

FUNCIÓN PÚBLICA
OCTUBRE 2017

Informe de gestión primer semestre de 2017

- DOCUMENTO OFICIAL -

DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO
DE LA FUNCIÓN
PÚBLICA

BOGOTÁ, COLOMBIA
OCTUBRE 2017

Liliana Caballero Durán

Directora

Fernando Augusto Medina Gutiérrez

Subdirector

Ángela María González Lozada

Secretaria General

Guillermo Martínez Daza

Jefe Oficina Asesora de Planeación

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 León

Directora Jurídica

Luz Stella Patiño Jurado

Jefe de Oficina de Control Interno

Roger Alonso Quirama García

Jefe Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones

Diana María Bohórquez Losada

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

**Departamento Administrativo
de la Función Pública**

Carrera 6 No 12-62, Bogotá, D.C., Colombia

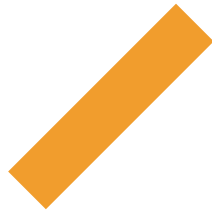
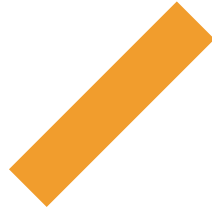
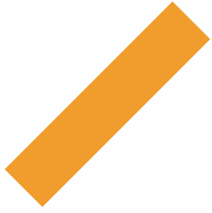
Conmutador: 739 5656 / 86 - Fax: 739 5657

Web: www.funcionpublica.gov.co

eva@funcionpublica.gov.co

Línea gratuita de atención al usuario: 018000 917770

Bogotá, D.C., Colombia.



Contenido

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:** Prácticas irregulares en la administración pública
- Gráfica 7:** Modelo de gestión jurídica pública efectiva
- Gráfica 8:** Modelo de operación por procesos
- Gráfica 9:** Gestor normativo
- Gráfica 10:** Ahorro que genera el gestor normativo de enero a junio de 2017 a las entidades
- Gráfica 11:** Tipos de reforma en procesos a entidades del orden nacional I semestre 2017
- Gráfica 12:** Empleos y su clasificación
- Gráfica 13:** Número de empleos por sector
- Gráfica 14:** Distribución por Género
- Gráfica 15:** Servidor público tipo
- Gráfica 16:** Máximo nivel ejecutivo de los servidores públicos
- Gráfica 17:** Publicación del plan anticorrupción y de atención al ciudadano
- Gráfica 18:** Índice de transparencia función pública
- Gráfica 19:** Ranking índice de transparencia nacional
- Gráfica 20:** Ejecución de proyectos de inversión a nivel de compromiso junio 30 de 2017
- Gráfica 21:** Ejecución de proyectos de inversión a nivel de obligación junio 30 de 2017
- Gráfica 22:** Portafolio de proyectos
- Gráfica 23:** Avance del componente de TIC para la gestión
- Gráfica 24:** Casos registrados

Índice de tablas

- Tabla 1:** Becas para cursos Internacionales
- Tabla 2:** Beneficios obtenidos en la negociación colectiva
- Tabla 3:** Gestor normativo EVA
- Tabla 4:** Análisis sectorial y diseño organizacional
- Tabla 5:** Convenios
- Tabla 6:** Proyectos de cooperación internacional con recursos financieros
- Tabla 7:** Planta de personal Función Pública
- Tabla 8:** Número de vacantes
- Tabla 9:** Encargos, movimientos internos y nuevos ingresos
- Tabla 10:** Ingreso por tipo de nombramiento
- Tabla 11:** Consumos trimestrales
- Tabla 12:** Programación, ejecución presupuestal y seguimiento a proyectos de inversión
- Tabla 13:** Avance proyectos de inversión
- Tabla 14:** Registro de bienes y rentas
- Tabla 15:** Informes internos y externos



Introducción

Función Pública pone a disposición de sus grupos de valor el Informe de gestión que tiene por objeto dar cuenta de las actividades de coordinación, ejecución y dirección realizadas durante el primer semestre de 2017. Así mismo, esta publicación es un insumo fundamental que permite llevar a cabo seguimiento y evaluación a la misión de la Entidad, siendo este un 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.

Así mismo, el desarrollo y consolidación de la democratización de la gestión pública y del servicio al ciudadano busca 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.

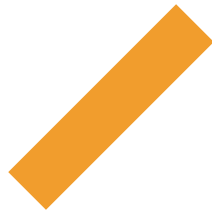
En el presente informe encontrará ocho apartados. El primer capítulo presenta la información estratégica de la entidad, la misión, visión, los temas de competencia de Función pública, así como sus principios, objetivos y estrategias que enmarcan su gestión. El segundo y tercero, muestran la gestión realizada 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 entre el Estado y el ciudadano a través de la implementación de distintos instrumentos, mostrando las acciones ejecutadas para la disminución del número de trámites que debe realizar la ciudadanía. El quinto apartado, se presentan las acciones e instrumentos desarrollados durante este semestre para lograr un Estado más eficiente y eficaz que esté a la altura de la ciudadanía. El sexto, establece las acciones y actividades que se han llevado a cabo para que las entidades mejoren sus prácticas en gestión institucional mediante la consolidación de los equipos transversales, convenios y comités sectoriales.

El séptimo apartado, muestra cómo se ha venido avanzando en la innovación, transparencia y eficiencia de la gestión pública la visión de Función Pública, con el objetivo de ser reconocida nacional e internacionalmente como una entidad líder para el año 2026 y, por último, el octavo capítulo muestra el proceso de mejoramiento de la gestión interna de la Entidad enfocada en resultados.

Finalmente, Función Pública fortalece la gestión de las entidades públicas nacionales y territoriales, mejora el desempeño de los servidores públicos 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

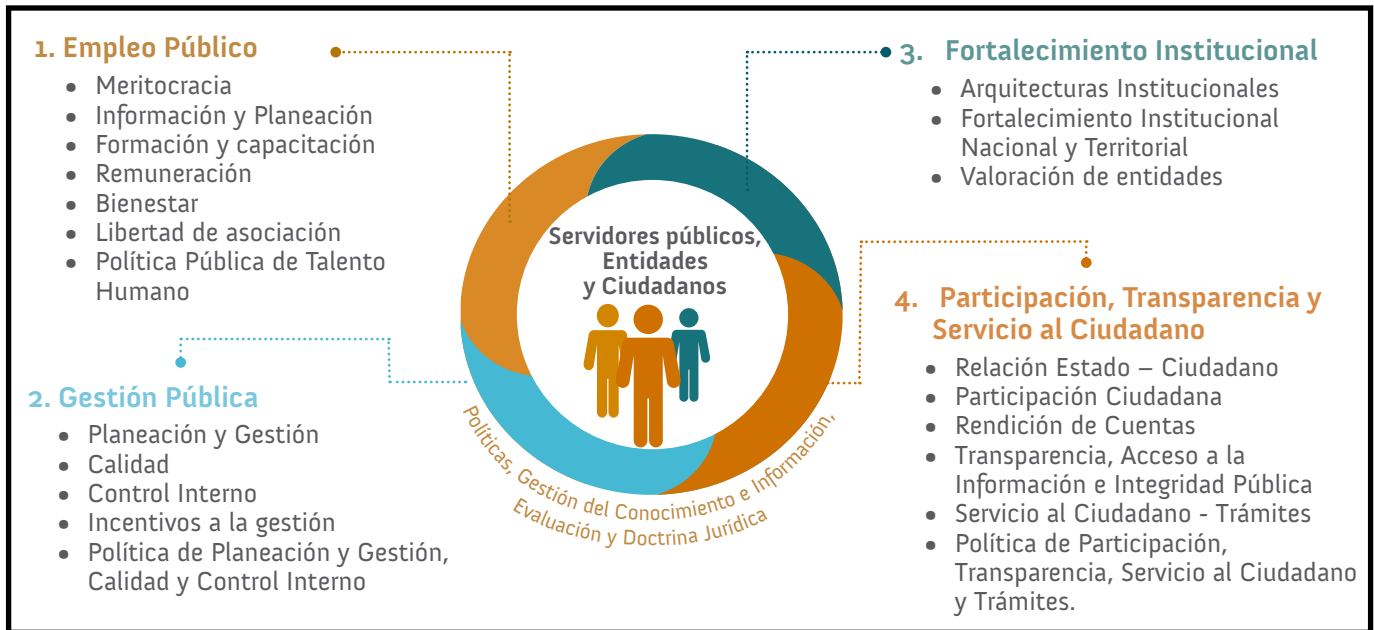
Fortalecer la gestión de las entidades públicas nacionales y territoriales, mejorar el desempeño de los servidores públicos al servicio del Estado, contribuir al cumplimiento de los compromisos del gobierno con los ciudadanos y aumentar la confianza en la administración pública y en sus servidores.

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 rendición de cuentas. 4. Vocación por el servicio público.
5. Estrategias de lucha contra la corrupción.

Grandes objetivos:

- 1** Enaltecer al **SERVIDOR PÚBLICO**
- 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 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



Contribuir al cumplimiento de los compromisos de las entidades y sus servidores con los ciudadanos

AUMENTAR LA CONFIANZA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y EN SUS SERVIDORES

PAZ, EQUIDAD Y EDUCACIÓN PARA LOS CIUDADANOS

Fuente: Función Pública, (2017).

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

Como parte de esta estrategia, la entidad enaltece al servidor público y su labor a través de diferentes programas y acciones que inciden de manera significativa en su bienestar laboral y familiar. Entre ellos se encuentran, la celebración del día nacional del servidor público, el premio nacional de alta gerencia y la consolidación de la política de teletrabajo y horarios flexibles, los juegos de Función Pública, el programa Servimos y la consolidación de equipos transversales.

Así mismo, Función Pública ha desarrollado espacios de capacitación en gestión pública y alta dirección del Estado con el objetivo de que esto redunde en servidores públicos más felices, elemento fundamental para consolidar una gestión orientada a las necesidades de los ciudadanos, que mejore los niveles de transparencia, la efectividad en su servicio y que su finalidad sea garantizar un sistema de empleo fundado en el mérito y la igualdad de acceso.

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

Formación y capacitación

Entre enero y junio de 2017 Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) ofertaron 611 becas de pregrado y posgrado a servidores públicos de carrera administrativa del país. Para este proceso se postularon 3.162 servidores públicos, de los cuales 653 cumplieron los requisitos de la fase de la convocatoria, por lo cual, la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), en una segunda etapa, llevó a cabo un nuevo filtro en el que resultaron beneficiados los 611 servidores públicos a nivel nacional para las becas ofertadas.

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



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

Durante el primer semestre de 2017, se encuentran en curso 5 diplomados en Alta Dirección del Estado para secretarios generales y jefes de: Planeación, Gestión Documental, Talento Humano y Tecnologías; en los que han participado alrededor de 130 gerentes públicos.

Igualmente, 1.275 servidores públicos de entidades del orden nacional y territorial capacitados de manera presencial y virtual (24 jornadas de capacitación) en el nuevo sistema de evaluación de la gerencia pública a través de la Guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos.

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.

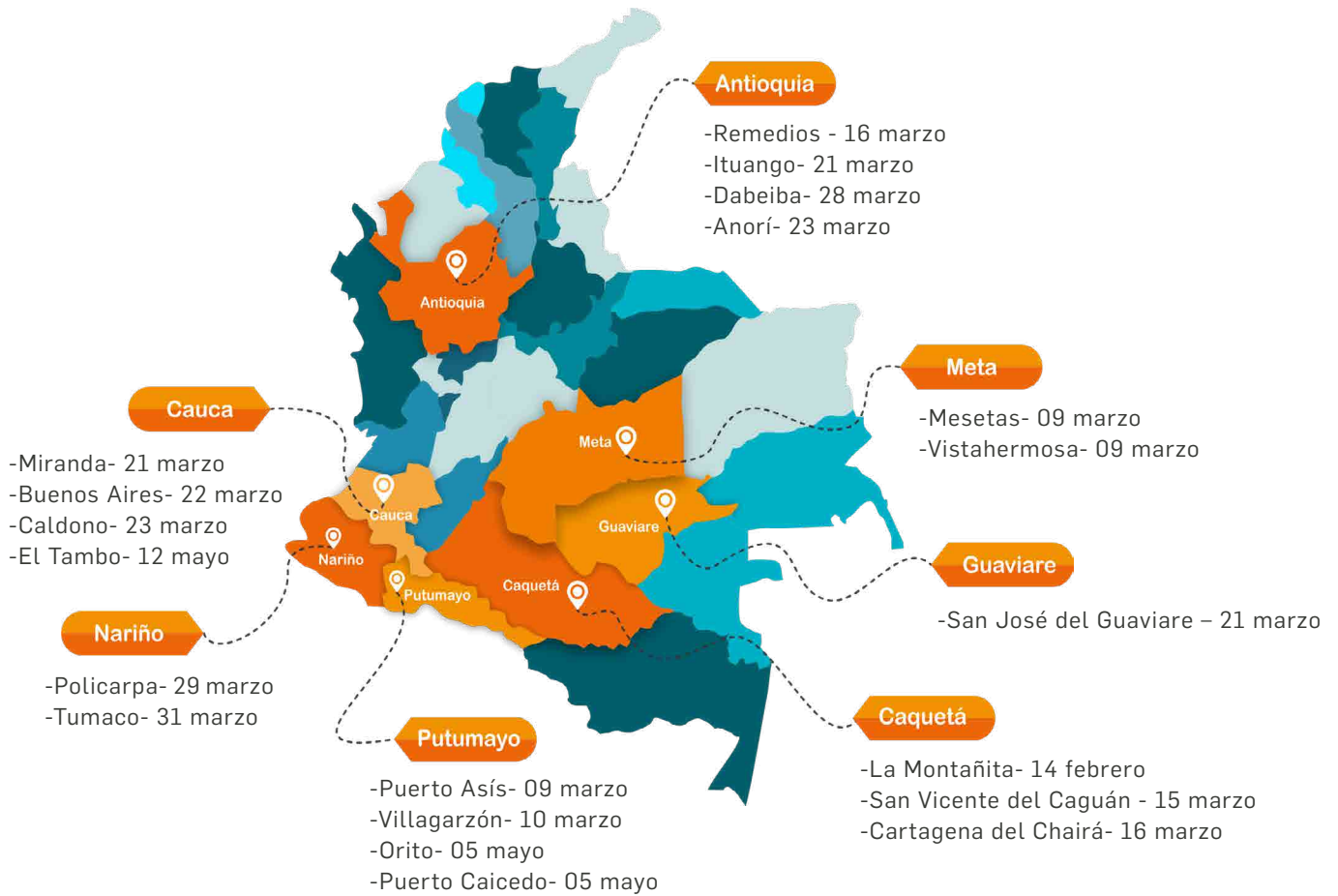


SERVIDORES PÚBLICOS INFORMADOS Y CAPACITADOS PARA ENTENDER EL RETO DE LA PAZ

En el 2017, la Entidad, en el marco de la Estrategia de fortalecimiento de las capacidades institucionales para la paz en el servicio público nacional y territorial, viene desarrollando las siguientes actividades:

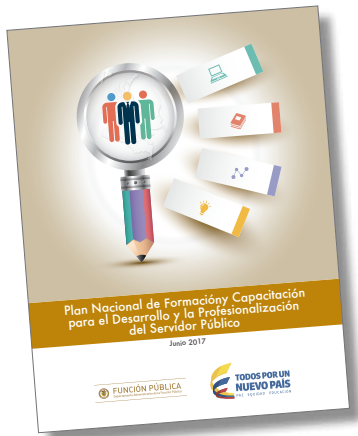
Se llevaron a cabo talleres de fortalecimiento de capacidades para la participación, la rendición de cuentas y el control social en 20 municipios con zonas veredales transitorias de normalización (ZVTN) y alta presencia de cultivos de uso ilícito, con la participación de 600 personas, entre servidores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

Gráfica 3: Estrategia de fortalecimiento de capacidades para la paz



Fuente: Función Pública 2017

Adicionalmente, desde el 17 de mayo hasta el 04 de julio, Función Pública ha capacitado 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

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, a la fecha de corte del presente informe, 14 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.
TOTAL: 14 becas	

Fuente: Función Pública (2017).



