

Informe Ejecutivo 2010-2018

# Buen Gobierno para Construir Confianza

Julio 2018

**Liliana Caballero**  
Directora



**Liliana Caballero Durán**  
Directora

**Fernando Augusto Medina Gutiérrez**  
Subdirector

**Ángela María González Lozada**  
Secretaria General

### **Equipo de trabajo**

---

**María del Pilar García González**  
Directora de Gestión y Desempeño Institucional

**Fernando Augusto Segura Restrepo**  
Director de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano

**Alejandro Becker Rojas**  
Director de Desarrollo Organizacional

**Francisco Camargo Salas**  
Director de Empleo Público

**Claudia Hernández León**  
Directora Jurídica

**Luz Stella Patiño Jurado**  
Jefe de Oficina de Control Interno

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

**Diana María Bohórquez Losada**  
Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones

**Sonia Stella Romero Torres**  
Jefe Oficina Asesora de Planeación

**Juliana Torres Quijano**  
Directora de Gestión del Conocimiento (E)

**Andrés Felipe Segura Arnaiz**  
Contratista

**Edinson Gabriel Malagón Mayorga**  
Contratista

**Catalina Mendieta Suárez**  
Contratista

### **Diseño**

---

Oficina Asesora de Comunicaciones

### **Edición**

---

**Santiago Arango Corrales**  
Asesor Dirección General

## Marco conceptual y estratégico

Una gestión pública efectiva, a cargo de servidores con vocación por el servicio público y entidades transparentes que rindan cuentas, luchen contra la corrupción, estimulen la participación de la ciudadanía y presten servicios que mejoren su calidad de vida son los principios del Buen Gobierno, eje transversal y guía durante los dos periodos de la administración del Presidente Juan Manuel Santos.

*“Un buen gobierno es el sustento de una sociedad democrática e incluyente en la que el ciudadano y sus derechos son la prioridad del Estado. Es aquel en el cual las organizaciones públicas logran los efectos esperados de su misión: asignaciones eficientes, respuesta a las necesidades del ciudadano, mitigación de las fallas del mercado y promoción de la equidad. Es un gobierno que planea y ejecuta sus recursos de manera eficiente, eficaz y transparente. Una administración cercana al ciudadano, que opera de manera armónica en sus distintos niveles de gobierno a través de servidores íntegros y comprometidos, para cumplir lo que promete y rendir cuentas sobre lo que hace.”<sup>1</sup>*

Función Pública ha tenido la responsabilidad de fortalecer las capacidades institucionales del Estado colombiano, con el objetivo de sentar las bases en las **6.305** entidades del Estado que, con **1.173.733** servidores, respondan efectivamente a las demandas de los ciudadanos, garanticen el goce efectivo de sus derechos y contribuyan a la materialización de la paz y la equidad.

Para alcanzar este objetivo, Función Pública logró una mayor y mejor presencia en el territorio urbano y rural, fortaleciendo la articulación de sus redes de trabajo, promoviendo un cambio cultural en la gestión pública, impulsando la cultura de la legalidad a la cotidianidad de los servidores, y mejorando la gestión de la información y del conocimiento, para nutrir permanentemente la labor y la toma de decisiones.

A través de estas estrategias, el camino que se trazó Función Pública, en coordinación con todas las entidades, buscaba enaltecer a los servidores públicos y consolidar una Gestión Pública moderna, eficiente, transparente, focalizada y participativa al servicio de los ciudadanos. Para lograr estos objetivos se empeñó en convertirse en una entidad más eficiente, técnica e innovadora, con mayor reconocimiento nacional e internacional por parte de sus pares, las entidades, los servidores y los ciudadanos.

Luego de estos ocho años podremos decir en materia de Buen Gobierno que: (I) Hoy los servidores públicos se sienten más valorados por la administración; (II) tenemos más y mejores mecanismos para aumentar la confianza entre el ciudadano y el Estado; (III) la administración pública tiene mayor capacidad de gestión para resolver las necesidades de los ciudadanos y garantizar sus derechos; y (IV) la modernización, innovación y eficiencia para el cumplimiento de los fines del Estado Social de Derecho, la paz, la equidad y la educación.

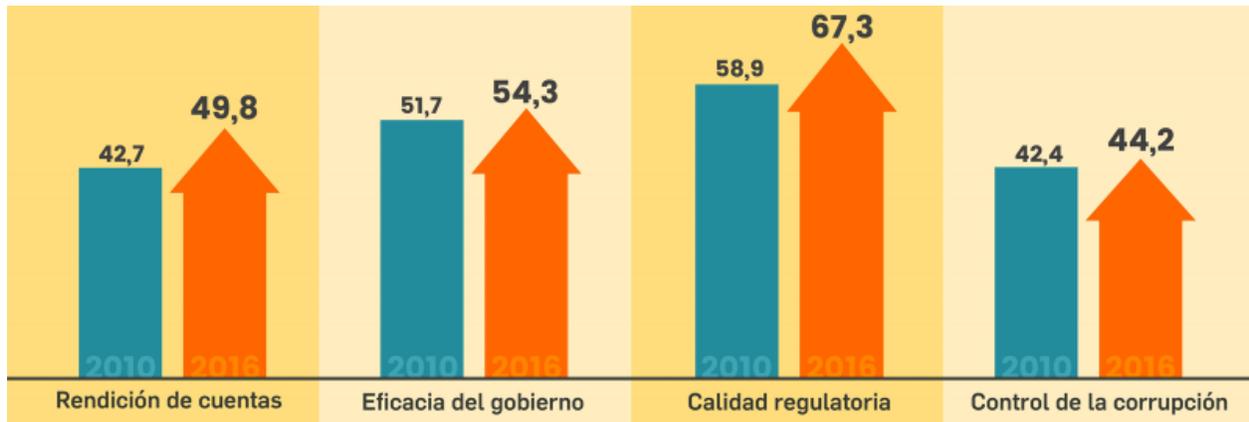
Los grandes avances de Colombia en el fortalecimiento de su sector público y el trabajo que se ha adelantado desde Función Pública son un referente, nacional e internacional:

- Colombia fortaleció sus redes de contacto para compartir experiencias de Buen Gobierno, presidiendo el CLAD entre 2015 y 2017 y suscribiendo convenios de cooperación internacional con entidades pares de los Emiratos Árabes Unidos, México, Chile, España, Perú y El Salvador.
- Colombia presenta una clara tendencia a la mejora de los indicadores de gobernabilidad, según el Banco Mundial: En participación y rendición de cuentas pasamos de 43 a 50 puntos entre 2009 y 2016; en efectividad del Gobierno tuvimos un crecimiento de 49 a 54 en el mismo periodo; y en calidad regulatoria se reflejó un aumento de 56 a 67 puntos en la medición de este organismo internacional.

---

<sup>1</sup> Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un Nuevo País”

Gráfico 1 - Indicadores de Gobernanza 2010-2016



Fuente: Banco Mundial, 09/20/2017 – Indicadores mundiales de buen gobierno

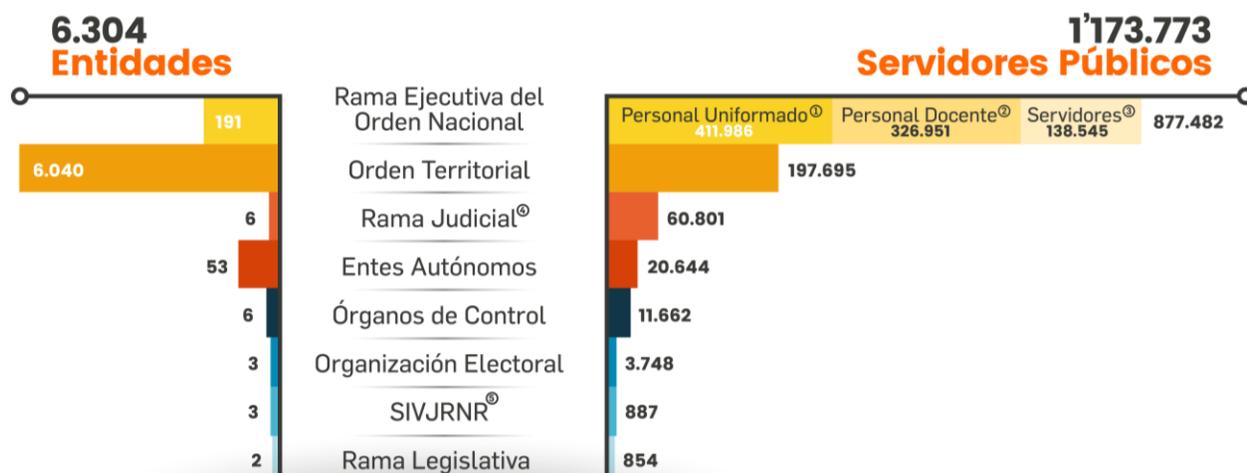
- Colombia es el único país de la Alianza para el Gobierno Abierto cuyo segundo plan de acción fue evaluado con 8 compromisos estelares, es decir, se reconocen como compromisos que pueden hacer una diferencia real.
- En la apuesta por luchar contra la corrupción, nuestro país presenta un avance del 91% en la implementación de la Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción y de 65% en la implementación del Mecanismo de Seguimiento de la Convención Interamericana contra la Corrupción - MESICIC.

Gracias a este esfuerzo, el Comité de Gobernanza Pública de la OCDE dio su visto bueno al enfoque y avance de las políticas de Buen Gobierno en mayo de 2017, cuyos principales logros se presentan a continuación.

## I. Enaltecer a los servidores públicos: nuestro principal compromiso

Los servidores públicos son el activo más valioso con que cuenta el Estado. Por eso en estos ocho años se adelantó una gestión estratégica del talento humano basada en el reconocimiento al mérito y guiada por modelos de evaluación de desempeño orientados a resultados. Se aseguró la garantía de sus derechos, se propiciaron mejores condiciones laborales, se desarrollaron competencias y capacidades se otorgaron estímulos y se reconoció permanentemente su labor y vocación de servicio. Contar con servidores públicos orgullosos de serlo y de contribuir con su trabajo cotidiano al logro de los objetivos de la Administración no solo es un deber, sino que garantiza mejores resultados en la prestación del servicio. A continuación, se presenta la distribución de servidores públicos en el Estado colombiano.

Gráfico 2 – Distribución de servidores públicos y entidades en el Estado colombiano



Fuente: Función Pública, 24 de julio de 2018

<sup>1</sup> Fuerzas Armadas y Policía Nacional

<sup>2</sup> Docentes del Sistema General de Participaciones – SGP

<sup>3</sup> Empleados públicos, trabajadores oficiales, servidores con régimen privado y docentes no financiados con SGP

<sup>4</sup> Se toman como entidades las jurisdicciones (Corte Constitucional, Corte Suprema de Justicia y Consejo de Estado)

<sup>5</sup> Sistema Integral de Verdad, Justicia, Reparación y No Repetición

### 1. Carrera Administrativa

- A pesar de las restricciones presupuestales, la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC atendió el llamado del Gobierno para disminuir los tiempos y costos de las convocatorias y adelantó 387 concursos públicos de méritos, entre 2011 y 2018, para el ingreso a 98.494 vacantes de empleos ofertados en el nivel nacional y territorial, logrando disminuir el nivel de provisionalidad al 31% en el orden nacional. Persiste el desafío en el orden territorial donde la provisionalidad es del 68%. El número de empleos ofertados se puede observar en la siguiente gráfica.

**Gráfico 3 - Número de Empleos de Carrera Administrativa Ofertados 2011 – 2018**

	Convocatorias	Empleos
	191	33.721
2015 – 2018	196	64.773
<b>Total</b>	<b>387</b>	<b>98.494</b>

#### Provisionalidad



Fuente: CNSC 2018

- Función Pública presentó el Proyecto de Ley 06 de 2017, que tiene como objetivo facilitar el ascenso en la Carrera Administrativa y la movilidad horizontal en todos los empleos. Actualmente, surge trámite de debate en plenaria de la Cámara de Representantes.

- Se modificaron los requisitos para ingresar a la administración pública pasando de titulaciones específicas a núcleos básicos de conocimientos, permitiendo el acceso de todos los profesionales al empleo público independientemente de su formación académica.

- Para ingresar al Empleo Público hoy no solamente se exige experiencia y formación académica sino también la acreditación de competencias funcionales, garantizando el ingreso de los mejores.<sup>2</sup>

- Se cuenta con información de los servidores públicos de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, de las demás Ramas del Poder Público, Órganos de Control, Organismos Autónomos y de más de 1.000 entidades de la Rama Ejecutiva de Orden Territorial en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, lo que ha contribuido a obtener la caracterización de los servidores públicos.

## 2. *Meritocracia*

- Durante estos ocho años, la designación en cargos de Libre Nombramiento y Remoción fue sometida al escrutinio público mediante la publicación de sus hojas de vida en el Portal de la Presidencia, previa valoración de sus competencias a partir de una prueba meritocrática.

- Los jefes de las Oficinas de Control Interno de las entidades del Gobierno Nacional, designados hoy directamente por el Presidente de la República (previa convocatoria pública), anualmente se someten a evaluación 360°, a pruebas de conocimientos cada 2 años y a rotación luego de cinco años de permanencia en una entidad. Función Pública ha apoyado el proceso meritocrático en los departamentos de Cundinamarca y Caldas y el Distrito Capital que se sumaron a la iniciativa nacional.

- Se adelantaron, con el acompañamiento de la Procuraduría, procesos de selección públicos abiertos para la integración de las ternas de candidatos de las cuales los gobernadores seleccionaron los gerentes o jefes seccionales de los establecimientos públicos del orden nacional, como es el caso del SENA, el ICBF, el ICA, la ESAP, el INVIAS y el IGAC.

- Hoy en día se someten a procesos meritocráticos que apoya o adelanta Función Pública los candidatos a: gerente de las ESE, personeros municipales, curadores urbanos y defensores públicos. En el siguiente gráfico se muestra cómo la meritocracia se ha venido aplicando a mayor cantidad de cargos.

- Se garantiza la imparcialidad de las entidades que cumplen inspección, vigilancia y control, mediante la estabilidad de los superintendentes<sup>3</sup>.

- En total, durante estos 8 años, Función Pública ha adelantado más de **30.000** procesos meritocráticos (ver Gráfico 4).

---

<sup>2</sup> Decreto 815 de 2018

<sup>3</sup> decreto1817 de 2015

Gráfico 4 - Número de Candidatos Evaluados 2002 - 2018



Fuente: Función Pública 2018

### 3. Alta Gerencia

- Se adoptó la estrategia denominada “Equipos Transversales” que busca facilitar la comunicación e intercambio de conocimientos y experiencias entre los líderes de las áreas transversales<sup>4</sup> de las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial, mediante la creación de redes de trabajo. Actualmente, están conformados 13 Equipos Transversales del orden nacional, con 1521 integrantes; y 12 del orden territorial, con 517.
- Se adoptó, socializó e implementó la estrategia de gestión del rendimiento de los gerentes públicos<sup>5</sup>.
- Como una apuesta para mejorar las competencias de los gerentes públicos colombianos, entre 2016 y 2017 se desarrollaron 26 diplomados en Alta Dirección del Estado, en los que participaron 900 servidores. Así mismo, 2 cursos virtuales en el orden territorial con 98 jefes de control interno y jefes de talento humano. Durante el primer semestre de 2018 se encuentran en curso 4 diplomados<sup>6</sup> con la participación de 145 gerentes públicos. Para el segundo semestre se tienen proyectados 6 diplomados en temas afines con los equipos transversales.

### 4. Empleo Público Incluyente

Siguiendo el compromiso de promover la inclusión en todos los espacios del servicio público, actualmente:

- El 51% de los empleos públicos en el Gobierno Nacional son ocupados por mujeres. Y, superando la meta definida por la Ley de Cuotas, a diciembre de 2017 el 43% de los cargos directivos del Estado son ocupados por mujeres comprometidas, con gran formación y con capacidad de liderar e inspirar a sus equipos.

<sup>4</sup> Viceministros y Subdirectores, Secretarios Generales, Jurídicos, Defensa Jurídica, Planeación, Control Interno, Talento Humano, Tecnología, Servicio al Ciudadano, Comunicaciones, Contratación, Gestión Documental, Gestión Internacional.

<sup>5</sup> Mediante circular 001 de 2017 y la Guía de Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos

<sup>6</sup> Gestión del Talento Humano, Big Data, Innovación y Gestión del Conocimiento y Planeación Presupuestal y Proyectos de Inversión

- Pensando en captar a los jóvenes más competentes para trabajar en el Estado se inició el Programa “Estado Joven” que adoptó las prácticas remuneradas. Desde 2016, han participado más de 6.000 jóvenes en 450 entidades públicas del Gobierno, para lo cual el Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante – FOSFEC ha hecho una inversión de más de 41 mil millones de pesos. Así mismo, se ha propiciado el primer empleo en el servicio público, al establecerse que debe reservarse un 10% de los nuevos empleos creados en las plantas de personal sin exigir experiencia.<sup>7</sup>
- En cuanto al ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad se formularon acciones para promover su vinculación laboral en el sector público<sup>8</sup>. Se estableció que un porcentaje de cargos serán desempeñados por esta población, según el número de empleos de cada entidad. Actualmente, 1.569 servidores públicos (equivalente al 0,13%) se encuentran en condición de discapacidad<sup>9</sup>.

### 5. Fortalecimiento de capacidades, diálogo social y bienestar

Adicionalmente, el Estado es y debe ser un espacio donde cada persona pueda mejorar sus capacidades y encontrar una oportunidad de bienestar y buen clima laboral.

- Entre 2011 y 2018, en materia de formación y capacitación, las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional han invertido más de \$805 mil millones de pesos. Así mismo, en bienestar social y estímulos la inversión asciende a los \$491 mil millones de pesos<sup>10</sup>.
- Entre diplomados, cursos y becas logramos que más de 7 mil servidores fortalecieran sus capacidades para brindar un mejor servicio (se ofertaron 1.000 becas de pregrado y posgrado con la ESAP, 125 becas virtuales con la UNIR para adelantar estudios de posgrado, 89 becas para participar en cursos internacionales del CLAD, 24 diplomados y 5.718 inscritos en el programa de bilingüismo del SENA)<sup>11</sup>.

La concertación es pilar fundamental en la relación del Estado con sus servidores, por eso el Gobierno Nacional ha sido promotor y defensor del diálogo social para construir espacios de discusión y análisis de las peticiones de las organizaciones sindicales.

- Este Gobierno Nacional, en cumplimiento de los mandatos constitucionales y legales y los convenios con la OIT, por primera vez implementó la negociación colectiva con las organizaciones sindicales estatales. A la fecha se han adelantado 3 negociaciones que han favorecido a todos los servidores públicos. En el último proceso, se hizo un incremento salarial del 5,09% para servidores públicos y del 8,09% para docentes, acordando beneficios laborales por más de \$5,42 billones de pesos:

**Cuadro 1 - Resumen de beneficios laborales para servidores públicos**

<b>Rama o Entidad Estatal</b>	<b>Beneficio</b>	<b>Monto (\$COP)</b>	<b>Vigencia fiscal</b>	<b>Servidores beneficiados</b>
<i>Todas</i>	Incremento salarial*	\$1,20 billones**	2013 - 2018	1.146.907
<i>Rama Judicial</i>	- Bonificación judicial mensual (Nivelación salarial) - Racionalización escala salarial Fiscalía	\$1,50 billones	2013 - 2018	56.000
<i>Docentes</i>	12 puntos de nivelación salarial	\$1,50 billones	2014 - 2019	

<sup>7</sup> Ley 1780 de 2016

<sup>8</sup> Decreto 2011 de 2017

<sup>9</sup> SIGEP, Función Pública

<sup>10</sup> Fuente: SIIF Subdirección de análisis y consolidación presupuestal MinHacienda

<sup>11</sup> Plan Nacional de Formación y Capacitación

<b>Rama o Entidad Estatal</b>	<b>Beneficio</b>	<b>Monto (\$COP)</b>	<b>Vigencia fiscal</b>	<b>Servidores beneficiados</b>
	Prima de servicios	\$0,48 billones	2018	
	Bonificación pedagógica	\$0,14 billones	2018	330.000
<b>ICBF</b>	Reclasificación 2 grados salariales a 4.984 cargos incluidos 1.046 defensores de familia	\$0,036 billones	2013	4.984
<b>Ministerio de Trabajo</b>	Reclasificación un grado salarial a los servidores del Ministerio	\$0,0046 billones	2015	1.536
<b>SENA</b>	Racionalización de la escala salarial de los servidores	\$0,032 billones	2017	10.705
<b>Aerocivil</b>	Incremento de sobresueldo a controladores aéreos y de bonificación aeronáutica del 150% al 275%	\$0,015 billones	2017	
<b>Policía Nacional</b>	Ampliación de la prima de experiencia para patrulleros y subintendentes	\$0,20 billones	2014	95.961
<b>Ejército Nacional</b>	Creación del subsidio familiar para soldados profesionales	\$0,25 billones	2014	73.855
<b>Procuraduría y Contraloría</b>	Nivelación salarial	\$0,062 billones	2015	11.000
<b>Total</b>		<b>\$5,42 billones</b>		

Fuente: elaborado por Función Pública a partir de datos de MinHacienda

\* 1 punto porcentual por encima del IPC del año anterior

\*\* No Incluye el incremento salarial de los servidores territoriales

Se formularon estrategias en materia de bienestar e incentivos para mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias:

- 125 entidades han implementado horarios flexibles y 168 vieron en el teletrabajo una oportunidad para garantizar la efectividad en sus procesos de gestión.
- 20 alianzas entre entidades públicas han favorecido a más de 21.000 servidores de todo el país en el marco del programa “*Servimos*”, lo que ha representado más de 11.700 millones de pesos en beneficios.
- Para promover y promocionar el talento artístico de los servidores de todo el país, se adelantó el concurso “Los Servidores Públicos Tienen Talento”. En 3 versiones han participado 232 servidores con habilidades para el canto, el baile y la escritura.
- La integración entre los servidores de diferentes entidades del Estado es fundamental para la difusión de sus objetivos y como estrategia de interacción se desarrollaron, con el apoyo de COLDEPORTES, los Juegos de la Función Pública en los cuales 14.100 servidores públicos deportistas han participado en las últimas tres convocatorias.
- En los últimos 4 años se ha conmemorado el Día Nacional del Servidor Público, con el propósito de reconocer la labor de los empleados del Estado colombiano al servicio de la sociedad.

Todo lo anterior ha sido posible en gran medida con la política de Empleo Público y de Gestión Estratégica del Talento Humano, que logra posicionar a los servidores públicos en el corazón de la planeación y la gestión de las entidades, permitiendo un conocimiento más profundo de las capacidades de los servidores públicos y promoviendo un trabajo más articulado y eficiente en todos los niveles de las entidades.

## II. Más y mejores mecanismos para aumentar la confianza entre el ciudadano y el Estado

Función Pública ha sido un actor fundamental en la implementación de la “Estrategia Nacional de la Política Pública Integral Anticorrupción” cuyo principal objetivo es fortalecer las herramientas y mecanismos institucionales para la prevención, investigación y sanción de la corrupción en el país, a través de 5 estrategias: mejorar el acceso y la calidad de la información pública, mejorar las herramientas de gestión pública, aumentar la incidencia del control social en la lucha contra la corrupción, promover la integridad y la cultura de la legalidad en el Estado y la sociedad y reducir la impunidad.<sup>12</sup>

En el marco de esta política se apostó por estrechar la relación entre el Estado y el ciudadano. Así mismo, Función Pública mantuvo el liderazgo en la racionalización de trámites y adelantó con éxito diferentes acciones con el fin de facilitar la forma en la que los ciudadanos ejercen sus derechos. Como parte de este esfuerzo, en 2012<sup>13</sup> se intervinieron 660 trámites del orden nacional, alcanzando la simplificación de 1.142 a diciembre de 2014. En el periodo 2015-2018 se han racionalizado 1.122 nuevos trámites (superando la Megameta de 800 trámites planteada por el Presidente de la República en 2015) logrando que el 55% de los trámites del Gobierno Nacional se pueda adelantar total o parcialmente en línea. También se ha implementado la apertura de nuevos puntos de atención, la reducción de tiempo de respuesta, la eliminación de requisitos, entre otros, lo cual ha implicado un ahorro de más de \$63.000 millones de pesos para los ciudadanos<sup>14</sup>.

Se destaca la automatización de los trámites de Cancillería, las notificaciones electrónicas y expedición de registros sanitarios automáticos del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA, la eliminación de requisitos en la expedición del Registro Único Tributario para personas jurídicas, la exoneración del cobro del trámite de duplicado de cédula, tarjeta de identidad y copia de registro civil para integrantes de comunidades indígenas, apertura de puntos de atención para solicitar la inscripción en el registro de tierras despojadas y abandonadas forzosamente, implementación de pago en línea en trámites ambientales a través de la Ventanilla Única VITAL, reducción de tiempo para el ingreso de desmovilizados al proceso de reintegración, entre otros.

Gráfico 5 - Número de trámites eliminados o racionalizados 2010-2018



Fuente: Función Pública 2018

<sup>12</sup> Documento CONPES 167 de 2013

<sup>13</sup> Decreto-Ley 019 de 2012

<sup>14</sup> Entre 2015 y 2017

## Cuadro 2 - Mejoras implementadas a trámites 2015-2018



Fuente: Función Pública 2018

Los colombianos hoy pueden acceder más fácilmente a la información, vigilar y participar en las actividades del Estado a través de la rendición de cuentas y los espacios de participación ciudadana:

- Se actualizó el Manual Único de Rendición de Cuentas con enfoque de Derechos Humanos, los Objetivos de Desarrollo Sostenible –ODS y la paz. Hoy todas las entidades del Gobierno Nacional rinden cuentas a través de espacios de información y diálogo.
- Entre 2010 y 2018, Función Pública y la ESAP formaron 42.876 ciudadanos como multiplicadores en control social para cuidar los asuntos de todos.
- Según informe de gestión de la Red Institucional de Apoyo a las Veedurías Ciudadanas, solo en 2017 la ciudadanía vigiló recursos por más de 119 billones de pesos, lo que equivale a la mitad del Presupuesto General de la Nación de 2018 (236 billones).

25.000 servidores participaron en la preparación del Código de Integridad, el cual define los principios y valores del servidor público en Colombia: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia. A mayo de 2018, se ha acompañado en asesoría en temas de integridad a 247 entidades.

### III. Nos propusimos hacer que el Estado funcione mejor

El mejoramiento de la gestión ha sido un reto para este Gobierno, de tal forma quedó plasmado en los Planes de Desarrollo 2010-2014 y 2014-2018. Esta iniciativa derivó en la integración de los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad en un único Sistema de Gestión, articulado con el Sistema de Control Interno, articulación que se logró con la creación y posterior actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG<sup>15</sup>, resultado del trabajo de coordinación interinstitucional de 11 entidades<sup>16</sup> líderes de 17 políticas<sup>17</sup> de gestión y desempeño que se mide a través del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión -FURAG, hoy también actualizado.

<sup>15</sup> Artículo 133 del PND 2014-2018, desarrollado por el Decreto 1499 de 2017

<sup>16</sup> Ministerio de Justicia, Ministerio de Hacienda, Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Presidencia de la República, Departamento Nacional de Planeación, Departamento Administrativo Nacional de Estadística, Contaduría General de la Nación, Colombia Compra Eficiente, Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, Archivo General de la Nación y Función Pública.

<sup>17</sup> Planeación Institucional, Gestión Presupuestal y eficiencia del gasto público, Talento Humano, Integridad, Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción, Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos, Servicio al ciudadano, Participación ciudadana en la gestión pública, Racionalización de trámites, Gestión documental, Gobierno Digital (antes Gobierno en Línea), Seguridad Digital, Defensa jurídica, Gestión del conocimiento y la innovación, Control Interno, Seguimiento y evaluación del desempeño institucional y Mejora Normativa

Con MIPG las entidades del orden nacional y territorial pueden hacer de una forma más sencilla, ágil e integral seguimiento a todas sus actividades buscando garantizar los derechos y satisfacer las necesidades de los ciudadanos. Es una mejor manera de hacer y no más cosas por hacer. Para operar dicha integración y articulación, MIPG es un marco de referencia que orienta la gestión institucional hacia metas estratégicas y el cumplimiento de objetivos al servicio de los ciudadanos, por tanto, se ajusta y se adapta a las particularidades, capacidad y necesidades de las entidades nacionales y territoriales.

- En su primera versión, MIPG se logró consolidar como un modelo que dio inicio al trabajo de articulación de la planeación sectorial e institucional con las metas de Gobierno, logrando la reducción de 468 requerimientos a las entidades públicas en 2010 a 199 en 2012.
- Con la última versión de MIPG se continuó el reto de simplificar la administración pública, suprimiendo 6 comisiones intersectoriales<sup>18</sup> e incorporando en un único plan de acción 12 planes institucionales y estratégicos.
- El nuevo esquema de medición se unificó en el FURAG II, el cual a partir de 2017 se robusteció a través de técnicas estadísticas que permitieron dar una mayor rigurosidad técnica y metodológica, pasando de un instrumento de 700 preguntas a uno de 287.
- En 2017 se logró la medición del desempeño del 96%<sup>19</sup> y 62%<sup>20</sup> de las entidades del orden nacional y territorial respectivamente. Vale la pena resaltar la importante participación del territorio al cual se llegó por primera vez con MIPG

**Cuadro 3 - Entidades del orden nacional que reportaron información en FURAG**

<b>Rama Ejecutiva</b>	<b>Reportaron</b>	<b>Universo</b>	<b>%Reporte</b>
<i>Entidades</i>	123	129	95%
<i>Empresas Industriales y Comerciales, Sociedades de Economía Mixta</i>	29	29	100%
<b>Total Rama Ejecutiva</b>	<b>152</b>	<b>158</b>	<b>96%</b>
<b>Otras Ramas y Organismos*</b>	<b>Reportaron</b>	<b>Universo</b>	<b>%Reporte</b>
<i>Rama Judicial</i>	3	3	100%
<i>Rama Legislativa</i>	1	2	50%
<i>Organismos de Control y Vigilancia</i>	4	5	80%
<i>Organización Electoral</i>	1	1	100%
<b>Total Otras Ramas y Organismos</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>82%</b>
<b>Organismos Autónomos*</b>	<b>Reportaron</b>	<b>Universo</b>	<b>%Reporte</b>
<i>Corporaciones Autónomas Regionales</i>	34	34	100%
<i>Universidades</i>	16	16	100%
<i>Banco de la República</i>	1	1	100%
<i>ANTV</i>	1	1	100%
<i>CNSC</i>	1	1	100%
<b>Total Organismos Autónomos</b>	<b>53</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>
<b>TOTAL ORDEN NACIONAL</b>	<b>214</b>	<b>222</b>	<b>96%</b>

Fuente: Función Pública 2018

\*Solo se mide el Modelo Estándar de Control Interno – MECI

<sup>18</sup> Decretos 1499 de 2017 y 611 de 2018

<sup>19</sup> 214 entidades nacionales de un universo de 222

<sup>20</sup> 3.634 entidades territoriales de un universo de 5.889

**Cuadro 4 - Entidades del orden territorial que reportaron información en FURAG**

	<b>Reportaron</b>	<b>Universo</b>	<b>%Reporte</b>
<i>Alcaldías</i>	1.038	1.102	94%
<i>Gobernaciones</i>	32	32	100%
<i>Entidades descentralizadas</i>	2.564	4.755	54%
<b>TOTAL ORDEN TERRITORIAL</b>	<b>3.634</b>	<b>5.889</b>	<b>62%</b>

Fuente: Función Pública 2018

#### **IV. Apostamos por el fortalecimiento institucional en todo el territorio**

Modernizar la administración pública y hacerla más innovadora y efectiva han sido los principales objetivos del Presidente Santos en el marco de los principios del Buen Gobierno.

**Durante el Primer período de Gobierno**, en 2011<sup>21</sup>, se implementaron un conjunto de reformas articuladas alrededor de cuatro grandes propósitos.

##### **1. La superación de la pobreza extrema y la consolidación de la paz en todo el territorio nacional**

Para lo cual era indispensable fortalecer la seguridad y el respeto por los Derechos Humanos, la atención de las víctimas del conflicto armado y la protección de sus derechos fundamentales. Con este propósito se creó el Sector Administrativo de la Inclusión Social y la Reconciliación<sup>22</sup>, en cabeza del Departamento para la Prosperidad Social -DPS, integrado por la ANSPE, la Unidad de Atención y Reparación Integral a Víctimas, la Unidad Administrativa Especial para la Consolidación Territorial, el Centro Nacional de Memoria Histórica y el ICBF.

##### **2. La igualdad de oportunidades para todos los colombianos, promoviendo el acceso y la garantía de los derechos fundamentales**

Propósito que motivó la escisión del Ministerio del Interior y de Justicia en los Ministerios del Interior y el de Justicia y del Derecho; del Ministerio de la Protección Social en los Ministerios de Salud y Protección Social y el del Trabajo. También, y en el marco de la Ley de Víctimas y Restitución de Tierras, fue creada la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas y Abandonadas.

##### **3. El fortalecimiento institucional de los sectores críticos para la competitividad del país**

Las llamadas “locomotoras de innovación, agricultura y desarrollo rural, vivienda y ciudades amables, desarrollo minero y expansión energética, e infraestructura de transporte”, generaron muchas reformas, entre las que vale la pena resaltar la escisión del Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial en el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, la creación de la Unidad Administrativa Especial para la Gestión de Riesgos y el fortalecimiento del Sector Minero con la creación de la Agencia Nacional de Minería. También se transformó el INCO en la Agencia Nacional de Infraestructura -ANI.

##### **4. El fortalecimiento de la eficacia y eficiencia del Estado, la especialización de competencias y la más eficiente prestación de los servicios**

<sup>21</sup> La Ley 1444 de 2011 otorgó facultades al Presidente de la República

<sup>22</sup> Decreto 4155 de 2011

Se suprimió el Departamento Administrativo de Seguridad -DAS<sup>23</sup>, y se crearon organismos y entidades como la Dirección Nacional de Inteligencia, la Unidad Administrativa Especial de Migración Colombia la Agencia Nacional de Defensa Jurídica de Estado y la Agencia de Contratación Colombia Compra Eficiente<sup>24</sup>.

Con base en las facultades permanentes del Presidente, en el primer periodo de gobierno, se reestructuraron y modificaron las plantas de personal de 58 entidades, con la creación de cargos y reducción de contratos.

**En el Segundo período de Gobierno** del Presidente Santos el rediseño institucional tuvo 3 énfasis: (1) ajustes de consolidación; (2) fortalecimiento y creación de la institucionalidad necesaria para dar cumplimiento al Acuerdo de La Habana, y (3) formalización de empleos y reducción de contratos de prestación de servicios. Todo ello en el marco de austeridad presupuestal, los límites de la Ley 617 y la orden presidencial de adelantar reformas “costo cero”.<sup>25</sup>

En este marco, hubo grandes avances en formalización de empleos: casi 24.000 se incorporaron vía plantas permanentes y temporales en más de 25 entidades. Se destaca la formalización en COLPENSIONES, la DIAN, el ICBF, el SENA y la ESAP.

De manera especial, el Sector Agricultura y Desarrollo Rural entró en una transformación de su modelo de funcionamiento, para lo cual se ajustó la estructura y funciones del Ministerio, se ordenó la liquidación del INCODER y se crearon las 3 nuevas agencias<sup>26</sup> para atender de forma especializada el desarrollo rural, el ordenamiento social de la propiedad y el acceso a tierras y la coordinación de las entidades nacionales para la gestión del desarrollo de los territorios de posconflicto<sup>27</sup>.

En el Sector Comercio, se reenfocaron las competencias del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo para fortalecer su rol de formulador de política pública. Se fortalecieron las Superintendencias de Sociedades y de Industria y Comercio, con el fin de atender la hoja de ruta prevista para el ingreso a la OCDE, en el marco de los lineamientos de buen gobierno.

En el Sector de Inclusión Social, fueron revisadas las competencias del DPS y de sus entidades adscritas y vinculadas, lo que generó la fusión de la Agencia Nacional Para la Superación de la Pobreza Extrema - ANSPE y la Unidad Administrativa para la Consolidación Territorial -UACT con el DPS.

Y, la implementación del Acuerdo de Paz motivó ajustes en 8 sectores más. La cimentación de la paz se ha traducido en la creación de 3 entidades autónomas<sup>28</sup>, como parte de las medidas de reparación integral para la construcción de paz y las garantías de no repetición, la formulación de 23 planes y 8 programas especiales para fortalecer la capacidad del Estado en las regiones y proceder con ajustes estratégicos en entidades neurálgicas como las Unidades Nacional de Protección; Restitución de Tierras y la de Víctimas, que asumieron mayores desafíos. En otros organismos, como la Fiscalía y la Defensoría del Pueblo, Función Pública facilitó procesos de robustecimiento.

Los Cuadro 5 y 6 presentan las variaciones en materia de estructura, desde 2010 hasta 2018.

---

<sup>23</sup> Se trasladaron las actividades de policía judicial del DAS a la Fiscalía General de la Nación y se creó la Unidad Nacional de Protección adscrita al Ministerio del Interior

<sup>24</sup> En ejercicio de las facultades extraordinarias se escindieron 3 Ministerios, se crearon 22 entidades, 5 de las cuales fueron el resultado de la escisión de funciones de entidades existentes; se transformó la naturaleza jurídica de 10; se cambió la adscripción a 5; se cambió la denominación a 4; a 4 se les modificó su objetivo; se reasignaron funciones en 7 entidades; se crearon 2 consejos directivos y se creó un órgano de dirección y consulta.

<sup>25</sup> Directiva 01 de 2016

<sup>26</sup> Agencia de Desarrollo Rural -ADR, Agencia Nacional de Tierras -ANT y Agencia de Renovación del Territorio -ART

<sup>27</sup> Ley 1753 de 2015 de facultades extraordinarias para crear, modificar o suprimir entidades públicas

<sup>28</sup> La Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad, la Convivencia y la No Repetición, la Unidad de Búsqueda de Personas Dadas por Desaparecidas en el Contexto y en Razón del Conflicto Armado y la Jurisdicción Especial para la Paz

**Cuadro 5 - Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional 2010-2018**

<i>Naturaleza Jurídica</i>	2010	2014	2018
<i>Ministerios</i>	13	16	16
<i>Departamentos Administrativos</i>	7	8	8
<i>Unidades Administrativas</i>	18	39	39
<i>Superintendencias</i>	10	10	10
<i>Establecimientos públicos</i>	42	34	34
<i>Agencias del Estado</i>	0	3	7
<i>Empresas industriales y comerciales</i>	9	9	7
<i>Sociedades de economía mixta</i>	59	40	43
<i>Empresas sociales del Estado</i>	4	4	4
<i>E.S.P. – Electrificadoras teleasociadas</i>	20	11	6
<i>Sociedades por acciones</i>	2	2	1
<i>Naturaleza especial</i>	7	8	9
<i>Institutos científicos y tecnológicos</i>	5	6	6
<i>Cajas de compensación familiar</i>	1	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>197</b>	<b>191</b>	<b>191</b>

Fuente: Función Pública 2018

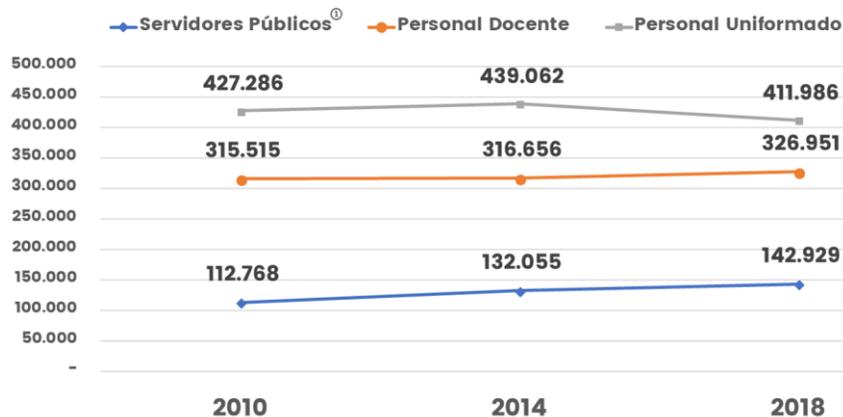
**Cuadro 6 - Resumen de reformas 2010-2018**

<i>Reforma</i>	<i>Total</i>
<i>Creación de entidades</i>	35
<i>Fusión, liquidación y venta de participación</i>	41
<i>Transformación</i>	14
<i>Cambios de adscripción</i>	4

Fuente: Función Pública 2018

En lo que tiene que ver con el empleo público, entre 2010 y 2018 se crearon **30.161** empleos de los cuales **23.995** corresponden a formalización laboral y la correspondiente reducción de contratos de prestación de servicios (ver Gráfico 6), atendiendo los mandatos de la Corte Constitucional<sup>29</sup> y en cumplimiento de los convenios con la OIT<sup>30</sup>. Colombia ya no se encuentra en la lista de países con observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

**Gráfico 6 - Empleos públicos de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional 2010-2018**



Fuente: Función Pública

<sup>1</sup> incluye empleados públicos, trabajadores oficiales, con régimen privado, instructores y docentes no SGP

<sup>29</sup> Sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012

<sup>30</sup> Convenios 151 de 1998 y 154 de 1999

## **5. Función Pública y la construcción de paz**

Respondiendo al momento histórico del país, Función Pública adoptó novedosos esquemas pedagógicos, que permitió que más de 89.000 servidores públicos a lo largo y ancho del país conocieran los temas que se discutían e iban acordando en La Habana, lo cual permitió además que se prepararan para enfrentar los retos en la construcción de la paz y el posconflicto.

Además, con el objetivo de apostar al fortalecimiento del empleo público y la carrera administrativa, en los territorios más afectados por la guerra, se adoptó la normativa necesaria<sup>31</sup> con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.

La paz se construye en regiones a partir de un Estado más eficaz. Por ello, Función Pública lideró el proceso de fortalecimiento y acompañamiento institucional a entidades del nivel territorial, a través de asesorías integrales para que sus capacidades se consoliden en materia de gestión pública. Entre 2014 y 2015 se asesoraron 1.309 entidades. A partir de 2016, Función Pública asesoró a través del Plan de Acción Integral -PAI 1.233 entidades. Por su parte, la ESAP ha prestado servicios de asesoría y consultoría a más de 515 entidades públicas de todo el país, en especial, municipios de quinta y sexta categoría.

La reconciliación, el desarrollo y la construcción de paz requieren del fortalecimiento, tanto de la institucionalidad como de las capacidades de los servidores públicos. Bajo esta premisa, se creó e implementó desde Función Pública la Estrategia de Pedagogía y Construcción de Paz. La primera fase de la estrategia estuvo marcada por ofrecer información a los servidores públicos de los avances y contenidos de la agenda de negociación del Acuerdo de Paz en La Habana. Se caracterizó por disponer de novedosas herramientas pedagógicas que generaban reflexiones sobre el rol del servidor para la construcción de paz.

La segunda fase, si bien mantuvo el componente pedagógico, amplió el enfoque hacia el cumplimiento de los compromisos que como entidad se asumieron para la implementación del Acuerdo, el fortalecimiento del empleo público en las zonas más afectadas por el conflicto (Decreto Ley 894 de 2017) y apoyar los ajustes institucionales para que el Estado atendiera los retos de la construcción de paz.

La estrategia también contempló el apoyo de las iniciativas que desde Función Pública se llevaron a cabo con el propósito de contribuir al cierre de brechas de los territorios más afectados por el conflicto armado y los ajustes institucionales y legales para la implementación del Acuerdo.

En este sentido, Función Pública desarrolló actividades para generar información y capacitación a más de 89.000 servidores públicos en el marco de la estrategia de fortalecimiento de capacidades institucionales para la paz.

## **V. Función Pública: eficiencia e innovación con los servidores por los ciudadanos**

Para alcanzar los logros reportados, Función Pública ha recorrido un camino de fortalecimiento que le permitió afrontar sus retos y contribuir al cumplimiento de los compromisos de las entidades y sus servidores con la ciudadanía.

En 2016 Función Pública definió un nuevo modelo de gestión y adoptó una estructura matricial que le ha permitido:

### **1. El fortalecimiento de la Gestión del Conocimiento y de la Información**

---

<sup>31</sup> Artículo 2º del Acto Legislativo 1 de 2016 y Decreto Ley 894 de 2017

La generación de política pública es un proceso que demanda la construcción de conocimiento sobre evidencias que permitan contextualizar, entender y definir las problemáticas de los grupos de valor para mejorar la gestión y así lograr resultados óptimos.

Para ello, Función Pública, con la creación de la Dirección de Gestión del Conocimiento, lo incorporó en su quehacer diario y promovió el uso de nuevas prácticas y un intercambio más fluido con redes externas a fin de asegurar el desarrollo continuo y la modernización de la gestión pública.

Así mismo, el Gobierno Digital plantea retos de cambio y adaptación para atender las necesidades de los ciudadanos que exigen mejores resultados, respuestas más ágiles, soluciones más precisas y focalizadas, y espacios de interacción más abiertos.

Con este nuevo modelo de gestión, se conformaron dos grupos en las direcciones técnicas. Por un lado, los grupos de asesoría y gestión, encargados de la atención a los grupos de valor y del proceso misional de acción integral; y por el otro los grupos de análisis y política, vinculados matricialmente a la nueva Dirección de Gestión del Conocimiento, a través de los cuales se busca consolidar la innovación, así como fortalecer la producción intelectual de Función Pública y la generación de valor público.

Con este trabajo, que parte de la premisa de un ejercicio permanente de análisis y reflexión y el uso de nuevas herramientas para acercarse al ciudadano:

- Se implementó el Programa “El estado del Estado” que se ha venido consolidando como un espacio de conversación entre la Administración Pública y la academia para hacer un balance constante de lo que hacemos desde la institucionalidad y proyectar estrategias para fortalecer lo público en Colombia. En el marco del proyecto se han elaborado 11 documentos académicos y se han celebrado 3 Foros, uno de ellos internacional.
- Se crearon y actualizaron espacios que los ciudadanos consultan cada vez más para conocer y acercarse a lo público: El Manual del Estado Colombiano, el Espacio Virtual de Asesoría –EVA, el Gestor Normativo, la Biblioteca y el Aula Virtual del Estado
- Se reforzó la divulgación a los servidores, las entidades y los ciudadanos sobre el trabajo de Función Pública, se promovieron redes de trabajo a nivel nacional e internacional y se impulsó la transformación digital en las actividades y productos.

## **2. Concentrarnos en mejorar la Relación Estado – ciudadanos**

Con la creación de la Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano que busca fortalecer los lazos entre el Estado y los ciudadanos, identificamos y potenciamos nuestras competencias en participación de la ciudadanía en la gestión pública, rendición de cuentas, formación de veedores, reducción de trámites, apoyo la lucha contra la corrupción y trabajar por la integridad de los servidores.

## **3. Seguir fortaleciéndonos como autoridad técnica y jurídica**

Durante estos años, Función Pública construyó un espacio físico y virtual donde los servidores de todo el país tienen un apoyo constante para el ejercicio de sus funciones, con rigor técnico y jurídico reconocido por las diferentes entidades del Estado. Un eslabón fundamental en la construcción de confianza hacia lo público.

## **4. Implementar el cambio cultural**

Las normas formales, las políticas y las herramientas técnicas no son suficientes. Por eso Función Pública ha promovido el enfoque de cambio cultural, interna y externamente, con intervenciones concretas que promueven transformaciones sobre los imaginarios, actitudes y comportamientos de los servidores públicos y los ciudadanos en torno a la integridad pública y la confianza.

## VI. Temas Administrativos

### 1. Presupuesto del Sector

El Sector Administrativo de Función Pública está integrado por este departamento y la ESAP, entidad adscrita. La Comisión Nacional del Servicio Civil goza de autonomía constitucional. Sin embargo, por la relación de sus funciones el Ministerio de Hacienda lo incluye en el denominado sector de Empleo Público.

A continuación, se presenta el comparativo de presupuesto de estas 3 entidades en el cuatrienio:

**Cuadro 7 - Comparativo Presupuesto entidades del Sector (En miles de pesos)**

<i>Vigencia</i>	<i>FP</i>	<i>ESAP</i>	<i>CNSC</i>	<i>Total</i>
<b>2015</b>	25.187	182.113	54.292	261.592
<b>2016</b>	32.641	205.275	56.553	294.469
<b>2017</b>	39.291	275.806	53.502	368.599
<b>2018</b>	40.277	447.562	73.657	561.496
<b>Total</b>	<b>137.396</b>	<b>1.110.756</b>	<b>238.003</b>	<b>1.486.155</b>
<b>Participación</b>	<b>9%</b>	<b>75%</b>	<b>16%</b>	

Fuente: SIIF

### 2. Función Pública

#### a. Estado de metas de Gobierno

El Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 estableció para Función Pública 11 compromisos (ver **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.**), de los cuales 10 han alcanzado de manera anticipada la meta. El restante está en ejecución hasta el 31 de diciembre de 2018.

**Cuadro 8 - Estado de compromisos Plan Nacional de Desarrollo**

<i>Compromiso</i>	<i>Avance (%) junio 2018</i>
<i>Porcentaje de entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional que alcanzan niveles superiores de madurez en la implementación y sostenimiento del Sistema de Control Interno.</i>	100%
<i>Puntos de mejora de las Entidades Públicas en el desempeño de las políticas evaluadas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión*</i>	105%
<i>Porcentaje de implementación de recomendaciones OCDE en materia de control interno.</i>	100%
<i>Porcentaje de implementación del Plan Estratégico de Empleo Público, que incluya las recomendaciones OCDE.</i>	100%
<i>Entidades del Orden Nacional con modelos de evaluación orientados al cumplimiento de objetivos y metas institucionales implementados.</i>	100%
<i>Entidades del Orden Nacional que cuentan con una gestión estratégica del talento humano implementada.</i>	100%
<i>Multiplicadores formados en procesos de control social a la gestión pública en el marco de la Estrategia de Democratización de la Administración Pública.</i>	102%
<i>Porcentaje de entidades del Orden Nacional cumpliendo el componente de rendición de cuentas de la Estrategia de Democratización de la Administración Pública.</i>	100%
<i>Porcentaje de la Estrategia de formación de servidores públicos en construcción de paz implementada.</i>	100%

<b>Compromiso</b>	<b>Avance (%) junio 2018</b>
<i>Servidores públicos del Orden Nacional y Territorial formados en pedagogía de paz.</i>	112%
<i>Sistemas de información y portales interactivos del sector función pública con estándares técnicos y respondiendo a los requerimientos normativos en operación.</i>	44 %**

Fuente: Función Pública 2018

\* Éste reemplaza al compromiso inicialmente formulado "sectores con propuesta de mejoramiento de la gestión a partir de los modelos de gestión vigentes"

\*\* Indicador con cumplimiento al 31 de diciembre de 2018

### **b. Proyectos de inversión**

Durante el cuatrienio 2010-2014, Función Pública contaba con 3 proyectos de inversión: 1) mantenimiento adecuación y dotación del edificio sede del DAFP, 2) mejoramiento de la gestión de las políticas públicas a través de las tecnologías de información TICS, y 3) mejoramiento fortalecimiento de la capacidad institucional para el desarrollo de políticas públicas, los cuales mantuvieron en promedio una ejecución tanto financiera como física (productos) por encima del 90%.

Para el periodo 2014-2018 los proyectos de inversión formulados fueron:

- Desarrollo y fortalecimiento de capacidades de las entidades territoriales de la circunscripción nacional.
- Mejoramiento tecnológico y operativo de la gestión documental del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Mejoramiento de la gestión de las políticas públicas a través de las tecnologías de la información TICS.
- Fortalecimiento de los Sistemas de Información del Empleo Público en Colombia.
- Implementación y fortalecimiento de las Políticas Lideradas por Función Pública a Nivel Nacional.
- Mejoramiento de la infraestructura propia del sector.

La ejecución durante los últimos 4 años ha superado el 80 % en cuanto al cumplimiento de las metas y productos definidos para cada vigencia.

### **c. Ejecución Presupuestal y Financiera**

El 85% del presupuesto de funcionamiento se orienta a cubrir gastos de personal y el porcentaje restante a gastos generales.

En cuanto a la inversión, el comportamiento 2014-2018 refleja un crecimiento sostenido a partir de 2016, siendo el más significativo entre 2015 y 2016 con un 76 % por la gestión adelantada para la asignación de recursos a través de proyectos de inversión viabilizados por el DNP y los recursos que la ESAP transfiere a Función Pública.

Al 30 de junio de 2018, se ha comprometido un 61,1% de la apropiación presupuestal vigente, con una ejecución en pagos correspondiente al 34,7%.

A la fecha, Función Pública cuenta con una apropiación disponible de \$15.657 millones, equivalente al 38,9% de la apropiación vigente. No obstante, de dicho valor, \$12.519 millones corresponden a gastos que se ejecutan en el segundo semestre, tales como nómina, servicios públicos, licenciamientos, contratos en curso o recursos suspendidos por Minhacienda. Esto significa que la Entidad dispone de \$3.138 millones para comprometer.

**Cuadro 9 - Ejecución presupuestal vigencias 2014 a 2018 (cifras en millones)**

	2014	2015	2016	2017	2018
<i>Gastos de personal</i>	13.033	13.144	14.130	15.770	8.235
<i>Gastos generales</i>	1.440	1.686	2.634	2.514	1.366
<i>Transferencias corrientes</i>	694	197	247	399	109
<b>Total Funcionamiento</b>	<b>15.167</b>	<b>15.027</b>	<b>17.011</b>	<b>18.683</b>	<b>9.710</b>
CSF	4.830	5.102	8.562	11.826	9.007
SSF	3.365	3.284	6.199	8.067	5.903
<b>Total Inversión</b>	<b>8.195</b>	<b>8.386</b>	<b>14.761</b>	<b>19.893</b>	<b>14.910</b>
<b>Total Ejecución</b>	<b>23.362</b>	<b>23.413</b>	<b>31.772</b>	<b>38.576</b>	<b>24.620</b>
<b>% Ejecución</b>	<b>92,3%</b>	<b>93%</b>	<b>97,3%</b>	<b>98,2%</b>	<b>61,1%</b>

Fuente: SIIF Nación II / Cálculos propios Grupo de Gestión Financiera  
Fecha de Corte: 2014 a 2017 (31 de diciembre) y 2018 (30 de junio)

**d. Planta de personal**

Entre 2010 y 2018, la planta de personal de Función Pública presentó el siguiente comportamiento:

**Cuadro 10 - Evolución planta de personal de Función Pública vigencias 2010 a 2018**

	<i>Planta Global</i>	<i>Planta Temporal</i>	<i>Total</i>
<b>2010</b>	145	0	<b>145</b>
<b>2011</b>	147	0	<b>147</b>
<b>2012</b>	184	0	<b>184</b>
<b>2013</b>	188	57	<b>245</b>
<b>2014</b>	188	57	<b>245</b>
<b>2015</b>	188	57	<b>245</b>
<b>2016</b>	186	57	<b>243</b>
<b>2017</b>	186	57	<b>243</b>
<b>2018</b>	186	30	<b>216</b>

Fuente: Base de datos planta de personal – Grupo de Gestión Humana  
Fecha de Corte: 2010 a 2017 (31 de diciembre) y 2018 (30 de junio)

Se destaca que en la vigencia 2012 hubo un incremento de 34 cargos en la planta global y a partir del 2013 en respuesta a las nuevas competencias que asume la entidad, se adoptó una planta temporal con 57 cargos que fue ajustada a 30 cargos en 2018 por cumplimiento de metas.

Actualmente la planta de personal del Departamento está conformada de la siguiente manera:

**Cuadro 11 - Conformación planta de personal de Función Pública vigencias 2018**

<i>Libre Nombramiento y Remoción</i>	<b>39</b>
<i>Carrera Administrativa</i>	<b>42</b>
<i>Provisionales</i>	<b>105</b>
<i>Planta Temporal</i>	<b>30</b>
<b>Total</b>	<b>216</b>

Fuente: Función Pública 2018 – Grupo de Gestión Humana

Es importante tener en cuenta que, de esta distribución, a la fecha se registran 7 vacantes, así: 1 director técnico (LNYR), 3 profesionales especializados (1 temporal y 2 provisionales), 2 profesionales universitarios (provisionales) y 1 técnico administrativo (provisional).

#### e. Provisión de cargos mediante concurso

Con el propósito de cubrir las 100 vacantes definitivas (60 profesional especializado, 23 profesional universitario, 9 técnico y 8 asistencial), correspondientes a cargos de carrera administrativa, Función Pública ha venido adelantado gestiones para la provisión de estas de manera permanente a través de concursos de mérito con la Comisión Nacional del Servicio Civil.

#### f. Procesos contractuales

El Cuadro 12 - Número total de contratos por modalidad proceso de selección vigencias 2014 a 2018

<b>Modalidad</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>Total</b>
<i>Licitación pública</i>	4	2	1	3	-	10
<i>Concurso de méritos</i>	2	-	-	2	-	4
<i>Contratación directa</i>	55	176	213	283	150	877
<i>Selección abreviada menor cuantía</i>	5	9	1	2		17
<i>Selección abreviada subasta</i>	12	7	14	10	3	46
<i>Mínima cuantía</i>	46	20	29	25	9	129
<i>Acuerdo marco de precios</i>	11	9	21	30	14	85
<i>Grandes superficies</i>	-	2	8	20	7	37
<b>Totales</b>	<b>135</b>	<b>225</b>	<b>287</b>	<b>375</b>	<b>183</b>	<b>1.205</b>

Fuente: Función Pública

Fecha de Corte: 2014 a 2017 (31 de diciembre de cada vigencia) y 2018 (30 de junio)

presenta el número de contratos suscritos a la fecha, a partir de 2014.

Cabe resaltar que la contratación directa concentró un 73,2% de los procesos adelantados, en su mayoría contratos de prestación de servicios personales, necesarios para el desarrollo de competencias de la entidad y la insuficiencia de la planta de personal.

Cuadro 12 - Número total de contratos por modalidad proceso de selección vigencias 2014 a 2018

<b>Modalidad</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>Total</b>
<i>Licitación pública</i>	4	2	1	3	-	10
<i>Concurso de méritos</i>	2	-	-	2	-	4
<i>Contratación directa</i>	55	176	213	283	150	877
<i>Selección abreviada menor cuantía</i>	5	9	1	2		17
<i>Selección abreviada subasta</i>	12	7	14	10	3	46
<i>Mínima cuantía</i>	46	20	29	25	9	129
<i>Acuerdo marco de precios</i>	11	9	21	30	14	85
<i>Grandes superficies</i>	-	2	8	20	7	37
<b>Totales</b>	<b>135</b>	<b>225</b>	<b>287</b>	<b>375</b>	<b>183</b>	<b>1.205</b>

Fuente: Función Pública

Fecha de Corte: 2014 a 2017 (31 de diciembre de cada vigencia) y 2018 (30 de junio)

#### g. Procesos judiciales

Durante la vigencia 2014 – 2018 la entidad ha atendido 2.808 procesos judiciales, con un porcentaje de éxito superior al 90 % de acuerdo con las cifras de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado.

#### h. Bienes de la Entidad

La Función Pública tiene su sede en la ciudad de Bogotá en la carrera 6 # 12 – 62, en un inmueble de su propiedad.

La Entidad tiene a su servicio 10 vehículos en el parque automotor, de los cuales 7 son de su propiedad y 3 en calidad de comodato.

***i. Participación de Función Pública en instancias de Gobierno de otras entidades – (delegaciones- juntas y/o consejos)***

Actualmente Función Pública hace parte de 5 consejos y juntas directivas:

- Preside Consejo Nacional Directivo de la Escuela Superior de Administración Pública -ESAP.
- Consejo Directivo de la Agencia de Renovación del Territorio –ART
- Consejo Directivo de la Agencia Nacional de Contratación Pública –Colombia Compra Eficiente
- Junta Directiva de la Corporación Agencia de Gobierno Digital
- Consejo Directivo del Archivo General de la Nación

## **VII. Temas Prioritarios de Función Pública**

### ***En el corto plazo***

1. Continuar el trámite del Proyecto de Ley 06 de 2017 que tiene como objetivo facilitar el ascenso en la Carrera Administrativa y la movilidad horizontal en todos los empleos. Actualmente surte trámite en la Plenaria de la Cámara de Representantes.

### ***En el mediano y largo plazo***

2. Continuar la disminución de provisionalidad en las entidades territoriales, en trabajo coordinado entre Función Pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil.
3. Fortalecer la capacidad de acompañamiento de Función Pública con el apoyo de la ESAP, a las entidades territoriales, en especial a las que presentan bajo nivel de gestión y desempeño institucional.
4. Consolidar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG especialmente en las entidades territoriales.
5. Consolidar con los sectores de la administración y los gobiernos territoriales acciones de promoción de la participación ciudadana en la gestión pública encaminadas a recuperar la confianza de los ciudadanos en el Estado.