



# Informe de gestión 2022.

## Departamento Administrativo de la Función Pública.

VERSIÓN 1 | ENERO DE 2023  
Oficina Asesora de Planeación



**César Augusto Manrique Soacha**

Director

**Jesús Hernando Amado Abril**

Subdirector y Director(e) de Gestión del Conocimiento

**Lidoska Julia Peralta Prieto**

Secretaria General

**Francisco Camargo Salas**

Director de Empleo Público

**Hugo Armando Pérez Ballesteros**

Director de Desarrollo Organizacional y Director (e) de Gestión y Desempeño Institucional

**Armando López Cortés**

Director Jurídico

**Aura Isabel Mora**

Directora de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano

**Luz Stella Patiño Jurado**

Jefe de Oficina de Control Interno

**Bruce Vargas Vargas**

Jefe Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones

**Daniel Canal Franco**

Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones

**Henry Villamarín Serrano**

Jefe Oficina Asesora de Planeación

**Elaborado por:**

Mónica Alejandra Martínez Murillo

Contratista - OAP

Enero de 2023



## Tabla de contenido

<b>1. Introducción</b>	5
<b>2. Planeación Estratégica 2022</b>	7
<b>3. Resultados estratégicos</b>	8
I. Enaltecer al Servidor público y su labor	8
1. Meritocracia en el servicio público	8
2. Fortalecimiento del programa “Servimos”	10
3. Fortalecimiento del Empleo público para jóvenes	10
4. Inclusión de las personas con discapacidad en el empleo público	12
5. Formación, capacitación y bienestar para la profesionalización del servicio público	12
6. Servidores públicos íntegros al servicio de la ciudadanía	14
7. Modernización del empleo público	15
8. Equipos Transversales	16
II. Consolidar una gestión pública moderna, eficiente, transparente, focalizada y participativa al servicio de los ciudadanos	17
1. Posicionamiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y la medición del desempeño institucional	17

2. Capacitación en gestión institucional	19
3. Control interno fortalecido para garantizar el máximo nivel de cumplimiento	20
4. Equipos de control interno fortalecidos para garantizar el liderazgo	21
5. Incentivos a la excelencia en la gestión pública	22
6. Transformación institucional	23
7. Fortalecimiento de la institucionalidad para la implementación de Políticas Públicas	23
8. Buen gobierno corporativo y simplificación de instancias de coordinación	24
9. Acción integral en territorio y nación	25
10. Formación de la ciudadanía para la activación del control social	26
11. Formación de los servidores públicos para escuchar la voz ciudadana	26
12. Institucionalidad pública dialogando con la ciudadanía	27
13. Documentación y socialización de buenas prácticas	28
III. Consolidar a Función Pública como un Departamento eficiente, técnico e innovador	29



- 1. Racionalización de trámites de alto impacto ..... 29
- 2. “Ferias Acércate” en equipo por lo público..... 30
- 3. Innovación en la gestión del conocimiento en la administración pública 31
- 4. Actualización de contenidos sobre la estructura del Estado ..... 32
- 5. Gestor normativo actualizado ..... 32
- 6. Gestión pública colombiana fortalecida a través del relacionamiento internacional . 33
- 7. Sistema de gestión institucional -SGI.35
- 8. Sistema de información estratégica -SIE-36
- 9. Sistemas de Información misionales ..37
- 10. Estrategia de comunicación interna y externa..... 39

- 11. Gestión de las relaciones con los clientes o -CRM-..... 41
- 12. Servicio al ciudadano..... 41
- 13. Sistema de Control Interno ..... 42
- 4. Plan de desarrollo y compromisos de largo plazo ..... 44**
  - I. Plan Nacional de Desarrollo..... 44
  - II. Políticas de mediano y largo plazo..... 47
  - III. Plan marco de implementación del acuerdo de paz ..... 49
- 5. Resultados operativos ..... 51**
  - I. Recursos financieros ..... 51
  - II. Estado de la situación financiera..... 54
  - III. Talento humano ..... 56
  - IV. Contratación ..... 57

# 1. Introducción

Función Pública es una entidad técnica, estratégica y transversal del Gobierno nacional, es parte de los 24 sectores que componen la Rama Ejecutiva del orden nacional, de manera que el Departamento es líder del sector Función Pública, el cual está también conformado por la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) como entidad descentralizada de carácter universitario con presencia regional.<sup>1</sup>



## Visión

“En 2026 seremos reconocidos nacional e internacionalmente como la entidad líder en la innovación, transparencia y eficiencia de la gestión pública”.



## 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 el ciudadano y aumentar la confianza en la administración pública y en sus servidores”.

---

<sup>1</sup> Es necesario señalar que, si bien la Comisión del Servicio Civil gestiona temas relacionados con el empleo público, esta no es parte del sector, dado que es un órgano constitucional autónomo e independiente de las ramas del Poder Público.



La gestión de Función Pública se enmarca en tres objetivos estratégicos:

**1**

Enaltecer al Servidor público y su labor.



**2**

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



**3**

Consolidar a Función Pública como un Departamento eficiente, técnico e innovador.



El presente documento presenta los resultados de la gestión adelantada por el Departamento Administrativo de la Función Pública en cumplimiento de las obligaciones legales y los retos asumidos por el Gobierno nacional, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre del año 2022.

Los invitamos a continuar esta lectura, reiterando nuestro interés de recibir permanentemente sus comentarios y sugerencias acerca de nuestra gestión mediante los canales virtuales, escritos y presenciales dispuestos en nuestro portal web [www.funcionpublica.gov.co](http://www.funcionpublica.gov.co)

## 2. Planeación Estratégica 2022

El plan estratégico institucional es una herramienta de gestión que organiza y orienta estratégicamente las acciones de la entidad, para que se puedan alcanzar los objetivos misionales y los compromisos pactados en el Plan Nacional de Desarrollo mediante la distribución razonable de los recursos, personal, planta y equipos.

El plan estratégico institucional de Función Pública se organizó a través de 15 “Resultados estratégicos” y 115 “Entregables”<sup>2</sup>, los cuales se definen por el área encargada y se validan a través de mesas de concertación técnica con el acompañamiento de la Oficina Asesora de Planeación y de la Alta Dirección. Cada uno de estos entregables cuenta con una definición relacionada con su alcance, metas, periodicidad de reporte y actividades asociadas. El seguimiento se realiza a través del aplicativo Sistema de Gestión Institucional -SGI-, en donde cada área responsable reporta la información de la gestión adelantada en función del entregable y la Oficina Asesora de Planeación valida los soportes de la gestión realizada.



<sup>2</sup> Para más información sobre el Plan Estratégico Institucional consulte <https://www.funcionpublica.gov.co/planeacion-sectorial-institucional>



## 3. Resultados estratégicos

En esta sección se presentan los principales resultados de la gestión adelantada en el año 2022, en función de los objetivos estratégicos de la entidad: 1. Enaltecer al Servidor público y su labor, 2. Consolidar una gestión pública moderna, eficiente, transparente, focalizada y participativa al servicio de los ciudadanos, y 3. Consolidar a Función Pública como un Departamento eficiente, técnico e innovador. Es importante recordar que en este periodo aún se encontraban vigentes los compromisos adquiridos en el marco del Plan Nacional de Desarrollo “Pacto por Colombia, pacto por la equidad”.

### I. Enaltecer al Servidor público y su labor

En este objetivo estratégico se relacionan los entregables que han buscado enaltecer al servidor público como eje central de la gestión de las entidades públicas y la labor que realiza este.

#### 1. Meritocracia en el servicio público

Función Pública evalúa la idoneidad de candidatos a cargos que pueden ser provistos autónomamente por las entidades, entre ellos: libre nombramiento y remoción, de naturaleza gerencial, directivos, asesores, profesionales, técnicos y personal asistencial, en entidades de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial. La estrategia de meritocracia busca garantizar que el Estado cuente con el mejor talento humano disponible, incluso en los espacios donde los gobiernos tienen autonomía para realizar los nombramientos.

A continuación, se presenta el detalle de la gestión adelantada por cada uno de los grupos de valor atendido:





<b>Libre nombramiento y remoción</b>					
<b>Período</b>	<b>Directivo</b>	<b>Asesor</b>	<b>Profesional</b>	<b>Técnico</b>	<b>Asistencial</b>
<b>1er semestre 2022</b>	309	401	439	38	60
<b>2do semestre 2022</b>	845	921	283	53	76

<b>Concursos públicos abiertos</b>			
<b>Período</b>	<b>Personas inscritas</b>	<b>Personas evaluadas</b>	<b>Entidades</b>
<b>1er semestre 2022</b>	33 <sup>3</sup>	11	2
<b>2do semestre 2022</b>	184	9	2

<b>Período</b>	<b>Empresas sociales del Estado</b>	<b>Control interno</b>
	<b>Gerentes de ESE</b>	<b>Jefes de oficina/similares</b>
<b>1er semestre 2022</b>	17	115
<b>2do semestre 2022</b>	26	47

Fuente: GGM, 2023.

<sup>3</sup> Nota: Es de aclarar que la cifra de inscritos reportada en el primer semestre del 2022, corresponde únicamente a los datos del concurso adelantado para la Comisión de Regulación de Comunicaciones, debido a que para el caso del concurso de la superintendencia de notariado y registro, nos encontramos en etapa de inscripciones la cual finaliza el 22 de julio del 2022 de las (3 vacantes en diferentes ciudades).

En lo concerniente a mérito en la carrera administrativa, se trabajó de manera articulada con la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), entidad que lidera la ejecución de los concursos de méritos para el ingreso al empleo público, y en este contexto durante la vigencia 2022 se ofertaron 45.469 en el nivel nacional y territorial, para un total de 311.658 vacantes ofertadas en la historia de la CNSC.

## 2. Fortalecimiento del programa "Servimos"

Función Pública brinda oportunidades para que los servidores públicos y contratistas que prestan servicios al Estado accedan a bienes y servicios con una atención especial, como descuentos, promociones, entre otros. El programa funciona a partir de alianzas con el sector público, mixto y privado, desde el lanzamiento del programa en 2.019 a la fecha, acumula un total 79.186 beneficiarios y más de 17.500 millones en beneficios.



Periodo	Número de alianzas vigentes	Número de beneficiarios
1er semestre de 2022	26	1.236
2do semestre de 2022	27	5.702

Fuente: DEP, 2023. Alianzas vigentes.

## 3. Fortalecimiento del Empleo público para jóvenes

Función pública ha promovido la inclusión de los jóvenes entre los 18 y 28 años en el Estado, a partir de su vinculación como servidores públicos y como contratistas por prestación de servicios, en el marco del programa se han beneficiado un total de 69.652 jóvenes, de los cuales 57.665 han sido contratistas y 11.987 servidores, información con corte a diciembre de 2022.



