



El servicio público
es de todos

Función
Pública

FUNCIÓN PÚBLICA
ENERO 01 DE 2020 A JUNIO 30 DE 2020

Informe de Gestión

VERSIÓN 1

Contenido

1

Apuesta Estratégica FP y acciones 2020

2

I. Consolidar una gestión pública moderna, eficiente, transparente, focalizada y participativa al servicio de los ciudadanos

3

II. Enaltecer al servidor público y su labor

4

III. Consolidar a Función Pública como un Departamento Eficiente, Técnico e Innovador

5

Gestión adelantada en tiempo de Emergencia Sanitaria COVID-19

6

Avance Plan de Acción Anual 2020

7

Ejecución Presupuestal y Estados Financieros corte a 30 de junio

8

Percepción ciudadana: atención PQRDS, medición del servicio

Introducción

En línea con los compromisos que asume **Función Pública** con todos sus grupos de valor, presenta hoy los resultados de la gestión institucional correspondiente al periodo **1 de enero al 30 de junio de 2020**, enmarcados en las metas construidas por todo el equipo humano de la Entidad para la presente vigencia, asociadas a las obligaciones legales y los retos asumidos con el Gobierno.



Apuesta Estratégica FP y acciones 2020



El servicio público
es de todos

Función
Pública

Quienes 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.



El servicio público
es de todos

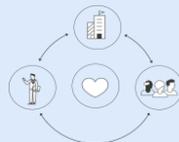
Función
Pública



Propósito Fundamental

El Departamento Administrativo de la Función Pública tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los **servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado**, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación
(Decreto 430 de 2016)

Apuesta estratégica grandes objetivos



Acciones 2020 *

- Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG
- Premio Nacional de Alta Gerencia
- Procesos de Transformación Organizacional en el Estado
- Simplificación y Racionalización de Trámites
- Fortalecimiento de capacidades institucionales para afianzar la legalidad y el relacionamiento colaborativo con el ciudadano.
- Gestión del Conocimiento y la Innovación para Generar Valor Público
- Control interno en Municipios PDET
- Fortalecimiento de la Institucionalidad en las Políticas de Mujer y Género, Estabilización, y Catastro multipropósito.
- Reducción de la provisionalidad del empleo público en Municipios de 5 y 6 categoría

Objetivo 1: Consolidar una gestión pública moderna, eficiente, transparente, focalizada y participativa al servicio de los ciudadanos: (i) desarrollar acciones de transformación organizacional y fortalecimiento de capacidades institucionales; y (ii) formular políticas, herramientas y estrategias para fortalecer la relación de los ciudadanos con el Estado y (iii) consolidar una cultura de integridad en el servicio público colombiano.



- Participación de la Mujer en el Empleo Público
- Inclusión productiva para las Personas con Discapacidad
- Construyendo un país de oportunidades para los jóvenes
- Capacidades del talento humano para afianzar la legalidad y el relacionamiento colaborativo
- Equipos Transversales
- Elaboración del Plan Nacional de Formación y capacitación con base en lo establecido en el PND
- Bienestar (teletrabajo, bilingüismo y horarios flexibles)
- Gestión Meritocrática



Objetivo 3: Consolidar a Función Pública como un Departamento eficiente, técnico e innovador: para el cumplimiento de este objetivo Función Pública implementa el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), gracias al cual logra identificar las oportunidades de mejora permitiéndole enfocar su trabajo para satisfacer las necesidades y garantizar los derechos de nuestros grupos de valor.



Objetivo 2: Enaltecer al servidor público y su labor: El Sector Empleo Público se encamina hacia la consolidación de un modelo de empleo público innovador, que potencie la capacidad del Estado y la administración Pública para mejorar la productividad individual e institucional, el crecimiento y la motivación del servidor público.

- Talento humano de Función Pública
- Gestión contractual de la Entidad
- Defensa Jurídica
- Comunicación interna y externa
- Datos e información pública de calidad para la toma de decisiones y uso de la ciudadanía
- Gestión internacional
- Generación del conocimiento en Función Pública
- Implementación de Acciones para la Construcción de Paz

***I. Consolidar una gestión pública moderna,
eficiente, transparente, focalizada y participativa
al servicio de los ciudadanos***



El servicio público
es de todos

Función
Pública

Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG

De acuerdo con los objetivos del Pacto por una Gestión Pública Efectiva, Función Pública ha centrado su gestión en consolidar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión en las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional. Para ello, el PND estableció una meta de aumentar 10 puntos en el IDI Nacional para el cuatrienio; específicamente la meta fijada para los años 2019 y 2020 es de 4 puntos de mejora, para cada vigencia, frente a la línea base definida (**74,3 puntos**).

Para el cumplimiento de esta meta se definió una estrategia de asesoría a las entidades, que incluyó un esquema de acompañamiento mediante capacitaciones presenciales y virtuales. Esto, junto con los lineamientos emitidos por los líderes de política en el marco del Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional, permitió obtener un resultado de 79,2 en la medición del IDI Nacional para la vigencia 2019. Es decir, **4,8 puntos por encima** de la medición del 2018, **cumpliendo y superando la meta propuesta para el 2019**.



Comparativo Índice de Desempeño Institucional Nacional (2018-2019)

En el marco del proceso de asesoría integral, Función Pública ha llevado a cabo acciones para el cumplimiento del compromiso establecido en el PND de aumentar **5 puntos** en el IDI Territorial para el cuatrienio, frente a la línea base definida (**56,5 puntos**), lo cual se tradujo en un crecimiento de **2,6 puntos** en el índice, respecto al punto de mejora proyectado para el 2019.

Para el 2020, acorde con los resultados del Índice de Desempeño Institucional (IDI) del 2019, Función Pública identificó las entidades territoriales que requieren apoyo y orientación en las políticas del MIPG, bajo su competencia, aportando al cierre de brechas de la gestión pública y al cumplimiento de la meta establecida de **2 puntos** de mejora en la medición de la vigencia actual.



Comparativo Índice de Desempeño Institucional Territorial (2018-2019)

Simplificación y Racionalización de Trámites

En el marco de la implementación de la Política Pública de Racionalización y Simplificación de Trámites y de la estrategia Estado Simple Colombia Ágil, Función Pública acompaña y orienta a las entidades en la elaboración anual del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, el cual debe incluir entre otras, una estrategia para la simplificación de trámites.

Para el año 2020, la meta programada en el PND es de **400 acciones** de racionalización tanto en el orden nacional como territorial. Al mes de junio se han adelantado **78 acciones** por parte de las entidades del orden territorial lo que representa el **19,5%** de la meta establecida que sumado al **29,5%** nos permite contar con un avance del **49%** de la meta.

La implementación de estas **78 acciones** ha generado ahorros por más de **\$26.463 millones de pesos**. Gracias a estas se ha logrado reducir el tiempo de respuesta de los trámites, mayor interoperabilidad entre entidades, implementación de mecanismos que permiten hacer seguimiento en línea al estado de los trámites, habilitación de aplicativos de radicación en línea y mejora y optimización de los procesos asociados a los trámites.

A continuación, se presenta un listado de 10 acciones de simplificación de trámites implementadas por parte de entidades territoriales, entre julio de 2019 y junio de 2020, que tienen un alto impacto hacia los ciudadanos y usuarios de los trámites:



Procesos de Transformación Organizacional en el Estado

En cumplimiento de lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo PND, que refleja las necesidades de fortalecimiento y desarrollo de capacidades de los diferentes sectores administrativos, Función Pública acompañó técnicamente, entre el 1 de julio de 2019 y el 30 de junio de 2020, más de 20 procesos de fortalecimiento de capacidades, entre los cuales se destacan:

1	COLDEPORTES de Departamento Administrativo a Ministerio del Deporte
2	La Agencia de Defensa Jurídica del Estado (ADJE) y su rol en los tratados de libre comercio
3	Bienestar económico y social de los colombianos en la OCDE
4	Mayores capacidades en el monitoreo de mercados, para una mejor compra pública en Colombia
5	Autonomía presupuestal del Consejo Nacional Electoral (CNE)
6	La Consulta Previa, un mecanismo de diálogo transparente
7	Modernización y eficiencia de las entidades públicas del Sector Financiero
8	Un nuevo modelo de Control Fiscal para el país
9	Fortaleciendo la Política Criminal y Penitenciaria del país
10	Seguridad aérea, una variable clave en la economía colombiana ⁸
11	Alimentos para Aprender ⁹
12	Mayor eficiencia en la expedición de Licencias Ambientales
13	Industria creativas, una oportunidad desde el emprendimiento para la formalidad y la sostenibilidad de la economía colombiana
14	Acceso a la tierra con legalidad
15	Los jóvenes, el potencial más grande de una Nación
16	Procesos de formalización de las plantas de personal

Premio Nacional de Alta Gerencia

Para la vigencia 2020, la convocatoria para la postulación de experiencias al Premio Nacional de Alta Gerencia inició el 03 de marzo y finaliza el 01 de septiembre. Los ejes temáticos definidos para este año son: (i) la Ecuación de la Equidad; (ii) los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y (iii) la administración pública no se detiene ante la crisis del Covid19. Este último se incorpora para reconocer las experiencias de las entidades que, ante la Emergencia Sanitaria generada por el Covid19, demuestran la capacidad de adaptarse al cambio sin interrumpir el funcionamiento de la administración pública garantizando los fines esenciales del Estado.

Teniendo en cuenta que uno de los objetivos del Banco de Éxitos de la Administración Pública es lograr la replicabilidad de las buenas prácticas en las entidades, Función Pública diseñó una estrategia que permite conocer y posicionar a nivel nacional e internacional las experiencias registradas. Esta estrategia se llevó a cabo a través de las siguientes acciones:

- Se difundieron 49 experiencias a 7.240 entidades, a través del envío de infografías que describen los aspectos más relevantes de las mismas a fin de promover su conocimiento y posicionamiento en otras entidades.
- El portal institucional de Función Pública cuenta con un micrositio donde reposa la información de las experiencias exitosas, constituyéndose como una fuente de gestión de conocimiento y de aprendizaje en el sector público. Entre julio de 2019 y junio de 2020 se han registrado 9.260 de visitas.
- Con el fin de posicionar a nivel internacional las experiencias registradas en el Banco de Éxitos, se acompañó a las entidades finalistas y ganadores a postularse a convocatorias que premian buenas prácticas en gestión pública,



Fortalecer las capacidades institucionales para afianzar la legalidad y el relacionamiento colaborativo con el ciudadano.