MERITOCRACIA EN EL EMPLEO PÚBLICO

La Ley 909, que hoy está inmersa 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.

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:

- * 14 jefes de control interno del orden nacional nombrados por el presidente de la República, previo concurso de méritos abierto.
- * 2.222 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.
- * 17 directores de Empresas Sociales del Estado (ESE) del orden nacional, departamental y municipal seleccionados meritocráticamente, de enero a junio 2017.

520 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

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 pasado 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



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

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 pasado 19 de mayo, cuya fecha de cierre está prevista para el 15 de septiembre del presente año. Los casos postulados deben estar enmarcados en alguna de las siguientes líneas temáticas:



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

- * 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.

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.

Actualmente se cuenta con 13 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:

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 611 becas para estudios de pregrado, especialización y maestría.

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

COLDEPORTES

Organiza anualmente los Juegos de integración para servidores públicos del orden nacional, con el fin de fortalecer los lazos interinstitucionales a través del deporte.

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

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

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

Ministerio de Cultura

Con el propósito de identificar, estimular y exaltar los valores artísticos del talento humano al servicio del Estado, 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.



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

Universidad Internacional de la Rioja -UNIR

Según convenio, la UNIR apoya los procesos de formación virtual de los servidores públicos en las siguientes líneas:

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

Centro dermatológico Federico Lleras Acosta

Los servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, en provisionalidad o contratistas del sector público pueden encontrar tarifas preferenciales para:

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

Sociedad Hotelera Tequendama

Esta alianza 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.

Positiva Compañía de Seguros

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.



Fuente: Función Pública (2017).

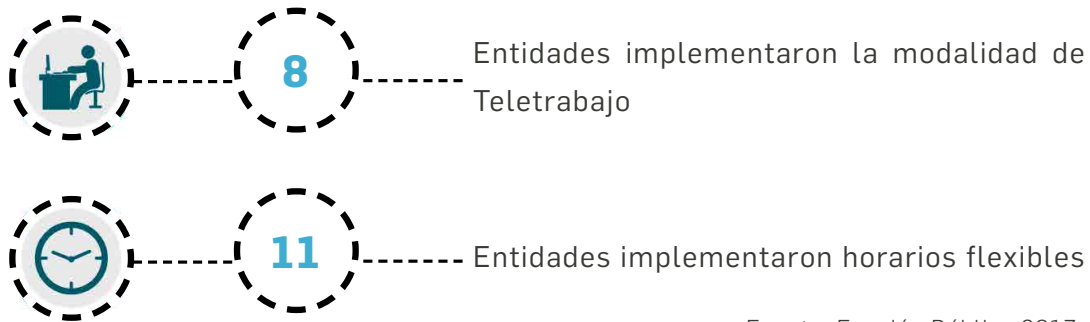
Teletrabajo y horarios flexibles

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.



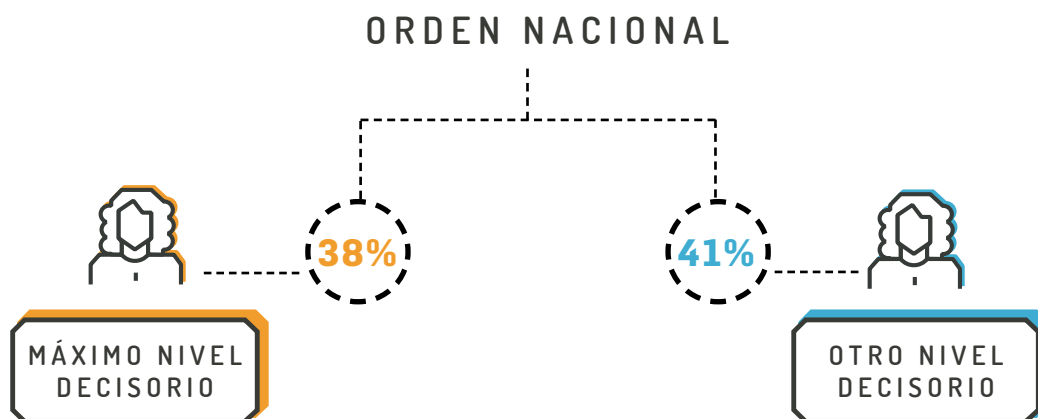
Fuente: Función Pública 2017

Participación de la mujer en el empleo público

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

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

Gráfica 5: Participación de la Mujer en el Empleo Público



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

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

Una buena gestión pública implica que sus entidades logren resultados sobresalientes y hagan uso eficiente de sus recursos. Para cumplir este propósito, Función Pública ha venido trabajando en mejorar la política de empleo público mediante cuatro estrategias fundamentales:

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

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.

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.

CAPACITACIÓN DE NUEVOS TALENTOS



Programa Estado joven

La Ley 1780 de 2016, tiene como objetivo enganchar con oportunidades competitivas a los jóvenes interesados en ingresar al

Estado desde su época de práctica profesional. Para ello el programa Estado Joven (prácticas laborales en el sector público) permite que los jóvenes tengan oportunidad de enamorarse de lo público a través de pasantías remuneradas en entidades públicas en las que pueden luego empezar su carrera.

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

Así mismo, Función Pública fijó este año 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, así mismo, se expidió la Circular Externa No. 100-004-2017 relacionada con la selección e ingreso de los gerentes públicos, además, 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 250 entidades del orden territorial, esta información permite la caracterización de todo el talento humano al servicio de las 187 entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional.

Gestión estratégica del talento humano

En la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG que viene diseñando Función Pública en desarrollo del artículo 133 del PND, se 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 a incluir para un adecuado desarrollo del ciclo PHVA en su gestión del talento humano.

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

Firma del acuerdo entre el Gobierno Nacional y las organizaciones sindicales

Gracias al diálogo social y al ánimo de concertación de los representantes del Gobierno Nacional, liderados por Función Pública, los Ministerios 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 1.200.000 servidores públicos. Este proceso se desarrolló entre febrero y junio del presente año.

También se logró el incremento salarial de 6.75 % para la vigencia 2017, 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.

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

- * A junio de 2017, en el marco de la política de trabajo decente incluida en el Plan Nacional de Desarrollo y los límites de los gastos de funcionamiento establecidos en la Ley 617, hemos fortalecido y formalizado las plantas de personal de entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional con la creación de más de 25.000 nuevos empleos, en el Ministerio del Trabajo, el SENA, la DIAN, el ICBF y el INPEC, entre otras entidades.
- * Adicionalmente se han creado más de 7.000 empleos en la Rama Judicial, el Instituto de Medicina Legal, la Procuraduría General

de la Nación, la Defensoría del Pueblo y en la Contraloría General de la República.

- * En materia salarial y condiciones laborales para nuestros servidores públicos, vale mencionar, entre otras:
 1. Reconocimiento de la prima de servicios para los servidores del nivel territorial y para los 300 mil 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, ha significado una inversión de casi 4 billones de pesos que ha beneficiado a 1.200.000 servidores estatales. 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 recientemente aprobada Ley de Adición Presupuestal se pueda continuar el fortalecimiento del INPEC.
2. En Salud, El Ministerio se comprometió a impulsar el Proyecto de Ley ya radicado, mediante el cual se solicitan facultades extraordinarias para establecer un régimen laboral especial para los servidores públicos de las Empresas Sociales del Estado y el Sistema Específico de Carrera Administrativa para los servidores del Sistema de Ciencia y Tecnología.

Por último, para garantizar que los acuerdos sean alcanzados, se creará una Comité bipartito de seguimiento, integrado por los representantes del Gobierno Nacional y de las organizaciones sindicales.

Lo anterior se evidencia en la siguiente tabla, donde se pueden observar algunos de los beneficios, en términos económicos, derivados de la negociación colectiva para el 2017 y 2018 según el sector:

Tabla 2: Beneficios obtenidos en la negociación colectiva

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

Fuente: Ministerio de Hacienda (2017).

Con el otorgamiento de estas bonificaciones, primas, sobresueldos, incrementos, aplicación de equivalencias, reclasificaciones y demás, se han beneficiado cerca de 650.000 servidores durante el presente Gobierno.

IV Entidades transparentes, servidores íntegros y ciudadanos corresponsables

Para promover la transparencia, la integridad en el sector público y para mejorar la relación Estado ciudadano, Función Pública ha expedido normas, desarrollado metodologías e instrumentos para consolidar una mayor participación ciudadana en la gestión pública y su control, además, se ha disminuido el número 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. En este sentido, esta sección presenta los avances cuantitativos y cualitativos sobre el tema.

RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES

En el periodo comprendido entre enero y junio 2017, los ciudadanos se han beneficiado con la simplificación de 183 trámites. Además, con la orientación de Función Pública se lograron, entre otras, las siguientes mejoras: reducir el tiempo del trámite para otorgar beneficios en salud a personas en proceso de reintegración, se

eliminó el pago del duplicado de la tarjeta de identidad a miembros de comunidades indígenas, se aumentaron los canales y puntos de pago para la obtención del Certificado de Tradición y Libertad de bienes inmuebles, se eliminó el requisito de presentar certificado de cuenta bancaria para la expedición del RUT por parte de personas jurídicas ante la DIAN.

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

TRANSPARENCIA Y PARTICIPACIÓN:

En 2017 se implementa una estrategia de formación de multiplicadores en control social en las regiones priorizadas por el acuerdo de paz para la implementación de los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial, así como a uniformados del Ejército Nacional, gracias a lo anterior, se lograron capacitar 811 multiplicadores para la conformación de veedurías ciudadanas, el control fiscal participativo, la contratación pública y los compromisos y planes para la implementación del Acuerdo de Paz en Chocó, Putumayo y Bogotá.



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

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

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

156 jornadas de capacitación virtual y presencial para la construcción de estrategia de rendición de cuentas en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano dirigida a 197 entidades y 3.820 servidores públicos.

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

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

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

1. El fortalecimiento en acciones de diálogo de entidades de los cinco sectores priorizados -Salud, Educación, Inclusión Social, Justicia y Ambiente- a través de ejercicios de orientación, divulgación, identificación de necesidades, asistencia técnica y posterior acompañamiento en el análisis de estrategias de rendición de cuentas al interior del Plan Anticorrupción y de Servicio al Ciudadano.
2. La formación de multiplicadores en control social, para promover la conformación de veedurías ciudadanas y ejercicios de control social a la gestión pública.

Dentro de los logros alcanzados vale la pena destacar:

- * 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 participó en las mesas convocadas por la Alianza para Gobierno Abierto para la formulación del tercer plan de acción.
- * Se formuló del documento del Sistema de Rendición de Cuentas que hará parte del CONPES para la implementación del Acuerdo de Paz.
- * 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, en la cual se enmarca el lanzamiento del Índice de Transparencia Distrital.

VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO COLOMBIANO: CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Cada año, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE adelanta la encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional¹ -EDI, con el propósito de contar con un insumo que permita hacer seguimiento a la percepción que generan en los servidores del Estado, algunas prácticas institucionales en la administración pública. Esta encuesta está dirigida a los servidores públicos de entidades del orden nacional, además, indaga sobre su percepción en aspectos relacionados con: características de la población, ambiente laboral, administración de recursos, planeación y presupuesto, prevención de prácticas irregulares, rendición de cuentas, servicio al ciudadano.

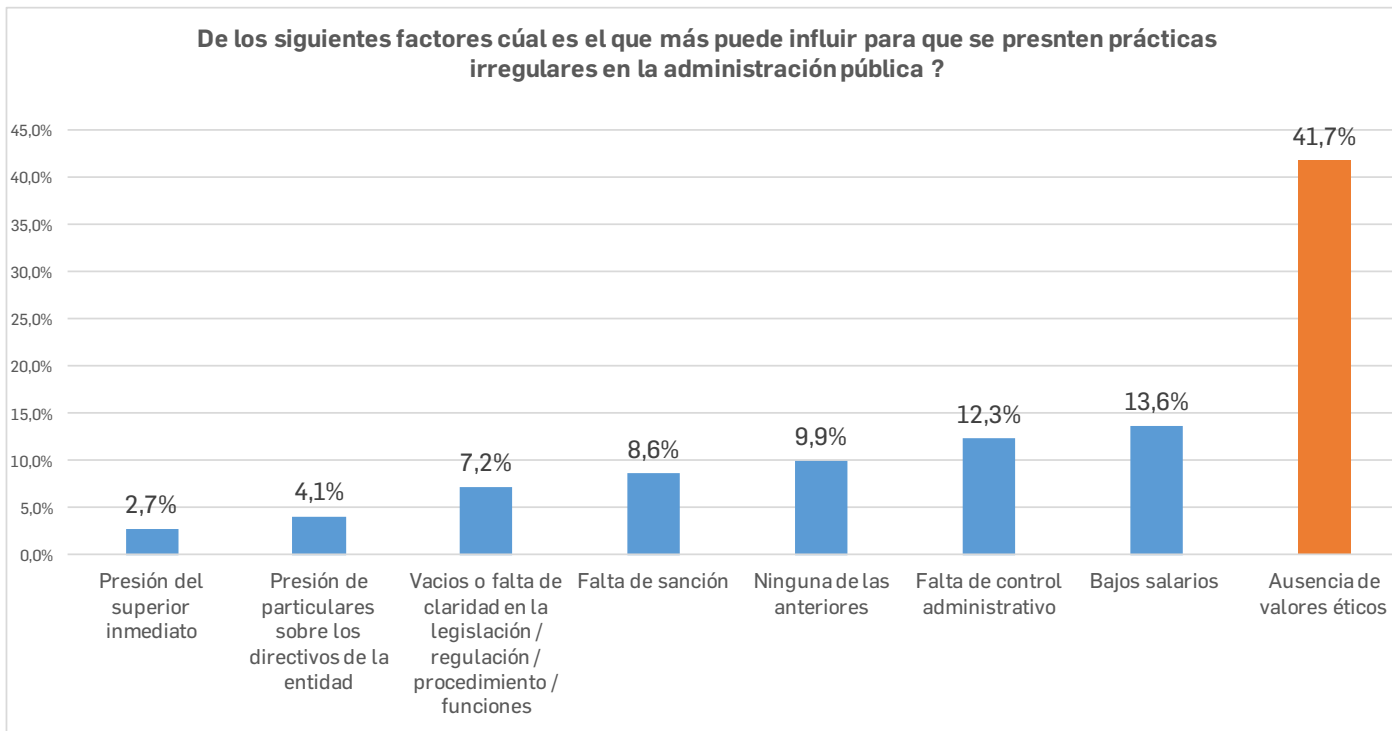


Fuente: Función Pública, (2017).