Periodo	Vinculados	Contratados
1er semestre de 2022	558	2.553
2do semestre de 2022	406	1.667

Función pública adelanta el programa “Estado joven” en alianza con el Ministerio del Trabajo como una estrategia para que los jóvenes adelanten sus prácticas o pasantías en una entidad pública del orden nacional o territorial con un auxilio mensual de un salario mínimo. Las entidades participantes han invertido más de 51.000 millones de pesos hasta la 9na convocatoria. Para la 9na convocatoria se ofertaron 1.364 plazas de práctica, sin embargo, se ocuparon 1.084.



Periodo	Convocatorias realizadas	Jóvenes vinculados
1er semestre de 2022	Convocatoria 8	1.091
2do semestre de 2022	Convocatoria 9	1.084

#### 4. Inclusión de las personas con discapacidad en el empleo público

Función Pública promueve la inclusión social y productiva de las personas con discapacidad en el empleo público, a partir de la sensibilización y el seguimiento periódico a las entidades públicas del orden nacional y territorial para su inclusión como parte del talento humano al servicio del Estado.



Periodo	Vinculados	Contratados
1er semestre de 2022	75	165
2do semestre de 2022	19	258

#### 5. Formación, capacitación y bienestar para la profesionalización del servicio público.

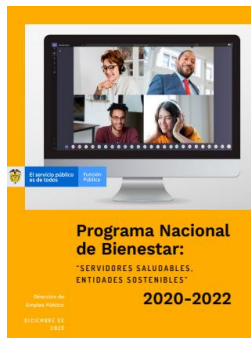
Función pública asesora y acompaña a entidades públicas del orden nacional y territorial para que conozcan e implementen los lineamientos establecidos en el “Plan Nacional de Formación y Capacitación” y el “Plan Nacional de Competencias Laborales en el Sector Público”. En cada uno de estos planes Función Pública, dio las orientaciones y lineamientos necesarios para que cada entidad pudiera hacer un diseño acertado de los planes y una implementación exitosa de los mismos.

#### Total de entidades que implementan el “Plan nacional de formación y capacitación” y el “Plan de competencias laborales”

Periodo	Número de entidades
Vigencia 2022	200



En el marco del Plan Nacional de Formación y capacitación, se llevaron a cabo 3 diplomados en diferentes temáticas dirigidos a la Alta Dirección del Estado y a los miembros de los equipos transversales, esta estrategia contribuyó al fortalecimiento de habilidades y competencias blandas de los gerentes públicos. Así mismo, para los municipios PDET, se otorgaron 250 becas en el programa de formación profesional de Administración Pública Territorial – APT de la ESAP.



“Programa Nacional de Bienestar” para los servidores públicos busca incentivar el bienestar y la productividad de los servidores públicos, a través de estrategias como teletrabajo, bilingüismo, horarios flexibles en la jornada laboral, voluntariado y otras que impacten en la eficiencia y la gestión, beneficiando a los servidores en términos de ahorro de tiempo en el desplazamiento y, en general, se les posibilite una mejor calidad de vida.



El Plan Nacional de Competencias Laborales para el Sector Público, se formuló alineado con el diseño de empleos tipo y cuadros funcionales a partir de la identificación, definición, desarrollo, aplicación y gestión de las competencias laborales de los servidores públicos de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial.



El **30 de junio** se celebró el Día nacional del servidor público, se establecieron tres categorías: legados, pandemia – pospandemia y servidor público 4.0, premiando a **8 ganadores**.

En 2022 se lanzaron los XX Juegos Deportivos de Integración de la Función Pública, estos juegos contaron con la participación de 1.054 deportistas de 50 entidades. Esta alianza entre Función Pública, el Ministerio del Deporte y el IDRDR, regresó de forma presencial después de la pandemia, con diferentes disciplinas tanto individuales como grupales.

## 6. Servidores públicos íntegros al servicio de la ciudadanía

Función Pública promueve la integridad mediante el **curso virtual de “Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción”**. El curso busca que los gerentes, los servidores públicos y las personas vinculadas mediante contrato de presentación de servicios, se acerquen a los conocimientos y herramientas necesarias para promover la integridad, la transparencia y la lucha contra la corrupción en las entidades públicas.



Periodo	Número de Directivos	Número de otros servidores	Número de contratistas
1er semestre de 2022	1.687	107.871	26.625
2do semestre de 2022	1.295	19.783	22.450
<b>179.711 personas formadas</b>			

### 7.Modernización del empleo público

En 2022 Función Pública, junto con el Ministerio de TIC, logró la expedición del Decreto 1227 de 2022 en materia de teletrabajo. Asimismo, Función Pública ha seguido brindando asesoría para que las entidades públicas implementen programas de trabajo remoto que permitan que los trabajadores y las organizaciones se adapten con mayor facilidad al contexto de la pandemia, a partir del trabajo en casa, trabajo híbrido y teletrabajo. En 2022 la estrategia de horarios flexibles fue implementada por 41 entidades públicas del orden nacional y territorial.

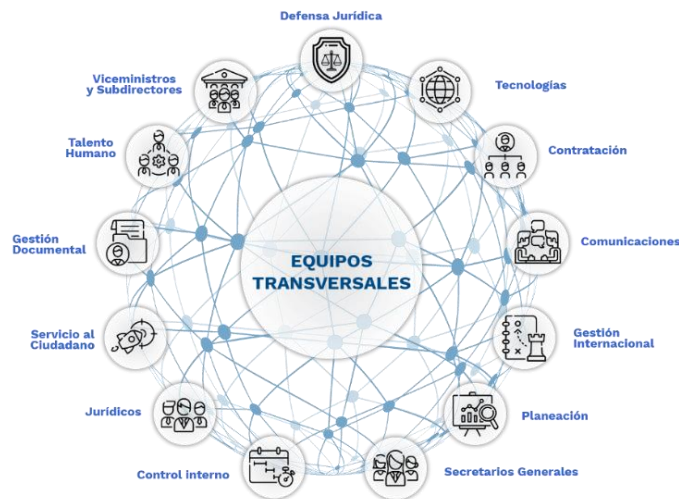
Período	Personas en “Trabajo en casa”	Personas en “Trabajo híbrido”	Personas en “Teletrabajo”
1er semestre de 2022	23.400	24.931	1.445
2do semestre de 2022	780	4.290	3.192

Durante esta vigencia también se llevaron a cabo 2 cohortes del diplomado del Servidor Público 4.0, que es producto de una alianza con la ESAP en cuanto a su diseño y ejecución y que contó con el aporte interinstitucional del DNP y MinTic, entre otros actores, para estas 2 versiones se inscribieron cerca de 11.000 personas.



## 8. Equipos Transversales

Función Pública implementa la estrategia de Equipos Transversales (artículo 2.2.22.3.15 Decreto 1083 de 2015) con el objetivo de generar un espacio para la construcción de un gobierno en sinergia que fortalezca las dinámicas de gestión y desempeño institucional. En términos generales los equipos transversales son instancias que facilitan el intercambio de conocimiento, la difusión de buenas prácticas administrativas, la interlocución permanente entre partes, la articulación institucional para el fortalecimiento de la gestión y desempeño institucional y en escenarios para la generación de competencias técnicas en los equipos de dependencias misionales y de apoyo de las entidades de la rama ejecutiva.



Número de equipos transversales	Número total de integrantes de la estrategia	Entidades líderes de equipos transversales
15	4.200	9

Fuente: DAFP, 2022.

Período	Número de encuentros realizados	Usuarios simultáneos en el encuentro
1er semestre de 2022	9	9.582
2do semestre de 2022	2	1.759

Fuente: DAFP, 2022.





Teniendo en cuenta la importancia de consolidar la cultura de compartir y difundir conocimiento en el Estado, el Espacio Virtual de Asesoría (EVA) se renovó y fueron incorporadas varias herramientas que fomentarán los mecanismos de trabajo colaborativo entre servidores públicos y contratistas para que, a través del aprendizaje colectivo, se puedan generar puentes de comunicación e interacción permanente para construir un Estado en sinergia.

En nuestro micrositio podrá obtener más información:  
<https://www.funcionpublica.gov.co/web/encuentros-equipos-transversales/inicio>



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

### **1. Posicionamiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y la medición del desempeño institucional**

**El Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIGP-** se posiciona como el marco de referencia por excelencia para organizar la gestión de las entidades y organismos públicos de manera eficiente y en el marco de la legalidad y la transparencia. Su esquema de medición permite conocer el nivel de desempeño de las entidades a través del índice de Desempeño Institucional (IDI). Esta medición fue **certificada en el 2020 por el DANE**, bajo los más altos estándares de calidad definidos en la Norma Técnica de Calidad Estadística NTCPE 1000:2017, demostrando su confiabilidad.

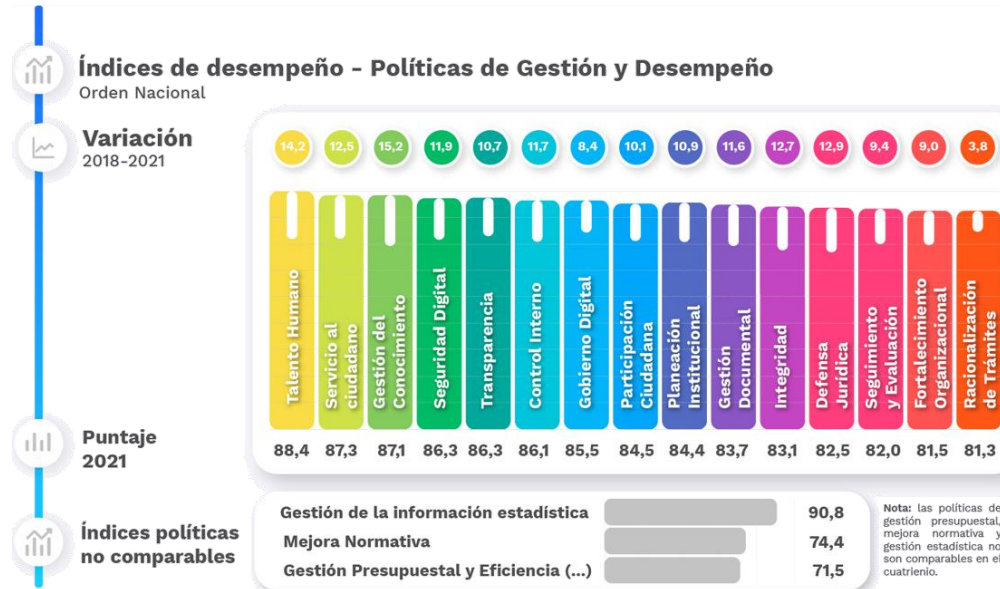
Frente a la meta de cuatrienio, derivada del Plan Nacional de Desarrollo, de obtener una mejora en el desempeño de las entidades del orden nacional de 10 puntos en nación y 5 puntos en territorio, se



resalta que la meta se logró y se superó, alcanzando un aumento en el Índice de Desempeño Institucional de **12,9 puntos en nación** y un aumento de **6,85 en territorio**.



Gracias a la exigencia en la medición del instrumento de autodiagnóstico y al proceso de acompañamiento a las entidades públicas, la política de empleo público y de gestión estratégica del talento humano ocupó por tercer año consecutivo el primer lugar entre las 19 políticas del MIPG, con un índice de 88,4.



Fuente: FURAG – Función Pública, 2022.

## 2.Capacitación en gestión institucional

Función Pública, en el segundo semestre de 2021 puso a disposición de las entidades, servidores y contratistas una actualización del **curso virtual sobre el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG**. El curso se estructura a través de **8 módulos** (uno introductorio, obligatorio para todos los servidores públicos y 7 módulos que desarrollan cada una de las dimensiones de MIPG); el curso cuenta con talleres prácticos y con ejercicios de autoevaluación por cada módulo. El curso es autogestionable y está disponible los 7 días de la semana, las 24 horas del día, de tal manera que el usuario pueda ingresar a la **Red de Servidores Públicos** y desarrollarlo de acuerdo con la disponibilidad de su tiempo. El curso cuenta con un módulo específico sobre Auditoría Interna, en el que se desarrollan las fases del proceso auditor, basados en la Guía de Auditoría basada en Riesgos para Entidades Públicas v4, dirigido a Jefes de Control Interno o quienes hacen sus veces en todas las entidades del Estado.



Periodo	Número de inscritos	Número de certificados
Curso completo de MIPG - 1er semestre de 2022	369.807	128.282
Curso completo de MIPG - 2do semestre de 2022	23.567	1.893
Módulo 8 Auditoría Interna - 1er semestre 2022	49.043	48.978
Módulo 8 Auditoría Interna- 2do semestre de 2022	8.749	8.409

### 3. Control interno fortalecido para garantizar el máximo nivel de cumplimiento

Función Pública promueve el desarrollo de la política de control interno como una estrategia para garantizar el más alto nivel de cumplimiento de los objetivos y funciones de las entidades públicas, por lo que a través de los esquemas de asistencia técnica se profundizan temas clave de cara al fortalecimiento del **Sistema Institucional de Control Interno**, donde se incluye la labor independiente que desarrollan las Oficinas de Control Interno o quienes hacen sus veces, por lo que a su vez se despliegan estrategias de acompañamiento y capacitación para la mejora en el desarrollo de sus funciones y roles.

Período	Total de entidades	
	Nación	Territorial
Vigencia 2022	38	93

Programa de inducción y capacitación a jefes o encargados de control interno		
Periodo	Beneficiarios	Entidades
Vigencia 2.022	1.954	1.258



Diseño y actualización de herramientas para facilitar el control interno	
1er semestre de 2022	Se encuentran en desarrollo: -Capítulo de riesgos fiscales como parte de la Guía de Administración del Riesgo y el Diseño de Controles en Entidades Públicas v5. -Actualización Guía Rol de las Oficinas de Control Interno o quien hace sus veces
2do semestre de 2022	Se incorporó el capítulo de riesgos fiscales a la Guía de Administración de Riesgo V6. Se cuenta con el documento final relacionado con el anexo de auditorías ágiles. Para la Guía rol de las oficinas de control interno v3, se incorporó como anexos los informes de ley con su normatividad y lineamientos, así como la caracterización del proceso de evaluación integral que hacían parte del contenido.

#### 4. Equipos de control interno fortalecidos para garantizar el liderazgo

Función Pública promueve el fortalecimiento de los equipos de control interno de las entidades públicas<sup>4</sup>, con tal propósito identificó la necesidad de desarrollar un proceso de evaluación del desempeño de los jefes de control interno de las entidades de la rama ejecutiva del orden territorial. En el primer semestre de 2022, se evaluaron en su desempeño, **los 116 jefes o responsables de control interno de las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional**. La evaluación de 360° permitió identificar los aspectos en los que se destaca la gestión y el desempeño de quienes ocupan estos cargos, así como aquellos susceptibles de mejorar, en pro de fortalecer el ejercicio que como tercera línea de defensa les corresponde dentro del Sistema de Control Interno.

Período	Número de jefes de control interno evaluados
Total, año 2022	<b>116</b>

<sup>4</sup> La Medición del Sistema de Control Interno permite conocer el grado de avance de los Sistemas de Control en las entidades y organismos de las diferentes ramas del poder público de acuerdo con el ámbito de aplicación de la Ley 87 de 1993. Durante el cuatrienio el índice de control interno para nación arrojó los siguientes resultados: 72.8 puntos (para el 2018); 77.3 (para el 2019); 77.4 (para el 2020); y 81.6 (para el 2021), alcanzando un aumento de 8.8 puntos durante el cuatrienio, con una cobertura del 99.5% de reporte por parte de las entidades. En el orden territorial, para alcaldía y gobernaciones se tienen los siguientes resultados: 56.2 puntos (para el 2018); 58.9 (para el 2019); 60.10 (para el 2020); y 62.90 (para el 2021), alcanzando un aumento de 6.7 puntos durante el cuatrienio, con una cobertura del 100% de las entidades.

## 5. Incentivos a la excelencia en la gestión pública

El Premio Nacional de Alta Gerencia nace como el incentivo de excelencia por la gestión de la administración pública colombiana. Así mismo, se crea el Banco de Éxitos como el repositorio de las experiencias implementadas por las entidades públicas, con resultados, que sirven como un ejemplo para otras entidades que ven en ellas una posibilidad de réplica. Tanto el Banco como el Premio son los dos elementos principales para el desarrollo de la política de incentivos de la gestión pública colombiana.

Para la edición 2022 recibimos un total de 452 postulaciones (históricamente, este es el segundo año con mayor número de postulaciones); los énfasis de la convocatoria sobre los cuales podían postular experiencias son: “La Ecuación de la equidad” y Un Estado al servicio de los ciudadanos”. De las experiencias postuladas, 112 corresponden al orden nacional, 183 al orden departamental y grandes capitales y 157 del orden municipal.

La siguiente es la participación por énfasis temático y nivel territorial:

Énfasis “La Ecuación de la Equidad”: 302 experiencias.

Énfasis “Un Estado al servicio de los ciudadanos”: 150 experiencias.

Tema específico	Cantidad	Nivel territorial		
		Nacional	Depart.*	Municipal
Legalidad	44	11	18	15
Emprendimiento	78	18	30	30
Equidad	180	43	69	68
Total		72	117	113

Tema específico	Cantidad	Nivel territorial		
		Nacional	Depart.*	Municipal
Rendición de cuentas	28	5	14	9
Mejora de trámites	22	10	8	4
Servicio al ciudadano	100	25	44	31
Total		40	66	44



En nuestro micrositio podrá consultar el histórico de buenas prácticas y de galardonados <https://www.funcionpublica.gov.co/web/buenas-practicas-de-gestion-publica-colombiana/inicio>

## 6.Transformación institucional

Función Pública reconoce que las estructuras organizacionales y las plantas de personal deben estar asociadas a la vocación productiva de las entidades públicas, de manera que se cuente con parámetros básicos para el desarrollo organizacional en los diferentes niveles del Estado, al tiempo que se reconocen las diferencias entre los niveles funcionales.

Periodo	Reformas	Fortalecimiento de plantas	Empleos formalizados
1er semestre de 2022	19	18	1.372
2do semestre de 2022	9	8	1.000

Manteniendo los criterios de austeridad en el gasto, se ha apoyado el proceso de modernización del Estado colombiano, a través del mejoramiento de los modelos de operación, estructuras organizacionales y la ampliación de plantas de personal, sumado a esto se logró la formalización de **3.317** empleos en la Rama Ejecutiva del orden nacional. De esta forma, desde la expedición del Decreto 1800 en 2019 y hasta el 31 de diciembre de 2022, se han fortalecido las plantas de personal de las entidades con la creación y/o formalización de 12.307 empleos, atendiendo así a los principios de trabajo decente y a lo dispuesto en dicho Decreto.

## 7.Fortalecimiento de la institucionalidad para la implementación de Políticas Públicas

Función Pública ha apoyado la conformación de instancias específicas para la implementación de políticas públicas con miras a que los procesos de implementación se materialicen a través de acciones concretas en el territorio.



Periodo	Manual de funciones	Instancias de gerencia de proyectos creadas	Instancias de mujer y género creadas	Cajas de transformación	Unidades de cumplimiento	Catastro multipropósito
1er semestre de 2022	0	0	0	1	2	0
2do semestre de 2022	3	0	3	3	20	1

### 8. Buen gobierno corporativo y simplificación de instancias de coordinación

Función Pública ha promovido la simplificación de todo tipo de instancias de coordinación intersectorial para la reglamentación de las mismas a la luz de lo dispuesto en el artículo 45 de la ley 489 de 1998.

Periodo	Instancias revisadas por demanda	Instancias creadas	Instancias modificadas	Instancias suprimidas
1er semestre de 2022	18	7	3	1
2do semestre de 2022	6	3	1	2

En la vigencia 2022 recibimos 24 solicitudes de revisión y aprobación para la creación o modificación de coordinación intersectorial, de las cuales, se crearon 10 nuevas instancias y se modificaron 4. Adicionalmente, se logró la simplificación de instancias en 2 sectores administrativos.





## 9. Acción integral en territorio y nación

Función Pública aporta al mejoramiento del desempeño institucional de las entidades del orden nacional y territorial, a través de la asesoría y el acompañamiento con una oferta articulada del portafolio de productos y servicios. Este acompañamiento se materializa por medio de talleres metodológicos dirigidos a los servidores públicos de las entidades nacionales y territoriales, con el propósito de fortalecer sus capacidades y competencias.

Acción integral en nación				
	1er semestre 2022		2do semestre de 2022	Total
Entidades que suscribieron un Plan de gestión	170		0	170
Temas suscritos	312		20	332
Asesorías realizadas	778		528	1.306
Número de asistentes	4.270		2.249	6.519
Número de entidades asesoradas	0		170	170

Acción integral territorio					
	1er semestre 2022		2do semestre 2022		Total
	No PDET	PDET	No PDET	PDET	
Entidades que suscribieron un Plan de gestión territorial – PGT-	206	99	7	1 cancelación de PGT	660
Entidades que lograron cerrar más del 80% de los hitos del PGT	0	0	184	92	232



## 10. Formación de la ciudadanía para la activación del control social

Función Pública adelanta una estrategia de formación dirigida a la ciudadanía, entendiendo el **control social** como parte de las expresiones de la participación ciudadana y como una necesidad para el fortalecimiento de la cultura democrática, de acuerdo con las disposiciones constitucionales. En este sentido, la democratización de la gestión pública, como una meta institucional de la gestión pública, busca garantizar que las personas incidan en las decisiones y acciones gubernamentales.

Periodo	Ciudadanos formados en control social	Ciudadanos pertenecientes a grupos étnicos
1er semestre de 2022	1.397	240
2do semestre de 2022	2.603	405
<b>4.000</b> personas formadas en control social		
<b>645</b> de estas personas se reconocieron como pertenecientes a una comunidad étnica		

En nuestro micrositio podrá obtener más información

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/sie/multiplicadores-formados-en-control-social>

## 11. Formación de los servidores públicos para escuchar la voz ciudadana

Función Pública puso a disposición de los servidores públicos el "**Programa de capacitación dirigido a servidores públicos sobre trato digno con enfoque de derechos y diferencial étnico a las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras**" con el propósito de brindar herramientas para apropiarse del enfoque de derechos y diferencial étnico, fortalecer sus habilidades y fomentar la gestión con valores.



Periodo	Certificados en el curso de trato digno
1er semestre de 2022	1.760 (1.698 1ª cohorte + 62 servidores públicos del Acueducto de Bogotá)
2do semestre de 2022	311 (servidores públicos atendidos a demanda)
<b>2.071</b> servidores públicos certificados en trato digno	

En nuestro micrositio podrá obtener más información

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/trato-digno-con-enfoque-etnico-diferencial>

## 12. Institucionalidad pública dialogando con la ciudadanía

Función Pública implementa el “Sistema nacional de rendición de cuentas” -SNRdC- con el propósito de potenciar las actividades adelantadas en el marco de los ejercicios de rendición de cuentas y facilitar el seguimiento y evaluación ciudadana a los compromisos de planeación y gestión de las distintas entidades del Estado en los ámbitos nacional, departamental, distrital y municipal.

Periodo	Entidades de la administración pública que se vincularon al sistema de RdC		
	Entidades nacionales vinculadas	Entidades territoriales vinculadas	Total de entidades vinculadas
1er semestre de 2022	14	61	75
2do semestre de 2022	1	39	40
<b>115</b> entidades vinculadas al Sistema de Rendición Cuentas			

En particular, Función Pública hace seguimiento anual a la rendición de cuentas de las entidades que tienen compromisos en el **plan marco de implementación del acuerdo de paz –PMI-**, ese seguimiento conlleva a la verificación de la publicación de los informes en el sitio web, la identificación de los contenidos mínimos necesarios y la identificación de acciones de mejora.

	Entidades obligadas a reportar	Publicación de informe completo	Publicación de informe incompleto (sin anexos o contenidos incompletos)	No publicaron informe
<b>Nación</b>	56	33	0	23
<b>Territorio</b>	170	120	65	8

### 13. Documentación y socialización de buenas prácticas



Función Pública, en la búsqueda de aprovechar la inteligencia colectiva y gestionar adecuadamente el conocimiento, promueve la documentación y socialización de buenas prácticas asociadas a las diferentes temáticas de la gestión pública para que los diferentes servidores y colaboradores las tengan como referentes y se facilite el proceso de aprendizaje en sus respectivos ambientes de trabajo, incentivando la réplica de las experiencias, contemplando los ajustes necesarios respecto del contexto y los objetivos específicos trazados por cada entidad.



Periodo	Número de prácticas
1er semestre de 2022	46
2do semestre de 2022	39
<b>50</b> buenas prácticas documentadas + <b>35</b> buenas prácticas socializadas	

### III. Consolidar a Función Pública como un Departamento eficiente, técnico e innovador

#### 1. Racionalización de trámites de alto impacto

Función Pública busca hacer más ágil y efectiva la interacción de la ciudadanía con el Estado a partir de la racionalización de trámites, para facilitar el acceso de los ciudadanos a sus derechos, el cumplimiento de sus obligaciones o el desarrollo de una actividad comercial o económica.

Por esta razón, Función Pública prioriza anualmente algunos trámites de alto impacto en los que se hace un acompañamiento prioritario para su racionalización.

Función Pública hace seguimiento permanente a los avances de las entidades públicas en la agenda de racionalización de trámites, actualmente se encuentran inscritos **76.728 trámites** y otros procedimientos administrativos en el Sistema Único de Información y Trámites –SUIT-.

Resultados en trámites de alto impacto		
1er semestre de 2022	364 acciones	129 racionalización administrativa
	344 tramites	67 racionalización normativa
		168 racionalización tecnológica
2do semestre de 2022	346 acciones	87 racionalización administrativa
	294 trámites	50 racionalización normativa
		209 racionalización tecnológica

En nuestro micrositio podrá encontrar datos comparativos de los trámites y otra información relacionada <https://www.funcionpublica.gov.co/web/sie/comparativo-de-tramites>

## 2. "Ferias Acércate" en equipo por lo público

Función Pública desarrolla desde 2021 las Ferias Acércate, como una estrategia para que la oferta institucional de trámites y servicios llegue a territorio, facilitando la interacción de la ciudadanía con el Estado, por lo que se constituyen como espacios en los que se reúnen diferentes entidades del Estado de todos los niveles de gobierno, para facilitarle a la comunidad el acceso a la oferta institucional de manera integrada y expedita.

De esta manera, se entrega información de interés, se posibilita la realización de trámites; se realizan espacios de rendición de cuentas, de promoción del control social y de participación ciudadana en la gestión, así como jornadas de capacitación para servidores públicos y la misma ciudadanía.



Periodo	Número de ferias adelantadas	Número de entidades vinculadas	Número de interacciones
1er semestre de 2022	2	76	26.556
2do semestre de 2022	1	42	4.502
<b>3</b> ferias adelantadas <b>118</b> entidades involucradas <b>31.058</b> interacciones			

En nuestro micrositio podrá obtener más información <https://www.funcionpublica.gov.co/web/politicas-de-servicio-al-ciudadano/sobre-las-ferias>



### 3. Innovación en la gestión del conocimiento en la administración pública

En el marco de la articulación desarrollada con el Laboratorio de Innovación en Administración Pública de la ESAP – ESAPLAB-, se trabajó en diversas acciones conjuntas para fortalecer las competencias de innovación de los servidores públicos, y consolidar y desarrollar metodologías aplicables a los retos públicos de las diferentes entidades del orden nacional y territorial. En ese sentido, se reportan a continuación los principales avances sectoriales alcanzados durante el cuatrienio:

- Asesoría en la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación (GESCO+I) a un total de **539 entidades** y a **9.523 servidores públicos** y colaboradores del Estado a través de **592 eventos**, cifras con corte a 30 de junio de 2022.
- Diseño y puesta en marcha del diplomado de innovación en el sector público, del cual ya se han realizado diferentes cohortes, con **5.207 personas** certificadas, cumpliendo, de esta manera, la meta establecida en el Plan Nacional de Desarrollo.
- El acompañamiento realizado, así como el desarrollo de productos de conocimiento, contribuyeron de manera decisiva al buen desempeño de la política de GESCO +I, que alcanzó el mayor crecimiento del cuatrienio 2018 – 2021, con un total de **15.2 puntos de variación**, a nivel nacional, por encima del resto de políticas y dimensiones que integran el MIPG. En el orden territorial, la política creció **7,6 puntos** en el cuatrienio y superó la meta prevista en el PND 2018-2022.
- En el marco de la red académica El estado del Estado, se lanzaron y pusieron en marcha la **Escuela de Formadores de Formadores en Gestión del Conocimiento y la Innovación** y su Cátedra Permanente para el análisis de los más importantes temas de la administración pública en coordinación con la academia. También, se lanzó el **Equipo Transversal de GESCO + I** en el año 2021, mediante la expedición de la Circular Externa No. 100-007 del 13 de mayo de 2021, para favorecer el intercambio de conocimientos y buenas prácticas entre las entidades, a manera de comunidades de práctica y aprendizaje sobre la temática.



- Presentación de la buena práctica del **Sistema de Información Estratégica – SIE** de Función Pública al Laboratorio de Innovación de la ESAP con el propósito de posicionar la importancia de la analítica de datos institucional para la toma de decisiones del sector administrativo.
- Socialización del **kit de herramientas de la política de GESCO+I** y de los productos de conocimiento de la Dirección de Gestión del Conocimiento para facilitar la comprensión y fortalecimiento de esta política al interior de las entidades públicas.

#### 4. Actualización de contenidos sobre la estructura del Estado

Función Pública actualizó el Manual de Estructura del Estado, de manera tal que en la vigencia 2022 toda la información fue cargada al micrositio para que la ciudadanía la pueda consultar. En nuestro micrositio podrá consultar toda la información sobre la estructura del Estado y descargar las fichas descriptivas para cada rama del poder público y sectores administrativo de la rama ejecutiva del orden nacional: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/manual-estado/index.php>

#### 5. Gestor normativo actualizado

Función Pública recopila en este micrositio todos los documentos relacionados con temas de la entidad, normas, jurisprudencia, conceptos, códigos y estatutos, entre otros. El gestor normativo es una herramienta que organiza y pone a disposición de todos los grupos de valor la información oficial del Estado colombiano, facilitando la consulta de los diferentes documentos y sirviendo como un espacio confiable para obtener información actualizada.







# Gestor Normativo

Periodo	Número de visitas <sup>5</sup>
1er semestre de 2022	8.048.499
2do semestre de 2022	7.884.074

En el primer semestre de 2022 se incorporaron **268 normas**, entre Leyes, Decretos, Decretos DUR, circulares, directivas y normas de otros años. así mismo, se incorporaron **229 sentencias** entre fallos de la corte Constitucional y del Consejo de Estado. Se han tematizado **4.020 conceptos** y se han incorporaron **1.685** a la plataforma. Se revisaron las vigencias de la normativa más consultada, se priorizaron **84 normativas**, las cuales fueron revisadas en su totalidad; realizando las modificaciones y concordancias. A corte 30 de junio del consolidado de documentos incorporados en el Gestor Normativo es de **35.062**.

En el segundo semestre de 2022 se incorporaron **149 normas**, entre Leyes, Decretos, Decretos DUR, circulares, directivas y normas de otros años. así mismo, se incorporaron **18 sentencias** entre fallos de la corte Constitucional y del Consejo de Estado. Se han tematizado **3.566 conceptos** y se han incorporaron **1.402** a la plataforma. Se revisaron las vigencias de la normativa más consultada, se priorizaron **65 normativas**, las cuales fueron revisadas en su totalidad; realizando las modificaciones y concordancias. A corte 31 de diciembre del consolidado de documentos incorporados en el Gestor Normativo es de **36.696**.

## 6. Gestión pública colombiana fortalecida a través del relacionamiento internacional

---

<sup>5</sup> Representan el número de veces que se visitó el sitio web, sin tener en cuenta los visitantes repetidos en el periodo seleccionado.



En 2022 Función Pública postuló dos importantes iniciativas al premio **Novagob** y el **Premio de las Naciones Unidas** sobre el servicio público, destacando que la estrategia de Equipos Transversales quedó como finalista, ocupando el segundo lugar, en la categoría de gestión de personas con la ayuda de la tecnología.

De igual forma, en lo corrido del año se generaron dos nuevas alianzas: una con el **observatorio de innovación pública de la OCDE** y la otra con la **academia de gobernanza de la Haya**. En abril 2022 Función Pública fue el organizador del **Primer Congreso Internacional sobre el Servidor Público 4.0**, que contó con más 5.000 asistentes virtuales y más de 20 países conectados simultáneamente. El propósito de este evento fue abordar el empleo público del futuro, las capacidades, habilidades y competencias que son indispensables para que los servidores públicos puedan desarrollar exitosamente su labor y satisfacer las necesidades de los ciudadanos en escenarios altamente cambiantes.

En noviembre Función Pública participó en la reunión de puntos de contacto de Gobernanza Anticipatoria de la Innovación de la OCDE y en la reunión virtual de la OCDE sobre trabajo flexible y la experiencia colombiana.





## 7. Sistema de gestión institucional -SGI

Función Pública organiza internamente la operación de la entidad mediante el **sistema de gestión institucional -SGI**, el cual cuenta con diferentes paneles temáticos que contribuyen a la automatización del proceso de cargue de información de las áreas y el respectivo seguimiento por parte de la oficina asesora de planeación.

Actualmente, el sistema cuenta con los paneles temáticos de: planeación institucional, indicadores, riesgos institucionales, plan de mejoramiento, plan de necesidades y plan de adquisiciones. Entre los resultados de la gestión 2022 se destaca:

Planeación institucional	
<b>1er semestre de 2022</b>	Se asesoró a las dependencias de la entidad en la formulación de la planeación institucional de 2022 y se hizo verificación y cargue de la misma en el aplicativo de la entidad, como resultado se generaron 115 entregables. Cada mes se realiza seguimiento y validación de los reportes de ejecución de cada uno de los entregables y se presenta el informe de avances a la alta dirección.
<b>2do semestre de 2022</b>	Se construyó metodología para la formulación de los compromisos de la entidad en el Plan Nacional de Desarrollo, se consultó a los usuarios sobre las diferentes temáticas que debería abordar el Departamento en el cuatrienio, se realizó taller de prospectiva para la construcción de la planeación institucional 2022, se realizaron diferentes jornadas para la formulación del plan sectorial y se realizaron diferentes mesas de trabajo para la validación y consolidación de la planeación 2023-2026.

Indicadores	
<b>Primer semestre de 2022</b>	Se logró la identificación de 11 indicadores de bienes intangibles, los cuales fueron integrados al mapa de riesgos institucional.



<b>2do semestre de 2022</b>	Se actualizó batería de indicadores, con sus respectivas variables, periódicamente se consolidaron y publicaron los informes relacionados.
-----------------------------	--

<b>Planes de mejoramiento</b>	
<b>Primer semestre de 2022</b>	Se presentó y aprobó en Comité la activación del equipo de auditores, a partir de la formación de un grupo de 25 servidores públicos con los cuales se pretende fortalecer la segunda línea de defensa para administrar de manera adecuada el plan de mejoramiento institucional.
<b>2do semestre de 2022</b>	Se realizó seguimiento y asesoría a la creación y reporte por parte de los responsables a las acciones asociadas a cada hallazgo del plan de mejoramiento. Se presentó y publicó trimestralmente los informes de estado del plan tanto en la intranet como en el portal web institucional.

## 8. Sistema de información estratégica -SIE-

El Sistema de Información Estratégico -SIE- organiza y facilita el acceso a la información de la entidad y sus grupos de valor, además posiciona a Función Pública como una organización moderna, que produce valor a través de la producción de información técnica, de calidad y accesible.



En el 2022 se resalta la **articulación con el Sistema integrado de gestión** para minimizar la duplicidad de los reportes.

Finalmente, en las dos vigencias Función Pública ha logrado mantener el **primer lugar en la estrategia de sellos de excelencia de MINTIC**.

## 9. Sistemas de Información misionales

**Sistema de Información y Gestión del Empleo Público** es un sistema de información asociado a la política de empleo público que lidera Función Pública. En el marco de la gestión 2022 se implementaron ajustes al sistema para soportar la operación con las entidades después de realizada la migración. Desde el mes de junio a diciembre se desplegaron las versiones 1.1.8 hasta la 1.1.29. que permitieron:

- i) Ajustes en el módulo de la información de Bienes y Rentas con el fin de borrar los registros en estado borrador que se encuentran duplicados.
- ii) Implementación de la marcación de información personas expuestas políticamente PEPs.
- iii) Mejoramiento y estabilización al módulo de gestión de la información (Reportes);
- iv) Mejoramiento y estabilización a la funcionalidad de cargues masivos.
- v) Visualización de la situación administrativa des encargo en el módulo de vinculaciones.

Adicionalmente, se realizaron las siguientes tareas:



- i) Ajustes en la configuración en los servidores que soportan el SIGEP II con el fin de mejorar el rendimiento del aplicativo.
- ii) Pruebas para mejorar el rendimiento del sistema SIGEP II con la actualización de la versión JBOSS 7.4.5.
- iii) Se implementaron acciones de mejora en la configuración de del servidor de almacenamiento de archivos HADOOP y se contrató el soporte para este servidor.
- iv) Se realizaron procesos de mejora de la calidad de información postmigración.
- v) Se realizaron reuniones con el proveedor ADA y los usuarios funcionales para definir y dimensionar los

controles de cambio que se requieren para el aplicativo SIGEP II.

Con las anteriores acciones se logró el apoyo al proceso de SIGEP para registrar en ese periodo 558.409 hojas de vida y el diligenciamiento de 483436 declaraciones de bienes y rentas.

Componente de BI:

En el segundo semestre de 2022 junto con las direcciones funcionales se definió el documento final de lineamientos de los tableros de control, se adecuó la infraestructura del DAFP, se actualizaron las licencias de TABLEAU, se dejaron los tableros de control con la versión de pruebas para que las áreas funcionales puedan dar su aceptación.

**El Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG)** es la herramienta en línea de reporte de avances de la gestión, que sirve como insumo para el monitoreo, evaluación y control del desempeño institucional. En la vigencia 2022 se implementaron algunas actividades posteriores al diligenciamiento para el mantenimiento correctivo de la versión actual del sistema FURAG:



i) Se mejoró el archivo pivote. ii) Se implementó la generación y descarga de los archivos pdfs de las vigencias anteriores. iii) Se hizo ajuste de la imagen institucional del aplicativo acorde con el nuevo gobierno. iv) Mejoras en captura de registro de usuario. v) Mejoras Preguntas matriciales; vi) Registro de usuarios administradores. vii) Cargue de caracterización de entidades en ambiente de preproducción FURAG 3; viii) proceso de contratación de la infraestructura para FURAG en la nube pública para mejorar la capacidad de computo que requiere FURAG. ix) Se restauró la máquina de base de datos no en Docker

para el ambiente de preproducción; x) Diseño del aplicativo actualizado para la publicación de resultados.

Adicionalmente, se realizó la gestión de adición y prorroga al contrato 306 de 2021 con AND para poder soportar el proceso de FURAG durante el 2023 y realizar las mejoras emergentes necesarias para el aplicativo de FURAG de tal manera que pueda satisfacer las necesidades del nuevo gobierno.

# suit

infraestructura más robusta y segura.

El **Sistema Único de Información de Trámites** es la fuente única y válida de la información de los trámites que todas las instituciones del Estado ofrecen a la ciudadanía, facilita la implementación de la política de racionalización de trámites y contribuye a fortalecer el principio de transparencia, evitando la generación de focos de corrupción. En la vigencia 2.022 se desarrolló el reporte experiencia ciudadana para el portal web de Función Pública, el reporte experiencia ciudadana interno para el área Funcional y el nuevo visor interno de SUIT3. Así mismo, se actualizó la migró el ambiente de producción de SUIT3 a una

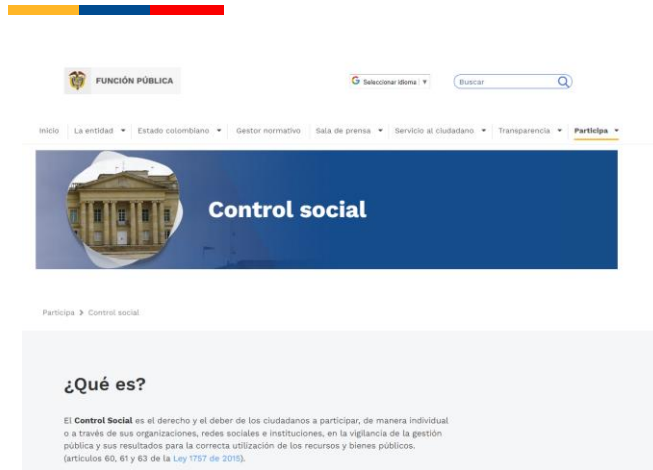


públicos para ser vinculados en CRM.

El **Citizen Relationship Management (CRM)** es una herramienta que facilita la interacción de la organización con sus grupos de valor. En la vigencia 2.022 se realizó el proceso de contratación para la renovación del licenciamiento CRM. Así mismo, se realizó la implementación y configuración de: i) Servicio web para permitir el registro de las asesorías realizadas en chat EVA, ii). Envío automático de la encuesta de orientación para los registros cerrados en CRM recibidos por el canal presencial, iii). Flujo de asesoría en el ambiente de pruebas, iv). Creación y publicación de una vista de los contactos de SIGEP referentes a servidores

## 10. Estrategia de comunicación interna y externa

Función Pública organiza la comunicación interna y externa a través de la implementación de una **estrategia de comunicación** que busca informar sobre la actualización de contenidos e instrumentos asociados a las políticas de gestión y desempeño institucional y visibilizar la gestión de la entidad en función de los logros obtenidos.



## Portal institucional

En el primer semestre de 2022 se destaca el trabajo de estandarización y rediseño de las diferentes secciones del portal institucional. Se ha reorganizado y actualizado **14 microsítios** según la línea gráfica establecida y se han creado **3 microsítios adicionales**. Igualmente, se han digitalizado y actualizado un total de **3 cursos virtuales**.

En el segundo semestre de 2022 se realizó el ajuste de todos los sitios web de la entidad según la imagen del nuevo gobierno y se trabajó en una nueva propuesta de reorganización de los contenidos del Home, a la que ya se le realizaron pruebas técnicas con OTIC y que estará disponible para la vigencia 2023.



**345 boletines** de prensa en el primer semestre de 2022.  
**189 boletines** de prensa en el segundo semestre de 2022.

**247 contenidos audiovisuales** en primer semestre de 2022.  
**225 contenidos audiovisuales** en el segundo semestre de 2022.

Respecto a las **redes sociales** de Función Pública, se considera un aumento en la cantidad de seguidores en Facebook, Twitter e Instagram de la entidad, lo cual ha generado que, cada vez, se llegue a más audiencia, por lo que se impactan los grupos de valor y se fortalece el posicionamiento de los mensajes estratégicos de la entidad.





### 11. Gestión de las relaciones con los clientes o -CRM-

La **gestión de las relaciones con los clientes o -CRM-**, por sus siglas en inglés, es una aplicativo mediante la cual Función Pública realiza una gestión organizada de sus servicios en función de las necesidades de sus grupos de valor. El CRM permite documentar y establecer la trazabilidad del acompañamiento y los servicios prestados a las entidades públicas, mejorando la capacidad para identificar las necesidades de servicio y la pertinencia de la oferta.

En la vigencia 2022 se adelanta la creación de los estudios previos para la **fase 4 de CRM**, que incluye la estabilización de las funcionalidades que requieren intervención o el desarrollo de nuevos componentes para robustecer lo que ya se ha implementado.

### 12. Servicio al ciudadano

Función Pública recibe las peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias **-PQRSD-** de sus grupos de valor a través de cuatro canales de atención: escrito, virtual, telefónico y presencial.



Petición recibidas		Avance
<b>1er trimestre</b>	61.801	El 72,6% de las peticiones fueron tramitadas por el Grupo de Servicio al Ciudadano Institucional. De las 44.879 peticiones tramitadas por el Grupo de Servicio al Ciudadano Institucional, 30.480 (67,9%) tuvieron respuesta a través de un asesor y 14.399 (32,1%) tuvieron respuesta por medio de autogestión.
<b>2do trimestre</b>	50.633	El 82,3% de las peticiones fueron tramitadas por el Grupo de Servicio al Ciudadano Institucional. De las 41.689 peticiones tramitadas por el Grupo de Servicio al Ciudadano Institucional, 35.415 (85%) tuvieron respuesta a través de un asesor y 6.274 (15%) tuvieron respuesta por medio de autogestión.
<b>3er trimestre</b>	60.268	El 78% de las peticiones fueron tramitadas por el Grupo de Servicio al Ciudadano Institucional. De las 47.059 peticiones tramitadas por el Grupo de Servicio al Ciudadano Institucional, 39.824 (84,4%) tuvieron respuesta a través de un asesor y 7.235 (15,6%) tuvieron respuesta por medio de autogestión.

Para mayor información puede consultar los informes trimestrales completos y el resumen de las infografías en

<https://www.funcionpublica.gov.co/informes-unificados-pqrs>

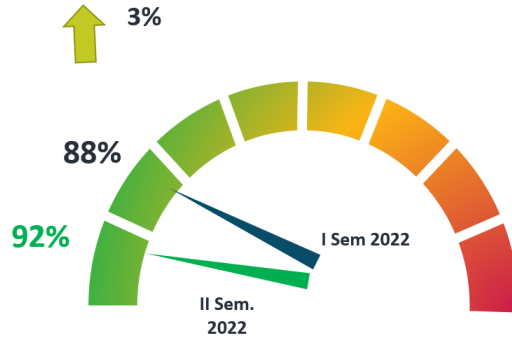
### 13. Sistema de Control Interno

El Sistema Interno de Control Interno proporciona una estructura para el control a la estrategia, la gestión y la evaluación en las entidades del Estado, cuyo propósito es orientarla hacia el cumplimiento de sus objetivos institucionales y la contribución a los fines esenciales del Estado. Durante la vigencia 2022 el Sistema alcanzó un 92% de cumplimiento de los estándares en los componentes de ambiente de control evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, y, actividades de monitoreo.

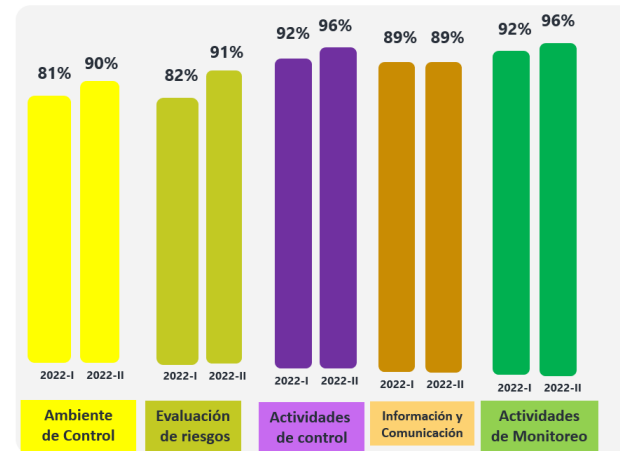


## Resultados Evaluación Sistema de Control Interno I y II semestre 2022

Evaluación General



Evaluación por componente



En el marco del Sistema de Control Interno se adelantan las auditorías de gestión, cuyo propósito es evaluar la gestión institucional. En la vigencia 2020 se adelantaron en total 55 auditorías y seguimientos.

Plan Anual de Auditorías	
Auditorías Internas	3
Informes de Seguimientos	52



## 4. Plan de desarrollo y compromisos de largo plazo

En esta sección se presentan los compromisos de Función Pública en el Plan Nacional de Desarrollo “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, en los documentos de política y en el plan marco de implementación del acuerdo de paz.

### I. Plan Nacional de Desarrollo

En esta sección se relacionan las metas del Plan Nacional de Desarrollo (PND) y se presenta su estado de avance en la ejecución para el cierre de la vigencia. Finalmente, se explica la causa de retraso en aquellas que, de acuerdo con el horizonte de la programación a junio de 2022, no alcanzarían la meta.

Programa	Indicador	Meta cuatrienio	Avance de la meta a diciembre 2022
<b>Fortalecimiento de la Gestión Pública en las Entidades Nacionales y Territoriales</b>	Entidades del orden nacional adelantando acciones de participación en el ciclo de la gestión pública	174 entidades del orden nacional adelantando acciones de participación en el ciclo de la gestión pública	100%



<b>Programa</b>	<b>Indicador</b>	<b>Meta cuatrienio</b>	<b>Avance de la meta a diciembre 2022</b>
<b>Fortalecimiento de la Gestión Pública en las Entidades Nacionales y Territoriales</b>	Entidades del orden nacional y territorial vinculadas al Sistema de Rendición de Cuentas	225 entidades del orden nacional y territorial vinculadas al Sistema de Rendición de Cuentas	
<b>Fortalecimiento de la Gestión Pública en las Entidades Nacionales y Territoriales</b>	Municipios priorizados con asistencia técnica en control interno	170 municipios priorizados con asistencia técnica en control interno	<b>100%</b>
<b>Fortalecimiento de la Gestión Pública en las Entidades Nacionales y Territoriales</b>	Porcentaje de gerentes públicos del Gobierno Nacional capacitados en integridad, transparencia y herramientas de prevención de corrupción	100% de gerentes públicos del Gobierno Nacional capacitados en integridad, transparencia y herramientas de prevención de corrupción	<b>127%</b>
<b>Participación de las mujeres en escenarios de poder y toma de decisiones</b>	Porcentaje de mujeres en cargos directivos del Estado Colombiano	50% de mujeres en cargos directivos del Estado Colombiano	<b>94%</b>
<b>Fortalecimiento de la Gestión Pública en las Entidades Nacionales y Territoriales</b>	Porcentaje de otros servidores públicos y contratistas del Estado capacitados en integridad, transparencia y herramientas de prevención de corrupción	70% de otros servidores públicos y contratistas del Estado capacitados en integridad, transparencia y herramientas de prevención de corrupción	<b>164,7%</b>
<b>Fortalecimiento de la Gestión Pública en las Entidades Nacionales y Territoriales</b>	Sectores de la administración pública que implementan acciones para prevenir conflictos de interés	24 sectores de la administración pública que implementan acciones para prevenir conflictos de interés	<b>100%</b>
<b>Estado simple: menos trámites, regulación clara y más competencia</b>	Acciones de racionalización de trámites de alto impacto	2.600 acciones de racionalización de trámites de alto impacto	<b>131,46%</b>
<b>Transformación de la Administración pública</b>	Índice de Desempeño institucional nacional	10 puntos de mejora en el Índice de Desempeño institucional nacional	<b>129%</b>



Programa	Indicador	Meta cuatrienio	Avance de la meta a diciembre 2022
<b>Transformación de la Administración pública</b>	Índice de Desempeño institucional territorial	5 puntos de mejora en el Índice de Desempeño institucional territorial	135,6%
<b>Capítulo Indígenas</b>	Programa de fortalecimiento de capacidades diseñado y concertado con la MRA	1 programa de fortalecimiento de capacidades	100%
<b>Capítulo Indígenas</b>	Porcentaje de implementación del Programa de fortalecimiento de capacidades para los pueblos indígenas.	100% de implementación del Programa de fortalecimiento de capacidades para los pueblos indígenas.	100%
<b>Capítulo Negros, Afrodescendientes, Raizales y Palenqueros</b>	Porcentaje de avance en el diseño e implementación del programa de capacitación para servidores públicos a nivel nacional y territorial con enfoque de derechos y diferencial étnico.	100% de avance en el diseño e implementación del programa.	100%
<b>Capítulo Negros, Afrodescendientes, Raizales y Palenqueros</b>	Porcentaje de acompañamiento en la revisión del diseño de la estructura administrativa de la Dirección de Asuntos de Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras del Ministerio del Interior	100% de acompañamiento en la revisión del diseño de la estructura administrativa.	100%
<b>Capítulo Negros, Afrodescendientes, Raizales y Palenqueros</b>	Porcentaje de avance en la implementación del "Programa de fortalecimiento relación Estado-Ciudadano" con un enfoque de derechos y diferencial, dirigido a la población de comunidades negras, afrocolombianas, raizales, palenqueras y sus expresiones organizadas	100% avance en la implementación del Programa.	100%



## II. Políticas de mediano y largo plazo.

En esta sección se presentan las políticas de largo plazo pendientes y su avance de ejecución para el cierre de la vigencia 2.022, de acuerdo con los reportes del aplicativo SisConpes<sup>6</sup> que agrupa toda la información relacionada. Finalmente, se explica la causa del retraso en los casos en que aplica.

CONPES	Al día	Atrasada	En alerta	Sin aprobación	Sin reporte	Total general
3785	3					3
3828	2					2
3851	1					1
3918	2					2
3920	2					2
3932	2					2
3944	2			1		3
3956	3					3
3957	1					1
3958	1					1

<sup>6</sup> La información presentada en esta tabla se encuentra actualizada a mayo de 2022. Es importante tener en cuenta que la aplicación SISCONPES sólo se habilita para registro de información de manera semestral, por lo que se han expedido otros documentos Conpes que le asignan responsabilidad al Departamento, el listado se podrá consultar en este [enlace](#).



CONPES	Al día	Atrasada	En alerta	Sin aprobación	Sin reporte	Total general
4007	1	2				3
4023	1			1		2
4067				1		1
4069	1					1
4070	9	1	2			12
4080						0
s161	2					2
s167	13					13
<b>Total general</b>	<b>46</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>54</b>

El CONPES 3944 “Estrategia para el Desarrollo Integral del Departamento de La Guajira y sus pueblos indígenas” presente estado “sin aprobación” debido a que el área técnica del Departamento Nacional de Planeación no ha revisado el reporte.

CONPES 4007 “Estrategia para el Fortalecimiento de la Gobernanza en el Sistema de Administración del Territorio” presenta dos compromisos atrasados debido a que las gestiones han avanzado en el segundo semestre de la misma vigencia y aún no se ve reflejada la información de dicha gestión en el aplicativo sisconpes.

CONPES 4023 “Política para la reactivación y el crecimiento sostenible e incluyente: nuevo compromiso por el futuro de Colombia” y CONPES 4067 “Estrategia para Fortalecer el Uso de los Mecanismos de Pago por Resultados en Programas Sociales y Declaración de Importancia Estratégica del Proyecto Fortalecimiento de la Gestión de Oferta para la Superación de la Pobreza – FIP a Nivel Nacional”





presentan compromisos sin aprobación, es decir que el área técnica del Departamento Nacional de Planeación no ha revisado el reporte.

CONPES 4070 “Lineamientos de política para la implementación de un Modelo de Estado Abierto” presenta un compromiso atrasado y dos en alerta debido a que la gestión relacionada con estos compromisos se adelantó en el segundo semestre de la vigencia 2.022 y aún no se ve reflejada la información de dicha gestión en el aplicativo sisconpes.

### III. Plan marco de implementación del acuerdo de paz

En esta sección se presentan los compromisos de Función Pública en el plan marco de implementación del acuerdo de paz, su avance y el horizonte de cumplimiento. El sector Función Pública es responsable de **6 indicadores** y están a cargo del Departamento Administrativo de la Función Pública, 4 de ellos son indicadores Temáticos y 2 son indicadores Étnicos.

#	Indicadores temáticos	Vigencia	Meta acumulada	Meta total
<b>1</b>	<b>Sistema de rendición de cuentas con mecanismos de rendición de cuentas estipulados en el punto 6.1.5, diseñado e implementado</b>	<b>2017-2026</b>	<b>0.68</b>	<b>1</b>
	En 2.022 se presentaron los lineamientos y asesoría para la construcción de los informes de rendición de cuentas de las entidades públicas de nación y territorio con compromisos en el Plan Marco de Implementación. Adicionalmente, se hizo una revisión de cumplimiento de los requisitos establecidos.			
<b>2</b>	<b>Plan nacional de formación de veedores, actualizado e implementado</b>	<b>2017-2026</b>	<b>42%</b>	<b>100%</b>
	En 2.022 se adelantaron 3 módulos de control social en el marco de dicho Plan, con las temáticas de servicio al ciudadano, mujer rural y articulación entre el control social y el control interno.			
<b>3</b>	<b>Instrumentos de verificación y control institucional adoptados</b>	<b>2017-2020</b>	<b>1</b>	<b>1</b>



#	Indicadores temáticos	Vigencia	Meta acumulada	Meta total
	En 2.022 no se realizaron gestiones en relación a este indicador, porque dicho compromiso fue cumplido en su totalidad en la vigencia 2.021.			
<b>4</b>	<b>Municipios priorizados con asistencia técnica en control interno, ejecutada</b>	<b>2017-2020</b>	<b>170</b>	<b>170</b>
	En 2.022 no se realizaron gestiones en relación a este indicador, porque dicho compromiso fue cumplido en su totalidad en la vigencia 2.021.			

#	Indicadores étnicos	Vigencia	Meta acumulada	Meta total
<b>5</b>	<b>Pueblos y comunidades étnicas formados en temas de control social y veedurías</b>	<b>2018-2026</b>	<b>97%</b>	<b>100%</b>
	En la vigencia 2.022 se capacitó a 17 pueblos y comunidades étnicas en los contenidos relacionados con el ejercicio del control social y las veedurías.			
<b>6</b>	<b>Plan de formación a veedores con pertinencia cultural, diseñado e implementado</b>	<b>2018-2026</b>	<b>100%</b>	<b>60%</b>
	En la vigencia 2.022 se implementó un curso virtual con el Plan Nacional de Formación de Veedores con Enfoque Étnico y se priorizaron las comunidades para el desarrollo de las diferentes capacitaciones.			

Función Pública no presenta retrasos en el cumplimiento de los compromisos de la referencia. Para más información puede consultar por nombre del indicador <https://siipo.dnp.gov.co/inicio>

# 5. Resultados operativos

## I. Recursos financieros

Función Pública cuenta con un presupuesto anual que le permite mantener en funcionamiento la entidad y desarrollar los objetivos misionales establecidos en la planeación estratégica, para la vigencia 2022 la entidad contó con un total de **48.466 millones de pesos**.

Concepto del Ingreso	2022
Aportes de la Nación	48.466
Millones de pesos. Datos anuales. Fuente: SIIF. 2022.	

Del presupuesto total de la entidad el 61% se gasta en funcionamiento y el 39% en inversión, el rubro más alto es el de “**Gasto de personal**” que representa el 54% del presupuesto total.

Descripción	2022	
	APR. VIGENTE	%
Gastos de Personal	26.209	54
Adquisición de Bienes y Servicios	2.582	5
Transferencias Corrientes	872	2
<b>Total Presupuesto de Funcionamiento</b>	<b>29.663</b>	<b>61</b>
Inversión CSF	18.802	39
<b>Total Presupuesto Inversión</b>	<b>18.802</b>	<b>39</b>
<b>TOTAL PRESUPUESTO</b>	<b>48.465</b>	<b>100</b>



## Ejecución presupuestal 2022

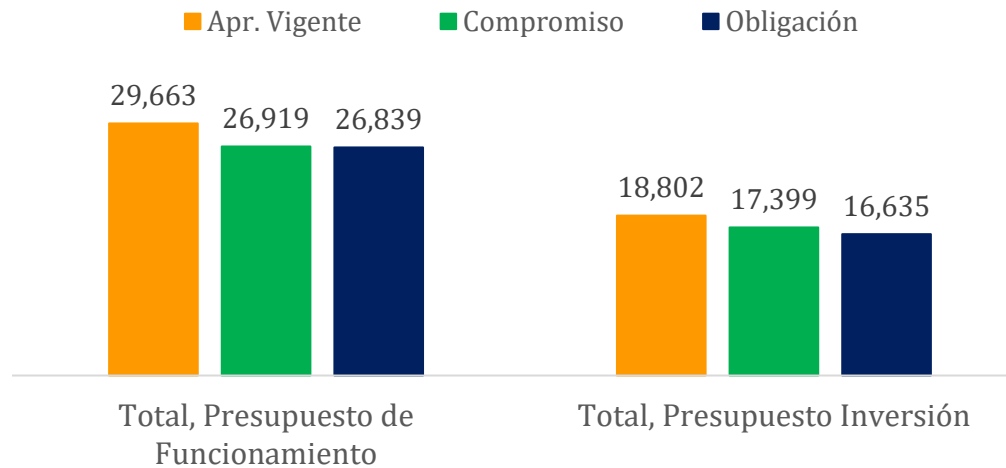


Ilustración 1. Ejecución presupuestal 2022. Fuente: DAFP, diciembre 2022.

Para más detalles de la ejecución presupuestal puede consultar <https://www.funcionpublica.gov.co/ejecucion-presupuestal-historica>

El presupuesto de inversión internamente se organiza a partir de “proyectos de inversión”, los proyectos son la unidad operacional que representa cómo los recursos públicos (humanos, físicos, monetarios, entre otros) son organizados para resolver problemas o necesidades sentidas por la población. Los proyectos contemplan actividades limitadas en el tiempo, que utilizan total o parcialmente estos recursos, con el fin de crear, ampliar, mejorar o recuperar la capacidad de producción o de provisión de bienes o servicios por parte del Estado<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> DNP, 2013. Definiciones unificadas para la elaboración de documentos, manuales, guías, instructivos y presentaciones



Tabla 1. Proyectos de inversión, 2022.

Ficha BPIN	Nombre del proyecto	Recurso asignado	Dependencia responsable	Valor Comprometido	Valor Obligado	% de ejecución	Saldo sin ejecutar en la vigencia	Estado
2018011000805*	Mejoramiento de la gestión de las políticas públicas a través del tic nacional	\$ 3.801	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	\$ 3.455	3.042	91%	\$ 346	Abierto
2019011000169	Diseño de políticas y lineamientos en temas de función pública para el mejoramiento continuo de la administración pública. nacional	\$ 7.098	Subdirección General	\$ 6.663	\$ 6.310	94%	\$ 435	Abierto
2019011000170	Mejoramiento de los niveles de eficiencia y productividad de las entidades públicas del orden nacional y territorial. nacional	\$ 7.754	Dirección de Desarrollo Organizacional	\$ 7.282	\$ 7.282	94%	\$ 472	Abierto
2021011000092*	Mejoramiento Garantizar el funcionamiento normal de la operación del DAFP, así como con la seguridad del personal dentro del edificio Bogotá	\$ 147	Secretaría General	\$0	\$0	0%	\$ 147	Abierto

Cifras en millones de pesos.



\* Es importante mencionar que los proyectos "Mejoramiento de la gestión de las políticas públicas a través del tic nacional y Mejoramiento Garantizar el funcionamiento normal de la operación del DAFP, así como con la seguridad del personal dentro del edificio Bogotá" durante la vigencia 2022 tuvieron apropiaciones.

\*\* Cifras con corte al 31 de diciembre de 2022. Los proyectos que se encuentran en estado "abierto" es porque tienen un horizonte para el cumplimiento de cada uno de sus compromisos planteados

Fuente: Información Propia, DAFP, 2022.

## II. Estado de la situación financiera

Los estados de la situación financiera de una organización reflejan el momento que atraviesa una empresa en términos financieros, presentando información económica y patrimonial del último año. En el caso de este informe se presentan los **estados financieros de la vigencia 2022** con corte a diciembre.

Detalle	Noviembre 2022
<b>Activos corrientes</b>	\$ 30.390.752
<b>Efectivo</b>	\$ 10.300.000
<b>Cuentas por cobrar</b>	\$ 20.090.752
<b>Otros activos</b>	\$ -
<b>Activos no corrientes</b>	\$ 11.824.469.167
<b>Cuentas por cobrar</b>	\$ 10.142.326
<b>Propiedades, planta y equipo</b>	\$ 5.334.760.197
<b>Otros activos</b>	\$ 6.479.566.644
<b>Total activos</b>	\$ 11.854.859.919
<b>Cuentas de orden deudoras</b>	\$ -
<b>Otros Derechos contingentes</b>	\$ 3.980.896
<b>Deudoras de control</b>	\$ 8.274.665



Detalle		Noviembre 2022
<b>Deudoras por contra (CR)</b>	-\$	12.255.561
<b>Pasivos corrientes</b>	\$	7.826.255.038
<b>Cuentas por pagar</b>	\$	272.822.981
<b>Beneficios a empleados</b>	\$	6.809.826.328
<b>Provisiones</b>	\$	743.605.729
<b>Otros pasivos</b>	\$	-
<b>Total pasivos</b>	\$	7.826.255.038
<b>Patrimonio</b>	\$	4.028.604.881
<b>Patrimonio entidades de gobierno</b>	\$	4.028.604.881
<b>Total pasivos y patrimonio</b>	\$	11.854.859.919
<b>Cuentas del orden acreedoras</b>	\$	-
<b>Pasivos contingentes</b>	\$	-
<b>Litigios y mecanismos alternativos de solución de conflictos</b>	\$	92.587.649.648
<b>Responsabilidades contingentes por el contrario</b>	-\$	92.587.649.648

NOTA: Se presenta la información con corte a noviembre 30 de 2022, debido a que el cierre fiscal se realizará el próximo 11 de febrero de 2023.

Entre los resultados de la vigencia 2021 se tiene que las variaciones relacionadas con la planta y equipo se refieren principalmente a un cambio en el costo del edificio sede de la entidad, debido a la compra de una planta eléctrica y transferencia automática con acometida eléctrica, la cual se registra como un componente para el edificio en razón que potencializa el servicio de del Edificio.



Las cuentas por pagar se relacionan con el servicio de gasolina para los vehículos de la entidad, cuentas de contratistas, aportes a fondos pensionales por reliquidaciones, crédito de empleado a favor de la caja de compensación e impuestos. Para conocer más detalles de los estados financieros de la entidad consulte <https://www.funcionpublica.gov.co/estados-financieros>

### III. Talento humano

El Departamento actualmente adelanta conjuntamente con la CNSC el **proceso de selección por merito** en modalidad de ascenso y abierto para proveer los cargos de carrera administrativa de la entidad, el cual corresponde a **165 empleos** en vacancia definitiva: 111 profesionales especializados, 29 profesionales universitarios, 14 técnicos y 11 asistenciales. Finalmente, Función Pública presenta el detalle de la planta de personal permanente y temporal de la entidad.

Tabla 2. Estado de la planta de personal 2021 - 2022.

Concepto	Número total de cargos de la planta
Cargos de libre nombramiento y remoción 2022	43
Carrera Administrativa	26
Provisionalidad	174*
<b>Total</b>	<b>243</b>

Fecha de Corte: 31 diciembre de 2022.  
Fuente: DAFP, 2022.

Nota: \*La información incluye 5 empleos de carrera administrativa congelados por falta de presupuesto.

En cuanto al **Plan Institucional de Capacitación-PIC** de Función Pública, se desarrollaron 54 capacitaciones en las siguientes temáticas: Uso y Apropiación de la Tecnología, Analítica y Procesamiento de Datos, Metodología de Riesgos, Modelos de Gestión y Planeación Estratégica, Forms Básica como Herramienta de Trabajo, Flexibilidad y Adaptación al Cambio, Supervisión de Contratos,





Transformación Digital, entre otras, en cumplimiento del cronograma establecido para ambas vigencias. Así mismo, con el fin de generar estrategias para que los servidores afrontaran la situación de pandemia, se desarrollaron más de 55 actividades del programa de Bienestar Social e Incentivos, haciendo uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones para acercar a los servidores como: torneos virtuales, talleres, capacitaciones, encuentros virtuales y celebraciones de fechas especiales, charlas, semana de la seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

También, se continuó fortaleciendo el **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG - SST)**, se ejecutaron más de 70 actividades, entre las que se destacan: actualización de la Matriz Legal identificando y adaptando la normativa vigente en temas de seguridad y salud para el trabajo, conformación del Comité de convivencia laboral y brigada de emergencia, inspección de puestos de trabajo, realización de los exámenes médicos ocupacionales periódicos a 100 servidores públicos, aplicación de la batería de riesgo psicosocial a 270 servidores y contratistas. De igual manera, se desarrollaron capacitaciones en temas como: elementos de protección personal y bioseguridad, riesgo cardiovascular y enfermedades osteomusculares, manejo de la ansiedad y depresión, manejo del duelo, alimentación saludable, prevención y manejo de enfermedades digestivas, entre otros.

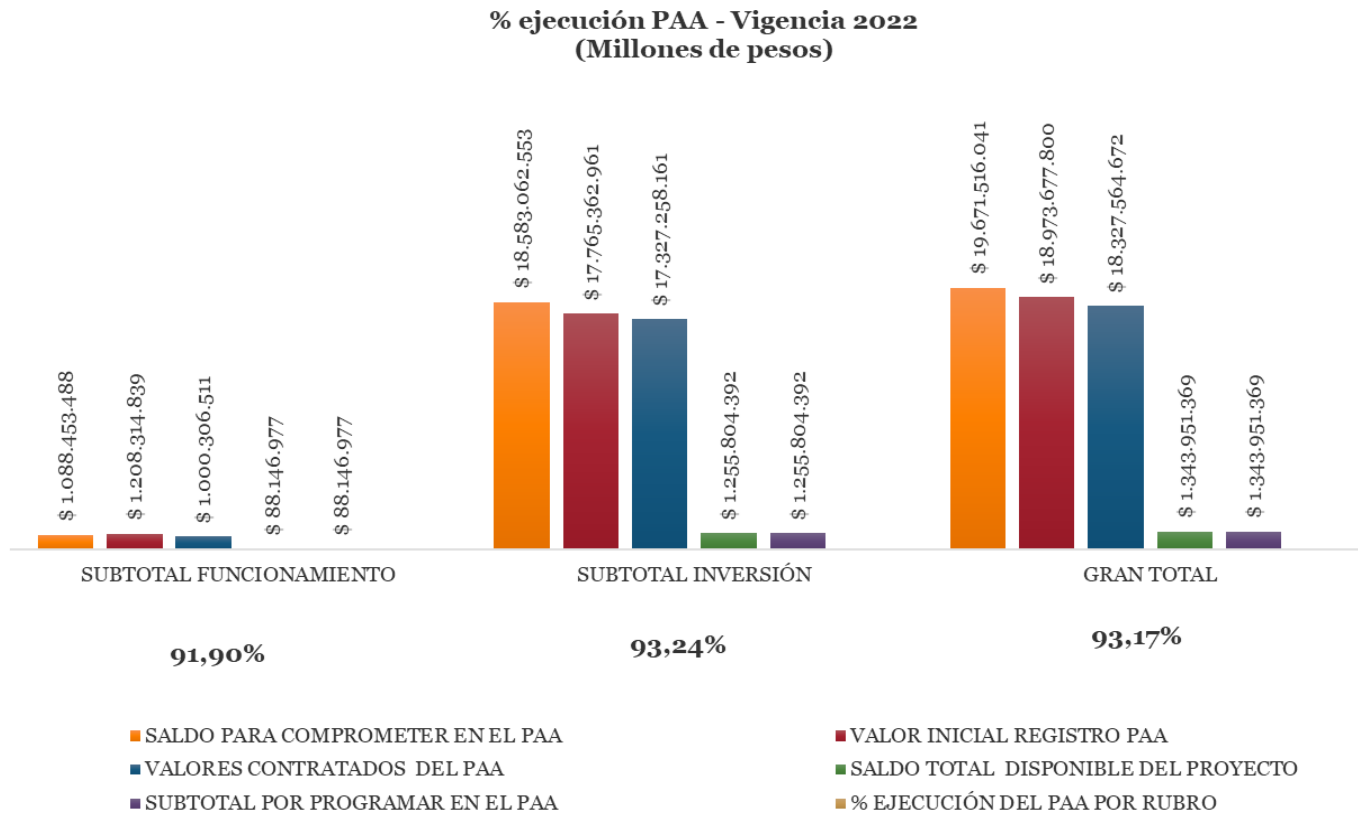
#### IV. Contratación

Función Pública da alcance a su misionalidad a través de la contratación de diferentes bienes y servicios, así:

VIGENCIA FISCAL		2022
Modalidad de Contratación		
Contratación directa		232
Acuerdo marco de precios		17
Grandes superficies		7
Menor cuantía		1
Mínima cuantía		24
Subasta inversa		7
Total		288



El Plan Anual de Adquisiciones -PAA- como herramienta que permite registrar, programar y divulgar las necesidades de bienes, obras y servicios de la entidad, registra los siguientes avances para las vigencias relacionadas en el informe.



En la vigencia 2022 la ejecución total del PAA fue de 93.17%, un 91.90% en funcionamiento y un 93.24% de inversión, quedando un saldo por ejecutar de \$88.1 millones a nivel de funcionamiento que refiere a los saldos a favor por ahorro en procesos contractuales o limitaciones en tiempos para cotizar y adelantar procesos de contratación y por menor valor en la cuota de auditaje, y \$1'255.8 a nivel de inversión, arrojando así un total de \$1'343.9 millones de pesos (Corte a diciembre de 2022).





# **Informe de gestión 2022.**

## **Departamento**

## **Administrativo de la**

## **Función Pública.**

VERSIÓN I

Oficina Asesora de Planeación

ENERO DE 2023

**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](http://www.funcionpublica.gov.co)

[eva@funcionpublica.gov.co](mailto:eva@funcionpublica.gov.co)

Bogotá, D.C., Colombia.