Diseño y formulación de políticas de relacionamiento con el ciudadano

Función Pública viene trabajando en la elaboración de tres políticas que no solo impactarán de manera positiva la relación con los ciudadanos, sino que crearán una nueva agenda que responda a los desafíos actuales de la gestión pública.



1. Política de Transparencia, Integridad y Legalidad: hacia un Estado abierto, los avances son el resultado de una serie de ejercicios de co-creación de la mano con PNUD y Secretaría de Transparencia, donde a través de **24 talleres en 12 territorios priorizados**

2. Política de Servicio al Ciudadano, Función Pública ha trabajado de manera coordinada con el DNP, especialmente en lo que respecta a la elaboración del diagnóstico; para ello, se han adelantado ejercicios de participación con cerca de **506 líderes** de servicio al ciudadano, de entidades nacionales y territoriales, con quienes se identificaron los retos y oportunidades de mejora de esta política.

3. A través de ejercicios de participación en los cuales se identificaron los principales retos del país en esta materia, se logró agrupar un total de 15 compromisos. La siguiente etapa de participación implica que éstos se sometan a una consulta ciudadana que permita priorizar los compromisos que harán parte del **Cuarto Plan de Estado Abierto para Colombia**.

Participación Ciudadana en el ciclo de la Gestión Pública

Con respecto a la promoción de la participación ciudadana en la gestión de las entidades públicas, se adelantó la formación de 444 en 2020, de control social, por medio de la estrategia enfocada en la formación virtual, través del curso de veedurías disponible en el Espacio Virtual de Asesoría (EVA).

Así mismo, se actualizó el Plan Nacional de Formación de Veedores a partir de un enfoque étnico. Se crearon tres propuestas de formación diferenciadas las cuales fueron socializadas y validadas con los representantes de pueblos indígenas y pueblos Rom. Con este plan de formación se espera aportar al fortalecimiento y consolidación de iniciativas de participación política de las poblaciones étnicas a partir de la visibilización y el reconocimiento de las concepciones y procesos propios que adelantan en términos de control social, razón por la cual estas estrategias pedagógicas se basan en el diálogo de saberes y las prácticas educativas de cada pueblo étnico en particular.

En el mismo sentido y buscando activar la participación en las entidades nacionales, la entidad asumió el compromiso de promover, al 2022, la implementación de acciones de participación en el ciclo de la gestión pública en 174 entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional. Durante la vigencia el 2019 se promovieron acciones en 45 entidades; y en lo corrido del 2020, se han acompañado a 22 entidades para que vinculen a la ciudadanía en todas las fases del ciclo de la gestión pública.

Rendición de cuentas

Para seguir mejorando la confianza de la ciudadanía en la gestión del Estado, y en cumplimiento con el compromiso del PND de diseñar el Sistema de Rendición de Cuentas y su implementación a través de la vinculación de 225 entidades de Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Territorial al 2022; Función Pública ha trabajado en la propuesta de diseño conceptual y de arquitectura institucional del mismo, el cual vinculará la totalidad de las entidades del Orden Nacional para potenciar los ejercicios de información, diálogo y responsabilidad de la gestión pública a partir de la identificación y fortalecimiento de sinergias y articulación interinstitucionales.

Finalmente, con el propósito de fortalecer institucionalmente a la Rama Judicial, Función Pública acompañó a la Corte Constitucional y al Consejo de Estado en la implementación de la política de rendición de cuentas, lo cual les permitió llevar a cabo ejercicios de diálogo con los ciudadanos y la realización de audiencias públicas para rendir cuentas de su gestión. Buscando dar continuidad a esta estrategia se renovó el memorando de entendimiento con la Corte Constitucional y se celebró un memorando de entendimiento con el Consejo de Estado para asesorar la implementación de todas las políticas de relacionamiento con la ciudadanía. Lo anterior hace parte de las acciones que apoya Función Pública para la consolidación de un Estado Abierto



Gestionando el Conocimiento y la Innovación para Generar Valor Público

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

Para la vigencia 2020, con fecha de corte a 30 de junio, se ha realizado acompañamiento en la implementación de acciones y herramientas para la gestión del conocimiento y la innovación a 9 cabezas de sector, a través de sendas sesiones de trabajo con los equipos designados. En igual forma, se han realizado 25 asesorías para entidades del orden nacional sobre conceptos básicos y ruta de implementación de la dimensión. En total han participado 284 personas en el orden nacional.

Gobiernos Territoriales Capaces y Efectivos: Fortalecimiento Institucional y Modernización para la Descentralización Efectiva y Responsable

La apuesta de Función Pública por robustecer la institucionalidad en municipios y departamentos se orienta a través de un proceso de asesoría integral, por medio de la articulación de las direcciones técnicas, la cual ha permitido llevar el portafolio de servicios a gran parte de las entidades territoriales del país.

Con motivo de la elección de administraciones territoriales, y aprovechando las sinergias generadas con el DNP y la ART, se apoyó a los nuevos mandatarios en la elaboración de los planes de desarrollo territorial, priorizando la incorporación de un capítulo que desarrolle las estrategias de fortalecimiento institucional que los gobiernos locales llevarán a cabo en el cuatrienio.

Acompañamiento para la formulación de Planes de Desarrollo Territorial



Control interno en Municipios PDET

Bajo los lineamientos de la Política de Paz con Legalidad, este Departamento contribuye a los esfuerzos del Gobierno nacional, a través de la generación de capacidades de gestión, para estabilizar y consolidar aquellos municipios que, dadas las dinámicas del conflicto, cuentan con bajos niveles de desempeño institucional. Específicamente, Función Pública se propuso brindar asistencia técnica en control interno a los 170 municipios priorizados para la ejecución de los programas de desarrollo con enfoque de territorial PDET e implementación del acuerdo final. Las temáticas asociadas a este acompañamiento técnico fueron:

Temáticas de la asistencia técnica en control interno



De los municipios PDET, durante la vigencia 2020, se ha brindado asistencia técnica en control interno a 80 municipios, de los cuales fueron atendidos 31 en lo corrido de 2020, para un total de 94 municipios si relacionamos los atendidos en 2019.

Fortalecimiento de la Institucionalidad en las Políticas de Mujer y Género, Estabilización, y Catastro multipropósito.

Con el propósito de contribuir con el fortalecimiento institucional de las entidades públicas y dirigir esfuerzos para incidir y generar nuevas dinámicas en materia de gestión, se elaboró en conjunto con la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, una caja de herramientas, con el objeto de facilitar la implementación de esta política en los diferentes territorios del país. Específicamente, se concertó un plan piloto con la Gobernación de Bolívar para la implementación de estas herramientas, en 23 municipios de este departamento.

A la fecha 13 municipios finalizaron la creación de Secretarías, grupos internos de trabajo y adecuaciones de sus manuales de funciones, acordes con las características propias de cada entidad.

Por otra parte, en total coordinación con la Agencia de Renovación del Territorio (ART), Función Pública elaboró una caja de herramientas para la creación de oficinas PDET con el propósito de funcionar como instancias de gerencia de proyectos al interior de las entidades territoriales, para que éstas puedan atender de manera integral las iniciativas contenidas en los Planes de Acción para la Transformación Regional (PATR).

El acompañamiento por parte de Función Pública inició en el departamento del Caquetá; actualmente los municipios de Milán y Belén de los Andaquíes cuentan con oficinas de este tipo. Esta labor continuará replicándose en el resto de municipios PDET del país, de la mano de la ART y agencias de cooperación internacional.

Implementar la Política de Catastro Multipropósito requiere fortalecer la institucionalidad asociada a esta. Por esta razón, Función Pública en conjunto con el Instituto Geográfico Agustín Codazzi (IGAC), elaboró la caja de herramientas que facilitará la adecuación de las Oficinas de Catastro en los departamentos y municipios, como parte esencial de la gestión catastral. En el marco de lo anterior, se ha asistido técnicamente a las alcaldías de Santa Marta, Montería, San Juan de Pasto y Puerto Carreño, el Área Metropolitana de Bucaramanga y la Gobernación de Caldas, entidades que actualmente trabajan para habilitarse como gestores catastrales.

Reducción de la provisionalidad del empleo público en Municipios de 5 y 6 categoría

El PND contempló, entre otros aspectos, el fortalecimiento de la política de equidad para generar mayores oportunidades y aumentar la inclusión productiva de los colombianos. Para el caso del empleo público, esto se materializa llevando a cabo concursos de méritos abiertos para la selección del talento humano al servicio del Estado, que permitan reducir la provisionalidad en administración pública, priorizando los municipios de quinta y sexta categoría.

En ese sentido, con el fin de apoyar la transformación de las actuales condiciones del empleo en estos municipios y adelantar los concursos previstos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, el Departamento Administrativo de la Función Pública ha puesto en marcha una estrategia para revisar más de 1.300 Manuales de Funciones y Competencias Laborales de entidades de estos municipios. A la fecha de este informe se ha adelantado la revisión de 968 manuales de funciones.

Esto impactará positivamente a las entidades y sus servidores, dado que les permite conocer los componentes del manual, identificar la capacidad institucional y del talento humano con la que cuentan para responder a los requerimientos ciudadanos, ejercer sus funciones y lograr la articulación entre todos los elementos y procesos necesarios para su expedición, contribuyendo al logro de los fines esenciales del Estado.

II. Enaltecer al servidor público y su labor



El servicio público
es de todos

Función
Pública

Participación de la mujer en el empleo Público

Según lo establece el informe “Colombia: la hora de la paridad”, “(...) El liderazgo y la plena participación de las mujeres en las decisiones políticas son un claro acelerador para el logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos; son fundamentales para la gobernanza democrática, el desarrollo sostenible y beneficia a toda la sociedad” (PNUD - ONU Mujeres Colombia, 2019, pág. 9).

Incrementar la participación de las mujeres en espacios de toma de decisión, escenarios políticos y cargos directivos de primer nivel dentro de la administración pública, es uno de los objetivos trazados por el Gobierno nacional; reflejo de ello es que por primera vez Colombia cuenta con un gabinete ministerial paritario, con mujeres en carteras que, a diferencia de la tendencia de la región, son clave en el ámbito económico y productivo.

Como reflejo de lo anterior, el PND enfatizó en la ampliación de la participación de las mujeres en los cargos del nivel directivo, con un meta que se anticipa a la establecida por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para el año 2030. Es decir, alcanzando el **50%** de mujeres en cargos directivos del Estado al 2022.

En esta línea, de acuerdo con lo establecido por la Ley 581 de 2000, se ha marcado una tendencia que permite apreciar la evolución y crecimiento de la participación de la mujer en los cargos del nivel directivo. La última medición (2019) representa el porcentaje de participación más alto con un **44,7%**, superando lo señalado en la Ley de Cuotas (**30%**); la meta ODS para el **2019 (44,5%)** y acercándose a la meta señalada en el Plan Nacional de Desarrollo **2018-2022 (50%)**.

De igual forma, y con el objetivo de avanzar en este propósito, se expidió el Decreto 455 de 2020, por medio del cual se busca garantizar la paridad de género en los cargos del nivel directivo de la Rama Ejecutiva. Así mismo, y en conjunto con la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, se llevó a cabo el lanzamiento de la herramienta equipares públicos cuyo objetivo es identificar y superar las brechas de género en las entidades, iniciando su aplicación en las cabezas del sector administrativo.

Inclusión productiva para las personas con discapacidad

El crecimiento y el desarrollo sostenible de los países también pasa por la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Además de garantizar sus derechos sociales, la participación laboral mejora el poder adquisitivo de esta población que, según datos del Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD) del Ministerio de Salud y Protección Social.

Las estrategias del Gobierno nacional para seguir abriendo espacios en la vida económica y laboral de esta población están descritas en el “Pacto por la Inclusión de todas las Personas con Discapacidad” del PND. Así y en línea con lo establecido en el Decreto 2011 de 2017 (que establece el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público) se estableció que, al 2022, se tendrán vinculados **12.000** servidores públicos con discapacidad en las plantas de empleos del Estado. En lo corrido del 2020 se cuenta con **4.367** personas con discapacidad vinculadas en **701** entidades públicas.

Así mismo, Función Pública viene articulándose con la Consejería Presidencial para la Participación de las Personas con Discapacidad, los Ministerios de Trabajo, Interior, Salud y Protección Social, el INCI, el INSOR, el Centro de Rehabilitación Inclusiva, el Servicio Público de Empleo y otras entidades para promover la igualdad de condiciones de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

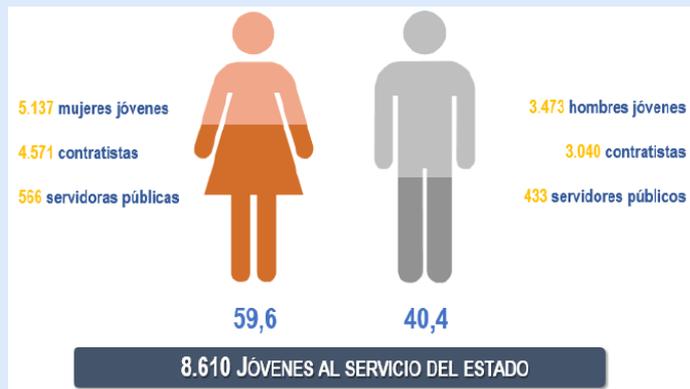
Finalmente, y con el objetivo de brindar información y orientación a las entidades públicas respecto a un empleo cada vez más incluyente y diverso en cada asesoría relacionada con la implementación de la Gestión Estratégica del Talento Humano, se sensibiliza, orienta, mide y enfatiza respecto a la importancia de cumplir con el porcentaje de vinculación de las personas con discapacidad.

Construyendo un país de oportunidades para los jóvenes

La estrategia de ingreso de jóvenes al servicio público tiene como propósito reducir la tasa de desempleo juvenil, mitigando con ello las barreras de acceso al mercado laboral a través de su vinculación en entidades públicas cuando se adelanten modificaciones en sus plantas de personal, e incentivar en ellos la vocación por el servicio público.

Para lograr lo anterior, el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019 estableció que cuando se adelanten modificaciones en las plantas de personal de las entidades públicas, el diez por ciento (10%) de los nuevos empleos no requieran experiencia profesional, con el fin de que sean provistos con jóvenes egresados de programas técnicos, tecnológicos y de pregrado. Así, y con base en la regulación expedida en la materia, al 31 de marzo de 2020 se han vinculado y contratado **8.610 jóvenes**, **6.801 en entidades del orden nacional** y **1.809 en entidades del orden territorial**.

Jóvenes por género y tipo de vinculación



Así mismo, se expidió la Directiva Presidencial 01 del 3 de febrero de 2020, en la cual se imparten directrices a las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional para que impulsen la vinculación de jóvenes al servicio público mediante una serie de actividades de promoción y seguimiento.

Para ello, Función Pública y la ESAP, orientarán a las entidades públicas de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, para que adecuen sus manuales de funciones y competencias laborales y permitir el nombramiento entre los **18 y 28 años**.

De igual forma, y en conjunto con la Consejería Presidencial para la Juventud, se están llevando a cabo acciones para divulgar los empleos que se creen en las plantas de personal para vincular a los jóvenes en el servicio público. Cabe resaltar que las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional deben reportar las vacantes (provisional y/o temporal) y los nuevos empleos creados a través de la plataforma del Servicio Público de Empleo.

Lo anterior, ha permitido que entre julio de 2019 y junio de 2020, el 10% de los empleos del nivel profesional que se han creado producto de la modificación de las plantas de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC), Migración Colombia, la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales (ANLA), la Agencia Nacional de Tierras, se destinen para vincular jóvenes entre los 18 y 28 años. Lo anterior supondría un aproximado de 105 cargos de jóvenes profesionales.

Fortalecer las capacidades del talento humano para combatir la corrupción, afianzar la legalidad y el relacionamiento colaborativo

La legalidad, que es una de las variables de la ecuación del bienestar que plantea el PND “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, se basa en la consolidación del Estado Social del Derecho que implica, entre otros, ser responsable en el manejo de los recursos y la prestación de los servicios públicos por parte de quienes los administran. Conscientes de la necesidad de lograr cambios transformadores en la sociedad que permitan una relación más participativa, transparente y corresponsable, Función Pública asumió como meta del cuatrienio, capacitar el 70% de los gerentes públicos del Gobierno nacional y el 30% de otros servidores públicos y contratistas del Estado.

Para lograrlo, se elaboró un curso virtual de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción, como una oportunidad para fortalecer las capacidades de los servidores en torno a la cultura de la legalidad. A junio de 2020 se han certificado 65.100 contratistas y servidores públicos, que corresponde al 14,5% de avance superándose la meta establecida para el 2020, del 5%. Por su parte, 2.699 gerentes públicos se han certificado, correspondientes al 27% de avance superándose, de igual manera, la meta establecida para el 2020, del 20%. Para un total de 67.799 servidores que han culminado el curso.

Adicionalmente, Función Pública ha venido fortaleciendo las capacidades de los servidores públicos para interiorizar los valores del Código de Integridad y promover comportamientos que cuiden el interés general.

Es así como en cumplimiento de la Ley 2013 de 2019, que garantiza el principio de transparencia y divulgación proactiva de la declaración de bienes y rentas, el registro de conflicto de intereses y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios, Función Pública ha habilitado el proceso de registro de éstos en el Sistema de Información y Gestión de Empleo Público (SIGEP).

Al 30 de junio de 2020, se cuenta con el registro de información de 71.390 servidores públicos, señalando que de este total 1.969 corresponden a cargos de elección popular. Con la divulgación proactiva de esta información, se espera contribuir a la transparencia, al acceso a la información pública por parte de la ciudadanía y su aprovechamiento en ejercicios de control social.

% de Gerentes y de Otros Servidores y Contratistas Capacitados Integridad, Transparencia y Herramientas de Prevención de Corrupción



Equipos Transversales

Con el objetivo de generar sinergias institucionales, fomentar el intercambio de experiencias y conocimiento, y aportar en el mejoramiento permanente de la gestión y el desempeño de las entidades, Función Pública ha liderado desde el 2014, la estrategia de Equipos Transversales en los órdenes nacional y territorial.

Estos Equipos se constituyen en redes de trabajo colaborativo entre los líderes de los procesos misionales y de apoyo de las entidades de la Rama Ejecutiva. A la fecha contamos con 2.900 servidores públicos, dentro de los que se destaca la participación de Viceministros, Subdirectores, Secretarios Generales, Jefes de Control Interno, Jefes de Talento Humano, Jefes de Oficinas Jurídicas, Jefes de Defensa Jurídica, Jefes de Planeación, Jefes de Gestión Documental, Jefes de Contratación, Jefes de Servicio al Ciudadano, Jefes de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, Jefes de Comunicaciones y Jefes de Gestión Internacional.

Equipos Transversales en la administración pública



La operación de los Equipos Transversales se da a través de 4 mecanismos de trabajo, los cuales le permiten cumplir sus propósitos:

- **Chat de WhatsApp:** es considerado como un canal de intercambio de conocimientos, resolución de dudas y acompañamiento al quehacer cotidiano de los servidores del orden nacional y territorial, el cual se atiende de manera inmediata.
- **Red de Servidores Públicos:** plataforma virtual que le permite a sus integrantes publicar artículos, intercambiar opiniones y experiencias, crear eventos, descargar boletines, participar en foros de discusión y comunicarse con sus colegas de otras entidades del sector público en Colombia.
- **Diplomados:** en alianza con la Escuela Superior de Administración Pública se han diseñado y ofertado diplomados presenciales para los integrantes de los Equipos Transversales nacionales y cursos virtuales para los Equipos Transversales territoriales.
- **Encuentros periódicos:** en estos espacios se desarrollan temas de interés colectivo, con el fin de fortalecer y actualizar las capacidades de los líderes de los procesos misionales y de apoyo de las entidades nacionales y territoriales.

Convocatoria y desarrollo de 19 Encuentros de Equipo Transversal con la participación de 18.171 servidores de las entidades del orden nacional y territorial. Indudablemente, este mecanismo de trabajo se fortaleció durante el primer semestre de 2020, dado que la aplicación de trabajo en cada y el uso de tecnologías de la información se aumentó el número de servidores conectados en tiempo real a cada uno de eventos programados.

Uno de los puntos de éxito de los Encuentros es la articulación y coordinación con diferentes entidades del orden nacional para convocar a los líderes de procesos misionales y de apoyo de las entidades, por ejemplo, la Contraloría General de la República, el Ministerio de Salud y Protección Social, el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, el Departamento Nacional de Planeación, la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, el Archivo General de la Nación, entre otros.

La Red de Servidores Públicos alberga cursos virtuales para que los servidores públicos y contratistas puedan capacitarse de manera continua y flexible. En lo corrido del año 2020, 214.009 servidores públicos se inscribieron en el Curso Virtual del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Elaboración del Plan Nacional de Formación y capacitación con base en lo establecido en el PND

La profesionalización del servicio público está relacionada con el desarrollo integral de los servidores por medio de herramientas como la capacitación y formación continua en competencias que aporten al cumplimiento de sus funciones y tareas cotidianas. Por esta razón, teniendo en cuenta los planteamientos de los pactos V (por la Ciencia, la Tecnología y la Innovación) y XV (por una Gestión Pública Efectiva) del Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022, en coordinación con la ESAP y el DPN, se actualizó el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, a través del cual se busca afianzar los aspectos relacionados con la cultura organizacional e identidad pública orientadas a la innovación y experimentación en el sector público, incentivando la generación de conductas laborales productivas, íntegras, modernas y efectivas enfocadas en cuatro ejes temáticos: transformación digital, gestión del conocimiento y la innovación, creación de valor público y probidad y ética de lo público.

Ejes temáticos priorizados en el PNFC 2020 - 2030



Durante el primer semestre de 2020, el Departamento ha socializado con servidores públicos las actualizaciones y modificaciones del Plan, con el propósito de fomentar la construcción de Planes Institucionales de Capacitación relacionados con los ejes temáticos establecidos.

Bienestar (teletrabajo, bilingüismo y horarios flexibles)

Por otro lado, Función Pública ha implementado estrategias en materia de bienestar e incentivos para mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, por lo que a la fecha se ha dado continuidad a las siguientes estrategias:



i. Teletrabajo: Se entiende como la manera de implementar y fortalecer estrategias dentro de la jornada laboral, que beneficia a los servidores públicos de las entidades, con el fin de mejorar la calidad de vida, generar un mayor rendimiento, productividad laboral, satisfacción y motivación en el trabajo; por lo que se cuenta con 249 entidades públicas lo que va corrido de 2020 implementando esta modalidad.

ii. Horarios Flexibles y Entorno laboral saludable: A través del acompañamiento y asesoría en materia de horarios flexibles y entorno laboral saludable que brinda Función Pública a las entidades, se ha alcanzado la implementación de horarios flexibles en 200 entidades públicas en lo que va corrido de 2020. En cuanto a entorno laboral saludable, actualmente 32 entidades públicas han implementado esta estrategia.

iii. Bilingüismo: El programa de Bilingüismo en la administración pública fijó una meta para que 12.000 servidores públicos y contratistas del estado se formen en una segunda lengua, a junio de 2020 se cuenta con 9.128 servidores públicos y contratistas inscritos, lo que equivale a un avance del 76% de la meta programada, incluido el logro para el año 2020 que es de 1.954 inscritos, correspondiente a 27 entidades de diferentes sectores administrativos.

iv. Programa Servimos: El programa "Servimos" es una iniciativa que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios para los servidores públicos.

Actualmente, el programa cuenta con 24 entidades vinculadas y a través de los descuentos que se logran de estas alianzas estratégicas, se han beneficiado a 48.110 servidores públicos, lo que ha representado un ahorro para el talento humano al servicio del Estado, al 30 de junio de 2020, de \$15.179.043.550.

Gestión Meritocrática

Con el fin de proveer al estado de personal ajustado a los perfiles que requieren las entidades para el cumplimiento de sus objetivos y contribuir a la transparencia en la ejecución de acciones y en el desempeño de los diferentes cargos estatales de libre nombramiento y remoción, Función Pública evalúa aspirantes a ocupar cargos de libre nombramiento y remoción a través de pruebas de competencias comportamentales y funcionales teniendo en cuenta los criterios de mérito, capacidad y experiencia.

Empleos de Libre Nombramiento y Remoción evaluados

- 4.388 evaluados

Contralores departamentales y municipales evaluados

- 156 evaluados

Evaluaciones de integridad realizadas

- Gobernación del Bolívar: 83 evaluados
- Gobernación de Cundinamarca: 334 evaluados
- Gobernación de Caldas: 9 evaluados
- Gobernación del Palmira: 7 evaluados

Concursos Públicos y Abiertos

- Curadores urbanos – convocatoria 001 2020: 127 inscritos y 76 admitidos
- Instituto Nacional de Vías- INVIAS: Inscritos 374, 346 admitidos, 92 aprobaron la prueba de conocimientos
- Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA: Inscritos 1.418.
- Instituto Colombiano Agropecuario – ICA: Inscritos 1979, 1593 admitidos, 192 aprobaron la prueba de conocimientos
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF: Inscritos 1.717
- Empresas sociales del Estado: Solicitudes recibidas 534 y solicitudes atendidas 500

III. Consolidar a Función Pública como un Departamento Eficiente, Técnico e Innovador



El servicio público
es de todos

Función
Pública

Talento humano de Función Pública

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

En el 2019, el capital humano de Función Pública estuvo conformado por 186 empleos de planta permanente, 30 empleos de carácter temporal y 139 contratistas profesionales y de apoyo a la gestión.

Para el 2020, se tramitó la prórroga de la planta temporal y la creación de 24 nuevos empleos, con el objeto de atender las responsabilidades del PND 2018-2022, PMI y CONPES. En tal sentido, el talento humano está compuesto por 374 servidores, distribuidos en 186 empleos permanentes, 54 empleos temporales y 134 contratistas profesionales y de apoyo a la gestión.



**** La planta permanente de Función Pública está conformada por 186 empleos, sin embargo, a la fecha están certificados 179 empleos.**

Gestión contractual

La entidad cuenta con un Grupo de Gestión Contractual, que se encarga de realizar asesoría, acompañamiento y apoyo a los procesos institucionales sobre contratación, según las necesidades y/o requerimientos, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

De acuerdo con las modalidades de selección definidas en la normativa vigente, durante lo corrido del 2020 la contratación directa concentró el 72%. Los acuerdos marco de precios representaron el 3% y las contrataciones de mínima cuantía un 3%.

Los contratos resultantes de procesos de adquisición en grandes superficies correspondieron al 3% y la selección abreviada por subasta inversa constituyó un 2%, información descriptiva en la siguiente tabla.

MODALIDAD	2020	Porcentaje
Contratación directa	146	72%
Convenios	31	15%
Acuerdo marco de precios	7	3%
Mínima cuantía	7	3%
Grandes superficies	6	3%
Selección abreviada subasta*	5	2%
Selección abreviada menor cuantía	1	0%
Totales	179	100%

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

Función Pública cuenta con un modelo de gestión jurídica, en el cual la Alta Dirección está comprometida en la formulación de su estrategia para la prevención del daño antijurídico y las condenas en contra del Estado. La política de prevención del daño se constituye en el corazón del modelo de gestión jurídica de la entidad y permite prevenir hechos, acciones u omisiones que podrían llegar a generar demandas, al tiempo de disminuir la creciente litigiosidad contra el Estado evitando así que se inicie el ciclo de gestión jurídica.

La Dirección Jurídica ha tenido varios reconocimientos especiales de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado por la oportuna y adecuada aplicación de la Política de Prevención del Daño Antijurídico. A la fecha, la defensa jurídica registra un éxito procesal del **93,2%**, sin condenas patrimoniales en contra de Función Pública, lo cual ha permitido que los recursos presupuestados para atender las contingencias procesales puedan ser reorientados a la prestación de mejores servicios al ciudadano y el cubrimiento de otras necesidades institucionales que redundan en beneficio de la comunidad.

Gestión de defensa jurídica desde el año 2020

Tipo de acción/proceso	2020**
Acciones contractuales	1
Acción de cumplimiento	1
Acciones de grupo	13
Acciones populares	3
Nulidad	147
Nulidad y restablecimiento	182
Nulidad por inconstitucionalidad	6
Recursos de revisión	1
Reparación directa	7
Laborales	17
Acciones públicas inconstitucionalidad	22
Controles de legalidad	7
Procesos ejecutivos	3
Subtotal	408*
Acciones de tutela	216**
Total	1.034

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

Dentro de las gestiones realizadas para el fortalecimiento de la comunicación interna y externa, se resaltan:

Productos audiovisuales: Desde el 2019 se realiza el Magazine Sirvo a mi País, como estrategia para difundir la gestión institucional aprovechando la oportunidad para entrar en contacto con otras entidades, que a través de esta ventana dan a conocer lo más destacado de su quehacer. Se han producido 10 ediciones del Magazine en lo corrido del 2020, los cuales son difundidos en las redes sociales institucionales y en el canal de Youtube de Función Pública.

Redes: El comportamiento de las redes sociales institucionales se ha caracterizado por el incremento en el número de seguidores, así, al finalizar el año 2019 se registró un acumulado de **91.767 seguidores** y para 2020 se contabilizan **119.086 seguidores**, así:

	2019	2020	% de aumento
	40.030	48.854	22%
	1.970	4.243	115%
	7.410	15.100	104%
	37.367	40.750	16%
	4.990	10.139	103%

Gestión internacional

En el marco del XXIV Congreso Internacional sobre la Reforma al Estado y la Administración Pública, que se llevó a cabo en noviembre de 2019, se eligió al Director de Función Pública como Presidente del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD), siendo uno de los escenarios de mayor importancia en Iberoamérica para el intercambio de experiencias, investigaciones, estudios y publicaciones sobre los procesos de reforma del Estado y de modernización de la administración y la gestión de los asuntos públicos.

Conforme con lo anterior, en el primer semestre de 2020 se llevaron a cabo las siguientes acciones:



Asimismo, se ha continuado el proceso de posicionamiento internacional de la entidad a través de nuevos relacionamientos con entidades homologas de otros países y la participación en organismos internacionales como la OCDE y las Naciones Unidas.

Ahora bien, en el periodo comprendido en este informe, Función Pública cuenta con convenios de cooperación internacional y relacionamiento con entidades homologas de otros países, así:



Generación del conocimiento del saber público en el Estado

Red Académica “El estado del Estado” e Investigación Aplicada para el Fortalecimiento de las Políticas de Gestión y Desempeño

En el marco de la Red Académica “El estado del Estado”, en alianza con la Escuela Superior de Administración Pública, en lo corrido de 2020 en el ejercicio de investigación desde el aula se han actualizado 11 sectores administrativos restantes. De igual forma, se desarrollaron una serie de proyectos de investigación en el aula con estudiantes del pregrado en Gobierno y Asuntos Públicos de la Escuela de Gobierno de la Universidad de los Andes, sobre temas como: transparencia, legalidad e integridad, optimización y manejo de trámites, políticas de gestión, desempeño y desarrollo organizacional y barreras y capacidades para la innovación en el sector público.

Así mismo se están adelantando los siguientes proyectos de investigación aplicada, en alianza con el Politécnico Grancolombiano:

- Medición del desempeño de la gestión de las organizaciones públicas colombianas.
- Análisis sobre la implementación de la Ley 2013 de 2019.



Conscientes de la necesidad de generar conocimiento aplicado a los retos y desafíos públicos, la entidad en asocio con el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y la Universidad Externado de Colombia, trabaja en un proyecto de investigación aplicada, cuyo objetivo es formular recomendaciones conceptuales, analíticas y metodológicas que permitan la evaluación del desempeño de los servidores públicos del sistema general de carrera y de los gerentes públicos, en términos de productividad, eficiencia, eficacia y gestión por resultados, con miras al fortalecimiento de la gestión estratégica del talento humano de las entidades públicas en Colombia.

Implementación de Acciones para la Construcción de Paz

Para aportar a la construcción de Paz, Función Pública diseña y pone en marcha, mecanismos que garanticen la participación ciudadana y control social en la implementación del acuerdo de Paz.



Un Sistema de Rendición de Cuentas para la construcción de paz

El Sistema de Rendición de Cuentas de la Implementación del Acuerdo de Paz (SIRCAP) es un compromiso ejecutado por Función Pública dentro del Plan Marco de Implementación del Acuerdo de Paz (PMI), que tiene como propósito articular un conjunto de actores, directrices y herramientas para rendir cuentas sobre la implementación del Acuerdo, facilitando el acceso a información específica y generando espacios de diálogo efectivos en torno al proceso de paz.

Desde el diseño del SIRCAP en el 2018, hasta la actual vigencia, se han realizado esfuerzos permanentes para actualizar los lineamientos y asegurar que las entidades nacionales con obligaciones directas en el PMI, den cuenta de las acciones desarrolladas para dar cumplimiento al Acuerdo Final de Paz.

En tal sentido, se trabajó en la actualización de: I) la matriz de parametrización de las entidades obligadas a la implementación del Acuerdo de Paz con base en la actualización del PMI; II) los responsables del PMI que deben rendir cuentas sobre lo ejecutado en el año 2018; III) la estrategia de comunicación y diálogo alrededor del Acuerdo de Paz; IV) el ABC del SIRCAP; V) las directrices para la rendición de cuentas, acogiendo los propósitos del PND 2018-2022 en el Pacto por la construcción de paz: Cultura de la legalidad, convivencia, estabilización y víctimas.

Conforme con lo anterior, con la Consejería para la Estabilización y la Consolidación se expidió la circular conjunta 100-006 de 2019, dirigida a las entidades del orden nacional y territorial para adoptar los lineamientos del Sistema de Rendición de Cuentas de la Implementación del Acuerdo de Paz (SIRCAP), de forma que en los Planes de Desarrollo Territorial o en los planes de acción institucional se incluyan acciones que aporten a alguno(s) producto(s) del Plan Marco de Implementación.

En lo corrido de 2020, el 100% de las entidades del orden nacional con compromiso en el Plan Marco de Implementación publicaron el informe de rendición de cuentas de Paz, siguiendo los lineamientos de Función Pública durante el primer semestre de 2020; este 100% corresponde a 53 entidades, de un universo inicial de 57, donde cuatro entidades ya habían finalizado sus compromisos a la fecha reporte.

Formación en control social, como pilar para una cultura de paz con legalidad

Con el fin de preparar a la ciudadanía en el ejercicio del control social a la gestión pública y de fortalecer la confianza de los ciudadanos en el Estado, Función Pública, en cumplimiento de la Ley 489 de 1998, diseña el Plan Nacional de Formación de Veedores en forma conjunta con las entidades que hacen parte de la Red Institucional de Apoyo a las Veedurías Ciudadanas.

Con el Plan Marco de Implementación del Acuerdo de Paz, la entidad asume el compromiso de I) actualizar los contenidos de Plan a partir de una revisión normativa, metodológica y procedimental de los módulos, a la luz de la incorporación de las nuevas disposiciones legales y conceptuales que, en materia de control social a la gestión pública, sean requeridas en cada módulo en particular; II) incluir un componente étnico que permita identificar los temas de interés y metodologías propias, respetando la diversidad, los enfoques étnico territoriales, los espacios interétnicos e interculturales y los sistemas comunitarios propios de veeduría, control social y vigilancia especial de los pueblos y comunidades étnicas

De esta manera, en cumplimiento de los compromisos de Función Pública en el PMI, se elaboró el módulo de control social para la garantía de los derechos de la población con discapacidad; se puso en validación los módulos relacionados con gestión pública, mecanismos jurídicos, jóvenes y salud, mediante diplomado virtual en plataforma la ESAP; se adelantaron reuniones con la Contaduría General de la Nación para el diseño del módulo de contaduría pública como herramienta de control social; y se está trabajando en los ajustes a los objetos virtuales de aprendizaje de los módulos de gestión pública, mecanismos jurídicos de participación, y compra y contratación.

Ahora bien, se desarrollaron talleres de formación de multiplicadores del control social con pueblos y comunidades étnicas, en los cuales se identificaron temáticas de interés, a partir de las cuales se elaboró la propuesta de Plan Nacional de Formación de Veedores con pertinencia cultural, en la que se desprenden los siguientes capítulos:

Capítulo I Principios, enfoques y metodología para el diálogo intercultural en la formación sobre el control social y el cuidado de lo público: Desarrolla los principios que orientan el Plan.

Capítulo II Gestión del desarrollo de los pueblos y comunidades étnicas: Incorpora en este capítulo la visión del desarrollo para cada pueblo, sus derechos frente al mismo, los instrumentos de planeación propios, los recursos con que cuentan y las obligaciones de las entidades para con ello.

Capítulo III Control social, Pueblos y comunidades étnicas: encuentros y procesos propios. Desarrolla los procesos propios y propuesta de los pasos de control social para cada pueblo étnico, así como en un balance sobre las experiencias de participación y control social.

En lo corrido del año 2020, por la coyuntura de Emergencia Sanitaria, asociada al aislamiento preventivo obligatorio, la formación de veedores se ha desarrollado a través del curso virtual de veedurías, el cual ha permitido capacitar a 444 ciudadanos.

Para encontrar más detalles explore el informe en el siguiente enlace:

<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506951/informe-rendicion-de-cuentas-acuerdos-de-paz.pdf/de448b24-4db9-dda5-da1a-1cb16a73fd9d?t=1585742594533>

Gestión adelantada en tiempo de Emergencia Sanitaria COVID-19



El servicio público
es de todos

Función
Pública

Gestión adelantada en tiempo de Emergencia Sanitaria COVID-19

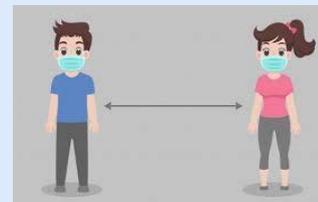
La declaratoria de Emergencia Sanitaria por causa del coronavirus, COVID-19, ha traído consigo retos de adaptabilidad interesantes a la administración pública. Primero, permitir que las entidades puedan seguir cumpliendo con su finalidad de proteger los derechos y libertades de las personas, garantizar la primacía de los intereses generales y cumplir con el funcionamiento eficiente y democrático de las entidades públicas; segundo, salvaguardar los derechos laborales y las garantías sociales de los servidores y contratistas.



Atención y prestación de servicios en el marco del distanciamiento social

Teniendo en cuenta que una de las medidas recomendadas por la Organización Mundial de la Salud (OMS) para evitar la propagación del COVID-19 es el distanciamiento social y el aislamiento preventivo, las entidades públicas se vieron obligadas a adoptar medidas que les permitieran continuar garantizando el ejercicio de sus funciones y competencias y preservar la vida de los servidores y ciudadanos.

Con el fin de orientar y dar claridad sobre la materia, Función Pública, como entidad líder de la organización, el funcionamiento y la democratización de la administración pública, ha llevado a cabo las siguientes acciones:



En tanto que el ordenamiento jurídico colombiano no contaba con instrumentos normativos ordinarios o situaciones administrativas que permitieran a las autoridades públicas y su personal prestar sus servicios desde la casa y en forma no presencial, pues la figura del teletrabajo tiene limitaciones que exigen alternar el trabajo en casa con el trabajo presencial, el artículo 3 del Decreto Legislativo 491 de 2020 autorizó a las entidades del Estado y a los particulares que cumplen funciones públicas para que dispongan que su personal preste sus servicios desde la casa a través de la utilización de medios digitales, flexibilizando así la prestación del servicio de forma presencial.

Adicionalmente, el Decreto habilitó a los servidores públicos, contratistas y docentes ocasionales o de hora cátedra de instituciones de educación superior públicas para que cumplan sus funciones mediante la modalidad de trabajo en casa; la adopción de decisiones, suscripción de actos y providencias por medio de las firmas digitales o la firma autógrafa mecánica, digitalizadas o escaneadas, según la disponibilidad de dichos medios, garantizando la seguridad de los documentos que se firmen; la posibilidad de recepción de derechos de petición, entrega de información y realización de trámites y procedimientos administrativos a través de los servicios en línea disponibles en la sede electrónica de las entidades, entre otras.

Expedimos la Circular Externa 018 del 10 de marzo de 2020

Mediante la cual se impartieron directrices a los organismos de los sectores público y privado y a las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) para: a) minimizar los efectos negativos en la salud; b) adoptar medidas temporales y excepcionales de carácter preventivo, tales como: (i) autorizar el Teletrabajo; (ii) adoptar horarios flexibles; (iii) disminuir el número de reuniones presenciales o concentración de varias personas en espacios reducidos de trabajo; y c) señalar responsabilidades para los servidores, trabajadores, contratistas y para las Administradoras de Riesgos Laborales

Elaboramos la Directiva Presidencia 02 del 12 de marzo de 2020

Impartiendo directrices a las entidades del orden nacional, e invitando a las del orden territorial, para que adoptaran el **trabajo en casa** como medida para garantizar el distanciamiento social, haciendo uso de las tecnologías de información y las comunicaciones.

Lideramos la elaboración del Decreto Legislativo 491 del 28 de marzo 2020

- Su ABC, norma orientada a proteger el empleo y garantizar la prestación de los servicios de los servidores y contratistas del Estado bajo la modalidad del trabajo en casa, priorizando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC). Esto garantizó la atención continua a los ciudadanos por parte de las entidades públicas y particulares que cumplen funciones públicas.

Estrategias para el fortalecimiento de la relación Estado-ciudadano y la garantía de la prestación de servicio

Con el fin de focalizar acciones para promover la participación ciudadana, el control social, la rendición de cuentas y el acceso a información, trámites y servicios de manera continua permanente durante esta coyuntura, se diseñaron una serie de lineamientos y recomendaciones para garantizar la transparencia en la gestión, adelantar ejercicios de rendición de cuentas permanentes e incentivar acciones de participación ciudadana y control social en entidades de la rama ejecutiva del orden nacional, departamental, distrital y municipal, estos lineamientos están disponibles en el siguiente enlace: <https://www.funcionpublica.gov.co/kit-herramientas-covid-19>.

Así mismo, los Equipos Transversales se han convertido en una herramienta vital para la socialización de los lineamientos y decisiones que ha expedido el Gobierno nacional para el manejo y mitigación de los riesgos de contagio del Coronavirus, permitiéndole a Secretarios Generales y Jefes de Talento Humano contar de primera mano con la información para la construcción de sus protocolos de bioseguridad, resolver inquietudes de la normativa expedida, entre otros.

En el Tercer Conversatorio sobre Estado Abierto y Gestión del COVID-19: Estado en Red en Colombia convocado por la Red Académica de Gobierno Abierto (RAGA) y el Centro de Estudios de Estado y Sociedad (CEDES), el director de Función Pública presentó la estrategia de Equipos Transversales, con el propósito de destacar la relevancia de la construcción de sinergias institucionales que generen escenarios de comunicación permanentes con los servidores públicos y estrategias para la gestión y transferencia de conocimiento en escenarios colaborativos.

Encuentros realizados modalidad virtual 2020

Encuentro	Tema	Fecha	Participantes
Equipo Transversal de Contratación	Disposiciones especiales en materia de contratación pública y empleo público en la Emergencia Sanitaria	6 de abril de 2020	258 participantes en Microsoft Teams
Equipo de Transversal de Gestión Documental	Disposiciones especiales en materia de gestión documental y empleo público en la Emergencia Sanitaria	8 de abril de 2020	258 participantes en Microsoft Teams
Equipo Transversal de Control Interno	Disposiciones del control interno fiscal, lucha contra la corrupción y empleo público en la Emergencia Sanitaria	23 de abril de 2020	2.800 espectadores (16.824 visualizaciones)
Equipo Transversal Jurídico y Defensa Jurídica	Estrategias de defensa y prevención del daño antijurídico en medio de la emergencia sanitaria	06 de mayo	258 participantes en Microsoft Teams
Equipo Transversal de Jefes de Talento Humano y Secretarios Generales	Lineamientos para la reactivación económica en el país y adopción de protocolos de bioseguridad para el regreso paulatino al trabajo en oficina	14 de mayo	3.700 espectadores (14.78 visualizaciones)
Planeación	Socialización de los resultados FURAG 2019 para entidades nacionales y territoriales	miércoles, 27 de mayo de 2020	3.013
Encuentro Territorial de Equipos Transversales	Socialización de los resultados FURAG 2019 para entidades municipales y distritales	jueves, 04 de junio de 2020	1.997
Encuentro Territorial de Equipos Transversales	Socialización de los resultados FURAG 2019 para entidades departamentales	jueves, 11 de junio de 2020	237

Avance Plan de Acción Anual 2020



El servicio público
es de todos

Función
Pública

10 Indicadores Sinergia 2019-2022



Avances a 30 de Junio 2020

Indicador : Asociados al Pacto por la legalidad

	Meta cuatrienio	Meta 2020	*Avance de Gestión corte 30 de Junio
Indicador 1: porcentaje de gerentes públicos del Gobierno nacional capacitados en integridad, transparencia y herramientas de prevención de corrupción.	70%	20%	27%
Indicador 2: porcentaje de otros servidores públicos y contratistas del Estado capacitados en integridad, transparencia y herramientas de prevención de corrupción.	30%	5%	14,5%
Indicador 3: sectores de la administración pública que implementan acciones para prevenir conflictos de interés de corrupción.	24	13	5



Inscritos en el curso 3.645 gerentes públicos de los cuales 2.699 se han certificado.



Inscripción de 81.515 contratistas y otros servidores públicos de los cuales se han certificado 65.100.



Los 5 sectores son: Educación, Estadística, Justicia, Salud y Transporte.

Los 8 priorizados para el 2020 son 1. Agricultura y Desarrollo Rural 2. Ambiente y Desarrollo Sostenible 3. Cultura 4. Deporte 5. Hacienda y Crédito Público 6. Interior 7. Minas y Energía 8. Vivienda, Ciudad y Territorio.

Indicador 4: entidades del orden nacional y territorial vinculadas al sistema de rendición de cuentas.	225	50	N/A
---	-----	----	-----



No aplica avance al corte por periodicidad de medición.

Indicador 5: entidades del orden nacional adelantando acciones de participación en el ciclo de la gestión pública.	174	90	45
---	-----	----	----



De acuerdo con los resultados FURAG 2019 las entidades del orden nacional que adelantaron acciones de participación en el ciclo de la gestión pública involucrando a los ciudadano en el diagnóstico de necesidades, en la Formulación o Planeación, en la Ejecución y en el Seguimiento / Evaluación fueron 45 entidades que hacen parte de 15 sectores administrativos de la rama ejecutiva del orden nacional.

Indicador 6: Municipios priorizados con asistencia técnica en control interno.	170	80	96
---	-----	----	----



En lo corrido del año 2020 se brindó asistencia técnica a 33 municipios PDET en temas relacionados con control interno; para un acumulado e 96 municipios desde el año 2019.

Indicador: Asociado al Pacto por la equidad para las mujeres

Indicador 7: Porcentaje de mujeres en cargos directivos del Estado Colombiano.	50%	46%	44,7%
---	-----	-----	-------



44,7% de mujeres en cargos directivos del Estado Colombiano.

Firma del Decreto 455, por medio del cual se establecen reglas para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres en la provisión de los empleos de nivel directivo en la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial.

Socialización y lanzamiento de herramienta equipares para el sector público ante más de 192 personas en encuentro transversal de jefes de talento humano de entidades públicas.

Indicador: Asociado al Pacto por una gestión pública efectiva

Indicador 8: Índice de Desempeño institucional nacional	10 puntos	8 puntos	4.8 puntos
--	-----------	----------	------------



Diligenciamiento del FURAG por parte de las 154 entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional. Acorde con estos resultados se tiene: IDI Nación 2019: 79,16, Incrementó en 4.8 puntos con respecto al IDI 2018, el cual fue de 74,35.

Indicador 9: índice de desempeño institucional territorial	5 puntos	3 puntos	2.6 puntos
---	----------	----------	------------



Diligenciamiento del FURAG por parte de las 3.047 entidades de la Rama Ejecutiva del orden territorial. Acorde con estos resultados se tiene: IDI Territorio: 59,12 Incrementó en 2.6 puntos con respecto al IDI 2018, el cual fue de 56,5.

Indicador: Asociado al Pacto por el emprendimiento, la formalización y la productividad

Indicador 10: Acciones de racionalización de trámites de alto impacto	1.600	1.000	1.293
--	-------	-------	-------



1.293 acciones de racionalización, de las cuales 740 corresponden al orden territorial y 553 al orden nacional.

4 Proyectos de inversión 2020



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

Apropiación vigente	Avance físico producto	Avance gestión	Avance financiero
\$ 8.250	7,00%	41,00%	30,00%



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

Apropiación vigente	Avance físico producto	Avance gestión	Avance financiero
\$ 9.840	5,00%	14,00%	17,00%



Mejoramiento de la gestión de las políticas públicas a través de las tecnologías de la información TICS

Apropiación vigente	Avance físico producto	Avance gestión	Avance financiero
\$ 3.707	0,00%	42,00%	26,00%



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

Apropiación vigente	Avance físico producto	Avance gestión	Avance financiero
\$ 1.200	12,00%	17,00%	0,00%

10 Compromisos CONPES

CONPES 3918	Nombre de la acción	Meta
Estrategia para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia Finaliza: 31/12/2028 (1) Finaliza: 31/12/2027 (2)	Acción 1 : Pedagogía sobre los ODS en para los entes territoriales	100%
	Acción 2 : Capacitar a los aspirantes a alcaldías y gobernaciones para la apropiación de los ODS	100%

CONPES 3920	Nombre de la acción	Meta
Política nacional de explotación de datos (Big Data) Finaliza: 31/12/2020	Acción 3 : Proponer la articulación de MIPG para la explotación de datos con las políticas de gestión y desempeño	100%
	Acción 4 : Promover en el marco del PNFC que las entidades públicas incluyan en el PIC temáticas relacionadas con la explotación de datos	100%

CONPES 3944	Nombre de la acción	Meta
Estrategia para el desarrollo integral del departamento de La Guajira y sus pueblos indígenas Finaliza: 31/12/2022	Acción 5 : Fortalecer capacidades institucionales con criterios de re-ingeniería institucional para la implementación de MIPG en la Gobernación y las Alcaldías de La Guajira.	16 entidades
	Acción 6 : Actualizar el banco de buenas prácticas en participación para que las administraciones	100%
	Acción 7 : Desarrollar metodologías para que las autoridades de La Guajira promuevan procesos participativos.	60%

CONPES 3932	Nombre de la acción	Meta
Lineamientos para la articulación del Plan Marco de Implementación del Acuerdo Final Finaliza: 31/12/2031	Acción 8 : Monitoreo a la las acciones de rendición de cuentas adelantadas por parte de las entidades del orden nacional y territorial con enfoque de paz	100%

CONPES 3956	Nombre de la acción	Meta
Política de formalización empresarial Finaliza: 31/12/2021	Acción 9 : Adaptar las páginas web del Sistema de Información de Trámites (SUIT) para incluir los trámites para empresarios que cada entidad tenga vigentes para cada CIU	67%
	Acción 10 : identificar trámites que tengan cobros asociados sin sustento legal para eliminar el cobro.	70%

5 Compromisos en el Plan Marco de Implementación

1

Indicador: Sistema de rendición de cuentas con mecanismos de rendición de cuentas diseñado e implementado.

Avance: En el 2020, se coordinó con el DNP y Consejería Presidencial para la Estabilización y la Consolidación, la estrategia de rendición de cuentas según circular 100-006 de 2019 para informes individuales, sinergia de difusión y eventos de diálogo en regiones PDET.

Así mismo, se realizó la revisión editorial de la segunda versión del documento del Sistema de Rendición de Cuentas de la Implementación del Acuerdo de Paz y se actualizó la página web del Sistema de Rendición de Cuentas de la Implementación del Acuerdo de Paz, de acuerdo con el nuevo formato del Informe individual y la actualización del ABC del Sistema. Estos documentos se pueden consultar en el siguiente link <https://www.funcionpublica.gov.co/sircap/informacion.html>.

En términos de implementación, se divulgó a las entidades del orden nacional y territorial los lineamientos señalados en la circular 100-006 de 2019 sobre las obligaciones relacionadas en el plan marco de implementación del acuerdo de paz.

Así mismo se envió comunicación a las 57 entidades del orden nacional obligadas a rendir cuentas con el formato del Informe individual de Rendición de Cuentas de la Implementación del Acuerdo de Paz (enero 2019 - diciembre 2019), el cual fue modificado para incluir los nuevos compromisos derivados de los Planes Nacionales Sectoriales, y las pautas para la conformación de un equipo interinstitucional.

Como resultado de este ejercicio, se cuenta que, en el primer semestre del año en curso, 53 entidades obligadas a rendir cuentas en materia de paz, lo realizaron bajo los lineamientos del SIRCAP.

2

Indicador: Plan nacional de formación de veedores actualizado e implementado.

Avance: En el 2020, se actualizó el Módulo sobre contabilidad pública como herramienta del control social, bajo un trabajo conjunto con la Contaduría general de la República.

Así mismo, se efectuaron mesas de trabajo con la ESAP para revisar los módulos virtuales del Plan Nacional de Formación para el Control Social a la Gestión Pública. Como resultado de este ejercicio se establecieron las modificaciones a efectuar en los objetos virtuales de aprendizaje (OVA), que corresponden a las 3 primeras unidades del programa: gestión pública, mecanismos jurídicos de participación y compra y contratación. Dichos ajustes incluyen modificación de contenidos y adicionar herramientas didácticas que faciliten el aprendizaje.

Adicionalmente, se inició trabajo conjunto con la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales – ANLA, para la construcción de un nuevo módulo que complementará el Plan Nacional de Formación para el Control Social a la Gestión Pública.

Finalmente, frente a la implementación de los módulos del Plan Nacional de Formación en Control Social, Función Pública desarrolló jornadas de formación de multiplicadores en control social en coordinación con la Red Institucional de Apoyo a las Veedurías Ciudadanas y las Redes Departamentales, logrando consolidar al 30 de junio de 2020 un total de 1.879 multiplicadores formados en control.

Es importante señalar que se ha venido trabajando con el Departamento Nacional de Planeación (DNP) en la estructuración de fichas de los indicadores y la definición de metas del PMI, de acuerdo con la temporalidad y horizonte de cada indicador.

3

Indicador: Municipios priorizados con asistencia técnica en control interno, ejecutada.

Avance: En lo corrido del año 2020, las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial diligenciaron el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG. Es así, que el 20 de marzo se cerró el aplicativo FURAG, con un balance para los municipios PDET así: 92% correspondiente a 157 alcaldías llevaron a cabo el reporte de forma completa, es decir que tanto el Jefe de Planeación como el Jefe de Control Interno diligenciaron los formularios asignados.

El 8% restante corresponde a 13 entidades, en donde algunos de los dos roles (Jefe de Planeación y Jefe de Control Interno) dejó de reportar o adelantaron menos del 80% del formulario, lo que implicará para estas entidades que no sea posible generar resultados de forma posterior para el Índice de Desempeño Institucional - IDI y por ende para la política de control interno.

En el mes de abril se adelantó el procesamiento de la información diligenciada en FURAG por parte de las 3047 entidades de la Rama Ejecutiva del orden territorial y el 27 de mayo se publicaron formalmente para todas las entidades. Acorde con estos resultados se tiene: IDI Territorio: 59,12 Incrementó en 2,6 puntos con respecto al IDI 2018, el cual fue de 56,5.

Para los 44 municipios PDET priorizados, dadas las condiciones de la emergencia y la virtualidad para la atención, se definió el tema de Plan Anual de Auditoría para los acompañamientos técnicos en materia de control interno. Entre los meses de mayo y junio se han desarrollado acompañamientos técnicos a 33 municipios

4

Indicador: Pueblos y comunidades étnicas formados en temas de control social y veedurías

Avance: En el 2020 se ha realizado un ejercicio de priorización de los territorios teniendo en cuenta las siguientes variables: municipios en el listado PDET, mapa de las comunidades étnicas, aliados estratégicos en el territorio (Entidades que hacen parte de la Red departamentales de apoyo a las veedurías, así como ART, JEP, Supersalud entre otros), orden público, antecedentes de visitas realizadas en vigencias anteriores, capacidad de convocatoria en los territorios, y solicitudes realizadas desde el territorio.

De igual forma se adelantó la identificación y programación con los grupos étnicos para llevar jornadas de formación y capacitación en control social, mediante videoconferencias con capacidad de conexión para 50 personas, que permita la presentación de material apoyo, como videos, presentaciones e infografías. Esta gestión se realizó en las siguientes regiones del país: AMAZONAS, VAUPES, GUAVIARE, PUTUMAYO, GUAINIA, CHOCO, LA GUAJIRA, BOLIVAR, VALLE DEL CAUCA, PUTUMAYO, META, NARIÑO, SUCRE

5

Indicador: Plan de formación a veedores con pertinencia cultural, diseñado e implementado

Avance: Para el diseño del Plan nacional de formación de veedores con pertinencia cultural, se realizaron mesas de consulta con grupos e integrantes de pueblos y comunidades étnicas para conocer sus características culturales, necesidades y concepción del control social, de manera que la agenda de capacitación respondiera a las necesidades y particularidades de estas comunidades.

Con base en estas mesas se logró información para la caracterización y geolocalización de estos pueblos y se identificaron temas de interés. Así mismo y teniendo en cuenta las consultas y los talleres de formación de multiplicadores del control social realizados con pueblos y comunidades étnicas, se identificaron temáticas de interés, a partir de las cuales se elaboró la propuesta de Plan Nacional de Formación de Veedores con pertinencia cultural, la cual está pendiente de validación para su formulación definitiva

Como resultado de este trabajo, se presentó la propuesta de plan nacional de formación de veedores con pertinencia cultural, incluyendo aspectos en el marco normativo, principios y la presentación histórica de quienes son los grupos étnicos. El documento desarrolla los siguientes capítulos:

- En el capítulo I, se desarrolló el enfoque pedagógico del plan y los principios que lo orienta.
- El capítulo II relacionado con el desarrollo en los pueblos étnicos, se incorpora la visión del desarrollo para cada pueblo, sus derechos frente al mismo, los instrumentos de planeación propios, los recursos con que cuentan y las obligaciones de las entidades para con ello.
- Se ajustó el capítulo III, correspondientes a los procesos propios y propuesta de los pasos de control social para cada pueblo étnico, así como en un balance sobre las experiencias de participación y control social de cada pueblo.

Ejecución Presupuestal y Estados Financieros con corte 30 de junio



El servicio público
es de todos

Función
Pública

Presupuesto 2020

Según el decreto 2411 del 30 diciembre de 2019 "Por el cual se liquida el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal de 2020, se detallan las apropiaciones, se clasifican y se asigna una apropiación inicial a Función Pública de \$ 33.281.348.487, distribuidos de la siguiente manera:

Mediante la Resolución No.008 del 13 de enero del 2020, se incorporaron recursos por la suma de \$10.900.000.000 (DIEZ MIL NOVECIENTOS MILLONES DE PESOS) en el presupuesto de gastos de inversión de Función Pública, provenientes del CONVENIO INTERADMINISTRATIVO No. 001 del 07 de enero de 2020, celebrado entre la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP y el Departamento Administrativo de la Función Pública, los cuales fueron distribuidos en los proyectos de inversión, así:

CONCEPTO	APORTE NACIÓN*
FUNCIONAMIENTO	\$ 21.184
Gastos de Personal	\$ 17.966
Adquisición de Bienes y Servicios	\$ 2.585
Transferencias Corrientes	\$ 532
Gastos por tributos, multas e intereses de mora	\$ 101
INVERSIÓN	\$ 12.097
Diseño de políticas y lineamientos en temas de función pública para el mejoramiento continuo de la administración pública. Nacional	\$ 4.351
Mejoramiento de los niveles de eficiencia y productividad de las entidades públicas del orden nacional y territorial. Nacional	\$ 3.402
Mejoramiento de la gestión de las políticas públicas a través de las TIC'S nacional	\$ 3.144
Mejoramiento de la imagen y funcionalidad del edificio sede del departamento administrativo de la función pública Bogotá	\$ 1.200
TOTAL, PRESUPUESTO 2020	\$ 33.281

CONCEPTO	VALOR
Fortalecimiento de la gestión pública en las entidades nacionales y territoriales	\$ 10.337
Desarrollo y fortalecimiento de capacidades de las entidades territoriales de la circunscripción nacional	\$ 5.488
Implementación y fortalecimiento de las políticas lideradas por Función Pública a nivel Nacional	\$ 4.849
Fortalecimiento de la gestión y dirección del sector Empleo Público	\$ 563
Mejoramiento de la gestión de las políticas públicas a través de las tecnologías de la información TICS	\$ 563
Total	\$ 10.900

*Cifras en millones de pesos

Fuente: Convenio interadministrativo N°001- resolución Función Pública 008, (2020).

Ejecución presupuestal 2020

Detalle de la ejecución presupuestal:

DESCRIPCIÓN	APR. VIGENTE*	COMPROMISO*	OBLIGACIÓN*	% Comp/ Aprop.	% Oblig/ Aprop.
Gastos de personal	\$ 17.966	\$ 7.677	\$ 7.587	43%	42%
Adquisición de bienes y servicios	\$ 2.585	\$ 1.681	\$ 658	65%	25%
Transferencias corrientes	\$ 532	\$ 170	\$ 163	32%	31%
Gastos por tributos, multas e intereses de mora	\$ 101	\$ 39	\$ 39	39%	39%
Total, presupuesto de funcionamiento	\$ 21.184	\$ 9.568	\$ 8.448	45%	40%
Inversión CSF	\$ 12.097	\$ 6.082	\$ 2.558	50%	21%
Inversión SSF	\$ 10.900	\$ 7.783	\$ 2.742	71%	25%
Total, presupuesto inversión	\$ 22.997	\$ 13.865	\$ 5.301	60%	23%
TOTAL, PRESUPUESTO	\$ 44.181	\$ 23.433	\$ 13.749	53%	31%

*Cifras en miles de millones de pesos

Fuente: Grupo de gestión financiera – SIIF con corte al 30 de junio, (2020).

La ejecución presupuestal, con corte 30 de junio de 2020, a nivel de compromisos, alcanzó un avance de 40% y a nivel de obligación un 45%, así:



PROYECTO DE INVERSIÓN	SIT	Apr. vigente	Ejecución a nivel de compromiso		Ejecución a nivel de obligación	
			\$	%	\$	%
DISEÑAR POLÍTICAS Y LINEAMIENTOS EN TEMAS DE FUNCIÓN PÚBLICA PARA EL MEJORAMIENTO CONTINUO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. NACIONAL	CSF	\$ 4.351	\$ 2.469	57%	\$ 634	15%
	SSF	\$ 5.488	\$ 3.235	59%	\$ 1.115	20%
Subtotal		\$ 9.840	\$ 5.704	57,97%	\$ 1.750	17,78%
MEJORAMIENTO DE LOS NIVELES DE EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS DEL ORDEN NACIONAL Y TERRITORIAL. NACIONAL	CSF	\$ 3.402	\$ 1.500	44%	\$ 1.017	30%
	SSF	\$ 4.849	\$ 4.320	89%	\$ 1.537	32%
Subtotal		\$ 8.250	\$ 5.820	70,54%	\$ 2.554	30,96%
MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS A TRAVÉS DE LAS TIC NACIONAL	CSF	\$ 3.144	\$ 1.552	49%	\$ 907	29%
	SSF	\$ 563	\$ 229	41%	\$ 90	16%
Subtotal		\$ 3.707	\$ 1.781	48,03%	\$ 997	26,89%
MEJORAMIENTO DE LA IMAGEN Y FUNCIONALIDAD DEL EDIFICIO SEDE DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA BOGOTÁ	CSF	\$ 1.200	\$ 560	47%	\$ 0	0%
Subtotal		\$ 1.200	\$ 560	46,71%	\$ 0	0%
TOTAL		\$ 22.997	\$ 13.865		\$ 5.301	

Fuente: Grupo de gestión financiera – SIIF con corte al 30 de junio, (2020).

Por inversión, a nivel de compromiso y obligación corresponden al 60% y 23% respectivamente, lo cual indica que se han comprometido \$ 13.865 mil millones comprometidos, de los cuales \$ 5.301 mil millones ya se han obligado

Estados financieros

ACTIVO	JUNIO 2020	
	\$	%
ACTIVOS CORRIENTE		
EFFECTIVO	14.000.000	0,17%
RENTAS POR COBRAR	45.066.985	0,54%
OTROS ACTIVOS	8.359.933.016	99,30%
TOTAL, ACTIVOS CORRIENTE	8.419.000.001	100,00%
ACTIVOS NO CORRIENTE		
RENTAS POR COBRAR	10.197.666	0,11%
PROPIEDADES, PLANTA Y EQUIPO	5.817.959.432	62,57%
OTROS ACTIVOS	3.470.498.741	37,32%
TOTAL, ACTIVOS NO CORRIENTE	9.298.655.839	100,00%
TOTAL, ACTIVO	17.717.655.840	100,00%
PASIVO	JUNIO 2020	
	\$	%
PASIVO CORRIENTE		
CUENTAS POR PAGAR	363.616.647	2,45%
BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS	5.899.343.861	69,69%
PROVISIONES	444.429.139	2,99%
OTROS PASIVOS	8.157.690.640	54,88%
TOTAL, PASIVO CORRIENTE	14.865.080.287	100,00%
TOTAL, PASIVO	14.865.080.287	100,00%
PATRIMONIO	JUNIO 2020	
	\$	%
PATRIMONIO		
PATRIMONIO ENTIDADES DE GOBIERNO	2.852.575.553	100,00%
TOTAL, PATRIMONIO	2.852.575.553	100,00%
TOTAL, PASIVO Y PATRIMONIO	17.717.655.840	100,00%

ESTADO DE RESULTADOS	JUNIO 2020	
	\$	%
INGRESOS		
OTRAS TRANSFERENCIAS	3.476.703.082	23,51%
OPERACIONES INTERINSTITUCIONALES	11.305.738.483	76,45%
OTROS INGRESOS	5.244.273	0,04%
TOTAL, INGRESOS	14.787.685.839	100,00%
GASTOS		
DE ADMINISTRACIÓN Y OPERACIÓN	16.896.716.180	84,00%
DETERIORO, DEPRECIACIONES, AMORTIZACIONES Y PROVISIONES	3.082.597.677	15,00%
OPERACIONES INTERINSTITUCIONALES	11.339.884	0,06%
OTROS GASTOS	9.452.371	0,05%
TOTAL, GASTOS	20.000.106.111	100,00%
EXCEDENTE (DEFICIT) DEL EJERCICIO	-5.212.420.273	100,00%

El Estado de Situación Financiera del Departamento Administrativo de la función pública a 30 de junio de 2020 presenta saldos en sus activos por valor de \$17.717.655.840; el 0,08% del total del activo corresponde al saldo de caja menor, 0,31% del total del activo corresponde a rentas por cobrar por concepto de incapacidades, el 66,77% del total del activo corresponde a otros activos donde los más representativos corresponde a los intangibles y los recursos entregados en administración (CUN), el 32,84% del total del activo corresponde a las propiedades planta y equipo que posee la entidad.

El pasivo total por valor de \$ 14.865.080.287; el 2,45% del total del pasivo corresponde a las cuentas por pagar que quedaron pendientes de pago para el mes de julio, el 39,69% del total del pasivo corresponde al cálculo actuarial y a los beneficios a los empleados a corto plazo, el 2,99% del total del pasivo corresponde a la provisión de litigios y demandas y el 54,87% otros pasivos que corresponde a saldos de los recursos del convenio con la ESAP que se encuentran por legalizar y que se hacen mensualmente.

En cuanto al patrimonio este corresponde al capital fiscal y al resultado del ejercicio de la vigencia y al resultado de ejercicios anteriores.

Por otra parte, el Estado de resultados muestra los ingresos de acuerdo al presupuesto asignado a la Entidad y a la transferencia condicionada del convenio suscrito con la ESAP que se ha legalizado a corte junio; los gastos corresponden a la ejecución del presupuesto y a los gastos de funcionamiento.

**Con corte a 30 de junio de 2020

Percepción ciudadana: atención PQRDS, medición del servicio



El servicio público
es de todos

Función
Pública

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

PQRSD Primer Semestre 2020



- El **80.65%** (87.349) de las peticiones registradas en el semestre, fueron asignadas al Grupo de Servicio al Ciudadano Institucional.
- El canal de atención más utilizado por los grupos de valor para el presente semestre fue el **escrito**, con un total de **52.431**, equivalente al **48.41%**.
- De las **87.349** peticiones tramitadas por el Grupo de Servicio al Ciudadano Institucional, el **54.24%** tuvieron respuesta a través de un asesor y por medio de la autogestión digital el **45.75%**.

PQRSD recibidas



- Comparando las PQRSD del actual semestre, con el mismo semestre del año anterior, aumentó el número de peticiones recibidas en la entidad en un **12.0%**, pasando de un total de **96.674** a **108.304** requerimientos.

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

Resultados

De las 4.191 encuestas efectuadas por los canales de atención, la calificación promedio fue **Excelente** en un 75.0%

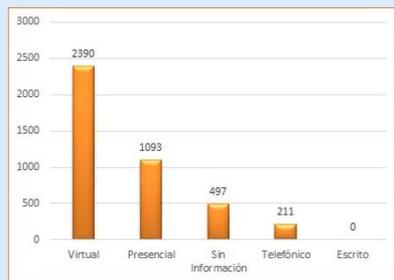
Total encuestas recibidas:
4.191

De las 4.191 encuestas realizadas en el primer semestre, el canal más utilizado para evaluar, fue el **virtual**, con un total de 2.390 que corresponde al (57.02%)

El Grupo de Servicio al Ciudadano Institucional fue La dependencia con mayor número de evaluaciones con un 49.0%

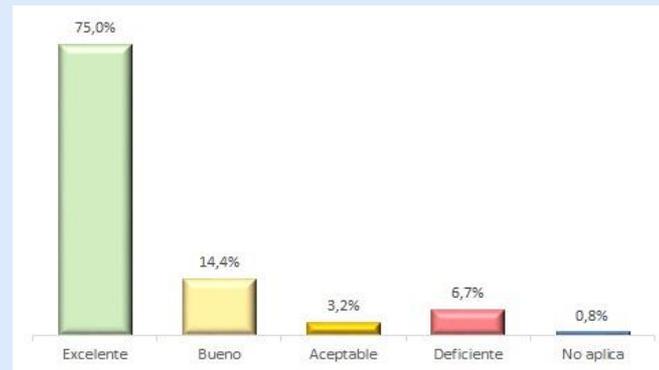


Canales utilizados para la evaluación



Dependencias evaluadas

Dependencia	Total	%
Grupo de Servicio al Ciudadano Institucional	2.053	49,0%
Dirección de Gestión y Desempeño Institucional	867	20,7%
Dirección de Desarrollo Organizacional	436	10,4%
Sin Información	393	9,4%
Subdirección	155	3,7%
Dirección de Gestión del Conocimiento	107	2,6%
Dirección de Empleo Público	73	1,7%
Dirección de Participación Transparencia y Servicio al Ciudadano	71	1,7%
Dirección General	18	0,4%
Grupo de Gestión Meritocrática	8	0,2%
Grupo de Gestión Humana	3	0,1%
Grupo de Gestión Contractual	2	0,0%
Grupo de Comunicaciones Estratégicas	1	0,0%
Secretaría General	1	0,0%
Oficina de Control Interno	1	0,0%
Oficina Asesora de Planeación	1	0,0%
Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	1	0,0%
Total general	4.191	100,0%



- El canal mas utilizado para evaluar es el **Virtual**

- Comparando las evaluaciones de percepción del actual semestre con el mismo periodo del año anterior, se presenta un aumento del 14.67%, pasando de 3.576 a 4.191
- La dependencia más evaluada por los grupos de valor, fue el Grupo de Servicio al Ciudadano Institucional, con un 49.0% del total de encuestas registradas.
- Las encuestas de percepción más evaluada por los grupos de valor fue la de orientación y la de asesoría integral, con un 57.7% cada una del total de las mismas



El servicio público
es de todos

Función
Pública

Informe de Gestión

VERSIÓN 1

Oficina Asesora de Planeación

ENERO 1 A JUNIO 30 DE 2020

Departamento Administrativo de la Función Pública

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

Conmutador: 7395656 Fax: 7395657

Web: www.funcionpublica.gov.co

eva@funcionpublica.gov.co

Línea gratuita de atención al usuario: 018000 917770

Bogotá, D.C., Colombia.