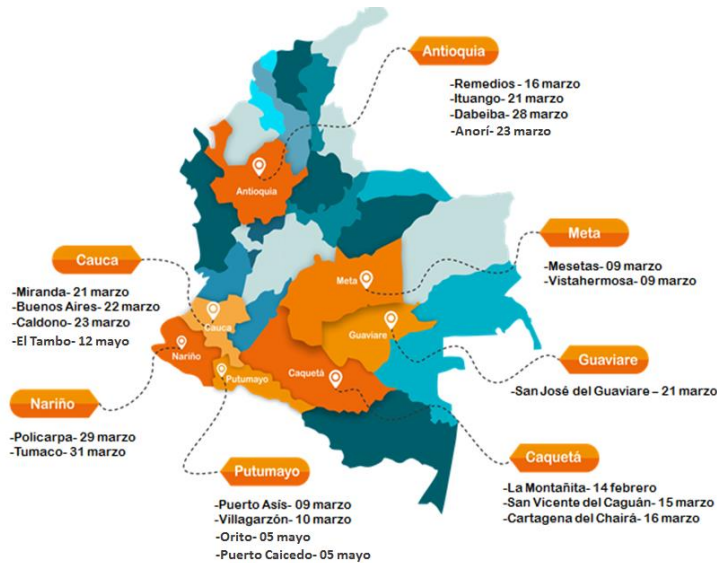
Servidores públicos informados y capacitados para entender el reto de la paz

La Entidad, en el marco de la estrategia de fortalecimiento de las capacidades institucionales para la paz en el servicio público nacional y territorial, desarrolló las siguientes actividades:

Se llevaron a cabo talleres de fortalecimiento de capacidades para la participación, la rendición de cuentas y el control social en **20 municipios** con zonas veredales transitorias de normalización (ZVTN) y alta presencia de cultivos de uso ilícito, con la participación de **600 personas**, entre servidores públicos y líderes sociales; estos talleres se desarrollaron en el marco de la estrategia de respuesta rápida para el posconflicto denominada “Plan 100 Días”.

Adicionalmente, desde el 17 de mayo hasta el 04 de julio de 2017, Función Pública capacitó a más de **350 servidores**

públicos a través de **9 talleres en el orden nacional** enfocados en la arquitectura institucional para la implementación del Acuerdo de Paz.



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, 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 diez años.

Mediante la **Resolución 390 de 2017** fue actualizado el Plan Nacional de Formación y Capacitación. Igualmente, se elaboró la guía para la implementación de este Plan.

Por otra parte, Función Pública, como responsable de emitir el aval de los servidores públicos colombianos que están interesados en participar en los cursos ofertados, en este caso por la Escuela Iberoamericana de Administración y Políticas Públicas (EIAPP) del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD), que en su mayoría se desarrollan de manera virtual, otorgó en 2017, **59** becas para cursos internacionales, como se muestra a continuación:

Tabla 1. Becas para cursos o talleres internacionales

# de becas	Nombre del curso
2	Curso internacional sobre Políticas Públicas en modalidad presencial en Brasil
4	Taller Iberoamericano sobre Desarrollo del Potencial Humano en el Trabajo en modalidad virtual ofrecido por Costa Rica.
1	Curso Internacional sobre Resolución y Manejo de Conflictos en la Administración Pública en modalidad virtual ofrecido por Guatemala.
5	Curso Internacional sobre Ética y Administración Pública en América Latina en modalidad virtual ofrecido por Brasil.
2	Curso Internacional sobre Arquitectura Orientada al Servicio en modalidad semipresencial ofrecido.
2	Curso Internacional sobre Dirección Pública, Gestión de Personas y Relaciones Laborales
3	Curso Internacional sobre Modelo Gestión y Evaluación de Capacitación
2	Curso Internacional sobre Calidad en la Gestión Pública
2	Curso Internacional sobre Gestión del Desempeño Individual en Instituciones Públicas
2	Curso Internacional sobre El Servidor Público como Formador. Herramientas para Agregar Valor al Capital Humano
2	Curso Internacional sobre Ética en la Función Pública
2	Curso Internacional sobre Gestión de la Calidad en la Administración Pública
2	Curso Internacional "Ciudad, Gobierno Local y Gobernanza Democrática para el Desarrollo Sostenible en Iberoamérica"
2	Curso Internacional: "La Política Pública de Acceso a la Información y Transparencia: la Experiencia de Chile"
2	Curso Internacional: "Ambientes Web y Gestión Colaborativa para la Entrega de Servicios Públicos"
4	Taller Iberoamericano sobre Desarrollo del Potencial Humano en el Trabajo
2	Curso Internacional sobre Formación de Competencias para Formadores de la Administración Pública
1	Seminario Regional "Introducción a la Evaluación de Impacto de Políticas y Programas Públicos"
1	Curso Internacional "Introducción a la Evaluación de Impacto"
2	Curso Internacional: "La Nueva Administración Pública en el Siglo XXI"
2	Curso Internacional: "Gestión de la Participación Ciudadana en Políticas Públicas"
2	Curso Internacional: "Sistema de Alta Dirección Pública. Experiencia chilena"
2	Curso Internacional: "Estrategias para el Gobierno Abierto en las Américas"
2	Curso Internacional: "¿Qué es y cómo innovar en el sector público?"
2	Curso Internacional: "Sistema de Compras y Contratación Pública en el Estado Chileno"
2	Curso Internacional: "El Sistema Tributario en Chile y el Modelo de Gestión de Cumplimiento Tributario"
1	Curso Internacional: "Introducción a la Evaluación de Impacto"
1	Curso Internacional sobre Políticas Públicas (Summer School)
TOTAL: 59 BECAS	

Fuente: Función Pública (2017).

Meritocracia en el empleo público

La Ley 909 de 2004, que hoy está reglamentada en el Decreto 1083 de 2015, se orienta entre otros aspectos 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". Indudablemente este es el punto de partida para la implementación de la evaluación de competencias por sistema de mérito en la selección de los gerentes públicos. (Ley 904 de 2004, "Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones" art 2, numeral 2.).

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 para empresas sociales del Estado a través de concursos públicos y abiertos relacionados según el cargo así:

- **79 jefes de control interno** del orden nacional nombrados por el presidente de la República, previo concurso de méritos abierto.
- **3753 servidores de libre nombramiento y remoción** (gerentes públicos) elegidos mediante proceso meritocrático y cuyas hojas de vida son publicadas en el portal de la Presidencia de la República.
- **28 directores de Empresas Sociales del Estado (ESE)** del orden nacional, departamental y municipal seleccionados meritocráticamente, de enero a diciembre 2017.

977 candidatos evaluados en concursos públicos y abiertos para proveer cargos en entidades del orden nacional y departamental (SENA y ESAP), luego de las distintas pruebas, Función Pública define las ternas de las que cada una de las entidades elegirá a quien considere el más adecuado para el cargo.

Evaluación del desempeño para jefes de control interno

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 orden 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.

De acuerdo con dicha Resolución, **109 jefes de control interno** han sido evaluados a través de la metodología dispuesta por Función Pública.

Enaltecimiento del servidor público

Día Nacional del Servidor Público



En el marco de la conmemoración del Día Nacional del Servidor Público, que se realizó el 4 de julio, fueron reconocidos **147 servidores públicos** 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. Durante la celebración se premiaron a los participantes de la red de salud del centro Empresa Social del Estado – ESE de Cali y al Ministerio de Salud y Protección Social en las categorías individual y equipo de trabajo respectivamente.

En total se entregaron 2 becas (una por cada categoría) 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.

Premio Nacional de Alta Gerencia

Para la vigencia 2017 se dio apertura a la convocatoria anual del premio nacional de alta gerencia el 19 de mayo, con fecha de cierre 15 de septiembre. Los casos postulados fueron enmarcados en alguna de las siguientes líneas temáticas:

- El fortalecimiento institucional para la paz.
- La transformación de las entidades públicas para el fortalecimiento de la confianza Estado-ciudadano.
- La innovación en la coordinación interinstitucional con impacto social.
- La gestión efectiva para el Buen Gobierno.
- La transparencia e integridad en la administración pública.
- La participación ciudadana.

El presidente de la República, Juan Manuel Santos Calderón, entregó el Premio Nacional de Alta Gerencia 2017 a las experiencias de la administración pública destacadas a nivel nacional, departamental y municipal, por su gestión en la administración pública colombiana bajo el lema "Buen Gobierno para la consolidación de la paz".

En la categoría nacional, el premio se otorgó de forma compartida al Ministerio de Cultura por la experiencia "Bibliotecas Públicas Móviles", y a la Agencia Nacional de Tierras por "Iniciativas comunitarias con enfoque diferencial étnico".

En la categoría departamental, el galardón fue entregado a la Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia, Corantioquia, por la experiencia "Programa Integral Red Agua – Piragua", que busca crear con las comunidades una cultura de la información a través de redes sociales de monitoreo. Además, promueve y desarrolla sistemas de información del agua, construidos, implementados y operados por las comunidades de los 80 municipios de la jurisdicción de Corantioquia.

Finalmente, en la categoría Municipal, el Premio fue entregado a la Alcaldía de Urrao, Antioquia, por la experiencia: "Llegamos a las comunidades lejanas para construir juntos una nueva historia", este proyecto se emprendió con el propósito de aportar una solución a la baja presencia estatal en las veredas de los resguardos indígenas y consejos comunitarios afrodescendientes.

Bienestar

Programa Servimos

Función Pública lanzó en noviembre de 2016 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 para otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos del país.

Durante el 2017 el programa sumó **20 alianzas** con diferentes entidades que benefician a cerca de **14.500 servidores públicos**, esto ha representado un ahorro para el talento humano al servicio del Estado de más de **\$6.202 millones de pesos**, a continuación, se detallan las alianzas en mención:

Tabla 2. Listado alianzas programa Servimos

ALIANZA	BENEFICIO
Colpensiones	Entre los servicios ofrecidos se cuenta con líneas de servicios de atención especial tales como capacitaciones sobre los beneficios que pueden adquirir los servidores al llegar a la edad de jubilación o pensión. Así mismo, se brinda información especializada a través de un boletín para servidores públicos sobre los trámites que deben realizar, además de contar con 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, a los de libre nombramiento y remoción 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	A través del convenio con la ESAP se ofrecen, de forma periódica, becas para pregrado y posgrado a nivel nacional y territorial. La más reciente oferta educativa (convocatoria 2017-1) constó de 835 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.

ALIANZA	BENEFICIO
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.
La Previsora de Seguros S.A.	Ofrece a los servidores públicos que deseen adquirir seguros de vida, hogar o vehículo, tarifas preferenciales a través de libranza.
Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA	<p>Ofrece formación especializada para fortalecer las capacidades de los servidores públicos, a través de dos estrategias:</p> <p>Formación a la medida: 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.</p> <p>Bilingüismo: su 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 5.050 servidores públicos se encuentran inscritos en el programa de Bilingüismo en la Administración Pública.</p>
Ministerio de Cultura	Con el propósito de identificar, estimular y exaltar los valores artísticos del talento humano al servicio del Estado, Función Pública y el Ministerio de Cultura crearon 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", se contó con la participación de 84 servidores públicos de 29 entidades de todo el territorio nacional.
Universidad Internacional de la Rioja - UNIR	<p>Según convenio, la UNIR apoya los procesos de formación virtual de los servidores públicos en las siguientes líneas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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	<p>Los servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, en provisionalidad o contratistas del sector público pueden encontrar tarifas preferenciales para:</p> <p>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 y laboratorio clínico con un 5 % de descuento.</p>
Sociedad Hotelera Tequendama	<p>Esta alianza con la Sociedad Hotelera Tequendama ofrece a servidores y contratistas tarifas preferenciales de alojamiento en los hoteles de Bogotá, Cartagena, Santa Marta y Buenaventura, así mismo, un 15 % de descuento en consumo de alimentos y bebidas en sus restaurantes.</p>
Positiva Compañía Seguros	<p>Este convenio le ofrece descuentos del 30% a 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.</p>
Instituto Caro y Cuervo	<p>El Instituto ofrece un descuento especial del 15% en sus programas de educación para los servidores públicos y contratistas del país.</p>
Jardín Botánico de Bogotá	<p>El convenio ofrece a los servidores públicos y/o contratistas el segundo sábado de cada mes, acceso gratuito a las instalaciones.</p>
Mina de Sal de Nemocón	<p>Dentro del programa “Nemocón un destino por vivir”, el convenio ofrece un descuento del 50% en el ingreso a la mina a los servidores y contratistas y un 20% aplicado al grupo familiar o acompañante.</p>
Parque Nacional Agropecuario - PANACA	<p>Esta alianza ofrece a los servidores públicos o contratistas y cuatro personas adicionales del grupo familiar un descuento del 15% sobre el pasaporte <i>terra</i> y sobre el pasaporte especial (sujeto a horario); el descuento no es acumulable con otras promociones.</p>
Instituto Turismo Paipa	<p>Este convenio ofrece a los servidores públicos y contratistas del sector público y cinco (5) personas de su grupo familiar o acompañantes, un descuento especial en cada uno de los servicios, (excepto masajes) así: SPA 19%, hidroterapia 16%, biomédico termal 16%, parque acuático 23%.</p>

Catedral de Sal de Zipaquirá	Los servidores públicos y contratistas del sector público disponen de un descuento del 15%, que incluye a tres personas de su grupo familiar o acompañantes, en cualquiera de los pasaportes del <i>brochure</i> del Parque de la Sal, además de un 15% de descuento en espacios como encuentros, integraciones, actividades de recreación y cultura, entre otros.
Instituto Nacional para Sordos - INSOR	Ofrece a servidores públicos y contratistas la oportunidad de participar gratuitamente en cursos básicos de lenguaje de señas colombiana (LSC) con enfoque a la atención del ciudadano sordo.

Fuente: Función Pública (2017).

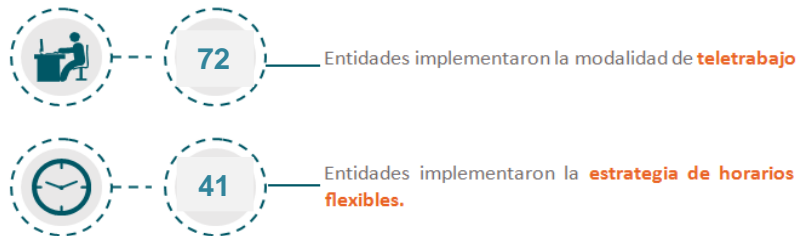
Teletrabajo y horarios flexibles

Las entidades deben desarrollar programas que mejoren las condiciones de vida laboral de los servidores públicos, que satisfagan sus necesidades y que procuren el desarrollo personal, profesional y organizacional, lo que redundará en una mejor calidad de vida para los servidores públicos.

El teletrabajo en el servicio público es una forma de llevar a cabo las responsabilidades laborales desde casa, esto incentiva el bienestar y la productividad de los servidores públicos, motiva la eficiencia en el sector público, ahorra tiempo de desplazamiento y se refleja en servidores públicos más felices. Por otro lado, los horarios flexibles también son una alternativa para generar un mayor rendimiento y productividad, en tanto 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).

Entorno laboral saludable

Esta estrategia tiene como propósito producir bienes y servicios en condiciones que promueven y protegen la salud, brindando seguridad y bienestar a los servidores públicos, sus familias y la comunidad, con la participación en la eliminación y/o mitigación de los factores adversos a su salud.

Actualmente 14 entidades públicas han implementado esta estrategia.

Juegos de la Función Pública

Con el fin de generar escenarios de integración a través del deporte, Función Pública, Coldeportes y el Instituto Distrital de Recreación y Deporte - IDR, lanzaron los “Juegos de la Función Pública”, que para 2017 en su edición No. XVII contó con la participación de 5.200 servidores públicos deportistas de 75 entidades públicas en las disciplinas de ajedrez, baloncesto, billar, rana, tejo, mini tejo, fútbol, fútbol de salón, tenis de mesa, tenis de campo, voleibol, dominó y parqués.

Participación de la mujer en el empleo público

Con el fin de garantizarle a las mujeres la igualdad en el acceso al servicio público y su plena participación en las estructuras de poder y en la toma de decisiones sobre las políticas de nuestro país, el Gobierno colombiano sancionó la Ley Estatutaria 581 del 2000. Esta Ley establece que debe haber, al menos, un **30% de** participación de las mujeres en los cargos decisorios de las entidades públicas.

A continuación, se detalla el estado de la participación de la mujer en el servicio público durante la vigencia 2017:

Gráfica 5. Participación de la mujer en los cargos directivos en el Estado colombiano



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

En comparación con la vigencia 2016, los resultados reportados evidencian un incremento del 3% en el índice de participación femenina en los cargos del máximo nivel decisorio, y del 4% en los otros niveles decisorios.

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

Con el fin de garantizar y mantener una eficiente política de empleo público, nos hemos concentrado las siguientes estrategias:

1. Construcción de un nuevo modelo de empleo público que permita adaptarse a las dinámicas de la nueva gerencia pública y que brinde 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.

4. Consolidación de las relaciones entre el gobierno y los sindicatos, a través de acuerdos que benefician los procesos institucionales y mejoran la calidad de vida de los servidores públicos.

En el marco de estas estrategias, en el año 2017, realizamos las siguientes acciones:

Gestión del empleo público

Como parte del **fortalecimiento del empleo público en los territorios**, la Entidad ha adelantado gestiones en los siguientes puntos:

Norma del 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.
- Descentralizar 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 servidores 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 a 70 años la edad de pensión 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.

Acceso de las personas en condición de discapacidad al empleo público

Se expidió el Decreto 2011 de 2017 por el cual: “se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público” para determinar el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad que deben cumplir todas las entidades del sector público.

Es importante resaltar que las disposiciones contenidas en este Decreto consideran el principio del mérito como mecanismo fundamental para el ingreso al empleo, así como en casos de ascenso en carrera administrativa o en los sistemas especiales de carrera de la administración pública.

Proyecto de Ley de empleo público

El 20 de julio, el Ministerio de Interior y Función Pública radicaron el proyecto de Ley a través del cual se modifican algunos aspectos de la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, en la Secretaría General de la Cámara de Representantes del honorable Congreso de la República.

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 servidores 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, además, que los adelante la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que se delegue 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 servidores públicos en el marco de negociación colectiva adelantado en el año 2017.

Captación de nuevos talentos

Programa Estado Joven



La Ley 1780 de 2016, tiene como objetivo incorporar 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 2017, se abrió la convocatoria más grande de prácticas laborales en el sector público con **5.890 (71 plazas edición piloto y 5.819 segunda edición plazas de práctica)** que son 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 son administrados por las cajas de compensación familiar. Este programa está siendo implementado por Función Pública en coordinación con el Ministerio del Trabajo, el Servicio Público de Empleo y las cajas de compensación familiar.

En el marco de la segunda edición de la convocatoria del programa, se asignaron 2.820 plazas en 446 entidades públicas y en la tercera edición, se asignaron 2.205 plazas, para iniciar en el primer semestre de 2018.

Así mismo, Función Pública 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 le hizo seguimiento a la *Guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos*, de igual forma, se expidió la Circular Externa No. 100-004-2017 relacionada con la selección e ingreso de los gerentes públicos y se estructuraron los programas de inducción para los mismos. Actualmente el Banco de Gerentes, administrado por Función Pública, cuenta con más de **14.000 hojas de vida** de personas que pueden ser potenciales gerentes públicos en el Estado colombiano.

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 **933 entidades del orden territorial**, de las cuales 100 entidades están ubicadas en los municipios priorizadas por el Gobierno Nacional en el marco del posconflicto.

Gestión estratégica del talento humano

En la versión actualizada del modelo integrado de planeación y gestión –MIPG que desarrolló y se contempló en el Decreto 1499 de 2017 Función Pública en desarrollo del artículo 133 del PND, diseñó una herramienta de autodiagnóstico para que las entidades puedan identificar sus fortalezas y debilidades en lo relacionado con la manera en que 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 (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 que deben ser incluidos para un adecuado desarrollo del ciclo PHVA en su gestión del talento humano.

Actualmente se cuenta con **151 diagnósticos y planes de acción** de las entidades de la Rama Ejecutiva orden nacional y 63 **diagnósticos y planes de acción** 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 de Trabajo, de Hacienda, Planeación Nacional y de los dirigentes de las centrales obreras CUT, CGT, CTC, CSPC, CNT, UTC y CTU se lograron acuerdos al término de la mesa nacional de la negociación colectiva del sector público 2017 que beneficiarán a **los servidores públicos**. Este proceso se desarrolló entre febrero y junio de 2017 en donde se pactaron 86 puntos y se han dado cumplimiento a 38 acuerdos.

Entre ellos, se logró el incremento salarial de **6.75%** para la vigencia 2017, incremento que se reconoce y paga a todos los servidores públicos de manera retroactiva desde el primero de enero de 2017. 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.

De igual manera, se expidieron las Circulares Externas No 11 y 12 del 9 de noviembre de 2017, la primera hace referencia a la representación sindical en reformas de plantas, protección de empleados que gozan de fuero sindical y aplicación de retén social en procesos de reestructuración, actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC, servicio de transporte, entre otros temas. En cuanto a la segunda circular se establecieron

lineamientos sobre jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer.

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

- 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 servidores del nivel territorial y para los 300.000 docentes.
 2. También se reconoció la bonificación por servicios prestados a todos los servidores administrativos de las entidades territoriales.
 3. Se cerraron brechas existentes en los salarios de los servidores 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, se traduce en bienestar para los servidores del Estado, generando una fuerza laboral motivada y mejor capacitada que brinda mejores servicios a los ciudadanos.

Dentro de los acuerdos alcanzados, además de los ya mencionados, 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 Organización Internacional del Trabajo -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:

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 Ley de Adición Presupuestal aprobada 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 servidores del

Sistema de Ciencia y Tecnología.

Por último, para garantizar que los acuerdos sean alcanzados, se creó el Comité Bipartito de Seguimiento, integrado por los representantes del Gobierno Nacional y de las organizaciones sindicales.

IV Entidades transparentes, servidores íntegros y ciudadanos corresponsables

En Función Pública nos hemos preocupado en poner en marcha importantes acciones para promover la transparencia y la integridad en el sector público; así como en mejorar la relación Estado-ciudadano.

Para este propósito se han expedido normas, desarrollado metodologías e instrumentos para consolidar una mayor participación ciudadana en la gestión pública y su control, así como la racionalización y disminución de trámites para que los ciudadanos puedan acceder a sus derechos.

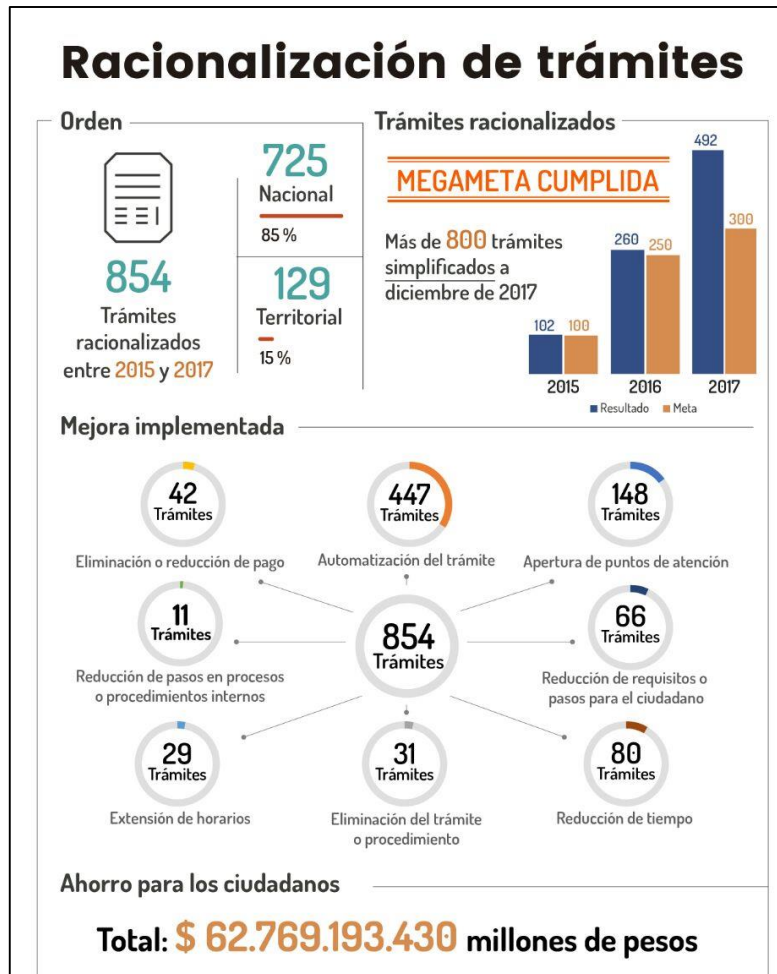
Así mismo, se ha promovido la formación de multiplicadores en control social y se han capacitado a diferentes grupos de valor en evaluación de gestión pública con enfoque en derechos humanos, construcción de la estrategia de rendición de cuentas en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, entre otros.

A continuación, se presentan los avances y resultados que permiten contar con entidades transparentes, servidores íntegros y ciudadanos corresponsables.

Racionalización de trámites

Buscando que los ciudadanos puedan acceder a sus derechos a través de trámites y servicios mejorados y simplificados –atendiendo además a la Megameta establecida por el señor presidente de racionalizar 800 trámites en el cuatrienio 2014-2018–, en el periodo comprendido entre enero y diciembre de 2017, según se detalla en la gráfica 6, las entidades públicas simplificaron 492 trámites con el acompañamiento y asesoría de la Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano, **cumpliendo así con lo pactado con el señor presidente.**

Grafica 6. Racionalización de trámites



Fuente: Función Pública (2017)

En el marco de esta estrategia, Función Pública articuló y coordinó una serie de mesas de trabajo que se llevaron a cabo entre empresarios (representados por la Asociación de Industriales de Colombia –ANDI– CAMACOL) y entidades públicas que lideran trámites empresariales. Gracias a este ejercicio, se lograron identificar cuellos de botella y las problemáticas para los usuarios en el procedimiento de elaboración de los mismos, lo cual sirvió como base para priorizar las opciones de mejora a aplicarlas a los trámites identificados en dichas mesas de trabajo.

Con el fin de facilitar a las entidades el cumplimiento en la implementación de la política de racionalización de trámites, se elaboró la **Guía metodológica para la racionalización de trámites** cuyo objetivo es orientar a las entidades sobre los pasos que deben seguir al momento de elaborar el diagnóstico y la formulación de planes de mejora de los trámites institucionales. Con el fin de probar el alcance y la aplicabilidad de esta guía, se llevó a cabo una prueba piloto de acompañamiento en 17 entidades nacionales, pertenecientes a 12 sectores de la administración pública, las cuales implementaron el procedimiento de racionalización establecido en 55 trámites.

Así mismo, mediante la expedición de la Resolución 1099 de 2017, se establece el procedimiento para: i) la inscripción en el sistema único de información trámites –SUIT de los trámites creados y regulados por la Ley, ii) la autorización para la adopción e implementación de trámites creados o autorizados por Ley, y iii) para la modificación estructural de trámites existentes; así como las condiciones para el registro, seguimiento y monitoreo a la implementación de la estrategia de racionalización en el SUIT.

En línea con lo anterior, y reconociendo la importancia del SUIT como herramienta de gestión utilizada por las

entidades para publicar los trámites y servicios que prestan a los ciudadanos, se desarrolló una funcionalidad nueva mediante la cual las entidades pueden cargar su estrategia de racionalización, en el marco del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano. Sobre esta mejora fueron capacitados 1.989 servidores públicos, entre jefes de planeación, control interno y administradores de trámites, de **982 entidades** del orden nacional y territorial.

Finalmente, buscando cuantificar los ahorros generados a los ciudadanos gracias a la simplificación y mejora de trámites, se desarrolló una medición de incidencia que permitió determinar que el monto de dicho ahorro asciende a **62.769.193.430** millones de pesos.

Participación ciudadana en la gestión pública

Continuando con la estrategia de asesoría y acompañamiento brindada por Función Pública a las entidades nacionales y territoriales en la formulación e implementación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano y el Plan de Participación Ciudadana, en el 2017 se llevaron a cabo **capacitaciones presenciales y virtuales** en las que participaron **3.393 servidores de 142 entidades nacionales y territoriales**. De forma complementaria, se revisaron y retroalimentaron los planes de **191 entidades nacionales, 32 alcaldías capitales, 32 gobernaciones y 43 municipios de categoría especial, primera, segunda y tercera**, específicamente en lo relacionado con los componentes de racionalización de trámites, rendición de cuentas y acceso a la información pública (publicación de trámites y hojas de vida).

Respecto a la formación de veedores en control social, en el 2017 se robusteció la estrategia de capacitación y se efectuaron, además de los talleres conjuntos con las entidades de la Red Institucional de Apoyo a las Veedurías, capacitaciones en los municipios priorizados por el Acuerdo de Paz para la implementación de los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial – PDET. De igual forma, y bajo la lógica de una estrategia integral, se selló una alianza para capacitar a uniformados del Ejército Nacional sobre la importancia de promover y ejercer el derecho al control a la gestión pública. Producto de estos tres escenarios de capacitación, Función Pública formó **1712 multiplicadores en control social**.

De forma complementaria, **636 ciudadanos** lograron completar el curso virtual para veedurías ciudadanas, este curso busca fortalecer conocimientos y desarrollar habilidades que les permitan a los ciudadanos evaluar la gestión pública a través de un enfoque de derechos humanos.

Como herramientas para el fortalecimiento de la política de participación ciudadana en la implementación de acciones de rendición de cuentas, así como de promoción del control social a la gestión pública, se elaboró el nuevo **Manual único de rendición de cuentas con enfoque basado en derechos humanos y paz** el cual busca facilitar el diseño de la estrategia de rendición de cuentas en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, en atención a la dimensión de valores para resultados del modelo integrado de planeación y gestión –MIPG.

Con el fin de dinamizar y hacer más interactiva la consulta de los contenidos y etapas metodológicas del Manual, ordenadas según características específicas por grupo de usuarios, a finales de 2017 se inició el diseño y desarrollo del micrositio del Manual.

Asimismo, Función Pública en coordinación con la ESAP y las entidades de la Red Institucional de Apoyo a las veedurías Ciudadanas, lidera la actualización y desarrollo de **7 módulos del Plan Nacional de Formación para el Control Social** que servirán de insumo para el desarrollo de un programa virtual de control social, el cual cuenta con apoyo financiero del proyecto ACTUE de la Unión Europea.

En el marco de los compromisos establecidos para la implementación del Acuerdo de Paz, **Función Pública adquirió la responsabilidad de diseñar el Sistema de Rendición de Cuentas para la implementación del Acuerdo de Paz** cuyos lineamientos –a ser atendidos por las entidades y organismos que conforman la administración pública y por aquellas instancias o cuerpos colegiados que contribuyan en la implementación del Acuerdo– fueron desarrollados por la Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano.

El Sistema, nace como respuesta a la ausencia de un modelo articulador entre actores que facilite la provisión de la información y el desarrollo del diálogo tanto en lo nacional como en lo territorial; así como de sinergias que faciliten informar los avances de la implementación del Acuerdo de manera integral.

Así las cosas, en el 2017 se construyó la propuesta de la estructura y funcionamiento del Sistema, que fue validada y retroalimentada por entidades y expertos mediante varias mesas de trabajo conjunto. De igual forma, se produjeron los protocolos y herramientas para la producción de información y diálogo que surjan del mismo; se establecieron las pautas de articulación entre sistemas de información y plataformas tecnológicas, así como la integración con los mecanismos de diálogo y control social con la ciudadanía; y se efectuó la respectiva socialización del modelo del sistema con entidades y grupos de interés.

Finalmente, en el primer semestre del 2017 se llevó a cabo el cierre del **Segundo Plan de Acción de la Alianza para el Gobierno Abierto**, en ese marco, Función Pública contribuyó al logro de dos compromisos particulares señalados a continuación:

1. **Fortalecer la participación ciudadana.** Para el cumplimiento de este compromiso, Función Pública tenía asociadas dos metas para el 2017:
 - a. Fortalecimiento de acciones de diálogo de entidades pertenecientes a 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 contenida en el Plan Anticorrupción y de Servicio al Ciudadano.
 - b. Formación de multiplicadores en control social, para promover la conformación de veedurías ciudadanas y ejercicios de control social a la gestión pública.
2. **Mejor acceso a servicios y trámites.** Función Pública debía, al igual que en el 2016, continuar apoyando y asesorando las estrategias de racionalización de trámites, incorporando aportes ciudadanos.

Asimismo, participamos en la formulación del Tercer Plan de Acción de dicha alianza, en ese marco, Función Pública cuenta con dos compromisos: actualización del sistema de información para la gestión del empleo público (SIGEP) y sistema de rendición de cuentas para el Acuerdo de Paz.

Dentro de los logros alcanzados vale la pena destacar:

- Se participó 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”.
- Se revisaron 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.
- Se participó 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 logro de las políticas que mide dicho índice.
- Se apoyó en la formulación de la política pública de transparencia de Bogotá, esta se enmarca el lanzamiento del índice de transparencia distrital.

Valores del servicio público colombiano: Código de Integridad

Durante el año 2017, el Equipo de Cambio Cultural y la Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano consolidaron el documento Valores del Servicio Público: Código de Integridad, y llevaron a cabo la primera fase del despliegue de la estrategia de implementación de dicho documento en las entidades de la rama ejecutiva del país. En total, durante dicho año Función Pública trabajó con 102 entidades en un amplio proceso de socialización, capacitación y pedagogía en torno al Código de Integridad y la Caja de Herramientas de socialización y apropiación de dicho Código.

El Código de Integridad es el instrumento innovador y pedagógico a través del cual hemos fijado unos estándares y pautas de comportamiento íntegro para orientar las actuaciones de las personas que trabajamos en las entidades públicas colombianas. Por tanto, la implementación del Código en las entidades permite consolidar el propósito de mejorar los niveles de confianza de la ciudadanía en los servidores públicos; así como, fortalecer el orgullo y la vocación de ser servidores públicos.



Fuente: Código de Integridad (2017)

Función Pública, a través de su Equipo de Cambio Cultural y con el apoyo permanente de la Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano, asesoró a las 102 entidades a través de la ejecución de reuniones, talleres, mesas de trabajo, acompañamiento en eventos de lanzamiento, entre otros espacios. Con todas ellas se inició un proceso de armonización entre el Código de Ética existente en la entidad y el Código de Integridad; dinámica relevante para dar continuidad a las estrategias que los equipos de gestión humana venían adelantando para revisar, actualizar, socializar e implementar sus Códigos de Ética. De igual forma, se dio inicio a procesos de planeación para iniciar la

implementación durante el año 2018, aunque muchas de estas entidades adelantaron actividades de Cambio Cultural durante el mismo 2017.

De esta forma, estas 102 entidades acogieron desde el 2017 la implementación de la Estrategia de Cambio Cultural en la gestión pública a través de la apropiación del Código de Integridad y sus herramientas pedagógicas y lúdicas de cambio de paradigma, dando inicio a lo que será un efecto de bola de nieve en donde serán los mismos servidores públicos, quienes están empezando a interactuar con el Código de Integridad a través de las herramientas que están implementando los grupos de gestión humana, los que replicarán el Código y empezarán a contar todas esas historias de integridad que los colombianos debemos conocer.

Adicionalmente, cabe resaltar que 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, donde se reconocieron más de 145 experiencias ejemplares 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.

Finalmente, la inclusión del Código de Integridad en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión significará un empujón importantísimo para que entidades por todo el país empiecen a conocer e implementar esta estrategia de Cambio Cultural. Función Pública le ha apostado a un cambio cultural que reivindique el valor de lo público y fortalezca la confianza de los ciudadanos en lo que hace el Estado.

V Gestión para satisfacer las necesidades de los ciudadanos

Las instituciones requieren estar fortalecidas para asegurar el éxito en el desarrollo de la misión y objetivos que deben cumplir.

Para que las entidades se fortalezcan, requieren la adopción de políticas, instrumentos, metodologías, y sistemas de información que aseguren la óptima prestación de los servicios. Con este propósito 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.

El sistema de gestión integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad y su articulación con el sistema de control interno. Para su funcionamiento, se adopta la versión actualizada del modelo integrado de planeación y gestión MIPG.

Modelo integrado de planeación y gestión - MIPG

Con el fin de atender el mandato del Plan Nacional de Desarrollo y diseñar un único modelo, Función Pública revisó los tres sistemas (desarrollo administrativo, gestión de calidad y control interno) 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; también se detectaron falencias 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.

Frente a tales aspectos y análisis, 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 adoptado mediante el decreto 1499 del septiembre 11 de 2017, con el objetivo de cumplir los retos pendientes, y, recogiendo las mejores prácticas, las lecciones aprendidas, los resultados alcanzados y las posibilidades de mejora de los sistemas vigentes.

De este modo, con la estructura definida para el MIPG se busca 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).

Con corte a 07 de diciembre de 2017 demuestra que el MIPG, ha avanzado de manera significativa a través de los procesos de socialización llevados a cabo de manera articulada entre la Dirección de Gestión y Desempeño Institucional y la Dirección de Desarrollo Organizacional, los resultados del alcance de esta gestión suma, en el orden nacional, **102** entidades, con la participación de **1.362** servidores públicos; de otro lado, en el orden territorial, se cubrieron **766** entidades con la participación de **4.027** servidores públicos.

Se debe resaltar que, en el marco del convenio con la Contaduría General de la Nación, se socializó el Modelo en **734** entidades con la participación de **1926** servidores públicos, con énfasis en la efectividad del control interno.

Modelo estándar de control interno

En el marco de la evaluación al Sistema de Control Interno, definida a través de la estructura del Modelo Estándar de Control Interno, en el mes de abril de 2017, de acuerdo con los tiempos establecidos para el reporte, la Entidad publicó los resultados de la vigencia 2016 del MECI en los **24 sectores administrativos**, así como para otras entidades y organismos del orden nacional, para un total de **216 entidades**.

A partir de dicha evaluación se pudo establecer que el **90 %** de las 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** pertenecientes a 1.103 municipios de los 32 departamentos, evidenciando un incremento del **6.7%** en el número de entidades que reportaron frente a la vigencia 2015. En cuanto a sus resultados, **25** de los **32** departamentos se ubicaron en un nivel madurez intermedio (entre 35% - 65%), y los **7** restantes se ubicaron en el nivel de madurez satisfactorio (66% - 90%).

Jefes de Control Interno

Con el fin de consolidar una gestión pública eficiente, la Entidad realizó el proceso de inducción a **8 jefes de control interno** nuevos (papel de los jefes de control interno en la gestión institucional); de igual forma, se efectuaron **4 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.

Se destaca la participación de la entidad en el "X Foro Nacional de Control Interno" que se llevó a cabo en Risaralda, además de 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*”.

Durante los meses de noviembre y diciembre se gestionaron ante la Secretaría Jurídica de la Presidencia de la República **25** nombramientos de jefes de control interno, cuya posesión se hará efectiva en el mes de enero de 2018.

Asesoría jurídica

Durante los meses de enero a diciembre de 2017 se radicaron en la Dirección Jurídica **6.926 consultas** y se emitieron para beneficio de los servidores públicos **7.084 conceptos jurídicos** en temas tales como situaciones administrativas (2.259 conceptos), empleos (1.748 conceptos), inhabilidades e incompatibilidades (1.052 conceptos), remuneración (934 conceptos), prestaciones sociales (559 conceptos), jornada laboral (118 conceptos), retiro del servicio (90 consultas).

También se expidieron **324 conceptos** de otros temas como naturaleza jurídica de las entidades públicas, ley de garantías, asuntos sindicales, capacitación, bienestar social e incentivos, elección de directores o gerentes de Empresas Sociales del Estado -ESEs territoriales y nacionales, así como de personeros, reformas organizacionales, evaluación del desempeño de los servidores públicos, temas de control interno entre otros.

La emisión de estos conceptos generó un ahorro de **14.000 millones de pesos** para el Estado colombiano.

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.

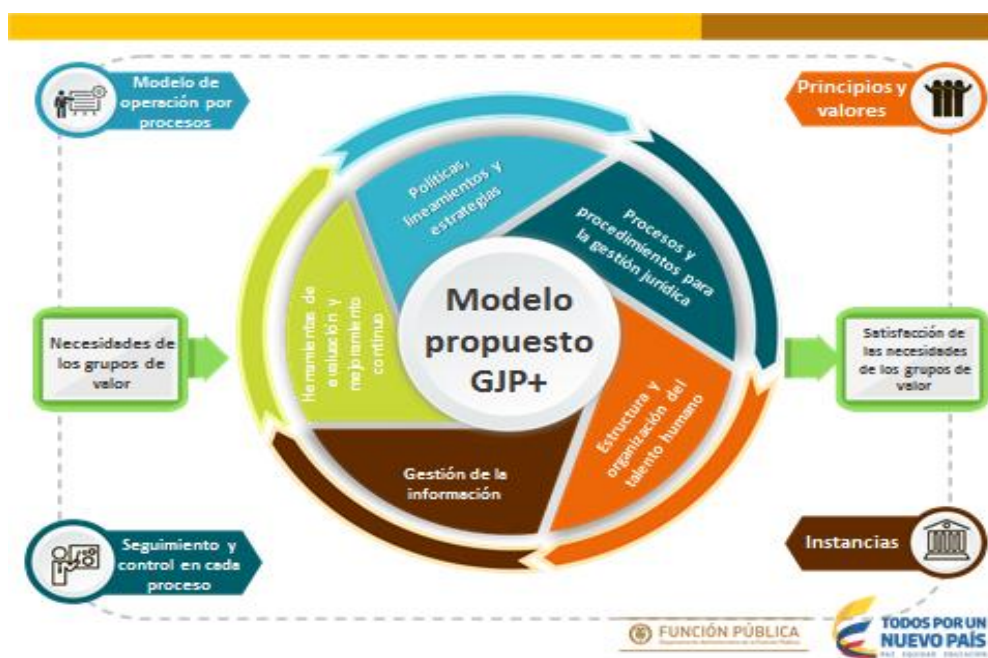
Otros de los avances obtenidos fue el reconocimiento a Función Pública en la formulación de la política de prevención del daño antijurídico y su aprobación por parte de Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado - ANDJE en el mes de junio de 2017.

Se diseñó e implementó el nuevo Modelo de gestión jurídica pública efectiva que se observa en la gráfica 7, para dar respuesta 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.
- 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 7: Modelo de gestión jurídica pública efectiva



En temas de defensa jurídica, durante la vigencia 2017, el Grupo de Defensa Jurídica del Departamento atendió 538 procesos judiciales, lo cual incluyó la participación en audiencias e intervenciones en las diferentes etapas procesales, se proferieron 61 providencias judiciales de los cuales 57 fueron favorables a los intereses del Departamento Administrativo de la Función Pública, obteniendo de esta forma una tasa de éxito procesal equivalente al 93,44%.

Así mismo, durante la vigencia 2017 Función Pública recibió reconocimiento especial por parte de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado con ocasión de la formulación de la Política de Prevención del Daño Antijurídico 2017, sumado a lo anterior ya se cuenta con dicha Política para la vigencia 2018, aprobada por la ANDJE.

En el mes de diciembre de 2017, se expidió la Resolución 1389 de 2017 “Por medio de la cual se adopta la metodología para la calificación del riesgo y la provisión contable en el Departamento Administrativo de la Función Pública”.

En cuanto a la producción normativa, se participó en la elaboración y **revisión de 147 decretos** en temas de reformas

de planta, trámites, elementos salariales y prestacionales, entre otros, en el periodo establecido entre enero y diciembre de 2017.

También se actualizó la normativa de empleo público a través de la expedición de los Decretos 484, 648, 1377 y 2011 de 2017, que modificaron el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública para flexibilizar y modernizar aspectos de administración de personal, vinculación, declaración de bienes y rentas y situaciones administrativas.

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 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 que se señalan el siguiente cuadro:

Tabla 3. Gestor normativo EVA.

Tipo de norma	Número
Actos legislativos	51
Leyes	1.511
Decretos	6.675
Directivas, acuerdos, circulares y resoluciones	1.600
Sentencias de las Altas Cortes	3.568
Conceptos de Función Pública depurados y actualizados	4.135
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 las ramas 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 que el gestor tiene 4.706 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, un módulo sobre negociación colectiva con las normas, jurisprudencia y conceptos sobre la materia, además de documentos de investigación con líneas jurisprudenciales en materia de retiro del servicio y traslados.

El gestor normativo ha generado unos ahorros para las entidades de **\$ 684.154.000**, millones de pesos tal como se explica en la gráfica 8:

Gráfica 8: Ahorro que genera el gestor normativo de enero a noviembre de 2017 a las entidades



Fuente: Gestor normativo – EVA (2017) corte 30 de noviembre 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:

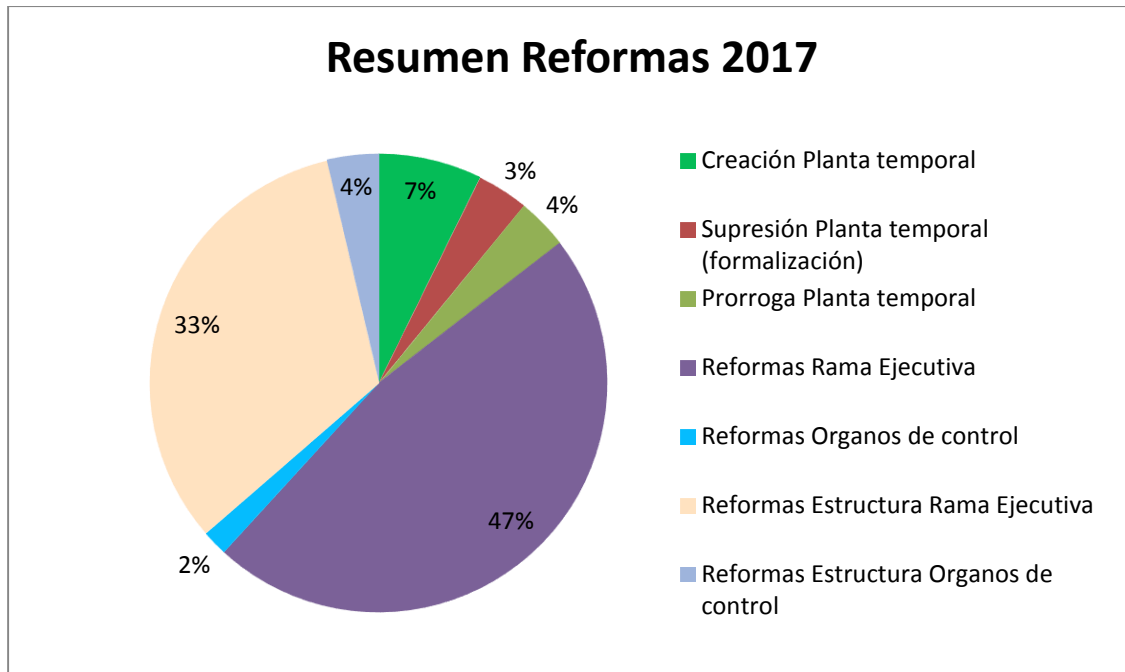
- Creación de la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección en la Unidad Nacional de Protección.
- Organización de la Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad, la Convivencia y la no Repetición mediante decreto 588 de 2017.
- Organización de la Unidad de Búsqueda de Personas Dadas por Desaparecidas mediante decreto 589 de 2017.
- Fortalecimiento de la Unidad para la Atención y Reparación Integral de Víctimas.
- Apoyo a la estructuración de la Justicia Especial de Paz y a la Comisión de la Verdad

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”**.

En 2017 Función Pública acompañó 27 reformas de plantas de personal (una de ellas de un organismo de control). De igual manera, brindó asistencia técnica a 20 entidades que modificaron su estructura. Se crearon 4 plantas temporales y dos entidades culminaron un proceso de transformación de empleos temporales en cargos permanentes (Agencia Logística de las Fuerzas militares y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar). 3 plantas temporales fueron prorrogadas.

En la gráfica 9 se señalan los tipos de reforma en entidades del orden nacional.

Gráfica 9. Tipos de reforma en procesos a entidades del orden nacional 2017



Fuente: Función Pública (2017).

Dentro de las reformas mencionadas, es importante mencionar la del aumento de la planta de docentes de la Escuela Superior de Administración Pública, y el incremento de trabajadores oficiales en 4 entidades. En resumen, a 31 de diciembre de 2017, Función Pública acompañó la supresión de 5.763 cargos y la creación de 12.733, lo que representa un neto de 6.970 cargos creados durante la vigencia. La cifra implica procesos de formalización laboral.

De igual manera, se resalta el acompañamiento a la Fiscalía General de la Nación cuya planta de personal pasó de **28.836 a 24.130** empleos. La apropiación presupuestal de los 4.706 empleos suprimidos equivalente a \$496.000.000 millones de pesos, este dinero fue invertido por el Gobierno Nacional para fortalecer la nueva estructura propuesta para esta Entidad; que incluye la Unidad Especial de Investigación en la que se fortalecerán las capacidades de investigación y judicialización, medidas efectivas contra organizaciones criminales y sus redes de apoyo y, por último, el modelo de intervención temprana (con mayor despliegue en regiones).

Por otra parte, la **Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil** solicitó a 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 estas 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, en un trabajo articulado con el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA y sus trabajadores ha logrado fortalecer la institución a partir de la creación de 800 empleos temporales para el SENA que tendrán una vigencia entre el 17 de julio de 2017 y el 31 de diciembre de 2017.

Así mismo, la planta global del SENA pasará de 6.905 a 9.905 empleos, lo que significa un aumento 3.000 empleos, relacionados de la siguiente forma: 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.

Así también, se destaca que la **Unidad Administrativa Especial Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado** modificó parcialmente sus funciones y su estructura, con el fin de crear la **Dirección de Defensa Jurídica Internacional** que coordinará la

defensa del Estado Colombiano por controversias que se adelanten en instancias internacionales, en relación con obligaciones contenidas en tratados internacionales en materia de inversión; así como también, asumirá la defensa jurídica del Estado en los procesos que se adelanten ante los órganos de supervisión del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, de conformidad con los tratados y acuerdos que regulen la materia, entre otras.

Ahora bien, es importante destacar la elaboración de la primera versión de la **herramienta de análisis sectorial**, orientada a la formulación de estrategias de fortalecimiento institucional de entidades del orden nacional, como se muestra en la tabla 4.

Tabla 4. Análisis sectorial y diseño organizacional

ANÁLISIS SECTORIAL Y DISEÑO ORGANIZACIONAL		
Análisis sectorial	Presidencia	Justicia
	Interior	Minas y Energía
	Planeación	Vivienda, Ciudad y Territorio
	Trabajo	Ambiente y Desarrollo Sostenible
	Defensa	Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
	Educación	Salud
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 la 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).

En el ámbito internacional, Función Pública prestó servicios de asesoría en procesos y estructura a la Organización de Estados Americanos (OEA)

En 2017 se emitieron **1.766 conceptos** en materia de salarios, manual de funciones, plantas de personal y estructura. Así mismo la Entidad realizó una depuración para establecer **55 conceptos tipo** relacionados con los temas antes mencionados. Estos se encuentran disponibles a través del **Espacio Virtual de Asesoría – EVA** (<http://www.funcionpublica.gov.co/eval/>), en cuanto a los municipios cuya conectividad a internet es baja o nula, Función Pública entregará USB con el contenido de estos conceptos.

En cuanto al trabajo de Función Pública en materia de desarrollo y fortalecimiento de capacidades de entidades del orden territorial, el Departamento adelanto las siguientes acciones:

- En el marco del proyecto de Inversión “Desarrollo de la capacidad institucional de las entidades públicas del orden territorial”, se ha brindado asesoría integral a **1.209 entidades. Tenemos en marcha 657 planes de asistencia técnica de los cuales 368 son con alcaldías y gobernaciones.** y se han fortalecido las capacidades en construcción de paz en **159 municipios** priorizados como entidades de posconflicto en el marco de los Planes de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET).

- 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.

VI Sinergias que mejoran la gestión del servicio público

Como un aporte de buenas prácticas para fortalecer las relaciones entre las instituciones, hemos continuado con la estrategia de sinergias con otras entidades constituyendo espacios de interacción como los “equipos transversales”, la creación de la Red de Servidores Públicos y espacios virtuales.

Nuevos instrumentos de comunicación

Teniendo en cuenta que el desarrollo de los nuevos instrumentos de comunicación ha cambiado la manera en que las entidades comunican y se hacen partícipes a sus grupos de valor, Función Pública implemento el Espacio Virtual de Asesoría EVA.

El **Espacio Virtual de Asesoría –EVA** cuenta con **1.250.718 visitas** entre enero y diciembre de 2017, en este espacio virtual se pueden realizar consultas relacionadas con temáticas de Función Pública, como son: 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 los que se encuentran: normas, jurisprudencia del Consejo de Estado, Corte Constitucional y Corte Suprema de Justicia, conceptos emitidos por Función Pública, así como Códigos y Estatutos, entre otros. Además, EVA dispone de cursos virtuales y de un servicio de chat, a través del cual nuestros grupos de valor pueden recibir orientación en tiempo real por parte de expertos y asesores jurídicos.



Estrategia de equipos transversales

Con el fin de promover mejores prácticas en las entidades y generar un conocimiento colectivo que repercuta en la promoción de un Estado más eficiente y eficaz, Función Pública creó la estrategia de Equipos Transversales que cuenta con la participación de más de **1.400 servidores públicos** del orden nacional

Estos servidores hacen parte de los siguientes 13 equipos: defensa jurídica, tecnología, contratación, comunicaciones, planeación, secretarías generales, control interno, jurídicos, servicio al ciudadano, gestión documental, talento humano, gestión internacional, viceministros y subdirectores.

Durante el año se efectuaron 18 encuentros de equipos transversales, como se muestra a continuación:

Tabla 5. Reuniones con equipos transversales.

Equipo Transversal	Fecha	No. Asistentes
Territorial	jueves, 26 de enero de 2017	182
Talento Humano	jueves, 9 de marzo de 2017	98
Servicio al Ciudadano	miércoles, 15 de marzo de 2017	96

Equipo Transversal	Fecha	No. Asistentes
Gestión Internacional	martes, 21 de marzo de 2017	53
Planeación	miércoles, 22 de marzo de 2017	122
Gestión Documental	miércoles, 3 de mayo de 2017	104
Secretarios Generales	miércoles, 10 de mayo de 2017	116
Control Interno	lunes, 22 de mayo de 2017	90
Contratación	miércoles, 28 de junio de 2017	64
Tecnología	miércoles, 12 de julio de 2017	101
Defensa Jurídica	miércoles, 13 de septiembre de 2017	82
Talento Humano	miércoles, 27 de septiembre de 2017	102
Secretarios generales	miércoles, 18 de octubre de 2017	79
Control Interno	miércoles, 25 de octubre de 2017	116
Servicio al Ciudadano	martes, 7 de noviembre de 2017	44
Jurídica	jueves, 9 de noviembre de 2017	51
Planeación	martes, 21 de noviembre de 2017	120
Defensa Jurídica	lunes, 27 de noviembre de 2017	34

Fuente: Función Pública (2017)

Por otra parte, para el orden territorial, la estrategia de equipos transversales ha llegado a **348 servidores públicos**.

Finalmente, se llevó a cabo el “Segundo Encuentro de Encuentros de Equipos Transversales”, espacio liderado por Función Pública para compartir con los servidores públicos que hacen parte de los equipos transversales de la Rama Ejecutiva, este tuvo lugar en el auditorio principal de Corferias en Bogotá. En el marco del evento se efectuó la graduación de los servidores públicos y jefes de equipos transversales que tomaron parte de los diplomados en Alta Dirección del Estado, dictados por la Escuela Superior de Administración Pública.

Gestión del conocimiento y la innovación

La gestión del conocimiento y la innovación implica administrar el conocimiento tácito (intangibles) y explícito (tangibles) en las entidades para mejorar los productos y servicios que ofrece, su desempeño y los resultados de gestión. 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, orientándolas continuamente a la generación de mejores productos o servicios para los ciudadanos.

Durante el año 2017, la Dirección de Gestión del Conocimiento -DGC trabajó con los grupos de Análisis y Política (AyP) en el fortalecimiento de capacidades y en la transversalización del conocimiento asociado a la misión de la Entidad. Durante la vigencia se desarrollaron **24 sesiones de trabajo** donde se trataron las siguientes temáticas: modelo integrado de planeación y gestión (MIPG), productividad en el sector público, planeación organizacional, mejoramiento de la escritura, analítica institucional, visualización de datos y presentación de información, plan nacional de formación y capacitación, estrategia de memoria en Función Pública, entre otros.

También, en el 2017 se llevaron a cabo **4 laboratorios pedagógicos** que han permitido fortalecer las capacidades de los servidores públicos y transversalizar el conocimiento en la Entidad. Estos son un espacio donde los servidores públicos y contratistas de Función Pública presentan las herramientas didácticas que han llevado a otros servidores en territorio. A través de la revisión de los alcances y recursos de cada herramienta didáctica, se puedan hacer ajustes y observaciones que permitan fortalecer la acción

pedagógica en las asesorías y capacitaciones de Función Pública.

Por otro lado, el 23, 24 y 25 de agosto de 2017, se llevó a cabo la “Semana de Inmersión”, esta consistió en una serie de sesiones dirigidas a los grupos de Análisis y Política (AyP) donde expertos de entidades públicas y privadas compartieron sus experiencias y metodologías asociadas a la gestión del conocimiento.

Los ejes sobre los que giró la “Semana de Inmersión” fueron:

- Gestión del Conocimiento a partir del decreto 430 de 2016
- La metodología de gestión del conocimiento en Función Pública
- Productos enmarcados en las metas de la Entidad
- Futuro de Función Pública y papel de AyP
- Analítica institucional en el sector público
- La innovación en la generación y producción de conocimiento
- Habilidades comunicativas y oratorias
- Apropiación del conocimiento, experiencia en MINTIC
- Importancia de la información y el manejo de documentos
- Política pública y presentación de informes de evaluación
- Evaluación de política pública e indicadores
- Metodologías, estadísticas para el análisis institucional

Además, se llevaron a cabo dos **2 espacios** de diálogo de saberes en torno a las capacidades fortalecidas y su relación con los productos

Como resultado de la “Semana de Inmersión” se definieron los productos que debían completarse durante el año 2017 por parte de los grupos AyP, entre los cuales se encontraba la medición de incidencia de Función Pública, esta se enfocó en la visibilización cuantitativa del valor generado por la misión de la Entidad a sus grupos de valor.

Para cuantificar el valor aportado por la Entidad en términos económicos se llevó a cabo un análisis de incidencia por costos evitados estimados, que permitió comparar las actividades efectuadas con su costo equivalente en el mercado. Para la estimación de costos de la gestión emprendida por los servidores de Función Pública se identificaron los siguientes componentes: personas (salarios y/o valor de los contratos) y costos de funcionamiento; adicionalmente, se estimaron los costos de los viajes y las comisiones desarrolladas en cumplimiento de la misión de la Entidad.

El resultado generó nueve **9 ejercicios de análisis** en los siguientes temas: defensa jurídica, conceptos tipo, gestor normativo, plan de acción integral (PAI), arquitectura organizacional, trámites, evaluación de jefes de control interno, programa “Estado Joven” y programa “Servimos”.

Así mismo, la DGC trabajó en la visualización de los datos de la Entidad a través de la generación de piezas visuales para la divulgación de los resultados del Premio Nacional de Alta Gerencia, Banco de Éxitos, racionalización de trámites, gestión del conocimiento y sobre aquellos relacionados con el desarrollo de la arquitectura institucional durante los periodos de Gobierno del presidente Juan Manuel Santos. Adicionalmente, diseñó una herramienta visual para la consulta de las principales preguntas en torno a las inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos, teniendo en cuenta los procesos de elección popular que se adelantarán en el año 2018.

Por otro lado, el 30, 31 de octubre y 1° de noviembre se llevó a cabo el 2° Encuentro de Gestión del Conocimiento 2017 liderado por Función Pública en compañía del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, y el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, (DANE). El objetivo fue consolidar la dimensión de gestión del conocimiento y la innovación tanto práctica como teóricamente en el proceso de implementación del MIPG. Durante los tres días del evento se llevaron a cabo **4 paneles, 16 exposiciones magistrales, 17 talleres, 38 entidades asistentes. En total, 409 personas participaron en el Encuentro.**

La Dirección de Gestión del Conocimiento viene fortaleciendo el proceso editorial de la Entidad y las capacidades en redacción de los servidores de Función Pública para el posicionamiento de sus publicaciones, de manera que se han consolidado estándares de calidad en la producción escrita de los servidores. Todo lo anterior se puede evidenciar en el proceso de revisión y corrección de estilo que durante el 2017 sumó **20 documentos que hacían parte del cronograma de publicaciones 2017** (ABC de situaciones jurídicas, Informe de Ley de Cuotas, entre otros que ya se encuentran en la página web de Función Pública), la generación de estos instrumentos está a cargo de las distintas direcciones técnicas de la Entidad.

Además, se ha trabajado de manera conjunta con los integrantes del grupo de Análisis y Políticas (AyP) en la producción y edición de **18 notas de gestión de conocimiento**, 9 de ellas fueron publicadas en la Red de Servidores Públicos y en el Boletín Sirvo a mi país, las otras 9 se trabajaron internamente en los grupos de Análisis y Políticas, cabe resaltar que estas notas se enmarcaron en temáticas misionales y técnicas de la Entidad.

Así mismo, y atendiendo el reto de aumentar la confianza de la ciudadanía en la administración pública y en los servidores públicos; Función Pública, Colciencias y el Fondo Nacional de Financiamiento para la Ciencia, la Tecnología y la Innovación Francisco José de Caldas suscribieron el convenio N° 779 de 2016. Con este convenio se busca aunar esfuerzos técnicos y financieros entre las entidades para desarrollar actividades de ciencia, tecnología e innovación en temas de gestión pública.

Dicho convenio se desarrolló con el objetivo de fortalecer el conocimiento y las capacidades entre los grupos de valor, en materia de gestión pública en Colombia a través del desarrollo de estrategias de comunicación y la creación e implementación de herramientas visuales innovadoras para la apropiación del conocimiento, de amplia cobertura y basadas principalmente en tecnología, y, en caso que se considerase necesario, físicas.

El proyecto incluye **92 herramientas**, encaminadas a difundir y apropiar el conocimiento que es producido por la Entidad de manera efectiva. Como se observa en la tabla N° 6, más del 50% de los entregables asociados al proyecto corresponden a productos relacionados con el MIPG, teniendo en cuenta el cambio que significó la actualización del anterior modelo para las entidades del orden nacional y territorial.

Tabla 6. Identificación de herramientas de acuerdo con el eje, área asociada, tipo de entregable y cantidad

Ejes	Áreas asociadas	Entregables	Cantidad
Estrategia global	Dirección General Oficina Asesora de Comunicaciones	Diseños Plantillas Videos	15
Valor de la Función Pública	Dirección General Subdirección Oficina Asesora de Comunicaciones	Kits Documentos Videos Carteles	12
Relación Estado - ciudadano	Dirección de Participación Transparencia y Servicio al ciudadano Grupo de Cambio Cultural - Dirección General	Concepto Diseños Metodología Taller	5
Normatividad	Dirección Jurídica	Infografías	5
Componente de Paz	Grupo de Paz - Dirección General	Video Aplicativo	2
Estrategia de Integridad	Grupo de Cambio Cultural - Dirección General	Video Diseño Aplicativo	3

Ejes	Áreas asociadas	Entregables	Cantidad
Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	Dirección de Gestión y Desempeño Institucional Dirección de Empleo Público Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano Dirección de Desarrollo Organizacional Dirección de Gestión del Conocimiento	Infografías Videos Presentaciones Micro cápsulas	50
TOTAL			92
Coordinación: Dirección de Gestión del Conocimiento			

Hay que mencionar, además, que con el propósito de llevar una mejor atención a los grupos de valor y otros de interés que se encuentran ubicados tanto en el orden nacional como en el territorial, durante el primer trimestre de 2017 se completó el análisis de los requerimientos presentados a Función Pública, con corte al 31 de diciembre de 2016, para identificar el ciclo de estacionalidad, picos y demandas, la generación de campañas y la formulación de acciones de mejoramiento para los productos y servicios de la Entidad.

Los resultados del análisis anterior mostraron un total de **64.345 requerimientos**, de esta suma, **38.470** correspondieron a **servidores públicos, 20.254 a entidades públicas, 4.098 a ciudadanos y 318 a otros grupos de interés**. En cuanto a los canales de atención se presentó el siguiente comportamiento del total mencionado: **8 % presencial; 12 % virtual** (EVA¹), **37 % escrito** (gestor documental²) y el de mayor uso con un **43 % escrito** (proactivanet³).

Con respecto a la ubicación geográfica de los usuarios caracterizados se encontró que el **61%** de los requerimientos provienen de Bogotá, sin embargo, se debe tener en cuenta la siguiente clasificación de los requerimientos para tener una visión general de los distintos grupos de valor: de las entidades públicas, el **61 %** correspondió a Bogotá y el **39 %** a territorio; ahora, en cuanto a los servidores públicos, el **58 %** fueron de territorio y el **42 %** de Bogotá.

Además, en el primer bimestre del año se llevó a cabo la construcción del Plan de Acción Integral (PAI) que define la estrategia misional de atención a los grupos de valor en el orden nacional y territorial, priorizada y focalizada según las metas y compromisos institucionales para mejorar el posicionamiento de la Entidad de manera articulada y eficiente. Además, el PAI entregó la Meta Crucialmente Importante (MCI) de Función Pública para que la Entidad enfocara sus esfuerzos hacia el fortalecimiento de su propuesta de valor en el 2017; la cifra global de la MCI corresponde a **135 entidades del orden territorial y 28 del orden nacional** para un total de **163 entidades**.

Para el proceso de priorización y focalización se tuvieron en cuenta las metas institucionales relacionadas en el Plan Nacional de Desarrollo, documentos Conpes, proyectos de inversión, acuerdos con otras entidades y la estrategia de socialización del MIPG. Así mismo, se consideraron los compromisos adquiridos para el cumplimiento de los Acuerdos de paz y la clasificación establecida por Función Pública sobre las entidades estratégicas en el marco de desarrollo de dichos acuerdos.

Por último, es importante mencionar que, durante el año 2017, la Dirección de Gestión del Conocimiento llevó a cabo **14 asesorías a entidades del orden nacional y territorial** en apoyo a la implementación de la dimensión de gestión del conocimiento y la innovación del MIPG, en las cuales se presentaron lineamientos sobre gestión del conocimiento y la innovación y se resolvieron inquietudes sobre la implementación de acciones en dicha materia. Las asesorías fueron realizadas a las siguientes entidades:

- Ministerio de Hacienda y Crédito Público
- Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio

¹ EVA: Espacio Virtual de Asesoría.

² Gestor documental: sistema web para gestionar la trazabilidad de los documentos y mejorar los flujos documentales y archivísticos de la Entidad.

³ Proactivanet: sistema virtual de mesa de ayuda.

- Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
- Departamento Nacional de Planeación (DNP)
- Departamento Nacional de Inteligencia (DNI)
- Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios
- Migración Colombia – Ministerio de Relaciones Exteriores
- Unidad de Restitución de Tierras – Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural
- Unidad de Planificación Rural Agropecuaria (UPRA) – Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF)
- Gobernación de Cundinamarca
- Alcaldía Mayor de Bogotá
- Secretaria Distrital de la Mujer
- Transmilenio S.A.

Adicionalmente, la DGC llevó a cabo asesorías a los servidores públicos de las entidades responsables del Sistema Nacional de Bienestar Familiar (SNBF) y del Sistema Nacional de Coordinación del Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes (SNCRPA).

El estado del Estado

El proyecto denominado “El estado del Estado” fue liderado por la Dirección de Gestión del Conocimiento -DGC, este tiene como propósito incentivar la investigación y la discusión pública en torno a la historia del Estado y la administración pública en Colombia. Resulta relevante mencionar que el proyecto cuenta con el apoyo del Archivo General de la Nación y el Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación (COLCIENCIAS). Durante el año 2017 se consolidaron **4 documentos de balance y prospectiva** que giraron en torno a temas que son competencia de Función Pública. A continuación, se desglosan de manera particularizada los ejes temáticos de los documentos en mención:

- Capacidad de interacción: se refiere a la transparencia en la gestión pública, la participación ciudadana en la gestión, temáticas ligadas a las nociones de gobierno abierto y gobernanza, pero también a la manera como la administración es percibida en la sociedad, los valores que ella maneja y con los que la sociedad la ve (integridad de los servidores públicos).
- Capacidad de aprendizaje: se refiere a la gestión del conocimiento, los mecanismos de capacitación, actualización de los servidores, los esfuerzos adelantados por la administración para conocerse a sí misma y para aprovechar sus propias experiencias.
- Capacidad de acción: se refiere a la necesidad de examinar los instrumentos de gestión utilizados por las entidades públicas, las herramientas de planeación, de gestión del talento humano y en general la “capacidad de gestión institucional”.
- Capacidad de cambio: remite a las temáticas ligadas al fortalecimiento institucional, la manera como la administración hace frente a las necesidades de modernización y renovación. Igualmente, se refiere al Estado como agente de cambio y a su capacidad para inducir transformaciones.

La socialización de los resultados de los documentos de balance y prospectiva se llevará a cabo durante el año 2018 con el apoyo de universidades, año en el que se conmemorarán 60 años del Departamento Administrativo de la Función Pública.

VII Intercambio de experiencias y conocimiento para la gestión pública

Función Pública tiene como visión para el 2026 ser reconocida nacional e internacionalmente como una entidad líder en la innovación, transparencia y eficiencia de la gestión pública. Con este fin, se han desarrollado diversas actividades en el marco del ejercicio de la Presidencia del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo -CLAD, como: el Foro Iberoamericano la Gestión Pública para los Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS, además de la 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 la Entidad presentó ponencias y experiencias exitosas en temas de su competencia.

Presidencia del Consejo Directivo del CLAD

Entre 2015 y 2017 Función Pública ejerció la presidencia del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo - CLAD, organismo multilateral de obligada referencia en materia de administración pública del cual hacen parte 22 países iberoamericanos.

El ejercicio de la Presidencia del CLAD, además de haber constituido un reto para Función Pública al ser la primera ocasión en que ocupaba una posición semejante en un organismo multilateral, se ha constituido en un importante proceso de aprendizaje que le ha permitido a la entidad visibilizar sus buenas prácticas y conocer experiencias exitosas de sus pares en el entorno Iberoamericano.

En tal sentido cabe destacar, la adopción del documento sobre el rol del CLAD en articulación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, ODS, que tiene como propósito resaltar la importancia y la relación directa entre la gestión pública y los ODS, haciendo énfasis en la gestión de los recursos públicos por resultados, el empleo público como célula fundamental de la gestión, la transparencia en la actuación y el manejo de los recursos públicos. Documento que se vio materializado en el I Foro Iberoamericano: la gestión pública para los ODS, que se llevó a cabo exitosamente en julio de 2017 en Bogotá.

- **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. Este evento contó con la participación de más de 200 asistentes, incluyendo a representantes de 19 de los 22 países miembros del CLAD.

En el marco del Foro se desarrollaron cuatro paneles temáticos relativos al trabajo decente, la medición de los ODS, la construcción de instituciones eficaces, el Buen Gobierno y la Transparencia.

- **XXI Congreso Internacional del CLAD: Administración basada en el Desarrollo Sostenible**, su vigesimosegunda edición se llevó a cabo del 14 al 17 de noviembre en Madrid, España. En esta ocasión la directora general participó en dos paneles relativos a los nuevos modelos para una gestión pública admirable y control interno. De igual forma participó en el panel ministerial sobre innovación pública.

Por su parte, los directores técnicos de las áreas de Gestión del Conocimiento, Empleo Público y Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano participaron en 4 paneles en materia de políticas innovadoras y tendencias en el empleo público, teletrabajo, gestión del conocimiento y políticas innovadoras y tendencias en el empleo público, teletrabajo, gestión del conocimiento. Por su parte la Coordinadora de Gestión Internacional presentó el panel de integridad como una estrategia de cambio cultural y el Coordinador del Grupo de Asesoría y Gestión de la Dirección de Participación participó en la presentación especial de CAF: Evaluaciones de gestión: poniendo el foco en el cómo

Participación en eventos internacionales con ponencias o experiencias

- **Apertura del curso selectivo de los administradores civiles del estado (Madrid, 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 (Dubái, Emiratos Árabes Unidos)**, 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 de los compromisos de Función Pública.
- **Reunión de formación de la red de integridad pública de América latina y el Caribe (Santiago de Chile)**, donde la directora general presentó los avances alcanzados por Colombia en la materia.
- **Talleres de prospectiva y diagnóstico organizacional de la OEA (Washington, D.C.)** a cargo de la Dirección de Desarrollo Organizacional.
- **Foro del Servicio Público de las Naciones Unidas 2017 (La Haya, Reino de los Países Bajos)**, en el cual el director de Desarrollo Organizacional ejerció el rol de moderador y relator.
- **Simposio sobre reforma y modernización del Estado que organiza el CLAD (Santo Domingo, República Dominicana)**, donde participaron el director de Participación Transparencia y Servicio al Ciudadano y el director de Gestión del Conocimiento.
- **II Simposio Iberoamericano sobre la Relación Estado y Universidad para la Mejora de la Gestión Pública: El Rol de los Centros Académicos de Formación Superior y las Instituciones Gubernamentales Especializadas (La Habana, Cuba)**, donde participaron el subdirector académico de la ESAP y un funcionario de la Dirección de Gestión y Desempeño Institucional.
- **Diálogo Regional de Política (DRP) de Gobierno Abierto en América Latina y el Caribe (Lima, Perú)**, contó con la participación de la directora general,
- **Encuentro Internacional de la Implementación de la Agenda 2030 en América Latina (Cartagena de Indias)**, donde la directora general fue panelista en la sesión correspondiente a aprendizaje y otras iniciativas para fortalecer las capacidades de los funcionarios gubernamentales para la implementación de la Agenda 2030.
- **NHI HR Leaders Forum (Gwacheon, Corea del Sur)**, donde participó la Dirección de Empleo Público.
- **Seminario CAF de Medición de Impacto para el Desarrollo, Argentina 2017**, donde participó la Dirección de Participación Transparencia y Servicio al Ciudadano.

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 a la Red de Integridad Pública de América Latina y el Caribe OCDE-BID.** En reconocimiento a los avances alcanzados en materia de políticas de integridad, el Ministerio Secretaría General de la Presidencia de Chile, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) invitaron a Función Pública a hacer parte de la Red de Integridad Pública de América Latina y el Caribe.
- La Red de Integridad Pública de América Latina y el Caribe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) ofrece una plataforma única para reunir a los principales actores de los sistemas nacionales de integridad pública de los países de la región para intercambiar experiencias, evidencia y lecciones aprendidas en la implementación de políticas públicas de integridad.

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 2017 se llevaron a cabo 8 sesiones de trabajo con la SGP y 3 videoconferencias con SERVIR.
- **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. En el marco de este instrumento de cooperación internacional, el 13 y 14 de julio la ministra de la Felicidad de Emiratos Árabes Unidos, visitó Colombia.
- **Memorando de Entendimiento: Función Pública y el Servicio Civil de Chile**, en marco del memorando suscrito en noviembre de 2016, se llevaron a cabo 3 videoconferencias y la visita técnica del Director Jurídico del Servicio Civil de dicho país.
- **Memorando de Entendimiento: Función Pública y la Secretaría de la Función Pública de México**, en marco del memorando suscrito en julio de 2016, en 2017 se llevó a cabo una sesión de trabajo sobre esquema de remuneraciones y para 2018 se tiene previsto 6 videoconferencias sobre temas como prospectiva de recursos humano, gestión del conocimiento, entre otros.
- **Memorando de Entendimiento: Función Pública y el Instituto Nacional de Administración Pública del Reino de España- INAP**, suscrito en noviembre de 2017 para promover el intercambio de información, experiencias y conocimiento en materia de servicio público. En particular hay un interés compartido en la creación de oportunidades que faciliten la movilidad e intercambio de altos funcionarios entre ambos países.

Publicaciones

- Publicación de **1 artículo** en la revista del CLAD referente a la construcción de un índice sintético de desempeño institucional municipal en Colombia.

Para Función Pública la cooperación financiera ha sido vital para dar un gran impulso a nuevas iniciativas en la Entidad y para lograr un mayor alcance en la implementación de sus objetivos estratégicos, durante 2017 se desarrollaron los siguientes proyectos:

Tabla 7. Proyectos de cooperación internacional con recursos financieros 2017

Agencia u organismo financiador	Proyecto
Organización de Estado Iberoamericanos - (OEI)	Proyecto de Inversión "Mejoramiento Tecnológico y Operativo de la Gestión Documental de Función Pública"
AECID	Fortalecimiento de la gestión territorial a partir de la articulación institucional, con énfasis en servicio al ciudadano y construcción de paz
FIIAPP	Proyecto de la Unión Europea "Fortalecimiento institucional de la capacidad colombiana para aumentar la integridad y la transparencia"
OIM	"Fortalecimiento de la capacidad institucional del Departamento Administrativo de la Función Pública mediante la incorporación de la variable étnica y los enfoques diferenciales en la política pública del Estado, para el mejoramiento de la gestión de las entidades y el mejoramiento del desempeño de los servidores y la atención a los grupos étnicos colombianos"

Fuente: Función Pública (2017).

VIII Productividad y mejoramiento continuo en Función Pública

La gestión de Función Pública ha estado enmarcada en la eficiencia y optimización en el uso de sus recursos físicos, tecnológicos, humanos y financieros, lo cual ha contribuido a que los servicios y productos ofrecidos a nuestros grupos de valor, sea acorde con la satisfacción de sus necesidades.

Plan estratégico del talento humano

La política de gestión del talento humano está orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos, basada en el principio de mérito para la provisión de los empleos, la contribución en el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, la medición e intervención del clima organizacional y el plan anual de vacantes.

Durante el año 2017 se llevaron a cabo las siguientes actividades para el desarrollo de esta política:

Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

Se efectuaron **82 actividades** para los servidores públicos y contratistas, entre las que se destacan:

- Pausas activas desde el mes de febrero en las dependencias de la Entidad con el objetivo de ofrecer un espacio a los servidores durante su jornada laboral para realizar ejercicios y movimientos para generar mayor creatividad y productividad, todo lo anterior con el apoyo del Instituto Distrital de Recreación y Deporte -IDRD, la Universidad Javeriana y Spinning Center.
- En el mes de febrero se compraron máquinas de actividad físicas que permiten la conformación de un gimnasio saludable (terrazas saludables) y se llevaron a cabo **36 sesiones de actividad física (zumba y artes marciales musicalizadas) con la participación promedio de 12 personas (servidores y contratistas), y la participación en la maratón aeróbica y carrera 5 k de la mujer para las entidades públicas.**



Fuente: Función Pública (2017). Lanzamiento entorno laboral saludable y máquinas para actividad física.

- Con el apoyo de la Universidad Javeriana se desarrollaron **15 actividades de sensibilización en riesgo cardiovascular (tamizaje cardiovascular) a 205 servidores**. Las temáticas para determinar los posibles riesgos a los que se encuentran expuestos los servidores fueron: toma de presión arterial, peso para determinar el índice de masa corporal y niveles de estrés.
- El 6 de abril se llevó a cabo el **lanzamiento de la estrategia de entorno laboral saludable** con el apoyo de Universidad Santo Tomas de Bogotá, la cual busca incentivar la actividad física en los servidores y contratistas de Función Pública. Este evento contó con 56 participantes de la Entidad.
- En la vigencia 2017 se estableció un plan de trabajo con la Administradora de Riesgos Laborales - ARL para el fortalecimiento del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de Función Pública haciendo énfasis en cuatro líneas estratégicas, así:
 1. Intervención de riesgo psicosocial.
 2. Riesgo y enfermedades laborales.
 3. Revisión documental del sistema.
 4. Capacitación en seguridad y salud en el trabajo.
- De conformidad con la Resolución N° 1111 de 2017, la cual define los estándares mínimos del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, se han realizado **3 sesiones de intervención de riesgo psicosocial** y se han **revisado 20 procedimientos, 6 programas, 2 matrices, 1 manual y 2 planes**.
- Se capacitó a la brigada de emergencia en primeros auxilios y se desarrolló el diplomado de gestión del riesgo dirigido por la Alcaldía local de la Candelaria, se llevaron a cabo dos simulacros de evacuación, y se compraron los siguientes elementos para la atención de emergencia: tablas espinales, botiquines, mono gafas, silbatos, paletas de señalización, linternas, mascarillas de RCP, megáfonos; así como la dotación para los brigadistas: chalecos, cascos y radios de comunicación.
- Se llevan a cabo los exámenes médicos ocupacionales periódicos a 129 servidores de la Entidad.
- Se eligieron por votación los representantes de los empleados al Comité de Convivencia Laboral y al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo

Estrategia para fomentar la felicidad en el trabajo

Dando cumplimiento al plan estratégico de talento humano 2017, así como a la planeación estratégica, el Grupo de Gestión Humana

implementó la Estrategia para fomentar la felicidad en el trabajo. Para ello, se estableció el cronograma de Bienestar Social e Incentivos incluyendo las siguientes actividades:

- Generar estrategias de visibilidad y valoración positiva de los trabajadores con un porcentaje de cumplimiento del **100%** a junio 30.
- Se difundió con el apoyo de la Oficina Asesora de Comunicaciones la estrategia **“Servimos”** en Función Pública, Felicidad en el trabajo desarrollando actividades conjuntas con el Grupo de Cambio Cultural, de acuerdo con los lineamientos impartidos por la Dirección General.
- En el mes de marzo se llevó a cabo la difusión de salario emocional, el cual se basa en una serie de incentivos entregados en tiempo compensado y que pretenden estimular la permanencia de todos los equipos de Función Pública.
- Así mismo, desde el 26 de enero al 7 de junio se efectuaron **8 sesiones de talleres de fortalecimiento** con el objetivo de generar espacios que permitieron la consolidación de los equipos en Función Pública. Ahora, en procura de darle continuidad a las actividades de acercamiento, y se desarrolló una segunda fase de intervención de fortalecimiento a los equipos, como seguimiento a lo construido.



Fuente: Función Pública (2017). Taller de fortalecimiento de equipos.



Fuente: Función Pública (2017). Seguimiento taller fortalecimiento de equipos.

De igual manera, con el fin de incidir en el bienestar laboral y familiar de los servidores del departamento, Función Pública ha promovido gestiones con los siguientes resultados:

- **18 tertulias** **“FUNCIÓN PÚBLICA TE DA LA PALABRA Y TÚ, ¿LE DAS TU PALABRA?”**, como estrategia del grupo de gestión humana que permite construir diálogos alternos, que favorecen el encuentro con el otro como un legítimo igual y como persona. El tema de fondo es la cultura, los valores que vivencia el Servidor y el clima organizacional, una Tertulia tiene una duración de 4 horas y tiene un enfoque de intervención, personalizado.

- **13 servidores** en condición de teletrabajo por medio de un proceso de selección, que inició el 16 de marzo y finalizó el 23 de junio.
- **42 servidores** con horario flexible.
- Sesiones del taller de pre pensionados los días 16 y 17 de mayo con la participación de **8 servidores**.



Fuente: Función Pública (2017). Talleres con pre pensionados.

- Concurso de extensión cultural “conociendo valores” realizado el día 19 de mayo a todos los equipos de la Función Pública.
- **1 café con directivos:** le cumplimos a la Función Pública.
- **Código de Integridad:** Afianzando nuestro Código y considerando necesidades de Función Pública, se implementaron 3 actividades, “Muro del Orgullo”, “Agua de Valores” y “La Integrilina” lo que permitió que lo servidores lo vivieran intensamente.
- Inauguración juegos de integración de los servidores públicos, actualmente **2** equipos participan en los juegos en las modalidades deportivas de tenis de campo y futbol de salón.
- Carrera de la Mujer del estado 5 K, participación de **5** servidoras de la Entidad en la carrera de la mujer.
- Celebración de fechas especiales: Día de la Mujer, Día del Hombre, Día de la Madre, Día del Padre, Día de la Secretaria, Día del Conductor, Amor y Amistad, *Halloween*, novenas de aguinaldos y cierre de gestión.
- Fundación Hogares Luz y Vida, con el apoyo de los servidores de la Entidad, se alegró la navidad a **145** niños, quienes recibieron lindos detalles para esta época.

Finalmente, y de acuerdo con la programación establecida en el cronograma de bienestar social e incentivos las actividades ejecutadas en el primer semestre fueron:

- Visitas de Emermélica, Banco Pichincha, Banco de Occidente, Banco Popular, Banco BBVA, Credivalores, Previsora Seguros, Conexión Teatral y Caja de Compensación Compensar.
- **2** torneos internos para los servidores, en las modalidades de tenis de mesa y de rana
- Entrega de dotación a **17 servidores**.
- Inscripción a las diferentes modalidades deportivas enmarcadas dentro del convenio con el IDRD de **62 servidores y 62 familiares**.
- Participación en historias de Integridad en el servicio público con la postulación de **2 servidores**.

Plan anual de vacantes

La planta de personal de Función Pública durante 2017 fue de **243 empleos** distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 8. Planta de personal función pública

Descripción	Cantidad
Planta Global	186
Planta Temporal	57
Total	243

Fuente: Función Pública (2017).

Durante el año se presentaron las siguientes novedades:

Tabla 9. Número de vacantes

Meses	Vacantes por planta		Total de vacantes sin proveer
	Planta global	Planta temporal	
Enero	9	7	16
Febrero	10	10	20
Marzo	6	6	12
Abril	2	4	6
Mayo	2	4	6
Junio	2	4	6
Julio	4	2	6
Agosto	7	5	12
Septiembre	9	6	15
Octubre	6	5	11
Noviembre	5	5	10
Diciembre	6	7	12

Fuente: Función Pública (2017).

Tabla 10. Encargos, movimientos internos y nuevos ingresos

Meses	N° de ingresos por mes
Enero	2
Febrero	9
Marzo	13
Abril	6
Mayo	3
Junio	1
Julio	4
Agosto	0
Septiembre	7
Octubre	7
Noviembre	3
Diciembre	11
TOTAL	66

Fuente: Función Pública (2017)

Tabla 11. Ingreso por tipo de nombramiento

Meses /tipo de nombramiento	LNR ⁴	Provisional	Encargo	Planta temporal	TOTAL
Enero	0	1	0	1	2
Febrero	1	4	2	2	9
Marzo	2	6	0	5	13
Abril	0	4	0	2	6
Mayo	2	0	0	1	3
Junio	0	1	0	0	1
Julio	0	1	0	3	4
Agosto	0	0	0	0	0
Septiembre	1	5	1	0	7
Octubre	3	3	0	1	7
Noviembre	0	3	0	0	3
Diciembre	0	9	2	0	11
TOTAL	9	37	5	15	66

Fuente: Función Pública (2017).

Estrategia para el crecimiento laboral del servidor público

En respuesta a la estrategia en mención, se han efectuado las siguientes acciones:

- De **66 nombramientos** que se presentaron en el año 2017, 23 de ellos fueron movimientos internos (entendiéndose como cambio de grado a uno superior), 5 fueron encargos y los 38 restantes fueron ingresos nuevos.
- En el año 2017 se analizaron **46 hojas de vida de servidores internos** para ser tenidas en cuenta dentro de los procesos de selección, para ello existe un banco de perfiles interno con el propósito de registrar las hojas de vida de los servidores que pueden ser tenidas en cuenta en diferentes procesos de selección que se adelanten con las vacantes que presente la Función Pública.
- En el año 2017 se realizaron **238 análisis de requisitos** para proveer las diferentes vacantes existentes en la Planta de Personal de la Entidad. Para este caso se tienen en cuenta hojas de vida externas y hojas de vida internas.

Estrategia para propiciar el fortalecimiento de competencias técnicas y blandas de los servidores de Función Pública

Competencias técnicas

Durante el primer trimestre de 2017, se desarrollaron las siguientes actividades:

- Detección de necesidades de capacitación por dependencias.
- Evaluación de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo – PAE en la vigencia con un total de **15** proyectos en la Función Pública.
- Desarrollo de la inducción y reinducción a través del Espacio Virtual de Asesoría – EVA a **38 servidores**.

⁴ Libre nombramiento y remoción



Fuente: Función Pública. Invitación del curso de Inducción.

- **91 servidores** de las diferentes dependencias asistieron al Seminario Técnico de Terminología Aplicada a la Función Pública conjuntamente con la Dirección Jurídica desarrollada entre los meses de enero y mayo.
- Desarrollo del Curso de Escritura en Ámbitos Institucionales con la participación en promedio de **133 servidores**. Inició en el mes de mayo y finalizó en el mes de julio.
- **59 servidores** asistieron a la charla sobre el Código de Policía conjuntamente con la Policía Nacional.
- Se llevó a cabo la capacitación en educación financiera con La Previsora Seguros en **3** sesiones y contó con la participación **58 servidores**. Nuevas 2 convocatorias a las sesiones con La Previsora Seguros con la asistencia promedio de **24 servidores**.
- **25 servidores** inscritos en el proyecto de bilingüismo conjuntamente con el SENA en el primer semestre. En el segundo semestre se desarrollaron 15 actividades presenciales con los asistentes de la Universidad Javeriana. En promedio la asistencia fue de **10 servidores**.
- **78 servidores** participaron en la reinducción respecto al Decreto 648 de 2017 conjuntamente con la Dirección Jurídica.
- En el mes de mayo participaron **64 servidores** en la capacitación del rol de ejecución de supervisión.
- Se realizó la sesión de inmersión al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG con la participación de con promedio de participación de **14 servidores**.
- Se desarrolló la capacitación en Políticas de Inclusión Social con la asistencia de **32 servidores** de Función Pública.
- CINTEL desarrolló capacitaciones tales como: Buenas prácticas en el Ciber mundo, Jornada de Apropiación de Gobierno en línea de la implementación de la segunda fase de la estrategia en la Función Pública, Divulgación de las soluciones obtenidas a partir de los ejercicios de innovación abierta y prestación de la situación actual de la estrategia GEL con la asistencia promedio de **24 servidores**.

Competencias blandas

- Actividades de intervención a los líderes de las dependencias de acuerdo con las necesidades de Función Pública, que permitan la adaptación a la cultura organizacional, en el marco de la gestión estratégica del talento humano de la entidad.
- Inicio de prueba piloto de la metodología para implementar el plan estratégico del talento humano.

- Se definió una metodología que permita llevar a la práctica el modelo de plan estratégico del talento humano estructurado por la Dirección de Empleo Público.

Servicio al ciudadano institucional

Fortalecimiento del primer nivel de servicio en la Función Pública

Función Pública, en su responsabilidad de reforzar las capacidades de los servidores públicos de las entidades y organismos del Estado, para el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, viene fortaleciendo el modelo de servicio al ciudadano de la entidad, teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en la Política de Eficiencia Administrativa al Servicio del Ciudadano establecidos en el CONPES 3785.

Dentro de las estrategias diseñadas para el año 2017 y la implementación de las diferentes actividades, se priorizó el fortalecimiento del primer nivel de servicio que se brinda a través del Grupo de Servicio al Ciudadano Institucional, con la contratación de recurso humano y con la designación de enlaces de apoyo en las diferentes direcciones técnicas de la Entidad, se creó un canal de comunicación para dar respuesta en tiempo real de las peticiones que por su complejidad requieren un pronunciamiento técnico a través de los asesores designados en la atención del chat-EVA.

De igual forma, se implementó al interior de Función Pública la primera fase de la herramienta CRM - *Customer Relationship Management*, que permite llevar la trazabilidad de los requerimientos efectuados por los grupos de valor a través de los diferentes canales de servicio dispuestos para la prestación del servicio y entrega de productos ofrecidos por la entidad.

Por otra parte, se elaboraron 3 informes de medición de satisfacción de los grupos de valor, a través de los cuales se evalúa la claridad, el conocimiento, actitud y tiempo de respuesta por parte de los servidores de Función Pública, para la entrega de los productos ofrecidos y servicios prestados por la Entidad, con el fin de implementar acciones de mejora en la prestación de los servicios y promover la modernización de la entidad.

Mejoramiento de las condiciones de acceso a la información generada por la Entidad

La Entidad implementó acciones para mejorar el acceso a la información por parte de nuestros grupos de valor, así:

- Rediseñó el formulario en línea y buzón de sugerencias para la recepción de **peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias (PQRSD)**, de acuerdo con los lineamientos del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.
- Ejecutó en un 100 % las **obras estructurales para adecuar la accesibilidad de las personas en condición de discapacidad física y sensorial**, según el diagnóstico elaborado por el Centro Iberoamericano de Diseño, Ciudad y Construcción Accesible.
- Socializó, consolidó y ejecutó el 100 % del **modelo de servicio al ciudadano**.
- Implementó el **nuevo diseño del Gestor Normativo de EVA**.

Otras ejecuciones importantes que resaltar en el periodo son:

- Expedición de la **Resolución 054 de 2017** relacionada con el trámite interno de las peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias recibidas de la Función Pública.
- Expedición de la **Resolución 251 de 2017** donde se establecen los costos de reproducción de los documentos que se

expidan por Función Pública requeridos por los grupos de valor.

- De acuerdo con los informes trimestrales de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias recibidas y atendidas por Función Pública en el año 2017, se determinó la oportunidad de las respuestas y se formularon las recomendaciones a la Alta Dirección y a los responsables de los procesos, para el mejoramiento continuo de la Entidad.
- Ejecución de 8 **chats temáticos** relacionados con los siguientes temas: negociación colectiva, plan institucional de capacitación, plan de acción anual 2017, reporte MECI- FURAG, Ley de Garantías, MIPG, desarrollo organizacional y rendición de cuentas de Función Pública.
- Participación de la Función Pública en **6 Ferias Nacionales de Servicio al Ciudadano**, organizada por el Programa Nacional de Servicio al Ciudadano - PNSC del DNP, efectuadas en: Carmen de Bolívar (Bolívar), Ipiales (Nariño), La Dorada (Caldas), Santa Rosa de Cabal (Risaralda), Tibú (Norte de Santander) y Sogamoso (Boyacá) a través de las cuales se presta el servicio de asesoría en temas relacionados con: empleo, situaciones administrativas, prestaciones sociales, remuneración, retiro del servicio, inhabilidades e incompatibilidades, entre otros, al igual que se efectúa la entrega del informe sobre temas claves de administración y gestión pública del municipio visitado.

Se adquirieron las licencias otorgadas por el Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones para implementar en el Grupo de Servicio al Ciudadano Institucional las herramientas necesarias para la atención de las personas en condición de discapacidad. (Magic – Jaws – Centro de Relevo)

- Se fortaleció la atención a través del canal telefónico con la implementación del servicio voz IP, lo que permitió un mayor ingreso de peticiones para atender en forma inmediata los requerimientos de los grupos de valor.

Comunicaciones estratégicas

Estrategia de comunicaciones

Con el fin de impactar en los diferentes medios de comunicación, impulsar las relaciones públicas, no solo con las entidades del Gobierno Nacional sino también con los medios de comunicación y difundir de manera innovadora las políticas, programas y resultados de nuestra gestión, se diseñó la estrategia de comunicaciones, esta registra las siguientes actividades durante el periodo:

- Lanzamiento y realización de **33 noticieros “Función Pública en 1 minuto”**, nuevo producto audiovisual que presenta la actualidad de la entidad y que se difunde a través del canal de la Entidad en YouTube y las redes sociales institucionales.
- **1150 apariciones positivas en medios de comunicación** nacional y regional en las que se hace mención a Función Pública acerca de las actividades que desarrolla la entidad.

Actividad en redes sociales

La existencia de otros canales de comunicación como las redes sociales permite difundir de forma diferente los eventos, actividades, logros y actividades que se llevan a cabo desde Función Pública. Por esta razón es indispensable contar con redes principales como Twitter, Facebook y YouTube para llegar a audiencias distintas con los mensajes que queremos sean recibidos por los ciudadanos, servidores públicos y entidades.



- Seguidores: **27.967**
- Seguidores de la cuenta de la directora (Liliana Caballero): **3.852**



- Me gusta: **27.980**



- Suscriptores: **2.755**

Planeación Estratégica

Los planes para el año 2017 de Función Pública se formularon como un mecanismo articulador de misionalidad, políticas, estrategias y acuerdos con la ciudadanía y el gobierno. Para la vigencia, en cuanto a la planeación podemos destacar los siguientes resultados:

- Logro del **93 % del Plan Anual de Acción** para la vigencia 2017.
- **96,61%** del cumplimiento de la Entidad en la publicación de los componentes del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.
- En cuanto a los compromisos de la Entidad en el Plan Nacional de Desarrollo 2014 – 2018 “*Todos por un Nuevo País: Paz, Equidad y Educación*” y del *Tablero de Control del presidente*, al cierre de 2017 se cumplieron con el 100 % de las metas del cuatrienio asociadas a cuatro compromisos:
 1. Porcentaje de implementación de recomendaciones OCDE en materia de control interno.
 2. Porcentaje de entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional que alcanzan niveles superiores de madurez en la implementación y sostenimiento del Sistema de Control Interno
 3. Porcentaje de la estrategia de formación de servidores públicos en construcción de paz implementada.
 4. Servidores públicos del orden nacional y territorial formados en pedagogía de paz.
 5. Puntos de mejora de las entidades públicas en el desempeño de las políticas evaluadas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
 6. Trámites racionalizados.

De igual manera, cumplió con el 100% de la meta establecida para esta vigencia de los compromisos de **Sistemas de información y portales interactivos del sector función pública con estándares técnicos y respondiendo a los requerimientos normativos en operación**, y **formación de multiplicadores en procesos de control social a la gestión pública**.

Sistema de gestión institucional

Modelo de gestión

Los principales avances frente al Modelo, durante el año 2017, fueron los siguientes:

- 2 instrumentos del modelo de gestión mejorados: 1 herramienta de planeación institucional (SGI) con reporte de avances e interoperabilidad; 1 herramienta de plan de mejoramiento institucional (SGI) actualizada con lineamientos de MIPG, con información en tiempo real que permite el análisis y la toma de decisiones oportuna.
- 2 instrumentos de seguimiento a la gestión diseñados y puestos en marcha: 1 módulo de riesgos en SGI con la metodología aplicada; 1 módulo de indicadores en SGI con visualización de reportes y alertas
- Disposición del Sistema Integrado de Gestión – SIG a través de la intranet y la extranet, que permite el acceso de todos los servidores públicos a la información de los procesos
- 15 procesos institucionales actualizados y socializados, con la documentación aplicable (políticas de operación, procedimientos, manuales, guías y formatos) a cada uno de ellos, que permite el cumplimiento de los requisitos legales
- Mapa de riesgos institucional y de corrupción actualizado a 2017 y publicado en el portal web de la Entidad, con la identificación de 22 riesgos debidamente administrados al cierre de la vigencia
- Apropiación en un 89% del nuevo modelo de gestión al interior de la Entidad, a través de la ejecución de Talleres, mesas de trabajo, inducciones, reinducciones, asesorías permanentes y una campaña tipo concurso con actividades lúdicas
- Coordinación para la construcción y puesta en marcha del Plan de Continuidad del Negocio de Función con un resultado del 98% de cumplimiento en las acciones programadas

Rendición de Cuentas

Función Pública rindió cuentas por la transparencia y la integridad

En evento realizado en el Auditorio del Centro Cultural Gabriel García Márquez el 23 de noviembre, la directora de Función Pública y su equipo directivo presentaron la rendición de cuentas de la Entidad en la que se dieron a conocer los logros, avances y resultados de la gestión del Departamento.

La rendición de cuentas se enfocó en tres ejes: 1) La transformación de Función Pública para convertirse en una entidad estratégica, líder, facilitadora, articuladora de sus políticas en el territorio, generadora de conocimiento, y en enlace entre el Estado y la ciudadanía. 2) el acompañamiento permanente a las entidades en su proceso de enaltecimiento del talento humano. 3) el acompañamiento permanente a las entidades en los procesos de fortalecimiento de su capacidad de gestión.

Asistieron 320 personas entre ciudadanos, servidores públicos de diferentes entidades, organismos de control, representantes de organizaciones sindicales, de los gremios, estudiantes e integrantes de organizaciones no gubernamentales, así como veedores.

Sistema estratégico administrado

El Modelo de Gestión de la Información de Función Pública se fundamenta en tres pilares: (i) Calidad en la producción estadística; (ii) Fortalecimiento estadístico y (iii) Sistematización. Este modelo permite contar con información cuantitativa y estadísticas oportunas, relevantes, confiables y de calidad que dan paso a la producción de conocimiento para la toma de decisiones, evaluación y seguimiento y en el ciclo de la política pública de la Entidad. De esta manera, durante 2017 se publicaron **352 resultados de gestión** para el nivel nacional y territorial, actualizados trimestralmente. Así mismo, se desarrolló la sistematización del Sistema de Información Estratégico - SIE de Función Pública.

Por su parte, el Sistema de Información Estratégico incorpora el componente estadístico y la posibilidad de fortalecer la producción estadística a través de la planificación, regulación y calidad estadística. Esto permitió a Función Pública hacer parte del Sistema Estadístico Nacional - SEN, coordinado por el DANE, que es principal instrumento de la política estadística nacional y tiene como propósito garantizar que, durante los próximos cinco años (2017-2022), el país mantenga y aumente la oferta de estadísticas oficiales para conocer su realidad económica, sociodemográfica y ambiental, a partir de la articulación de los miembros del SEN.

Vale la pena resaltar que Función Pública produce **11 operaciones estadísticas** en el componente de administración pública y **6 registros administrativos** siendo la séptima entidad pública con mayor producción estadística en el orden nacional.

Finalmente, el sistema de información estratégico publicó **18 conjuntos de datos en temas de administración pública** en el portal de datos abiertos del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia.

Transparencia, participación y servicio al ciudadano en Función Pública

De acuerdo con los resultados del Índice de Transparencia de las Entidades Públicas (vigencia 2015-2016) presentado por la Corporación Transparencia por Colombia, Función Pública obtuvo la mejor calificación en el **factor visibilidad** de las entidades del Gobierno Nacional con **95,6** sobre un máximo de 100 puntos y ocupó el **cuarto lugar en el ranking de entidades del orden nacional** con un puntaje de **80.41**, superando el puesto 18 de la medición del año 2013-2014, donde se obtuvo un puntaje de **75**.

Plan de Austeridad y Gestión Ambiental Institucional

Para el año 2017, Función Pública tuvo un avance significativo en la implementación técnica y administrativa de las medidas y de las normas que regulan en especial, la gestión ambiental. Para ellos adelantó las siguientes acciones:

- Incorporación al Grupo de Gestión Administrativa de un profesional ambiental y dos pasantes como Talento Humano idóneo para apoyar las actividades propias en mejora del proceso técnico de la gestión ambiental en la entidad.
- Elaboración de un diagnóstico sobre las condiciones ambientales actuales de la Entidad y la formulación de estrategias de mejora, con el fin de responder a las normas que regulan el tema a nivel nacional y atender con prontitud las observaciones de la autoridad Distrital, en la misma materia.
- Reubicación de los bienes muebles dados de baja y materiales depositados en la zona de parqueadero, con el fin de dar uso efectivo a los cuartos de almacenamiento de residuos ordinarios, aprovechables y peligrosos. De igual manera, se logró la remodelación y adecuación de dichos cuartos para su utilización acorde con las normas.

- Estandarización, medición y control del proceso de cuantificación de residuos ordinarios, aprovechables y peligrosos, con la implementación de los documentos e instrumentos necesarios.
- Firma de un convenio con la Asociación Cooperativa de Recicladores de Bogotá – ARB, en su calidad de organización especializada en el reciclaje de los materiales aprovechables, conforme a las disposiciones legales que la regulan.
- Cierre de hallazgos ambientales reportados por el organismo Distrital de control.
- Formulación del Plan de Gestión Integral de Residuos Peligrosos y actualización del Plan de Austeridad y Gestión Ambiental de la entidad, año 2017.
- Gestión ambiental externa de residuos peligrosos con empresas debidamente autorizadas y bajo las medidas de control existentes.
- En cuanto a las medidas de austeridad, la entidad continuó sensibilizando al personal en la implementación de estas, ejerciendo seguimiento y control para dar cumplimiento a las metas propuestas.

Logros significativos en materia de austeridad año 2017

Los resultados más significativos en materia de austeridad se resumen en el siguiente cuadro que compara los resultados obtenidos en la vigencia 2017 con los de la vigencia 2016, con lo cual se concluye que valió la pena el esfuerzo realizado en este tema que contribuyen a la gestión de Función Pública:

Tabla 12. Ahorro consumos combustibles y papel

ASPECTO AMBIENTAL SIGNIFICATIVO	OBJETIVO	META	SUBPROGRAMA	VIGENCIA 2016	VIGENCIA 2017	RESULTADO
CONSUMO DE COMBUSTIBLES FÓSILES Y GENERACIÓN DE CO ₂	Bajar el consumo de combustibles fósiles requeridos para la movilización de los vehículos de la entidad y la consiguiente reducción en la emisión de CO ² y ahorro de recursos económicos.	Mantener el consumo de combustible respecto al año 2016 Proporcionalmente al número de vehículos	Consumo de combustibles fósiles, reducción en emisiones de CO ² y Horas Extras de los Conductores	4.428,84 galones	4.340,19 galones	2% de ahorro en consumo de gasolina
CONSUMO DE PAPEL	Reducir el consumo de papel utilizado para las operaciones del DAFP y lograr el ahorro de recurso económicos	Reducir el consumo de papel en un 3 % respecto del año 2016	“Cero Papel”	1365	1176	13.85%

Fuente: Función Pública (2017).

Con respecto al consumo de energía, el ahorro reportado en el cuadro (12.77%) se fundamenta en la información siguiente con base en el consumo per cápita y el número total de personas entre las vigencias 2016 y 2017 relacionados así:

Tabla 13. Ahorro consumo energía

CONSOLIDADO CONSUMOS DE ENERGÍA - CALCULO CON VALORES TOTALES				
PERIODO EVALUADO	CONSUMO EN KWh	NUMERO DE PERSONAS	CONSUMO PER CAPITA (KWh)	PORCENTAJE VARIACIÓN (%)
VIGENCIA 2016	313500	1346	232,91	-12,77%
VIGENCIA 2017	328320	1616	203,17	

Fuente: Función Pública (2017).

Gestión documental

Con respecto a la gestión documental la Entidad registra los siguientes avances durante de 2017:

- Elaboración del inventario documental **863 metros lineales**.
- Elaboración y aprobación de **44 tablas de valoración documental**, correspondientes al Departamento Administrativo del Servicio Civil ahora Función Pública.
- Elaboración y aprobación de **17 tablas de valoración documental**, correspondientes al Fondo Nacional de Bienestar Social.
- Se digitalizaron 3.250.000 documentos como decretos, resoluciones e información que tiene conservación total con el fin de que la consulta se realice en digital para preservar el físico a largo plazo.
- Implementación respuestas rápidas en sistema de radicación "Orfeo" a través de plantillas.
- Se diseñaron los siguientes formatos tipo: Constancia de permanencia, certificado de ingreso y retención, pago proveedores, pago nomina, pago resoluciones y cumplido de comisión.
- Elaboración y puesta en marcha de procedimiento de decretos para Dirección Jurídico y DDO.
- Implementación de alerta automática de las peticiones próximas a vencer (color naranja).
- Creación bandeja Mail-Eva, Mail fax y Mail jurídica.
- Se recibieron, radicaron y dirigieron **32.012 peticiones** que se radicaron oportunamente, además, se enviaron 31.525 **comunicados externos**.

Ejecución presupuestal al cierre de la vigencia 2017


La apropiación inicial asignada en la Ley de Presupuesto de 2017 fue de \$ 29.504 millones. Teniendo en cuenta que el monto apropiado resultó insuficiente para financiar los importantes proyectos y estrategias formulados por Función Pública, se gestionó con la ESAP la suscripción de un convenio por valor de \$ 9.000 millones que fueron incorporados en el presupuesto de inversión de la Entidad en el mes marzo de 2017, quedando la apropiación en \$ 38.504 millones.

El Ministerio de Hacienda y Crédito Público, mediante Resolución No. 1.269 del 16 de noviembre de 2017, asignó a Función Pública la suma de \$ 1.848, para financiar el faltante por concepto del incremento salarial decretado por el Gobierno Nacional.

Mediante Decreto No. 2118 del 15 de diciembre de 2017, se efectuó una reducción en el presupuesto del Departamento Administrativo de la Función Pública por valor de \$ 1.060 millones, de los cuales \$ 237 millones correspondieron a funcionamiento y \$ 823 millones a inversión.

Al cierre del año 2017, la apropiación final (incluidas las modificaciones señaladas anteriormente), fue de \$ 39.292 millones, sobre la cual se logró una ejecución **(compromiso) de \$38.577 millones** equivalentes al **98.2 %**. Así mismo, se ejecutaron **(obligaciones) \$35.518 millones** equivalentes al **90.4 %** del presupuesto total. En la siguiente tabla se desglosa la ejecución presupuestal mencionada:

Tabla 14. Ejecución presupuestal con corte 31 de diciembre de 2017

EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DICIEMBRE 2017					
 Función Pública	Apropriación 2017 Mill. \$	Resultado Ejecución a nivel de Compromiso		Resultado Ejecución a nivel de Obligación	
		%	Mill. \$	%	Mill. \$
Funcionamiento(*)	18.792	99,4%	18.683	95,7%	17.990
Inversión	20.501	97,0%	19.893	85,5%	17.528
Total	39.292	98,2%	38.577	90,4%	35.518
(*) Funcionamiento. Recorte Decreto 2118 del 15 diciembre de 2017, por \$236,794,295. Recorte en Presupuesto de Inversión \$823,000,000 Retraso del 5% o menos con respecto a la meta					

Fuente: Función Pública (2017). Sistema Integrado de Información Financiera - SIIF Nación fecha de corte diciembre de 2017.

En el presupuesto de funcionamiento la ejecución corresponde a los gastos derivados de la nómina de personal y los gastos generales básicos (servicios públicos, seguros, servicios de vigilancia, aseo, seguridad, materiales y suministros, etc.) para facilitar la operación de la Entidad.

En gastos de inversión, de un total apropiado de \$ 20.500 millones, se ejecutó a nivel de compromiso el 97%; esto es \$ 19.893 millones, para financiar los proyectos de inversión señalados en el siguiente cuadro.

Tabla 15. Avance proyectos de inversión.

Ejecución Proyectos de Inversión a diciembre de 2017		
Proyecto	Apropiación * (millones de pesos)	% Ejecución Presupuestal (Compromisos)
Mejoramiento de la gestión de las políticas públicas a través de las tecnologías de información Tics	3.887	95%
Mejoramiento fortalecimiento de la capacidad institucional para el desarrollo de políticas públicas, nacional	9.122	97%
Mejoramiento de la infraestructura propia del sector	470	100%
Mejoramiento tecnológico y operativo de la gestión documental del Departamento Administrativo de la Función Pública	103	80%
Fortalecimiento de los sistemas de empleo público en Colombia	2.477	99%
Desarrollo de la capacidad institucional de las entidades públicas del orden territorial	4.441	97%
(*) Apropiación. Recorte Presupuestal en el presupuesto de Funcionamiento e Inversión. Decreto 2118 dic. 15 de 2017 Fuente: SIIF Nación. Avance proyectos corte a diciembre de 2017.		

Fuente: Sistema de Seguimiento Proyectos – SPI (2017). Avance proyectos 31 diciembre de 2017.

Un aspecto importante que demuestran el permanente compromiso de Función Pública para posicionar su gestión con estándares de eficiencia administrativa y financiera es el mantenimiento de la Cuenta Fiscal fenecida por parte de la Contraloría General de la República.

Contratación

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1082 de 2015, reglamentario de las Leyes 80 de 1.993, 1150 de 2007 y 1474 de 2011, Función Pública a partir del año 2015 inició sus compras en la Tienda Virtual del Estado Colombiano, acogiendo a los Acuerdos Marco de Precio, resultantes de los procesos licitatorios adelantados por la Agencia Estatal de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente, así como mediante la adquisición de bienes y servicios, por compras en Grandes Superficies y a partir del mes de abril de 2016, inició la Contratación de Mínima Cuantía y la Contratación Directa en el SECOP II, no obstante continuaba adelantando en SECOP I, los procesos de Licitación Pública, Concursos de Méritos, Selección Abreviada de Menor Cuantía y por Subasta Inversa, así como la publicación de los Contratos y Convenios Interadministrativos.

Es de anotar que la Agencia Estatal de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente, informó a Función Pública, que por ser una de las entidades pioneras en el uso de la Tienda Virtual del Estado Colombiano y del Sistema Electrónico para la Contratación Pública SECOP II, a partir del primero (1) agosto 2017 se inhabilitaba el SECOP I, razón por la cual, a partir de la mencionada fecha, Función Pública ejecutó toda su contratación en el SECOP II.

Para mayor claridad adjunto al presente el cuadro detallado.

Tabla 16. Relación de contratos por modalidad de contratación

MODALIDAD DE CONTRATACION	SECOP I	SECOP II	TIENDA VIRTUAL
Concurso de méritos	3	2	
Contratación directa	18	323	
Licitación pública	3	0	
Selección abreviada de menor cuantía	2	2	
Selección abreviada por subasta inversa	5	8	
Acuerdo marco de precios	0	0	22
Grandes superficies	0	0	15
Mínima cuantía	0	32	

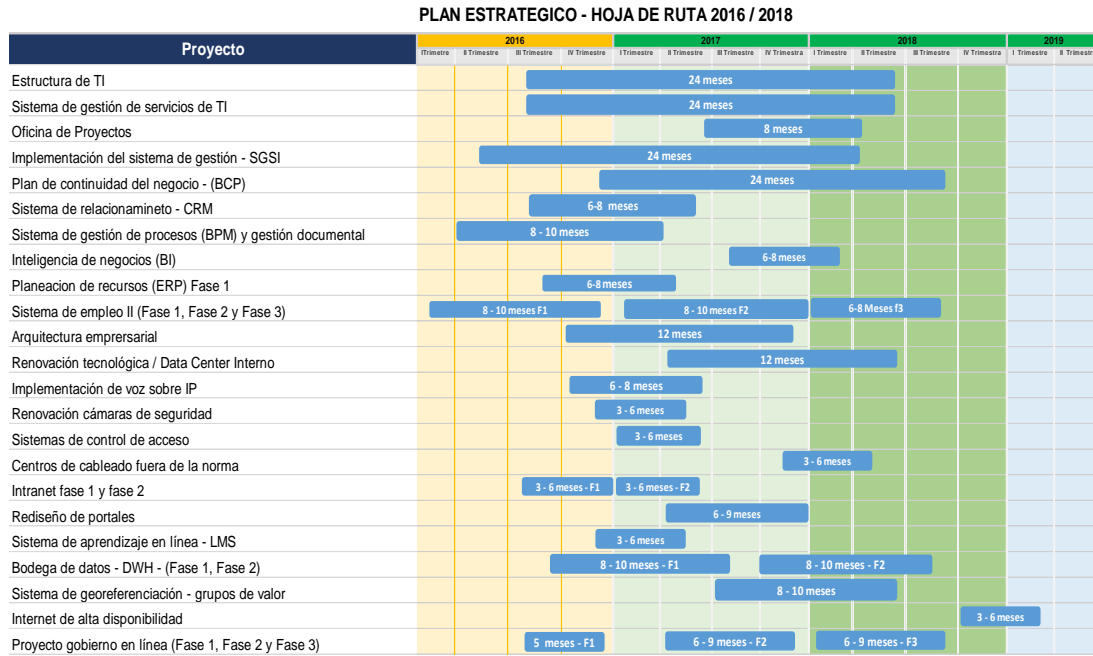
Fuente: Colombia Compra Eficiente (2017) corte 31 diciembre 2017.

Plan estratégico de tecnologías de la información y las comunicaciones

Los proyectos de tecnología priorizados para Función Pública se encuentran enmarcados en la Arquitectura de TI establecida y la hoja de ruta definida por la Entidad. De esta forma, se busca alinear la estrategia de TI con las necesidades de Función Pública, completando, mejorando o actualizando los componentes incluidos allí. Finalmente se establece, en una línea de tiempo, el portafolio de proyectos a emprender.

Para la vigencia 2016 a 2018 se estableció el siguiente portafolio de proyectos:

Gráfica 12: Portafolio de proyectos

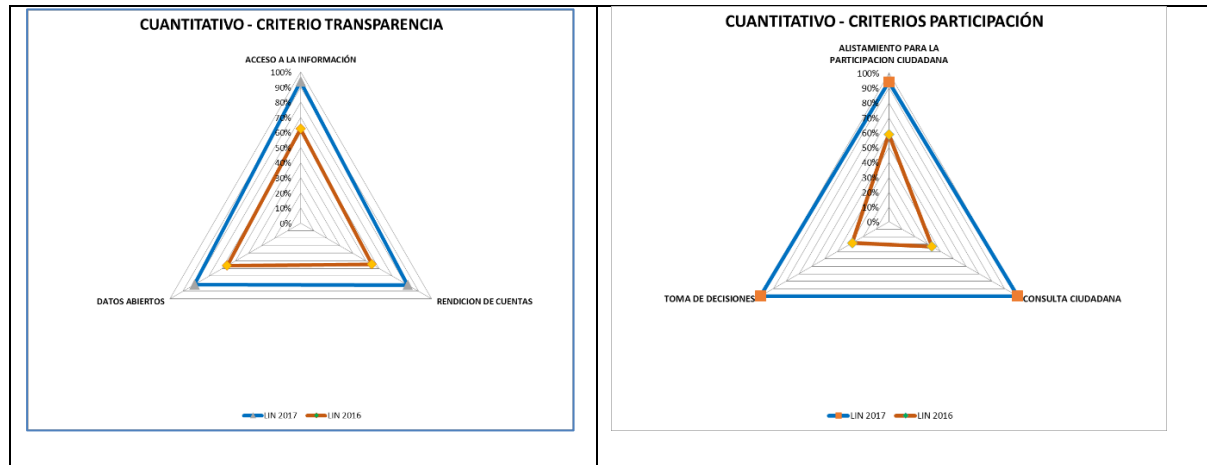


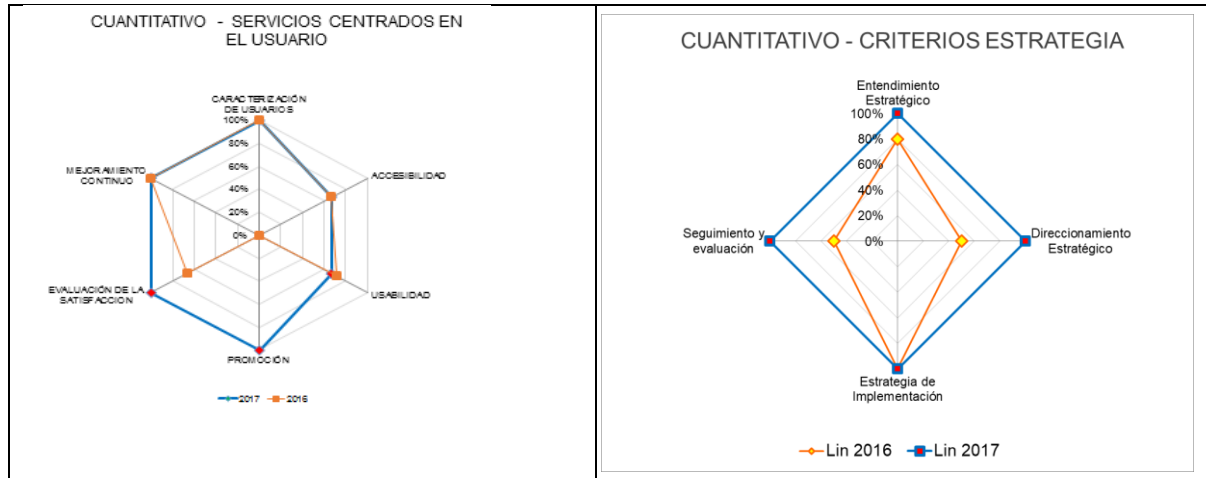
Fuente: Función Pública (2017).

Avances importantes en la implementación de la estrategia de Gobierno en línea 2017

En las siguientes gráficas se muestra algunos de los más relevantes avances de la implementación de la estrategia Gobierno Digital en la entidad, el cual es el punto de partida para el 2018.

Gráfica 13. Avances en la estrategia GEL – Gobierno en Línea – Gobierno Digital





Se actualizaron y ajustaron Sistemas de Información Misionales.

SUIT: Cadenas de trámites y Racionalización de trámites.

SIGEP: Actualización de plataforma y vinculaciones masivas.

FURAG: Integración MECI y FURAG, Herramienta actualizada para MIPG, incluyendo encuesta de percepción.

Instalación y configuración de la solución de voz IP para la Entidad.

Se implementó **la solución de voz sobre IP**, esta integra los servicios de telefonía con mensajería unificada.

Ventajas de la solución:

182 Teléfonos en uso de alta calidad con nuevas funcionalidades como llamada en espera, captura, identificación y transferencia de llamadas, buzones de voz, salas de conferencia, integración con el correo electrónico, entre otras.

Implementación de SIGEP II

La licitación de SIGEP II fue adjudicada a la empresa ADA. S.A.S, la cual inició actividades en septiembre. Al cierre de 2017 se cuenta con los siguientes avances:

- Diseño del modelo relacional de inteligencia de negocios
- Plan de calidad y migración de datos
- Modelo de base de datos
- Módulo de gestor de entidades
- Módulo de gestión de personas

Adicionalmente, la interventoría que fue contratada por concurso de méritos ha venido adelantando su labor de acuerdo con el avance del proyecto. La empresa seleccionada fue Ingenian Software S.A.S.

Implementación del nuevo sistema de información para el Banco de Éxitos

El desarrollo e implementación de la nueva aplicación de Banco de Éxitos permite abarcar de principio a fin todo el proceso involucrado en la premiación de las experiencias exitosas desarrolladas por diferentes entidades, desde la postulación hasta la evaluación.



Banco de éxitos de la Administración Pública Colombiana

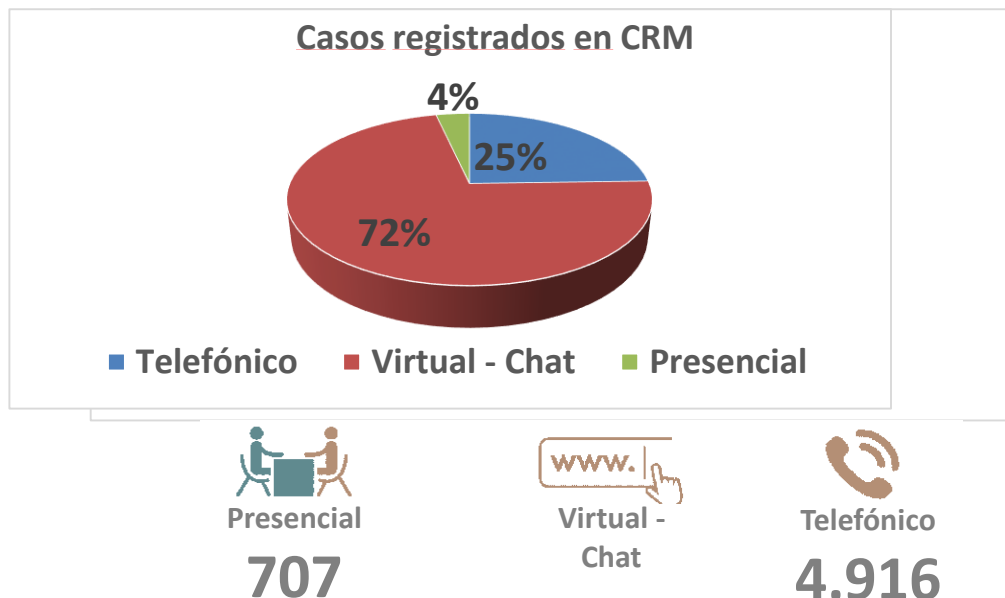
Implementación de la fase 1 de CRM

- **Sistema de relacionamiento con grupos de valor – Customer Relationship Management -CRM**

En la estrategia de relacionamiento con los grupos de valor (ciudadanos, servidores públicos y entidades públicas), se implementó el CRM con el fin de dar solución a los casos (solicitudes, peticiones, entre otras) de los grupos de valor, manteniendo un registro de casos consolidados y asociados al número de identificación de los diferentes usuarios, con el fin de tener una vista 360° del grupo de valor.

Esta visión integral permite que las personas con los permisos necesarios puedan responder a las inquietudes considerando respuestas anteriores, características específicas de la persona y, además, brindar un servicio personalizado al poder acceder a información que esté vinculada con la persona o entidad. Al cierre de 2017 se había implementado el proceso de servicio al ciudadano y se inició la parametrización de otros procesos como el plan de acción técnico -PAT y el plan de acción integral -PAI

Gráfica 14. Casos registrados en CRM



Fuente: Función Pública (2017).

Intranet corporativa

La intranet de Función Pública es el medio gráfico para consultar los temas de interés de todos los servidores públicos

y contratistas vinculados a la Entidad, manteniéndose informado de manera permanente.

Los servicios que se han implementado en la Intranet son: noticias, información de interés institucional, guías institucionales, becas, cursos, visitas promocionales, documentos tutoriales, videos, fotos de Función Pública, Sistema de Gestión de Calidad, Directorio telefónico, cumpleaños de nuestros integrantes y estadísticas de uso de portales y de Bienes y Rentas. Igualmente se encuentra el acceso a nuestros sistemas de información de apoyo: correo institucional, mesa de ayuda, banco de documentos, sistema de gestión institucional, Orfeo y sistema integrado de gestión. Adicionalmente, se puede visualizar la presencia de Función Pública en territorio.

De esta manera se aumenta la sencillez de consulta y acceso de los temas de Función Pública, se mejora la gestión por parte de quienes incorporan la información, se incrementa la automatización en procesos de almacenamiento de información y control de versiones de los documentos que soportan la Intranet. Adicionalmente, se puede acceder desde redes externas.

Servicios web

- **Rediseño de la sección privada de la Red de equipos transversales**

En el marco de la estrategia de *equipos transversales*, a finales del año 2016 se implementó la Red de los Servidores Públicos, una plataforma web interactiva para que los integrantes de los Equipos Transversales tuvieran un espacio en línea para la participación y la construcción colectiva del conocimiento. La RED está disponible en www.funcionpublica.gov.co/eva/red y cuenta con más de **4.100 integrantes** a la fecha. Además, se han **publicado más de 401 artículos**.

En la Red, los equipos transversales pueden crear eventos, comentar artículos, dar a conocer buenas prácticas, comunicarse con sus colegas del sector público a través de un servicio privado de mensajería instantánea (chat), compartir fácilmente los contenidos en sus redes sociales y cargar o leer contenidos en sus celulares o tabletas a través de una aplicación móvil.

Rediseño del *home* del gestor normativo

El gestor normativo de EVA se establece como una base de datos especializada de fácil acceso para consulta gratuita, tanto de los servidores públicos como de la ciudadanía en general, que es administrada y actualizada permanentemente por la Entidad.

Durante el 2017, se rediseñó el gestor normativo para facilitar el acceso a la información y para que fuera un espacio más amigable y novedoso para nuestros grupos de valor. Adicionalmente, se implementó la sección “normativa de Paz”, se implementaron los boletines de novedades jurídicas y se mejoró el buscador que funciona con tecnología de Google.

Gráfica 15. Gestor normativo

Gestor Normativo

 **Régimen legal**
Aquí encuentras documentos relacionados con temas de la Función Pública, normas, jurisprudencia, conceptos, códigos y estatutos, entre otros. [¿Primera vez por aquí?](#)

Buscar... Ingresar tu consulta 

¿Necesitas que tu búsqueda sea más específica? Intenta con los siguientes filtros:



Lo más buscado del Gestor Normativo

Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de Función Pública >

Comisiones inter sectoriales >

Conceptos marco función pública >



Fuente: Función Pública

Diseño de la aplicación móvil EVA

Implementación en producción de la nueva aplicación móvil de **EVA**, que está disponible para iPhone (App store) y para Android (Play Store).

La aplicación es **completamente gratuita y cuenta con 5 funcionalidades:**

1. **Chat**, que le permitirá a nuestros grupos de valor recibir orientación las 24 horas del día por parte de un agente virtual y de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. por parte de asesores de Función Pública en temas jurídicos, SIGEP y SUIT.
2. **Equipos transversales**, donde sus integrantes podrán participar en debates.
3. **Normativa**, para consultar desde el celular nuestro gestor normativo, con todos sus conceptos y jurisprudencia.
4. **Red de servidores públicos**; aquí podrán leer los contenidos de nuestra Red y compartirlos en Twitter o Facebook.
5. **Función Pública**, que da acceso directo al portal de nuestra Entidad. Finalmente, la aplicación cumple estándares en términos de accesibilidad, pues el chat les permite a las personas con discapacidad visual ser atendidas a través de audios (reconocimiento y síntesis de voz).

Micrositios diseñados e implementados

Se diseñaron 11 micrositios:

Estado Joven (disponible en http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/estado_joven).

Proyecto de investigación de la gestión estratégica del talento humano en el sector público” (disponible en <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestiontalentohumano>).

Proyecto de gestión del talento humano por competencias laborales, disponible en http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/competencias_laborales.

Manual de rendición de cuentas publicado en:

<http://www.funcionpublica.gov.co/web/rendicuentas>

Plan Anticorrupción, publicado en:
<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/plan-anticorrupcion>

Gestión del Conocimiento, disponible en:
<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/conocimiento/index.html>

Códigos de Integridad, publicado en:
<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/codigointegridad/index.html>

Micrositio de Mipg, publicado en:
<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/mipg/index.html>

Racionalización de trámites
<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/pasosracionalizaciontramites>

Micrositio de incentivos a la gestión pública, publicado en:
<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/incentivosgestionpublica/index.html>

Micrositio de Colección de Prácticas en Participación Ciudadana, disponible en:
<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/coleccionpracticaspaticipacionciudadana/index.html#preguntasfrecuentes>

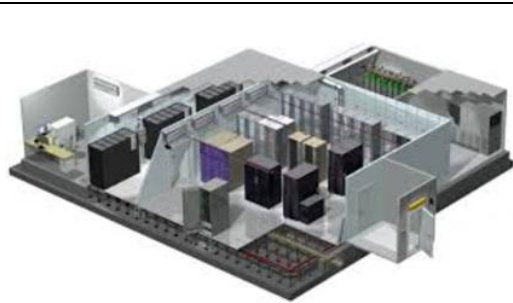
Servicios TI

Renovación del centro de datos interno

Se remodeló el centro de datos ajustando el espacio a las necesidades de la entidad y se efectuaron las siguientes actividades:

Gráfica 16: Centro de datos interno

- Instalación de un sistema de aire acondicionado de precisión
- Instalación de un sistema de detección de incendios
- Certificación del cableado de conexión a datos
- Reorganización de racks
- Instalación de sistema biométrico para control de ingreso
- Adecuación del cuarto de control y bodega de almacenamiento



Instalación y configuración de la solución de voz IP para la Entidad.

Se culminó la **implementación de la solución de voz sobre IP**, con terminales telefónicas de alta calidad, permiten recepción, salida y transferencia de llamadas internas y externas, desvío de llamadas, teleconferencia, llamadas en espera, identificador de llamada entrante, buzón de voz, buzón al correo electrónico (Integración con Office 365). Así mismo, permite salas de conferencia, reporte de registro de llamadas entrantes y salientes, estadísticas generales de tiempo de duración de llamadas, origen de llamada y destino de llamada para todas las extensiones.

- **Actualización del sistema de mesa de ayuda (Proactivanet)**

Se adquirió el módulo de seguridad de la información con la respectiva capacitación técnica. Este módulo permite:

- Hacer un inventario completo de activos y servicios.
 - Hacer un inventario completo de usuarios, grupos y servicios, así como las relaciones entre todos ellos.
 - Auditar a nivel de fichero de la información almacenada.
 - Mejorar la disponibilidad de los servidores.
 - Prever ampliaciones del almacenamiento.
- **Actualización de los certificados de seguridad para todos los portales**

Se actualizaron los certificados de seguridad para los portales SIGEP (www.sigep.gov.co, gestion.sigep.gov.co, servidorpublico.sigep.gov.co), SUIT (www.suit.gov.co), sirvo a mi País (www.sirvoamipais.gov.co), y Función Pública (www.funcionpublica.gov.co, intranet.funcionpublica.gov.co), los cuales incrementan la seguridad de los sitios web, brindando confianza para las personas que visitan o realizan transacciones en las mismas.

Control Interno

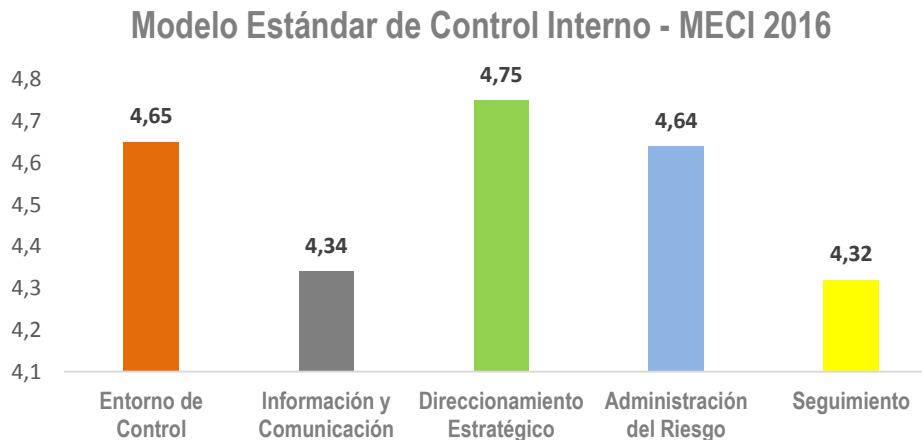
En la vigencia 2017 se llevaron a cabo todas las actividades registradas y aprobadas en el Programa Anual de Auditorías y Seguimientos, y corresponden a 2 auditorías de gestión basadas en riesgos y 54 informes de Ley.

Se detallan a continuación algunos informes que hacen parte del Programa.

Evaluación independiente del sistema de control interno – vigencia 2016

Se llevó a cabo el diligenciamiento de las encuestas sobre los módulos, eje transversal, componentes y elementos del MECI, el reporte de las evidencias que lo soportan y el envío oportuno a Función Pública, a través del aplicativo dispuesto por la entidad. La valoración de los elementos del Sistema arrojó un indicador de madurez del 87%, ubicándolo en un nivel **SATISFACTORIO**.

Gráfica 17: Resultados modelo estándar de control interno



*Factores: Escala: 1-5. Indicador de Madurez MECI: Escala: 0-100
Fuente: Función Pública, Dirección de Gestión y Desempeño Institucional. Marzo 2017

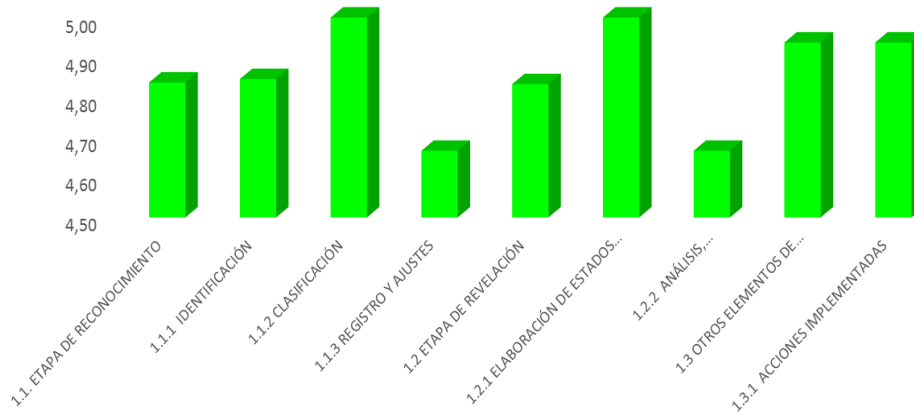
Evaluación Control Interno Contable – vigencia 2016

Se envió a través del CHIP de la Contaduría General de la Nación, el Informe Anual de Evaluación del Control Interno Contable correspondiente a la vigencia 2016. Lo anterior dando cumplimiento a lo dispuesto en la Resolución 357 de 2008 emitida por la Contaduría General de la Nación. Calificación nivel **ADECUADO**.

Gráfica 18. Resultados evaluación control interno contable

Resultados de la Evaluación del Control Interno Contable

EVALUACION	PUNTAJE OBTENIDO	INTERPRETACIÓN
CONTROL INTERNO CONTABLE	4,87	ADECUADO



RANGOS DE INTERPRETACIÓN DE LAS CALIFICACIONES O RESULTADOS OBTENIDOS	
RANGO	CRITERIO
1.0 – 2.0	INADECUADO
2.0 – 3.0 (no incluye 2.0)	DEFICIENTE
3.0 – 4.0 (no incluye 3.0)	SATISFACTORIO
4.0 – 5.0 (no incluye 4.0)	ADECUADO

Fuente: Resultados Encuesta Control Interno Contable – febrero 2017

Otros informes presentados por la Oficina de Control Interno

- Informe pormenorizado de control interno
- Informe austeridad en el gasto
- Seguimiento planes de mejoramiento de la Contraloría General de la República
- Seguimiento matriz Ley de Transparencia (Procuraduría)
- Seguimiento comité de conciliaciones
- Seguimiento a las funciones de supervisores y/o interventores
- Informe cuenta anual consolidada para la CGR - Publicación en el SIRECI "sistema de rendición electrónica de cuentas e informes"
- Seguimiento planes de mejoramiento auditorías de gestión
- Informe para el fenecimiento de la cuenta general del presupuesto y del tesoro - informe a la Cámara de Representantes
- Informe sobre las quejas, sugerencias y reclamos
- Informe de actualización sistema eKogui
- Informe derechos de autor

- Informe seguimiento a procesos disciplinarios
- Informe de seguimiento al grupo de gestión financiera
- Informe de seguimiento SIGEP
- Informe de estrategia anticorrupción y de atención al ciudadano
- Informe de seguimiento a gestión documental

Gráfica 19. Plan de mejoramiento suscrito con la Contraloría General de la República

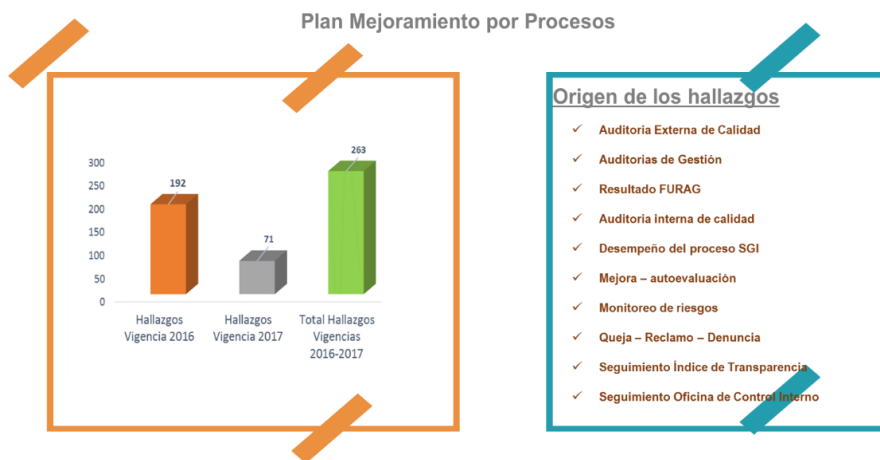
Plan de Mejoramiento suscrito con la Contraloría General de la República



Fuente: Función Pública (2017)

Dentro de las responsabilidades asignadas a la Oficina de Control Interno y el Programa Anual de Auditorías, se concluye que los informes de Ley fueron efectuados en su totalidad y entregados oportunamente a las instancias pertinentes en los medios y forma solicitados.

Gráfica 20. Plan de mejoramiento por procesos



Fuente: Función Pública (2017)

La Oficina de Control Interno ha efectuado los cierres a los hallazgos registrados en el plan de mejoramiento por procesos, productos de las auditorías de gestión y seguimientos a cargo de esta Oficina; con el apoyo de los auditores internos de calidad formados en Función Pública, se lleva a cabo el cierre a los hallazgos identificados en las Auditorías Internas de Calidad.

Los informes de Ley, las auditorías y seguimientos se encuentran publicados en la página web de Función Pública – <http://www.funcionpublica.gov.co/informes-y-seguimientos-oficina-de-control-interno>

Siglas

ACDI	Agricultural Cooperative Development International
ADR	Agencia de Desarrollo Rural
AECID	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
AEROCIVIL	Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil
ANDJE	Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado
ANS	Acuerdos de Niveles de Servicio
ARL	Administradora de Riesgos Laborales
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CAF	Corporación Andina de Fomento- Banco de Desarrollo de América Latina
CLAD	Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo
CNSC	Comisión Nacional del servicio Civil
COLPENSIONES	Administradora Colombiana de Pensiones
CONPES	Consejo Nacional de Política Económica y Social
CRM	Customer Relationship Management
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	Empresas Sociales del Estado
FNA	Fondo Nacional del Ahorro
FURAG	Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión
GEL	Estrategia Gobierno en Línea
GETH	Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano
ICA	Instituto Colombiano Agropecuario
ICBF	Instituto Colombiano de Bienestar Familiar
IDRD	Instituto Distrital de Recreación y Deporte
IGAC	Instituto Geográfico Agustín Codazzi
INCODER	Instituto Colombiano de Desarrollo Rural
INPEC	Instituto Penitenciario y Carcelario
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
OACI	Organización de Aviación Civil Internacional
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
PAI	Plan de Acción Integral
PNSC	Programa Nacional de Servicio al Ciudadano
SEN	Sistema Estadístico Nacional
SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje
SENPLADES	Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo del Ecuador

SERVIR	Autoridad Nacional del Servicio Civil
SGI	Sistema de Gestión Institucional
SGP	Secretaría de la Gestión Pública
SIE	Sistema de Información Estratégico
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/Norma1.jsp?i=62866>

Resolución 390 de 2017 recuperado de: http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2017-06-02_Resolucion390_2017.pdf/0d15579d-3649-4731-b807-c07cc0b8564f

Ley 909 de 2004 Recuperado de: <http://wp.presidencia.gov.co/sitios/normativa/leyes/Documents/Juridica/ley%20909%20de%2023%20de%20septiembre%20de%202004>.

Ley Estatutaria 581 del 2000 recuperado: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0581_2000.html

Decreto Ley 894 de 2017, recuperado de: <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20894%20DEL%2028%20DE%20MAYO%20DE%202017.pdf>

Ley 1821 de 2016 recuperado de: <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201821%20DEL%2030%20DE%20DICIEMBRE%20DE%202016.pdf>

Decreto 648 de 2017, recuperado de: <http://proxse16.univalle.edu.co/~controlinterno/doc/Decreto648De2017.pdf>

Informe de gestión año 2017

Bogotá D.C., Colombia
Enero 2018 2017

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

Bogotá D.C., Colombia

VISÍTANOS O ESCRÍBENOS:

