



Informe de Gestión 2018

Grandes estrategias y proyectos

Julio de 2018



FUNCIÓN PÚBLICA
Departamento Administrativo de la Función Pública

Introducción

Con el propósito de cumplir con la misión que Función Pública estableció al inicio del cuatrienio 2014-2018, acorde al Plan Nacional de Desarrollo: *Todos Por un Nuevo País*; la Entidad definió 29 grandes estrategias relacionadas con:

- ❖ El **Enaltecimiento al Servidor Público**, como eje central de la gestión institucional del Departamento
- ❖ El **Fortalecimiento de las Entidades Públicas**, como receptor de las principales políticas de Función Pública
- ❖ El **Mejoramiento de la relación Estado-Ciudadano**, como mecanismo para aumentar la confianza de los ciudadanos
- ❖ El **Mejoramiento en la prestación del Servicio de Función Pública**, y
- ❖ El **Fortalecimiento interno** de los procesos, la información y las tecnologías

Es así, como al cierre de la gestión 2014-2018 se consolidan en el presente informe los resultados de las 29 estrategias desarrolladas en los últimos años, con corte al 31 de julio de 2018, con el propósito de dar a conocer a los grupos de valor de Función Pública la gestión adelantada por los 15 procesos institucionales, en cumplimiento de nuestra apuesta estratégica.

Departamento Administrativo de la Función Pública
31 de julio de 2018

Grandes estrategias y proyectos

Para el enaltecimiento del servidor Público:

1. Programa Servimos – DEP 
2. Estado joven - DEP 
3. Día del servidor público – DEP 
4. Capacitación (aula virtual) 
5. Gerencia Publica – Alta Gerencia – DEP 

Para el fortalecimiento de las entidades:

6. Asesoría Integral-presencia en territorio – DDO 
7. Código de integridad CC 
8. Construcción de Paz 
9. MIPG – DGDI 
10. Control interno – MECI – DGDI 
11. Buenas prácticas - DGDI 
12. Gestión del conocimiento – DG 
13. Meritocracia – GGM

Para el fortalecimiento interno:

14. Rendición de cuentas – Participación - DPTS 
15. Racionalización de trámites – DPT 
16. Relación Estado-ciudadano – DPTSC 
17. Elijo saber – SUB 

Para el mejoramiento en la prestación del servicio:

18. Equipos transversales – SUB 
19. CIRM – SUB 
20. Comités sectoriales – SUB
21. SIGEP – OTIC
22. Gestor normativo 
23. Gestión Internacional – GI 
24. Reingeniería – OAP 
25. Estrategia cambio cultural 
26. Sistema de información estratégico SIE - OAP
27. Uso de las tecnologías en FP
28. Comunicación interna y externa OAC
29. Modelo de Gestión Jurídica - DJ

Estrategias para el enaltecimiento del servidor Público

Estrategia 1: Programa Servimos



✓ Características

Es una iniciativa de Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación.

<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/servimos/index.html>

✓ Antecedentes

En noviembre de 2016 se lanzó el programa Servimos “Bienestar para quienes sirven al País”, con 8 alianzas que otorgan beneficios de bienes y servicios a los servidores públicos, las cuales han ido incrementándose año a año, hasta alcanzar hoy un total de 20 alianzas con entidades públicas y privadas.

✓ Logros



21.398
Beneficiados en el 2017

Corte 31 de mayo de 2018



\$11.759.299.705
Beneficios directos otorgados a los servidores públicos

Corte 31 de mayo de 2018

✓ Alianzas

Servicios con Entidades Aliadas

“En el marco del trabajo en conjunto, entre las entidades, el programa servimos ya ha consolidado las siguientes alianzas que forman parte de esta estrategia.”



Educación



Turismo y Recreación



Vivienda



Seguros



Salud



Cultura y Medio Ambiente



Responsable: Dirección de Empleo Público

Estrategia 2: Estado Joven

✓ Características



Iniciativa que tiene por objetivo facilitar los procesos de transición de los jóvenes, entre los 15 y 28 años de edad, estudiantes del ciclo de aprendizaje al mercado laboral, a través de incentivos para la realización de sus prácticas laborales en el sector público.

Modalidades de práctica que ofrece el programa



Prácticas laborales ordinarias: habilitada para todos los programas académicos en los niveles normalista superior, técnico profesional, tecnólogo o profesional universitario. Se exceptúan los programas de áreas de la salud, pues sus prácticas laborales están reglamentadas por el Ministerio de Salud. Las prácticas en esta modalidad tendrán una duración máxima de 5 meses.



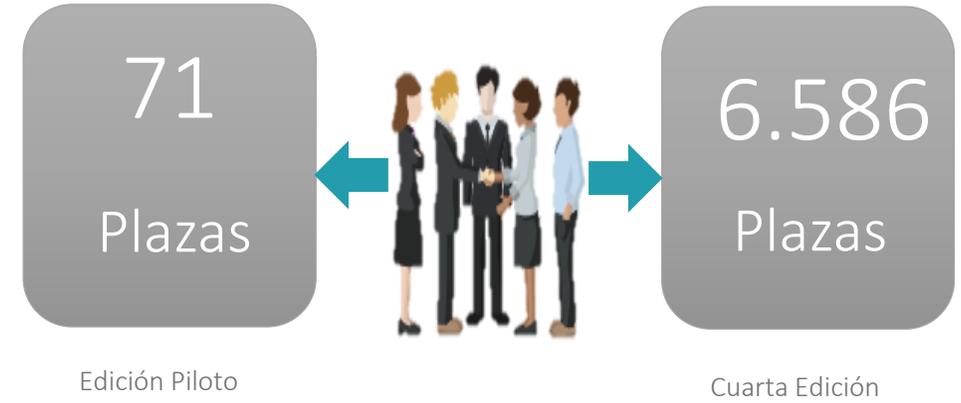
Judicaturas: modalidad exclusiva para estudiantes de nivel de formación profesional en el programa de Derecho pregrado en el programa de Derecho y tendrán una duración máxima de 12 meses.

✓ Antecedentes

En el año 2016 se creó el Programa Estado Joven liderado por Función Pública y el Ministerio del Trabajo con el fin de dar cumplimiento a la Ley 1780 de 2016, que promueve el emprendimiento y empleo en la población joven.

La iniciativa está regulada por los Decretos 1376 de 2016, 1669 de 2016 y las Resoluciones 4566 de 2016, 5858 de 2016, 762 de 2016, 5215 de 2016 y la 1530 de 2017.

✓ Logros



Presupuesto invertido, **\$41.176.629.667**, equivalentes a **6.586** plazas de práctica.

Responsable: Dirección de Empleo Público

Estrategia 3: Día del Servidor Público



✓ Propósito:



Dedicar una fecha especial en el año para reconocer la labor importante del Servidor Público.

Día en que las entidades deben adelantar acciones para exaltar el valor del servidor público a través de jornadas de capacitación y reflexión dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno.

✓ Antecedentes

El Gobierno Nacional mediante el Decreto 2865 del 2013 (hoy el Decreto 1083 de 2015) institucionalizó el Día del Servidor Público para lo cual el 27 de junio de cada año los servidores públicos tienen un espacio para que su labor sea reconocida y valorada de manera especial.

✓ Logros



2014



Reconocimiento para los **servidores más antiguos** de todos los sectores del Estado.



2015



Reconocimiento a **126** servidores públicos destacados de la Rama Ejecutiva.



2016



Reconocimiento para los **jóvenes servidores públicos menores de 28 años**, quienes con su actitud de servicio y enérgico desempeño han aportado al propósito de construir la paz en nuestro país.



2017



Reconocimiento dirigido a **147** servidores públicos o grupos de trabajo que promovieran los valores del Código de Integridad.

Responsable: Dirección de Empleo Público

Estrategia 4: Capacitación – Aula virtual

✓ Capacitación



Becas

1.000 ESAP
92 UNIR

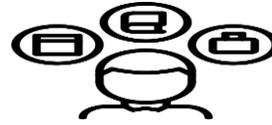
Expedición del Decreto 815 de 2018, actualización de las competencias laborales comunes y por nivel jerárquico



Actualización PNFC

Lineamientos estratégicos con una visión prospectiva a diez años

Expedición de la Guía Metodológica para la implementación del PNFC: Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos



✓ Aula virtual

Facilitar el acceso de los servidores públicos a la oferta de capacitación virtual de las entidades del orden nacional. A través del aula se informarán los cursos, las fechas de inscripción, enlaces de acceso. Lo anterior en el marco de las políticas de MIPG

- Entidades participantes

78 cursos

Servidores públicos Constructores de Paz



21.632
Estrategia Virtual

16.467
Actividades en Bogotá



10.800
Estrategia conjunta con DPS

89.325

Servidores Públicos informados

33.555
Exposición Itinerante

6.871
Encuentros Regionales



Bilingüismo

5.718 Inscritos en el programa



Responsable: Dirección de Empleo Público

Estrategia 5: Alta Gerencia



Gerente público

✓ Características

- Nivel directivo
- Libre nombramiento y remoción
- Responsabilidad directiva

- Más de 14.000 hojas de vida de **gerentes públicos**
- Nuevo formulario de gerencia pública a través del SIGEP, diligenciado por **648** servidores públicos nivel directivo y asesor
- Guía metodológica** para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos.
- Circular Externa **No. 004-2017** Selección e ingreso

Banco de Gerentes Públicos

Sitio web:



Instrumentos:

Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos
Acuerdos de Gestión
Enero de 2017



Diplomados

- 752 Gerentes Públicos
- 22 Alta Dirección del Estado
- 2 Cursos virtuales - orden territorial
- 98 JCI y JHT Graduados

En curso para el 2018:

- 4 diplomados** (Gestión de Talento Humano, Big Data, Innovación y Gestión del Conocimiento y Planeación Presupuestal y Proyectos de Inversión)
- 145 gerentes públicos** participando
- 6 diplomados programados** para el segundo semestre

Responsable: Dirección de Empleo Público

Estrategias para el fortalecimiento de las entidades pública

Estrategia 6: Asesoría Integral – Presencia en territorio

✓ Resultados

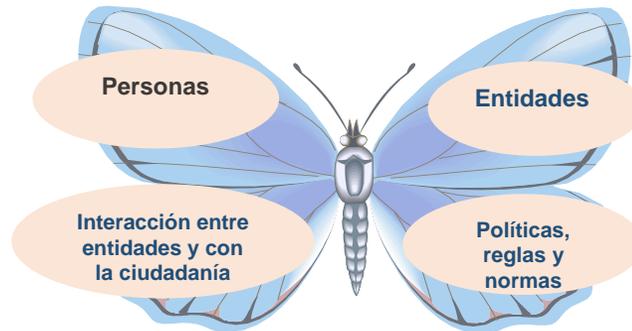
✓ Características

- Acompañamiento técnico a entidades públicas del orden territorial
- Menos capacitación – Más proceso de desarrollo de capacidades
- Enfoque integral: mirada de 360° (Personal, procesos, estructura, resultados)
- A la medida de las prioridades de la entidad



✓ Punto de Partida

Fortalecimiento de habilidades



- Conocimientos, habilidades y actitudes
- Desempeñar funciones
- Resolver problemas
- Leer y comprender el contexto
- Formular metas y alcanzarlas

✓ Antecedentes

- En 2014 y 2015 la estrategia de fortalecimiento de capacidades se desarrollaba con base en la demanda de las entidades.
- En 2016 se instauró el Plan de Acción Integral (PAI) para fundamentar la oferta del portafolio de productos y servicios de FP

ASPECTOS EN LA ASESORÍA	2014	2015	2016	2017	2018 (corte 31 de mayo)
Cobertura	7,5% de los municipios (83)	7% de los municipios (76)	30% de los municipios	85% de los municipios	17% de los municipios (183)
Entidades asesoradas con enfoque integral	0	0	353	669	352
Asesorías focalizadas	375	144	23	1311	38
Talleres de asesoría en entidades territoriales	0	0	47	577	471
Personal de Función Pública en entidades territoriales	82	85	70	147	78
Servidores de FP formados en habilidades y actitudes para el desarrollo de capacidades	0	0	71	80	60
Personas atendidas (equipos de entidades territoriales)	750	670	2506	3914	650

✓ Conclusiones

- Posicionamiento de la Función Pública
- Convocatorias oportunas y claras
- Contenidos y metodologías pertinentes
- Ambientes participativos y de diálogo
- Talleristas competentes y capacitados
- Tiempos adecuados en asesorías focalizadas
- Enfoque de trabajo concertado con Gobernaciones y aliados estratégicos
- Mayor contacto por medio del gestor regional
- Nodos subregionales

Estrategia 7: Código de Integridad

✓ Características

Guiar los comportamientos de los servidores públicos del país

HONESTIDAD DILIGENCIA
COMPROMISO JUSTICIA RESPETO



Sello e ideal de cómo debemos ser y obrar los servidores públicos por el hecho mismo de servir a la ciudadanía

Fortalecer la lucha contra la corrupción y la confianza de los ciudadanos hacia el Estado



✓ Implementación de la Estrategia



Caja de Herramientas de Apropiación del Código de Integridad

Herramientas



Guía que reúne más de 20 actividades lúdicas, pedagógicas, reflexivas e innovadoras basadas en modelos de cambios de comportamientos.



✓ Antecedentes

Un servidor público contento, orgulloso de lo que hace, y con un gran sentido de lo público buscará corregir sus malos hábitos en pro de la integridad en su labor.

✓ Logros

218 Entidades públicas

2017-2018

Asesoradas en la implementación del Código

112 de orden nacional
103 del orden territorial

3 Entidades de las ramas legislativa y judicial



Ausencia de valores éticos

Resultados Encuesta EDI del DANE

Como la principal razón para que existieran prácticas irregulares en las entidades

Implementar un instrumento pedagógico para guiar los comportamientos de los servidores públicos del país

Dirección de Participación Transparencia y Servicio al Ciudadano

Estrategia de Cambio Cultural

Responsable: Dirección General – Cambio Cultural

FUNCIÓN PÚBLICA



2015

Estrategia 8: Función Pública en la construcción de paz

Fase de Implementación

2016

✓ Características



Fortalecer las capacidades de los servidores públicos para enfrentar los retos en la construcción de paz

Enfoque pedagógico que fomente la integridad, y el enaltecimiento de los servidores públicos en su rol

Firma del Acuerdo final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz Estable y duradera



Con la firma del Acuerdo de Paz, se continuó con el componente pedagógico, se impulsaron acciones que contribuyeran a la implementación de lo pactado y se aportó con los ajustes institucionales para atender los retos que demandan la construcción de paz en el país.

✓ Implementación y resultados de la Estrategia

Fase de Negociación

Énfasis en la pedagogía de los contenidos y retos que implica la superación de un conflicto armado

89.325
Servidores Públicos informados en el Acuerdo de Paz



Campaña para **informar a los servidores públicos** sobre cómo podría ser su **participación en el plebiscito**

Estrategia de **fortalecimiento de capacidades** para la paz y la convivencia



Logros Principales

Premio Nacional de Alta Gerencia 2016 y 2017: "Entidades Públicas Constructoras de Paz"

2016 Entidades Públicas constructoras de paz

- Alcaldía de la Montañita - Caquetá, Gobernación del Meta y Corporación de la Industria Aeronáutica Colombiana –CIAC

2017 Buen Gobierno para la consolidación de la Paz

- Ministerio de Cultura y Agencia Nacional de Tierras

Talleres de fortalecimiento de capacidades en municipios PDET

621 personas entre veedores y servidores, capacitadas en construcción de Paz (PLAN 100 días)

Función Pública en el Plan Marco de Implementación del Acuerdo de Paz

5 compromisos en los puntos 2, 3 y 6 del PMI: Sistema de Rendición de Cuentas; Plan nacional de formación de veedores; Instrumentos de verificación y control institucional; Municipios priorizados con asistencia técnica en control interno; y Pueblos y comunidades étnicas formados en temas de control social y veedurías

Ajustes Institucionales para la Paz

Asesoría para los ajustes institucionales para la implementación del Acuerdo: ANT; ART; ADR; UARIV; ANP; UBPD; JEP; Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad.

Responsable: Dirección General – Paz

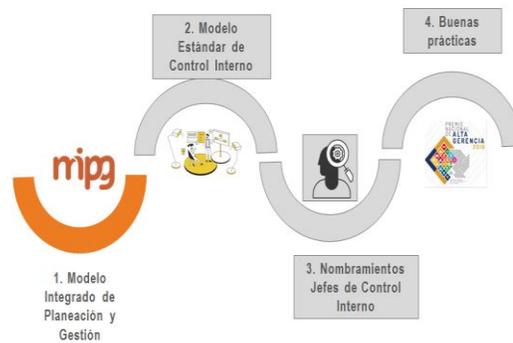
Estrategia 9: Modelo Integrado de Planeación y Gestión **mipg**

✓ Características

MIPG es el resultado del trabajo de coordinación interinstitucional que posibilitó la integración del Sistema de Desarrollo Administrativo y del Sistema de Gestión de la Calidad en un único Sistema de Gestión articulado con el Sistema de Control Interno.

✓ Logros

- Creación de la institucionalidad de MIPG en armonía con la de MECI
- Articulación de 11 entidades líderes de política
- Mayor cobertura (entidades nacionales y territoriales) y Modelo adaptable a cualquier entidad pública
- Esquema de medición que permite contar con un diagnóstico completo y confiable a través de FURAG, para la toma de decisiones
- Depuración de preguntas de los anteriores FURAG y Aplicativo MECI, logrando pasar de 700 a 267 preguntas
- Simplificación de planes (12) y supresión de comisiones interinstitucionales (4)
- Actualización del MECI para articularlo a MIPG



96% Entidades Nación reportando información
(214 de 222)

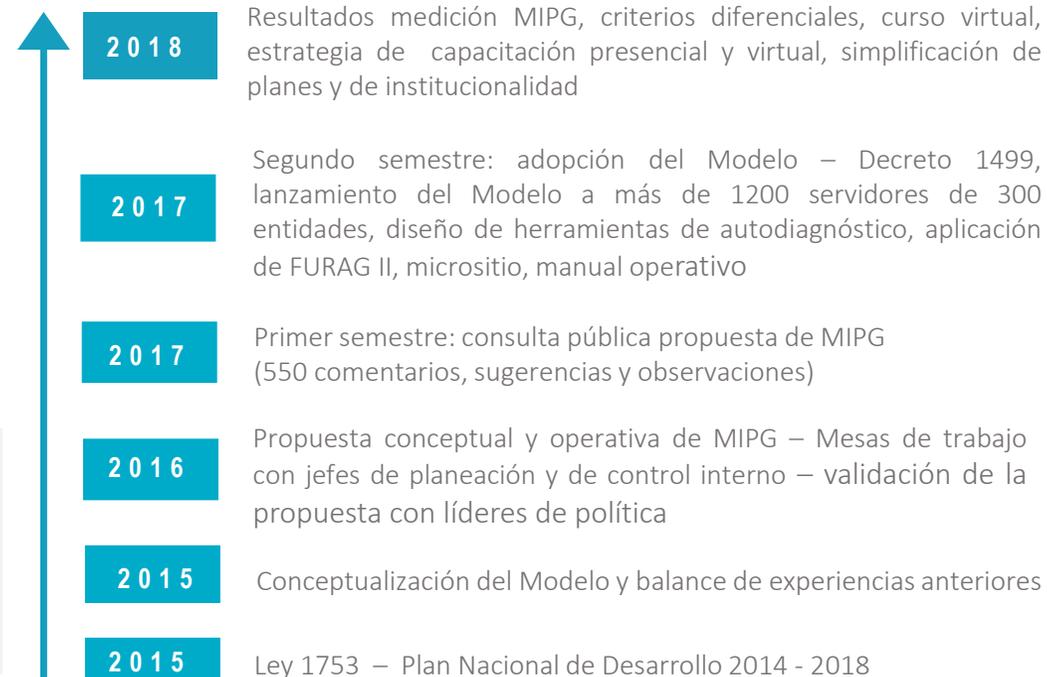
62% Entidades Territorio reportando información
(3.634 de 5.889)

Desempeño Institucional



Responsable: Dirección de Gestión y Desempeño Institucional

✓ Camino recorrido



✓ En curso

- Posicionar MIPG en las entidades como una herramienta de gestión para la generación de valor público
- Enfocar a las entidades hacia la implementación del Modelo y no al instrumento de medición FURAG
- Fortalecer la gestión en territorio – criterios diferenciales y meritocracia
- Consolidar la institucionalidad de MIPG
- Consolidar el MECI como una herramienta de prevención y control dentro de MIPG

Estrategia 10: Control Interno- MECI

Modelo Estándar de Control Interno MECI

✓ Características

MECI se constituyó como una herramienta de control que permite a las entidades garantizar de manera razonable, el cumplimiento de los objetivos y fortalecer la evaluación independiente.

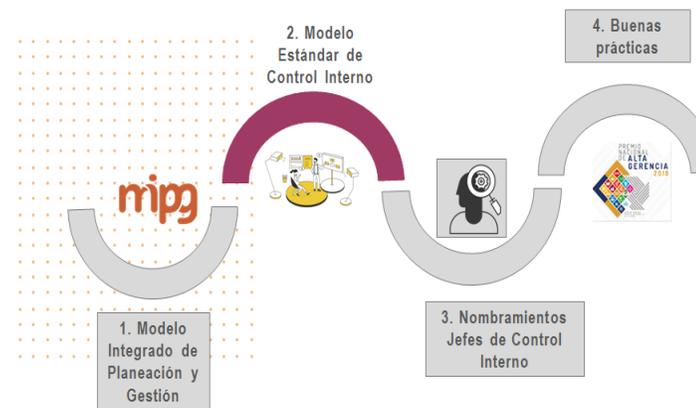
✓ Logros

MECI 2017:

- Articulación del Sistema de Gestión con el Sistema de Control Interno
- Alineación de buenas prácticas de control referenciadas desde el Modelo COSO y las Tres Líneas de Defensa
- Fortalecimiento de la Gestión del Riesgo

MECI 2014:

- Implementación del MECI en más del 92% de entidades de orden nacional y territorial
- Fortalecimiento de estructuras de control
- 90% de entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional alcanzaron niveles avanzados de madurez.



96% De las entidades del orden nacional reportó información **(214 de 222)**

62% De las entidades del orden territorial reportó información **(3.634 de 5.889)**

Desempeño Control Interno



✓ En Curso

- ✓ Unificación esquemas de Medición
- ✓ Actualización del MECI y definición de niveles de autoridad responsabilidad en las entidades de orden nacional y territorial
- ✓ Consolidar el MECI como una herramienta de prevención y control dentro de MIPG

Responsable: Dirección de Gestión y Desempeño Institucional

Estrategia 10: Control Interno – Jefes de Control Interno

✓ Características



Nombramiento Jefes de Control Interno

- Todas las entidades deberán contar con un servidor público adscrito al nivel jerárquico superior y designado en los términos de la presente Ley. (Artículo 10°. Ley 87 de 1993)
- Los jefes de control interno en la Rama Ejecutiva del orden nacional son de libre nombramiento y remoción. Nombrados por el Presidente de la República
- En el orden territorial, serán de periodo fijo y su nombramiento recae en la máxima autoridad administrativa (gobernador o alcalde)

✓ Resultados

Balance nombramientos a Jefes de Control Interno

Entidades Rama Ejecutiva orden nacional- Ley 1474/2011

ESTADO DEL CARGO	TOTAL	OBSERVACIONES
Nombrados por el Señor Presidente	80	<p>2015: 21 nombrados (15 en cargos vacantes y 6 rotaciones)</p> <p>2016: 26 nombrados (12 en cargos vacantes y 14 rotaciones)</p> <p>2017: 9 nombrados (7 en cargos vacantes y 2 rotaciones)</p> <p>2018: 24 nombrados (9 en cargos vacantes y 15 rotaciones)</p>
En proceso de nombramiento 2018	10	<p>Las 10 hojas de vida se encuentran en Secretaría Jurídica de la Presidencia de entidades estatales como: Superfinanciera, Fiduagraria, Leasing Bancoldex, INCI, Derechos de Autor, Supersalud, DANE, Agencia Nacional de Tierras, Fiduprevisora, IDEAM</p>

✓ Esquema de Selección (2015 – a la fecha)

Equipo de Trabajo: Se delega desde Presidencia a la Secretaria de Transparencia – Función Pública apoya esquema meritocrático



Postulación aspirantes. Cumplimiento requisitos Ley 1474 de 2011:

- Formación profesional
- 3 Años experiencia en asuntos Control Interno



Análisis Aspirantes (Función Pública – ST)

- DAFP.
 - Análisis hoja de Vida
 - Prueba de conocimientos
 - Aptitudes
- Secretaria de Transparencia – Función Pública
 - Entrevistas



Selección JCI. ST – Función Pública

- Preselección, puntaje criterios de análisis- comité técnico
- Selección JCI (Secretario Transparencia – Directora FP) - comité selección



Nombramiento y Rotación de Jefes de CI

- Presidencia de la República

Responsable: Dirección de Gestión y Desempeño Institucional

Estrategia 11: Buenas Prácticas

✓ Características

- **Los incentivos a la gestión pública** se formalizaron en 1998 con la expedición de la Ley 489, la cual contempló el Banco de Éxitos y el Premio Nacional de Alta Gerencia como elementos para el desarrollo de la Política de Incentivos de la Gestión Pública colombiana.
- El **Premio Nacional de Alta Gerencia** se otorga a las entidades que por su desempeño institucional merecen ser distinguidas e inscritas en el banco de éxitos.

Premio Nacional Alta Gerencia

- **Conformación del Comité Técnico** que permite la verificación y variación de las experiencias postuladas al Premio Nacional de Alta Gerencia
- Modernización del Sistema de Información (**micrositio y aplicativo**)
- Diseño e implementación de la estrategia de **Difusión y Replica** de las experiencias en el territorio nacional



✓ Logros

- **51 experiencias difundidas** (en modalidad virtual y presencial),
- **75 entidades interesadas en replicar** las experiencias difundidas,
- **7 experiencias del Banco de Éxitos reciben premios** ante instancias internacionales, tales como: OEA, ASIET, ONU y UIM.
- **815** experiencias postuladas al Premio Nacional de Alta Gerencia,
- **18** experiencias galardonadas
- **78** experiencias registradas en el Banco de Éxitos

✓ En curso

- Difundir y Replicar buenas practicas de gestión en entidades de orden nacional y territorial
- Consecución de recursos para el desarrollo de la estrategia de difusión y replica



Responsable: Dirección de Gestión y Desempeño Institucional

Estrategia 12: Gestión del Conocimiento

✓ Características

Es un elemento esencial del ciclo de la política pública que permite obtener mejores resultados y generar mayores retornos sobre la inversión en términos de valor público.

- Produce conocimiento desde lo ya construido
- Interconecta áreas de trabajo
- Mejora los ciclos de aprendizaje
- Optimiza la toma de decisiones y la generación e implementación de soluciones.

Función Pública materializa la necesidad de promover la innovación y gestionar el conocimiento a través de la creación de un nuevo modelo de gestión que:



Impulse dinámicas de generación, captura, instrumentalización, difusión del conocimiento relacionado con las políticas públicas a cargo de Función Pública



Defina metodologías y herramientas para el diseño e implementación de las políticas públicas a cargo de Función Pública



Apoye el desarrollo de las competencias necesarias para la generación de conocimiento que se origine en otras entidades públicas, privadas o en la academia.



✓ Logros



Sesiones adelantadas para presentar productos en diferentes categorías, **165 productos**



Sesiones del Grupo A&P para discutir los productos a cargo de las direcciones, y reforzar capacidades de escritura, manejo y análisis de la información. **70 sesiones**



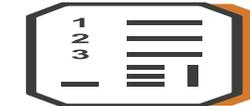
Propósito: exponer la visión y la experiencia académica y técnica de la gestión del conocimiento. **Noviembre 2016**



Propósito: compartir experiencias y desarrollar talleres prácticos relacionados con la dimensión de gestión del conocimiento y la innovación para facilitar su implementación. **Octubre 2017**



Proceso editorial desarrollado: acompañamiento a la entidad para consolidar estándares de calidad y revisión de estilo por parte de la DGC



Producción de **18 notas de gestión del conocimiento**



Creación e implementación de herramientas innovadoras para la apropiación del conocimiento. **92 herramientas**

Responsable: Dirección de Gestión del Conocimiento

Estrategia 13: Meritocracia

✓ Características



Delegación especial del Gobierno Nacional en la Función Pública para diseñar instrumentos y mecanismos para la selección de las personas que ocuparán cargos de alta gerencia y de libre nombramiento y remoción en el sector público.

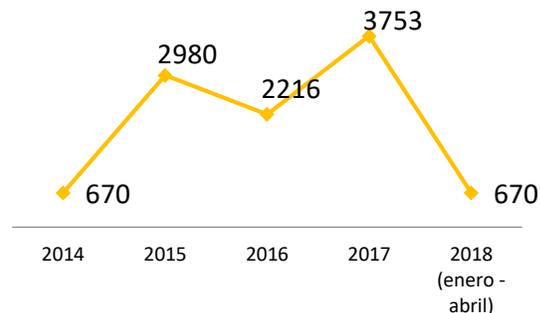
- Función Pública genera confianza, transparencia y economía en los procesos de selección
- Se adelantan evaluaciones y sondeos de procesos de selección Meritocratica
- Se lleva a cabo la cuantificación o ponderación de pruebas



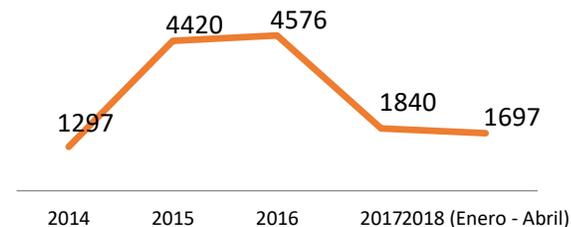
- Procesos de libre nombramiento y remoción
- Concursos públicos y abiertos
- Jefes de Control Interno
- Directores de Empresas Sociales del Estado
- Curadores Urbanos
- Ternas para los Directores Regionales, Seccionales o quien haga sus veces en las entidades de la Rama ejecutiva del orden nacional (ICBF, SENA, ESAP, IGAC, ICA, INVIAS)
- Evaluación de los aspirantes a conformar y actualizar el Registro Nacional de Aspirantes a Defensores Públicos.

✓ Logros

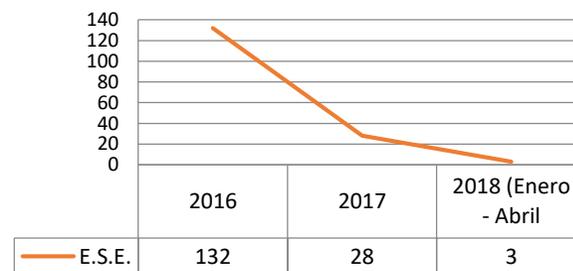
Libre Nombramiento y Remoción



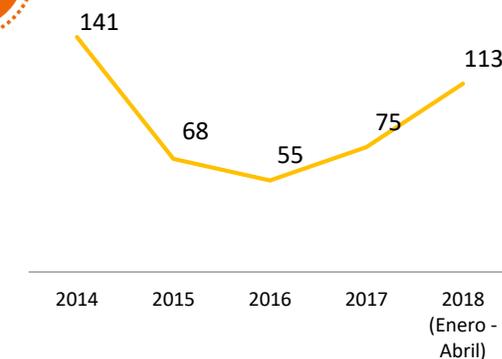
Concursos Públicos Abiertos



E.S.E.



Jefes Control Interno



En convenios interadministrativos de cooperación con la alcaldía Mayor de Bogotá y las Gobernación de Cundinamarca y Caldas, se han evaluado a 539 candidatos para Jefes de control interno.

Estrategias para el mejoramiento de la relación Estado-Ciudadano

Estrategia 14: Rendición de Cuentas – Participación

✓ Características

- El Plan de Desarrollo 2014- 2018 estipula la generación de la rendición de cuentas con EBDH y el Acuerdo de Paz establece nuevas obligaciones.
- La Ley 1757 de 2015 define que se debe planear explícitamente la promoción de la participación y obliga la rendición de cuentas en la garantía de derechos



El enfoque:

Círculo virtuoso de la participación



✓ Participación

“Las entidades deberán diseñar, mantener y mejorar espacios que garanticen la participación ciudadana en todo el ciclo de la gestión pública (diagnóstico, formulación, implementación, evaluación y seguimiento).

Desde el Direccionamiento Estratégico y Planeación, se debe incluir de manera explícita la forma como se facilitará y promoverá la participación ciudadana...”

✓ Material diseñado

- Manual único de rendición de cuentas
- Niveles de participación ciudadana
- Colección de practicas de participación ciudadana
- Acciones de participación en el marco de MIPG
- Plan anticorrupción y de atención al ciudadano en el marco de MIPG

Todos ubicado en el sitio web

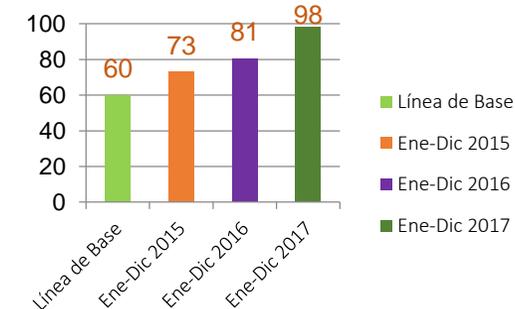
Responsable: Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano

✓ Logros



Desarrollan acciones para promover el diálogo, rendiciones de cuentas en lenguaje comprensible, generación de espacios de intercambio (entre otras).

2. Avance rendición de cuentas



3. Multiplicadores formados en control social

• 2014	610
• 2015	604
• 2016	1.702
• 2017	1.712
• 2018	552

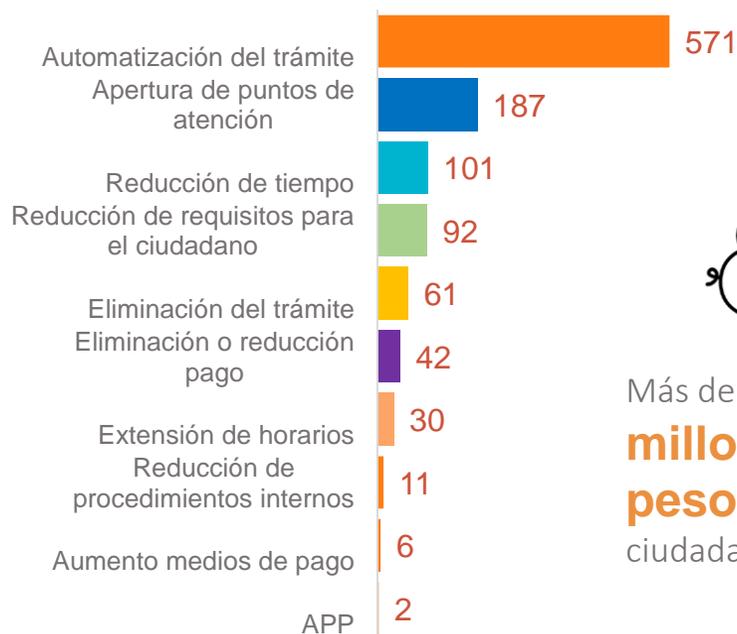
Estrategia 15: Racionalización de trámites

✓ Características

- El servicio a la comunidad y garantía de los principios, derechos y deberes son fines esenciales del Estado (Artículo 2 de la Constitución Política)
- Función Pública líder de la política de racionalización de trámites y con facultad para dar concepto favorable respecto a la adopción e implementación de nuevos trámites (Ley 962 de 2005)
- Expedición del Decreto Ley 019 de 2012 – Ley antitrámites
- Mejoras permanentes del Sistema Único de Información de Trámites -SUIT
- 1.142 trámites racionalizados hasta el año 2014

✓ Resultados

Beneficios para los ciudadanos



Más de \$**62.700 millones de pesos** ahorrados a los ciudadanos

1.103 trámites simplificados
MEGAMETA CUMPLIDA

suit
Sistema Único de Información de Trámites

✓ Avances



1



Creación

- Claridad en procedimiento de aprobación de nuevos trámites, en el contenido de la Manifestación de Impacto Regulatorio y la armonización con los AIN- Resolución 1099 de 2017
- Cumplimiento de procesos de consulta pública en actos administrativos que reglamenten trámites
- Evitamos la exigencia de certificados o documentos que ya reposan en las entidades
- Evitamos la creación de cobros no autorizados
- Garantizamos certidumbre respecto a las condiciones de modo, tiempo, requisitos y lugar para acceder a los trámites
- Aprobación de nuevos trámites 100% en línea a través de SUIT
- 2 nuevos trámites

2



Difusión

- Acceso a derechos = certidumbre sobre condiciones de modo, tiempo y lugar para la oferta de servicios del Estado
- Publicación de trámites en SUIT como forma de garantizar el derecho de acceso a la información pública
- Nuevas funcionalidades en SUIT para hacerlo más sencillo a las entidades y para agilizar la labor Actualización y mejora de la calidad de la información
- Desarrollo de un esquema de capacitación virtual sobre el uso del SUIT

3



Racionalización y mejora

- Capacitación, acompañamiento y seguimiento permanente
- Guía metodológica y caja de herramientas

Responsable: Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano

Estrategia 16: Relación Estado-ciudadano

✓ Características



Escenarios de relacionamiento de los ciudadanos con el Estado



Problemática: La mayor parte de las instituciones públicas no están preparadas, de forma suficiente, para orientar la gestión pública a partir del reconocimiento de las demandas ciudadanas (expectativas, requerimientos y necesidades de los ciudadanos)



Causas:

- Atomización normativa
- Ausencia de liderazgo y de instancias responsables del diseño, adopción e integración de políticas
- Políticas públicas sin un claro responsable de su desarrollo



Solución:

- **Integrar políticas y normas**
- **Complementar funciones**
- **Alinear modelo de abordaje**

- Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
- Sistema Único de Información de Trámites – SUIT
- Sistema de Gestión del Empleo Público – SIGEP
- Guía para la implementación de la Ley de Transparencia

2

Solicita Trámites y Otros Procedimientos Administrativos



- Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
- Manual Único de Rendición de Cuentas
- Plan Nacional de Formación para el Control Social
- Metodología para el diagnóstico y la planeación participativa ABC de la Ley de Participación Ciudadana

4 Participa y colabora



✓ Resultados



+4.000

Multiplicadores formados en control social entre 2015 y 2018



Documentos AyP

30



Conceptos técnicos sobre las políticas de la DPTSC emitidos

12



Conceptos sobre aprobación de nuevos trámites

29

1 Accede a Información Pública



- Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
- Sistema Único de Información de Trámites – SUIT – Modulo de Racionalización
- Metodologías para la racionalización de trámites
- Protocolo para la identificación de riesgos de corrupción asociados a la prestación de trámites y servicios

3 Hace control y exige cuentas



Estrategia 17: Elijo Saber



✓ Características

Cualificar a precandidatos, candidatos, mandatarios electos y mandatorios en ejercicio, bajo la figura de alcaldes y gobernadores, a través del fortalecimiento de competencias y conocimientos para una adecuada y efectiva gestión territorial.

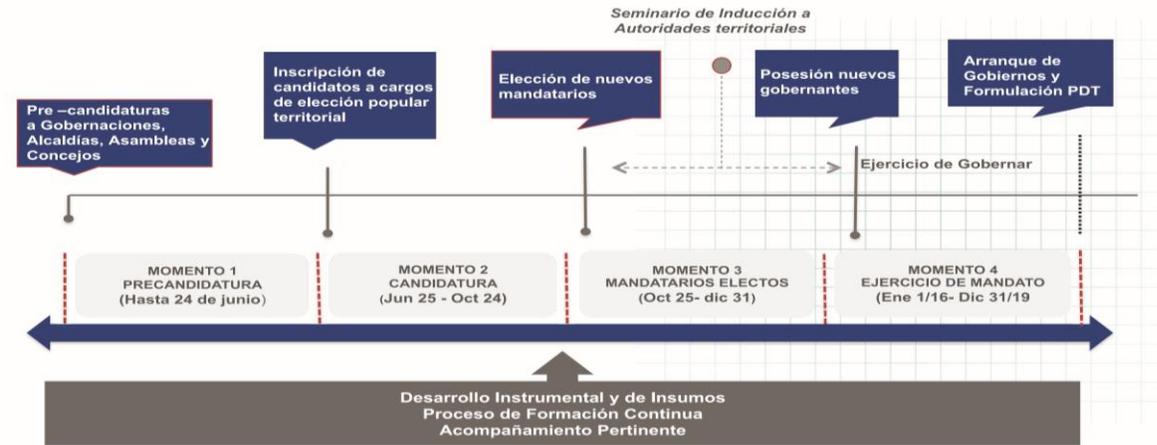


- Superar el esquema convencional de inducción a nuevos gobiernos territoriales.
- Armonizar los compromisos del Gobierno Nacional con las apuestas y compromisos de los planes de desarrollo territoriales.
- Vencer el alejamiento entre lo político y lo técnico
- Fortalecer la institucionalidad territorial.



- Dar a conocer los requisitos, inhabilidades, responsabilidades, herramientas, rol que asumirán como líderes del desarrollo de su entidad territorial.
- Fortalecer las capacidades políticas y técnicas en el ejercicio del buen gobierno.
- Articular los propósitos de desarrollo de sus gobernados y los medios con los que dispone la entidad territorial.
- Promulgar habilidades, atributos y aptitudes.

Hitos de la estrategia



✓ Logros

8743
3500
4985

personas inscritas en modalidad presencial y virtual
certificaciones en modalidad presencial y virtual
personas inscritas en modalidad presencial

2354
3758
1146

certificaciones en modalidad presencial
personas inscritas en modalidad virtual
certificaciones en modalidad virtual

Costo estimado total
\$286.390.000

Costo por participante
\$33.301
(8743 personas inscritas)

Costo por graduado
\$75.366
(3500 personas graduadas)

Liderada por:



Con el apoyo:



Responsable: Subdirección

Fuente: Función Pública – Subdirección, 30 mayo de 2018

Estrategias para el mejoramiento del servicio en Función Pública

Estrategia 18: Equipos transversales

✓ Características

- Es una apuesta estratégica de Función Pública que busca facilitar la comunicación e intercambio de conocimientos y experiencias entre los líderes de las áreas estratégicas de las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y las entidades territoriales, mediante la creación de redes de trabajo.
- Surge en el 2014 como respuesta a la poca articulación entre las entidades respecto a la implementación de las políticas de Buen Gobierno.
- Busca potenciar el aprendizaje sobre las diferentes áreas estratégicas transversales mediante la creación de espacios de conocimiento y experiencia de sus pares y expertos nacionales e internacionales.



1.521
Servidores

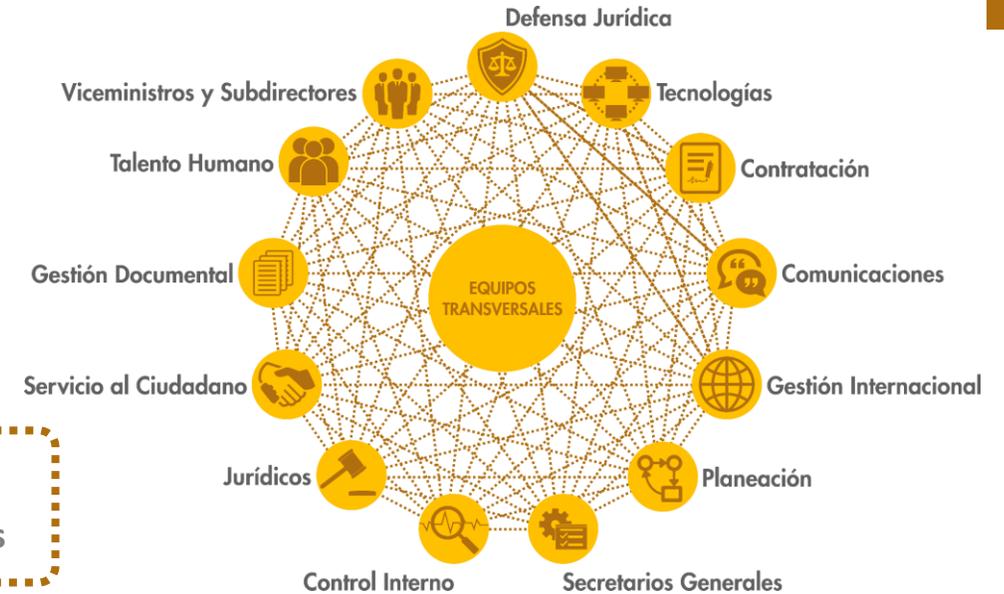
✓ Logros

- Chat de equipos funcionando y en constante intercambio
- Espacios de interacción: **82 encuentros de equipos transversales** y **2 encuentro de encuentros**
- Posicionar a Función Pública como el líder visible de los Equipos Transversales
- **26** Diplomados y cursos de actualización
- **824** servidores públicos pertenecientes a 13 equipos transversales

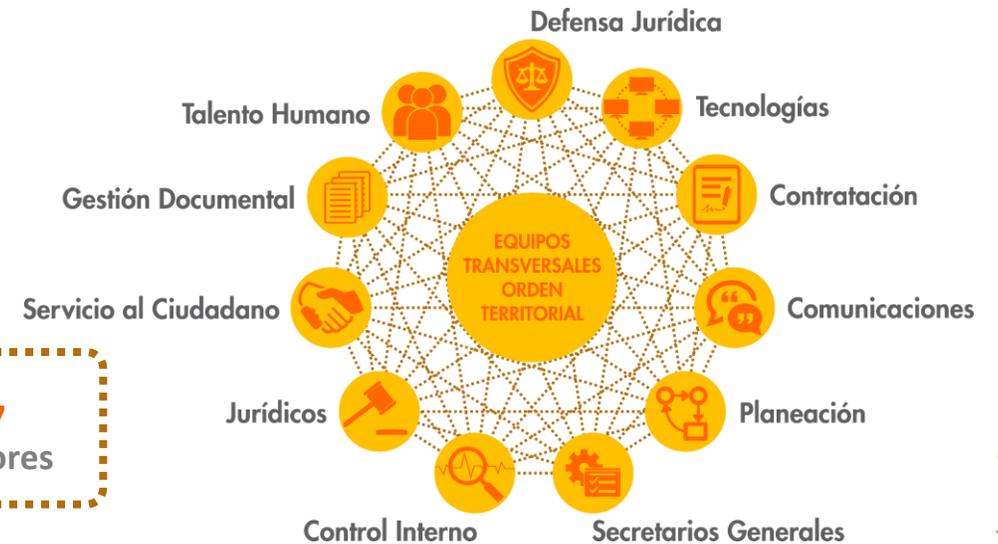
517
Servidores

Responsable: Subdirección y Dirección de Empleo Público

Equipos transversales orden nacional



Equipos transversales orden territorial

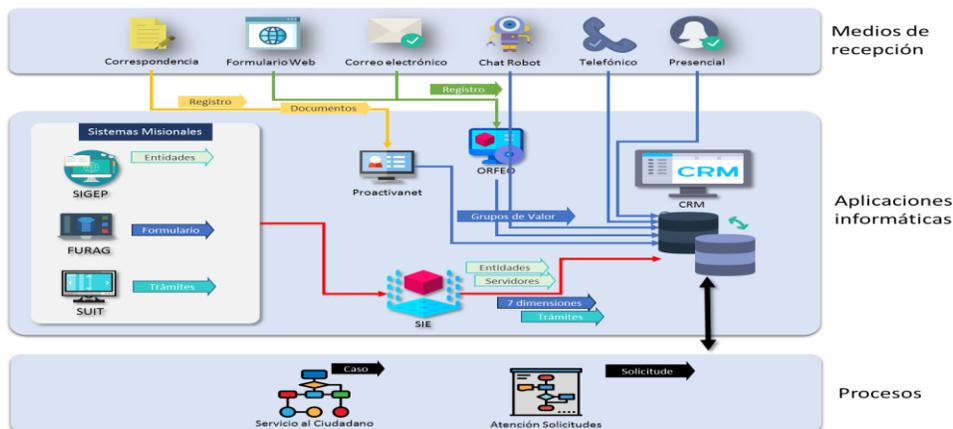


Fuente: Función Pública – Subdirección, 30 mayo de 2018

Estrategia 19: CiRM

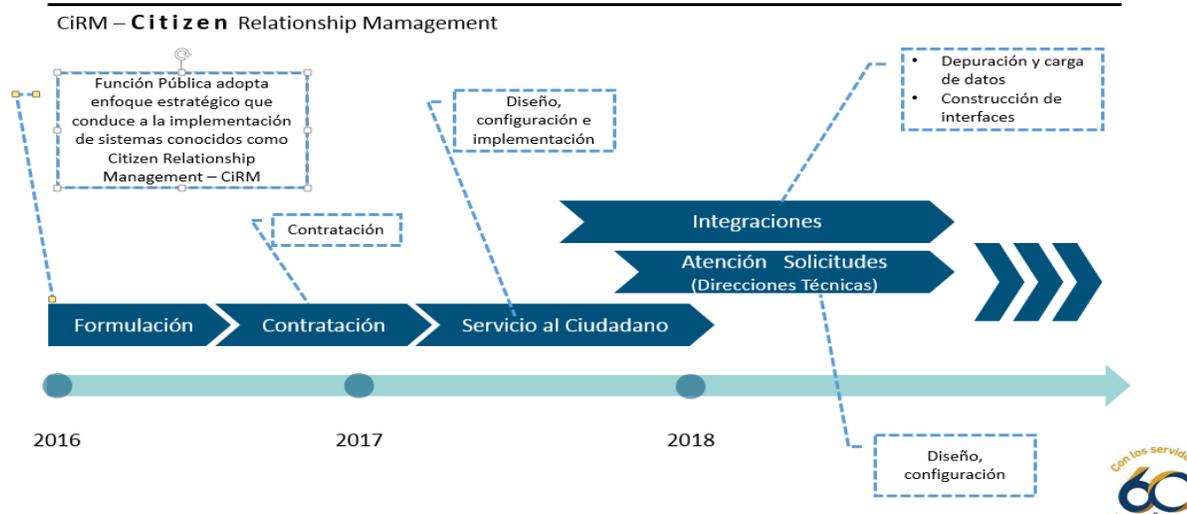
✓ Características

- El CiRM es una herramienta WEB2.0 de trabajo colaborativo que facilita una relación informada con los grupos de valor y soporta el flujo de actividades que se ejecutan en los procesos transversales relacionados con atención y entrega de productos y servicios
- Iniciativa para apoyar la gestión proactiva hacia los grupos de valor
- Desde esta perspectiva, la entidad se orienta a ser una organización centrada en el usuario,
- Apoyar la toma de decisiones para mejorar la atención de las necesidades de los grupos de valor
- Permite registrar, integrar, analizar y atender los requerimientos gestionados por demanda o por oferta



✓ Avances

Línea de tiempo



✓ Logros

- Consulta de la información de los Grupos de valor en lo que se conoce como una vista de 360°, en la cual es posible consultar para cada entidad los detalles que la caracterizan.
- Identificación de las relaciones y actividades que Función Pública a través del Grupo de Servicio al Ciudadano ha tenido con la entidad o persona específicas, debidamente clasificada en productos y servicios, temas y subtemas.
- Integración del CiRM con los sistemas misionales o los de soporte directamente o a través de la bodega de datos del sistema de información estratégica y desarrollo de la interface del sistema de gestión documental ORFEO. La ilustración que sigue muestra la integración de los sistemas, así como los procesos que soporta:

Responsable: Subdirección

Estrategia 20: Comités Sectoriales

Características:

2015: en Función Pública, dados los altos volúmenes de información, surgió la necesidad de organizarla de manera que pudiera ser aprovechada por cualquier servidor público, entidad o ciudadano.

2015: la oportunidad para superar este reto se materializó con la citación para presentar los resultados de gestión de la Entidad en la sesión del Consejo de Ministros del 20 de junio de 2016.

Primera generación de "fichas"-2016



Tercera generación de "fichas" - 2017



Fichas y visualizaciones con el SIE

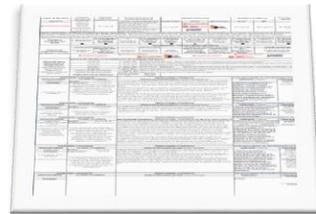


2018

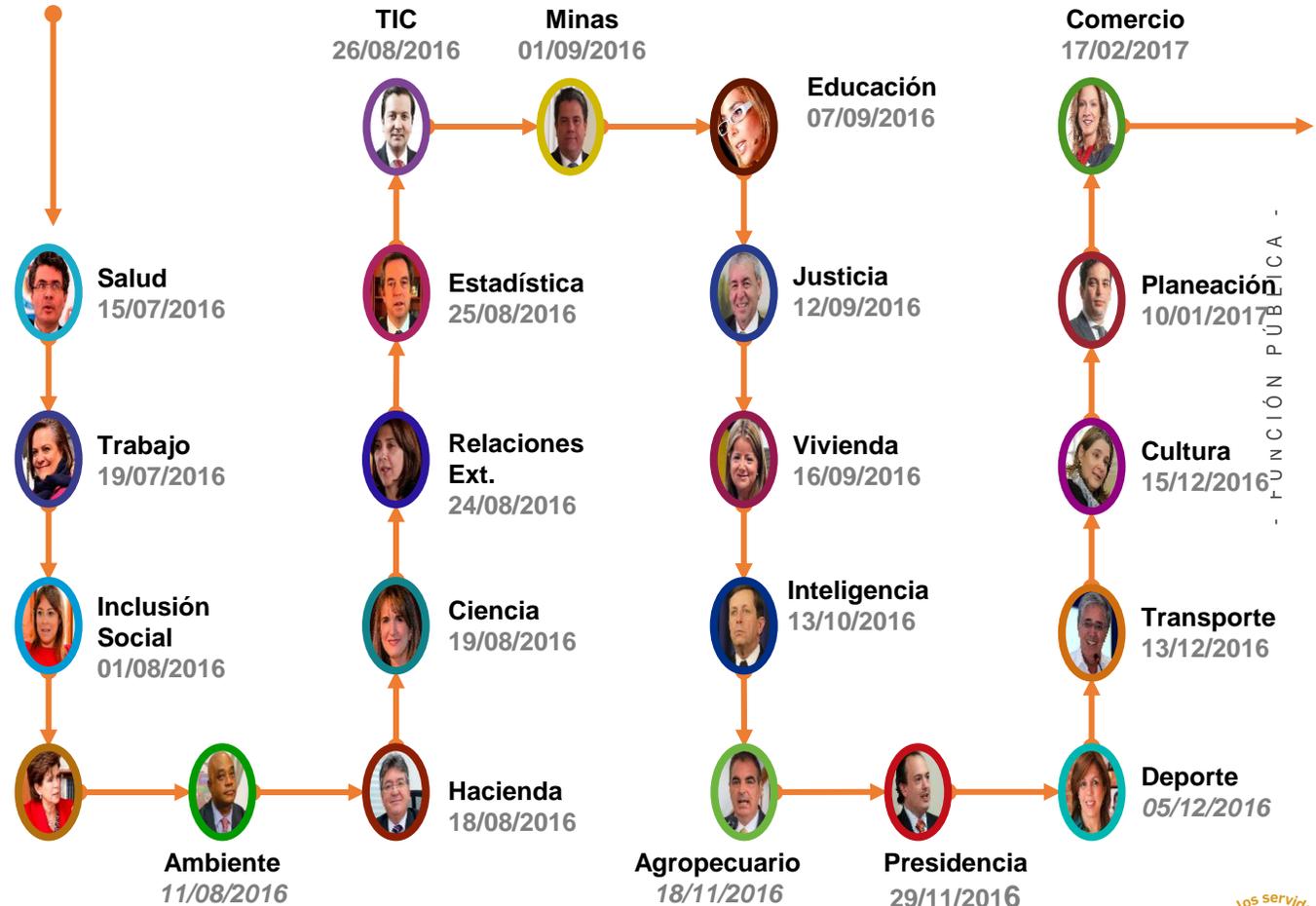


Segunda generación de "fichas" 2017

Análisis Sectoriales DDO



Consejo de Ministros 20/06/2016



A partir del Consejo de Ministros de 2016 inició el desafío de presentar a cada Ministro y Director de Departamento Administrativo información sobre su Sector de forma atractiva. Como un aliado fundamental para apoyar el fortalecimiento institucional de sus entidades:

Responsable: Subdirección



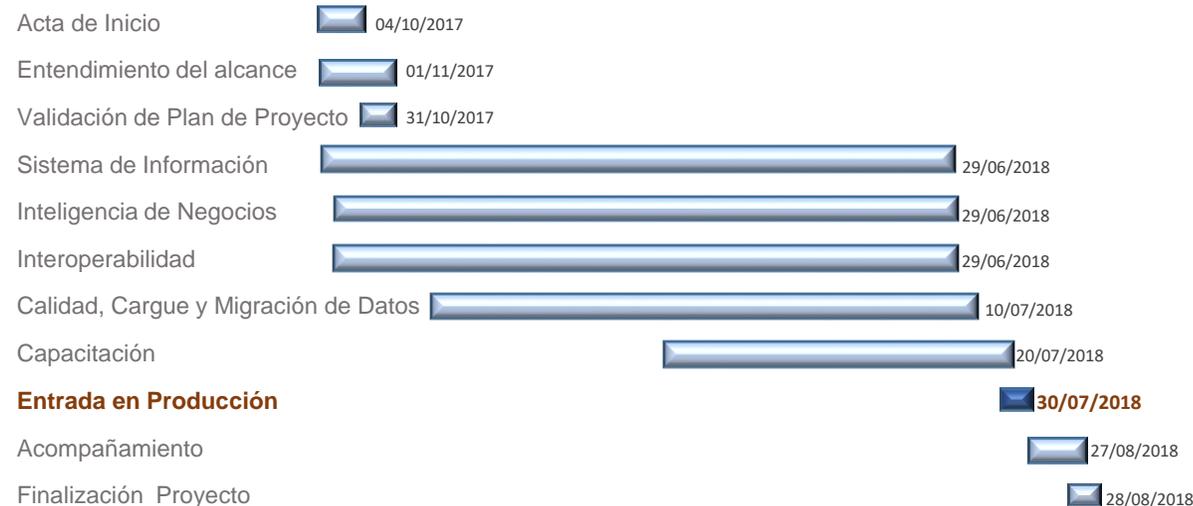
Estrategia 21: SIGEP

✓ Características:

Propósito: desarrollo, implementación, puesta en marcha, migración, capacitación, soporte y mantenimiento del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público en su segunda versión (SIGEP II).



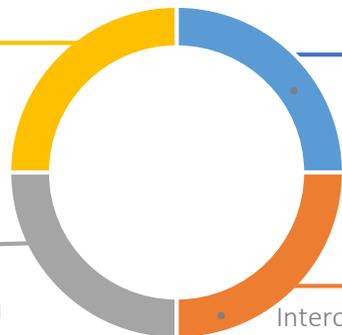
✓ Ruta 2018



Promesa de valor:



Gestión y calidad en la información para toma de decisiones



Ciudadanos

Información disponible de Servidores Públicos y Entidades

Servidores Públicos

- Transparencia de su información

Entidades

- Interoperabilidad
- Analítica de Datos a su disposición

Componentes del Proyecto

Sistema de información



Datos: proceso de migración

Inteligencia de negocios / analítica avanzada

- Temas relevantes

✓ Factores Críticos de Éxito

- Asimilación y Apropiamiento del Sistema de Inteligencia de Negocios
- Capacitación y Documentación
- Control y Monitoreo de Riesgos
- Participación Activa de los Involucrados
- Experticia en Función Pública
- Implementación de la Gestión del Cambio Interna y Externa
- Aseguramiento de la Calidad
- Mínima Rotación del Equipo de Proyecto
- Aseguramiento Oportuno de la Infraestructura

Responsable: Oficina de las tecnologías de la información – OTIC

Estrategias para el fortalecimiento interno

Estrategia 23: Gestión Internacional

✓ Logros

✓ Características

En un contexto globalizado, la Administración Pública debe responder y estar alineada con los compromisos de política exterior del Gobierno Nacional



Objetivos

- Aumento de la capacidad de la Función Pública para el cumplimiento de sus objetivos estratégicos a partir de una gestión internacional consolidada”
- Posicionar a la Función Pública a nivel internacional a través de la gestión del conocimiento de sus buenas prácticas”

Componentes

Visibilidad + Cooperación técnica y financiera

✓ Líneas de Acción

- Participación en organismos internacionales especialistas en las áreas de competencia
- Participación en Mecanismos de Relacionamiento Bilateral
- Seguimiento a los Convenios Internacionales suscritos
- Participación en Eventos Internacionales de relevancia
- Cooperación financiera

✓ Cooperación internacional técnica y financiera



Gabinete Binacional
Colombia-Perú



Seis convenios de
cooperación
interinstitucional vigentes



Recursos de cooperación
financiera internacional por un
monto aproximado de
\$ 3,400.000.000

Presidencia Consejo Directivo 2015-2017

- El rol del CLAD en la articulación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible
- Ejercicio de planeación estratégica
- Documento Reforma del CLAD

Reuniones internacionales organizadas por Función Pública

- XVII Conferencia de Ministras y Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado- 2016
- Organización del Foro Iberoamericano sobre el rol de la Gestión Pública en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)- 2017

Participación en Congresos internacionales



en seis paneles relacionados con la alta dirección pública, la contribución de la OCDE y la gestión por procesos.



en siete paneles relacionados con los retos de la OCDE, los ODS, participación ciudadana, alta dirección pública, políticas de empleo público,

Participación en eventos internacionales

- 39 eventos en 4 de los 5 continentes
- Participación consecutiva en eventos como el World Government Summit
- referente en nuevos temas como la Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible

Premios internacionales

- La comunidad internacional conoció 15 iniciativas de FP dignas de ser premiadas

Oferta Académica

- 89 Becas de la Escuela Iberoamericana de Administración y Políticas Públicas
- Servidores de Función Pública capacitados en el exterior
- Difusión constante de ofertas académicas internacionales



Responsable: Dirección General – Gestión internacional

Estrategia 25: Cambio Cultural

✓ Implementación de la Estrategia

✓ Características

1. Objetivo: Confianza



2. Factores para el cambio:



3. Marco de Referencia



24

Intervenciones en el marco de la estrategia de Cambio Cultural (2015 – mayo de 2018)

15

Intervenciones al interior de Función Pública

9

Intervenciones externas



Show de los procesos, 2016

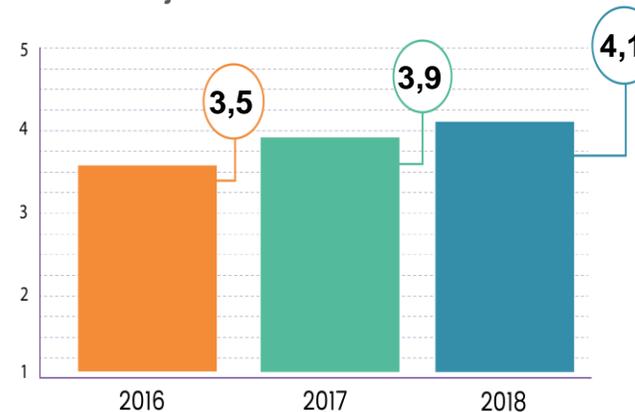


La Tienda de Grace, 2016

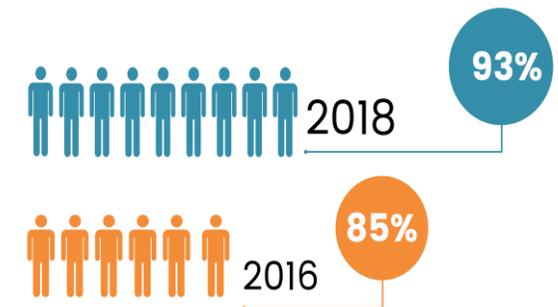


Código de Integridad, 2017

En una escala de 1 a 5, donde 1 es "nada" y 5 es "mucho" ¿qué tan feliz se siente en su trabajo diario en Función Pública?



¿Usted cree que en general se puede confiar en los servidores de Función Pública?



Fuente: Encuesta Interna de Cambio Cultural 2016, 2017 y 2018

Responsable: Dirección General – Cambio Cultural

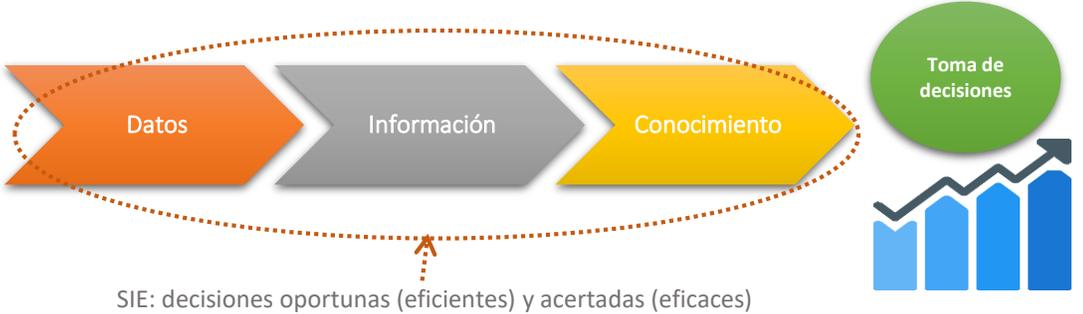
FUNCIÓN PÚBLICA



Estrategia 26: Sistema de Información Estratégico - SIE

✓ Características:

Herramienta para la consolidación y disposición de datos e información estadística



SIE: decisiones oportunas (eficientes) y acertadas (eficaces)

✓ Logros

1. Consolidación de información repositorio SIE:

- 39 bases de datos fuentes internas (caracterización de empleo público, ley de cuotas, trámites, resultados de desempeño institucional)
- 21 bases de datos de fuentes externas (índice de transparencia -Corporación Transparencia por Colombia, Encuesta de ambiente y desempeño institucional -DANE, índice de gobierno abierto - Procuraduría, índice de desempeño municipal -DNP, etc.).

2. Automatización:

258 fichas a través de VisualFP (24 sectores de la rama ejecutiva del orden nacional, 32 departamentos, 31 ciudades capitales, Bogotá y 170 a municipios PDET).

3. Publicación de Datos Abiertos:

Generación de modelo para la publicación automática de 16 conjuntos de datos de Función Pública en el portal de datos abiertos (www.datos.gov.co).

4. Interoperabilidad entre el repositorio de datos y los siguientes sistemas:

SIGEP, CRM, SGI (presentación de reportes), SUIT (parcial) y Orfeo (parcial).

✓ Ruta

- 2018 Actualización de fichas de caracterización sectoriales y territoriales, 11 visualizaciones en power BI, protocolo para la gestión de información estadística \$99.81 millones
- 2017 23 fichas de caracterización sectoriales automatizadas, 234 fichas de caracterización territoriales automatizadas, 3800 informes de desempeño de entidades nacionales y territoriales, 1 visualización en power BI \$277.41 millones
- 2016 Primera versión del repositorio de datos, módulo de sincronización de VisualFP, módulo de carga de VisualFP, sábana de datos, dashboard 23 sectores, publicación automática de 16 conjuntos de datos abiertos \$164.46 millones
- 2015 Primera versión de VisualFP \$143.75 millones
- Antes Datos e información estadística con deficiencias de organización, consistencia, oportunidad y accesibilidad

Responsable: Oficina Asesora de Planeación



Estrategia 27: Uso de las tecnologías en FP

✓ Características

Situación inicial:

- Ausencia de un plan estratégico de TI.
- Sistemas de información misionales con necesidades de crecimiento para mejorar disponibilidad.
- Canales de comunicación (Telefónico, virtual) deficientes.
- Infraestructura en obsolescencia

Líneas de Acción:



Formulación, implementación y actualización del Plan Estratégico de TIC de la Función Pública

- Renovación del centro de datos de la entidad
- Adquisición de servicios de nube privada y nube pública para mejorar la capacidad de la infraestructura y mejorar la disponibilidad de los servicios misionales



- Renovación de los portales web de la entidad

- Implementación del Espacio Virtual de Asesoría
- Implementación del Chat y Chatbot para respuestas automatizadas.



Responsable: Oficina de las tecnologías de la información

✓ Logros

suit

Sistema Único de Información de Trámites

- Se estabilizó la funcionalidad
- Integración con el portal [NO+FILAS](#)
- 54.235 trámites registrados

mipg

- Actualización a la Versión de FURAG II, como herramienta del MIPG
- Publicación de Informes de resultados de la captura de información de FURAG

sigep

- Se mejoró la disponibilidad del servicio
- Mejoras al sistema para garantizar el flujo y almacenamiento de información



- Implementación del Sistema de CRM de la entidad
- Implementación del Sistema de Información Estratégica -SIE
- Implementación de aplicaciones para banco de éxitos y banco de gerentes

✓ Presupuesto

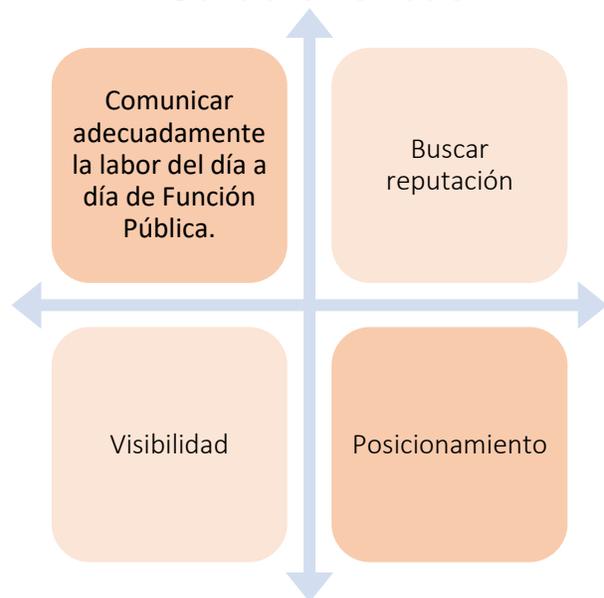
Entre 2014 al 2018 se ha contado en total con un presupuesto de \$21.081.112.174 para cubrir las necesidades de planta temporal, contratistas, así como bienes y servicios de tecnologías de información y comunicación necesarias para la operación de la entidad y de sus Sistemas de Información misionales.

Presupuesto Inversión vs Ejecución



Estrategia 28: Comunicación interna y externa

✓ Características



✓ Camino estratégico



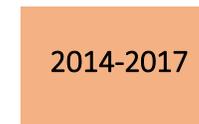
✓ Avances



2014
Grupo de Comunicaciones e Innovación – GCI - bajo la Resolución No. 44



2017
Oficina Asesora de Comunicaciones a partir del Decreto 666 de 2017.



2014-2017
5 diferentes personas han liderado el equipo de trabajo de comunicaciones, es decir 5 estrategias y formas de trabajar diferentes



2017-2018
Consolidación de un equipo (11), con perfiles diferentes que permiten desarrollar actividades complementarias en la comunicación.

✓ Retos



- Dar a conocer lo que hace la entidad
- Posicionarla
- Aumentar la credibilidad de su labor
- Persuadir
- Blindar la reputación de la institución
- Crear confianza no solo en los servidores sino en los ciudadanos

✓ Cómo queremos ser percibidos



No se puede negar que diferentes audiencias no conocen el impacto que tiene la entidad y cómo repercute en la vida de los colombianos

Reto de comunicaciones tiene un camino:

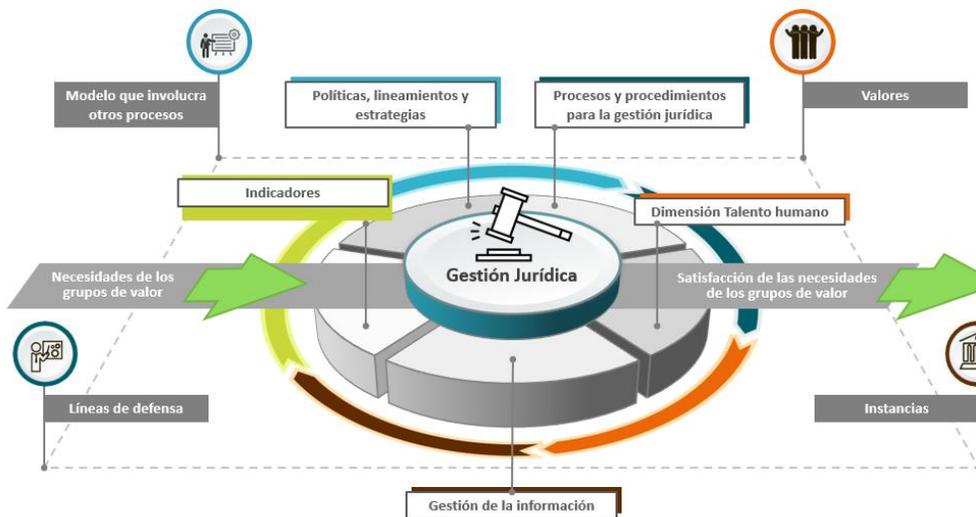
- Comunicar oportunamente
- Con un mensaje claro y consistente

Responsable: Oficina Asesora de Comunicaciones

Estrategia 29: Modelo de Gestión Jurídica en FP

✓ Características

Creación de un marco de referencia que propone lineamientos estratégicos y desarrolla los componentes requeridos para la gestión jurídica en Función Pública



✓ Avances

- Integrar el modelo a MIPG
- Socializar la política de daño antijurídico
- Generar estrategias de defensa y mejores normas
- Actualizar procedimientos
- Fortalecer competencias en los servidores
- Unificar y coordinar los sistemas de información para facilitar el seguimiento y control de los procesos judiciales y posibilitar la gestión del conocimiento

✓ Por continuar

- Involucrar a todos los servidores en la política de prevención del daño antijurídico
- Contar con condiciones de mejora continua
- Cuidar los intereses patrimoniales de la Nación
- Involucrar el modelo a la administración del riesgo
- Continuar instancias al interior de la entidad
- Mejorar herramientas



Ley 1753 de 2015, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 "Todos por un nuevo País". Bases del Plan Nacional de Desarrollo:

Estrategia transversal Buen Gobierno

Objetivo 2: Mejorar la efectividad de la gestión pública y el servicio al ciudadano a nivel nacional y territorial

Estrategia 2.3 Desarrollar los componentes de la gestión jurídica pública

Responsable: Oficina de las tecnologías de la información