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

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

Gráfica 6: Prácticas irregulares en la administración Pública



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

Ante esta situación, trabajar directamente con los servidores públicos para fortalecer su compromiso, orgullo, vocación de servicio e integridad resulta fundamental. Este es el propósito del Código de Integridad de los servidores públicos colombianos, una estrategia innovadora de la Función Pública, construida de la mano con los servidores, cuyo propósito es dar herramientas de cambio cultural a los servidores públicos frente al desafío histórico que se les presenta.

El Código de Integridad no es otra cosa que un intento por sistematizar, de manera pedagógica y sencilla, la guía, sello e ideal de cómo deben ser y obrar los servidores públicos, de cómo las

actividades cotidianas deben simbolizar esos valores que todos los colombianos esperan los identifiquen. Con esto el Gobierno, a través de Función Pública, quiere cambiar las percepciones, las actitudes y los comportamientos de servidores y ciudadanos.

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



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

1. El código en sí mismo; un documento participativo y colaborativo que propone un guía general y compartida por todos los servidores públicos del país.
2. Una caja de herramientas de socialización y apropiación: es fundamental establecer una guía de acción para que los equipos de gestión humana de las entidades tengan herramientas claras sobre cómo socializar el código de tal forma que los servidores públicos puedan participar a través de actividades pedagógicas e interactivas, a tal punto que puedan "vivir" el código para así fortalecer la capacidad de éste para influir en mejores actitudes y comportamientos de los servidores.
3. Un mecanismo de evaluación a través del cual se pudiera medir sus resultados a corto, mediano y largo plazo tanto a nivel micro, dentro de cada entidad, como a nivel macro, como política de integridad pública.

4. Un mecanismo de “blindaje” que asegure su estabilidad a largo plazo. Este último pilar se consideró fundamental para asegurar la sostenibilidad de esta estrategia a través del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Durante el primer semestre de 2017 y una vez terminadas las dos fases del proceso participativo, la Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano y el equipo de Cambio Cultural desarrollaron una serie de mesas de trabajo para determinar los 5 valores que compondrían el Código basándose en los resultados de los procesos de votación.

Una vez seleccionados los valores, se trabajó de manera conjunta en la redacción de sus respectivas definiciones, así como sus principios de acción. Para esto se hizo un análisis de cómo estaban definidos los 5 valores seleccionados en los códigos de integridad que hicieron parte del ejercicio de “benchmarking”. Así mismo, se hizo una revisión de la normatividad colombiana en torno a la conducta de los servidores públicos para ver cómo habían sido definidos estos valores anteriormente. Esto ejercicio permitió sacar los puntos más valiosos de estas fuentes.

Se cuenta con una caja de herramientas que es la base de la implementación del Código de Integridad. La caja se basa en el trabajo directo, constante e interactivo con los servidores públicos, así como la aplicación de metodologías de cambio cultural que generen ajustes o fortalecimientos en las reflexiones, actitudes y comportamientos de los servidores frente a su labor.

Finalmente, el Código se dio a conocer en el marco de la conmemoración del día nacional del servidor público 2017, donde el presidente de la República, el doctor Juan Manuel Santos Calderón y Función Pública dieron a conocer los 5 valores del Código de Integridad, donde se reconocieron más de 145 experiencias reales de servidores públicos de todo el país, quienes se caracterizan por ser honestos, respetuosos, comprometidos, diligentes y justos a través de la iniciativa “Historias de integridad” donde entidades públicas nacionales y territoriales postularon a sus servidores.

V Gestión para satisfacer las necesidades de los ciudadanos

Para lograr un estado eficiente y eficaz, a la altura de la ciudadanía, es necesario contar con instituciones fortalecidas, mediante cambios estructurales en la organización y en la gestión de las entidades que permitan analizar progresivamente la gestión y cumplir con los objetivos establecidos. En este sentido, Función Pública promueve el buen desempeño de las entidades del orden nacional a través del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG y el Sistema de Control Interno en las entidades del orden nacional y territorial.

A nivel nacional, la gestión de las entidades de la Rama Ejecutiva se evalúa a través del instrumento de medición FURAG, el cual forma parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG; de igual manera, el Modelo Estándar de Control Interno -MECI, evalúa la gestión del Sistema de Control Interno en el orden nacional y territorial.

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

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 (desarrollo administrativo); dirigir y evaluar el desempeño institucional en términos de calidad y satisfacción social (gestión de la calidad); y procurar que las actividades de una entidad se realicen de acuerdo con el marco normativo (control interno).

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

Por la razón expuesta, se actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG 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. El decreto que adopta esta versión será expedido en el segundo semestre de 2017.

MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO

En el mes de abril de 2017, de acuerdo con los tiempos establecidos de 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 de acuerdo con el Decreto 1083 de 2015.

CONTROL INTERNO

En cumplimiento de nuestra misionalidad y 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 y la membresía de Función Pública en el IV consejo asesor en materia de control interno. Así mismo, el 16 de junio se participó en el evento organizado por la Gobernación del Valle del Cauca denominado "Día del cambio", con la ponencia: Modelo Integrado de Planeación y Gestión - mejor gestión, mayores resultados.

ASESORÍA JURÍDICA

Durante los meses de enero a junio de 2017 se emitieron 1.204 conceptos jurídicos sobre situaciones administrativas y prestaciones sociales (prima de navidad, vacaciones, cesantías), para beneficio de los servidores públicos. La emisión de estos conceptos generó un ahorro de 14.448 millones de pesos para el Estado colombiano.

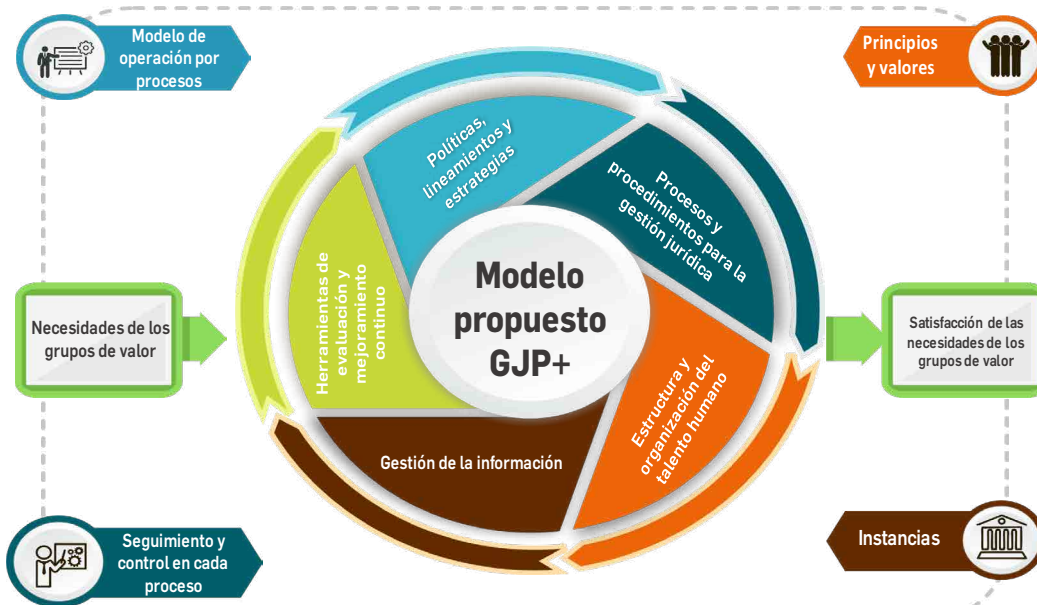
También se efectuaron cerca de 1.656 conceptos de otros temas como empleo público, elección de directores o gerentes de Empresas Sociales del Estado -ESEs territoriales y nacionales, así como de personeros, elementos salariales de los servidores públicos, reformas organizacionales y jornada laboral.

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, para dar respuesta al objetivo del capítulo IX de Buen Gobierno de la Ley 1753 de 2015:

Gráfica7: Modelo de gestión jurídica pública efectiva

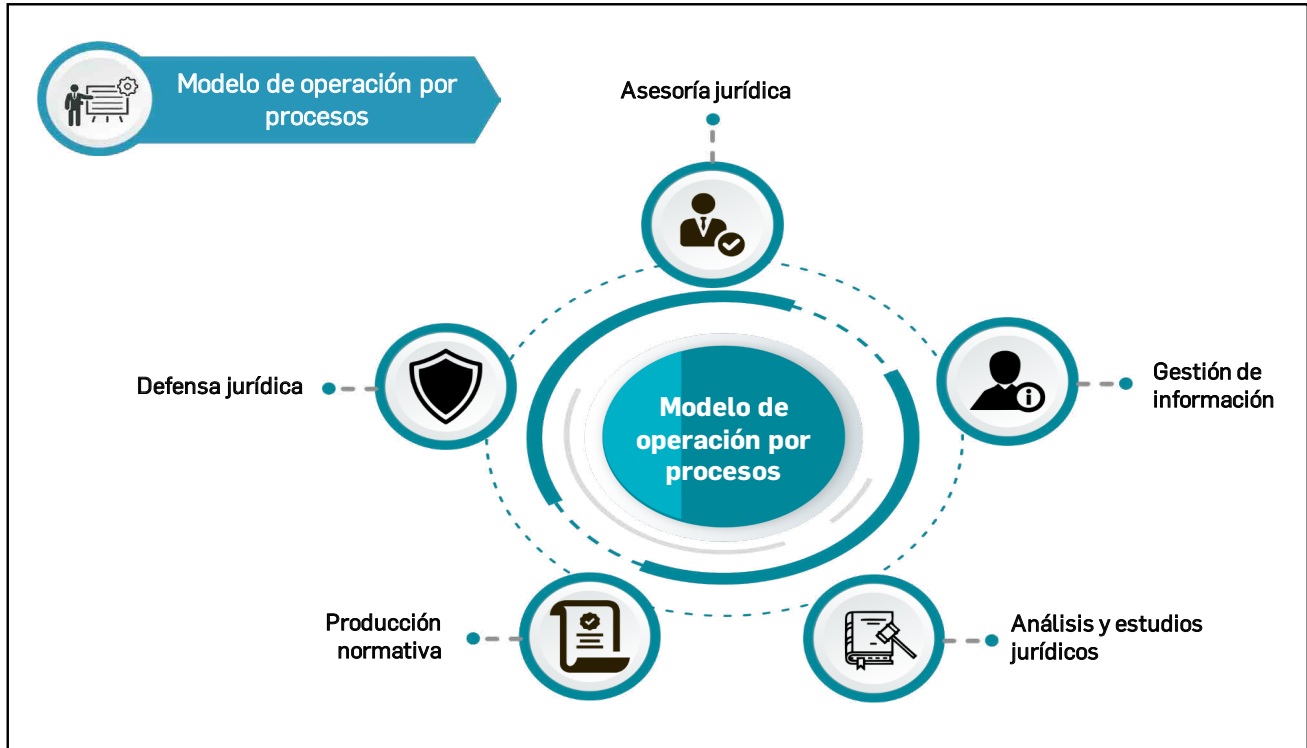


Fuente: Función Pública (2017).

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 8: Modelo de operación por procesos



Fuente: Función Pública (2017).

En temas de defensa jurídica, se profirieron 22 fallos judiciales en los cuales Función Pública era parte demandada, 21 de ellos favorables. Estos fallos representan un ahorro para el Estado que asciende a \$325.000 millones de pesos.

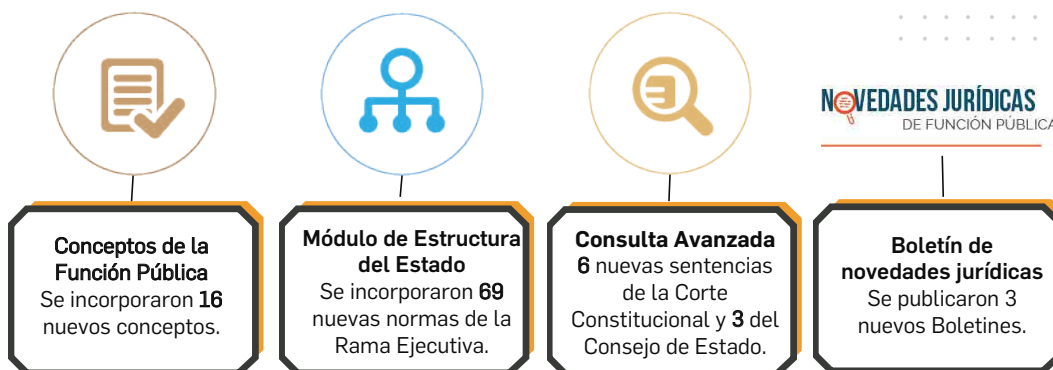
En cuanto a la producción normativa, se participó en la elaboración y revisión de 113 decretos en temas de reformas de planta, trámites, elementos salariales y prestacionales, entre otros, en el periodo establecido entre enero y junio de 2017.

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

Gráfica 9: Gestor Normativo



Gestor Normativo abril



Fuente: Función Pública (2017).

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

Tabla 3. Gestor normativo EVA.

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

Fuente: Función Pública (2017).

El gestor normativo contiene un módulo de consulta orgánica de la estructura del Estado Colombiano, con aproximadamente 1.500 normas, en el cual se encuentran incluidos todos los sectores administrativos de la rama ejecutiva del poder público con sus entidades pertenecientes al sector central y sus entidades descentralizadas adscritas y vinculadas, sus normas vigentes e históricas con las notas de vigencia correspondientes. De igual forma, el módulo relaciona las entidades y organismos pertenecientes a 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.

El gestor normativo ha generado unos ahorros para las entidades de \$ 531,278 millones de pesos, tal como se explica a continuación:

Gráfica 10: Ahorro que genera el gestor normativo de enero a junio de 2017 a las entidades



AHORRO TOTAL: \$531'278.000

Fuente: Gestor normativo – EVA (2017) corte 31 de junio 2017.

FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Acciones específicas

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

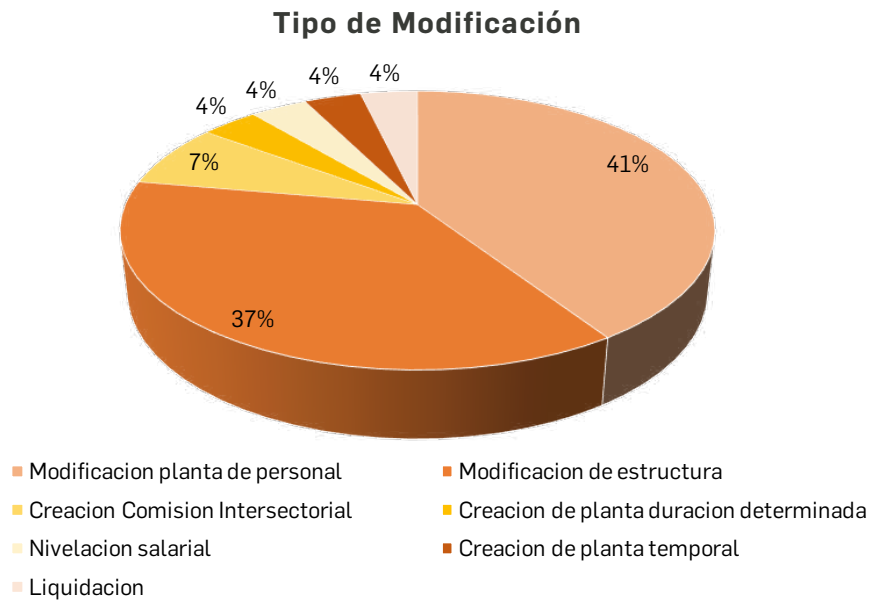
- * Creación de la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección en la Unidad Nacional de Protección.
- * Organización de la Comisión para el esclarecimiento de la verdad, la convivencia y la no repetición mediante decreto 588 de 2017.
- * Organización de la unidad de búsqueda de personas dadas por desaparecidas mediante decreto 589 de 2017.
- * Fortalecimiento de la Unidad para la Atención y Reparación Integral de Víctimas.

Igualmente, se adelantó una estrategia de desarrollo y fortalecimiento de capacidades de servidores públicos y ciudadanos en 20 municipios con zonas veredales transitorias de normalización y alta presencia de cultivos de uso ilícito en el marco del "Plan 100 días del Gobierno Nacional".

Así mismo, durante el primer semestre de 2017 Función Pública asesoró 7 procesos para el fortalecimiento institucional de entidades del orden nacional, que culminaron en 9 decretos (Modificación de estructura, planta de personal, prórroga de planta temporal, modificación de planta temporal, liquidación).

Actualmente, se está adelantando el acompañamiento a las reformas administrativas de 19 entidades del orden nacional:

Gráfica 11: Tipos de reforma en procesos a entidades del orden nacional I semestre 2017



Fuente: Función Pública (2017).

Por otra parte, se resalta el acompañamiento a la Fiscalía General de la Nación, cuya planta de personal pasó de 28.836 a 24.130 empleos. Ahora, la apropiación presupuestal de los 4.706 empleos suprimidos, equivalente a \$ 496.000.000 millones de pesos, fue invertido por el Gobierno Nacional en el robustecimiento de 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, las 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 éstas funciones se contaba con dos secretarías que realizaban funciones de planeación,

ejecución, seguimiento, evaluación y control, para lo cual se hizo necesario separar la prestación del servicio del control de la prestación del mismo. Dicho rediseño se realizó a costo cero.

El Gobierno Nacional, a través de la Función Pública, el Ministerio de Hacienda, 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, 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.

Por otro lado, se han atendido 123 entidades del Orden Nacional y 53 entidades del Orden Territorial en temas de desarrollo organizacional.

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 siguiente tabla:

Tabla 4: Análisis sectorial y diseño organizacional.

		ANÁLISIS SECTORIAL Y DISEÑO ORGANIZACIONAL	
		Gestión institucional	Sectores y/o entidades involucradas
Análisis sectorial	Política de Discapacidad	Interior - Salud y Protección Social - Educación	
	Minería	Minas y Energía - Ambiente y Desarrollo Sostenible	
	Economía Solidaria	Hacienda y Crédito Público - Trabajo	
	Política Carcelaria	Justicia y del Derecho - Salud y Protección Social	
	Recurso Hídrico	Ambiente y Desarrollo Sostenible	
Diseño organizacional	Posconflicto (entidades nuevas)	Unidad para la búsqueda de personas dadas por desaparecidas comisión para el esclarecimiento de la verdad, la convivencia y la no repetición, y jurisdicción especial para la paz	
	Posconflicto (fortalecimiento)	Unidad para la atención y reparación integral de víctimas Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses Fiscalía General de la Nación	
	Catastro multipropósito	Instituto Geográfico Agustín Codazzi Departamento Nacional de Planeación Superintendencia de Notariado y Registro	

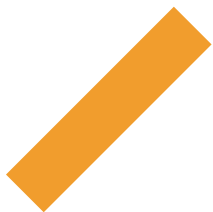
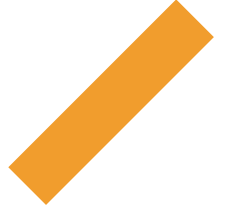
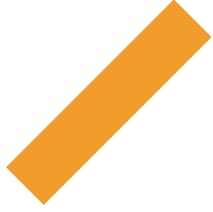
Fuente: Función Pública (2017).

Dentro de la vigencia de análisis se emitieron 1.509 conceptos en materia de salarios, manual de funciones, plantas de personal y estructura. Así mismo la Entidad realizó una depuración de 1.621 conceptos para establecer 50 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/eva/), en cuanto a los municipios cuya conectividad a internet es baja o nula, Función Pública entregará USB con el contenido de estos conceptos.

Con el fin de aportar a la mejorara en la gestión de las entidades, y que ello incida en un mejor servicio para la ciudadanía, se adelantaron 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 97 entidades, asesorías focalizadas a 33 y se han fortalecido las capacidades en construcción de paz en 21 municipios que poseen zonas veredales de concentración.
- * Las asesorías integrales han fortalecido a municipios y departamentos en cuanto a rediseños institucionales, ajustes a manuales de funciones, situaciones administrativas, modelo estándar de control interno – MECI - y gestión estratégica del talento humano. Las asesorías focalizadas se orientaron a la implementación del Sistema Único de Información de Trámites –SUIT y el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público –SIGEP.
- * Se realizaron talleres de rediseño a administraciones centrales de la Alcaldía de Bucaramanga, la Alcaldía de Cali, la Alcaldía de Túquerres, la Gobernación de Boyacá, la Gobernación de Caldas, la Gobernación del Chocó y la Universidad de Caldas.
- * Se asesoró a la Organización de Estados Americanos – OEA para el fortalecimiento de la estructura y los procesos de apoyo.



VI Sinergias que mejoran la gestión del servicio público

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

CONVENIOS

En el primer semestre de 2017 la Entidad ha establecido convenios con distintas entidades gubernamentales y no gubernamentales del orden nacional y territorial, esto ha permitido a Función Pública brindar un mejor servicio; entre las alianzas celebradas se encuentran:

Tabla 5: Convenios.

OBJETO	ENTIDADES
Desarrollo del programa de capacitación y formación para los servidores públicos del sistema penitenciario y carcelario colombiano.	DAFP-ESAP-INPEC
Implementación del componente del talento humano del MECI y del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) en la Contraloría Departamental del Tolima y en los organismos sujetos a su vigilancia.	DAFP - Contraloría del Tolima

OBJETO	ENTIDADES
Desarrollar, de manera concertada, temas de interés común dentro de sus competencias.	DAFP - Secretaría general de la alcaldía mayor de Bogotá D.C.
Desarrollo del proyecto de inversión " Mejoramiento del Sistema de Empleo Público Nacional".	ESAP- DAFP
Aplicar las pruebas de competencias laborales a los aspirantes de la Agencia dentro del proceso selección, con el fin de proveer los empleos de carácter temporal de la planta de personal.	Agencia de Desarrollo Rural - ADR - DAFP
Ejecución del proyecto denominado: "Desarrollo del Sistema de Gestión del Talento Humano por Competencias Nacional".	ESAP - CNSC - DAFP
Generación de estrategias y acciones administrativas, logísticas y humanas, para la implementación del Componente del talento humano y del Sistema de información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), en la Contraloría General de Santander y en los organismos sujetos a su vigilancia.	DAFP - Contraloría general de Santander
Función pública, permitirá y facilitará a la Contraloría el acceso a la información contenida en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP relacionada con el talento humano al servicio de las organizaciones públicas en cuanto a datos de las hojas de vida y declaración de bienes y rentas.	DAFP - Contraloría de Bogotá
Generación de estrategias y acciones administrativas, logísticas y humanas, para la implementación del componente del talento humano y del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), en la Contraloría Departamental del Amazonas y en los organismos sujetos a su vigilancia.	DAFP - Contraloría departamental del Amazonas
Generación de estrategias y acciones administrativas, logísticas y humanas, para la implementación de la gestión estratégica del talento humano y del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) en la Contraloría General del Departamento de la Guajira y en los organismos sujetos a su vigilancia.	DAFP - Contraloría departamental de la Guajira
Generación de estrategias y acciones administrativas, logísticas y humanas, para la implementación de la gestión estratégica del talento humano y del Sistema de información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) en la Contraloría General del Cauca y en los organismos sujetos a su vigilancia	DAFP - Contraloría departamental del Cauca

Fuente: Función Pública (2017)

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 ha venido implementando dichos instrumentos, entre los cuales se destacan:

- * El Espacio Virtual de Asesoría –EVA cuenta con 637.697 visitas entre enero y junio 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.



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 1.600 servidores públicos.

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

Durante el primer semestre del año se han efectuado 8 encuentros de los siguientes equipos transversales:

- Territorial.
- Gestión internacional.
- Gestión documental.
- Servicio al ciudadano.
- Planeación.
- Talento humano.
- Control interno.
- Secretarios generales.

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

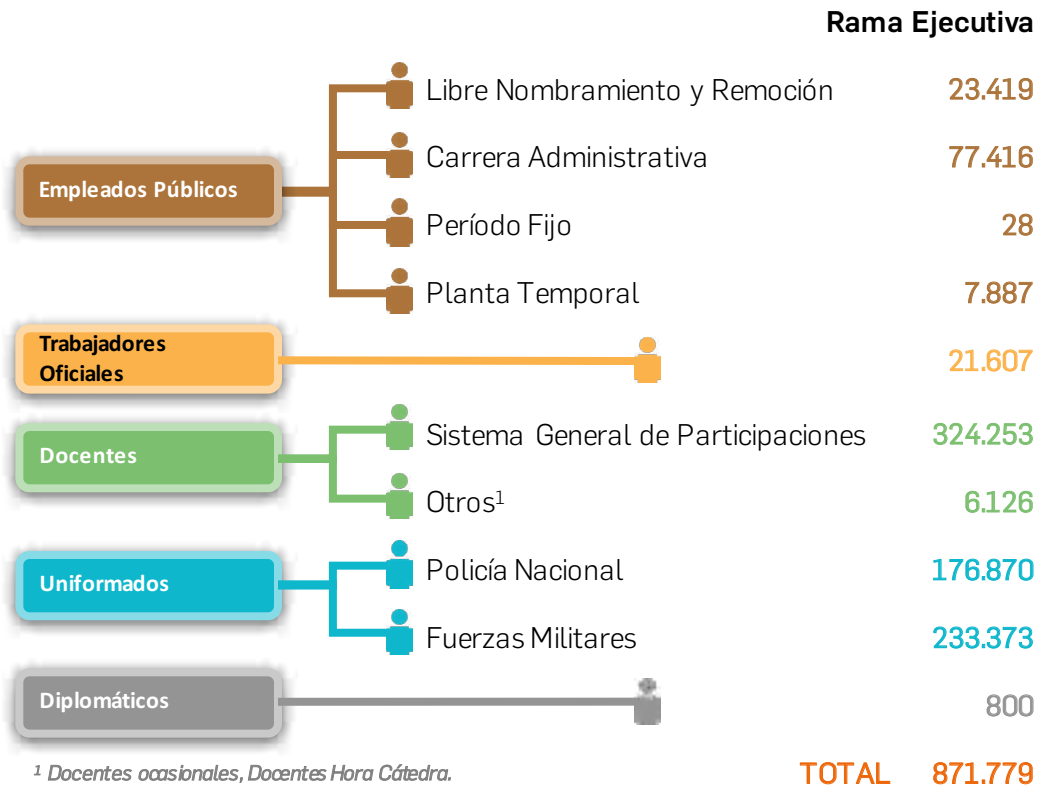
Comités sectoriales

A partir del 20 de junio, como resultado del compromiso asumido con el presidente de la República, la Entidad viene presentando los resultados de la gestión de los sectores de la Rama Ejecutiva a través de los comités sectoriales de desarrollo administrativo; lo anterior con el propósito de entregarles un balance de su gestión para impulsar acciones de mejora en torno a temas como el empleo público, la relación Estado-ciudadano, los equipos transversales, entre otros, de competencia de Función Pública.

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

La Rama Ejecutiva del orden nacional cuenta con 108.750 servidores públicos, 21.607 trabajadores oficiales, 330.379 docentes, 410.243 uniformados y 800 diplomáticos:

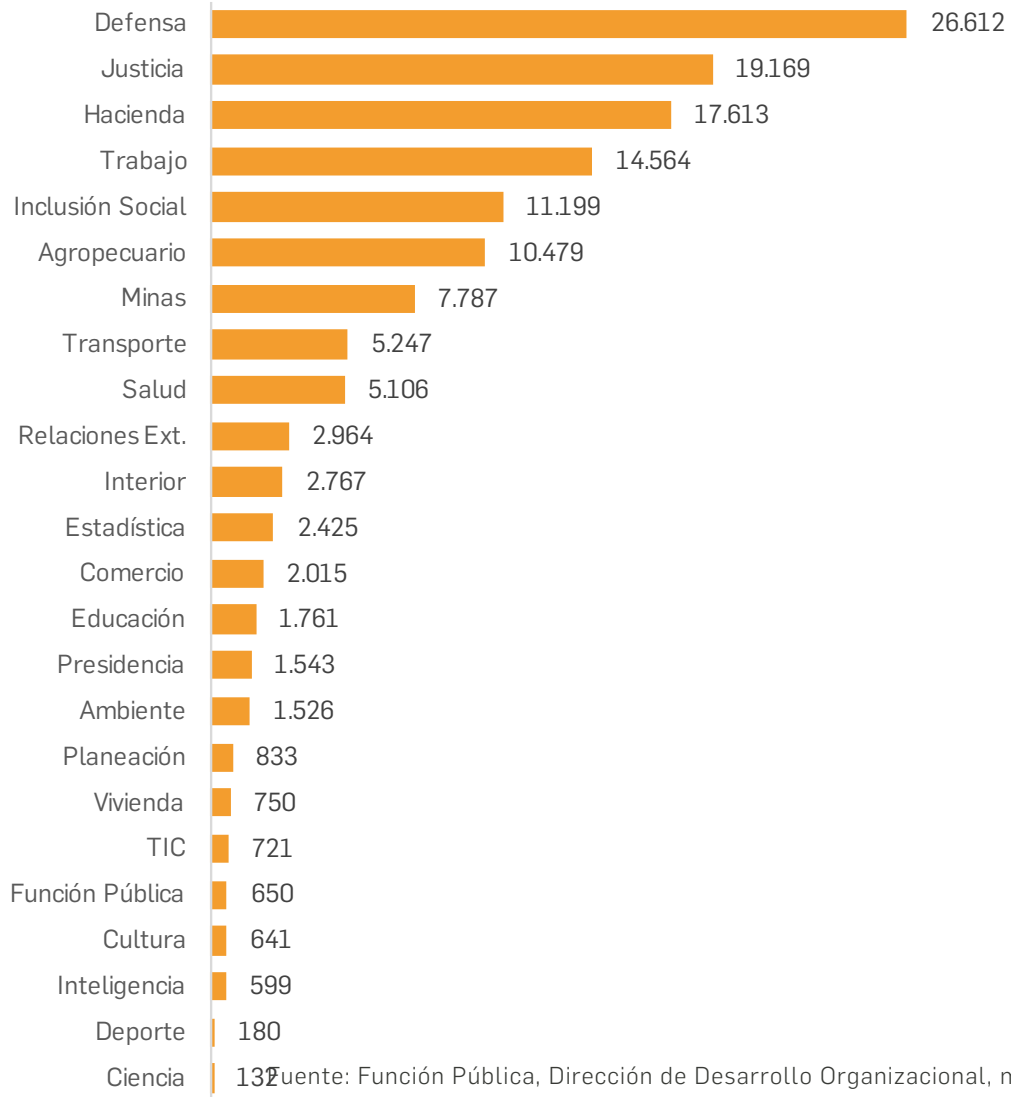
Grafica 12: Empleos y su clasificación:



Fuente: Función Pública, (2017).

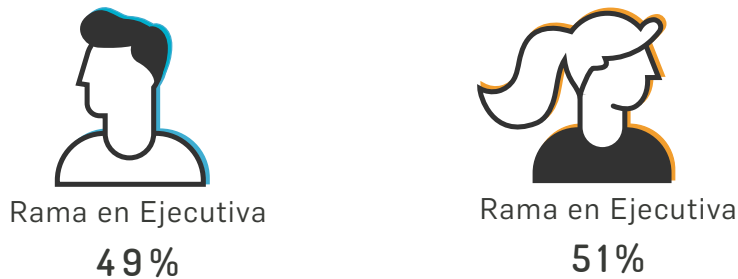
De los 871.779 servidores públicos, 137.283 están distribuidos entre las entidades de los 24 sectores administrativos de la Rama Ejecutiva y 734.496 corresponden a docentes del sistema general de participaciones (Sector Educación) y personal uniformado de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional (Sector Defensa):

Gráfica 13: Número de empleos por sector



Cabe destacar que la cantidad de mujeres, en la Rama Ejecutiva, es superior a la cantidad de hombres en 2 puntos porcentuales:

Gráfica 14: Distribución por Género



Fuente: Función Pública, SIGEP, abril 26 de 2017.

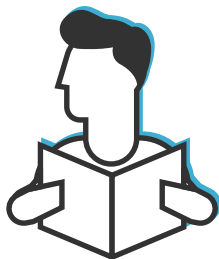
Se evidencia que hay servidores públicos tipo de la Rama Ejecutiva que se encuentra en un nivel educativo de secundaria²; está entre los 30 y los 39 años y recibe en promedio \$2.373.565³:

Gráfica 15: Servidor Público Tipo



Fuente: Función Pública, SIGEP, abril 26 de 2017

Gráfica 16: Máximo nivel educativo de los servidores públicos⁴



	Rama Ejecutiva
Secundaria	32%
Técnica-Tecnológica	14%
Profesional	22%
Especialización	24%
Maestría	5%
Doctorado	0%
No Reporta	4%

Fuente: Función Pública, (2017).

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

3 Este valor no incluye primas ni prestaciones de ley.

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

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

Gráfica 17: Publicación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano



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

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

La gestión del conocimiento y la innovación impulsa la transformación de la información en capital intelectual para el Estado, permite el desarrollo de acciones para compartir el conocimiento entre los individuos, de manera que se optimice su interpretación, uso, apropiación y, además, construye una cultura de análisis y retroalimentación para el mejoramiento gubernamental.

Así mismo, determina un esquema de adaptación diferenciado para las entidades públicas, con el cual pueden aprender de sí mismas

y de su entorno de manera colaborativa, pedagógica y analítica, haciendo que se orienten continuamente a la generación de mejores productos o servicios para los ciudadanos.

En el primer semestre del año se llevaron a cabo 8 asesorías a entidades del orden nacional y territorial:

- Ministerio de Hacienda y Crédito Público.
- Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.
- Departamento Nacional de Planeación (DNP).
- Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios.
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF).
- Migración Colombia.
- Gobernación de Cundinamarca y a Transmilenio S.A.

Durante las sesiones se presentaron lineamientos sobre gestión del conocimiento y la innovación y se resolvieron inquietudes sobre la implementación de acciones en dicha materia.

Por otro lado, la Dirección de Gestión del Conocimiento viene fortaleciendo las capacidades de redacción de los servidores de la Entidad para el posicionamiento de sus publicaciones, de manera que se han consolidado estándares de calidad en la producción escrita de los servidores de Función Pública, todo lo anterior se puede evidenciar en el proceso de revisión y corrección de estilo que durante el primer semestre del año sumó 9 documentos (guías, manuales, informes, entre otros) que han sido elaborados por las distintas áreas técnicas. Estos documentos son herramientas para la implementación de las políticas públicas a cargo 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, algunas de ellas fueron publicadas en la Red de Servidores Públicos y otras en el Boletín Sirvo a mi país, estas se enmarcaron en temáticas misionales y técnicas de la Entidad.

Durante el primer semestre de 2017 se desarrollaron 4 laboratorios pedagógicos que han permitido fortalecer las capacidades de los servidores públicos y transversalizar el conocimiento en la Entidad. Estos son un espacio en que los servidores públicos y contratistas de la entidad presentan las herramientas didácticas que vienen manejando en territorio a otros servidores que tienen experiencia pedagógica o realizan asesoría integral de otras direcciones y equipos. El objetivo es que, a través de una 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, en el desarrollo del Convenio N° 779 suscrito entre Función Pública, Colciencias y el Fondo Nacional de Financiamiento para la Ciencia, la Tecnología y la Innovación –Francisco José de Caldas, se suscribió el contrato para la construcción de herramientas innovadoras para la apropiación del conocimiento en gestión pública en el primer semestre del 2017.

Los productos están encaminados a la generación y apropiación del conocimiento producido por la Entidad entre los servidores públicos y los ciudadanos, esto para apoyar la implementación de las políticas relacionadas con la gestión administrativa en el país y mejorar la adopción de estas por parte de los grupos de valor como elemento estructural de la democratización del Estado.

Hay que mencionar, además, que durante el primer trimestre de 2017 se completó el análisis de los requerimientos presentados con corte al 31 de diciembre de 2016 a la Entidad, 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 que conlleven a una mejor atención de los grupos de valor y otros de interés que se encuentran ubicados tanto en el orden nacional como en el territorial.

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 (EVA⁵), 37% escrito (gestor documental⁶) y el de mayor uso con un 43 % escrito (proactivanet⁷).

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 % a Bogotá.

Por otro lado, la DGC trabajó con los grupos de Análisis y Política (AyP) en el fortalecimiento de capacidades y en la transversalización del conocimiento inherente a la misión de la Entidad. Durante el primer semestre del año se desarrollaron 24 sesiones 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.

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

5 EVA: Espacio Virtual de Asesoría.

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

7 Proactivanet: sistema virtual de mesa de ayuda.

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.

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 la Entidad presentó ponencias y experiencias exitosas en temas de su competencia.

PRESIDENCIA DEL CONSEJO DIRECTIVO DEL CLAD

- * 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.

PARTICIPACIÓN EN EVENTOS INTERNACIONALES CON PONENCIAS O EXPERIENCIAS

- * Apertura del curso selectivo de los administradores civiles del estado en España en la que la directora general presentó una conferencia sobre la finalización del conflicto, la construcción de la paz en Colombia y los retos para la administración pública.
- * World Government Summit 2017 en Dubái, con la participación de la secretaria general, la directora jurídica y la coordinadora de gestión internacional.
- * Seminario de la Contraloría General de la República del Perú, donde la directora general presentó la experiencia de Colombia en materia de control interno.
- * Visita in situ de la 5ª Ronda de Análisis del Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana contra la Corrupción- MESICIC, donde los directores de Empleo Público, Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano y la Secretaria General presentaron los avances de los compromisos de Función Pública.
- * Reunión de formación de la red de integridad pública de América latina y el caribe, donde la directora general presentó los avances alcanzados por Colombia en la materia.

- * Talleres de prospectiva y diagnóstico organizacional de la OEA a cargo de la Dirección de Desarrollo Organizacional. Washington D.C.
- * Foro del servicio público de las Naciones Unidas 2017, 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 en República Dominicana, donde participaron el director de Participación Transparencia y Servicio al Ciudadano y el director de Gestión del Conocimiento.

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. de acuerdo con lo anterior, se llevaron a cabo 3 videoconferencias con el Servicio Civil de Perú.
- * 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.
- * Memorando de entendimiento: Función Pública y el Servicio Civil de Chile, en marco del memorando suscrito en noviembre de

2016, se llevaron a cabo 2 videoconferencias durante el primer semestre del 2017.

PUBLICACIONES

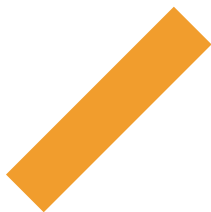
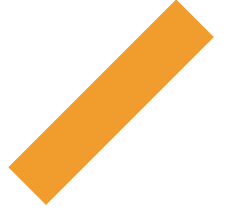
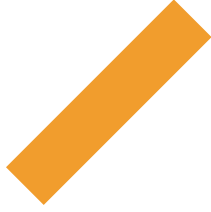
- * Publicación de 1 artículo en la revista del CLAD sobre la construcción de un Índice Sintético de Desempeño Institucional municipal en Colombia.

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, en el primer semestre de 2017 se encuentran en desarrollo los siguientes proyectos:

Tabla 6: Proyectos de cooperación internacional con recursos financieros 2017

	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"

Fuente: Función Pública, (2017).



VIII Productividad y mejoramiento continuo en Función Pública

Con el fin de lograr una gestión pública medida por resultados, ha sido necesario el mejoramiento continuo de la administración pública, fortaleciendo nuestras herramientas de gestión a través un sistema integrado que permite el buen uso de los recursos y la capacidad de la Entidad para producir resultados en pro de los intereses ciudadanos. Para lograr este propósito, Función Pública ha venido adelantando distintas gestiones que se mencionarán en este apartado.

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.

Para el desarrollo de esta política durante el primer semestre, se llevaron a cabo las siguientes actividades:

Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

Se efectuaron 46 actividades para los servidores públicos y contratistas, entre las que se destacan:

- * Se efectuaron 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.
- * Así mismo, en el mes de febrero se compraron máquinas de actividad físicas que permiten la conformación de un gimnasio saludable (terrazas saludables) y se han realizado 2 sesiones de actividad física (Zumba y Artes Marciales Musicalizadas) con la participación de 15 servidores y contratistas.



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

- * Con el apoyo de la Universidad Javeriana se desarrollaron 7 actividades de sensibilización en riesgo cardiovascular (tamizaje cardiovascular) a 142 servidores. Las temáticas para determinar los posibles riesgos a los que se encuentran expuestos los servidores fueron: toma de presión arterial e índice de peso para determinar el índice de masa corporal.
- * 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 actualmente se participa en el diplomado de gestión del riesgo dirigido por la Alcaldía local de la Candelaria.

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 avance del 51% a junio 30.
- * Difundir con el apoyo de la Oficina Asesora de Comunicaciones la estrategia "Servimos" en Función Pública, Felicidad en el trabajo desarrollando actividades conjuntamente con el Grupo de Cambio Cultural, de acuerdo con los lineamientos impartidos por la Dirección General con un avance del 62%.
- * 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, se desarrollará una segunda fase de intervención de fortalecimiento a los equipos, como seguimiento a lo construido.



Fuente: Función Pública (2017). Taller de 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:

- * 13 servidores en condición de teletrabajo por medio de un proceso de selección, el cual inició el 16 de marzo y finalizó el 23 de junio.
- * 37 servidores con horario flexible.
- * Sesiones del taller de pre pensionados los días 16 y 17 de mayo con la participación de 8 servidores.
- * Concurso de extensión cultural “conociendo valores” realizado el día 19 de mayo a todos los equipos de la Función Pública.

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 Emermédica, Banco Pichincha, Banco de Occidente, Banco Popular, Banco BBVA, Credivalores, Previsora Seguros, Caja de Compensación Compensar.
- * Torneo interno de tenis de mesa.
- * Celebración día de la mujer, del hombre, de la madre y secretaria.
- * Entrega de dotación a 17 servidores.
- * Inscripción a las diferentes modalidades deportivas enmarcadas dentro del convenio con el IDR 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 cuenta con 243 empleos distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 7: Planta de personal función pública

Descripción	Cantidad
Planta Global	186
Planta Temporal	57
Total	243

Tabla 7: Planta de personal función pública

Para el primer semestre se presentaron las siguientes novedades:

Tabla 8: 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
TOTAL VACANTES A JUNIO 2017			6

Fuente: Función Pública (2017).

Tabla 9: Encargos, movimientos internos y nuevos ingresos

Meses	Nº de ingresos por mes
Enero	2
Febrero	9
Marzo	13
Abril	6
Mayo	3
Junio	1
TOTAL	34

Fuente: Función Pública (2017).

Tabla 10: Ingreso por tipo de nombramiento

Tipo de Nombramiento/Meses	LNR ⁸	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
TOTAL	5	16	2	11	34

Fuente: Función Pública (2017).

8 Libre nombramiento y remoción

Estrategia para el crecimiento laboral del servidor público

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

- * De 34 nombramientos que se presentaron en el primer semestre, 9 de ellos fueron movimientos internos (entendiéndose como cambio de grado a uno superior), 2 fueron encargos y los 23 restantes fueron ingresos nuevos.
- * Se han analizado 13 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.
- * Para el primer semestre se han realizado 150 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.
- * Planeación de proyectos de aprendizaje en equipo – PAE en la vigencia con un total de 15 proyectos en la Función Pública.
- * Seguimiento y ejecución de los PAE 2017.
- * Desarrollo de la inducción y reinducción a través del Espacio Virtual de Asesoría – EVA a 34 servidores.



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.
- * 25 servidores inscritos en el proyecto de bilingüismo conjuntamente con el SENA.
- * 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.

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

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 viene implementando al interior del DAFP la entidad 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 elaboró el primer informe de medición de satisfacción de los grupos de valor, a través del cual 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.

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

Durante el primer semestre de 2017, la Entidad ha continuado implementando acciones para mejorar el acceso a la información por parte de nuestros grupos de valor, así:

- * Rediseño del 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.
- * Ejecución en un 100 % de 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.
- * Socialización y consolidación del Modelo de Servicio al Ciudadano.
- * Implementación en producción del 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.
- * Elaboración del primer informe de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias recibidas y atendidas por Función Pública, mediante el cual se determina la oportunidad de las respuestas y se formulan las recomendaciones a la Alta Dirección y a los responsables de los procesos, para el mejoramiento continuo de la Entidad.
- * Ejecución de 4 chats temáticos relacionados con los siguientes temas: negociación colectiva, plan institucional de capacitación, plan de acción anual 2017, y reporte MECI- FURAG.
- * Participación de la Función Pública en 3 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 y La Dorada (Caldas), 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.

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 10 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.
- * 368 apariciones positivas en medios de comunicación de las actividades desarrolladas por Función Pública.

Actividad en redes sociales



Seguidores: **25.845**.



Me Gusta: **25.619**.



Suscriptores: **2.214**.

Seguidores de la cuenta de la directora
(Liliana Caballero): **3.307**.

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

El Plan Anual de Acción 2017 de Función Pública es el mecanismo articulador que incorpora las políticas, estrategias y acuerdos del gobierno como son las políticas de desarrollo administrativo (Gestión Misional y de Gobierno; Transparencia, Participación y

Servicio al Ciudadano; Gestión del Talento Humano; Eficiencia Administrativa; Gestión Financiera) y la estrategia de Gobierno en Línea - GEL entre otras. Vale la pena resaltar que este plan de acción permite dar cumplimiento al objeto misional de la Entidad, tomando en consideración las competencias propias de Función Pública, el marco fiscal de mediano plazo y los resultados de la planeación de la vigencia anterior.

Para Función Pública, 2017 es un periodo de consolidación de todos los proyectos que se plantearon al comienzo del actual Gobierno. De esta manera, el Plan Anual de Acción vigente presenta la gran apuesta estratégica junto con sus componentes, productos, hitos y metas.

En cuanto a la planeación se tienen los siguientes resultados:

- * Logro del 88 % del Plan Anual de Acción para la vigencia 2017 frente a lo programado al mes de junio.
- * 41,02 % 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 mes de junio 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 la estrategia de formación de servidores públicos en construcción de paz implementada.
 3. Servidores públicos del orden nacional y territorial formados en pedagogía de paz.

4. Puntos de mejora de las entidades públicas en el desempeño de las políticas evaluadas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

De igual manera, para esta vigencia se cuenta con un avance en los compromisos de racionalización de trámites del 61 % y de un 55⁹ % en la formación de multiplicadores en procesos de control social a la gestión pública.

GESTIÓN DE CALIDAD

Modelo de gestión

Los principales avances frente al Modelo, durante el primer semestre del año, son los siguientes:

- * 3 instrumentos del modelo de gestión mejorados: 1. Diseño y puesta en marcha de Módulos de Planeación, 2. Riesgos, 3. Indicadores en el Sistema de Gestión Institucional – SGI.
- * Documentación de los 15 procesos actualizados para consulta de los usuarios a través de la Intranet (Caracterizaciones, Políticas de Operación, Procedimientos, Manuales, Guías y Formatos).
- * Mapa de riesgos institucional y de corrupción actualizado a 2017 y publicado en el portal web de la entidad, se identificaron 22 riesgos así: 5 de corrupción, 4 de cumplimiento, 4 estratégicos, 1 financiero, 1 imagen, 2 información, 3 operativo y 2 tecnológico.
- * Talleres y mesas de trabajo con los 15 procesos para apropiación del módulo y nuevos instrumentos.

9 Para más información consultar <http://sinergiapp.dnp.gov.co/#IndSectores/5/26>

- * Diseño de 10 piezas graficas informativas, 15 Brochures para los procesos institucionales y 1 campaña de apropiación del nuevo modelo de gestión.
- * Campaña tipo concurso para apropiación del modelo a través de la participación e interacción de líderes y colaboradores de cada proceso.

Reingeniería

- * Avance del 82 % en la implementación del sistema de gestión de calidad, alineado con el nuevo Modelo Integrado de Gestión de Función Pública.
- * Construcción de baterías de riesgos e indicadores institucionales actualizados, articulados y consolidados.
- * 79 acuerdos de niveles de servicio – ANS, concertados para los productos de los 15 procesos del Modelo, en ficha diseñada y automatizada.

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 y estadísticas oportunas, relevantes, confiables y de calidad que dan pasó a la producción de conocimiento para la toma de decisiones, evaluación y seguimiento de la entidad. En este sentido, durante el primer semestre de 2017 se publicaron 176 resultados de gestión para el nivel nacional y territorial. Así mismo, se desarrolló la sistematización del Sistema de Información Estratégico - SIE de Función Pública.

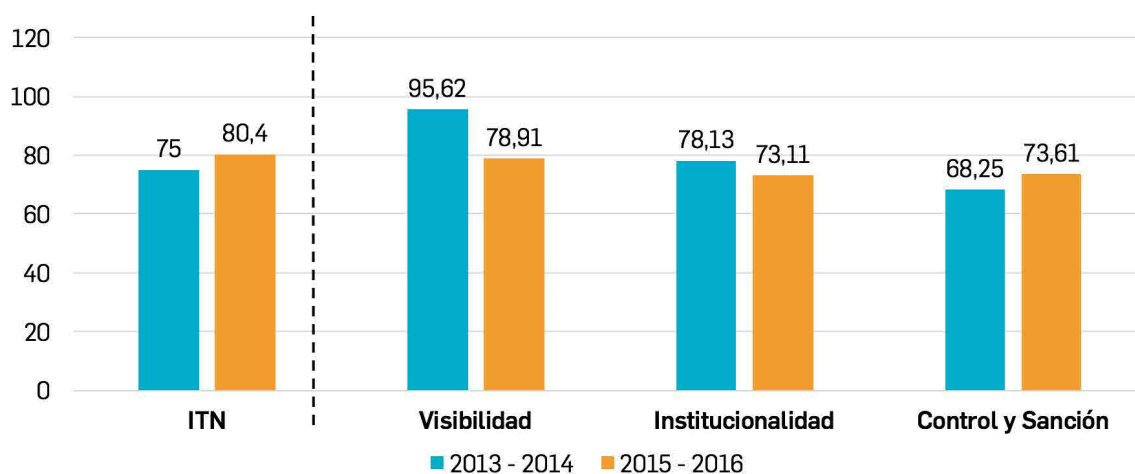
Por su parte, el Sistema de Información Estratégico incorpora el componente estadístico y la posibilidad de fortalecer la producción

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 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 ofrece 11 operaciones estadísticas en el componente de administración pública y 5 registros administrativos que conforman el 50 % de las estadísticas del área.

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.

Gráfica 18: Índice de Transparencia Función Pública.



Fuente: Función Pública (2017)

Gráfica 19: Ranking Índice de Transparencia Nacional.

Puesto	Entidad	Sector	Puntaje
1	Superintendencia de Sociedades	Comercio, Industria y Turismo	86,68
2	Superintendencia Financiera de Colombia	Hacienda y Crédito Público	84,96
3	Departamento Nacional de Planeación - DNP	Planeación	80,44
4	Departamento Administrativo de la Función Pública - FP	Función Pública	80,41
5	Contraloría General de la República	Organismo de Control	79,99
6	Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - Invima	Salud	79,36
7	Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF	Inclusión Social	78,45
8	Departamento Administrativo de la Presidencia - DAPRE	Presidencia	77,97
9	Ministerio de Defensa Nacional	Defensa	77,93
10	Superintendencia Nacional de Salud	Salud y Protección Social	77,75
11	Agencia Nacional de Infraestructura - ANI	Transporte	77,55

Fuente: Función Pública (2017)

EFICIENCIA ADMINISTRATIVA Y CERO PAPEL

Durante el primer semestre de 2017 se registró reducción en los consumos de: papel, telefonía y datos; además, se adelantó la separación de residuos generados por la entidad tal como se muestra a continuación.

Tabla 11: Consumos trimestrales

Servicio	Consumo I trimestre	Consumo II trimestre
Energía	\$29.853.520	\$ 30.571.350
Acueducto	\$1.635.540	\$1.790.200
Combustible	\$8.438.035	\$8.688.754
Consumo papel	270 resmas	231 resmas
Fotocopias	9.596 copias	11.525 copias
Telefonía y datos	\$28.707.046	\$18.316.573
Separación de residuos	192,76 m3	114,72 m3

Fuente: Función Pública (2017) comparativo consumo por trimestre servicios.

GESTIÓN DOCUMENTAL

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

- * Elaboración del inventario documental 782 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.
- * Implementación respuestas rápidas en sistema de radicación "Orfeo" a través de plantillas.
- * Se recibieron, radicaron y dirigieron 31.770 peticiones que se radicaron oportunamente, además, se enviaron 25.820 comunicados externos.

PROGRAMACIÓN, EJECUCIÓN PRESUPUESTAL Y SEGUIMIENTO A PROYECTOS DE INVERSIÓN

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 la Entidad en el mes marzo de 2017.

Al cierre del primer semestre de 2017, se logró una ejecución del presupuesto (compromiso) de \$19.757 millones equivalentes al 51.3 %. Así mismo, se ejecutaron (obligaciones) \$13.213 millones equivalentes al 34.3 % del presupuesto, en la siguiente tabla se desglosa la ejecución presupuestal mencionada:

Tabla 12: Programación, ejecución presupuestal y seguimiento a proyectos de inversión

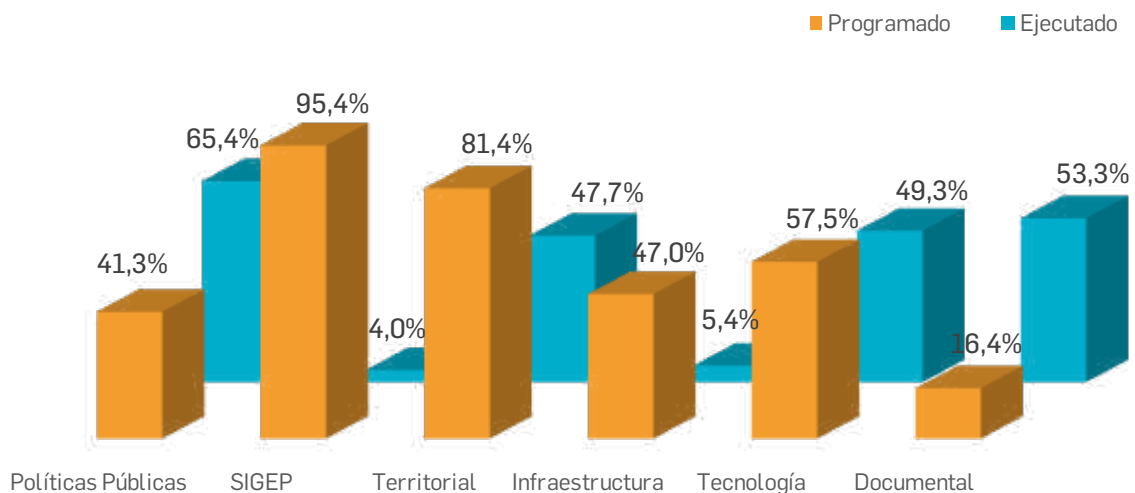
EJECUCIÓN PRESUPUESTAL A JUNIO DE 2017					
Concepto	"Apropiación 2017 mill. \$	Compromiso		Obligación	
		Resultado		Resultado	
		%	mill. \$	%	mill. \$
Funcionamiento	17.180	52,9%	9.088	48,0%	8.246
Inversión	21.324	50,0%	10.669	23,3%	4.967
Total	38.504	51,3%	19.757	34,3%	13.213

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

En materia de funcionamiento la ejecución corresponde a los gastos derivados de la nómina de personal y gastos generales para asumir las obligaciones básicas que facilitan la operación de la Entidad.

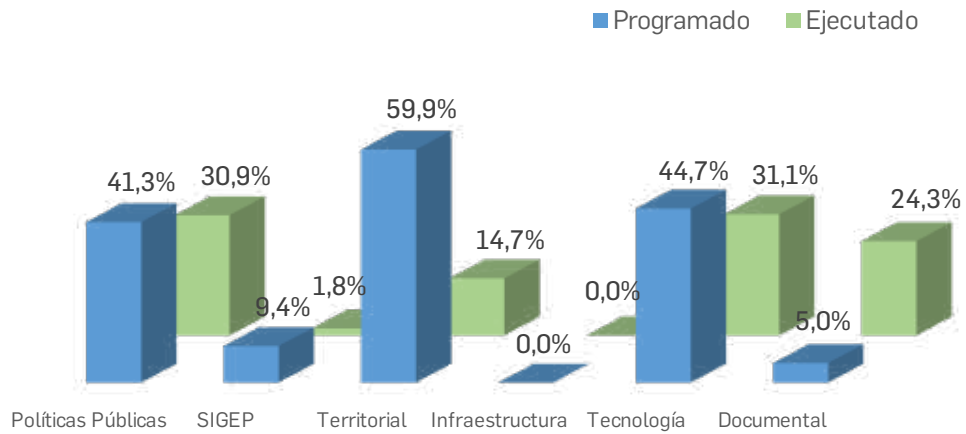
A continuación, se presenta la ejecución del presupuesto de inversión, el cual corresponde al 55 %, sobre el total del presupuesto de la Entidad.

Gráfica 20. Ejecución de proyectos de inversión a nivel de compromiso junio 30 de 2017



Fuente: SIIF Nación (2017). Ejecución presupuestal de corte junio 30 de 2017.

Gráfica 21. Ejecución de proyectos de inversión a nivel de obligación junio 30 de 2017



Fuente: SIIF Nación, fecha de corte junio 30 de 2017.

Tabla 12: Avance proyectos de inversión

Proyecto	Apropiación (millones de pesos)	Avance físico producto	Avance gestión	Avance financiero
Mejoramiento de la gestión de las políticas públicas a través de las tecnologías de información Tics	3.897	14,4 %	0,0 %	31,12 %
Mejoramiento fortalecimiento de la capacidad institucional para el desarrollo de políticas públicas, nacional	9.715	54,7 %	16,6 %	30,91 %
Mejoramiento de la infraestructura propia del sector	470	9,7 %	33,3 %	0,0 %
Mejoramiento tecnológico y operativo de la gestión documental del Departamento Administrativo de la Función Pública	103	27,0 %	12,5 %	24,3 %
Fortalecimiento de los sistemas de empleo público en Colombia	2.500	0,0 %	0,0 %	1,80 %
Desarrollo de la capacidad institucional de las entidades públicas del orden territorial	4.638	48,0 %	55,8 %	14,68 %

Fuente: Sistema de Seguimiento a Proyectos de inversión – SPI del DNP (2017)

El indicador de gestión, porcentaje de disponibilidad de la plataforma tecnológica del proyecto “Mejoramiento de la Gestión de las Políticas Públicas” a través de las tecnologías de información y comunicaciones, no presenta avance de gestión por cuanto se calcula al final de la vigencia con el promedio mensual.

En cuanto a los proyectos mejoramiento de la infraestructura propia del sector y fortalecimiento de los sistemas de empleo público en Colombia, se están adelantando los procesos de licitación pública: N° 02 de 2017 para adquirir, instalar y poner en funcionamiento los dos ascensores de la entidad, y N° 001 de 2017 para el desarrollo e implementación de las mejoras funcionales y operativas del sistema de información del empleo público.

Otro de los logros alcanzados durante el periodo son los resultados que demuestran el permanente compromiso de Función Pública para posicionar su gestión con estándares de eficiencia administrativa y financiera, razón por la cual la Contraloría General de la República ha mantenido el fenecimiento de la Cuenta Fiscal.

PLAN ESTRATÉGICO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

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:

PLAN ESTRATEGICO - HOJA DE RUTA 2016 / 2018

Proyecto	2016				2017				2018				2019	
	Trimestre				Trimestre				Trimestre				Trimestre	
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II
Estructura de TI			24 meses											
Sistema de gestión de servicios de TI			24 meses											
Oficina de Proyectos					8 meses									
Implementación del sistema de gestión - SGSI		24 meses												
Plan de continuidad del negocio - (BCP)			24 meses											
Sistema de relacionamiento - CRM		6 - 8 meses												
Sistema de gestión de procesos (BPM) y gestión documental	8 - 10 meses													
Inteligencia de negocios (BI)					6-8 meses									
Planeación de recursos (ERP) Fase 1		6 - 8 meses												
Sistema de empleo II (Fase 1, Fase 2 y Fase 3)	8- 10 meses f1				8-10 meses f2				6-8 meses f3					
Arquitectura empresarial			12 meses											
Renovación tecnológica / Data Center Interno					12 meses									
Implementación de voz sobre IP		6 - 8 meses												
Renovación cámaras de seguridad		3-6 meses												
Sistemas de control de acceso		3-6 meses												
Centros de cableado fuera de la norma								3-6 meses						
Intranet fase 1 y fase 2		3- 6 meses f1			3- 6 meses f2									
Rediseño de portales					6 - 9 meses									
Sistema de aprendizaje en línea - LMS		3-6 meses												
Bodega de datos - DWH - (Fase 1, Fase 2)		8- 10 meses f1			8-10 meses f2									
Sistema de georeferenciación - grupos de valor					8 - 10 meses									
Internet de alta disponibilidad												3-6 meses		
Proyecto gobierno en línea (Fase 1, Fase 2 y Fase 3)		5 meses f1			6-9 meses f2			6-9 meses f3						

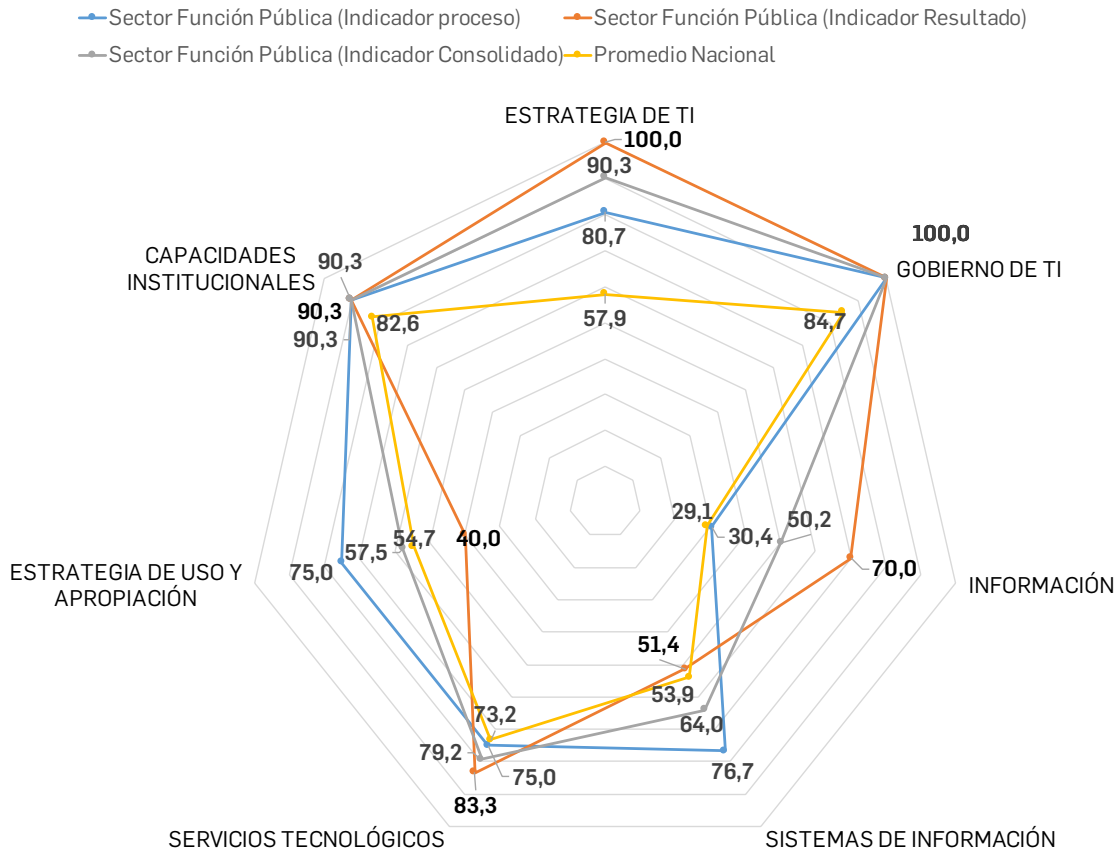
Fuente: Función Pública (2017)

IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE GOBIERNO EN LÍNEA 2017

Con el fin de continuar con la implementación de la estrategia de Gobierno en línea, sobre la cual en el año 2016 se realizó un diagnóstico y se definieron las hojas de ruta para el cumplimiento de los objetivos al 2017.; en el presente semestre, se ha definido la ficha técnica, el estudio de mercado y los estudios previos, de la empresa que acompañe a la entidad en la implementación de la estrategia y logro de las metas para el 2017.

En la siguiente gráfica se muestra el estado de avance de la implementación de la estrategia Gobierno en Línea - GEL en la entidad, el cual es el punto de partida para el 2017.

Gráfica 23: Avance del componente de TIC para la gestión



Fuente: Avance del componente de TIC para la Gestión (2016) Sector función Pública – indicadores consolidados por Logro (proceso y Resultado).

MIGRACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE SIGEP I

Durante la presente vigencia se ha venido efectuando la estabilización del sistema. Es importante indicar que con esta migración se pudo soportar el proceso de bienes y rentas sin contratiempos de indisponibilidades del sistema, minimizando el registro de casos de soporte durante este proceso. Durante el primer semestre del año de 2017 se presentaron 211.449 registros de bienes y rentas como se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 14: Registro de bienes y rentas

Mes	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Enero	1	92	1.228	6.132	9.452	12.097	14.268	16.646
Febrero	0	1.156	2.138	3.073	4.294	10.461	15.778	15.672
Marzo	0	12.274	18.680	25.865	71.916	109.549	91.830	129.879
Abril	0	4.548	9.670	26.378	24.228	30.723	37.718	15.838
Mayo	0	14.926	4.995	7.512	7.867	10.448	20.058	33.160
Junio	0	6.019	1.658	5.249	3.635	6.998	8.801	254
Julio	0	3.931	7.576	3.992	7.456	6.454	5.699	0
Agosto	0	3.306	1.966	2.926	9.230	6.143	5.833	0
Septiembre	0	2.279	1.864	2.432	9.786	7.543	4.802	0
Octubre	0	4.272	4.986	3.822	5.761	4.809	4.631	0
Noviembre	0	1.636	3.161	3.255	5.824	4.582	3.989	0
Diciembre	9	1.727	2.835	3.958	3.953	6.061	5.049	0
Total	10	56.166	60.757	94.594	163.402	215.868	218.456	211.449

Fuente: Función Pública (2017).

También se han atendido las solicitudes de información de servidores públicos, entidades y los casos bloqueantes de soporte para permitir el registro, almacenamiento de información en temas de organización institucional y personal al servicio del Estado; facilitar los procesos, seguimiento y evaluación de la organización institucional y de los recursos humanos al interior de cada entidad, consolidando la información que sirva de soporte para la formulación

de políticas y la toma de decisiones por parte del Gobierno Nacional; igualmente, permitir el ejercicio del control social, suministrando a los ciudadanos la información en la normatividad que rige a los órganos y a las entidades del sector público.

INSTALACIÓN Y CONFIGURACIÓN DE LA SOLUCIÓN DE VOZ IP PARA LA ENTIDAD

Se culminó la implementación de la solución de voz sobre IP, esta integra los servicios de telefonía con mensajería unificada, mediante una troncal SIP de capacidad de 70 canales simultáneos. Todas las terminales telefónicas son de alta calidad, permiten recepción, salida y transferencia de llamadas internas y externas, desvío de llamadas, teleconferencia, llamadas en espera, identificador de llamada entrante, música en espera, captura de llamadas y buzones de voz, buzón al correo electrónico (Integración con Office 365). Así mismo, permite la gestión de listas negras, bloqueo y desbloqueo de las extensiones, salas de conferencia, monitoreo de llamadas en curso para extensiones con grabación habilitada, recepción de fax desde en el propio sistema y envío a email, 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.

IMPLEMENTACIÓN DE LA NUEVA APLICACIÓN DE 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. Adicionalmente, ha permitido migrar las experiencias exitosas de los años anteriores, con el fin de salvaguardar este conocimiento. Dicha aplicación permite cargar contenidos audiovisuales para publicar estos contenidos de manera más atractiva.

DESARROLLO DE FURAG II - NUEVO MODELO DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

Este proyecto se ha desarrollado en dos fases:

Integración de MECI y FURAG

- * Durante el mes de febrero de 2017 se llevó a cabo el proceso de captura de información a través del diligenciamiento de los formularios diseñados en FURAG.
- * Durante el periodo de marzo a mayo de 2017 se han realizado los ajustes en FURAG para la publicación de los resultados a las entidades del proceso de diligenciamiento del mes de febrero.

Ajustes para el nuevo modelo de evaluación de la gestión institucional

- * Dada la importancia y magnitud del proyecto, al interior de Grupo de Servicios de Información de la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, se creó un grupo de trabajo conformado por un ingeniero para requerimientos y pruebas y dos ingenieros desarrolladores.
- * En el mes de junio se llevaron a cabo desarrollos de las nuevas funcionalidades las cuales continúan.

IMPLEMENTACIÓN DE LA FASE 1

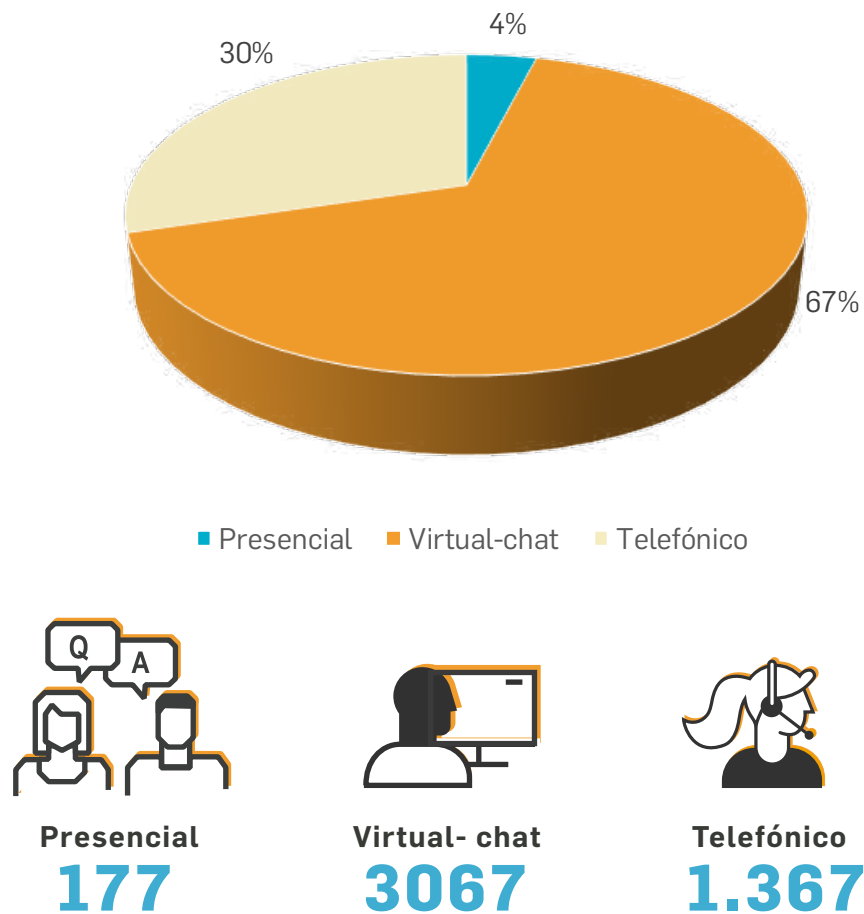
Sistema de relacionamiento con grupos de valor – Customer Relationship Management -CRM

En la estrategia de relacionamiento con los grupos de valor (ciudadanos, servidores públicos y entidades públicas), se ha realizado la implementación de la herramienta CRM de la entidad

con el fin de dar solución a los casos (solicitudes, peticiones, entre otras) de los grupos de valor.

Una de las principales características del CRM es consolidar toda la información relacionada con los grupos de valor y además exponerla en un espacio único donde los agentes de servicio puedan observar, analizar y utilizar la información, para brindar un mejor servicio. A esto se le conoce como la vista 360o 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.

Gráfica 24: Casos registrados.



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. La Intranet en primera fase fue publicada en diciembre de 2016, pero se han agregado nuevos servicios.

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, sistema integrado de gestión, SIGEP, SUIT, FURAG, MECI, portal institucional, espacio virtual de asesoría y normatividad.

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.

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 3.000 integrantes a la fecha. Además, se han publicado más de 200 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.

En materia de diseño gráfico, durante este semestre se hizo un nuevo diseño de administración de contenidos, que facilite el cargue de artículos, buenas prácticas, eventos y debates.

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, la cual es administrada y actualizada permanentemente por la entidad.

Durante este semestre, 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. Por consiguiente, se implementó la sección "normativa de Paz", se eliminaron filtros de búsqueda que dificultaban la consulta de información, se implementaron los boletines de novedades jurídicas, se mejoró el buscador que funciona con tecnología de Google y se implementó un rediseño del Gestor.

Gestor Normativo



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



Consulta avanzada



Conceptos de la Función Pública



Normativa de Paz



Estructura del Estado Colombiano

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 app de EVA es la primera aplicación de Función Pública.

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).

Micrositio del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Estado Joven y Competencias laborales

Se diseñaron 3 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.

SERVICIOS TI

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.

Pruebas del proceso de servicio al ciudadano y Plan de Acción Técnico en CRM

Se llevó a cabo prueba piloto y pasó a producción del CRM, al corte del presente informe, se encuentran registrados **10.806 casos**, incluyendo:

- * **5997** atendidos por canales: virtual – chat, telefónico y presencial.
- * **4809** casos registrados de migración de proactivanet.

Se implementó el Plan de Acción Técnico en ambiente de pruebas, del cual se han efectuado las siguientes actividades:

- * **6** jornadas de capacitación con el consultor.
- * **4** jornadas de capacitación personalizadas (grupos de 3 o 4 personas).
- * Acompañamiento en sitio con el equipo de DDO para elaboración de PAT en ambiente de pruebas.

Evaluación de la gestión institucional

Durante el periodo del presente informe, la Oficina de Control Interno presentó 16 informes internos y externos, donde se exponen los resultados de los ejercicios de seguimiento y se realizan observaciones, sugerencias y recomendaciones generadas sobre aspectos en los que se evidenció la necesidad de ajustes y/o mejoras. A continuación, se relacionan los respectivos informes que pueden ser consultados en <http://www.funcionpublica.gov.co/informes-y-seguimientos-oficina-de-control-interno>

Tabla 15: Informes internos y externos

1. Control Interno Contable (vigencia 2016)
2. Informe EKOGUI (segundo semestre 2016)
3. Informe PQRS (abril 2016 – diciembre 2017)
4. Evaluación de gestión por dependencias (21 áreas)
5. Seguimiento Estrategia Anticorrupción y de Servicio al Ciudadano (2016)
6. Ejecutivo Anual (MECI) (vigencia 2016)
7. Informe Pormenorizado de Control Interno (nov 2016 – feb 2017 y mar - jun 2017)
8. Cuenta anual consolidada para la Contraloría General de la República CGR (SIRECI)
9. Informe para fenecimiento cuenta (Cámara de Representantes)
10. Seguimiento Plan de Mejoramiento suscrito CGR (II semestre 2016)
11. Austeridad en el gasto (IV trimestre 2016 – I trimestre 2017)
12. Seguimiento Ley de Transparencia
13. Derechos de Autor
14. Seguimiento al comité de conciliaciones
15. Seguimiento aplicación de lineamientos de gestión documental
16. Seguimiento y cierre plan de mejoramiento auditorias de gestión

Fuente: Función Pública (2017). Cronograma Oficina de Control Interno.

Igualmente, se han efectuado **2 campañas** a través de la **Intranet de Función Pública** relacionadas con el seguimiento al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, publicadas los días 16 de enero y 15 de mayo de 2017.

Anexos

ANEXO 1. ORGANIGRAMA

Función Pública

Decreto 430 de 2016 • Decreto 666 de 2017

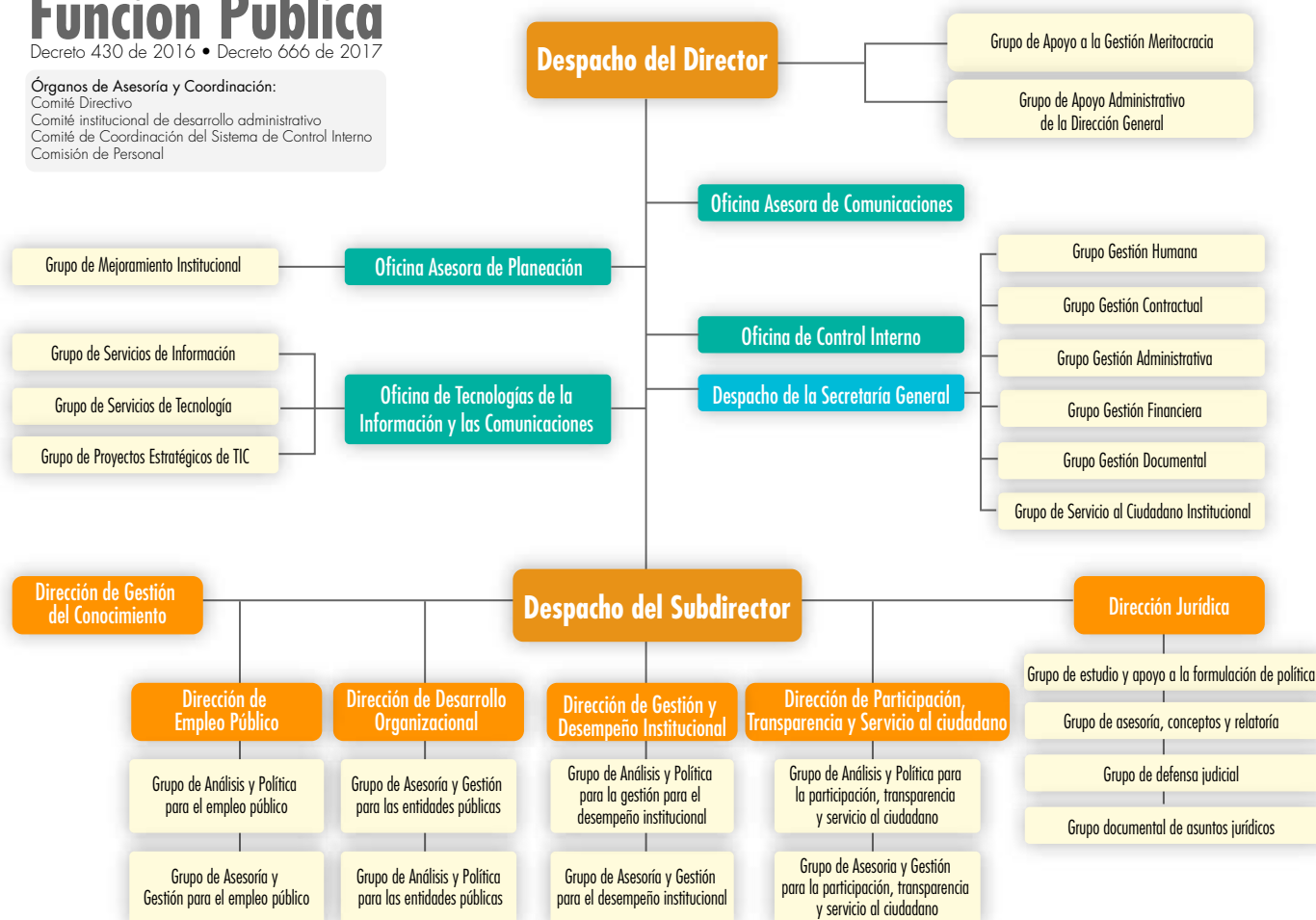
Órganos de Asesoría y Coordinación:

Comité Directivo

Comité institucional de desarrollo administrativo

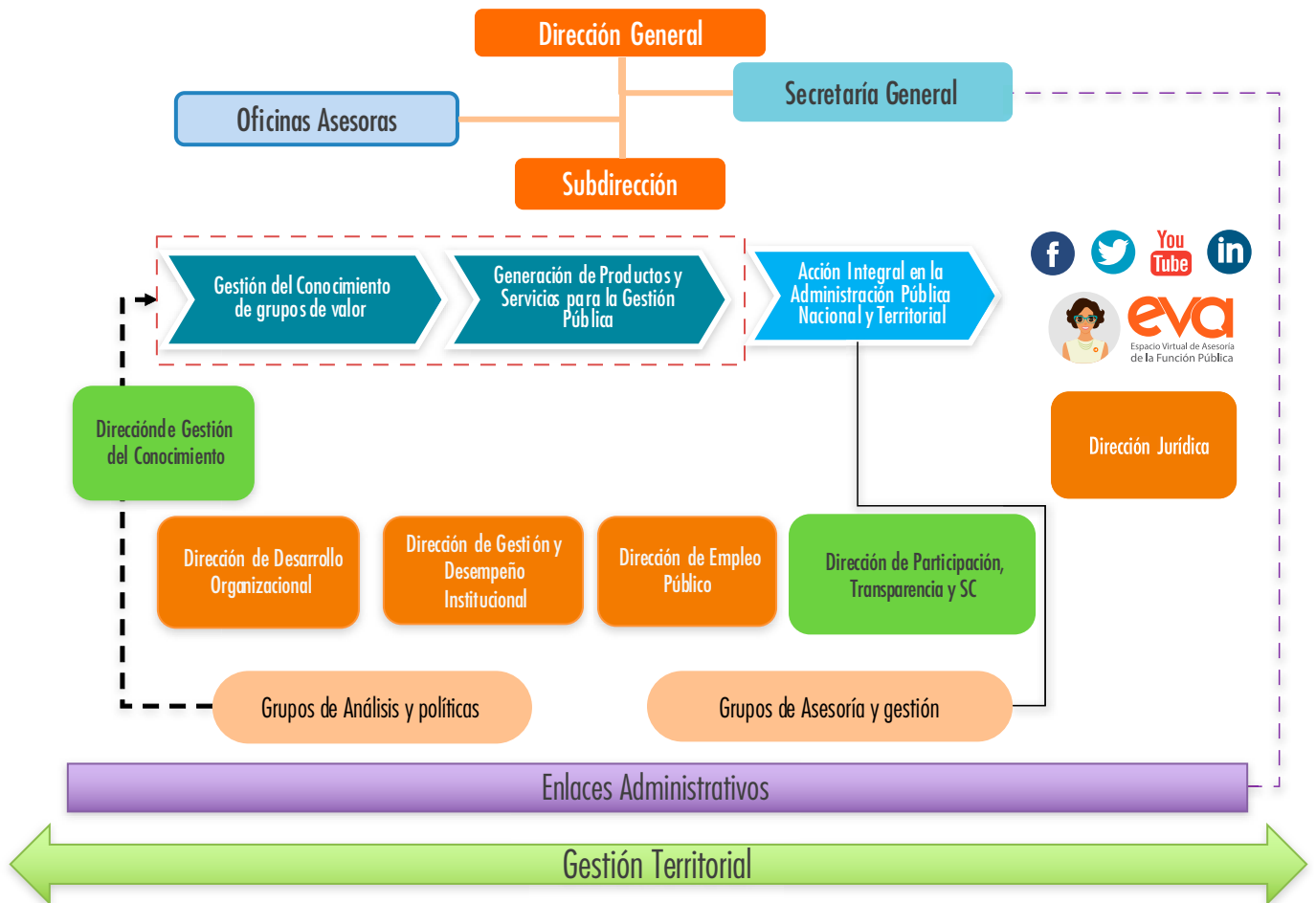
Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno

Comisión de Personal



- FUNCIÓN PÚBLICA -

ANEXO 2. NUESTRO NUEVO MODELO DE GESTIÓN



ANEXO 3.
TRIÁNGULO DE LA INTEGRIDAD PÚBLICA






ANEXO 4. TAMAÑO Y CARACTERIZACIÓN DE LA ENTIDAD

EMPLEO PÚBLICO

	Entidad	Rama
Régimen General	Libre Nombramiento y Remoción	39 23.419
	Planta Temporal	57 8.706
	Carrera Administrativa	147 77.456
TOTAL		243 109.581

Función Pública aporta el **0,2%** de servidores Públicos frente a la Rama

GERENCIA PÚBLICA

	Entidad	Rama
	7	1.588
0,4% del total de la Rama		
	71%	60%
	29%	40%

La **Gerencia Pública** en la Función Pública se encuentra compuesta en un **71% por hombres**, superior en 11 puntos al total de la Rama Ejecutiva

SERVIDOR PÚBLICO PROMEDIO





	Edad Promedio	Nivel Educativo Promedio	Ingreso Mensual
FP	50-56 años	Especialización	\$ 3.680.733
Rama Ejecutiva	30-39 años	Profesional	\$ 4.370.771

El servidor público promedio de FP cuenta con un nivel educativo de especialización, ubicándose por encima del nivel de la Rama Ejecutiva.

El servidor público de FP, recibe en promedio **\$690.038** pesos menos que un servidor público promedio de la Rama Ejecutiva.

GÉNERO

	Entidad	Rama
	55%	51%
	55%	49%

PLAN ANUAL DE VACANTES

	Sin Proveer	En encargo	Provisionales
FP	24	24	68
Rama Ejecutiva	5.384	4.723	19.825



	Entidad	Rama
Asesor	0	385
Profesional	101	17.525
Técnico	8	5.808
Asistencial	7	6.214

COSTO NÓMINA MENSUAL

El costo total de la entidad **0,4%**

Del total de la rama

Costo Nómina Mensual

\$ 800,3 Millones



Rama

\$201.524 millones

Fuente: Función Pública (2017).

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](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 primer semestre de 2017

BOGOTÁ, D.C., COLOMBIA

SEPTIEMBRE 2017

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

Bogotá, D.C., Colombia.

VISÍTANOS O ESCRÍBENOS:

