El servicio público es de todos

Función Pública

Informe de empalme 2022

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
MAYO DE 2022

Nerio José Alvis Barranco
Director

Daniel Araújo Campo
Subdirector

Jaime Andrés González Mejía
Secretario General

María Magdalena Forero Moreno
Directora de Gestión del Conocimiento

Francisco Camargo Salas
Director de Empleo Público

Hugo Armando Pérez Ballesteros
Director de Desarrollo Organizacional

María del Pilar García González
Directora de Gestión y Desempeño Institucional

Adriana Vargas Tamayo
Directora de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano

Armando López Cortés
Director Jurídico

Luz Stella Patiño Jurado
Jefe de Oficina de Control Interno

Édgar Alexander Prieto Muñoz
Jefe Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones

Daniel Canal Franco
Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones

Carlos Andrés Guzmán Rodríguez
Jefe Oficina Asesora de Planeación

Elaborado por:
Oficina Asesora de Planeación

Junio 2022

Contenido

1. SECTOR ADMINISTRATIVO Y ESTRUCTURA DE LA ENTIDAD 5
4. NORMATIVIDAD 12
5. REGLAMENTOS, MANUALES Y PROCEDIMIENTOS 14
6. INFORME DEL DESPACHO 19
a. Situación del Despacho a la fecha de inicio y terminación de su gestión 19
b. Actividades emprendidas y resultados obtenidos 20
7. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO Y POLÍTICAS DE LARGO PLAZO 32
a. Plan Nacional de Desarrollo 32
b. Políticas de mediano y largo plazo. 35
8. EJECUCIONES PRESUPUESTALES Y SITUACIÓN DE LOS RECURSOS: 37
a. Aprobación de vigencias futuras 40
b. Reservas presupuestales 41
c. Cuentas por Pagar 42
6.1 Situación de los recursos: 42
a. Recursos Financieros: 42
b. Bienes Muebles e Inmuebles 45
c. Relación de obras inconclusas 47
6.2 Talento Humano 47
a. Concursos 47
6.3 Contratación: 49
6.4 Créditos externos en ejecución: 49
6.5 Anteproyecto de presupuesto 2023: 50
9. PROGRAMAS, ESTUDIOS, PROYECTOS Y OBRAS PÚBLICAS 51
a. Proyectos de inversión: 51
10. INSTANCIAS DE GOBERNANZA INTERNA Y EXTERNA EN ENTIDADES 54
a. Instancias de participación externas 54
b. Instancias de participación internas 66
11. ASUNTOS JURÍDICOS Y DE CONTROL 69
a. Acciones Judiciales 69
b. Procesos disciplinarios 70
c. Planes de mejoramiento suscritos con la Contraloría General de la República .. 70
12. TEMAS PRIORITARIOS TÉCNICOS 70
Lista de Anexos 76

1. SECTOR ADMINISTRATIVO Y ESTRUCTURA DE LA ENTIDAD

En esta sección se hace una breve descripción del sector administrativo al que pertenece la entidad y su estructura organizacional, con miras a establecer un marco para la comprensión de su funcionamiento con la información provista a largo del documento.

El Departamento Administrativo de la Función Pública, como entidad transversal, es un eje de apoyo para todas las 6.048 entidades del orden territorial y las 273 del orden nacional. Este trabajo transversal, de soporte y ayuda técnica a las diferentes entidades de las ramas del poder público se resume en:

i. El rediseño institucional de las diferentes entidades del Estado son una prioridad. En este sentido, Función Pública apoya en procesos de reconfiguración, bien sea para disminuir, fusionar o fortalecer entidades, analizando si su tamaño o existencia corresponde con la verdadera necesidad del momento histórico del país.

ii. Ante la imposibilidad legal que las diferentes entidades tienen, sobre todo las territoriales, de acudir directamente a la sala de consulta del Consejo de Estado, Función Pública opera como la sala de consulta para todas las entidades del territorio nacional. En este sentido, se emiten alrededor de 800 consultas mensuales que les permiten a los servidores públicos del país solucionar los múltiples inconvenientes administrativos que se le presentan en su trasegar diario.

iii. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG permite a todas las entidades públicas dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar su gestión Institucional. Anualmente, a través del Índice de Desempeño Institucional –IDI, que es calculado a partir de la información recolectada mediante el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión –FURAG, se toma una “fotografía” del nivel de gestión y desempeño institucional de todas las entidades del orden nacional y territorial, que permite identificar fortalezas y debilidades. Con estos resultados, Función Pública elabora una hoja de ruta de asistencia técnica para apoyar a todas las entidades en sus procesos de mejora para elevar su nivel de desempeño institucional, de forma que puedan prestar un mejor servicio a los ciudadanos.

iv. El Sistema de Información y Gestión del Empleo Público -SIGEP, que almacena la información de estructura y planta de las entidades públicas y las hojas de vida de todos los servidores públicos y contratistas del país. Esto permite adelantar procesos de analítica de datos que permiten el diseño de políticas públicas relacionadas con el talento humano y el tamaño del Estado.

v. El Sistema Único de Información de Trámites -SUIT, es el repositorio de todos los trámites administrativos de todas las entidades públicas del país. Aquí se debe resaltar que ningún trámite público debe estar por fuera del SUIT. Este sistema, permite focalizar estrategias para la simplificación de trámites, lo que resulta en beneficios para los ciudadanos representados en ahorros en materia de tiempo, transportes, costos administrativos, entre otros.

vi. Desde Función Pública, también es una prioridad capacitar, orientar y asistir técnicamente a todas las entidades del orden nacional y territorial para que sus procesos sean eficientes y eficaces. Para ello, se trabaja diariamente con las entidades y sus servidores para interiorizar

el concepto de Estado Abierto y diverso y el derecho fundamental a una buena administración pública.

vii. Para que las entidades públicas comprendan que el conocimiento que tienen sus servidores públicos sobre la operación de sus entidades y sus procesos, es quizá su mayor activo, Función Pública fomenta la documentación y gestión del conocimiento para una buena administración que permita impulsar proyectos de innovación en lo público.

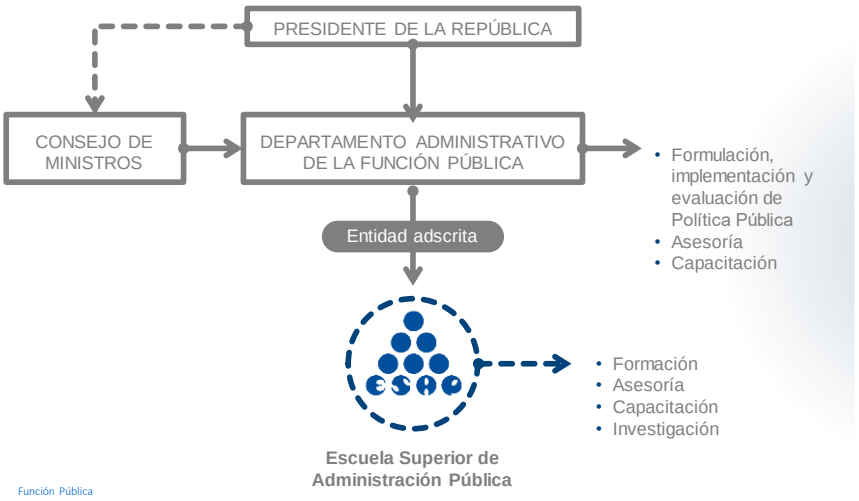
viii. En cumplimiento del artículo constitucional 125, que señala la esencia de ingresar a los cargos por concurso en respeto de la carrera administrativa, Función Pública adelanta los concursos para los altos servidores del Ejecutivo, diferentes a los concursos de carrera administrativa que son competencia de la Comision Nacional del Servicio Civil, para lo cual se cuenta con una gran experticia, para la escogencia por ejemplo de Curadores, Directores Seccionales de Bienestar Familiar, SENA, entre otros.

a. Estructura del sector Función Pública.

El Departamento Administrativo de la Función Pública es una entidad técnica y transversal a todas las entidades públicas del Estado. Es decir, las políticas que lidera en materia de fortalecimiento institucional, empleo público, relacionamiento con el ciudadano, gestión y desempeño institucional entre otras, son afines a las más de 6.300 entidades públicas del país y a los más de 1,3 millones de servidores públicos que las integran, lo que le permite brindar asistencia y asesoría de forma integral.

El Departamento es cabeza del Sector Función Pública, teniendo como única entidad adscrita a la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, la cual, entre otras tareas, lidera importantes proyectos en materia de formación, capacitación, investigación, consultoría y asesoría en el marco de las políticas, programas y proyectos del Sector.

Ilustración 1. Estructura sector Función Pública.



Fuente: DAFP, 2021.

b. Estructura organizacional

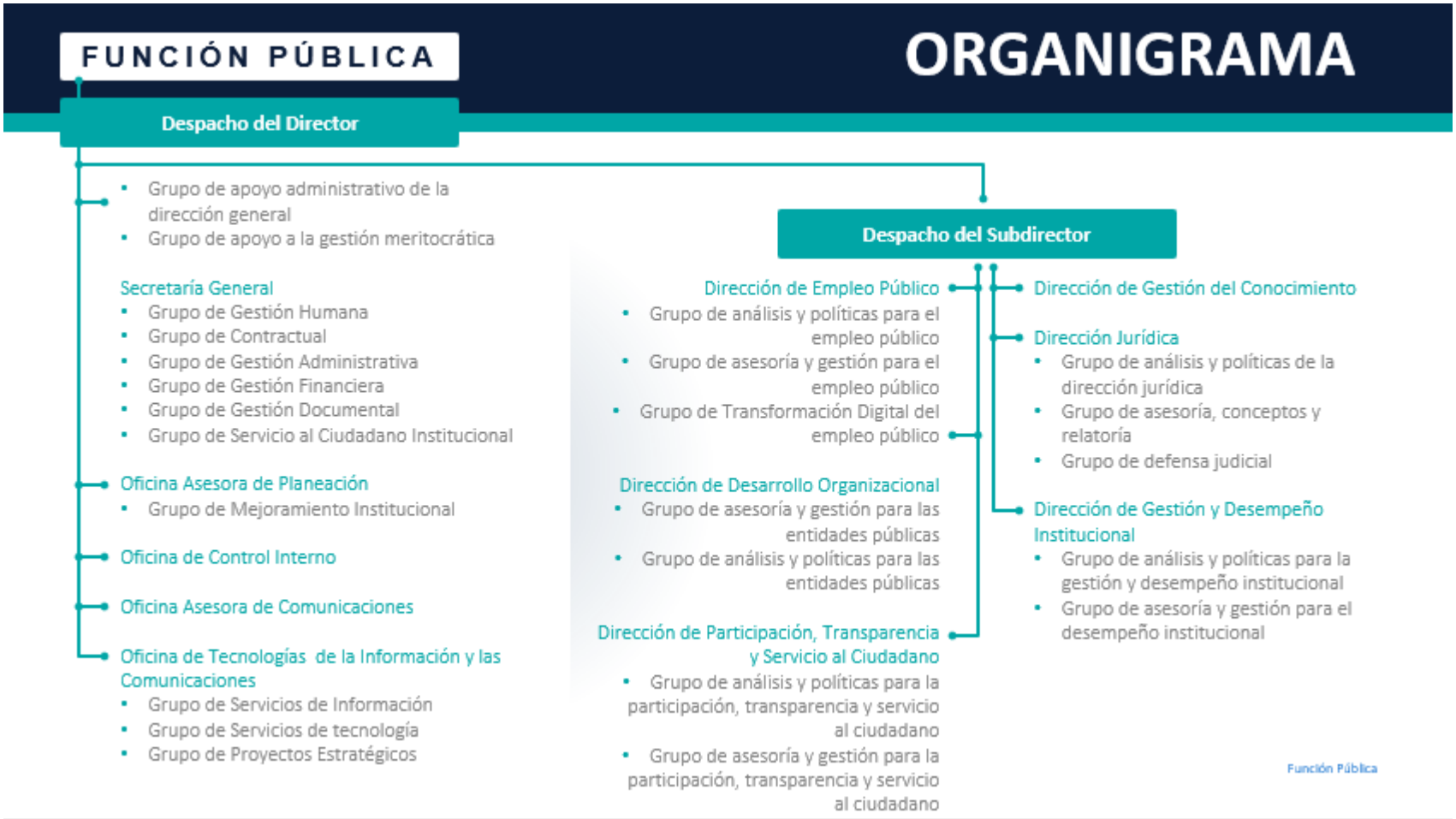
Función Pública avanza en el cumplimiento de sus funciones a través de una estructura administrativa reformada en el año 2016 por el Decreto 430 y actualizada en el 2017 por el Decreto 666, la cual está compuesta así:

1. Despacho del Director General
1.1 Oficina Asesora de Planeación
1.2 Oficina de Control Interno
1.3 Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
1.4 Oficina Asesora de Comunicaciones
2. Despacho del Subdirector
2.1 Dirección de Gestión del Conocimiento
2.2 Dirección de Empleo Público
2.3 Dirección de Desarrollo Organizacional
2.4 Dirección de Gestión y Desempeño Institucional
2.5 Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano
2.6 Dirección Jurídica
3. Secretaría General

De esta estructura hacen parte 243 servidores de planta, 205 contratistas de prestación de servicios y 10 estudiantes en práctica[1], según la distribución orgánica así:

[1] Información con corte a mayo de 2022.

Ilustración 2. Estructura Departamento administrativo de la función pública.



Fuente: DAFP, 2021.

El departamento Administrativo de la Función Pública procura impactar el mayor número de entidades públicas, servidores públicos y ciudadanos a través del liderazgo de la Transformación Institucional del Estado en nación y territorio, mediante el diseño y desarrollo de las capacidades de sus entidades en todas sus formas de organización; el liderazgo y coordinación de la implementación de la política de Empleo Público y Gestión Estratégica del Talento Humano en todas las entidades; promoción de la mejora continua en la gestión institucional a través de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG; propender por acercar la ciudadanía a lo público, mejorando su relación con el Estado; y fomentar el uso y aprovechamiento del conocimiento y la innovación para fortalecer la administración pública colombiana.

Para cumplir con estos compromisos misionales, Función Pública cuenta con una estructura organizacional en cabeza del Director General y cuyo líder técnico es el Subdirector General. En este sentido, a la Subdirección de Función Pública le corresponde la articulación de las 6 direcciones técnicas y la revisión final de todos los instrumentos que desarrollan las políticas públicas y las políticas de gestión que la entidad tiene a su cargo. Además, desde la Subdirección se gerencia el proyecto de inversión de políticas que contribuye a fortalecer las capacidades técnicas de la entidad para diseñar lineamientos e instrumentos de política que impactan el funcionamiento de todas las entidades de la rama ejecutiva. Desde esta dependencia, el Departamento Administrativo ha generado la estrategia de equipos transversales, como un espacio de gestión y generación de conocimientos colectivos, que permite articular y coordinar a los líderes de los procesos transversales de las entidades nacionales y territoriales, por lo que sus mecanismos de trabajo están orientados a fortalecer las capacidades y conocimientos para facilitar la implementación del MIPG en la administración pública. También, desde el área se lideran los procesos de dialogo social con comunidades étnicas, adquiridos en el plan nacional de desarrollo y el proceso de negociación colectiva con las federaciones y confederaciones de sindicatos del sector público y a cuyos compromisos estatales se les hace seguimiento en conjunto con el Ministerio de Trabajo, el DNP y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

Desde este rol articulador, la Subdirección del Departamento cuenta entonces con 6 direcciones técnicas, a saber:

- **Dirección de Desarrollo Organizacional:** Función Pública es consciente de que la institucionalidad pública requiere, por efecto de la gran dinámica social en todo el país, de unas entidades eficientes, más digitales, y más cercanas a las realidades y demandas ciudadanas. Para lograr ello, se hace necesario que haga la implementación de la Política pública de Transformación Institucional, que busca prioritariamente aumentar las capacidades del Estado, lograr una mayor eficiencia del gasto público, y propender por la medición de la Productividad Pública, para un monitoreo eficiente de sus capacidades reales. Este ejercicio, de la mano de la dignificación del empleo, permitirá dar continuidad al proceso de análisis para la formalización laboral de cientos de colombianos vinculados al Estado a través de contratos de prestación de servicios, pero que por sus funciones tienen vocación de permanencia.

- **Dirección de Empleo Público:** es importante destacar que los 1.318.729 servidores públicos son el corazón y el motor de la administración pública, lo cual se ve representado en su trabajo cotidiano. Por esta razón y con el fin de enaltecer al servidor público y su labor, Función Pública tiene como propósito primordial proponer, diseñar, ejecutar y evaluar la política de empleo público y de gestión estratégica del talento humano del Estado, que por tercer año consecutivo fue la mejor evaluada entre las 19 políticas del MIPG; en lo que corresponde a la planeación, el ingreso, las competencias laborales, el desarrollo, los estímulos, la evaluación y el retiro de los servidores públicos, observando el principio constitucional del mérito en igualdad de condiciones.

- **Dirección de Gestión y Desempeño Institucional:** adicional a las transformaciones en la estructura del Estado y del Empleo Público en Colombia, Función Pública, es la entidad encargada de fortalecer la gestión del Estado, a través de lineamientos de política para la gestión y el desempeño institucional, que enmarca el actuar de las entidades y organismos públicos hacia una gestión orientada a resultados que cumpla con los objetivos y metas institucionales, responda a las necesidades y expectativas ciudadanas y a los propósitos del Gobierno Nacional, bajo criterios de calidad, eficiencia y transparencia.

  En este sentido, cada una de las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial, cuenta con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, que articula 19 políticas, lideradas por 11 entidades nacionales, que constituyen todo el quehacer institucional. Este modelo cuenta, por primera vez, con un esquema de medición, que a través del índice de Desempeño Institucional – IDI, permite conocer el estado y avances de la gestión de todas las entidades, generando recomendaciones para la mejora continua. Es importante destacar que MIPG ha sido reconocido por la OCDE como una buena práctica de gestión y un referente internacional.

  Como un incentivo a la buena gestión de las entidades, Función Pública, lidera el Premio Nacional de Alta Gerencia, el cual reconoce anualmente experiencias exitosas y los mejores desempeños institucionales a partir de los resultados del índice de Desempeño Institucional – IDI. Las experiencias reconocidas entran formar parte del Banco de Éxitos de la Administración Pública y se convierten en fuente de conocimiento y referente de réplica para otras entidades.

  Función Pública, es también el líder de la política de control interno, que busca promover que todas las entidades de las diferentes ramas del poder público, cuenten con Sistemas de Control Interno con estructuras de control a la gestión fortalecidas, que permitan desarrollar acciones de prevención, verificación y evaluación a la gestión de riesgos y control interno, en procura de la protección de los recursos, bienes e intereses patrimoniales de naturaleza pública. El avance en la implementación de los Sistemas de Control Interno de las entidades, se miden anualmente permitiendo conocer su estado de madurez y generando recomendaciones para la mejora continua.

- **Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano:** tiene como labor principal afianzar y fortalecer los lazos entre el Estado y la ciudadanía, a través de la formulación e implementación de lineamientos de política, normatividad, metodologías e instrumentos orientados a dinamizar un Estado abierto y al servicio de los ciudadanos. Dicha tarea ocurre en dos vías, la primera se enfoca en las entidades para que consoliden y activen la participación ciudadana en la gestión pública, faciliten el acceso a información pública como derecho fundamental de los ciudadanos; promuevan conductas basadas en la cultura de la legalidad y la ética de lo público de sus servidores; apliquen procesos de racionalización de trámites para que los ciudadanos accedan a sus derechos, cumplan obligaciones y desarrollen actividades comerciales o económicas de manera ágil y efectiva frente al Estado; y desarrollen ejercicios de rendición de cuentas con enfoque basado en derechos humanos y paz. La segunda, tiene como objeto empoderar a la ciudadanía y las comunidades, garantizando el derecho al control social, para que incidan en la gestión pública y vigilen sus resultados para la correcta utilización de los recursos y bienes públicos.

  Así, esta Dirección integra el diseño y la adopción de las políticas encaminadas a mejorar la relación del Estado colombiano con la ciudadanía, complementando la misión de Función Pública de “contribuir al cumplimiento de los compromisos del gobierno con el ciudadano y aumentar la confianza en la administración pública y en sus servidores”.

- **Dirección de Gestión del Conocimiento:** en su labor de asesoría a las entidades del orden nacional y territorial para el fortalecimiento de capacidades institucionales, a través de la política

de gestión del conocimiento y la innovación, Función Pública busca promover una mentalidad experimental en el sector público y la generación de valor para la sociedad mediante el uso y aprovechamiento del conocimiento y la innovación. Así mismo, en coordinación con la ESAP propende por la capacitación de servidores públicos en temas de innovación en el sector público. Bajo esta misma alianza del sector Función Pública y, en el marco de la red académica El estado del Estado, se generan espacios de discusión y capacitación que permitan el análisis de los más importantes temas de la administración pública en coordinación con la academia, como lo es la Escuela de Formadores en Gestión del Conocimiento y la Innovación y la Cátedra Permanente.

- **Dirección Jurídica:** apoya de manera transversal a todas las direcciones técnicas y contribuye para que Función Pública sea reconocida como autoridad doctrinaria en materia en todas las políticas a cargo del Departamento.

Algunas de las dependencias cuentan con grupos internos de trabajo, como se encuentra establecido en la resolución 131 de 2022, así:

- ✓ La Dirección General cuenta con el Grupo de Gestión Meritocrática – GGM, el Grupo de Apoyo Administrativo de la Dirección General.
- ✓ La Oficina Asesora de Planeación cuenta con el Grupo de Mejoramiento Institucional.
- ✓ La Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, cuenta con el Grupo de Servicios de Información, el Grupo de Servicios de Tecnología y el Grupo de Proyectos Estratégicos de TIC.
- ✓ La Dirección de Empleo Público -DEP- cuenta con el Grupo de Análisis y Política para el Empleo Público, Asesoría y Gestión para el Empleo Público y Transformación Digital del Empleo Público.
- ✓ La Dirección de Desarrollo Organizacional cuenta con los Grupos de Asesoría y Gestión para las Entidades Públicas y Análisis y Políticas para las Entidades Públicas.
- ✓ La Dirección de Gestión y Desempeño Institucional cuenta con los Grupos de Análisis y Políticas para la Gestión y Desempeño Institucional, y Asesoría y Gestión para el Desempeño Institucional.
- ✓ La Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano cuenta con los Grupos de Análisis y Políticas para la Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano y Asesoría y Gestión para la Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano.
- ✓ La Dirección Jurídica cuenta con los Grupos de Asesoría, Conceptos y Relatoría, Defensa Jurídica y Documental de Asuntos Jurídicos.
- ✓ La Secretaria General está conformada por seis (6) grupos internos de trabajo, así: Grupo de Gestión Contractual; Grupo de Gestión Humana; Grupo de Gestión Financiera; Grupo de Gestión Administrativa; Grupo de Gestión Documental y Grupo de Servicio al Ciudadano Institucional.

En términos de la implementación de las nueve (9) políticas de gestión y desempeño institucional a cargo de Función Pública, se tiene el siguiente liderazgo por parte de cada una de las Direcciones técnicas, así:

Dirección de Empleo Público	Empleo Público y Gestión estratégica del talento humano
Dirección de Desarrollo Organizacional	Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
Dirección de Gestión y Desempeño Institucional	Control interno

Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano	Integridad pública Servicio al ciudadano Racionalización de trámites Participación ciudadana en la gestión pública Transparencia y Acceso a la Información Pública[2]
Dirección de Gestión del Conocimiento	Gestión del conocimiento y la innovación
Dirección Jurídica	No lidera ninguna política. Sin embargo, de manera transversal brinda lineamientos jurídicos para todas las políticas.

4. NORMATIVIDAD

En esta sección se relaciona tanto la normativa que le asigna funciones a la entidad, como la normativa vigente que las reglamenta. En términos generales se tiene que las normas que regulan la estructura y planta de Función Pública están establecidas de conformidad con los decretos 430 de 2016 y 666 de 2017 y algunas adicionales que modifican su organización, funciones específicas o planta de personal. Para visualizar la totalidad de normas que regulan la actuación de la entidad se puede consultar https://www.funcionpublica.gov.co/web/intranet/normograma

Se seleccionan algunas de las más presentativas:

Tabla 1. Normatividad Función Pública.

Tipo de Norma	Nro.	Año	Epígrafe	Enlace web
Constitución política	1	1991	Articulo 53 y 54	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4125
Ley	190	1995	Moralidad pública	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=321
Ley	443	1998	Carrera administrativa	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=190
Decreto Ley	1567	1998	Sistema nacional de capacitación y estímulos	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246
Ley	489	1998	Capítulo 1 al 6	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=186
Ley	581	2000	Paridad en el empleo o ley de cuotas	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5367
Ley	850	2003	Reglamentación de las veedurías ciudadanas	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=10570

[2] El liderazgo de esta política es de la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República, Función Pública al igual que otras entidades del orden nacional, adelantan acciones que contribuyan a la garantía del derecho.

Tipo de Norma	Nro.	Año	Epígrafe	Enlace web
Ley	909	2004	Ley del empleo	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861
Ley	962	2005	Trámites	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=17004
Ley	1474	2011	Articulo 74 al 78	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=43292
Decreto	19	2012	Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública.”	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=45322
Decreto	968	2013	Articulo 1	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=80034
Ley	1712	2014	Articulo 1 al 33	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=43292
Decreto	1083	2015	Decreto único reglamentario del sector	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866
Ley	1757	2015	Articulo 1 al 19	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=65335
Decreto	103	2015	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1712 de 2014 y se dictan otras disposiciones"	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=60556
Decreto	666	2016	Artículo 1 al 3	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=81073
Decreto	432	2016	Artículo 1	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=80033
Decreto	430	2016	Artículo 1 al 19	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=68813
Ley	1780	2016	Empleo juvenil	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=69573
Decreto	667	2017	Artículo 1	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=81113
Decreto	1499	2017	Modifica decreto único del sector	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83433
Decreto Ley	894	2017	Acuerdo final para la terminación del conflicto	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=81855
Resolución	1181	2017	Comité sectorial	https://www.funcionpublica.gov.co/documents/34645357/34703546/Resolucion_1181_2017.pdf/f858f7e5-07d1-21e3-b096-365c6b4ccfac?t=1555967903675

Tipo de Norma	Nro.	Año	Epígrafe	Enlace web
Resolución	442	2017	Comité directivo y Comité de control interno	https://www.funcionpublica.gov.co/documents/34645357/34703546/Resolucion_442_junio_8_+2017.pdf/a2bd9284-d975-6ad8-3436-29fc7f40b0b2?t=1555967233513
Resolución	1236	2017	Comité institucional control interno	https://www.funcionpublica.gov.co/documents/34645357/34703546/Resolucion_1236_de_noviembre_10_2017.pdf/c9924fcc-52c6-d862-e072-0cafd22362b9?t=1555968498098
Ley	2013	2019	Declaraciones de bienes y rentas	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=104572
Ley	1960	2019	Carrera administrativa	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=95430
Ley	1952	2019	Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=90324#:~:text=En%20materia%20disciplinaria%20la%20ley,dispuesto%20en%20la%20Constituci%C3%B3n%20Pol%C3%ADtica.
Ley	1955	2019	Plan de desarrollo "Pacto por Colombia, pacto por la equidad"	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=93970
Decreto	498	2020	Modifica decreto único reglamentario	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=111318
Resolución	186	2020	Manual de funciones	https://www.funcionpublica.gov.co/documents/34645357/34703546/Resolucion_186_14_mayo_2020.pdf/63cd0c97-c02a-ddce-5f93-887316a7cfc2?t=1591729242053
Resolución	110	2020	Comité de información estratégica	https://www.funcionpublica.gov.co/documents/34645357/34703546/Resolucion_110_de_6_marzo_2020.pdf/c81c21a6-f200-2b79-035e-f67b9babcfb5?t=1584748334121

Fuente: DAFP, 2022.

5. REGLAMENTOS, MANUALES Y PROCEDIMIENTOS

En esta sección se presenta el modelo de operación de la entidad, así como los reglamentos, manuales y procedimientos vigentes en la organización.

Función Pública ha definido su misión en términos de 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.

El cumplimiento de esta misión se desarrolla mediante acciones coordinadas al interior de la entidad, dirigidas hacia los tres grandes objetivos institucionales: i) consolidar una gestión pública moderna, eficiente, transparente, focalizada y participativa al servicio de los

ciudadanos; ii) enaltecer al servidor público y su labor; y iii) consolidar a Función Pública como un departamento eficiente, técnico e innovador.

Para alcanzar los resultados esperados y la transformación de las necesidades de los grupos de valor en soluciones efectivas, Función Pública agrupa sus obligaciones y compromisos en metas o productos institucionales, las cuales son ejecutadas por todo el equipo humano de la entidad a través de un sistema de operación por procesos, apalancado por la administración adecuada de los recursos físicos, económicos y financieros asignados a la entidad.

Dicho sistema reconoce los requerimientos de las 19 políticas definidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-, agrupados en 15 procesos institucionales que articulados entre sí, posibilitan la planificación y gestión de las funciones, estrategias, compromisos y responsabilidades institucionales, entregados mediante el portafolio de productos y servicios de la entidad.

Ilustración 3. Sistema de operación por procesos.

Fuente: Departamento administrativo de la función pública – 2021

Procesos línea estratégica: el primer proceso se denomina “Direccionamiento estratégico” y tiene como objeto establecer los lineamientos estratégicos y de operación en la entidad, mediante procesos de planeación y mejoramiento continuo, para el cumplimiento de los objetivos institucionales, sectoriales y metas de gobierno. Desde este proceso se formula, consolida y hace seguimientos a los planes, programas y proyectos sectoriales e institucionales, el establecimiento de la plataforma estratégica, los lineamientos para la planeación presupuestal, el diseño y mantenimiento del sistema integrado de planeación y gestión, la coordinación institucional para el cumplimiento de todas las políticas aplicables a la entidad, la administración del riesgo y la asesoría permanente a todas las dependencias y procesos en cada uno de estas temáticas.

La gestión de este proceso requiere del aplicativo *SGI* (*sistema de gestión institucional*), como herramienta para el control a la planeación, riesgos e indicadores. De igual manera, se administra el *sistema de información estratégico -SIE-* para la gestión de los datos y la información institucional, al igual que el *Sistema integrado de planeación y gestión SIPG* mediante la Intranet, para la documentación y preservación del conocimiento y la gestión de los procesos.

Con el segundo proceso de esta línea llamado “Política en Función Pública”, liderado por el Despacho del subdirector, se coordina y articula el diseño de políticas integrales que garanticen la solución efectiva de una problemática particular mediante instrumentos eficientes. Desde allí se gestiona la articulación sectorial e institucional, se administra el proyecto de inversión de “diseño de políticas y lineamientos en temas de Función Pública para el mejoramiento continuo de la administración pública” , y se coordina la implementación y evaluación de la política pública a cargo de la entidad.

El último proceso estratégico es “Gestión Internacional” desde donde se dirige la estrategia internacional para posicionar a Función Pública como un referente internacional en temas de competencia, a través del intercambio de buenas prácticas y experiencias exitosas.

Procesos línea misional: los procesos de la línea misional reflejan la cadena de valor institucional que de manera articulada ejecutan las seis direcciones técnicas bajo la coordinación de la Subdirección. El primero se denomina *Gestión del conocimiento y la innovación* y tiene como propósito planear el ciclo del conocimiento y la acción integral mediante el análisis de necesidades institucionales y de los grupos de valor para la generación de productos y prestación de servicios de la entidad, representa la apuesta de la entidad para institucionalizar la política del conocimiento y la innovación en las entidades nacionales y territoriales, al igual que define los requerimientos para el análisis e investigación en Función Pública.

El segundo proceso misional es llamado *Generación de productos y servicios para la gestión pública* y se encarga del diseño de productos y servicios para el fortalecimiento de la gestión pública, acorde con la priorización de sus necesidades. Las actividades relevantes son el diseño de productos para la gestión pública, la consolidación del portafolio de productos y servicios de la entidad, el diseño de servicios para gestión pública y la coordinación y apoyo para la producción de los grupos de análisis y política de la entidad. Para la adecuada gestión de este proceso se administra y gestiona el *sistema único de información de trámites* -SUIT-, el *Formulario único para el registro de la gestión* -FURAG- y el *Sistema de Información y Gestión del empleo público* -SIGEP.

En cuanto al tercer proceso misional, *Acción integral en la administración pública nacional y territorial* desarrollado por las áreas técnicas, se adelanta desde allí el acompañamiento técnico, integral y focalizado a las entidades, sus servidores y ciudadanos, en los temas de competencia de Función Pública, mediante la asistencia técnica, la asesoría técnica y jurídica, los procesos de capacitación a servidores y la ciudadanía, el apoyo para la selección meritocrática y eventos de promoción y difusión de interés del gobierno nacional.

La operación de este proceso se soporta en los canales presenciales, virtuales, telefónicos y escritos, mediante los aplicativos y sistemas dispuestos, entre ellos: el sistema documental ORFEO, el sistema para el registro y gestión de intervención con los grupos de valor CRM, el portal Web, el chat virtual y el Gestor normativo.

Procesos línea transversal: esta línea fue diseñada en el mapa de proceso para diferenciar el aporte indirecto e imprescindible que realizan las dependencias de talento humano, tecnologías de la información y la oficina asesora de comunicaciones, a todos los procesos para el cumplimiento efectivo, oportuno y con calidad de las metas institucionales.

El Proceso *Talento Humano a*dministra el ciclo de vida del talento humano al interior de la entidad mediante, programas y planes que desarrollen integralmente a los servidores públicos en beneficio del cumplimiento de la misión institucional. Para su ejecución se requiere de estrategias y recursos que permitan poner en marcha el plan estratégico del talento humano, el plan institucional de capacitación y los programas de bienestar, remuneración, incentivos y seguridad y salud en el trabajo.

Por su parte, el proceso de *Tecnologías de la Información* gerencia los servicios de información y de tecnología alineados con los objetivos sectoriales e institucionales, al interior del proceso se gestionan las políticas de seguridad y gobierno digital, el plan estratégico de tecnologías de la información, el gobierno de las TIC institucionales y sectoriales, la administración de los proyectos de transformación digital, los servicios de información y el portafolio de productos y servicios de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

La comunicación interna y externa institucional es gestionada por la oficina asesora de comunicaciones a través del proceso de *Comunicaciones,* mediante la definición de lineamientos y el acompañamiento a todas las áreas, el establecimiento de una estrategia para informar de manera clara, oportuna y homogénea a los grupos de valor, la administración del directorio de medios y los archivos históricos de multimedia, el manejo de medio y la elaboración de contenidos informáticos del portal web, redes sociales y boletines externos.

Procesos línea de apoyo: garantizan la provisión de insumos físicos, financieros y tecnológicos para el cumplimiento de las metas y propósitos institucionales. Se encuentran representados por el proceso de G*estión de Recursos*, encargado de gestionar los recursos presupuestales, de bienes, obras o servicios, procesos contractuales, administrativos y financieros. De otro lado, se encuentra el proceso de *gestión documental* encargado de desarrollar las actividades administrativas y técnicas, tendientes a la planificación, manejo y organización de la documentación producida y recibida por la entidad, generando conocimiento, transparencia y trazabilidad de la información.

A su vez el proceso de *Defensa Jurídica* defiende los derechos e intereses de la nación y de este Departamento Administrativo en los procesos judiciales a través de intervenciones oportunas y el análisis y construcción de la estrategia de defensa. Por último, el proceso de *Servicio al Ciudadano* asume la responsabilidad de gestionar los requerimientos formulados por los grupos de valor para satisfacer sus necesidades, mediante la orientación y atención de peticiones, quejas, reclamos sugerencias y denuncias, así como evaluar la percepción para los productos y servicios ofrecidos por la entidad.

Procesos línea de evaluación: en esta línea se encuentran los procesos de *seguimiento y evaluación* y *evaluación independiente*. El primero se encarga de consolidar y presentar resultados institucionales a partir de la recolección, análisis y gestión de la información generada en los diferentes procesos, con el fin de proveer herramientas de juicio para la toma de decisiones, el segundo evalúa, como su nombre lo indica, de manera independiente, objetiva y oportuna la efectividad del Sistema de Control Interno, a través de seguimientos y auditorías, generando alertas tempranas que contribuyan con el mejoramiento continuo en la gestión Institucional.

6. INFORME DEL DESPACHO

En esta sección se presenta la situación del despacho y los logros en cada una de las actividades emprendidas.

a. Situación del Despacho a la fecha de inicio y terminación de su gestión

El Despacho del director de Función Pública tiene la gran responsabilidad de velar por el cumplimiento de todas las funciones propias de la entidad, dirigir al equipo directivo hacia la visión institucional y dar lineamientos para el cumplimiento de la misión definida, orientar estrategias para el fortalecimiento del Departamento, impartir directrices para articular la gestión del Departamento con la administración pública colombiana, gestionar alianzas en materia de administración pública con otros gobiernos u organismos internacionales y representar al Gobierno nacional en convenios y foros internacionales de esta misma índole.

Al inicio del Gobierno del Presidente Iván Duque Márquez, tomó posesión del cargo de Director del Departamento Administrativo de la Función Pública el doctor Fernando Antonio Grillo Rubiano, quien 10 años atrás ocupó la misma posición bajo el mandato del entonces presidente, Álvaro Uribe Vélez.

En esta oportunidad, Fernando Grillo encontró una entidad técnicamente fortalecida y con capacidad para asistir de forma estratégica a todas las entidades públicas del nivel nacional y territorial, por lo cual orientó su gestión hacia el cumplimiento de los objetivos del Gobierno Duque encaminando esfuerzos para para enaltecer al servidor público y su labor, mejorando capacidades, fomentando el trabajo decente y cerrando las brechas de oportunidades en el sector público para mujeres, jóvenes y personas con discapacidad y especialmente, como uno de los grandes objetivos trazados en esta nueva etapa: fortalecer las entidades territoriales haciendo énfasis en la Colombia PDET. Todo esto, a través de una gestión interna enfocada en resultados. (Informe de empalme disponible en https://www.funcionpublica.gov.co/informes-de-empalme)

Posteriormente, el 20 de mayo de 2021, ante el señor presidente de la República, tomó posesión del cargo de director del Departamento Administrativo de la Función Pública, el doctor Nerio José Alvis Barranco, quien orientó su gestión partiendo de la base de construir sobre lo construido, manteniendo las buenas prácticas y potenciando los resultados entregados por la administración de Grillo Rubiano.

En este sentido, el director Alvis asumió la dirección, seguimiento y representación del sector, apoyado en un equipo directivo, asesores, profesionales, técnicos, asistentes y contratistas adscritos al despacho; incentivó el cumplimiento de las metas trazadas en el Plan Nacional de Desarrollo y demás compromisos prioritarios del departamento, trazando los lineamientos para la gestión de todas las direcciones técnicas; enfocó esfuerzos en potenciar el lenguaje claro en todos los conceptos técnicos y actos administrativos emitidos por el Departamento; fortaleció el Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocracia para promover el ingreso por mérito a los cargos de libre nombramiento y remoción en las entidades de la rama ejecutiva y demás entidades solicitantes; propendió por la consolidación de las relaciones internacionales del Departamento a partir del equipo de Gestión Internacional; asumió el mando para la puesta en marcha y despliegue en todas las entidades públicas nacionales y territoriales de la segunda versión del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público -SIGEP; y entre otros, de la mano con la Comisión Nacional del Servicio

Civil -CNSC impulsó el principio constitucional del acceso por mérito al empleo público, aportando a la cifra histórica de más de 111.842 vacantes ofertadas por la CNSC durante el período de Gobierno del Presidente Iván Duque, es decir, una cifra equivalente a la tercera parte de todas la vacantes ofertadas desde la entrada en operación de dicho organismo.

Equipo de trabajo del Despacho:

El equipo de trabajo del despacho del director mantuvo su estructura y actualmente se encuentra conformado por el Director General y 15 personas distribuidas en dos (2) grupos internos de trabajo y dos (2) equipos de trabajo:

- Nerio José Alvis Barranco, director.
    - Equipo de asesores – Secretaría Privada.
        - 2 asesores.
        - 1 contratista.
    - Equipo de Gestión Internacional.
        - 1 asesor
        - 1 contratista.
    - Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática.
        - 1 asesor (coordinador)
        - 5 profesionales Especializados.
        - 1 técnico Administrativo.
    - Grupo de apoyo administrativo de la Dirección General
        - 1 secretaria Ejecutiva (Coordinadora).
        - 1 técnico Administrativo.
        - 1 conductor Mecánico.

b. Actividades emprendidas y resultados obtenidos

Adicional a la información global de cumplimiento de metas e indicadores establecidos en el marco del Plan Nacional de Desarrollo para el sector Función Pública, a continuación, se resaltan los principales logros obtenidos en el presente periodo de Gobierno, los cuales se enmarcarán en cada uno de nuestros objetivos institucionales:

Enaltecer al Servidor Público y su labor.

Expedición de la Ley 1960 de 2019: con esta ley se modernizó el empleo público en el país al permitir la movilidad y los concursos de ascenso de los empleados públicos de carrera administrativa, que podrán suplir hasta el 30% de las vacantes en la misma planta de la entidad. Así mismo, se extendió el derecho a todos los servidores públicos para acceder a los programas de capacitación y de bienestar independientemente de su tipo de vinculación con el Estado.

En este sentido, desde la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) se han ofertado de manera acumulada un total de 4.967 vacantes en la modalidad de ascenso con corte a abril de 2022.

Programa de empleo público diverso e incluyente: a febrero de 2022, se vincularon y contrataron 10.915 personas con discapacidad en el empleo público. Así mismo, entre enero de 2019 a abril de 2022, han ingresado al servicio público 54.407 jóvenes entre los 18 y 28 años, de los cuales 9.420 son servidores públicos y 44.987 son contratistas. Se incrementó la participación de la mujer en los cargos directivos del Estado colombiano, con un porcentaje de participación para la vigencia 2021 del 46%, superando lo señalado por la Ley de Cuotas (30%) y acercándose a la meta señalada en Plan Nacional de Desarrollo PND (50%).

Por otra parte, se ha adelantado conjuntamente con el Ministerio de Trabajo el programa de prácticas laborales en el sector público "Estado Joven", el cual ha beneficiado a más de 10 mil jóvenes[3]. Para el segundo semestre de 2022, se está adelantando la 9ª convocatoria del Programa Estado Joven, donde se están asignando 1.364 plazas de práctica en 258 entidades públicas habilitadas.

También, con el fin de reglamentar la Ley 2093 de 2020, se articuló un trabajo técnico con agremiaciones universitarias y entes gubernamentales, el cual derivó en la promulgación del Decreto 962 de 2021 a través del cual se dan las directrices para el reconocimiento de la experiencia previa como experiencia profesional válida para la inserción laboral de jóvenes en el sector público.

Ingreso al empleo público por mérito: con el fin de seguir consolidando el principio constitucional del mérito, la CNSC, entidad que lidera la ejecución de los concursos de méritos para el ingreso al empleo público, atendió el llamado del Gobierno nacional para disminuir los tiempos y los costos de las convocatorias.

También, como producto del trabajo articulado entre la Procuraduría General de la Nación, la Comisión Nacional del Servicio Civil y Función Pública, se logró el levantamiento de la medida cautelar de suspensión provisional de la convocatoria 428 de 2016, en la que se ofertaron 3.190 empleos de trece (13) entidades del orden nacional, permitiendo que se vincularan 2.076 ciudadanos al Estado.

Así mismo, en desarrollo de las disposiciones del artículo 263 de la Ley 1955 de 2019, se orientó la reducción de la provisionalidad en el empleo público, dando a los municipios de quinta y sexta categoría, la posibilidad para que la ESAP financiara y operara sus procesos de selección. De esta manera, se han ofertado 4.723 vacantes en 161 municipios de los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET). Así mismo, en los municipios de 5ª y 6ª categoría, se han ofertado 3.501 vacantes de 593 entidades, con 79.895 inscritos y aplicación de pruebas en 75 municipios.

De acuerdo con información suministrada por la CNSC, con corte abril de 2022, de un total de 311.658 vacantes ofertadas históricamente por la Comisión, este Gobierno ha convocado una tercera parte, es decir, 111.842 vacantes en el nivel nacional y territorial.

Día Nacional del Servidor Público: Función Pública anualmente celebra el día del servidor público (Decreto 1083 de 2015) en un evento que tradicionalmente cuenta con la presencia del presidente de la República. Desde el año 2019 se han realizado 4 conmemoraciones en las cuales se han reconocido a más de 815 servidores y se han premiado a 24 de acuerdo con los criterios establecidos para cada edición. Para la edición 2022, se establecieron tres categorías: legados, pandemia – pospandemia y servidor público 4.0.

[3] Entre agosto de 2018 a enero de 2022, se llevaron a cabo 4 convocatorias que beneficiaron a 4.865 jóvenes en 266 municipios del país.

Formación para el fortalecimiento de la gestión: Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP han llevado a cabo 42 diplomados en diferentes temáticas, dirigidos a más de 4.367 servidores públicos de la Alta Dirección del Estado y a los miembros de los Equipos Transversales, esta estrategia ha contribuido al fortalecimiento de habilidades y competencias blandas de los gerentes públicos. En la vigencia 2022, actualmente se está llevando a cabo el diplomado del Servidor Público 4.0, el cual cuenta con más de 6.000 servidores inscritos.

Diálogo y concertación: 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. De esta manera, se han adelantado cinco (5) negociaciones colectivas del sector público en el marco de las normas constitucionales y legales y de los convenios de la OIT.

Durante este Gobierno, se desarrollaron las negociaciones colectivas de 2019 y 2021. Para el 2019 se alcanzaron 188 acuerdos, de los cuales, con corte a 31 de mayo de 2022, 155 (82%) se encuentran cumplidos, 19 (10%) cumplidos parcialmente y 14 en estado pendiente (7%).

La última negociación culminó el 18 de agosto de 2021 mediante la suscripción del Acta final del Acuerdo, mediante la cual se legalizaron 272 acuerdos generados en el proceso. Con corte a junio de 2022, el 54% de los acuerdos se encuentran cumplidos, el 26% cumplido parcialmente y el 19% está por cumplir. Vale la pena destacar que para los años 2021 y 2022 se logró el mayor incremento salarial, registrado históricamente, para los empleados públicos.

Transformación del empleo público: durante la emergencia sanitaria generada por el COVID-19, lideramos la elaboración del Decreto 491 de 2020 y su ABC, norma orientada a proteger el empleo y garantizar la prestación de los servicios de los servidores y contratistas del Estado bajo la modalidad del trabajo en casa, priorizando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC). Esto garantizó la atención continua a los ciudadanos por parte de las entidades públicas y particulares que cumplieran funciones públicas.

Así mismo, se expidieron lineamientos y orientaciones para el regreso paulatino de los servidores públicos a las entidades, el establecimiento de protocolos para el trabajo en casa haciendo uso de las TIC y las responsabilidades de los mandatarios en el buen uso de los recursos públicos.

Posteriormente, se expidió la Ley 2088 de 2021, por la cual se regula el trabajo en casa y el Decreto 1662 de 2021 en relación con la habilitación del trabajo en casa para el sector público. Lo anterior con el fin de responder de manera eficiente a los nuevos cambios globales, y para adaptarse el empleo público a los procesos de transformación del trabajo. Así mismo, se tiene que, con corte a enero de 2022, 49.776 personas trabajan para el Estado mediante alguna alternativa de trabajo remoto, de las cuales 23.400 se encuentran en trabajo en casa, 1.445 en teletrabajo y 24.931 en modalidad de trabajo hibrido. De igual forma, se cuenta con 279 entidades con horarios flexibles (marzo 2022), 35 con Programas de Entorno laboral Saludable y más de 68.300 personas se han beneficiado por el Programa Servimos, bienestar para quienes sirven al país.

Lo anterior, en el marco de la normatividad vigente y el actual Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, en donde se estableció que Función Pública promoverá estrategias que incentiven el bienestar y la productividad de los servidores públicos, de modo que se impacte en su eficiencia, en su gestión y en el equilibrio entre su vida personal y profesional, para lo cual formuló el Programa Nacional de Bienestar 2020 – 2022 “Servidores saludables, entidades sostenibles”.

Así mismo, se expidió el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, el cual busca afianzar los aspectos relacionados con la cultura organizacional e identidad pública, con el fin de modificar y desarrollar comportamientos laborales productivos enfocados en cuatro ejes temáticos: transformación digital, gestión del conocimiento y la innovación, creación de valor público y probidad y ética de lo público. En el Plan Nacional de Competencias Laborales se definieron las nuevas competencias laborales para el sector público, las cuales promulgan la importancia de la profesionalización del empleo público en el Estado Colombiano, lo que se convierte en un reto y una oportunidad para transformar el servicio público hacia un Estado moderno, adaptativo al cambio, orientado al servicio con calidad, oportunidad y constante incremento de valor público.

Para adaptarse a los cambios generados por la cuarta revolución industrial, se creó el programa Servidor Público 4.0, el cual está encaminado a la profesionalización del servidor público y la adaptación que este requiere para la cuarta revolución industrial. En el marco de este programa, en el mes de abril se llevó a cabo el Primer Congreso Internacional del Servidor Público 4.0, con la participación de más de 5.000 personas conectadas de 20 diferentes países, 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. Así mismo, se diseñó y se está ejecutando en alianza con la ESAP el diplomado del Servidor Público 4.0 en el cual para esta primera versión se inscribieron más de 6.000 servidores públicos.

Por otra parte, se debe resaltar que, por tercer año consecutivo, la política de gestión estratégica del talento humano ocupó el primer lugar en la medición del IDI entre las 19 políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión lo que reafirma el postulado que el talento humano es el activo más importante de las entidades públicas.

Procesos meritocráticos para la selección de los Jefes de Control Interno del Distrito Capital: Función Pública apoyó al Distrito Capital, acompañando el proceso de evaluación de las competencias técnicas para la selección de los Jefes de Control Interno de las entidades que lo conforman, evaluando a más de 500 candidatos y promoviendo la selección meritocrática para la provisión de dichos empleos.

Evaluación del desempeño de los Jefes de Control Interno: Función Pública apoyó a la Presidencia de la República en la expedición del concepto de idoneidad (análisis hoja de vida, prueba de conocimientos y competencias), para la selección de los cargos vacantes que se presentan en los 134 empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional cuya nominación está a cargo del señor Presidente de la República. Así mismo, durante el cuatrienio, anualmente, se evaluaron en su desempeño, los 134 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.

Procesos meritocráticos de empleos de Superintendentes y Comisionados de Comisiones de Regulación con independencia política: de acuerdo con el Decreto 1817 de 2015, el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el marco de sus funciones, hizo la verificación

de cumplimiento de requisitos de los aspirantes al cargo de Superintendente de Industria y Comercio, del Superintendente Financiero y del Superintendente de Sociedades (agosto de 2018). Así mismo, y bajo lo señalado en la Ley 1978 de 2019 y Decreto 1570 del 3 de septiembre de 2019, se efectuó el concurso público y abierto para la selección de los Comisionados de la Comisión Reguladora de Comunicaciones (CRC), evaluándose 10 economistas y 27 ingenieros.

Igualmente, el 17 de enero de 2022 se dio inicio al concurso público y abierto para la selección del Comisionado de la Comisión de Regulación de Comunicaciones (abogado) analizando 33 hojas de vida, entre las cuales 16 aspirantes cumplieron requisitos mínimos, a quienes se les aplicó prueba de conocimientos y 11 de ellos la superaron. Posteriormente se realizó la entrevista el día 22 de marzo de 2022, se publicó la lista de elegibles el día 28 de marzo y se remitieron las calificaciones y hojas de vida de los dos primeros puestos a la Comisión de Regulación de Comunicaciones el día 29 de marzo de 2022, finalizándose el proceso. De acuerdo con lo anterior, se han adelantado al corte de 30 de marzo de 2022, 6 procesos meritocráticos de empleos de Superintendentes y Comisionados de la Comisión de Regulación de comunicaciones con independencia política

En el cuatrienio, con corte a marzo de 2022 se han adelantado desde el Departamento 14.042[4] evaluaciones para la vinculación a cargos de libre nombramiento y remoción (3.653 directivos, 4.430 asesores, 5.125 profesionales, 293 técnicos, 541 asistenciales), 4.435[5] evaluaciones para cargos de directivos, gerentes y subdirectores, 628[6] evaluaciones para cargos de gerentes de Empresas Sociales del Estado –ESE- y 836[7] evaluaciones para el cargo de jefe de control interno. De manera que en el cuatrienio se ha adelantado un total de 19.941 procesos de evaluación.

Formalización Laboral, una realidad: en el marco del Pacto por el Trabajo Decente, con el ánimo de dignificar el empleo público y disminuir los riesgos de contrato realidad, este gobierno concertó con las organizaciones sindicales y materializó, a través del Decreto 1800 de 2019, la posibilidad de llevar a cabo el fortalecimiento de las plantas de personal en diferentes entidades de la rama ejecutiva. Hasta el 31 de enero de 2022, se ha avanzado en la formalización o creación de 8.170 empleos en 17 de las 37 entidades priorizadas por la mesa por el empleo público. Por fuera de estas entidades priorizadas se han formalizado 2.189 empleos en 16 entidades, para un total de 10.359 empleos formalizados.

Integridad pública fortalecida: durante este Gobierno, se han formado 11.253 gerentes públicos y 463.256 servidores y contratistas en el curso virtual de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción. Facilitando la gestión de conflicto de intereses por las entidades públicas y el control social por parte de la ciudadanía, el Aplicativo por la Integridad Pública a abril de 2022 cuenta con alrededor de 605.338 declaraciones de gerentes y contratistas que cumplen con las obligaciones establecidas por la Ley 2013 de 2019 y el Decreto 830 de 2021.

[4] La cifra tiene como periodo de corte enero de 2018 a marzo de 2022.

[5] La cifra tiene como periodo de corte enero de 2018 a marzo de 2022.
[6] La información está disponible desde de 2020 a marzo de 2022.
[7] La información está disponible sólo desde 2021.

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

Posicionamiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y la medición del desempeño institucional: el Modelo Integrado de Planeación y Gestión se posiciona como el marco de referencia por excelencia para gestionar 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.

En el año 2018, se obtuvo la línea base del Índice de Desempeño Institucional, tanto de las entidades del orden nacional como del orden territorial, alcanzando 74,2 puntos en el Índice de Desempeño Institucional (IDI) para las entidades de la Rama Ejecutiva nacional y de 56,5 puntos para el conjunto de Alcaldías y Gobernaciones en el nivel territorial. Para la medición de la vigencia 2019 se avanzó en 4,8 puntos alcanzando un índice de 79,1 en el orden nacional; por su parte en el nivel territorial, se mejoró el desempeño en 2,6 puntos, alcanzando 59,1 puntos. En 2020, se logró un índice en nación de 82,9 puntos y en el nivel territorial (alcaldías y gobernaciones) de 60,5 puntos. Frente a la meta de cuatrienio de obtener una mejora en el desempeño de las entidades del orden nacional de 10 puntos, se logró y superó la meta, alcanzando un índice de Desempeño Institucional de 12,9 puntos; y frente a la meta de alcanzar una mejora en las entidades del orden territorial (alcaldías y gobernaciones) de 5 puntos, se logró y superó la meta, alcanzando un índice de Desempeño Institucional de 6,85 puntos.

Sin duda, los mejores resultados en el desempeño de las entidades nacionales y territoriales alcanzado en estos 3 años son el resultado del diseño e implementación de la estrategia de asesoría integral en todas las entidades de la Rama Ejecutiva. En el orden territorial, a través de la estrategia de acción integral, en el 2019 se acompañaron 292 entidades a través de la asesoría en la implementación de las políticas de competencia de Función Pública. Dicho programa ha tenido continuidad en las siguientes vigencias, asesorando 296 y 345 entidades en los años 2020 y 2021, respectivamente.

Definición de las bases para la articulación del Sistema de Control Interno y el Control Fiscal Concomitante y Preventivo: conjuntamente con la Contraloría General de la República (CGR), se definieron las bases para la articulación del Sistema de Control Interno y el Sistema de Control Fiscal, en particular en el ejercicio del control concomitante y preventivo a cargo de la CGR, lo cual se recogió en el Decreto Ley 403 de 2020. Como resultado de un primer ejercicio de articulación, en el 2021, se expidió la Circular Conjunta entre la Función Pública y la CGR, a través de la cual, se definieron los lineamientos e implementación del Sistema de Alertas de Control Interno (SACI), el cual tiene como propósito generar alertas tempranas, para una acción oportuna y anticipada, en la búsqueda de la protección de los recursos y bienes de naturaleza pública, a través de un trabajo conjunto e independiente entre las oficinas de control interno y la CGR.

Fortalecimiento del Sistema de Control Interno: con la expedición del Decreto 989 de 2020, se cualificaron las oficinas de control interno, a través de la definición de competencias y perfiles específicos para los Jefes de Control Interno o quienes hacen sus veces, atendiendo la complejidad

de las entidades por niveles salariales en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y por las categorías municipales para las entidades de la Rama Ejecutiva del orden territorial.

Con ocasión del cambio de periodo para los cargos de Asesor o Jefe de Control Interno en todas las entidades de la Rama Ejecutiva del nivel territorial, se aplicaron estos nuevos requisitos de estudio y experiencia, así como lo relacionado con las competencias específicas, acciones que entran a fortalecer el ejercicio de estas instancias cuyo periodo inició el 01 de enero de 2022 y que va hasta el 31 de diciembre de 2025.

Bajo estos cambios, se diseñó y puso en marcha una estrategia de inducción a los nuevos Jefes de Control Interno que incluye el desarrollo de eventos masivos presenciales en las diferentes zonas del país, escenarios donde se dan a conocer temas fundamentales sobre el Sistema de Control Interno en el marco del MIPG, se hace un recorrido por los informes de ley de competencia de estas instancias y se desarrollan los 5 roles establecidos en el Decreto 648 de 2017 de obligatoria aplicación en desarrollo de las funciones establecidas en la Ley 87 de 1993.

Así mismo, el Departamento Administrativo de la Función Pública como entidad líder de la política de Control Interno ha venido diseñando y actualizando los instrumentos y herramientas para facilitar y fortalecer su implementación y efectividad de cara al enfoque preventivo requerido, contando hoy, con más de 15 instrumentos, dentro de los cuales se destacan los siguientes:

- Actualización Guía de Administración del Riesgo y el diseño de control en entidades públicas que pasó a su versión 5, donde se mantiene su estructura metodológica general, mejorando algunos pasos y su caja de herramientas.
- Actualización Guía de Auditoría basada en riesgos para entidades públicas que pasó a su versión 4, donde se despliegan los lineamientos relacionados con las normas internacionales de Auditoría Interna, así mismo se actualiza y amplía su caja de herramientas.
- Guía para la analítica de datos y su uso en la planificación y ejecución de auditorías internas basadas en riesgos, primera versión que suministra unas herramientas iniciales para las oficinas de control interno en relación con la incorporación de la analítica de datos como apoyo para el desarrollo de sus procesos auditores.
- Anexos metodológicos a la Guía de Auditoría: i) Lineamientos para la incorporación de técnicas basadas en la auditoría forense, en los procesos de evaluación independiente en el ámbito de la competencia de las Oficinas de Control Interno; ii) Anexo metodológico para la realización de auditorías remotas por parte de las oficinas de control interno.
- Herramienta autodiagnóstico para la evaluación de la calidad de las auditorías internas: instrumento desarrollado para las Oficinas de Control Interno o quienes hagan sus veces, de fácil aplicación, donde se condensan todas las reglas obligatorias, complementadas con las buenas prácticas, con el fin de contribuir a la mejora de la calidad y el fortalecimiento de la auditoría interna.

Incentivos a la excelencia en la gestión pública: en el año 2020, se celebró la vigésima (20) edición del Premio Nacional de Alta Gerencia, con un récord de 502 experiencias postuladas. Entre agosto de 2018 a diciembre de 2021 se galardonaron 47 experiencias y se otorgaron 59 menciones de honor. En el 2021, la convocatoria al Premio, se articuló con la Agencia Nacional para la Contratación Pública- Colombia Compra Eficiente y la Gerencia de Fronteras de la Presidencia de la República, y se incluyeron las temáticas en materia de compras eficientes y migración.

En las 21 convocatorias del Premio, se ha logrado la postulación de 4.398 experiencias; 112 han sido galardonadas con el Premio Nacional de Alta Gerencia y 360 han sido merecedoras de Mención de Honor. Tanto las experiencias galardonadas, como las finalistas, ingresaron al Banco de Éxitos de la Administración Pública, repositorio y fuente de conocimiento para otras entidades y organismos públicos. A la fecha, el Banco de Éxitos cuenta con 315 experiencias registradas.

Para la vigencia 2022, la convocatoria se enmarca en el lema de la Ecuación de la Equidad; esta vigésima segunda edición del Premio reviste un gran significado, ya que busca que, las entidades y organismos públicos postulen sus experiencias de cierre de gobierno, demostrando que la legalidad, el emprendimiento y la equidad, como bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018 -2022, “Pacto por Colombia, pacto por la equidad”, se constituyeron en los grandes dinamizadores del País; y que de la mano con la innovación pública harán evidente las grandes capacidades de las entidades.

Los énfasis temáticos de la convocatoria son: “Ecuación de la Equidad”, en este énfasis se podrán postular experiencias relacionadas con las temáticas de Legalidad, Emprendimiento y Equidad; “Un Estado al Servicio de los Ciudadanos”, en este énfasis se podrán postular experiencias que contribuyan a garantizar el acceso efectivo, oportuno y de calidad de los ciudadanos a la oferta pública del Estado para el goce efectivo de sus derechos, en forma transparente y participativa.

De otra parte, en esta edición del Premio, también se reconocerán los siguientes énfasis especiales, los cuales no requieren postulación: “Buen desempeño institucional”, el cual se reconocerá teniendo en cuenta los mejores resultados del índice del Desempeño Institucional – IDI por parte de las entidades y organismos públicos, y “Municipios PDET”, el cual reconocerá los municipios PDET que demuestren el mayor esfuerzo en la gestión pública.

La convocatoria vigencia 2022, se cerró el 02 de mayo, con la postulación de 452 experiencias, segunda postulación más alta en los 22 años del Premio, lo cual muestra su posicionamiento como el estímulo por excelencia para las entidades de la Administración Pública Colombiana.

Fortalecimiento institucional en nación y territorio: 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. Es así como se han realizado más de 80 procesos para el fortalecimiento y desarrollo de capacidades institucionales con diferentes alcances y complejidades, en entidades como: Contraloría General de la República, Comisión Nacional Electoral, Banco Agrario, Autoridad Nacional de Licencias Ambientales, Agencia para la Renovación del Territorio, Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, Superintendencia de Transporte, Superintendencia Financiera, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, entre los más relevantes.

En la misma medida se ha fortalecido la institucionalidad de diferentes políticas públicas, a través del diseño e implementación de cajas de transformación de Relación Estado Ciudadano, Control Disciplinario Interno, Gobierno Digital, Comisarías de familia, Mujer y género, Catastro multipropósito, Gerencia de proyectos, Evaluación independiente, y Unidades de cumplimiento.

A nivel territorial, se acompañaron procesos de transformación regional en ciudades como Cali, Cúcuta y Cartagena, y en Departamentos como el Huila y La Guajira entre los más emblemáticos.

Gobernanza institucional: con el ánimo de reglamentar el gobierno corporativo en el Estado colombiano, en conjunto con el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, se expidió el Decreto 1510 de 2021 a través del cual se emiten lineamientos de Buen Gobierno Corporativo en empresas con

propiedad estatal y demás sociedades receptoras. Adicionalmente, a través del Decreto 1517 de 2021 se logró la simplificación y racionalización de instancias de coordinación, suprimiendo diferentes sistemas administrativos y unas comisiones intersectoriales relacionadas con competitividad e innovación, los cuales permanecían inoperantes en diferentes sectores. Actualmente se prevé racionalizar 15 instancias más en los diferentes sectores. Adicionalmente, desde la Dirección de Desarrollo Organizacional se está trabajando en una estrategia de simplificación y racionalización de instancias sectoriales la cual es ejecutada con participación de las entidades cabeza de sector administrativo. Se espera que como resultado de este ejercicio se expidan lineamientos que orienten la creación de instancias de articulación y coordinación en cada sector.

Acción Integral Territorial: en el 2019 se llevaron a cabo las Estrategias “Yo Elijo Saber” y “Cierre Exitoso de Gobiernos”, en articulación con el Consejo Nacional Electoral, Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, la Escuela Superior de Administración Pública y Departamento Nacional de Planeación –DNP-. La primera estrategia tuvo como propósito entregar contenidos pertinentes para la estructuración de planes locales de gobierno, y la segunda, apoyar la adecuada transición entre los gobiernos salientes y los mandatarios locales electos.

En la vigencia 2020, la presencia en el territorio por parte de Función Pública se orientó al acompañamiento de los gobiernos locales para la formulación de 644 Planes de Desarrollo Territorial, en estrategia conjunta con el DNP y la Agencia de Renovación del Territorio (ART). De igual forma en la misma vigencia, se logró la suscripción y el acompañamiento de 296 Planes de Acción Territorial con Gobernaciones y Alcaldías, alcanzando un cumplimiento del 91.1% y para el año 2021 se logró acompañar en esta misma estrategia a 345 entidades con un cumplimiento del 96,2%. En el 2022 se avanza en el acompañamiento de 309 entidades priorizadas. Es así como en el cuatrienio se han finalizado con éxito 236 procesos de rediseño institucional, se han creado en territorio 15 Unidades de Cumplimiento – Delivery Unit en trabajo conjunto con la Consejería para la Transformación Digital y la Gestión y el Cumplimiento. El apoyo decidido en el fortalecimiento de la institucionalidad para la implementación de diferentes políticas, llevó a la creación de Instancias de Gerencia de Proyectos en 168 municipios PDET en el marco de la consolidación de la “Política de estabilización”, la creación de 27 Instancias de Mujer y Género para el fortalecimiento de la “Política de Mujer y género” y el acompañamiento a 35 municipios para la implementación de la “Política de catastro multipropósito".

En el marco de la acción integral, se destaca el acompañamiento a gobernaciones y alcaldías capitales a través de la ejecución de 47 convenios suscritos desde el 2020, los cuales han contribuido al fortalecimiento de las entidades, y en el caso de las gobernaciones se ha logrado la articulación para prestar la asistencia técnica a sus respectivos municipios. Adicionalmente, en relación con la prestación de servicios coordinados por parte del Gobierno Nacional, los líderes de política del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y con la Consejería para las regiones, lograron la aprobación del CONPES 4091 cuyo objetivo es la articulación de la asistencia técnica territorial, su esquema de seguimiento y evaluación para la generación y el fortalecimiento de capacidades en las entidades territoriales.

En este mismo sentido, en articulación con el Ministerio del Interior, el DNP y la ESAP, se han acompañado técnicamente a Esquemas Asociativos Territoriales – EAT de todo el país, en busca de alinear y potenciar su rol en la actual estructura del Estado.

Trámites más fáciles y entidades más cercanas a los ciudadanos: en lo corrido de este gobierno se impulsaron 3.019 acciones de simplificación de trámites de alto impacto, generando ahorros ciudadanos en más de $312 mil millones de pesos, por reducción de tiempos, costos y requisitos. Así mismo, se avanzó en el desarrollo de ejercicios con ciudadanos y empresarios para la simplificación y estandarización de trámites de alto impacto. Adicionalmente, se avanzó en un 86,12% en la implementación del Decreto Ley 2106 de 2019, el cual dictó normas para simplificar, suprimir y reformar trámites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la administración pública, y que fue elaborado de manera participativa con la academia, gremios, sociedad civil y entidades del orden nacional y territorial. Con respecto a la Ley 2052 del 2020, que estableció disposiciones en materia de racionalización de trámites, se logró un avance del 65% que contribuye al acceso de los ciudadanos a sus derechos a través de la simplificación de trámites y procedimientos administrativos.

Ciudadanía y comunidades empoderadas e incidentes: durante este gobierno se avanzó en la formación de la ciudadanía para el control social logrando 10.739 multiplicadores del control social, de los cuales 1.480 se identifican como ciudadanos pertenecientes a grupos étnicos y representan a 97 pueblos y comunidades étnicas. También se desarrollaron 10 módulos del plan de formación de veedores, de los cuales han sido virtualizados 8 módulos y 2 están en proceso de virtualización, y se creó el Plan Nacional de Formación de Veedores con Enfoque Étnico en colaboración con comunidades. También, se viene cumpliendo a las comunidades Negras Afrocolombianas Raizales y Palenqueras, a través de la implementación del programa virtual sobre trato digno con enfoque de derechos y diferencial étnico y el diplomado virtual de fortalecimiento de la relación Estado-ciudadano, en colaboración con la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), alcanzando al cierre de 2021 la inscripción de 5.671 servidores y 2.683 ciudadanos, de los cuales se han certificado 2.097 servidores y 1.013 ciudadanos. Para el 2022, con corte al mes de marzo, se dio inicio a la primera cohorte, con la participación de 4.423 servidores y contratistas de todos los niveles de la administración pública, de los cuales se certificaron 1.698.

Un Estado al servicio de la ciudadanía: con el liderazgo de la política de servicio al ciudadano, se actualizaron sus lineamientos, dinamizando la Red de Lenguaje Claro e impulsando las Ferias Acércate, como espacios de articulación de oferta institucional y demandas ciudadanas en municipios PDET. En 2021 se desarrollaron 4 ferias, llevando 87 instituciones y logrando más de 30 mil interacciones ciudadanas, aportando así al fortalecimiento institucional y a la reactivación económica de estos territorios. Para el 2022, se llevó a cabo la Feria Acércate en el municipio de La Jagua de Ibirico - Cesar, con la participación de cerca de 80 entidades del orden nacional, departamental y municipal, logrando 13.417 interacciones con la ciudadanía

Dinamización del Estado Abierto: en la construcción y dinamización de la agenda de Estado Abierto, se fortalecieron 142 entidades del orden nacional facilitando la participación ciudadana en la gestión pública y se vincularon, como grupo pionero, 205 entidades al Sistema Nacional de Rendición de Cuentas. Así mismo, en cooperación con Unión Europea, se viene ejecutando el proyecto “Estado abierto, Estado diverso”, para la incorporación del enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género para mejorar la relación del Estado con la población LGBTI. Así mismo, se creó en articulación con la Secretaría de Transparencia y el Departamento Nacional de

Planeación la primer Política de Estado Abierto en Latinoamérica a través del documento CONPES 4070 de 2021 con más de 50 acciones que adelantarán 8 entidades hasta la vigencia 2026.

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

Información y datos de empleo público: se cuenta con información de los servidores públicos y su respectiva caracterización abarcando variables como: género, grupo eterio, nivel de formación, estado civil, salario, número de hijos y profesión. Cabe que resaltar que esta información se encuentra habilitada para consulta interactiva por parte de la ciudadanía a través del Sistema de Información Estratégica –SIE. A febrero de 2022 en Colombia hay 1.318.729 servidores públicos. Así mismo, se adelantó la migración y el cargue de información de entidades, servidores públicos y contratistas a la segunda versión del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público -SIGEP.

Acompañamiento a las entidades públicas del orden nacional y territorial para el fortalecimiento de capacidades institucionales, a través de la gestión del conocimiento y la innovación: En su labor de asesoría a las entidades del orden nacional y territorial para el fortalecimiento de capacidades institucionales, a través de la política de gestión del conocimiento y la innovación, la Dirección de Gestión del Conocimiento de Función Pública realizó 594 asesorías que contaron con la presencia de 9.232 participantes de 559 entidades atendidas en el presente cuatrienio , tanto a nivel nacional como territorial. En igual forma, en coordinación con la ESAP se capacitaron más de 8.300 servidores públicos en tema de innovación en el sector público y la Escuela creó y puso en funcionamiento el Laboratorio de Innovación en Administración Pública para contribuir a fortalecer la gestión de las entidades nacionales y territoriales.

Para fortalecer aún más las competencias de servidores públicos y colaboradores de las diferentes entidades a nivel nacional y territorial, en torno a la gestión del conocimiento y la innovación, Función Pública, en alianza con la ESAP, lanzaron y pusieron en marcha la Escuela de Formadores de Formadores en Gestión del Conocimiento y la Innovación y la Cátedra Permanente para el análisis de los más importantes temas de la administración pública, cuya primera cohorte está en curso y para el segundo semestre se ofrecerá de modo virtual, con el fin de alcanzar un mayor número de estudiantes en todo el país.

Documentos y herramientas de gestión del conocimiento y la innovación para promover una mentalidad experimental en el sector público: de acuerdo con el PND 2018-2022, Función Pública ha puesto a disposición de las entidades a nivel nacional y territorial los siguientes instrumentos: i) Lineamiento técnico de gestión del conocimiento y la innovación, ii) Guía para la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG), iii) Guía para evitar o mitigar la fuga de conocimiento en las entidades públicas, iv) Abecé de la integración de la gestión del conocimiento y la innovación, v) Caja de herramientas: pensamiento futuro para servidores públicos, vi) Trece documentos técnicos, 8 cursos, una estrategia pedagógica y una caja de herramientas para promover la innovación en el sector público, entre otros productos de conocimiento.

El acompañamiento realizado, así como el desarrollo de productos de conocimiento contribuyeron de manera decisiva al buen desempeño de la política 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.

Consolidación de la Red Académica "El estado del Estado": la red tiene como objetivo generar interacciones que trasciendan las aulas e impacten en la apropiación social del conocimiento y la innovación con la creación de valor público. Esta importante red académica fue relanzada en abril de 2020, a través de un evento virtual donde se abordaron los retos de la pandemia para la administración pública. Posteriormente se llevó a cabo una tertulia sobre teletrabajo y la webinar con el BID "Colombia: laboratorio del BID pionero en conocimiento para resultados".

De igual forma y con el objetivo de generar interacciones que trasciendan las aulas e impacten en la apropiación social del conocimiento y la innovación con la creación de valor público, Función Pública en alianza con el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y la Universidad Externado de Colombia, desarrolló una investigación sobre "Evaluación de desempeño de servidores públicos para una gestión pública efectiva". En igual sentido, junto con el mismo ministerio se está llevando a cabo una investigación sobre "Cultura organizacional orientada a la innovación en la práctica", que aportará herramientas conceptuales y analíticas para fomentar una mentalidad asociada a la experimentación en el sector público. También se adelanta una investigación con la ESAP sobre "Integridad y riesgos de corrupción". Finalmente, con el propósito de promover escenarios de apropiación de conocimiento en la administración pública se desarrollaron tertulias académicas y foros de carácter internacional que permitieron generar espacios de diálogo e intercambio de saberes en temas relacionados con la gestión y el desempeño institucional de las entidades públicas, con el firme propósito de fortalecer la relación Estado-academia.

Articulación con ESAP para fortalecer la innovación en el sector público: con base en los compromisos del PND 2018 -2022, se diseñó de manera articulada con la ESAP el programa de capacitación en innovación para el sector público, que se ha venido desarrollando mediante convocatorias a nivel nacional y territorial. Estas actividades se orientan al cumplimiento de la meta establecida en el PND que corresponde a 8.300 servidores públicos capacitados en innovación, cuyo avance es de 10.379 servidores formados a desde la vigencia 2020 hasta el 31 de marzo de 2022, cumpliendo así con un amplio margen, el indicador establecido de servidores públicos con competencias fortalecidas para acometer proyectos de innovación en lo público.

Consolidación del Gestor Normativo: el gestor normativo es una herramienta de consulta jurídica gratuita, especializada en normas, doctrina, jurisprudencia y documentos relacionados con temas de Función Pública. Cuenta con más de 1.483 leyes, 8.497 decretos, 168 acuerdos, 100 directivas, 233 circulares, la Constitución Política de Colombia con sus actos legislativos y 17.958 conceptos, 3.909 sentencias y 624 conceptos de la Sala de Consulta publicados. Los resultados favorables se demuestran con el incremento de consultas, el cual pasó de 909.387 en el año 2018 a 3.890.405 en el año 2019, en el año 2020 se tuvieron 6.745.769, en el año 2021 fueron 11.977.238 visitas y para el 2022, con corte al 31 de mayo, se cuenta con 6.608.644 consultas.

Presidencia del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD) y Congreso Internacional sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública: Función

Pública obtuvo la Presidencia 2019-2021 del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo-CLAD. En 2021 en el marco del ejercicio de la presidencia, Colombia fue sede de su congreso internacional anual, el cual contó con más de 79.000 interacciones en su plataforma virtual.

Nuevos relacionamientos y participación en eventos internacionales: desde agosto de 2018, se ha consolidado una relación de cooperación e intercambio de experiencias en temas de competencia de la entidad con importantes instituciones como el Servicio Civil británico y organizaciones como la OCDE. De igual forma, Función Pública ha participado en más de 60 eventos y reuniones internacionales de relevancia, además de ser el organizador el Primer Congreso Internacional Servidor Público 4.0, que contó con más 5000 asistentes virtuales y dos foros internacionales con las alcaldías de Bogotá y Cali.

7. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO Y POLÍTICAS 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"* y en los documentos de política.

a. 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.

Tabla 2. Compromisos DAFP

Programa	Indicador	Meta cuatrienio	Avance cuatrienio Mayo 2022
Fortalecimiento de la Gestión Pública en las Entidades Nacionales y Territoriales	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	138 entidades del orden nacional adelantando acciones de participación en el ciclo de la gestión pública
Fortalecimiento de la Gestión Pública en las Entidades Nacionales y Territoriales	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	205 entidades del orden nacional y territorial vinculadas al Sistema de Rendición de Cuentas
Fortalecimiento de la Gestión Pública en las Entidades Nacionales y Territoriales	Municipios priorizados con asistencia técnica en control interno	170 municipios priorizados con asistencia técnica en control interno	170 municipios priorizados con asistencia técnica en control interno
Fortalecimiento de la Gestión Pública en las Entidades Nacionales y Territoriales	Porcentaje de gerentes públicos del Gobierno Nacional capacitados en integridad, transparencia y herramientas de	100% de gerentes públicos del Gobierno Nacional capacitados en integridad, transparencia y herramientas de	112% de gerentes públicos del Gobierno Nacional capacitados en integridad, transparencia y herramientas de

Programa	Indicador	Meta cuatrienio	Avance cuatrienio Mayo 2022
	prevención de corrupción	prevención de corrupción	prevención de corrupción (frente a LB)
Participación de las mujeres en escenarios de poder y toma de decisiones	Porcentaje de mujeres en cargos directivos del Estado Colombiano	50% de mujeres en cargos directivos del Estado Colombiano	46% de mujeres en cargos directivos del Estado Colombiano
Fortalecimiento de la Gestión Pública en las Entidades Nacionales y Territoriales	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	103,38% de otros servidores públicos y contratistas del Estado capacitados en integridad, transparencia y herramientas de prevención de corrupción (frente LB)
Fortalecimiento de la Gestión Pública en las Entidades Nacionales y Territoriales	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	21 sectores de la administración pública que implementan acciones para prevenir conflictos de interés
Estado simple: menos trámites, regulación clara y más competencia	Acciones de racionalización de trámites de alto impacto	2.600 acciones de racionalización de trámites de alto impacto	3.634 acciones de racionalización de trámites de alto impacto
Transformación de la Administración pública	Índice de Desempeño institucional nacional	10 puntos de mejora en el Índice de Desempeño institucional nacional	12,9 puntos de mejora en el Índice de Desempeño institucional nacional
Transformación de la Administración pública	Índice de Desempeño institucional territorial	5 puntos de mejora en el Índice de Desempeño institucional territorial	6,85 puntos de mejora en el Índice de Desempeño institucional territorial
Capítulo Indígenas	Programa de fortalecimiento de capacidades diseñado y concertado con la MRA	1 programa de fortalecimiento de capacidades	0,75 de avance en el programa de fortalecimiento de capacidades
Capítulo Indígenas	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.	0% de implementación del Programa de fortalecimiento de capacidades para los pueblos indígenas.
Capítulo Negros, Afrodescendientes, Raizales y Palenqueros	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.	65% de avance en el diseño e implementación del programa.
Capítulo Negros, Afrodescendientes, Raizales y Palenqueros	Porcentaje de acompañamiento en la revisión del diseño de la estructura administrativa de la Dirección de Asuntos de Comunidades	100% de acompañamiento en la revisión del diseño de la estructura administrativa.	100% de acompañamiento en la revisión del diseño de la estructura administrativa.

Programa	Indicador	Meta cuatrienio	Avance cuatrienio Mayo 2022
	Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras del Ministerio del Interior		
Capítulo Negros, Afrodescendientes, Raizales y Palenqueros	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.	65% avance en la implementación del Programa.

El Departamento presenta rezago en algunos compromisos, sin embargo es necesario aclarar que la programación institucional contempla el cumplimiento al 100% de los compromisos para el final del periodo de Gobierno. A continuación se explica el detalle de la gestión adelantado y las dificultades para alcanzar la meta propuesta en algunos compromisos:

Porcentaje de mujeres en cargos directivos del Estado Colombiano: de acuerdo con la información obtenida por el reporte de las entidades, el porcentaje de participación de la mujer en cargos directivos fue de 46%, que indica un incremento de 1 punto porcentual con respecto al porcentaje obtenido en la anterior vigencia, esto denota un aumento significativo, dado que, en la vigencia 2020, el incremento fue de 0.3. Es importante resaltar que el cumplimiento efectivo para llegar a la paridad de género depende de todas y cada una de las entidades públicas del Estado colombiano.

Programa de fortalecimiento de capacidades diseñado y concertado con la MRA: en la vigencia 2021 se participó en la sesión 62 de la Mesa Regional Amazónica (MRA) donde el Sector Función Pública logró aprobar la ruta de concertación del programa de fortalecimiento de capacidades, así como su implementación. En este sentido, a pesar de los avances al no contarse con la concertación del programa, se mantiene el rezago en el compromiso. Para la vigencia 2022, se consolidaron los últimos ajustes al diseño del Programa de Fortalecimiento de Capacidades, con el propósito de dar cumplimiento a las sugerencias dadas por integrantes de la Organización Nacional de los Pueblos Indígenas de la Amazonía Colombiana –OPIAC- después de la socialización de la versión preliminar. De igual manera, se realizó la gestión correspondiente para llegar a un acuerdo presupuestal previo con la Coordinación de Educación de la OPIAC, quienes, como consecuencia de un trabajo articulado, ofrecieron apoyo a Función Pública para proyectar un presupuesto con base en la experiencia de la OPIAC y su Escuela de Formación Política.

Posteriormente, de manera articulada con la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP se logró la concertación del programa a nivel metodológico, pedagógico y presupuestal. Sin embargo, el inicio de la implementación del programa quedó sujeto a la revisión de los mecanismos de contratación de la Escuela.

b. 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 de acuerdo con los reportes del aplicativo SisConpes que agrupa toda la información relacionada. Finalmente, se explica la causa del retraso en los casos en que aplica.

Tabla 3. Compromisos DAFP[8]

Nro.	Nombre CONPES	Estado de las acciones				
		Al día	Sin reporte	Atrasadas	Sin aprobación	En Alerta
3918	Estrategia para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia	100,0% (2)				
3932	Lineamientos para la articulación del Plan Marco de Implementación del acuerdo final con los instrumentos de planeación, programación y seguimiento a políticas públicas del orden nacional y territorial	100,0% (1)				
3944	Estrategia para el Desarrollo Integral del Departamento de La Guajira y sus pueblos indígenas	100,0% (3)				
3956	Política de Formalización Empresarial	100,0% (2)				
4007	Estrategia para el Fortalecimiento de la Gobernanza en el Sistema de Administración del Territorio.	20,0% (1)			80,0%	
4023	Política de para la reactivación económica y el crecimiento sostenible incluyente: Nuevo compromiso por el futuro de Colombia	100,0% (2)				

En el CONPES 4007 de 2020 “Estrategia para el Fortalecimiento de la Gobernanza en el Sistema de Administración del Territorio” la acción a cargo es “Desarrollar la propuesta de estandarización y optimización de trámites al ciudadano relacionados con la administración del territorio”, desde al año 2020, Función Pública avanzó en el cumplimiento de este compromiso con la identificación de los trámites a estandarizar/optimizar (ANT - Registro de sujetos especiales de ordenamiento; SNR- Registro de instrumentos públicos; IGAC- Englobe o desenglobe de dos o más predios y Revisión del avalúo catastral de un predio; y Ministerio de Vivienda- Licencia Urbanística), y la construcción del uso de la metodología de simplificación de trámites para la intervención, la cual consta de 5 fases: (i) Preparación, (ii) Recopilación de información, (iii) Análisis y Diagnóstico, (iv) Formulación de acciones y rediseño del trámite e (v) Implementación y monitoreo. Posterior a estas actividades, se elaboraron las propuestas de estandarización para los trámites identificados. No obstante, en el estado de avance del aplicativo Sisconpes aparece sin aprobación este compromiso, debido a que el 80% de la gestión se adelantó durante el segundo semestre de 2021 y el registro del reporte de avance se encuentra aún para aprobación por parte del DNP[9].

Adicional a los CONPES de la tabla No 3, la entidad tiene compromisos en el marco de otras políticas estratégicas del gobierno nacional, para los cuales se reportará avance en la plataforma SisCONPES en julio de 2022 cuando se dé su apertura por parte del DNP. Los compromisos están asociados a los CONPES 4050 de Política para la consolidación del sistema nacional de áreas protegidas - SINAP-, 4067 de 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

[8] 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.

[9] Anexo 1. Se presenta el informe de ejecución asociado al CONPES de la referencia.

gestión de oferta para la superación de la pobreza – FIP a nivel nacional, 4069 de Política nacional de ciencia, tecnología e innovación 2022 – 2030, 4070 de Lineamientos de política para la implementación de un modelo de Estado Abierto, 4080 de Política pública de equidad de género para las mujeres: hacia el desarrollo sostenible del país, 4083 de Fortalecimiento del uso y la institucionalidad de las evaluaciones para la toma de decisiones en Colombia y 4091 de Política para la asistencia técnica territorial.

c. 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.

Tabla 4. Indicadores temáticos a cargo del Sector Función Pública.

#	Indicador	Vigencia
1	Sistema de rendición de cuentas con mecanismos de rendición de cuentas estipulados en el punto 6.1.5, diseñado e implementado	2017-2026
Sistema de rendición de cuentas diseñado e implementado en doscientas veintiséis (226) entidades (56 del orden nacional y 170 del orden territorial), las cuales están obligadas a rendir cuentas.		
2	Plan nacional de formación de veedores, actualizado e implementado (100%)	2017-2026
Durante el Gobierno se han realizado trece (13) de módulos del Plan de Nacional de formación de veedores actualizados e implementados.		
3	Instrumentos de verificación y control institucional adoptados	2017-2020
Desde agosto de 2018 a junio de 2022, se elaboraron cuatro (4) de informes sobre la revisión de instrumentos de verificación y control institucional en temas de verificación de la idoneidad de los servidores públicos, certificación de la integridad y el desempeño de los servidores, y garantías para mantener la vigilancia y seguimiento del patrimonio económico para los servidores públicos.		
4	Municipios priorizados con asistencia técnica en control interno, ejecutada	2017-2020
Desde agosto de 2018 a diciembre de 2021, 170 municipios PDET recibieron el acompañamiento técnico en control interno.		

Tabla 5. Indicadores transversales (Capítulo Étnico) a cargo del Sector Función Pública

#	Indicador	Vigencia
5	Pueblos y comunidades étnicas formados en temas de control social y veedurías (110 pueblos y comunidad étnicas)	2018-2026
Entre agosto de 2018 y mayo 31 de 2022, noventa y tres (97) pueblos y comunidades étnicas han sido formados en temas de control social y veeduría.		
6	Plan de formación a veedores con pertinencia cultural, diseñado e implementado (1)	2018-2026
Desde agosto de 2018 a mayo de 2022, en el marco del Plan de formación a veedores con pertinencia cultural se han formado 10.739 ciudadanos en control social, de los cuales 1.488 pertenecen a grupos étnicos. Asimismo, de los 10.739 ciudadanos formados en control social, se tiene que 1.036 se formaron a través del curso virtual, 8.176 por medio de talleres y 1.527 en talleres con enfoque étnico.		

Función Pública no presenta retrasos en el cumplimiento de los compromisos de la referencia.

8. EJECUCIONES PRESUPUESTALES Y SITUACIÓN DE LOS RECURSOS:

En esta sección se presentan los recursos de presupuesto y la situación de ejecución para cada vigencia[10], en el caso del Departamento es importante señalar que la entidad se financia con recursos derivados del Presupuesto General de la Nación; sin embargo, en los años 2018[11], 2019[12] y 2020[13], a través de las leyes del presupuesto, se autorizó la transferencia de recursos propios de la Escuela Superior de Administración Pública al programa de Fortalecimiento de la Gestión Pública en las Entidades Nacionales y Territoriales, el cual se adelanta a través de convenio interadministrativo entre la Escuela y el Departamento.

Tabla 6. Ingresos 2018

Ingresos			
Concepto del Ingreso	**Valor Presupuestado (Millones de pesos)**	**Valor Recaudado (Millones de pesos)**	**Porcentaje de Recaudo**
VIGENCIA FISCAL 2018			
Aportes de la Nación	31.701	N/A	N/A
Recursos Propios	0	N/A	N/A
Otras fuentes de recurso	10.000	N/A	N/A

Fuente: SIIF corte 31 Dic/2019

Tabla 7. Ingresos 2019

Ingresos			
Concepto del Ingreso	**Valor Presupuestado (Millones de pesos)**	**Valor Recaudado (Millones de pesos)**	**Porcentaje de Recaudo**
VIGENCIA FISCAL 2019			
Aportes de la Nación	29.044	N/A	N/A
Recursos Propios	0	N/A	N/A
Otras fuentes de recurso	9.602 (ESAP)	N/A	N/A

Fuente: SIIF corte 31 Dic/2019

[10] Ver anexos 2 al 6, ejecución presupuestal agregada del SIIF por años, del 2018 al 2022.

[11] De acuerdo con la ley 1873 del 20 de diciembre de 2017 con la cual se aprobó el presupuesto de rentas y recursos de capital y la ley de apropiaciones para la vigencia fiscal del 1° de enero al 31 de diciembre de 2018, en el artículo 69, fue aprobada la transferencia de recursos de la Escuela Superior de la Administración Pública-ESAP al Departamento Administrativo de la Función Pública, para el programa de Fortalecimiento de la Gestión Pública en las entidades nacionales y territoriales la cual se formalizó con el Convenio Interadministrativo No.01 de 2018.

[12] De acuerdo con la ley 1940 del 26 de diciembre de 2018 con la cual se decreta el presupuesto de rentas y recursos de capital y la ley de apropiaciones para la vigencia fiscal del 1° de enero al 31 de diciembre de 2019, el artículo 68, fue aprobada la transferencia de recursos de la Escuela Superior de la Administración Pública-ESAP al Departamento Administrativo de la Función Pública, para el programa de Fortalecimiento de la Gestión Pública en las entidades nacionales y territoriales la cual se formalizó con el Convenio Interadministrativo No.051 de 2019.

[13] De acuerdo con la ley 2008 del 27 de diciembre de 2019 con la cual se decreta el presupuesto de rentas y recursos de capital y la ley de apropiaciones para la vigencia fiscal del 1° de enero al 31 de diciembre de 2020, el artículo 102, fue aprobada la transferencia de recursos de la Escuela Superior de la Administración Pública-ESAP al Departamento Administrativo de la Función Pública, para el programa de Fortalecimiento de la Gestión Pública en las entidades nacionales y territoriales la cual se formalizó con el Convenio Interadministrativo No.01 de 2020.

Tabla 8. Ingresos 2020

Ingresos			
Concepto del Ingreso	**Valor Presupuestado (Millones de pesos)**	**Valor Recaudado (Millones de pesos)**	**Porcentaje de Recaudo**
VIGENCIA FISCAL 2020			
Aportes de la Nación	32.138	N/A	N/A
Recursos Propios	0	N/A	N/A
Otras fuentes de recurso	10.505 (ESAP)	N/A	N/A

Fuente: SIIF corte 31 Dic/2020

Tabla 9 Ingresos 2021

Ingresos			
Concepto del Ingreso	**Valor Presupuestado (Millones de pesos)**	**Valor Recaudado (Millones de pesos)**	**Porcentaje de Recaudo**
VIGENCIA FISCAL 2021			
Aportes de la Nación	47.973	N/A	N/A
Recursos Propios	0	N/A	N/A
Otras fuentes de recurso	0	N/A	N/A

Fuente: SIIF corte 31 Dic/2021

Tabla 10. Ingresos 2022

Ingresos			
Concepto del Ingreso	**Valor Presupuestado (Millones de pesos)**	**Valor Recaudado (Millones de pesos)**	**Porcentaje de Recaudo**
VIGENCIA FISCAL 2022			
Aportes de la Nación	46.812	N/A	N/A
Recursos Propios	0	N/A	N/A
Otras fuentes de recurso	0	N/A	N/A

Fuente: SIIF corte 31 May/2022

En el siguiente apartado se presenta la relación de gastos del Departamento, desde el año 2018 con corte al 31 de mayo de 2022.

Tabla 11. Gastos 2018

Gastos			
Concepto del Gasto	**Valor Presupuestado (Millones de pesos)**	**Valor Comprometido (Millones de pesos)**	**Porcentaje de ejecución o pago***
VIGENCIA FISCAL 2018			
Funcionamiento	20.200	19.606	95,66%
Inversión	21.501	19.629	73,62%
Otros Conceptos	N/A	N/A	N/A

Fuente: Información Propia a partir de información SIIF, corte 31 dic/2018

*Nota: El porcentaje consignado corresponde a los pagos efectuados a 31 de diciembre de la vigencia. Sin embargo, 19.386 millones fueron obligados, lo cual corresponde al 95,97% para gastos de funcionamiento y 15.930 millones fueron obligados para un 74,09% en gastos de inversión.

Tabla 12. Gastos 2019

Gastos			
Concepto del Gasto	**Valor Presupuestado (Millones de pesos)**	**Valor Comprometido (Millones de pesos)**	**Porcentaje de ejecución o pago***
VIGENCIA FISCAL 2019			
Funcionamiento	20.456	19.604	94,56%
Inversión	18.191	17.261	87,01%
Otros Conceptos	N/A	N/A	N/A

Fuente: Información Propia a partir de información SIIF, corte 31 dic/2019
*Nota: El porcentaje consignado corresponde a los pagos efectuados a 31 de diciembre de la vigencia. Sin embargo, 19.545 millones fueron obligados, lo cual corresponde al 95,55% para gastos de funcionamiento y 16.526 millones fueron obligados para un 90,85% en gastos de inversión.

Tabla 13. Gastos 2020

Gastos			
Concepto del Gasto	**Valor Presupuestado (Millones de pesos)**	**Valor Comprometido (Millones de pesos)**	**Porcentaje de ejecución o pago***
VIGENCIA FISCAL 2020			
Funcionamiento	21.456	20.388	94,12%
Inversión	21.188	19.737	87,22%
Otros Conceptos	N/A	N/A	N/A

Fuente: Información Propia a partir de información SIIF, corte 31 dic/2020
*Nota: El porcentaje consignado corresponde a los pagos efectuados a 31 de diciembre de la vigencia. Sin embargo, 20.240 millones fueron obligados, lo cual corresponde al 94,34% para gastos de funcionamiento y 18.801 millones fueron obligados para un 88,74% en gastos de inversión.

Tabla 14. Gastos 2021

Gastos			
Concepto del Gasto	**Valor Presupuestado (Millones de pesos)**	**Valor Comprometido (Millones de pesos)**	**Porcentaje de ejecución o pago***
VIGENCIA FISCAL 2021			
Funcionamiento	27.576	25.895	93,56%
Inversión	20.397	19.415	91,89%
Otros Conceptos	N/A	N/A	N/A

Fuente: Información Propia a partir de información SIIF, corte 31 dic/2021
*Nota: El porcentaje consignado corresponde a los pagos efectuados a 31 de diciembre de la vigencia. Sin embargo, 25.818 millones fueron obligados, lo cual corresponde al 93,63% para gastos de funcionamiento y 18.789 millones fueron obligados para un 92,12% en gastos de inversión.

Tabla 15. Gastos 2022

Gastos (31 de mayo)			
Concepto del Gasto	**Valor Presupuestado (Millones de pesos)**	**Valor Comprometido (Millones de pesos)**	**Porcentaje de ejecución o pago***
VIGENCIA FISCAL 2022			
Funcionamiento	**28.010**	**10.799**	**34,69%**

Inversión	**18.802**	**14.614**	**23,84%**
Otros Conceptos	N/A	N/A	N/A

Fuente: Información Propia a partir de información SIIF, corte 31 may/2022
*Nota: El porcentaje consignado corresponde a los pagos efectuados a 31 de mayo de 2022. Sin embargo, 9.889 millones fueron obligados, lo cual corresponde al 35,31% para gastos de funcionamiento y 4.517 millones fueron obligados para un 24,02% en gastos de inversión.

a. Aprobación de vigencias futuras

Las vigencias futuras abiertas por la entidad en el periodo comprendido entre el año 2018 a 31 de mayo de 2022 son:

Tabla 16. Vigencias Futuras 2018 -2022

Fecha de aprobación	Documento de aprobación	Objeto del proceso	Valor aprobado	Estado
4/10/2018	22618	Con el fin de cumplir con los compromisos de la Entidad en Servicio de Seguridad y Vigilancia	$ 199.123.498,47	Ejecutado en su totalidad
4/10/2018	22818	Vigencia Futura año 2019, Con el fin de cumplir con los compromisos de la entidad en servicios de aseo	$ 210.524.181,00	Ejecutado en su totalidad
4/10/2018	22718	Vigencia Futura años 2019 -2020, Con el fin de cumplir con los compromisos de la entidad en Mantenimiento Equipo de Navegación y Transporte	$ 100.284.730,00	Ejecutado en su totalidad
26/10/2018	47118	Vigencia Futura 2019 y 2020 servicio de Correo	$ 290.649.603,00	Ejecutado en su totalidad
19/10/2018	39818	Vigencias Fututas 2019 y 2020 combustible con el fin de cumplir con los compromisos de la entidad	$ 80.705.178,00	Ejecutado en su totalidad
31/07/2019	36019	Solicitud autorización vigencias futuras Aseo 2020	$ 257.355.000,00	Ejecutado en su totalidad
31/07/2019	36119	Solicitud vigencias futuras 2020 y 2021 para Servicio de vigilancia y recepción	$ 458.215.730,00	En ejecución
31/07/2019	36219	Adquisiciones diferentes de Activos	$ 14.657.000,00	En ejecución
31/07/2019	36319	Adquisiciones diferentes de Activos	$ 69.000.000,00	En ejecución
16/08/2019	39719	Adquisiciones diferentes de Activos	$ 1.380.552.215,00	En ejecución
30/10/2019	89719	Solicitud de VF 2020 con el fin de realizar la contratación del "Desarrollo del Sistema de Información del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión" - FURAG actualmente Línea 88 del PAA	$ 1.304.600.000,00	Ejecutado en su totalidad
16/12/2019	157019	Adquisiciones diferentes de Activos	$ 3.253.647,43	Ejecutado en su totalidad
30/07/2020	27920	Vigencia futura para Mantenimiento preventivo y correctivo del parque automotor de la entidad	$ 120.000.000,00	Ejecutado en su totalidad
30/07/2020	28020	Servicio de aseo y cafetería para el edificio sede	$ 517.300.000,00	En ejecución
30/07/2020	28120	Vigencia futura servicio de conectividad	$ 55.919.000,00	Ejecutado en su totalidad
30/07/2020	28220	Vigencia futura 2021 nube privada	$ 44.080.000,00	En ejecución
30/07/2020	28320	Vigencia futura 2021 servicios postales y mensajería	$ 138.043.280,00	Ejecutado en su totalidad

Fecha de aprobación	Documento de aprobación	Objeto del proceso	Valor aprobado	Estado
30/07/2020	28420	vigencia futura 2021 suministro de combustible	$ 25.000.000,00	Ejecutado en su totalidad
27/10/2020	79720	Mejoramiento de la imagen y funcionalidad del edificio sede del Departamento Administrativo de la Función Pública Bogotá	$ 27.714.576,00	Ejecutado en su totalidad
26/04/2021	10721	Para el servicio de conectividad	$ 110.383.000,00	Ejecutado en su totalidad
30/07/2020	28520	Adquisición diferente de activos2021 y 2022	$ 45.472.500,00	En ejecución saldo pendiente por $ 14.494.350

Fuente: Grupo de gestión financiera DAFP

b. Reservas presupuestales

Las reservas presupuestales de la entidad aprobadas entre el año 2018 a mayo de 2022 son:

Tabla 17. Reservas Presupuestales

Tipo de gasto	Total, reserva constituida (en millones de $)	Obligado (en millones de $)	% de ejecución pagos
Funcionamiento e inversión 2018 en 2019	$3.919	$3.905	99.67%
Funcionamiento e inversión 2019 en 2020	$793	$793	100%
Funcionamiento e inversión 2020 en 2021	$1.083	$1.083	100%
Funcionamiento e inversión 2021 en 2022	$324	$289	4,23%
Total	$6.422	$6.171	75,97%

Fuente: Grupo de gestión financiera DAFP

c. Cuentas por Pagar

Las cuentas por pagar de la entidad aprobadas entre el año 2018 a mayo de 2022 son:

Tipo de gasto	Total, cuentas por pagar constituidas (millones de $)	Pagos (millones de $)	% de ejecución pagos
Funcionamiento e inversión 2018 en 2019	$163	$163	100%
Funcionamiento e inversión 2019 en 2020	$900	$900	100%
Funcionamiento e inversión 2020 en 2021	$368	$368	100%
Funcionamiento e inversión 2021 en 2022	$375	$375	100%
Total	$1.806	$1.806	100%

Fuente: Grupo de gestión financiera DAFP

NOTA: Cuentas por pagar al cierre de la última vigencia (2021)

6.1 Situación de los recursos:

En esta sección se presenta el detalle pormenorizado de la situación de los recursos financieros, además de los bienes muebles e inmuebles a cargo de la entidad, para cada una de las vigencias fiscales cubiertas por el período de gobierno[14].

a. Recursos Financieros:

ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA

Tabla 18. Situación financiera 2018.

CONCEPTO	VALOR (en millones de pesos)
VIGENCIA FISCAL 2018	
Activo total	8.248.608.896
• **Corriente**	3.292.489.888
• **No corriente**	4.956.119.008
Pasivo total	5.045.257.915
• **Corriente**	5.045.257.915
• **No corriente**	0
Patrimonio	3.203.350.981

Tabla 19. Situación financiera 2019.

CONCEPTO	VALOR (en millones de pesos)
VIGENCIA FISCAL 2019	
Activo total	16.208.296.630
• **Corriente**	4.503.133.564

[14] Ver anexos del 7 al 26 (Estado de Resultados, Estado de Cambios en el Patrimonio, Estado de Flujo de Efectivos, Notas a los Estados Financieros, Estado de Balance Contable).

• **No corriente**	11.705.163.065
Pasivo total	8.143.355.577
• **Corriente**	8.143.355.577
• **No corriente**	0
Patrimonio	8.064.941.053

Tabla 20. Situación financiera 2020.

CONCEPTO	VALOR (en millones de pesos)
VIGENCIA FISCAL 2020	
Activo total	15.402.616.587
• **Corriente**	4.094.444.102
• **No corriente**	11.308.172.485
Pasivo total	8.587.738.700
• **Corriente**	8.587.738.700
• **No corriente**	0
Patrimonio	6.814.877.887

Tabla 21. Situación financiera 2021.

CONCEPTO	VALOR (en millones de pesos)
VIGENCIA FISCAL 2021	
Activo total	15.342.393.475
• **Corriente**	1.339.511.185
• **No corriente**	14.002.882.291
Pasivo total	8.233.937.407
• **Corriente**	8.233.937.407
• **No corriente**	0
Patrimonio	7.108.456.068

Tabla 22. Situación financiera 2022. Abril.

CONCEPTO	VALOR (en millones de pesos)
VIGENCIA FISCAL 2022 ABRIL	
Activo total	14.700.689.207
• **Corriente**	1.343.486.302
• **No corriente**	13.357.202.905
Pasivo total	8.624.140.575
• **Corriente**	8.624.140.575
• **No corriente**	0
Patrimonio	6.076.548.633

ESTADO DE RESULTADOS

Tabla 23. Estado de resultados 2018.

CONCEPTO	VALOR (en millones de pesos)
VIGENCIA FISCAL 2018	
Ingresos Operacionales	39.558.035.590
Gastos Operacionales	40.628.464.651
Ingresos no operacionales	2.035.768

Gastos no operacionales	41.048.434
Costos de Venta y Operación	0
Resultado Operacional	-1.070.429.062
Ingresos Extraordinarios	0
Resultado No Operacional	-39.012.666
Resultado Neto	-1.109.441.727

Tabla 24. Estado de resultados 2019.

CONCEPTO	VALOR (en millones de pesos)
VIGENCIA FISCAL 2019	
Ingresos Operacionales	39.633.857.695
Gastos Operacionales	35.042.305.338
Ingresos no operacionales	23.484.060
Gastos no operacionales	68.980.927
Costos de Venta y Operación	0
Resultado Operacional	4.591.552.357
Ingresos Extraordinarios	0
Resultado No Operacional	-45.496.867
Resultado Neto	4.546.055.490

Tabla 25. Estado de resultados 2020.

CONCEPTO	VALOR (en millones de pesos)
VIGENCIA FISCAL 2020	
Ingresos Operacionales	40.155.399.393
Gastos Operacionales	40.514.502.882
Ingresos no operacionales	1.441.875
Gastos no operacionales	4.448.163
Costos de Venta y Operación	0
Resultado Operacional	-359.103.489
Ingresos Extraordinarios	0
Resultado No Operacional	-3.006.288
Resultado Neto	-362.109.776

Tabla 26. Estado de resultados 2021.

CONCEPTO	VALOR (en millones de pesos)
VIGENCIA FISCAL 2021	
Ingresos Operacionales	45.662.012.145
Gastos Operacionales	45.106.053.268
Ingresos no operacionales	230.684.869
Gastos no operacionales	557.606.976
Costos de Venta y Operación	0
Resultado Operacional	555.958.877
Ingresos Extraordinarios	0
Resultado No Operacional	-326.922.107
Resultado Neto	229.036.770

Tabla 27. Estado de resultados 2022 - abril.

CONCEPTO	VALOR (en millones de pesos)
VIGENCIA FISCAL 2022 ABRIL	
Ingresos Operacionales	11.629.576.054
Gastos Operacionales	12.750.787.077
Costos de Venta y Operación	0
Resultado Operacional	-1.121.211.024
Ingresos Extraordinarios	0
Ingresos no Operacionales	89.553.695
Gastos no Operacionales	250.107
Resultado No Operacional	89.303.588
Resultado Neto	-1.031.907.436

Fuente: Grupo de gestión financiera, DAFP, 2022.

b. Bienes Muebles e Inmuebles

En esta sección se presentan los bienes muebles e inmuebles a cargo de la entidad durante el periodo de gobierno, en el anexo 27 se presenta un inventario detallado de los muebles e inmuebles con sus respectivos responsables.

Tabla 28 Inventario 2018.

CONCEPTO	VALOR (en millones de pesos)
VIGENCIA FISCAL 2018	
Terrenos	108.477.859
Edificaciones	4.448.611.900
Construcciones en curso	0
Maquinaria y equipo	17.250.160
Equipo de transporte, tracción y elevación	321.667.229
Equipo de comunicaciones y computación	3.477.403.742
Muebles, enseres y equipos de oficina	886.063.021
Bienes muebles en bodega	178.647.837
Redes, líneas y cables	0
Plantas, ductos y túneles	0
Otros conceptos	2.392.200

Fuente: Grupo de gestión financiera, DAFP, 2022.

Tabla 29. Inventario 2019.

CONCEPTO	VALOR (en millones de pesos)
VIGENCIA FISCAL 2019	
Terrenos	108.477.859
Edificaciones	5.215.829.358
Construcciones en curso	0
Maquinaria y equipo	26.249.960
Equipo de transporte, tracción y elevación	309.737.165
Equipo de comunicaciones y computación	3.788.814.689
Muebles, enseres y equipos de oficina	664.889.210
Bienes muebles en bodega	566.682.013
Redes, líneas y cables	0
Plantas, ductos y túneles	0

Otros conceptos	3.242.200

Fuente: Grupo de gestión financiera, DAFP, 2022.

Tabla 30. Inventario 2020.

CONCEPTO	VALOR (en millones de pesos)
VIGENCIA FISCAL 2020	
Terrenos	108.477.859
Edificaciones	5.215.829.358
Construcciones en curso	0
Maquinaria y equipo	52.095.710
Equipo de transporte, tracción y elevación	309.737.165
Equipo de comunicaciones y computación	4.907.501.526
Muebles, enseres y equipos de oficina	663.054.069
Bienes muebles en bodega	192.536.473
Redes, líneas y cables	0
Plantas, ductos y túneles	0
OTROS CONCEPTOS	6.912.200

Fuente: Grupo de gestión financiera, DAFP, 2022.

Tabla 31. Inventario 2021.

CONCEPTO	VALOR (en millones de pesos)
VIGENCIA FISCAL 2021	
Terrenos	108.477.859
Edificaciones	5.490.829.358
Construcciones en curso	0
Maquinaria y equipo	48.573.950
Equipo de transporte, tracción y elevación	318.937.165
Equipo de comunicaciones y computación	4.908.302.795
Muebles, enseres y equipos de oficina	662.426.947
Bienes muebles en bodega	109.686.337
Redes, líneas y cables	0
Plantas, ductos y túneles	0
Otros conceptos	8.912.200

Fuente: Grupo de gestión financiera, DAFP, 2022.

Tabla 32. Inventario 2022.[15]

CONCEPTO	VALOR (en millones de pesos)
VIGENCIA FISCAL 2022 ABRIL	
Terrenos	108.477.859
Edificaciones	5.490.829.358
Construcciones en curso	0
Maquinaria y equipo	48.573.950
Equipo de transporte, tracción y elevación	318.937.165
Equipo de comunicaciones y computación	4.973.795.556
Muebles, enseres y equipos de oficina	664.176.945
Bienes muebles en bodega	358.536.087
Redes, líneas y cables	0
Plantas, ductos y túneles[16]	0
Otros conceptos	13.392.201

Fuente: Grupo de gestión financiera, DAFP, 2022.

[15] En el Anexo 27 se presenta el detalle del inventario de la entidad.

[16] La planta eléctrica fue comprada en la vigencia 2021, no se contempla como un bien individual, si no que esta fue incorporada como una mejora del edificio y por lo tanto se incorporó al valor de la edificación.

c. Relación de obras inconclusas

En atención a lo dispuesto en el parágrafo 2° artículo 3° de la Ley 2020 de 2020 que establece que "las entidades estatales del orden nacional, departamental, municipal, distrital y demás órdenes institucionales contarán con un término perentorio de tres meses, contado a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, para realizar el reporte inicial al Registro Nacional de Obras Civiles Inconclusas de su jurisdicción…" en consonancia con lo dispuesto en la circular No. 2020EE009601 3 del 28 de agosto de 2020 expedida por la Contraloría General de la República, se manifiesta que el Departamento Administrativo de la Función Pública, no tiene ninguna obra civil inconclusa o sin uso para reportar a la fecha[17].

6.2 Talento Humano

En esta sección se presenta el detalle de la planta de personal permanente y temporal de la entidad durante el cuatrienio, presentando el estado inicial y final de la planta con sus variaciones porcentuales.

Tabla 33. Estado de la planta de personal 2022.

CONCEPTO	NUMERO TOTAL DE CARGOS DE LA PLANTA	NUMERO DE CARGOS PROVISTOS	NUMERO DE CARGOS VACANTES
CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION			
• A la fecha de inicio de la gestión	41	40	1
• A la fecha de finalización de gobierno	43	43	0
• Variación porcentual	4.8%	7.5%	
CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA			
• A la fecha de inicio de la gestión	175*	154*	21
• A la fecha de finalización de gobierno	200*	195*	5
• Variación porcentual	14.2%	26.62%	

Fecha de Corte: 31 de mayo de 2022

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

a. Concursos

El Departamento actualmente adelanta conjuntamente con la CNSC un proceso de selección por mérito en modalidad de ascenso y abierto con el propósito de proveer 165 empleos en vacancia definitiva: 111 profesionales especializados, 29 profesionales universitarios, 14 técnicos y 11 asistenciales, los cuales corresponden a cargos de carrera administrativa. Con miras al desarrollo del concurso se han realizado las siguientes gestiones:

- En la vigencia 2018, el Departamento tramitó con la Comisión Nacional del Servicio Civil la provisión de 97 empleos de carrera a través de concurso de méritos, el costo por empleo a

[17] Ver Anexo_28_Certificacion_contraloria_obras_inconclusas.

proveer fue de $3’500.000 y en consecuencia se transfirió en total la suma de $339’500.000 para financiar este proceso.

- Mediante Acuerdo CNCS 20201000002806 del 3 de septiembre de 2020, se convocó y se establecieron las reglas del proceso de selección para proveer los 97 empleos.

- Mediante Decreto 1652 del 16 de diciembre de 2020, que empezó a regir desde el 1º de enero de 2021, se crearon en la planta permanente del Departamento 57 empleos, 55 de los cuales corresponden a empleos de carrera administrativa. En dichos empleos fueron incorporados directamente y sin solución de continuidad, en calidad de provisionales, los servidores que venían ocupando dichos empleos de carácter temporal, de acuerdo con lo señalado en el Decreto 2376 de 2019.

- A través de Acuerdo CNSC 20201000003846 del 28 de diciembre de 2020, se derogó el Acuerdo CNCS 20201000002806 del 3 de septiembre del mismo año, con fundamento en los principios de economía, eficiencia y eficacia que rigen la función administrativa, y se señaló que la realización del proceso de selección se llevaría a cabo en la vigencia 2021, con el fin de incluir en la OPEC, los empleos de carrera recientemente creados en el Departamento.

- Teniendo en cuenta lo anterior y los movimientos de personal al interior de la entidad, a 28 de febrero de 2021, el DAFP tenía un total de 160 empleos de carrera administrativa en provisionalidad. El costo del concurso para proveer estos cargos a través de concurso de méritos ascendía a la suma de $560’000.000, de los cuales ya se habían transferido $339’500.000 en el mes de diciembre de 2018, quedando pendiente el pago de $220’500.000, valor que correspondía a menos del 50% de los empleos cargados en la OPEC.

- La CNCS remitió proyecto de acuerdo con los soportes del caso, en virtud del cual se adelanta el proceso del concurso de méritos para proveer 160 empleos de carrera administrativa reportados en SIMO 4.0. Una vez se defina el concepto técnico jurídico en relación con la aplicación de las equivalencias se debe revisar y suscribir el acuerdo correspondiente.

- En el mes de diciembre de 2021, el Departamento realizó transferencia de recursos para abonar al costo del proceso del concurso la suma de CIENTO SESENTA Y CUATRO MILLONES DOSCIENTOS VEINTICUATRO MIL TRESCIENTOS TRES PESOS CON NOVENTA Y OCHO CENTAVOS ($164´224.303,98) M/CTE, para continuar con la financiación de los costos que le corresponden en desarrollo del Proceso de Selección.

- A 28 de febrero de 2022 el Departamento tenía 165 empleos en vacancia definitiva, los cuales se reportaron ante la CNSC a través de la plataforma SIMO 4.0 con el fin de retomar definitivamente el proceso de concurso de méritos para proveer las vacantes del Departamento.

- Mediante los Acuerdos No. 50 y 340 de 2022 publicados en la página web de la CNSC se dio inicio formal al proceso de selección en modalidad de ascenso y abierto en el Departamento.

- Teniendo en cuenta que el proceso de selección se está realizando sobre 165 empleos, el costo total del concurso asciende a la suma de QUINIENTOS SETENTA Y SIETE MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS M/CTE ($577´500.000), de los cuales como se relacionó anteriormente, se han realizado abonos por un valor total de QUINIENTOS TRES MILLONES SETECIENTOS VEINTICUATRO MIL TRESCIENTOS TRES PESOS CON NOVENTA Y OCHO CENTAVOS M/CTE ($503´724.303,98). A corte de mayo 31 de 2022 el Departamento tiene un saldo por cancelar a la CNSC por un valor de SETENTA Y TRES

MILLONES SETECIENTOS SETENTA Y CINCO MIL SEISCIENTOS NOVENTA Y SEIS PESOS CON DOS CENTAVOS M/CTE ($73´775.696,02).

- El día 15 de junio la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, informó a los Servidores Públicos de Carrera Administrativa interesados en participar en el Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional 2022, la etapa de adquisición de derechos de participación e inscripciones a dicho proceso para la modalidad de ascenso que se realizará del 28 de junio al 11 de julio de 2022.

6.3 Contratación:

En esta sección se relacionan los contratos celebrados de acuerdo con la modalidad de contratación (acuerdo marco de precios, subasta inversa, grandes superficies, menos cuantía, mínima cuantía y contratación directa) y las diferentes modalidades de contratación, para el periodo comprendido entre 2018 a 2022. En el anexo 29 se hace una relación detallada de todos los contratos celebrados en las vigencias relacionadas.

Tabla 34. Contratación 2018 (Agosto - Diciembre)

VIGENCIA FISCAL 2018 (Desde 8 agosto)	
Modalidad de contratación	**TOTAL**
Contratación directa	61
Acuerdo marco de precios	10
Menor cuantía	1
Mínima cuantía	8
Subasta inversa	5
Grandes superficies	11
Total	**96**

Tabla 35. Contratación 2022 (Corte mayo)

VIGENCIA FISCAL 2022 (mayo de 2022)	
Modalidad de contratación	**TOTAL**
Contratación directa	212
Acuerdo marco de precios	9
Grandes superficies	2
Mínima cuantía	9
Subasta inversa	2
Total	234

6.4 Créditos externos en ejecución:

El Departamento no cuenta con recursos de créditos externos a la fecha. Si bien en el presupuesto de la vigencia 2022 se recibió la asignación de recursos provenientes de un crédito externo, este fue otorgado a la nación directamente y no a la entidad. Por tanto, no reportan recursos de los que trata este numeral.

6.5 Anteproyecto de presupuesto 2023:

El Departamento presentó el anteproyecto de presupuesto para la vigencia fiscal 2023 en las fechas requeridas y de acuerdo con los lineamientos impartidos por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Departamento Nacional de Planeación[18], especialmente los relacionados con los topes presupuestales asignados teniendo en cuenta el Marco de Gasto de Mediano Plazo 2022 a 2025.

Atendiendo las disposiciones en materia de austeridad del gasto y eficiencia administrativa definidas por el Gobierno nacional, Función Pública requiere la asignación de $32.511.337.169 para gastos de funcionamiento, de los cuales $29.361.154.941 están cubiertos por los recursos informados como techos presupuestales, en ese sentido, se calcula un déficit con base en esta fuente de financiamiento de $3.150.182.228.

Tabla 36 Gastos de funcionamiento

CONCEPTO	$ PROGRAMADOS A TECHO	$ PROGRAMADOS A NECESIDADES REALES	$ DÉFICIT
Gastos de Personal	$27.405.493.663	$27.405.493.663	-
Adquisición de Bienes y Servicios	$995.831.238	$4.146.013.466	$3.150.182.228
Transferencias Corrientes	$594.288.776	$594.288.776	-
Gastos por tributos, multas eintereses de mora	$231.226.947	$231.226.947	-
Fondo de Contingencias Judiciales	$134.314.317	$134.314.317	
TOTAL PRESUPUESTO	**$29.361.154.941**	**$32.511.337.169**	**$3.150.182.228**

Fuente: anteproyecto de presupuesto DAFP

En relación con el presupuesto de inversión para la vigencia 2023, Función Pública cuenta con cuatro (4) proyectos de inversión que obedecen a las líneas temáticas de: formulación, instrumentalización, evaluación y soporte de los sistemas de información misionales para las políticas de gestión y desempeño; la implementación de asesoría a los grupos de valor, en la que se focalizan recursos para atender compromisos relacionados con el Acuerdo de Paz, equidad de la mujer y comunidades y pueblos étnicos; el fortalecimiento de la infraestructura tecnológica de la entidad; y finalmente, la garantía de operación y seguridad del personal dentro del edificio sede del DAFP.

Para la vigencia 2023, el techo presupuestal para los recursos del presupuesto de inversión resulta insuficientes frente a la evaluación de las necesidades, las cuales requieren una apropiación por valor de $34.920.049.957, de los cuales solo están cubiertos por recursos asignados $15.864.783.709, de manera que se calcula un déficit de $19.055.266.248.

Por lo mismo, se solicitó ampliación del techo presupuestal para poder atender simultáneamente durante la vigencia 2023, las necesidades tanto misionales y las físicas o de apoyo relacionadas con el reforzamiento estructural del edificio sede, dado el riesgo para la convivencia del personal de la entidad, pero se recibió como respuesta la imposibilidad de ampliar dicho techo presupuestal y la recomendación de priorizar los recursos de inversión.

En este sentido es necesario continuar adelantando las acciones encaminadas a garantizar la asignación de recursos adicionales para atender las necesidades misionales y las derivadas del

[18] Anexo 30 “2022-03-31_Justificacion_anterproyecto_dafp_2023” se presenta el anteproyecto completo.

estudio de sismorresistencia del edificio, que constituyen una gran preocupación para la administración.

Tabla 37. Recursos de Inversión.

Proyecto de inversión	$ Tope	Valor necesidad*	Déficit
Asesoría Integral	$ 4.202.618.759	$ 7.847.966.807	$ 3.645.348.048
Políticas	$ 3.865.443.139	$ 8.784.361.600	$ 4.918.918.461
TIC's	$ 1.593.130.652	$ 12.084.130.391	$ 10.490.999.739
Infraestructura	$ 6.203.591.159	$ 6.203.591.159	$ 0
TOTAL	**$ 15.864.783.709**	**$ 34.920.049.957**	**$ 19.055.266.248**

Fuente: anteproyecto de presupuesto DAFP

Conforme con lo anterior, es importante señalar que, posterior al ejercicio del anteproyecto de presupuesto y resultado del Comité de marco de gasto de mediano plazo 2023-2026, se analizaron los escenarios previos a la comunicación de la cuota de inversión, con el fin de distribuir los recursos de manera coherente y consistente con las metas, compromisos y responsabilidades asumidas en el marco las competencias de la Entidad. En ese sentido, se revisó cada uno de los proyectos de inversión habilitados para POIA 2023, evidenciando que, para ejecutar el proyecto "Garantía de operación y seguridad del personal dentro del edificio sede del DAFP" se requiere contar con una disponibilidad presupuestal que abarca el 40% del techo presupuestal asignado para la siguiente vigencia, lo cual afectaría notoriamente el cumplimiento de la misionalidad y el mantenimiento de los sistemas y servicios tecnológicos que permiten la operación de la Entidad. En ese sentido, en lo que resta de la actual vigencia, el proyecto de infraestructura entrará en un proceso de revisión y actualización, con el fin de priorizar actividades que permitan cumplir el objeto del proyecto, y a su vez alivianar los costos anuales estimados para el horizonte del mismo.

De acuerdo con la información anterior y de conformidad con las necesidades reales, la entidad requiere para el año 2023 recursos por valor de $67.431.387.126 y el techo presupuestal asignado para la entidad es de $45.225.938.650, de manera que se tiene un déficit de $22.205.448.476.

Tabla 38 Recursos totales

CONCEPTO	TECHO ASIGNADO	$ PROGRAMADOS A NECESIDADES REALES	$ DÉFICIT
Gastos de funcionamiento	$29.361.154.941	$ 32.511.337.169	$3.150.182.228
Recursos de inversión	$15.864.783.709	$ 34.920.049.957	$19.055.266.248
TOTAL ENTIDAD	**$45.225.938.650**	**$ 67.431.387.126**	**$22.205.448.476**

Fuente: anteproyecto de presupuesto DAFP

9. PROGRAMAS, ESTUDIOS, PROYECTOS Y OBRAS PÚBLICAS

a. Proyectos de inversión:

En esta sección se presentan los programa y proyectos de inversión que ha venido ejecutando el Departamento durante las vigencias comprendidas entre agosto del 2018 a mayo de 2022:

Tabla 39. Proyectos de inversión 2018 - 2022 mayo.

Ficha BPIN	Nombre del proyecto	Recurso asignado* [19][1]	Dependencia responsable	Valor Comprometido	Valor Obligado	% de ejecución	Saldo por ejecutar	Estado
0002000 200000 (2010-2018)*	Mejoramiento de la infraestructura propia del sector	$ 2.840	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	$ 2.840	$ 2.616	92,12%	$ 224	Cerrado
2015011 000228 (2016-2018)*	Fortalecimiento de los sistemas de información del empleo público en Colombia	$6.610	Dirección de Empleo Público	$5.824	$5.824	88,10%	$786	Cerrado
2015011 000070 (2010-2019)*	Mejoramiento de la infraestructura propia del sector	$ 90,7	Secretaría General	$ 90,3	$ 90,3	99,56%	$0,4	Cerrado
2017011 000244 (2016-2019)*	Desarrollo y Fortalecimiento de capacidades de las entidades territoriales de la circunscripción nacional	$ 6.892	Dirección de Desarrollo Organizacional	$ 6.548	$ 6.548	95%	$344	Cerrado
2017011 000243 (2018-2019)	Implementación y fortalecimiento de las políticas lideradas por función pública a nivel nacional	$ 17.650	Subdirección General	$ 16.410	$ 16.410	93%	$ 1.241	Cerrado
2018011 000793 (2019-2021)	Mejoramiento de la imagen y funcionalidad del edificio sede del departamento administrativo de la función pública Bogotá	$ 1.238	Secretaría General	$ 1.202	$1.202	97%	$36	Cerrado
2018011 000805 (2019-2023)**	Mejoramiento de la gestión de las políticas públicas a través del tic nacional	$ 16.126	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	$ 14.234	$12.860	80%	$ 3.266	Abierto
2019011 000169 (2020-2023)**	Diseño de políticas y lineamientos en temas de función pública para el mejoramiento continuo de la administración pública. nacional	$ 24.412	Subdirección General	$ 22.218	$ 18.338	75%	$ 2.194	Abierto
2019011 000170 (2020-2023)**	Mejoramiento de los niveles de eficiencia y productividad de	$ 22.949	Dirección de Desarrollo Organizacional	$ 21.504	$ 16.355	71%	$ 1.445	Abierto

Ficha BPIN	Nombre del proyecto	Recurso asignado* [19][1]	Dependencia responsable	Valor Comprometido	Valor Obligado	% de ejecución	Saldo por ejecutar	Estado
	las entidades públicas del orden nacional y territorial. nacional							
2021011000092 (2022-2024)**	Mejoramiento Garantizar el funcionamiento normal de la operación del DAFP, así como con la seguridad del personal dentro del edificio Bogotá	$ 1.273	Secretaría General	$0	$0	0%	$ 1.273	Abierto

*La información sobre la apropiación y ejecución reportada se presenta desde la vigencia 2018.
** Cifras con corte al 31 de mayo de 2022. Los proyectos que se encuentran en estado abierto son porque tienen un saldo disponible que se calculó a partir de la diferencia entre el recurso asignado y el comprometido.
Fuente: Información Propia, DAFP, 2022.

10. INSTANCIAS DE GOBERNANZA INTERNA Y EXTERNA EN ENTIDADES

En esta sección se relacionan las instancias de gobernanza o participación externa e interna en las que participa la entidad.

a. Instancias de participación externas

El Departamento participa en 36 instancias externas, en estas instancias se tratan diferentes temas como medidas salariales, control social, discapacidad, moralización, contratación, medidas especiales para la Guajira, entre otras. La participación de la entidad se hace a través de los diferentes delegados pertenecientes al equipo directivo y dichos delegados están encargados de compartir la información al interior de la entidad.

Tabla 40. Instancias de participación externas.

Tipo de Instancia (Comité, Junta, etc.)	Marco Normativo	Integrantes	Periodicidad Reuniones	Delegado
Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales	Ley 278 de 1996 “Comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales creada por el artículo 56 de la Constitución Política”.	**Preside**: Ministerio del Trabajo. **Secretaría técnica**: Ministerio del Trabajo. El Departamento Administrativo de la Función Pública no es miembro, sin embargo, es invitado permanente. Integrantes: 1. El ministro del Trabajo o su delegado 2. El ministro de Hacienda o su delegado 3. El ministro de Desarrollo Económico o su delegado (actual Ministerio de Comercio, Industria y Turismo) 4. El ministro de Agricultura o su delegado 5. El director del Departamento Nacional de Planeación o su delegado 6.5 representantes designados por las asociaciones nacionales gremiales más representativas de empleadores de los distintos sectores económicos 7.3 representantes designados o removidos por las Confederaciones Sindicales más representativas del País, 8. 1 representante de las Confederaciones de pensionados 9. 1 representante de los desempleados de asociaciones de desempleados más representativa del país	Por necesidad.	Asiste el subdirector.

Tipo de Instancia (Comité, Junta, etc.)	Marco Normativo	Integrantes	Periodicidad Reuniones	Delegado
Red Institucional de Apoyo a las Veedurías Ciudadanos.	Ley 850 de 2003 “Por medio de la cual se reglamentan las veedurías ciudadanas”.	El Departamento Administrativo de la Función Pública es miembro, según Artículo 22. **Integrantes**: 1. Procuraduría General de la Nación 2. Contraloría General de la República 3. Defensoría del Pueblo 4. Ministerio del Interior 5. El Departamento Administrativo de la Función Pública 6. La Escuela Superior de Administración Pública	Por necesidad.	Delegada la directora de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano.
Consejo Nacional de Discapacidad	Ley 1145 de 2007 “por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones.”	**Preside**: delegado del presidente de la República **Secretaría técnica**: Ministerio del Interior El Departamento Administrativo de la Función Pública es miembro, según Artículo 10. Integrantes: 1. Un delegado del presidente de la República 2. Los ministros de Protección Social, Educación Nacional, Hacienda y Crédito Público, Comunicaciones, Transportes, Defensa Nacional o sus delegados 3. Los demás ministros y Directivos de Entidades Nacionales o sus delegados; 4. El director del Departamento Nacional de Planeación o su representante 5. 6 representantes de las organizaciones sin ánimo de lucro de personas con discapacidad 6. Un representante de personas jurídicas cuya capacidad de actuación gire en torno a la atención de las personas con discapacidad; 7. Un representante de la Federación de Departamentos 8. Un representante de la Federación de Municipios 9. Un representante de las Instituciones Académicas de nivel superior.	Mínimo 1 vez al semestre.	Delegado el director de Empleo Público
Comisión Intersectorial del Formulario Único Territorial - FUT	Decreto 3402 de 2007 “por el cual se reglamenta parcialmente el artículo 31 de	**Preside**: Ministerio del Interior. **Secretaría técnica**: Por designación.	Por necesidad.	Delegada la directora de Participación, Transparencia y

Tipo de Instancia (Comité, Junta, etc.)	Marco Normativo	Integrantes	Periodicidad Reuniones	Delegado
	la Ley 962 de 2005 y se dictan otras disposiciones.”	El Departamento Administrativo de la Función Pública es miembro, según Artículo 5. **Integrantes**: 1. El ministro del Interior y de Justicia, o su delegado 2. El ministro de Hacienda y Crédito Público, o su delegado. 3. El director del Departamento Nacional de Planeación, o su delegado. 4. El director del Departamento Administrativo Nacional de Estadística, o su delegado. 5. El director del Departamento Administrativo de la Función Pública, o su delegado. 6. El Contador General de la Nación, o su delegado.		Servicio al Ciudadano.
Comisión Intersectorial para el Avance de la Población Afrocolombiana, Palenquera y Raizal	Decreto 4401 de 2008 “Por el cual se modifica el Decreto 4181de octubre 29 de 2007, por el que se crea la Comisión Intersectorial para el Avance de la Población Afrocolombiana, Palenquera y Raizal”.	**Preside:** vicepresidente de la República. **Secretaría técnica**: Ministerio del Interior. El Departamento Administrativo de la Función Pública es miembro, según Artículo 1. **Integrantes**: 1. El vicepresidente de la República 2. El ministro del Interior y de Justicia 3. El ministro de Relaciones Exteriores 4. El ministro de Comercio, Industria y Turismo 5. El ministro de Educación Nacional 6. El ministro de Cultura 7. El director del Departamento Nacional de Planeación 8. El director del Departamento Administrativo de la Función Pública 9. El director de la Agencia Presidencial para la Acción Social y la Cooperación Internacional, Acción Social; 10. El director del Programa Presidencial de Promoción, Respeto y Garantía de los Derechos Humanos y de Aplicación del Derecho Internacional Humanitario; 11. El director de Asuntos para Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras del Ministerio del Interior y de Justicia, o quien haga sus veces.	No se ha citado	No se ha citado

Tipo de Instancia (Comité, Junta, etc.)	Marco Normativo	Integrantes	Periodicidad Reuniones	Delegado
Comité de Gerencia de la Ventanilla Única de Comercio Exterior	Resolución 518 de 2008 del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo "por medio de la cual se crean unos Comités de la Ventanilla Única de Comercio Exterior - VUCE"	**Preside**: El director de Comercio Exterior del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. **Secretaría técnica**: Subdirección de Diseño y Administración de Operaciones de la Dirección de Comercio Exterior del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. El Departamento Administrativo de la Función Pública es miembro, a través de la Dirección de Control Interno y Racionalización de Trámites, según Artículo 4	Por necesidad	Delegada la directora de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano.
Comisión Nacional de Moralización	Ley 1474 de 2011 “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública."	**Preside**: Presidente de la República. **Secretaría técnica:** Secretaría de la Transparencia de la Presidencia de la República. El Departamento Administrativo de la Función Pública no es miembro, sin embargo, es invitado permanente.	Mínimo 1 vez al año. Por necesidad.	No delegable
Consejo Directivo de la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente	Decreto 4170 de 2011 “Por el cual se crea la Agencia Nacional de Contratación Pública- Colombia Compra Eficiente-, se determinan sus objetivos y estructura”	**Preside:** Departamento Nacional de Planeación. **Secretaría técnica**: Colombia Compra Eficiente. El Departamento Administrativo de la Función Pública es miembro, según Artículo 6.	Mínimo 1 vez al semestre. Por necesidad.	Asiste el director general, en caso de delegación se hace al subdirector o secretario general
Consejo Directivo del Archivo General de la Nación Jorge Palacios Preciado	Decreto 2126 de 2012 “Por el cual se aprueba la modificación de la estructura del Archivo General de la Nación Jorge Palacios Preciado, y se determinan las funciones de sus dependencias” Acuerdo No. 09 de 2012 “Por el cual se adoptan los Estatutos Internos del Archivo General de la nación Jorge Palacios Preciado”	**Preside**: Ministerio de Cultura. **Secretaría técnica**: Archivo General de la Nación. El Departamento Administrativo de la Función Pública es miembro, según Artículo 2.	Mínimo 1 vez al mes.	Asiste el director general, en caso de delegación se hace al subdirector o secretario general
Comisión Intersectorial de Coordinación	Decreto 1930 de 2013 “Por el cual se adopta la Política Pública Nacional de Equidad	**Preside**: Departamento Administrativo de la Presidencia.	Por necesidad	Delegado el director de Empleo Público.

Tipo de Instancia (Comité, Junta, etc.)	Marco Normativo	Integrantes	Periodicidad Reuniones	Delegado
para la Implementación de la Política Pública Nacional de Equidad de Género	de Género y se crea una Comisión Intersectorial para su implementación"	S**ecretaría Técnica**: Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. El Departamento Administrativo de la Función Pública es miembro, según Artículo 4.		
Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos.	Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".	Coordinación y administración: Escuela Superior de Administración Pública. El Departamento Administrativo de la Función Pública es miembro, según Artículo 2.2.9.4.	Por necesidad.	Delegado el director de Empleo Público.
Consejo Directivo de la Agencia de Renovación del Territorio –ART	Decreto 2366 de 2015 "Por el cual se crea la Agencia de Renovación del Territorio, ART, se determina su objeto y estructura"	**Preside**: El ministro consejero Presidencial para el Posconflicto, Humanos y Seguridad, o quien haga sus veces. **Secretaría Técnica**: Agencia de Renovación del Territorio. El Departamento Administrativo de la Función Pública es miembro, según Artículo 8.	Mínimo 1 vez al semestre.	Asiste el director general, en caso de delegación se hace al subdirector
Consejo Asesor del Gobierno Nacional en materia de Control Interno	Decreto 648 de 2017 "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública", articulo 2.2.21.3.9.	**Preside**: Departamento Administrativo de la Función Pública, según Artículo 11. **Secretaría técnica**: Departamento Administrativo de la Función Pública.	Mínimo 1 vez al año	Asiste el director general.
Comité Técnico del Consejo Asesor de Control Interno	Decreto 648 de 2017 "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública"	El Departamento Administrativo de la Función Pública es miembro, según Artículo 14.	Por necesidad.	Delegada la directora de Gestión y Desempeño Institucional
Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional.	Decreto 1499 de 2017 "por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015"	**Preside**: Departamento Administrativo de la Función Pública, según Artículo 2.2.22.1.3. Secretaría técnica: conjunta	Mínimo 1 vez al año.	Asiste el director general.

Tipo de Instancia (Comité, Junta, etc.)	Marco Normativo	Integrantes	Periodicidad Reuniones	Delegado
Comité Sectorial de Gestión y Desempeño	Decreto 1499 de 2017 “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”. Resolución interna 1181 de 2017 “Por la cual se crea y se conforma el Comité Sectorial de Gestión y Desempeño”	**Preside**: El Departamento Administrativo de la Función Pública, según Artículo 2.2.22.3.6. **Secretaría Técnica** jefe de Planeación Departamento Administrativo de la Función Pública. **Integra:** 1. El director del DAFP No delegable 2. El director de la ESAP	Mínimo 1 vez al año.	No delegable
Comisión Intersectorial de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario	Decreto 1832 de 2017 “Por medio del cual se modifica el Decreto 1081 de 2015- Decreto Reglamentario Único del Sector de la Presidencia de la República, en lo que hace referencia a la Comisión Intersectorial de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario”.	**Preside**: Vicepresidente de la República. **Secretaría técnica**: Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales El Departamento Administrativo de la Función Pública es miembro, según Artículo 1.	Por necesidad.	Asiste el Director general.
Comité de Articulación Público-Privado de la Ventanilla Única Empresarial - VUE	Decreto 1875 de 2017 “Por el cual se adiciona un Capítulo al Título 2 de la Parte 2 del Libro 2, se crea la Ventanilla Única Empresarial -VUE: y se adiciona un parágrafo al Artículo 2.2.2.38.6.4 del Decreto 1074 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Comercio, Industria y Turismo.”	**Preside**: ministro de Comercio, Industria y Turismo El Departamento Administrativo de la Función Pública es miembro, según Artículo 2.2.2.55.6.	Por necesidad	Delegada la directora de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano.
Comité Interinstitucional de Seguimiento al Plan de Revisión, Evaluación y	Decreto 2145 de 2017 "Por el cual se adopta el Plan de Revisión, Evaluación y Seguimiento de los programas y leyes que favorecen a las	**Preside**: Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural. Secretaría técnica: Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer.	Por necesidad.	Delegada la directora de Participación, Transparencia y

Tipo de Instancia (Comité, Junta, etc.)	Marco Normativo	Integrantes	Periodicidad Reuniones	Delegado
Seguimiento de los programas y leyes que favorecen a las mujeres rurales	mujeres rurales y se crea el Comité Interinstitucional de seguimiento al Plan"	El Departamento Administrativo de la Función Pública es miembro, según Artículo 4.		Servicio al Ciudadano.
Asamblea General de Asociados de la Corporación Agencia Nacional de Gobierno Digital	Estatutos Corporación Agencia Nacional de Gobierno Digital.	Secretaría técnica y quien preside: por designación. El Departamento Administrativo de la Función Pública es miembro, según Artículo 14 de los Estatutos.	Mínimo 1 vez al año.	Asiste el Director General.
Junta Directiva de la Corporación Agencia de Gobierno Digital	Decreto 2257 de 2017 “Por el cual se otorga una autorización”. Estatutos Corporación Agencia Nacional de Gobierno Digital.	**Preside**: Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. **Secretaría técnica**: por designación. El Departamento Administrativo de la Función Pública es miembro, según Artículo 20 de los Estatutos.	Mínimo 1 vez al trimestre.	Asiste el director general.
Comisión Intersectorial para el Departamento del Chocó	Decreto 749 de 2018 “Por el cual se crea la Comisión Intersectorial para el Departamento del Chocó”	**Preside**: Consejería Presidencial para las Regiones **Secretaría técnica**: Departamento Nacional de Planeación. El Departamento Administrativo de la Función Pública es miembro, según Artículo 3.	Por necesidad	Delegado al subdirector.
Comisión Intersectorial para la incorporación del enfoque de Género en la implementación del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, la cual	Decreto 1418 de 2018 “Por el cual se crea la Comisión Intersectorial para la incorporación del enfoque de Género en la implementación del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, la cual se denominará Alta Instancia de Género de Gobierno”	**Preside:** Departamento Administrativo de la Presidencia de la República. **Secretaría técnica**: Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. El Departamento Administrativo de la Función Pública es miembro, según Artículo 3	Por necesidad.	Delegada la directora de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano.

Tipo de Instancia (Comité, Junta, etc.)	Marco Normativo	Integrantes	Periodicidad Reuniones	Delegado
se denominará Alta Instancia de Género de Gobierno				
Comité Técnico de la Relación Estado Ciudadano	Acuerdo 004 de 2018 del Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional "Por el cual se crea el Comité Técnico de la Relación Estado Ciudadano"	**Secretaría técnica**: alternada entre los miembros. El Departamento Administrativo de la Función Pública es miembro, según Artículo 3.	Mensual	Delegada la directora de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano.
Comité para la Mejora Normativa	Acuerdo 005 de 2018 del Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional "Por el cual se crea el Comité para la Mejora Normativa".	**Secretaría técnica**: Departamento Administrativo de la Función Pública. El Departamento Administrativo de la Función Pública es miembro, según Artículo 2**.**		Delegada la directora de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano.
Comisión Nacional de Competitividad e Innovación	Decreto 1651 de 2019 "Por el cual se adiciona el título 8 a la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, Decreto Reglamentario Único del Sector Presidencia de la República, para establecer la organización y funcionamiento del Sistema Nacional de Competitividad e Innovación".	**Preside**: Presidente de la República. **Secretaría técnica**: Consejería Presidencial para la Competitividad y la Gestión Público – Privada. El Departamento Administrativo de la Función Pública es miembro, según Artículo 2.1.8.2.1.	Por necesidad	Asiste el Director general.
Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo del Sector Público	Resolución 3710 de 2019 del Ministerio del Trabajo "Por la cual se reestructuran las Comisiones Nacionales Sectoriales de Seguridad y Salud en el Trabajo, se crean otras y se dictan disposiciones generales para su funcionamiento."	**Secretaría técnica**: Ministerio del Trabajo. El Departamento Administrativo de la Función Pública es miembro, según Artículo 2.1.8.2.1.	Por necesidad	Delegado el director de Empleo Público.

Tipo de Instancia (Comité, Junta, etc.)	Marco Normativo	Integrantes	Periodicidad Reuniones	Delegado
Comité Técnico Territorial	Acuerdo 007 de 2019 del Consejo Nacional para la Gestión y el Desempeño Institucional “Por el cual se crea el Comité Técnico Territorial”.	**Preside**: Consejero Presidencial para las Regiones de la Presidencia de la República. Secretaría técnica: Departamento Administrativo de la Función Pública. El Departamento Administrativo de la Función Pública es miembro, según Artículo 2.	Por necesidad	Director de Desarrollo Organizacional
Comisión Intersectorial para el Departamento de La Guajira	Decreto 100 de 2020 "Por el cual se crea la Comisión Intersectorial para el departamento de La Guajira".	**Preside**: Consejero Presidencial para las Regiones de la Presidencia de la República. **Secretaría técnica**: Ministerio del Interior. El Departamento Administrativo de la Función Pública es miembro, según Artículo 3**.**	Por necesidad	Delegado el subdirector.
Consejo Nacional Directivo de la Escuela Superior de Administración Pública-ESAP	Decreto 164 de 2021 “Por el cual se modifica la estructura de la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP”	**Preside**: El Departamento Administrativo de la Función Pública, según Artículo 9. **Secretaría Técnica**: Escuela Superior de Administración Pública. **Integrantes**: 1. El director del DAFP 2. El ministro de Educación Nacional o su delegado 3. El director del DNP o subdirector General Territorial 4. Un designado por el presidente de la República 5. Representante de los egresados de la ESAP 6. Un alcalde en representación de la Federación Nacional de Municipios 7. Un gobernador en representación de la Confederación de Gobernadores 8. Un profesor de la ESAP 9. Un estudiante de la ESAP 10. El director de la ESAP, con voz y sin voto	Mínimo 1 vez al trimestre. Por necesidad.	Asiste el Director general, en caso de delegación se hace al subdirector
Comité Nacional del Sistema de Rendición de Cuentas	Decreto 320 de 2021 “Por el cual se crea y organiza el Sistema Nacional de Rendición de Cuentas”.	**Preside**: Departamento Administrativo de la Función Pública, según Artículo 7. **Secretaría técnica**: Departamento Administrativo de la Función Pública.	Trimestral	Asiste el Director general.

Tipo de Instancia (Comité, Junta, etc.)	Marco Normativo	Integrantes	Periodicidad Reuniones	Delegado
Comité Ejecutivo del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC)	Decreto 1649 de 2021 "Por el cual se adopta y reglamenta el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), se dictan otras disposiciones y se adiciona la Parte 7 al Libro 2 del Decreto 1075 de 2015, Único Reglamentario del Sector Educación"	El Departamento Administrativo de la Función Pública es miembro, según Artículo 2.7.4.3.	Por necesidad	Asiste el Director general.
Comité Técnico de Cualificaciones	Decreto 1649 de 2021 "Por el cual se adopta y reglamenta el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), se dictan otras disposiciones y se adiciona la Parte 7 al Libro 2 del Decreto 1075 de 2015, Único Reglamentario del Sector Educación"	**El Departamento Administrativo de la Función Pública es miembro, según Artículo 2.7.4.8.**	Por necesidad	Delegado el director de Desarrollo Organizacional.
Consejo Nacional de Política de Ciencia, Tecnología e Innovación (CONACTI)	Decreto 1666 de 2021 "Por el cual se modifica el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (SNCTI)".	**Preside**: Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación **Secretaría técnica**: Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación El Departamento Administrativo de la Función Pública es miembro, según Artículo 14.	Por necesidad	Delegado el subdirector.
Comité Técnico del programa Estado Joven	Manual Operativo Programa Estado Joven	**Preside y Secretaría Técnica**: Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo del Ministerio del Trabajo El Departamento Administrativo de la Función Pública es miembro, según Artículo 5.4.10. **Integrante**s: 1. Director de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo del Ministerio del Trabajo 2. Director de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Público 3. Un delegado del Operador de pagos del programa	Por necesidad	Asiste el director de Empleo Público
Comité Estadístico	Resolución DANE 1372 de 2020, Por la cual se regula el	**Secretaría Técnica** Departamento nacional de Planeación – DNP	Una vez al año	Asiste el director

Tipo de Instancia (Comité, Junta, etc.)	Marco Normativo	Integrantes	Periodicidad Reuniones	Delegado
Sectorial (CES) de Gobierno, Seguridad y Justicia	funcionamiento de los Comités Estadísticos Sectoriales y de las Mesas Estadísticas Sectoriales	**Integrantes:** Un delegado de nivel directivo de: 1. Ministerio del Interior 2. Ministerio de justicia y del derecho 3. Ministerio de defensa nacional 4. Ministerio de salud y protección social 5. De la oficina del alto comisionado para la paz, del Departamento Administrativo de Presidencia de la República 6. Del Departamento Nacional de Planeación 7. Departamento Administrativo de la Función Pública 8. Instituto Colombiano de Bienestar Familiar 9. Superintendencia de Notariado y Registro 10. Consejo Superior de la Adjudicatura 11. Fiscalía General de la Nación 12. Procuraduría General de la Nación 13. Registraduría Nacional del Estado Civil		Delegado: Jefe Oficina Asesora de Planeación
Comité de Estado Abierto	Alianza para el Gobierno Abierto- AGA	1. Departamento Administrativo de la Función Pública 2. Ministerio de las Tecnologías de la información y las comunicaciones 3. Secretaría de Transparencia 4. Ministerio de Hacienda y Crédito 5. Fundación Corona 6. Datasketch 7. Alcaldía de Cali 8. Ministerio de ambiente 9. Somos más	Mensual	Asiste la directora de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano o su delegado
Comité Técnico del programa de apoyo a la implementación de los ODS en Colombia	Proyecto de Apoyo a los ODS en Colombia	1. Ministerio de Hacienda y Superintendencia Financiera de Colombia 2. Departamento Nacional de Planeación 3. Contraloría General de la República 4. Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer - CPEM 5. Consejería Presidencia de Competitividad y relación Público-Privado 6. Departamento Administrativo de la Función Pública 7. Superintendencia Financiera de Colombia - Asobancaria	Semestral	Asiste la directora de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano

Tipo de Instancia (Comité, Junta, etc.)	Marco Normativo	Integrantes	Periodicidad Reuniones	Delegado
		8. Consejería Presidencial para la Competitividad y la Gestión Público – Privada 9. Delegación de la Unión Europea		
Comité de gobernanza pública	Incorporación a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos – OCDE	1. Ministerio de Justicia 2. Presidencia de la República 3. Departamento Nacional de Planeación 4. Rama Judicial 5. Fiscalía General de la Nación 6. Corte Constitucional 7. Departamento Administrativo Nacional de Estadística 8. Ministerio de las Tecnologías de la Información y las comunicaciones 9. Procuraduría general de la Nación 10. Ministerio de Hacienda y crédito Público	Trimestral	Asiste la directora de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano
Comité Técnico de Gestión del Recurso Humano	En el Decreto 1651 de 2019 del Sistema Nacional de Competitividad e Innovación (SNCI), se crea el Comité Técnico de Gestión del Recurso Humano (CGERH), el cual tendrá como objetivo apoyar el proceso de implementación y seguimiento de las acciones contempladas en el Plan de Acción y Seguimiento (PAS) del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) y sus componentes, así como de las acciones del gobierno nacional relacionadas con la gestión del talento humano; a través de la articulación y coordinación de entidades del orden nacional y el trabajo mancomunado con organizaciones del sector privado.	1. •Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. 2. •Ministerio de Educación Nacional. 3. •Ministerio del Trabajo. 4. •Departamento Nacional de Planeación. 5. •Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA. 6. •Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas – DANE. 7. •Departamento Administrativo de Función Pública 8. •Consejera Presidencial para la Competitividad y la Gestión Público – Privada.	Mensual	El Director del Departamento Administrativo de la Función Pública. Quién delega al Doctor Francisco Alfonso Camargo Salas.

Tipo de Instancia (Comité, Junta, etc.)	Marco Normativo	Integrantes	Periodicidad Reuniones	Delegado
		9. •Consejera Presidencial para la Gestión y Cumplimiento		

Fuente: Elaboración propia, DAFP, 2022.

b. Instancias de participación internas

El Departamento cuenta con seis instancias internas, de las cuales el Comité Directivo es que la que se cita con mayor frecuencia, aunque las demás sean necesarias para dar alcance a la normatividad y el desarrollo de los temas específicos. Se destaca que el Comité Interno de Gestión de Información Estratégica se creó en el cuatrienio como una instancia independiente para dar mayor relevancia a la gestión estratégica de la información en la entidad y fomentar la cultura de toma de decisiones basadas en la evidencia.

Tabla 41. Instancias de participación interna.

Tipo de Instancia (Comité, otro)	Marco Normativo	Integrantes	Periodicidad Reuniones
Comité Institucional de Coordinación de Control Interno	Decreto 648 de 2017 "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública" Resolución 126 de 2018 "Por la cual se modifica parcialmente las Resoluciones Nos. 1644 de 2013 y 285 de 2016 y 442 de 2017 expedidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública".	**Preside**: El director general, según Artículo 4. Secretaría Técnica: jefe de Control Interno **Integra**: 1. El director general 2. El subdirector 3. El secretario general 4. El director de Gestión y Desempeño Institucional 5. El jefe de la Oficina Asesora de Planeación 6. El líder que el director de Función Pública designe para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, articulado con el Modelo Estándar de Control Interno –MECI 7. El jefe de la Oficina de Control Interno	Mínimo 2 veces en el año. Por necesidad.
Comité Institucional de	Decreto 1499 de 2017 "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto	**Preside**: El subdirector del Departamento Administrativo de la Función Pública, según Artículo 2.2.22.3.8.	Mínimo 1 vez cada trimestre.

Gestión y Desempeño	Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015".	**Secretaría Técnica**: jefe de Planeación Departamento Administrativo de la Función Pública. **Integra:** 1. Subdirector 2. secretario general 3. 6 directores técnicos 4. 4 oficinas asesoras 5. 6 coordinadores de los grupos de la Secretaría General	Por necesidad.
Comité Directivo del Departamento Administrativo de la Función Pública	Resolución 442 de 2017 "Por la cual se modifica parcialmente las Resoluciones Nos. 1644 de 2013 y 285 de 2016 expedidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública".	**Preside**: El director general **Secretaría Técnica**: delegado de la Dirección General **Integra**: 1. El director general 2. El subdirector 3. El secretario general 4. Los 6 directores técnicos 5. Invitados con voz, pero sin voto	Mínimo 1 vez al mes.
Comité Interno de Coordinación y Seguimiento del Proceso de Acción Integral en la Administración Pública Nacional y Territorial	Resolución 0364 de 2019, "Por medio de la cual se crea el Comité Interno de Coordinación y Seguimiento del Proceso de Acción Integral en la Administración Pública Nacional y Territorial del Departamento Administrativo de la Función Pública"	**Preside:** el director general **Secretaría Técnica:** Subdirección **Integra**: 1. El director de Función Pública o su delegado, quien lo presidirá. 2. El subdirector de Función Pública o su delegado 3. El secretario general o su delegado 4. El director de desarrollo organizacional 5. El director de Gestión del Conocimiento 6. El director de Gestión y Desempeño Institucional 7. El director de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano 8. El director Jurídico **9.** El jefe de la Oficina Asesora de Planeación	
Comité Interno de Gestión de Información Estratégica	Resolución 110 de 2020 "Por medio de la cual se crea el comité interno de gestión estratégica del Departamento Administrativo de la Función Pública	**Preside**: El director general **Secretaría Técnica:** Oficina Asesora de Planeación **Integra**: 1. Subdirector 2. Los directores técnicos del departamento 3. El secretario general	Mínimo 1 vez al mes.

		4. Jefe de Oficina Asesora de Planeación 5. El jefe de la oficina de tecnologías de la información y las comunicaciones	
Comité Interno de Publicaciones	Resolución 258 de 2021, "Por medio de la cual se crea el Comité de Publicaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública"	**Preside:** el director general **Integra**: 1. El director de Función Pública o su delegado, quien lo presidirá. 2. El subdirector de Función Pública o su delegado 3. El director de Gestión del Conocimiento o su delegado 4. El jefe de la Oficina Asesora de Planeación o su delegado **5.** El jefe de la Oficina Asesora de Comunicaciones o su delegado	Mínimo 1 vez al mes.

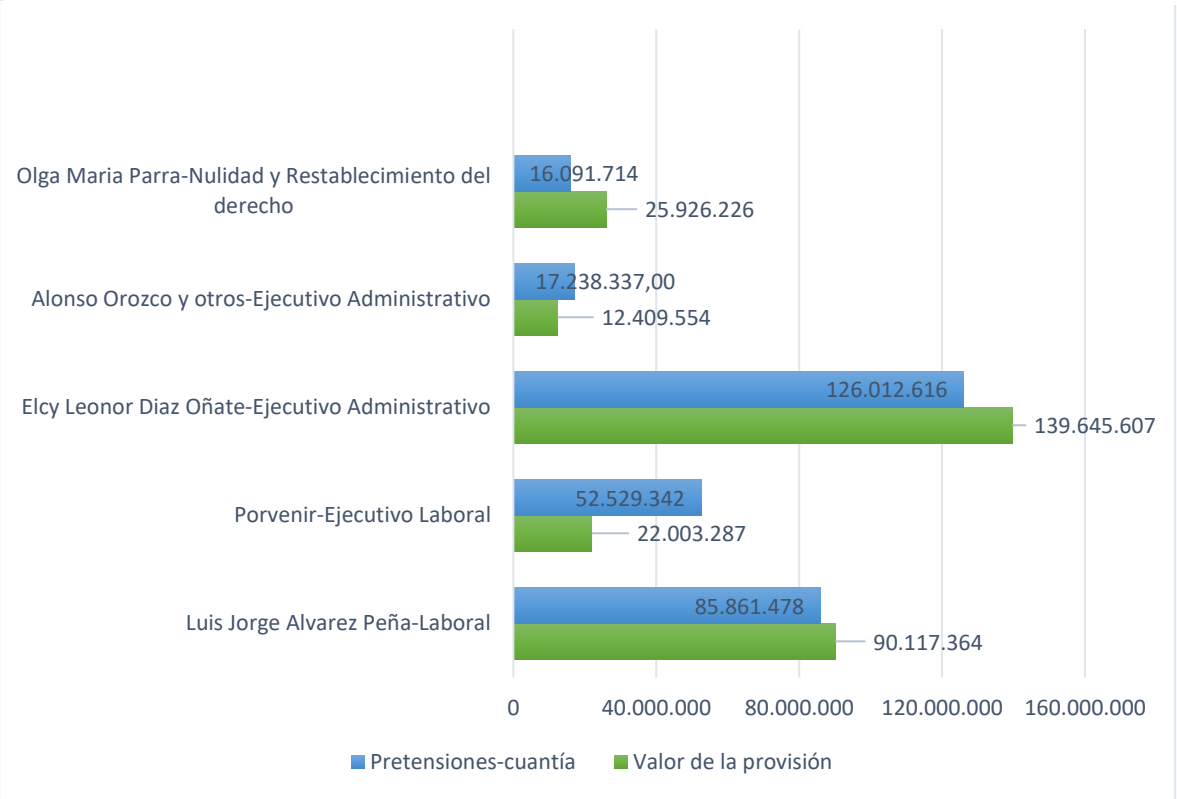
Fuente: Elaboración propia, DAFP, 2022.

11. ASUNTOS JURÍDICOS Y DE CONTROL

a. Acciones Judiciales[20]

De acuerdo con el último informe de litigiosidad preparado por la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, con corte al mes de marzo de 2022, el éxito procesal del Departamento Administrativo de la Función Pública fue del 100%, mientras que la tasa de éxito nacional es del 44,6%. Dichos resultados reflejan el cumplimiento y la oportunidad en la intervención de los procesos.

Ilustración 4. Procesos judiciales provisionados



Fuente: DAFP, 2022.

Actualmente, la entidad cuenta con cinco (05) procesos judiciales provisionados, en atención a que representan riesgo alto de pérdida o condena en contra de la entidad. El valor total de la provisión contable a mayo de 2022 es de doscientos noventa millones ciento dos mil treinta y ocho pesos ($290.102.038). Respecto de la particularidad de cada uno de los procesos judiciales, se anexa a este informe un cuadro en el que se reflejan la totalidad de los procesos judiciales en los que el Departamento Administrativo de la Función Pública es parte.

[20] En el anexo 31 se relacionan los datos específicos de los procesos tales como: identificación del proceso, tipo de acción, nombre del demandante, valor pretensiones, valor provisión (respecto de los 5 procesos relacionados) y etapa procesal.

b. Procesos disciplinarios

El Departamento cuenta con algunos procesos disciplinarios activos los cuales se relacionan en detalle en el anexo 32. En términos generales se encuentra que la mayoría de los hechos motivo de apertura de los procesos se presentaron en el año 2020, mientras que el 2021 fue el año en que menor número de hechos se presentaron.

c. Planes de mejoramiento suscritos con la Contraloría General de la República

Función Pública no tiene suscritos Planes de Mejoramiento con la Contraloría General de la República. Teniendo en cuenta que en el año 2021 se adelantó una auditoría de cumplimiento por parte del ente de control, arrojando como resultado cero observaciones y cero hallazgos[21].

12. TEMAS PRIORITARIOS TÉCNICOS

Finalmente, se presenta una breve descripción de los temas técnicos prioritarios que identificó el equipo directivo en el cierre del periodo de gobierno.

Tabla 42. Temas técnicos priorizados.

Nro.	Tema	Descripción
1	Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Después de 5 años de implementación del Modelo, se hace necesario, actualizar su estructura, tomando nuevos referentes de modelos de gestión internacionales, así como los aprendizajes en su implementación; esto con el fin de alcanzar los propósitos trazados en su concepción a saber: mayor productividad institucional; entidades públicas inteligentes, ágiles y flexibles, transparentes, con servidores íntegros y ciudadanos corresponsables, que procuran un mayor bienestar social, al concentrarse en resultados que satisfagan las necesidades y problemas de la ciudadanía; igualmente, atendiendo las capacidades institucionales bajo criterios diferenciales y promoviendo su avance para mayores resultados.
2	Medición del Desempeño Institucional	Actualizar la medición incorporando las nuevas políticas de gestión, la nueva estructura del modelo que se defina en la próxima vigencia, así como la percepción de los servidores y de la ciudadanía, con el fin de evaluar, bajo estas tres miradas, la efectividad de la gestión de las entidades.
3	Acción integral y articulada para el mejoramiento de la gestión y el desempeño institucional	Un gran reto debe ser definir e implementar una estrategia de intervención integral y articulada en nación y territorio, que permita fortalecer las capacidades y competencias de las entidades, por lo cual es indispensable que Función Pública oriente una cantidad significativa de recursos para este ejercicio y que la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP se convierta en el brazo técnico de apoyo para el desarrollo e implementación de la estrategia.
4	Política de Control Interno	Frente a esta política se ha identificado la necesidad de fortalecer las capacidades de los auditores de las oficinas de control interno, a través del establecimiento de un cuadro funcional de empleo y la promoción de la cualificación del desarrollo de competencias en análisis de datos. Para este efecto, la ESAP debería constituirse como la instancia certificadora de estas competencias, o debería definirse en cualquier caso este responsable para que la dicha certificación sea materializada bajo los estándares que establezca

[21] En el anexo 33 se presentan los resultados del último informe del Sistema de control interno.

Nro.	Tema	Descripción
		Función Pública. Este importante reto deberá armonizarse con los avances que surta la aplicabilidad del marco general de cualificaciones para el sector público. Por otra parte, es importante adelantar la reglamentación del mérito para el nombramiento y evaluación de los jefes de control interno de las entidades territoriales. Para el nombramiento de los Jefes de Control Interno que nombra el señor presidente de la República, se debería reglamentar, a través de la expedición de un decreto, el proceso de selección mediante convocatoria pública, que garantice la vinculación de los mejores perfiles a estos cargos. Para fortalecer la articulación del control interno con el control fiscal es necesario robustecer en todas las entidades la Gestión de Riesgos y Controles, integrando los riesgos fiscales. Así mismo, en coordinación con la Secretaría de Transparencia, se deben definir lineamientos que involucren los riesgos de corrupción, fraude y operaciones sospechosas en lavado de activos y financiación del terrorismo, de acuerdo con las tendencias internacionales. De igual manera, se ha identificado la necesidad de desarrollar auditorías compartidas, estratégicas y transversales en temas prioritarios para el Gobierno. Para ello, se requiere el otorgamiento de la atribución legal para conformar equipos interinstitucionales de auditores de alto nivel, conformados por las diferentes entidades y con una asignación adecuada de recursos para la implementación de la estrategia. Igualmente, se requiere fortalecer las competencias de los representantes legales y equipos directivos en gestión de riesgos, que comprendan los temas señalados anteriormente. Finalmente, será prioritario reglamentar el Decreto Ley 403 de 2020, en lo que hace referencia a la conformación de los equipos mínimos multidisciplinarios de las oficinas de control interno, así como la destinación de los recursos de los Fondos Cuenta para que estos financien la auditoria de los mismos.
5	Premio Nacional de Alta Gerencia y Banco de Éxitos	El Premio Nacional de Alta Gerencia es el estímulo por excelencia a través del cual se reconoce el buen desempeño de las entidades públicas, así como las experiencias que se destacan por sus resultados e innovación, contribuyendo al cumplimiento de las metas del gobierno. El Premio se convierte en la estrategia del gobierno a través de la cual se reconocen las mejores experiencias, demostrando y destacando la capacidad y compromiso de las entidades. En las 21 ediciones del Premio, varias experiencias postuladas, fueron merecedoras del Premio y hoy en día son un hito en nuestro país. Además, estas experiencias son el insumo primordial del Banco de Éxitos, micrositio de la entidad en donde reposan las buenas prácticas replicables en el nivel nacional o territorial. Será indispensable hacia el futuro generar un impulso a la réplica de estas buenas prácticas, aprovechando estrategias de articulación interinstitucional derivadas delo Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional.
6	Fortalecimiento de capacidades institucionales de las entidades del orden nacional y territorial con la implementación de la política de gestión del conocimiento y la innovación	Función Pública, en calidad de líder de la política de gestión del conocimiento y la innovación, deberá seguir fortaleciendo sus procesos de acompañamiento para que las entidades en nación y territorio implementen los lineamientos en este tema, en especial en aquellas que cuentan con los Índices de Desempeño Institucional más bajos. Así mismo, deberá diseñar y ejecutar estrategias para generar capacidades en los servidores públicos y contratistas con mirar a asegurar que estos cuenten con los conocimientos, competencias y habilidades para consolidar una cultura organizacional orientada a la producción, uso, apropiación, analítica, difusión y transferencia del conocimiento. Por otro lado, se deberá promover espacios para la apropiación social del conocimiento, a fin de profundizar en el intercambio de aprendizajes entre las entidades públicas del orden nacional y territorial, a través de encuentros a

Nro.	Tema	Descripción
		manera de diálogos de saberes que permitan compartir y apropiar conocimientos y buenas prácticas de gestión que sean replicables y que fomenten el fortalecimiento organizacional. Por último, deberá cumplir con las obligaciones adquiridas en el documento Conpes 4069 de 2021, política nacional de ciencia, tecnología e innovación 2022-2031.
7	Nuevo sistema de carrera administrativa y consolidación del mérito	Reconociendo los avances significativos en materia de mérito, para adaptarse a los cambios que imponen la cuarta revolución industrial y la pospandemia se requiere flexibilizar el sistema de carrera administrativa en Colombia, que permita un modelo de empleo público que estimule el ascenso y la movilidad horizontal y contemple pruebas de permanencia en el servicio. Así mismo, se deberán seguir adelantando los concursos de mérito para proveer los cargos que aún se encuentren en provisionalidad en el Estado colombiano, en los sistemas vigentes.
8	Servicio público del futuro	Consolidar el programa Servidor Público 4.0, desde las nuevas competencias de los servidores públicos, en articulación con el marco nacional de cualificaciones para el sector público. Lo anterior con el propósito de que se continúe fortaleciendo la profesionalización de los servidores, la apertura a nuevas disciplinas, el trabajo por medios virtuales, la estructuración de entidades 4.0 y un modelo de trabajo inteligente alineado con la era digital.
9	Inclusión y diversidad en el empleo público	A partir de los avances obtenidos en materia de inclusión y diversidad en el empleo público, se debe seguir promoviendo la paridad de género en la alta dirección del Estado, el ingreso de jóvenes y de personas con discapacidad al servicio público, siempre garantizando el principio de mérito y en aras de la productividad, la eficiencia y el buen servicio al ciudadano.
10	Ferias Acércate	Garantizar la ampliación en cobertura, continuidad y mejoramiento de la estrategia de las Ferias Acércate posibilitará la articulación de la oferta institucional de los tres niveles de gobierno en territorio, cumpliendo la misionalidad de la entidad, como un motor dinamizador de la gestión pública y constructor de confianza pública que materializa las políticas de relacionamiento Estado – Ciudadanía que Función Pública lidera en los municipios con más necesidades de fortalecimiento institucional y reconstrucción del tejido social.
11	Estrategia para la Innovación.	Generar una estrategia integral que permita consolidar una mentalidad y cultura afines a la innovación en el sector público y a promover la experimentación y la iteración para generar valor público, así como el uso y aprovechamiento del conocimiento para la toma de decisiones en las entidades.
12	**Transformación institucional y Descentralización**	○ Implementación de la "***Política de Transformación Institucional****: Aumento de las capacidades del Estado, mayor Eficiencia del Gasto Público, y medición de la Productividad Pública".* ○ Diseño e implementación de una **agenda de transformación institucional**: **<u>Eje de gobernanza</u>** 1. **Prospectiva e innovación anticipatoria** para la transformación del Estado 2. **Adaptación de la institucionalidad** existente en nación y territorio para un Estado más eficiente, que dé respuesta a los retos que plantee el nuevo Plan Nacional de Desarrollo (reformas, fusiones, liquidaciones, creaciones ya identificadas). 3. **Fortalecimiento de la descentralización territorial**, a través de la racionalización de competencias administrativas en nación, en territorio, y entre nación y territorio, y la legitimización de la gobernanza ancestral; así mismo, se acompañarán los procesos de asociatividad territorial con el objetivo de aumentar la eficiencia administrativa. 4. Implementación de las recomendaciones de mejora del **Sistema de Administración del Territorio - SAT**

Nro.	Tema	Descripción
		5. **Simplificación y racionalización de organismos de coordinación intersectorial** (sistemas administrativos, comisiones intersectoriales y consejos) **<u>Eje de seguimiento y medición de la Organización institucional, el cual prevé preservar el conocimiento institucional a través de:</u>** 1. Implementación de los **Catálogos de competencias administrativas** para nación y territorio. 2. Alineación de trazadores organizacionales con los trazadores presupuestales, contables, estadísticos y de soporte. 3. Medición de la productividad pública **<u>Eje del Marco Nacional de Cualificaciones Públicas</u>** 1. Caracterización sectorial 2. Identificación de brechas de capital humano según cada negocio público 3. Análisis ocupacional y funcional 4. Estructuración de las nuevas cualificaciones públicas Frente al marco nacional de cualificaciones, en su dimensión pública, será esencial consolidar a la entidad como líder del proceso, que deberán acompañar las otras entidades que hacen parte del sistema, y diseñar la organización interinstitucional que deberá gobernarlo hacia lo público, considerando además las reformas que esto pueda tener para el empleo público. En conjunto, el Estado se permitirá achatar las actuales escalas salariales, sincerar y hacer más eficiente su gasto público.
13	Escuela de Formación de Formadores	Potenciar la Escuela de Formación de Formadores en Gestión del Conocimiento y la Innovación, puesta al servicio en 2022, para facilitar el acceso al conocimiento de frontera sobre la temática y fortalecer competencias de los servidores públicos y colaboradores de las entidades del orden nacional y territorial, articulándola con la Red académica “El estado del Estado”.
14	Fortalecimiento de los sistemas de información misionales.	Todos los sistemas misionales (SIGEP, SUIT y FURAG), los aplicativos misionales (Aplicativo por la integridad y el Gestor Normativo), y los micrositios misionales (Espacio Virtual de Asesoría, Herramienta de veeduría, SIRCAP y el Banco de Éxitos) de la entidad requieren de un desarrollo continuo para mantenerse vigentes. Será prioritario continuar el proceso de actualización tecnológica de acuerdo con las necesidades institucionales y del sector, buscando alternativas que permitan soportar los altos niveles de tráfico en tiempo de alta concurrencia. Esto último es particularmente importante de cara al SIGEP. Así, es indispensable continuar el fortalecimiento de la infraestructura de TI con la incorporación de nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones, especialmente en lo relacionado con la implementación de la nube hibrida (pública-privada), la optimización de los servicios de bases de datos y la aplicación de nuevas tecnologías en los sistemas de información como el SUIT.
15	Sistema Nacional de Rendición de Cuentas	Continuar liderando la operación del Sistema Nacional de Rendición de Cuentas, así como la activación y seguimiento al desarrollo de nodos de rendición de cuentas, coordinando y articulando con los actores del Sistema y otras alianzas claves que logren dinamizar el movimiento del sistema, así como acompañar y hacer seguimiento a los compromisos institucionales e interinstitucionales resultantes de los ejercicios de rendición de cuentas, en el marco de la agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, apalancándose en herramientas digitales que faciliten la articulación de entidades por temáticas y acciones con las necesidades ciudadanas.

Nro.	Tema	Descripción
16	**Optimización y simplificación de la oferta institucional - trámites**	Reducir la oferta de trámites disponibles a partir de la estandarización de trámites modelos adelantados por las entidades nacionales responsables, logrando homogenizar la oferta en cuanto a la definición de documentos, requisitos y condiciones únicas para acceder al trámite. Así mismo, se deberá eliminar cobros no autorizados y oferta tipificada como trámite y que podría ser reemplazada por una consulta de acceso a información pública o la acción proactiva del Gobierno sin necesidad de actuación de la ciudadanía.
17	**Estado abierto**	Se requiere instrumentalizar el enfoque a partir de la formulación de herramientas que le permita a las entidades avanzar en la identificación, implementación y seguimiento de acciones integrales de mejoramiento a la relación Estado – Ciudadanía, logrando apalancarse en MIPG y delimitando los límites con los programas de Ética y Transparencia.
18	**La ciudadanía en las nuevas figuras asociativas**	Establecer el marco de responsabilidades de las figuras de asociatividad territorial (RAP, Regiones Metropolitanas, etc.) en cuanto a las políticas de relacionamiento entre el Estado y la ciudadanía, de cara a la Misión de Descentralización (en desarrollo), y con especial atención orientada al establecimiento de obligatoriedades frente a la transparencia y el acceso a la información pública, el perfilamiento de su oferta de trámites, la rendición de cuentas, la participación ciudadana en la gestión pública y el servicio al ciudadano como elemento transversal.
19	**Transversalización del enfoque de Paz en el relacionamiento con la ciudadanía**	Desde Función Pública se debe ampliar el alcance del enfoque de paz a otros espacios de relacionamiento entre el Estado y la ciudadanía como lo son la participación ciudadana en la gestión pública y el servicio al ciudadano, además de la rendición de cuentas establecida como compromiso en el Plan Marco de Implementación (PMI), contribuyendo al cierre de brechas entre nación y territorio y al fortalecimiento de la confianza de la ciudadanía en el Estado.
20	**Fortalecimiento técnico y tecnológico de la integridad pública**	Fortalecimiento técnico y tecnológico de las entidades del nivel territorial para la implementación y desarrollo de la política de Integridad (Sistema Nacional de Integridad, Código de Integridad, Gestión preventiva de conflictos de intereses, entre otros), a partir del uso y aprovechamiento para la toma de decisiones de la información disponible en el Aplicativo de la integridad pública, que debe ser actualizado y fortalecido con los intercambios de información desarrollados con las fuentes oficiales de la misma (como SECOP, SIGEP, RNE, DIAN, entre otros).
21	**Relacionamiento diferencial – construcción de rutas**	Acompañar la formulación e implementación de acciones, lineamientos y herramientas de participación ciudadana en entidades priorizadas a partir de rutas de relacionamiento de población con enfoque diferencial, especialmente personas en reincorporación, pueblos étnicos, mujeres y población con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, haciendo uso de tecnologías que dinamicen agendas y metodologías de innovación abierta que permitan mejorar la oferta institucional en articulación con la ciudadanía, generando datos e información asociada con la adopción de la política de participación ciudadana en la gestión pública, el presupuesto articulado, los resultados obtenidos y la experiencia ciudadana identificada.
22	**Diálogo social para la negociación colectiva con organización sindicales de empleados públicos**	El Departamento Administrativo de la Función Pública es una de las 4 entidades públicas, establecidas en el Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, representantes del Gobierno Nacional en la negociación colectiva con empleados públicos de contenido general o común. El Departamento, durante la negociación, participa como secretario técnico y tiene liderazgo permanente debido a que la mayoría de solicitudes presentadas por las organizaciones son de su competencia. Ahora bien, es importante señalar que la próxima administración tiene como reto dirigir la negociación colectiva de carácter general con empleados públicos que se llevará a cabo a partir de febrero de 2023 y, para dar inicio a la misma, el cumplimiento de los acuerdos que se encuentren pendientes de las negociaciones anteriores.
23	**Posicionamiento internacional de la entidad**	Dar continuidad al importante posicionamiento internacional que ha alcanzado Función Pública en los últimos 4 años, a través de la generación de nuevos relacionamientos con entidades homologas de distintas latitudes, además de

Nro.	Tema	Descripción
		profundizar la activa participación que viene dándose en las instancias de la OCDE donde se abordan temas de competencia.
24	**Articulación interna para la gestión misional**	Es importante señalar que el funcionamiento efectivo de la entidad depende en gran medida de una adecuada articulación entre las dependencias técnicas y la Subdirección General. En este sentido, el principal reto que enfrenta la Subdirección es trabajar en la construcción y permanente fortalecimiento de un sentido de trabajo colectivo entre las diferentes áreas técnicas de la entidad. Con lo anterior, cuando algún tema se traslape entre diferentes direcciones, es posible que se avance desde una perspectiva de entidad y no de “áreas”.
25	**Estrategia de gerencia pública articulada a través de redes colaborativas de trabajo**	Los Equipos Transversales deberán evolucionar para convertirse en comunidades de práctica y aprendizaje en el sector público, con una necesaria participación masiva de entidades territoriales, lo cual implica contar con instrumentos para la gestión del conocimiento, la innovación, la experimentación y la cocreación con sus integrantes. Adicionalmente, se tendrá que trabajar en el posicionamiento del Espacio Virtual de Asesoría como plataforma virtual que pone a disposición de servidores públicos y contratistas una serie de herramientas de trabajo colaborativo y en red para aprovechar la inteligencia colectiva y aportar al mejoramiento permanente de la gestión pública. Finalmente, se exhorta a que la estrategia sea postulada a premios y congresos internacionales como los de la Organización de los Estados Americanos (OEA), la Comunidad NovaGob, el Congreso CLAD, entre otros, pues se ha evidenciado que esta experiencia está asociada a la innovación en la gestión de personas en la administración pública y cuenta con capacidad para ser reconocida, destacada y transferida a otras entidades de otros países.
26	**Integración de sistemas para el seguimiento a la gestión**	Respecto al CRM, se tiene prevista una fase 4 que contempla la inclusión de los otros servicios que presta Función Pública a sus grupos de valor y de los cuales se deberá contar con un registro para su seguimiento, con el fin de tener una visión de 360 grados sobre la interacción con los grupos de valor en todas las actividades misionales. De igual forma, se deberán integrar los sistemas manejados en el Departamento Administrativo de Función Pública que tengan intervención en los grupos de valor, SUIT, FURAG, SIGEP, entre otros. De otra parte, es recomendable la estabilización de las fases ya desarrolladas anteriormente.

Lista de Anexos

Anexo 1	Anexo_1_Informe_conpes_4007_2.1_2021-II_5
Anexo 2	Ejecución presupuestal 2018.
Anexo 3	Ejecución presupuestal 2019
Anexo 4	Ejecución presupuestal 2020
Anexo 5	Ejecución presupuestal 2021
Anexo 6	Ejecución presupuestal 2022
Anexo 7	2018_Estado de Cambios en el Patrimonio
Anexo 8	2018_Balance_general_a_diciembre
Anexo 9	2018_Estado_actividad_financiera_economica_social_y_ambiental
Anexo 10	2018_Notas_estados_financieros
Anexo 11	2019_Estado_cambios_patrimonio
Anexo 12	2019_Estado_resultados
Anexo 13	2019_Estado_situacion_financiera
Anexo 14	2019_Notas_a_los_estados_financieros
Anexo 15	2020_Cambio_patrimonio
Anexo 16	2020_Estado_resultados
Anexo 17	2020_Estado_situacion_financiera
Anexo 18	2020_Nota_estados
Anexo 19	2021_Cambios_en_el_patrimonio
Anexo 20	2021_Estado_resultados_diciembre
Anexo 21	2021_Estado_situacion_financiera_diciembre
Anexo 22	2021_Notas_plantilla_contaduria
Anexo 23	2022_Estado_de_resultados_enero
Anexo 24	2022_Estado_resultados_febrero
Anexo 25	2022_Estado_situacion_financiera_enero
Anexo 26	2022_Estado_situacion_financiera_febrero
Anexo 27	Inventario_bienes_muebles_e_inmuebles
Anexo 28	Certificacion_contraloria_obras_inconclusas
Anexo 29	Lista_contratos_con_objeto_contractual.
Anexo 30	2022-03-31_Justificacion_anterproyecto_dafp_2023
Anexo 31	Relación de procesos judiciales del dafp
Anexo 32	Relación de procesos disciplinarios dafp
Anexo 33	Informe_evaluacion_sci_segundo_semestre_2021