



El futuro  
es de todos

DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación

# Informe sectorial del balance de cierre de gestión

SECTOR FUNCIÓN  
PÚBLICA

2018–2022

 **CONPES**



El futuro  
es de todos

DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación

# Informe sectorial del balance de cierre de gestión

SECTOR FUNCIÓN PÚBLICA

2018–2022



**El futuro  
es de todos**

**DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación**

[www.dnp.gov.co](http://www.dnp.gov.co)

**Dirección General**

Alejandra Botero Barco

**Subdirección General de Prospectiva y Desarrollo Nacional**

Laura Milena Pabón

**Subdirección de Descentralización y Desarrollo Territorial**

Lorena Garnica de la Espriella

**Subdirección General de Inversiones, Seguimiento y Evaluación**

Yesid Parra

**Subdirección General del Sistema de Regalías**

Amparo García Montaña

**Coordinadora Grupo CONPES**

María Fernanda Cortés Garzón

**Grupo CONPES**

René Sandoval

Sebastián Pulgarín

Jairo Castillo

Nelson Pardo

Lina Moncaleano

Carolina Cardona Osorio

Andrea Milena Arias

Nicolás Arce Buitrago

© Departamento Nacional de Planeación

Calle 26 No. 13 – 19

Teléfono: 601 381 5000

Bogotá D. C., Colombia

# Contenido

<b>Introducción</b>	<b>5</b>
<b>1. Cumplimiento de metas de compromisos gubernamentales</b>	<b>9</b>
1.1. Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022: “Pacto por Colombia, pacto por la equidad”	10
Pactos Estructurales	11
Pactos Transversales	12
1.2. Principales logros del sector en el periodo 2018-2022	12
<b>2. Inversión del Presupuesto General de la Nación 2018-2022</b>	<b>27</b>
2.1. Recursos del sector para 2018-2022	28
2.2. Inversión del Sector Presupuesto General de la Nación 2018-2022	29
2.1. Programas de inversión del sector	30
<b>3. Reglamentación</b>	<b>35</b>
3.1. Estado de reglamentación de la Ley 1955 de 2019	36
3.2. Reglamentación sectorial relevante	37
3.3. Reglamentación para mitigar los efectos de la pandemia	37
<b>4. Temas Coyunturales durante el periodo de gobierno</b>	<b>41</b>
4.1. Mitigación de los efectos de la pandemia	42
4.2. Pacto Colombia con las Juventudes	45
<b>5. Compromisos de mediano y largo plazo</b>	<b>49</b>
5.1. Documentos CONPES de política	50
5.2. Avances en la implementación del Acuerdo: política de Paz con Legalidad	52
5.2.1. Recursos invertidos en la implementación de la política de Paz con Legalidad	52
5.2.2. Avances en la implementación del Plan Marco de Implementación (PMI)	55
<b>6. Compromisos con grupos étnicos</b>	<b>59</b>
Población indígena	61
NARP	61
Rrom	62
<b>Anexos</b>	<b>65</b>
<b>Anexo 1.</b> Metas del Sector Función Pública-Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022	66
<b>Anexo 2.</b> Artículos reglamentados del PND 2018-2022 a cargo del Sector Función Pública	67
<b>Anexo 3.</b> Acciones a cargo del Sector Función Pública en Documentos CONPES con corte a 2021-2 relacionados con la pandemia	68
<b>Anexo 4.</b> Acciones a cargo del Sector Función Pública en Documentos CONPES 4040 con corte a 2021-2	68
<b>Anexo 5.</b> Acciones a cargo del Sector Función Pública en Documentos CONPES con corte a 2021-2	68
<b>Anexo 6.</b> Metas del Sector Función Pública en el Plan Marco de Implementación 2019-2022	70
<b>Anexo 7.</b> Indicadores del Sector Función Pública Grupos Étnicos-Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022	71

# Lista de siglas

- ART:** Agencia de Renovación del Territorio
- CETAP:** Centros Territoriales de Administración Pública
- CGR:** Contraloría General de la República
- CLAD:** Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo
- CNSC:** Comisión Nacional del Servicio Civil
- CONPES:** Consejo Nacional de Política Económica y Social
- CRC:** Comisión de Regulación de Comunicaciones
- DAFP:** Departamento Administrativo de la Función Pública
- DANE:** Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas
- DNP:** Departamento Nacional de Planeación
- ESAP:** Escuela Superior de Administración Pública
- ESE:** Empresa Social del Estado
- IDI:** Índice de Desempeño Institucional
- MIPG:** Modelo Integrado de Planeación y Gestión
- NARP:** Negro, Afrocolombiano, Raizal y Palenquero
- NTCPE:** Norma Técnica de Calidad del Proceso Estadístico
- OCAD:** Órgano Colegiado de Administración y Decisión
- OCDE:** Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
- ODS:** Objetivos de Desarrollo Sostenible
- PDET:** Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial
- PGN:** Presupuesto General de la Nación
- PMI:** Plan Marco de Implementación
- PND:** Plan Nacional de Desarrollo
- PNS:** Planes Nacionales Sectoriales
- SACI:** Sistema de Alertas de Control Interno
- SIGEP:** Sistema de Información y Gestión del Empleo Público
- SIIF:** Sistema Integrado de Información Financiera Nación
- SIIPO:** Sistema Integrado de Información para el Postconflicto
- SINERGIA:** Sistema Nacional de Evaluación de Gestión y Resultados
- SISCONPES:** Sistema de Seguimiento a Documentos de Política del CONPES
- SPI:** Sistema de Seguimiento a Proyectos de Inversión
- TIC:** Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
- ZOMAC:** Zonas Más Afectadas por el Conflicto

# Introducción

El periodo de Gobierno del presidente Iván Duque Márquez (2018-2022) trajo consigo grandes retos para el país; la pandemia derivada de la COVID-19 nos obligó a pensar a Colombia de manera diferente y a trabajar en equipo para poder encauzar de nuevo el sector de la economía hacia una senda de crecimiento sostenible, que esperamos nos consolide como una sociedad incluyente, con oportunidades para los menos favorecidos.

El Sector Función Pública, en cabeza del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), junto con sus entidades adscritas y vinculadas<sup>1</sup>, asumió varias de las grandes tareas que se derivaron de la atención a la crisis. Vale la pena destacar la modernización del empleo público, el fortalecimiento de las políticas que buscan mejorar la relación entre el ciudadano y el Estado, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), así como la mejora en el desempeño institucional en entidades nacionales y territoriales, gracias al esquema de intervención integral adoptado; entre otros.

En estos años, a pesar de los cambios inesperados, el sector ha logrado un cumplimiento de más del 89,3% de sus metas relacionadas con el Plan Nacional de Desarrollo (PND), y sigue manteniendo su liderazgo técnico, en apoyo a los demás sectores del país, gracias a un equipo técnico de alta calidad y con un compromiso permanente con el desarrollo del país.

En este sentido, el presente documento contiene el balance de la información disponible a nivel sectorial, en este caso para el Sector Función Pública, de la gestión realizada por las entidades del orden nacional durante el periodo de gobierno del presidente Iván Duque Márquez entre 2018 y 2022. El principal objetivo es identificar y consolidar la información disponible en los sistemas de información del Estado colombiano y/o aplicativos webs de los 23 sectores del Gobierno Nacional, que sirva de insumo en la construcción del informe de cierre de gestión de gobierno del periodo 2018-2022.

Con el anterior propósito el Grupo CONPES del Departamento Nacional de Planeación (DNP) realizó la coordinación, articulación y gestión para la consolidación de la información sectorial, que da cuenta de la gestión realizada durante el periodo de gobierno y los principales aspectos o hitos a considerar como base de un proceso efectivo de empalme con el próximo gobierno.

Dicha información se clasifica en las siguientes categorías: i) información estadística; ii) actos administrativos; iii) documentos externos, que incluye la expedición de políticas, estudios sectoriales, investigaciones, boletines, reglamentos, guías y lineamientos, entre otros, y iv) documentos internos como procesos, procedimientos, manuales, instructivos y reglamentos.

---

La modernización del empleo público, el fortalecimiento de las políticas que buscan mejorar la relación entre el ciudadano y el Estado, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), así como la mejora en el desempeño institucional en entidades nacionales y territoriales, gracias al esquema de intervención integral adoptado.

---

<sup>1</sup> Escuela Superior de Administración Pública (ESAP).

Con base en lo anterior, el informe se construye con la siguiente estructura:

1. **Metas:** presenta el avance en el cumplimiento de las metas sectoriales mediante los indicadores del PND 2018-2022, así como de otras iniciativas relevantes.
2. **Presupuesto:** analiza la ejecución presupuestal de funcionamiento e inversión reportada por cada sector a través del Sistema Integrado de Información Financiera (SIIF) y el Sistema de Seguimiento de Proyectos de Inversión (SPI).
3. **Reglamentación:** señala el avance en el proceso de reglamentación relevante para conocer la trazabilidad y el estado de reglamentación de artículos del sector en la [Ley 1955 de 2019](#)<sup>2</sup>, como de aquella normativa con influencia para su gestión y la reglamentación expedida para la mitigación de los efectos de la pandemia.
4. **Temas coyunturales:** identifica las acciones emprendidas por el sector en respuesta a retos de carácter coyuntural que se presentaron durante el periodo de gobierno, tales como la pandemia causada por la COVID-19, la atención a la población migrante y la reconstrucción del Archipiélago de San Andrés y Providencia, entre otros.
5. **Compromisos de largo y mediano plazo:** identifica y compila los compromisos de mediano y largo plazo en función de instrumentos de planeación cuya incidencia supera el periodo de gobierno.
6. **Compromisos con grupos étnicos:** relaciona los compromisos que se han adquirido desde el sector con los distintos grupos étnicos en el marco del Plan Nacional de Desarrollo.

Vale la pena señalar que, si bien el análisis se enmarca principalmente en el [Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, pacto por la equidad”](#) (en adelante PND 2018-2022), adoptado mediante la Ley 1955 de 2019, también se busca recoger aquellas otras iniciativas relevantes que llevaron a cabo los sectores durante el periodo de gobierno en cumplimiento de sus funciones misionales y en atención a los temas coyunturales que debieron ser atendidos.

---

2 Ley 1955 de 2019 “Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, Pacto por Colombia, pacto por la equidad”.

Se requiere foto

Enviar foto con resolución para doble página

# 1. Cumplimiento de metas de compromisos gubernamentales

A continuación, se presenta un balance sobre el cumplimiento de los indicadores asociados al Plan Nacional de Desarrollo, de acuerdo con la información disponible en Sinergia, así como sobre los principales logros sectoriales en el actual periodo de gobierno.

## 1.1. Plan Nacional de Desarrollo 2018–2022: "Pacto por Colombia, pacto por la equidad"

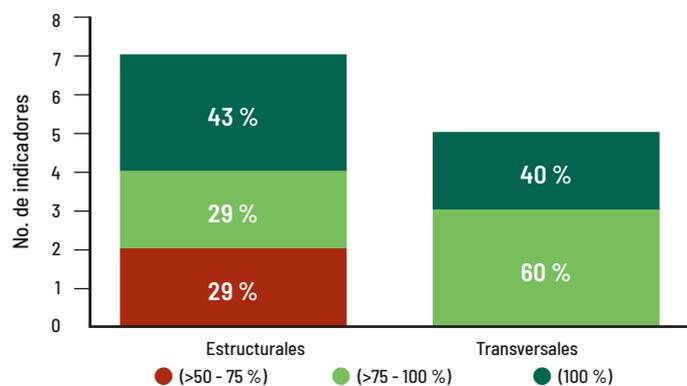
El PND 2018–2022, es la hoja de ruta establecida por el Gobierno Nacional del presidente Iván Duque, en la cual se establecen los objetivos, programas y metas para alcanzar la inclusión social y productiva, a través de la Equidad, el Emprendimiento y la Legalidad: la Legalidad como semilla, el Emprendimiento como tronco de crecimiento y la Equidad como fruto, para construir el futuro de Colombia. Dentro del PND 2018–2022 se trazaron cursos de acción para transformar las condiciones que harán posible acelerar el crecimiento económico y la equidad de oportunidades.

**Para monitorear la implementación del PND 2018–2022 se cuenta con un total de 655 indicadores distribuidos en los Pactos Estructurales (302), Transversales (310), Regionales (38) y de Consistencia Macroeconómica (5) que lo componen.**

Con corte al 31 de marzo de 2022, se ha avanzado en la implementación del 75% del Plan Nacional de Desarrollo del periodo de gobierno del presidente Iván Duque. De acuerdo con la información disponible en Sinergia para el seguimiento al PND 2018–2022, el Sector de la Función Pública es responsable de 13 indicadores asociados a los Pactos Estructurales y Transversales. Uno de estos indicadores está relacionado con el Capítulo Rrom del Pacto por la equidad de oportunidades para grupos étnicos y no se tiene en cuenta en este análisis, dado que este se aborda en la última sección del informe, relacionado con otros compromisos del sector con grupos étnicos.

La Gráfica 1. muestra su distribución de acuerdo con el nivel de avance reportado con corte a 31 de marzo de 2022, el cual se categoriza en un semáforo<sup>3</sup> definido en el marco del seguimiento liderado por el DNP.

**Gráfica 1. Indicadores del Sector Función Pública en el PND 2018–2022 según nivel de avance**



Fuente: Elaboración propia con base en Sinergia con corte a 31 de marzo de 2022.



el Sector de la Función Pública es responsable de

**13**

indicadores asociados a los Pactos Estructurales y Transversales.

<sup>3</sup> Las categorías del semáforo han sido definidas por la Dirección de Seguimiento y Evaluación de Políticas Públicas del DNP y se definen según el nivel de cumplimiento de la meta del cuatrienio de la siguiente manera: rojo (0 - 25%), naranja (>25 - 50%), amarillo (>50 - 75%), verde (>75 - <100%), y verde oscuro (100%).

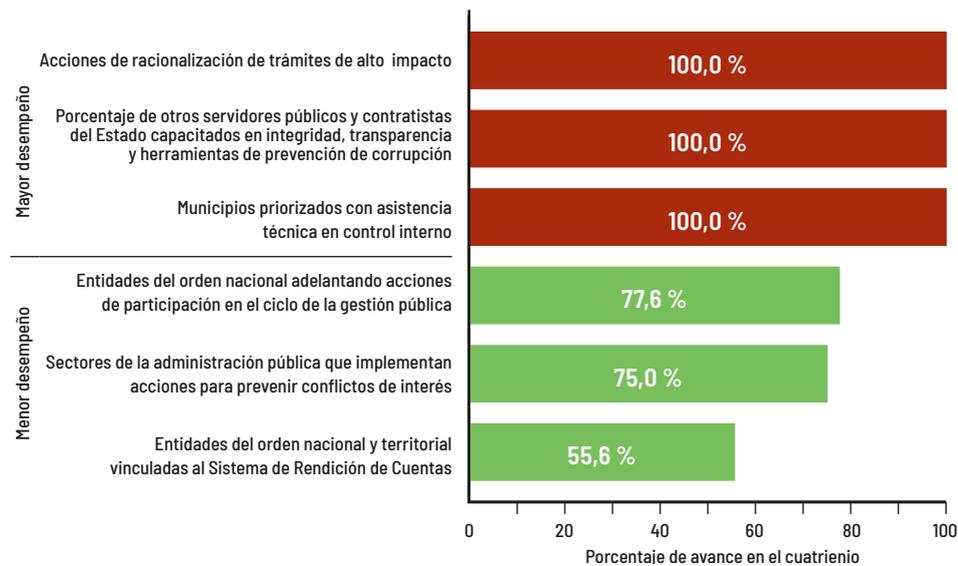
## Pactos Estructurales

El Sector Función Pública es responsable de 7 indicadores en los Pactos Estructurales (ver Tabla 5. del Anexo 1), de los cuales, con corte a marzo de 2022, más de la mitad registra un avance superior al 95%. Específicamente, se ha dado cumplimiento al 100% de 3 indicadores para el periodo 2018-2022, tal es el caso de las 2.911 acciones de racionalización de trámites de alto impacto adelantadas, relacionadas con reducción de procesos, procedimientos, requisitos, documentos, costos, tiempos, normas y/o uso de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones para que los ciudadanos accedan de una forma más fácil a sus derechos. Asimismo, en materia de capacitación en temas de integridad, transparencia y herramientas de prevención de la corrupción, se logró la certificación de más de 447.210 servidores públicos<sup>4</sup> y contratistas del Estado en estos temas (superando la meta establecida) y de 10.900<sup>5</sup> gerentes públicos. Igualmente se logró brindar asistencia técnica en materia de control interno a los 170 municipios PDET priorizados.

Otros de los avances a destacar son, la implementación de acciones para prevenir conflictos de interés en 18 sectores, la implementación de acciones de participación por parte de 135 entidades del orden nacional, y la vinculación en el Sistema de Rendición de Cuentas de 125 entidades pioneras, con corte al 31 de marzo de 2022.

En la siguiente gráfica se observan tres de los indicadores que presentan mayor y menor avance respecto de la meta del cuatrienio, respectivamente:

**Gráfica 2. Nivel de avance de los indicadores del Sector Función Pública en pactos estructurales del PND 2018-2022**



Fuente: Elaboración propia con base en Sinergia con corte al 31 de marzo de 2022.

<sup>4</sup> Servidores públicos diferentes a gerentes públicos.

<sup>5</sup> De acuerdo con la información cuantitativa reportada en Sinergia, el porcentaje de avance de cuatrienio es del 95%, no obstante, según la información cualitativa registrada en dicho sistema, en lo corrido del gobierno se han certificado 10.900 gerentes, correspondiente al 108% de avance, con lo cual, corte del mes de marzo de 2022 se ha sobrepasado la meta en 831 gerentes adicionales.



**El Sector Función Pública es responsable de**

**7**

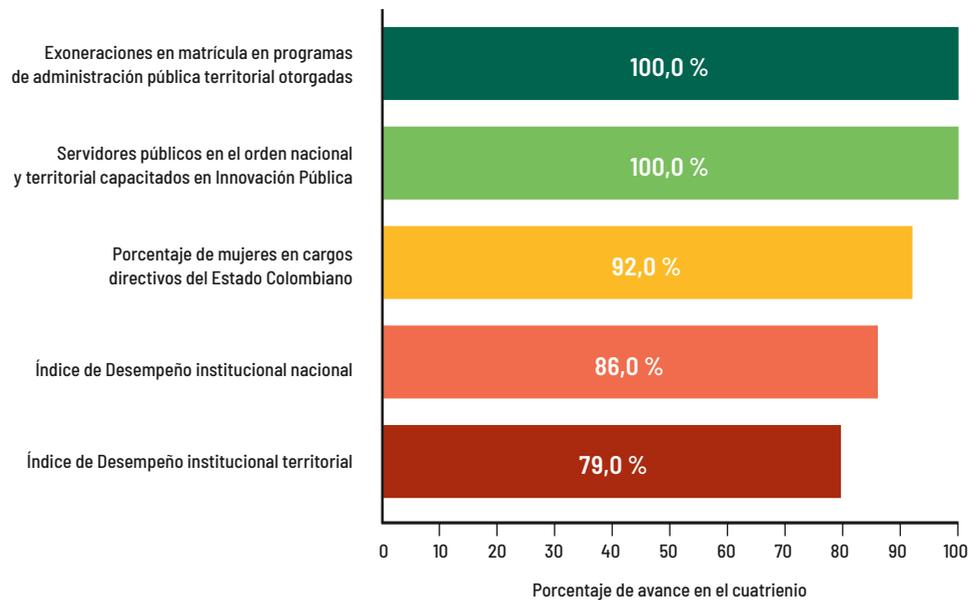
indicadores en los Pactos Estructurales de los cuales, con corte a marzo de 2022, más de la mitad registra un avance superior al 95%.

## Pactos Transversales

Dentro de los Pactos Transversales se registran 5 indicadores de metas de gobierno a cargo del Sector de la Función Pública (ver Tabla 6 del Anexo 1), los cuales reportan un cumplimiento de las metas definidas para el cuatrienio entre el 80% y 100% (Gráfica 3). En particular, se destacan los avances en relación con la capacitación de 10.379 servidores públicos (a nivel territorial y nacional) en innovación pública, el otorgamiento de más de 5.217 exenciones en matrícula en programas de administración pública, y el alcance de 46% de participación de mujeres que ocupan cargos directivos en el Estado colombiano, principalmente.

De acuerdo con la información registrada en Sinergia, a 31 de marzo, con respecto a la medición del Índice de Desempeño Institucional de la vigencia 2020, se encuentra que frente a la meta de cuatrienio de obtener una mejora en el desempeño de las entidades del orden nacional de 10 puntos, se presenta un acumulado de 8,6 puntos, lo que representa un avance del 86,0%; y frente a la meta del orden territorial (alcaldías y gobernaciones) de 5 puntos, se presenta un acumulado de 3,98 puntos, lo que representa un avance del 79,6%.

**Gráfica 3. Nivel de avance de los indicadores del Sector Función Pública en pactos transversales del PND 2018-2022**



Fuente: Elaboración propia con base en Sinergia con corte al 31 de marzo 2022.

## 1.2. Principales logros del sector en el periodo 2018-2022

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:

---

## Se modernizó el empleo público en el país, al permitir la movilidad y los concursos internos de ascenso de los empleados públicos de carrera administrativa.

**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 internos 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. Asimismo, 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 2.878 vacantes en la modalidad de ascenso con corte al 18 de enero 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. También, entre enero de 2019 y abril de 2022, ingresaron 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”**, entre agosto de 2018 a enero de 2022, se llevaron a cabo cuatro convocatorias que beneficiaron a 4.865 jóvenes en 266 municipios del país. En el primer semestre de 2022, se lanzó la 8ª convocatoria, a través de la cual se beneficiaron 1.090 estudiantes en 242 entidades, con la participación de 117 municipios de 28 departamentos, incluidas las 81 alcaldías de los municipios PDET. Para el segundo semestre de 2022, se tiene planeada la 9ª convocatoria de “Estado Joven”, donde se ofertarán aproximadamente otras 1.200 plazas de práctica.

**Ingreso al empleo público por mérito en la nación:** 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. De acuerdo con la información suministrada por la CNSC, con corte 18 de enero de 2022, de un total de 301.779 vacantes ofertadas históricamente por la Comisión, este Gobierno ha convocado una tercera parte, es decir, 101.963 vacantes en el nivel nacional y territorial.

**Ingreso al empleo público por mérito en el territorio:** se han ofertado 4.723 vacantes en 162 municipios PDET. Asimismo, en cuanto a reducción de la provisionalidad 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.

---

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.

**Información y datos de empleo público:** se cuenta con información de los servidores públicos y su respectiva caracterización. A diciembre de 2021 en Colombia hay 1.318.729 servidores públicos. Además, se adelantó la migración y el cargue de información de entidades, servidores públicos y contratistas del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) versión I a SIGEP II. A la fecha se cuenta con información en el SIGEP II de 866 entidades **públicas**.

**Transformación del empleo público:** 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. Igualmente, 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 25.919 se encuentran en trabajo en casa, 1.357 en teletrabajo y 21.866 en modalidad de trabajo híbrido. De igual forma, se cuenta con 279 entidades con horarios flexibles (marzo 2022), 33 con Programas de Entorno Laboral Saludable y más de 67.000 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 [PND 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”.

Asimismo, se han definido 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.

**Posicionamiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y la medición del desempeño institucional:** el MIPG se posiciona como el marco 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 2020 por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (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 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 lleva un acumulado de 8,6 puntos; y frente a la meta de alcanzar una mejora en las entidades del orden territorial (alcaldías y gobernaciones) de 5 puntos, se lleva un acumulado de 3,9 puntos. Por lo anterior, se estima para el final del cuatrienio, un cumplimiento de las metas trazadas.

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 2021, se expidió la Circular Conjunta entre la Función Pública y la CGR, a través de la cual se definieron los lineamientos y entra en operación, el 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

---

Frente a la meta de cuatrienio de obtener una mejora en el desempeño de las entidades del orden nacional de 10 puntos, se lleva un acumulado de 8,6 puntos.

---

## 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.

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.

Asimismo, el Departamento Administrativo de la Función Pública como entidad líder de la política de Control Interno, ha venido diseñando y actualizando instrumentos y herramientas para facilitar y fortalecer su implementación y efectividad de cara al enfoque preventivo requerido, 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, asimismo 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.

### **Procesos meritocráticos para la selección de los Jefes de Control Interno**

**del Distrito Capital:** en el año 2021, se acompañó el proceso de evaluación de las competencias técnicas para la selección de los Jefes de Control Interno de las entidades del Distrito Capital de Bogotá, evaluando a más de 500 candidatos y promoviendo la selección meritocrática para la provisión de dichos empleos.

**Evaluación Desempeño Jefes de Control Interno:** 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 realizó 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). Asimismo, 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 se dio inicio el día 17 de enero de 2022 el concurso público y abierto para la selección de los Comisionados de la CRC para la selección del comisionado abogado, analizándose 33 hojas de vida, y publicando la lista de elegibles el 28 de marzo.

---

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.

En el cuatrienio con corte a marzo de 2022 se han adelantado desde el Departamento 11.344 evaluaciones para la vinculación a cargos de libre nombramiento y remoción (2.991 directivos, 3.665 asesores, 3.951 profesionales, 260 técnicos, 477 asistenciales), 3.623 evaluaciones para cargos de directivos, gerentes y subdirectores, 328 evaluaciones para cargos de gerentes de Empresas Sociales del Estado (ESE) y 836 evaluaciones para el cargo de Jefe de Control Interno. De manera que en el cuatrienio se ha adelantado un total de 16.131 procesos de evaluación.

**Incentivos a la excelencia en la gestión pública:** en el año 2020, se celebró la vigésima 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 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

---

Se han adelantado desde el Departamento 11.344 evaluaciones para la vinculación a cargos de libre nombramiento y remoción.

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.

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:** 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 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.

**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:** durante el cuatrienio, la Dirección de Gestión del Conocimiento del Departamento Administrativo de la Función Pública, con corte a 30 de abril de 2022, desarrollaron diferentes acciones en relación con la implementación de la política de gestión del conocimiento y la innovación en el marco del MIPG, como herramientas para generar valor público y dar cumplimiento a lo dispuesto en el PND 2018-2022. Entre las acciones adelantadas se realizaron 568 asesorías que contaron con la presencia de 9.172 participantes para un total de 548 entidades atendidas, de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial.

Lo anterior hizo posible que la política de gestión del conocimiento y la innovación reportara el mayor crecimiento en el Índice de Desempeño Institucional, correspondiente al cuatrienio 2018-2021, con un total de 15,2 puntos de variación por encima del resto de políticas que integran en el MIPG para las entidades del orden nacional, donde también se ubicó como la mejor dimensión. En el orden territorial, la política creció 7,6 puntos en el cuatrienio y logró en la vigencia 2020 el mayor crecimiento, en el orden territorial, entre todas las políticas de MIPG, para dicha vigencia.



Se han realizado  
más de

**80**

procesos para el  
fortalecimiento  
y desarrollo de  
capacidades  
institucionales con  
diferentes alcances  
y complejidades.

---

Se está desarrollando 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.

**Documentos y herramientas de gestión del conocimiento y la innovación para promover una mentalidad experimental en el sector público:** conforme con lo indicado en 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, Versión 1 (octubre de 2020); ii) Guía para la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), Versión 1 (diciembre de 2020); iii) Guía para evitar o mitigar la fuga de conocimiento en las entidades públicas, Versión 1 (septiembre de 2021); iv) Abecé de la integración de la gestión del conocimiento y la innovación, Versión 1 (diciembre de 2021), y v) Caja de herramientas: pensamiento futuro para servidores públicos, Versión 1 (diciembre de 2021).

**Investigaciones aplicadas a las políticas de gestión y desempeño que orienta Función Pública:** en relación con la Red Académica "El estado del Estado", que 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, 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 desarrollando 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.

**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.

**Inserción laboral:** 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 expedición 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.

**Acción Integral Territorial:** la temprana presencia en el territorio, a partir del acompañamiento de los gobiernos locales desde el inicio del mandato, permitió el apoyo en la formulación de 644 Planes de Desarrollo Territorial, estrategia que se trabajó de manera conjunta con el Departamento Nacional de Planeación (DNP) y la Agencia de Renovación del Territorio (ART). En esta misma vigencia se logró la suscripción y el acompañamiento de 296 Planes de Acción Territorial con gobernaciones y alcaldías y para el año 2021 se logró acompañar en esta misma estrategia a 345 entidades. 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 en trabajo conjunto con la Consejería para la Transformación Digital y la Gestión y el Cumplimiento, se ha acompañado la actualización de 364 manuales de funciones en municipios de 5 y 6 categoría, que salieron a concurso de méritos ante la CNSC. 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 la creación de una oficina de catastro y el acompañamiento a 35 municipios más para la materialización de la “Política de Catastro Multipropósito”.

**Gobierno corporativo:** 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.

**Trámites más fáciles y entidades más cercanas a los ciudadanos:** en lo corrido de este Gobierno se impulsaron 2.911 acciones de simplificación de trámites de alto impacto, generando ahorros ciudadanos en más de \$308 mil millones de pesos, por reducción de tiempos, costos y requisitos. Asimismo, 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 80% en la implementación del [Decreto Ley 2106 de 2019](#), 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 se logró un avance del 65% que contribuye

---

La temprana presencia en el territorio, a partir del acompañamiento de los gobiernos locales desde el inicio del mandato, permitió el apoyo en la formulación de 644 Planes de Desarrollo Territorial, estrategia que se trabajó de manera conjunta con el Departamento Nacional de Planeación (DNP) y la Agencia de Renovación del Territorio (ART).

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 10.181 multiplicadores del control social capacitados por parte del Departamento, de los cuales 1.376 se identifican como ciudadanos pertenecientes a grupos étnicos y representan a 90 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), logrando 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 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.

**Integridad pública fortalecida:** con el fin de facilitar 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 2022 cuenta con alrededor



---

En la construcción y dinamización de la agenda de Estado Abierto, se fortalecieron 135 entidades del orden nacional facilitando la participación ciudadana en la gestión pública y se vincularon, como grupo pionero, 125 entidades al Sistema Nacional de Rendición de Cuentas.

de 593.843 declaraciones de gerentes y contratistas que cumplen con las obligaciones establecidas por la [Ley 2013 de 2019](#) y el Decreto 830 de 2021.

**Un Estado al servicio del ciudadano:** 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 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 135 entidades del orden nacional facilitando la participación ciudadana en la gestión pública y se vincularon, como grupo pionero, 125 entidades al Sistema Nacional de Rendición de Cuentas. Asimismo, en cooperación con la 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. Además, 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](#) con más de 50 acciones que adelantarán 8 entidades hasta la vigencia 2026.

**Articulación con la 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.

**Exoneraciones de matrícula del Programa de Administración Pública Territorial para estudiantes de los estratos 1 y 2 de los municipios de categoría**

**5 y 6:** acorde con el compromiso de Plan Nacional de Desarrollo, se otorgaron desde la vigencia 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021, 5.217 exoneraciones, superando la meta establecida para el cuatrienio.

---

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.

**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 909.377 en el año 2018 a 3.890.405 en el año 2019, en el año 2020 se tuvieron 6.745.769 y en el año 2021 con corte a 31 de diciembre fueron 11.977.238 visitas.

**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, incluyendo la realización de dos foros internacionales coorganizados con las alcaldías de Bogotá y Cali y la participación periódica en las reuniones de la OCDE donde se abordan temas como el empleo público y la innovación.

Se requiere foto

Enviar foto con resolución para doble página

## 2. Inversión del Presupuesto General de la Nación 2018–2022

El siguiente capítulo presenta los recursos del Presupuesto General de la Nación (PGN) asignados y ejecutados entre 2018-2021 por el Sector Función Pública para dar respuesta a las metas propuestas para el periodo de gobierno 2018-2022, de acuerdo con las competencias de las entidades pertenecientes al sector. En este sentido, se presenta el presupuesto del sector y un detalle de los recursos de inversión ejecutados.

La información presupuestal que se relaciona en este apartado está basada en el principio de anualidad<sup>6</sup> para las vigencias 2018-2021 y, por lo tanto, comprende el periodo entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año; adicionalmente, se presenta la información parcial de la vigencia 2022 con corte al 31 de marzo. A continuación, se encuentran tres subsecciones: la primera hace referencia al total de recursos del PGN del sector; la segunda, describe la inversión en términos agregados para el sector objeto de análisis para el periodo analizado; y la tercera explicará con detalles los principales programas de inversión del sector con mayor apropiación de recursos.

## 2.1. Recursos del sector para 2018-2022

Durante el periodo 2018-2022, el Sector Función Pública apropió recursos de funcionamiento e inversión por valor de \$1,87 billones de pesos constantes de 2022<sup>7</sup>, de los cuales las entidades con mayor participación corresponden a la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) (\$1,63 billones), seguida del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) (\$235,54 mil millones).

De los recursos asignados durante el periodo de análisis, las entidades comprometieron \$1,45 billones de pesos constantes de 2022, correspondiente a un 77,8% de ejecución, y siendo el DAFP la entidad con mayor porcentaje de recursos

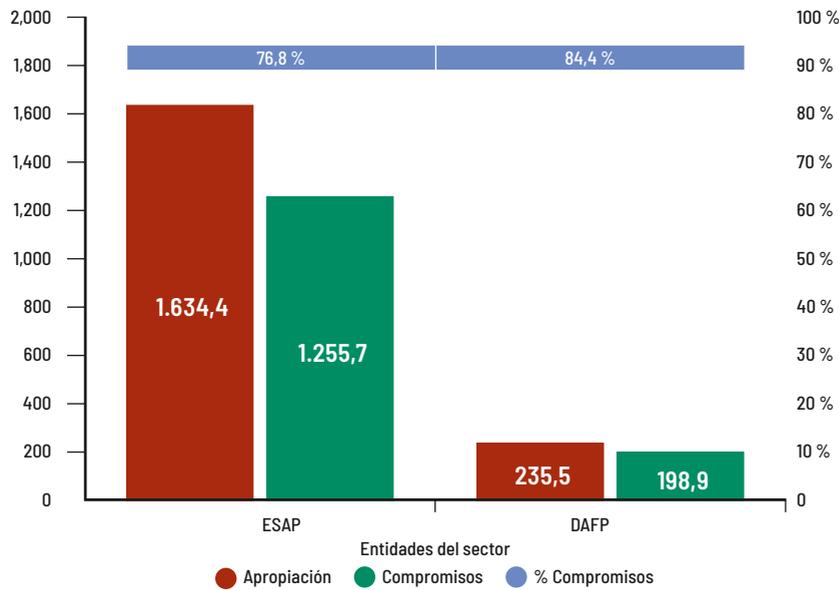


6 Decreto 111 de 1996-Estatuto Orgánico del Presupuesto. Artículo 14. Anualidad: El año fiscal comienza el 1 de enero y termina el 31 de diciembre de cada año. Después del 31 de diciembre no podrán asumirse compromisos con cargo a las apropiaciones del año fiscal que se cierra en esa fecha y los saldos de apropiación no afectados por compromisos caducarán sin excepción (Ley 38 de 1989, artículo 10°).

7 Los datos relacionados en el presente documento obedecen a cifras en pesos constantes 2022, las cuales se obtienen a partir de las cifras del PGN reportadas en el SIF durante el periodo 2018-2022 en pesos corrientes. El deflactor utilizado toma de referencia la inflación observada entre 2018 y 2021 y la proyectada para 2022, según lo reportado en el anteproyecto PGN 2023. La metodología para la estimación de los precios constantes 2022 se basa en dividir el reporte en precios corrientes y dividirlo en deflactor según el año analizado.

comprometidos (84,4%). A continuación, la Gráfica 4 presenta la apropiación y compromisos del Sector Función Pública para el actual periodo de gobierno.

**Gráfica 4. Apropiación y compromisos (funcionamiento e inversión)  
Sector Función Pública 2018-2022**



Fuente: Dirección de Programación de Inversiones Públicas-DNP. Datos del Sistema Integrado de Información Financiera (SIIF) con corte a 31 de marzo de 2022. Cifras en miles de millones de pesos constantes de 2022.

Finalmente, en términos de obligaciones, la ejecución presupuestal<sup>8</sup> de recursos de funcionamiento e inversión alcanzó el 67,1%, destacándose el DAFP con el mayor porcentaje de ejecución del 75,6%, seguido de la ESAP con el 65,9%<sup>9</sup>.

## 2.2. Inversión del Sector Presupuesto General de la Nación 2018-2022

En lo que respecta al presupuesto de inversión para el Sector Función Pública durante el periodo 2018-2022, se apropiaron recursos que ascendieron a \$1,34 billones de pesos constantes de 2022. Específicamente, las entidades pertenecientes al sector comprometieron recursos por \$1,08 billones, correspondiente a un 80,4% del total apropiado, siendo el DAFP la entidad que comprometió el mayor monto de sus recursos de inversión asignados con un 90,3%. A continuación, la Gráfica 5 presenta la apropiación y compromisos de los recursos de inversión del Sector Función Pública para el actual periodo de gobierno.

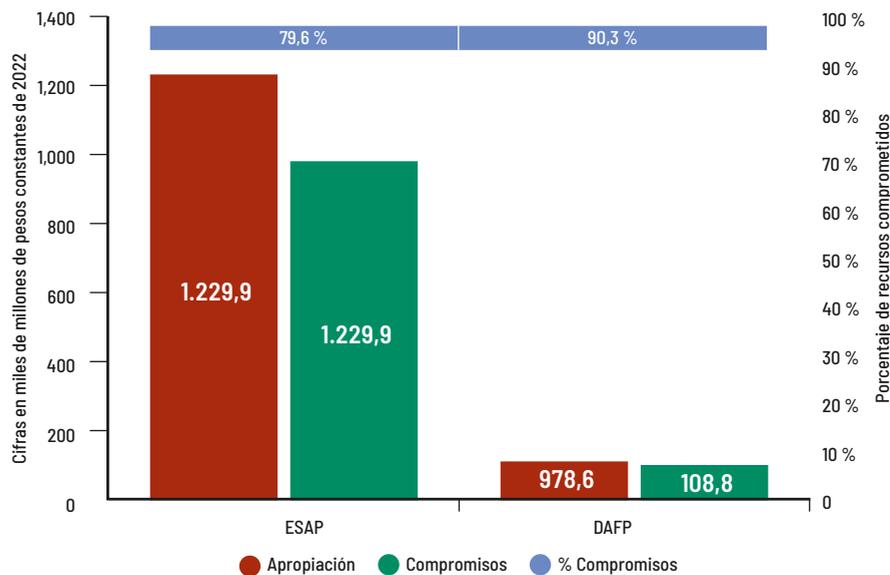
<sup>8</sup> La ejecución presupuestal se calcula como la razón entre las obligaciones presupuestales y la apropiación vigente para un periodo de tiempo analizado.

<sup>9</sup> Es importante aclarar que la diferencia entre el porcentaje de recursos comprometidos vs. obligados obedece a que no se alcanza a registrar como obligación todos los procesos contractuales en ejecución, recursos que pasan a la siguiente como reservas presupuestales y cuentas por pagar.



Se apropiaron recursos que ascendieron a **\$1,34** billones de pesos constantes de 2022.

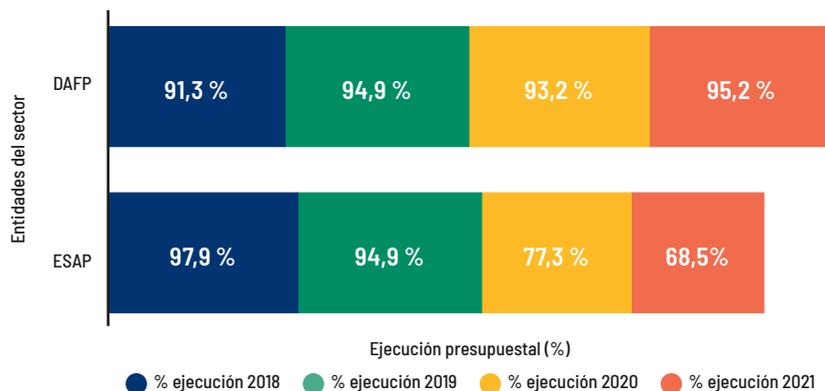
Gráfica 5. Inversión Sector Función Pública 2018–2022



Fuente: Dirección de Programación de Inversiones Públicas-DNP. Datos del Sistema Integrado de Información Financiera (SIIF) con corte a 31 de marzo de 2022. Cifras en miles de millones de pesos constantes de 2022.

En cuanto a los compromisos de los recursos de inversión por entidad, el DAFP comprometió el mayor porcentaje de recursos apropiados: 91,3% para 2018, 94,9% para 2019, 93,2% para 2020 y 95,2% para 2021. Por su parte, la ESAP comprometió el 97,9% de recursos en la vigencia 2018, 94,9% para 2019, 77,3% para 2020 y 68,5% para 2021. A continuación, se presentan los porcentajes de recursos comprometidos por vigencia y por entidad de acuerdo con la Gráfica 6.

Gráfica 6. Porcentaje de recursos comprometidos de inversión 2018–2022

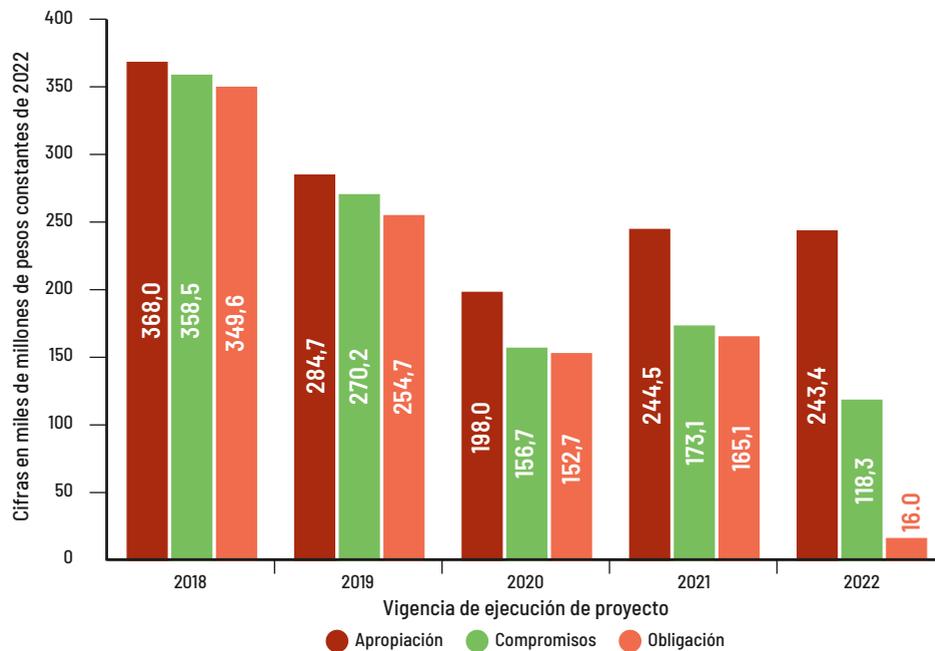


Fuente: Dirección de Programación de Inversiones Públicas-DNP. Datos del Sistema Integrado de Información Financiera (SIIF) con corte a 31 de marzo de 2022.

## 2.1. Programas de inversión del sector

La inversión del PGN realizada por el Sector Función Pública se enfocó en atender los objetivos de política pública establecidos en el *Pacto por una gestión pública efectiva* y el *Pacto por la descentralización: conectar territorios, gobiernos y poblaciones*, en las líneas: i) *Transformación de la administración pública*, y ii) *Gobiernos territoriales capaces y efectivos: fortalecimiento institucional y modernización para la descentralización efectiva y responsable*. Para ello, el sector contó con recursos de inversión por \$1,34 billones de pesos constantes de 2022 durante el periodo 2018-2022, de los cuales se comprometieron \$1,08 billones, y en términos de obligaciones, se ejecutó \$938,21 mil millones. (Ver Gráfica 7).

**Gráfica 7. Inversión del Sector Función Pública, 2018-2022**



Fuente: Dirección de Programación de Inversiones Públicas y Dirección de Proyectos e Información para la Inversión Pública-DNP. Cifras en miles de millones de pesos constantes de 2022.

Datos del Sistema de Seguimiento de Proyectos de Inversión (SPI) con corte a 31 de marzo de 2022.

Los compromisos del Sector Función Pública se concentraron principalmente en programas de i) Mejoramiento de la calidad educativa en gestión pública (68,9%); ii) Fortalecimiento de la Gestión Pública en las Entidades Nacionales y Territoriales (24,7%), y iii) Fortalecimiento de la gestión y dirección del Sector Empleo Público (5,7%). A continuación, se especifican los recursos asignados y comprometidos dentro de cada uno de ellos.

Tabla 1. Programas de inversión del Sector Función Pública

PROGRAMA	2018-2022			
	APROPIACIÓN VIGENTE	PARTICIPACIÓN	COMPROMISOS	PARTICIPACIÓN
<b>Total general</b>	<b>\$1.338,65</b>	<b>100,0%</b>	<b>\$1.076,84</b>	<b>100,0%</b>
Mejoramiento de la calidad educativa en gestión pública	\$891,18	66,57%	\$742,48	68,9%
Fortalecimiento de la gestión pública en las entidades nacionales y territoriales	\$311,57	23,27%	\$265,98	24,7%
Fortalecimiento de la gestión y dirección del Sector Empleo Público	\$128,22	9,58%	\$61,61	5,7%
Mejoramiento y fortalecimiento del sistema de empleo y la gerencia pública	\$7,68	0,57%	\$6,77	0,6%

Fuente: Dirección de Programación de Inversiones Públicas y Dirección de Proyectos e Información para la Inversión Pública-DNP. Cifras en miles de millones de pesos constantes de 2022.

Datos del Sistema de Seguimiento de Proyectos de Inversión (SPI) con corte a 31 de marzo de 2022.

Con respecto al programa “Mejoramiento de la calidad educativa en gestión pública”, este busca promover la formación e investigación relacionadas con saber administrativo público en Colombia, en todas las modalidades educativas; así como en las actividades de proyección institucional, a través de la formación a funcionarios públicos en ejercicio, la profesionalización de la administración pública y la profundización en áreas relevantes del saber público. Aquí se destaca el proyecto de “Fortalecimiento de la gestión académica e investigativa de la ESAP Nacional”, que tiene una apropiación de \$301,34 mil millones constantes de 2022 de los cuales se comprometió el 92,8% de los recursos apropiados para el periodo 2018-2022. El proyecto cuenta con un avance físico y financiero promedio de 100,8% y 90,4% respectivamente, en el periodo analizado.

Asimismo, el programa “Fortalecimiento de la Gestión Pública en las Entidades Nacionales y Territoriales” busca mejorar la capacidad institucional de las entidades nacionales y territoriales con asistencia técnica y herramientas para consolidar una gestión pública moderna, eficiente y transparente enfocada a fortalecer el sistema de empleo público, el servicio al ciudadano, el control social y los mecanismos de participación para mejorar los niveles de productividad y eficiencia del Estado. Se destaca el proyecto de “Fortalecimiento de las capacidades institucionales de las entidades públicas del orden territorial y nacional”, con una apropiación de \$163,93 mil millones de pesos constantes de 2022 de los cuales se comprometió el 91,8% de los recursos apropiados en el periodo 2018-2022. El proyecto cuenta con un avance físico y financiero promedio de 71,0% y 89,7% respectivamente.

De otra parte, la entidad que apropió mayor cantidad de recursos fue la ESAP con \$1,23 billones, orientados en mayor medida a los programas de mejoramiento de la calidad educativa en gestión pública (\$891,18 mil millones), seguido de programas de Fortalecimiento de la Gestión Pública en las Entidades Nacionales y Territoriales (\$233,85 mil millones).



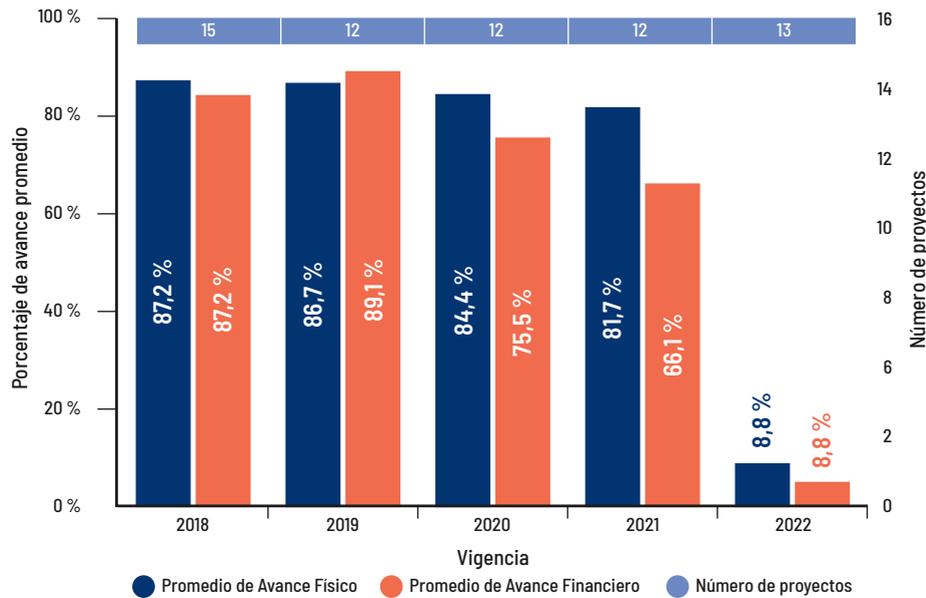
El Sector Función Pública  
cuenta con un total de

**24**

proyectos  
de inversión.

Finalmente, el Sector Función Pública cuenta con un total de 24 proyectos<sup>10</sup> de inversión para el periodo de análisis. A continuación, se presentan el total de proyectos financiados por vigencia y el promedio avance físico y financiero de los mismos.

**Gráfica 8. Porcentaje de avance físico y financiero de proyectos de inversión-Sector Función Pública, 2018-2022**



Fuente: Dirección de Programación de Inversiones Públicas y Dirección de Proyectos e Información para la Inversión Pública-DNP. Datos del Sistema de Seguimiento de Proyectos de Inversión (SPI) con corte a 31 de marzo de 2022.

<sup>10</sup> Es importante tener en cuenta que durante el periodo de gobierno se implementó el Presupuesto Orientado a Resultados, estableciendo una línea programática, lo que llevó a la revisión y reformulación de los proyectos de inversión. Por lo tanto, la cuantificación total puede considerar proyectos que están identificados bajo dos códigos BPIN diferentes que realizan intervenciones similares.

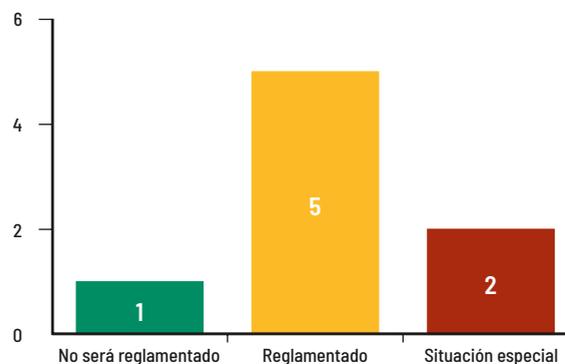
Enviar foto con resolución para doble página

## 3. Reglamentación

### 3.1. Estado de reglamentación de la Ley 1955 de 2019

Con base en el seguimiento realizado desde el DNP a la reglamentación del PND 2018-2022 “Pacto por Colombia, pacto por la equidad”, adoptado mediante la Ley 1955 de 2019, se ha identificado que el Sector Función Pública tiene ocho artículos a cargo, de los cuales, uno no es objeto de reglamentación, cinco artículos ya se encuentran reglamentados y dos artículos connotan una situación especial, como se muestra en la Gráfica 9.

**Gráfica 9. Estado de reglamentación de artículos del PND 2018-2022 del Sector Función Pública**



Fuente: Elaboración propia con base en el seguimiento realizado por el DNP.

De los avances registrados en el Sector Función Pública al respecto (ver Anexo 2) se destaca la expedición del Decreto 230 de 2021 “Por el cual se crea y organiza en Sistema Nacional de Rendición de Cuentas” y se dan los lineamientos para articular el conjunto de agentes, instancias de coordinación, normas, estrategias, políticas, programas, metodologías y mecanismos vinculados con el ejercicio de rendición de cuentas del Estado en los ámbitos nacional, departamental, distrital y municipal, con el propósito de crear y organizar el Sistema Nacional de Rendición de Cuentas en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

De otra parte, uno de los logros a resaltar es la sanción del [Decreto Ley 2106 del 22 de noviembre de 2019](#) “Por el cual se dictan normas para simplificar, suprimir y reformar trámites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la administración pública” con el propósito de garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes de las personas consagrados en la Constitución mediante trámites, procesos y procedimientos administrativos sencillos, ágiles, coordinados, modernos y digitales. Lo anterior en el marco

---

Se destaca la expedición del Decreto 230 de 2021 “Por el cual se crea y organiza en Sistema Nacional de Rendición de Cuentas”.

---

Se desarrolla la estructura de la Contraloría General de la República, se crea la Dirección de Información, Análisis y Reacción Inmediata y otras dependencias requeridas para el funcionamiento de la entidad, y se modifica la planta de empleo de la Contraloría General de la República.

de las facultades extraordinarias otorgadas al presidente de la República mediante el artículo 333 de la [Ley 1955 de 2019](#).

Adicionalmente, se expidió el Decreto Ley 2085 de 2019 “Por el cual se establece la estructura orgánica e interna del Consejo Nacional Electoral” que le permita desarrollar autonomía administrativa y presupuestal de que trata el artículo 265 de la Constitución Política.

### 3.2. Reglamentación sectorial relevante

El Sector Función Pública, se destaca también por la expedición de los decretos 2037 y 2038 de 2019, en los cuales, se desarrolla la estructura de la Contraloría General de la República, se crea la Dirección de Información, Análisis y Reacción Inmediata y otras dependencias requeridas para el funcionamiento de la entidad, y se modifica la planta de empleo de la Contraloría General de la República.

De igual manera, se expidió el [Decreto 2111 de 2019](#) “Por el cual se crea una sociedad que se denominará Grupo Bicentenario” que será responsable de la gestión del servicio financiero público que incida en mayores niveles de eficiencia, optimice las inversiones de la nación en las entidades de servicios financieros sin que se ponga en riesgo la fortaleza patrimonial de las mismas, y que centralice los derechos de propiedad de la nación.

Asimismo, se resalta la expedición de la [Resolución 455 de 2021](#) “Por la cual se establecen lineamientos generales para la autorización de trámites creados por la ley, la modificación de los trámites existentes, el seguimiento a la política de simplificación, racionalización y estandarización de trámites y se reglamenta el artículo 25 de la Ley 2052 de 2020” y del Decreto 088 de 2022 que establece los lineamientos, plazos y condiciones para la digitalización y automatización de trámites.

Finalmente, se destaca la expedición de la Circular 100-010-2021 a través de la cual se establecen directrices para fortalecer la implementación del lenguaje claro en el contenido que generen las entidades y organismos de la Rama Ejecutiva del nivel nacional y territorial, así como los particulares que cumplen funciones públicas o administrativas.

---

Norma orientada a proteger el empleo y garantizar la prestación de los servicios de los servidores y contratistas del Estado bajo a modalidad del trabajo en casa, priorizando el uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC).

### 3.3. Reglamentación para mitigar los efectos de la pandemia

**Desde el punto de vista normativo el Departamento Administrativo de la Función Pública expidió dos actos normativos como respuesta rápida a los efectos de la pandemia.** El primer acto normativo fue la Circular 18 de 2020 (10 de marzo), en donde se informó de manera articulada con el Ministerio de Salud y el Ministerio del Trabajo las medidas para minimizar los efectos negativos en la salud por parte de las diferentes entidades y organismos, medidas de carácter preventivo y responsabilidades de los servidores, trabajadores, contratistas y Administradoras de Riesgo Laborales. El segundo acto normativo fue el Decreto 611 de 2020 (30 de abril) por medio del cual se autoriza el pago de horas extras, dominicales y festivos a los servidores del Instituto Nacional de Salud, teniendo en cuenta la relevancia del rol de esta entidad en el marco de la emergencia sanitaria.

Asimismo, se lideró 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 a 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 cumplan funciones públicas.

Adicionalmente, 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.

Enviar foto con resolución para página





## 4. Temas Coyunturales durante el periodo de gobierno

El siguiente capítulo presenta las acciones emprendidas por el Sector de la Función Pública para dar respuesta a los diferentes temas coyunturales que se presentaron durante el periodo de gobierno 2018-2022. En total, son dos temas que fueron el centro de atención de la política nacional durante el periodo de gobierno, y sobre los cuales el sector desarrolló acciones: la mitigación de los efectos de la pandemia derivada de la COVID-19; y el Pacto con las Juventudes.

---

El Sector de la Función Pública adquirió el liderazgo en la ejecución de dos acciones en el documento CONPES 4023 *Política para la Reactivación y el Crecimiento Sostenible e Incluyente: Nuevo Compromiso por el Futuro de Colombia*.

## 4.1. Mitigación de los efectos de la pandemia

**El año 2020 estuvo marcado por la pandemia ocasionada por la enfermedad COVID-19 producida por el coronavirus SARS-Cov-2.** Frente a esta emergencia mundial, que comenzó a tener presencia en el territorio nacional a partir del 6 de marzo de 2020, el Gobierno Nacional a través del Ministerio de Salud y Protección Social declaró la emergencia sanitaria por medio de la [Resolución 385 del 12 de marzo de 2020](#). Posteriormente, el 17 de marzo de 2020, el presidente de la República declaró un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional.

**Por el lado de las acciones no normativas, el Sector de la Función Pública adquirió el liderazgo en la ejecución de dos acciones en el documento CONPES 4023 *Política para la Reactivación y el Crecimiento Sostenible e Incluyente: Nuevo Compromiso por el Futuro de Colombia*.** Estas acciones corresponden al diseño e implementación de una metodología que permita la identificación y priorización de los trámites y servicios esenciales para la ciudadanía en el proceso de reactivación económica y social, la identificación de las principales barreras para su acceso, y la gestión de su posterior simplificación; y brindar asistencia técnica en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y Cumplimiento del Gobierno Nacional a los gobiernos departamentales y municipales para fortalecer la reactivación de acuerdo con lo establecido en los planes de desarrollo territoriales. Ambas acciones continúan en el siguiente gobierno (Anexo 3).

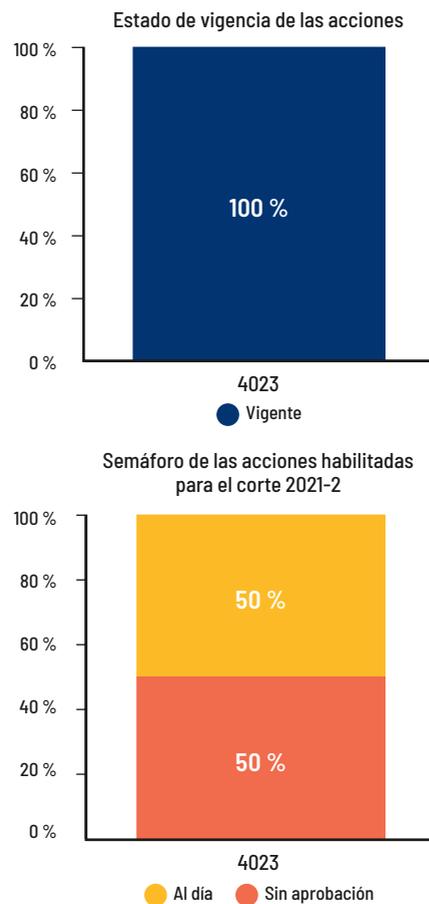
En desarrollo de estos compromisos Función Pública culminó la construcción de un documento metodológico para la identificación y priorización de trámites asociados a la reactivación económica y social, y la elaboración de un inventario de los trámites identificados relacionados con reactivación con corte diciembre 2021, acción que se encuentra al día. Para el caso del segundo compromiso, no se culminó el ciclo de aprobación para la fecha de corte.

La Gráfica 10 presenta el estado de vigencia de las acciones habilitadas para seguimiento en el segundo semestre de 2021, de acuerdo con el semáforo<sup>11</sup> definido para tal fin:

---

<sup>11</sup> El semáforo es una herramienta desarrollada por el DNP mediante la cual se asigna por categorías el estado de avance de las acciones con respecto a la meta anual. Para este caso, dado que el reporte al que se hace referencia corresponde al segundo semestre del año, las categorías son definidas por los siguientes umbrales: Al día, si el porcentaje de avance es igual al 100% respecto a la meta anual, atrasada si es menor al 100% y sin aprobación, el cual hace referencia a las acciones que no finalizaron el ciclo de aprobación o que no iniciaron el ciclo dado que no fueron reportadas por la entidad.

Gráfica 10. Estado de vigencia y semáforo acciones documento CONPES 4023



Fuente: SisCONPES.

Adicional a la respuesta intersectorial capturada en los documentos CONPES, el Departamento Administrativo de la Función Pública diseñó una serie de lineamientos para garantizar la continuidad y calidad en la prestación de los servicios a los ciudadanos, la transparencia en la gestión, el acceso a la información y la rendición de cuentas, a través de la publicación de un kit de herramientas para mejorar la relación Estado-ciudadano en el marco del COVID-19. Tal es el caso las Guías de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas expedidas como por ejemplo la de Participación Ciudadana en la Gestión Pública en el marco del COVID-19 y la Guía de Servicio al Ciudadano y Racionalización de Trámites en el marco del COVID-19.

---

El Departamento Administrativo de la Función Pública diseñó una serie de lineamientos para garantizar la continuidad y calidad en la prestación de los servicios a los ciudadanos, la transparencia en la gestión, el acceso a la información y la rendición de cuentas, a través de la publicación de un kit de herramientas para mejorar la relación Estado-ciudadano en el marco del COVID-19.

En el marco de la pandemia y bajo la presidencia de Colombia en el Centro Latinoamericano para la Administración y Desarrollo (CLAD), se llevaron a cabo una serie de conferencias virtuales con líderes de países miembros de este organismo, por ejemplo:



Experiencias para atender la pandemia del COVID-19 con los países iberoamericanos.



Las medidas que el país ha adoptado para enfrentar el coronavirus y los retos para la administración pública.



Resultados del trabajo en casa y teletrabajo como una alternativa para garantizar la atención a los ciudadanos.



El uso de medios electrónicos para los trámites y servicios a la ciudadanía como uno de los principales desafíos para los países y sus gobiernos.

De otra parte, frente a la estrategia de Equipos Transversales que lidera el departamento, se mantuvo en contacto permanente a toda la administración pública a través los chats de WhatsApp, que a la fecha están integrados por más de 2.100 servidores del orden nacional y 1.500 del orden territorial, los cuales son una herramienta eficaz para resolver dudas, facilitar la toma de decisiones e incrementar las capacidades de los equipos técnicos en temas relacionados con la implementación del MIPG y para la difusión de los mensajes institucionales claves para las entidades de los órdenes nacional y territorial, por lo que se logró que secretarios generales, jefes de Talento Humano, jefes de Planeación, jefes de Control Interno, líderes de Servicio al Ciudadano, jefes de Tecnología, líderes de Gestión Documental, jefes Jurídicos, líderes de Contratación, entre otros, contaran con un canal de interlocución permanente con las entidades líderes de las políticas de gestión y desempeño institucional.

De igual manera, los Equipos Transversales facilitaron el relacionamiento entre pares y la construcción de sinergias para compartir conocimientos y experiencias en temas relacionados con la operación permanente de la administración pública, por lo que se crearon tres nuevos Equipos Transversales: Gestión del Conocimiento y la Innovación, PDET e Inclusión Pública. Estos nuevos Equipos Transversales permitieron a Función Pública generar alianzas estratégicas con entidades del Estado colombiano para robustecer la apuesta de consolidar comunidades de práctica y aprendizaje en el sector público colombiano y aprovechar la inteligencia colectiva en aras de la mejora permanente de la gestión institucional.

Asimismo, se convocaron y desarrollaron 30 encuentros del Equipo Transversal, que contaron con la participación de 34.020 servidores públicos y contratistas conectados de manera simultánea las redes sociales del departamento.

---

Se crearon tres nuevos Equipos Transversales: Gestión del Conocimiento y la Innovación, PDET e Inclusión Pública.

---

Se ofertaron 11 diplomados de la ESAP para integrantes de Equipos Transversales, logrando la inscripción de 2.600 servidores públicos y contratistas a programas asociados a planeación estratégica, contratación pública, innovación el sector público, gestión documental, control interno, gerencia de proyectos y talento humano.

Es necesario destacar que, como iniciativa del sector, se lanzó el Equipo Transversal de Gestión del Conocimiento y la Innovación, por lo que se convocaron tres encuentros de este equipo en los que se abordaron temas relacionados con el fortalecimiento de las capacidades técnicas de las entidades para el aprovechamiento de su conocimiento tácito y explícito, en coordinación con el laboratorio de innovación de la ESAP, la Subdirección Nacional de Investigación y la Subdirección Nacional de Proyección Institucional.

De igual forma, se ofertaron 11 diplomados de la ESAP para integrantes de Equipos Transversales, logrando la inscripción de 2.600 servidores públicos y contratistas a programas asociados a planeación estratégica, contratación pública, innovación el sector público, gestión documental, control interno, gerencia de proyectos y talento humano.

Finalmente, es necesario señalar que, en medio de los desafíos que provocó la implementación y adecuación del trabajo en casa para la continuidad en la prestación del servicio de las entidades del Estado, en el marco de la pandemia, los Equipos Transversales se consolidaron como una herramienta vital para la socialización, los lineamientos y decisiones que expidió el Gobierno Nacional en 2021 relacionados con el manejo de medidas especiales para atender la emergencia sanitaria, con un impacto permanente entre servidores y contratistas. Asimismo, la Red de Servidores Públicos se convirtió en el mecanismo para que aquellos que no son tomadores de decisiones, se enteraran de las principales noticias relacionadas con la gestión pública y aprovecharan la oferta de cursos virtuales de la entidad para actualizar sus conocimientos y capacidades para el ejercicio de sus competencias cotidianas.

## 4.2. Pacto Colombia con las Juventudes

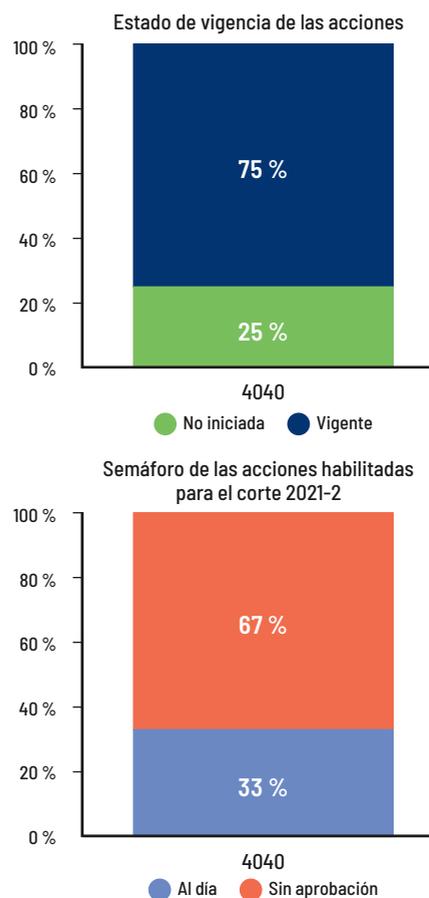
**Este pacto nace como una respuesta del Gobierno frente a la necesidad de garantizar una política integral para los jóvenes que se construya a partir de su participación.** Si bien desde inicio del periodo de gobierno se han venido adelantando acciones de política enfocadas en el desarrollo de este grupo poblacional, el pacto se consolida como una estrategia permanente de corto, mediano y largo plazo con la cual el Gobierno Nacional escucha las inquietudes, ideas y propuestas de los jóvenes del país alrededor de temas como educación, empleabilidad, paz, medio ambiente, participación, emprendimiento, conectividad, y lo más importante, las necesidades puntuales de los jóvenes de cada región (Gobierno de Colombia, 2022).

## El Sector de la Función Pública lidera la ejecución de cuatro compromisos.

**Se fundamenta en cuatro pilares: i) oferta vigente nacional; ii) oferta vigente territorial, sector privado y cooperación internacional; iii) documento de política aprobado por el CONPES, y iv) el seguimiento a la ejecución de los compromisos.** El 9 de agosto de 2021 fue aprobado por el CONPES el documento *Pacto Colombia con las Juventudes: Estrategia para Fortalecer el Desarrollo Integral de la Juventud (4040)*, dentro del cual el Sector de la Función Pública lidera la ejecución de cuatro compromisos, los cuales continúan en el próximo periodo de gobierno (Ver Anexo 4).

La Gráfica 11 presenta el estado de vigencia de las acciones habilitadas para seguimiento en el segundo semestre de 2021, de acuerdo con el semáforo definido para tal fin:

**Gráfica 11. Estado de vigencia y semáforo acciones documento CONPES 4040**



Fuente: SisCONPES.

A continuación, se presentan los compromisos que el sector adquirió en el marco del documento CONPES 4040.

---

## Avanzará en la garantía del acceso y la permanencia en la educación superior con un esquema gradual de gratuidad, a jóvenes vulnerables socioeconómicamente y con mérito académico que ingresen a programas de pregrado en Administración Pública

Entre los compromisos adquiridos, el Sector de Función Pública por medio de la ESAP y durante el periodo 2021-2025 **avanzará en la garantía del acceso y la permanencia en la educación superior con un esquema gradual de gratuidad, a jóvenes vulnerables socioeconómicamente y con mérito académico** que ingresen a programas de pregrado en Administración Pública en las diferentes sedes territoriales y Centros Territoriales de Administración Pública (CETAP) de la ESAP en todo el país como aporte al desarrollo de sus proyectos de vida y mejorar el desempeño de las entidades territoriales.

Adicional a lo anterior, con miras a brindar alternativas a jóvenes vulnerables o con intereses vocacionales específicos y de especializar la oferta laboral para las entidades públicas a nivel territorial en campos que no han estado cubiertos por la educación superior, la Escuela de Administración Pública durante el periodo 2021-2024 **implementará acciones para ampliar la oferta de programas en áreas relacionadas o complementarias a la administración pública.** Estas dos acciones mencionadas se encuentran vigentes; sin embargo, con corte al 2021-2 no presentan aprobación del reporte de seguimiento en SisCONPES.

Además, durante el periodo 2022-2025, a través de convenios con instituciones de educación superior públicas que cuenten con oferta complementaria a la administración pública, la Escuela Superior de Administración Pública **implementará una estrategia para ampliar la oferta de educación superior de calidad en áreas complementarias** a través de la implementación de una estrategia interinstitucional de articulación con instituciones de educación superior públicas que permitan, a partir de la suscripción de convenios, el aprovechamiento de las sedes e instalaciones donde funcionan las Direcciones Territoriales y CETAP de la ESAP en los diferentes municipios del país, con el objetivo de aportar a la ampliación de cobertura en programas de formación universitaria, el acceso a la educación superior de calidad y el cierre de brechas urbano-rural.

Finalmente, **la ESAP diseñará, implementará y evaluará un programa de formación virtual, dirigido a los jóvenes aspirantes a los consejos de juventudes departamentales y municipales.** Esta acción iniciará a partir del segundo semestre de 2021 y su implementación se extenderá hasta 2025, con corte al segundo semestre de 2022 esta acción se encuentra al día y con un avance del 20% en la meta final.

Enviar foto con resolución para doble página

## 5. Compromisos de mediano y largo plazo

## 5.1. Documentos CONPES de política

De acuerdo con la información disponible en el Sistema de Seguimiento a Documentos de Política del CONPES (SisCONPES), con corte al segundo semestre de 2021 (2021-2) el Sector Función Pública es responsable de un total de 16 acciones en el marco de siete documentos de política pública. Ahora bien, dado que en el capítulo anterior se examinaron aquellos derivados de la gestión para responder a los temas coyunturales que se han presentado en el periodo de gobierno, el análisis de esta sección no los incluye. Así las cosas, las entidades del sector tienen 11 acciones (Anexo 5Anexo 4Anexo 4) distribuidas en cinco documentos CONPES, de los cuales los que más acciones reportan son:



Documento CONPES 3944 *Estrategia para el Desarrollo Integral del Departamento de La Guajira y sus pueblos indígenas* con 4 acciones.



Documento CONPES 3956 *Política de gestión del riesgo asociado al uso de sustancias químicas* con 3 acciones.



Documento CONPES 3918 *Estrategia para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia*, con 2 acciones.

Como se puede evidenciar en la Tabla 2;Error! No se encuentra el origen de la referencia., en el Documento CONPES 3944 el 75,0% de las acciones se encuentran al día, estas están relacionadas con el objetivo de fortalecer las instituciones locales y las formas de gobierno propio de las comunidades étnicas para mejorar la implementación de políticas públicas a nivel local y para el CONPES 3956 el 66,7% de sus acciones están al día en su reporte con corte a 2021-2, contribuyendo a mejorar la relación beneficio-costos de la formalidad.

Por otro lado, las acciones que no han completado el ciclo de aprobación responden al desarrollo de la propuesta de estandarización y optimización de trámites al ciudadano relacionados con la administración del territorio, para el documento CONPES 4007 *Estrategia para el Fortalecimiento de la Gobernanza en el Sistema de Administración del Territorio*; y el fortalecimiento de las capacidades institucionales con criterios de re-ingeniería institucional para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) en la Gobernación y las alcaldías de La Guajira, en el CONPES 3944 *Estrategia para el Desarrollo Integral del Departamento de La Guajira y sus Pueblos Indígenas*.

---

Las acciones que no han completado el ciclo de aprobación responden al desarrollo de la propuesta de estandarización y optimización de trámites al ciudadano relacionados con la administración del territorio.

El 63,6% de las acciones se encuentran al día, mientras que 18,2% están atrasadas.

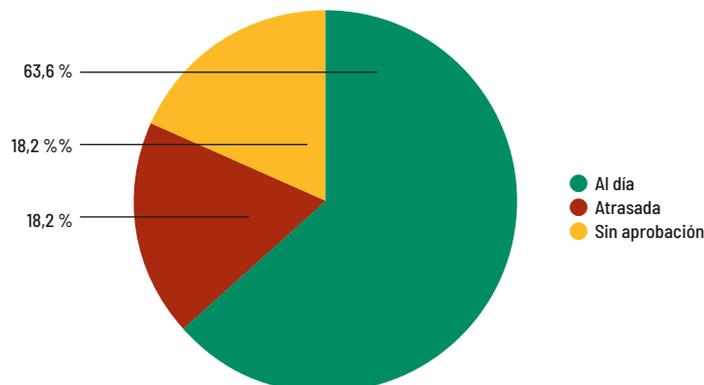
**Tabla 2. Distribución de acciones a cargo del Sector Función Pública en Documentos CONPES según su estado**

DOCUMENTO CONPES	NÚMERO DE ACCIONES SEGÚN ESTADO DE REPORTE			TOTAL
	AL DÍA	ATRASADA	SIN APROBACIÓN	
3944	75,0% (3)	0,0%	25,0% (1)	4
3956	66,7% (2)	33,3% (1)	0,0%	3
3918	50,0% (1)	50,0% (1)	0,0%	2
4007	0,0%	0,0%	100,0% (1)	1
3932	100,0% (1)	0,0%	0,0%	1
<b>Total general</b>	<b>63,6% (7)</b>	<b>18,2% (2)</b>	<b>18,2% (2)</b>	<b>11</b>

Fuente: Elaboración propia con base en información de SisCONPES. Nota: se excluyen los documentos CONPES relacionados con la atención a temas coyunturales presentados en el periodo 2018-2022. Corte: 2021-2.

Según el estado de reporte con corte a 2021-2, la Gráfica 12 permite evidenciar que el 63,6% de las acciones se encuentran al día, mientras que 18,2% están atrasadas. Adicionalmente, en el Documento CONPES 3918 el compromiso relacionado con capacitar a los aspirantes a alcaldías y gobernaciones para la adecuada apropiación de los ODS y su inclusión en la definición de programas de gobierno y en los procesos de planeación territorial se encuentra al día y el compromiso de adelantar acciones de pedagogía sobre los ODS en para los entes territoriales, con el propósito de asegurar los niveles adecuados de cualificación profesional en el diseño e implementación de políticas públicas en función de los objetivos y metas de desarrollo sostenible, se encuentra atrasado.

**Gráfica 12. Estado de reporte de las acciones a cargo del Sector Función Pública en documentos CONPES con corte a 2021-2**



Fuente: Elaboración propia con base en información de SisCONPES. Nota: se excluyen los documentos CONPES relacionados con la atención a temas coyunturales presentados en el periodo 2018-2022. Corte: 2021-2.

---

## Adopción de instrumentos de verificación y control institucional sobre las competencias de los servidores públicos para el cabal ejercicio de la Función Pública.

### 5.2. Avances en la implementación del Acuerdo: política de Paz con Legalidad

Con la política de estabilización Paz con Legalidad, presentada al país en diciembre de 2018, se construye una ruta de acción desde los territorios por medio de inversión social, participación, seguridad y justicia, mediante un trabajo articulado con visión de largo plazo, articulando a las autoridades nacionales, regionales y departamentales, así como la comunidad internacional, el sector privado y las comunidades. Sus principales componentes corresponden al desarrollo rural integral con la implementación de los Planes Nacionales Sectoriales (PNS) y los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET), el avance en la ruta de reincorporación, la implementación de programas de sustitución de cultivos ilícitos y la asistencia, atención y reparación integral a las víctimas:

Los cuatro principales aportes del Sector Función Pública para la implementación de esta política corresponden a:



Adopción de instrumentos de verificación y control institucional sobre las competencias de los servidores públicos para el cabal ejercicio de la Función Pública; que se materializó en la expedición de la Circular 100-2021.



Formación a pueblos y comunidades étnicas en materia de control social y veeduría ciudadana, con el propósito de promover y fortalecer el control por parte de ciudadanos y la democratización de la administración pública.



Diseño e implementación del Plan de Formación a Veedores con Pertinencia cultural construido conjuntamente con representantes de los pueblos y comunidades étnicas.



Diseño e implementación del Sistema de Rendición de Cuentas del Acuerdo de Paz.

#### 5.2.1. Recursos invertidos en la implementación de la política de Paz con Legalidad

Durante el periodo 2019-2022, se apropiaron recursos de funcionamiento e inversión del Presupuesto General de la Nación para el cumplimiento del Acuerdo por valor de \$24,2 billones<sup>12</sup> de pesos, de los cuales las entidades

---

<sup>12</sup> Se incluyen recursos de Organismos de Control, Registraduría General de la Nación, Fiscalía General de la Nación, entidades del Sistema Integral de Verdad, Justicia, Reparación y No Repetición, Rama Judicial a marzo de 2022. Cifras en miles de millones.

Se apropiaron recursos de funcionamiento e inversión del Presupuesto General de la Nación para el cumplimiento del Acuerdo por valor de \$24,2 billones de pesos, de los cuales las entidades responsables de su implementación comprometieron recursos por \$20,53 billones, correspondiente a un 84,8% del total apropiado.

responsables de su implementación comprometieron recursos por \$20,53 billones, correspondiente a un 84,8% del total apropiado.

Del total de recursos apropiados para el cumplimiento del Acuerdo, se asignan recursos por cada punto de la siguiente manera: \$18,03 billones que corresponden al 74,5% del total de los recursos, están destinados al cumplimiento de los compromisos del Punto 1 del Acuerdo sobre la Reforma Rural Integral, \$290,46 mil millones al Punto 2 para apoyar la participación política, cifra que corresponde al 1,2% del total de los recursos, \$1,87 billones que corresponde al 7,7% del total de los recursos ha sido destinado a la implementación de las acciones del Punto 3 sobre el fin del conflicto.

Por su parte, \$1,40 billones se destinaron al desarrollo del Punto 4 relacionado con la solución al problema de las drogas ilícitas lo cual corresponde al 5,8% del total de recursos, \$2,35 billones que representa el 9,7% del total de los recursos ha sido destinado al cumplimiento de las metas del Punto 5 sobre víctimas del conflicto y finalmente, \$254,86 mil millones, que equivalen al 1,1% de los recursos se han asignado al cumplimiento del Punto 6 del Acuerdo sobre implementación, verificación y refrendación, como se observa en la Tabla 3.

**Tabla 3. Apropiación y compromisos (funcionamiento e inversión) destinados a la implementación de cada punto del Acuerdo de Paz 2019–2022**

PUNTO DEL ACUERDO	2019–2022		
	APROPIACIÓN VIGENTE	COMPROMISOS	% COMPROMISO
<b>Total general</b>	<b>\$24.215,6</b>	<b>\$20.539,6</b>	<b>84,8%</b>
1. Reforma Rural Integral	\$18.037,0	\$14.894,8	82,6%
2. Participación Política	\$290,5	\$157,1	54,1%
3. Fin del Conflicto	\$1.876,0	\$1.862,6	99,3%
4. Solución al Problema de las Drogas Ilícitas	\$1.401,8	\$1.394,0	99,4%
5. Acuerdo Sobre las Víctimas del Conflicto	\$2.355,5	\$2.040,1	86,6%
6. Implementación, Verificación y Refrendación	\$254,9	\$190,9	74,9%

Fuente: Elaboración propia a partir de la información tomada del Sistema de Seguimiento de Proyectos de Inversión (SPI)-Trazador de Paz del DNP y Sistema Traza del Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Cifras en miles de millones de pesos constantes de 2022, con corte a 31 de marzo de 2022.

En lo correspondiente a la Asignación para la Paz, se han aprobado recursos por más de \$6,72 billones de pesos para el desarrollo de 681 proyectos en todo el territorio nacional.

Adicionalmente, a través del mecanismo de Obras por Impuestos entre 2019 y 2021, se han aprobado proyectos a ser desarrollados en municipios PDET y de Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC) por más de \$776,10 mil millones<sup>13</sup>, en materia de agua potable y/o alcantarillado, educación pública, salud, energía e infraestructura vial.

En materia de recursos de funcionamiento e inversión del Presupuesto General de la Nación, el Sector Función Pública apropió recursos por valor de \$13.009 millones de pesos, correspondiente a un 0,05% del total de recursos asignados para el cumplimiento del Acuerdo.

El Sector Función Pública destinó sus recursos asignados al cumplimiento de los compromisos del Acuerdo, particularmente en los puntos 1. Reforma Rural Integral (\$11.020 millones), 2. Participación Política (\$1.170 millones), 3. Fin del Conflicto (\$260 millones), y 6. Implementación, Verificación y Refrendación (\$563 millones).

De los recursos asignados durante el periodo de análisis, las entidades comprometieron \$4.525 millones, correspondiente a un 34,8% del total apropiado, siendo el DAFP la entidad con mayor porcentaje de recursos comprometidos (99,6%).

**Tabla 4. Apropiación y compromisos de funcionamiento e inversión destinados a la implementación de cada punto del Acuerdo de Paz-Sector Función Pública 2019-2022**

PUNTO DEL ACUERDO	2019-2022		
	APROPIACIÓN VIGENTE	COMPROMISOS	% COMPROMISO
<b>Total general</b>	<b>\$13.009</b>	<b>\$4.525</b>	<b>34,8%</b>
1. Reforma Rural Integral	\$11.020	\$2.544	23,1%
2. Participación Política	\$1.170	\$1.162	99,3%
3. Fin del Conflicto	\$256	\$256	100%
6. Implementación, Verificación y Refrendación	\$563	\$563	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de la información tomada del Sistema de Seguimiento de Proyectos de Inversión (SPI)-Trazador de Paz del DNP y Sistema Traza del Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Cifras en miles de millones de pesos constantes de 2022, con corte al 31 de marzo de 2022.

En lo que corresponde a otros recursos que aportan a la política de Paz con Legalidad, se destacan aquellos de orden territorial relacionados con el OCAD Paz, donde se viabilizan, priorizan y aprueban proyectos de inversión, que

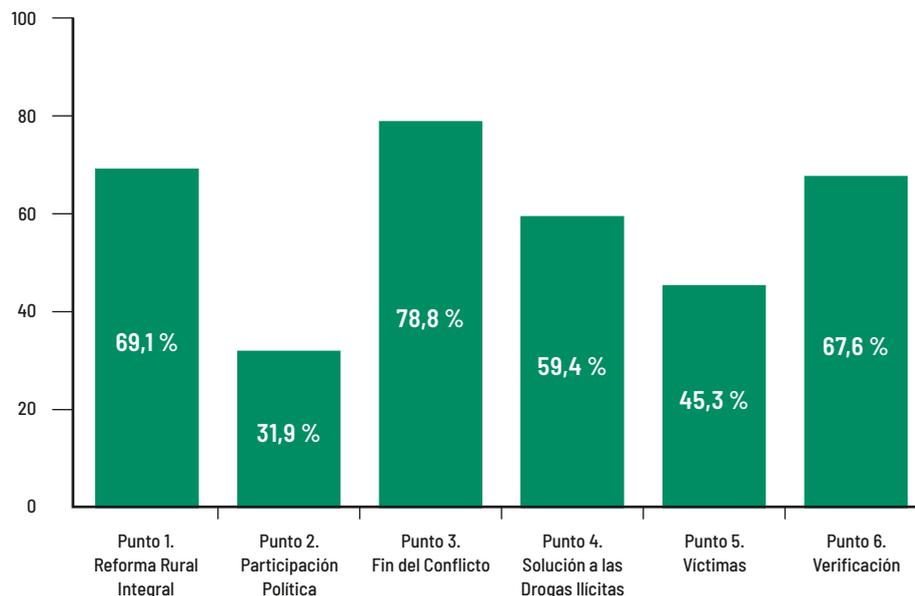
## El Sector Función Pública cuenta con 6 indicadores a cargo del Departamento Administrativo de la Función Pública.

contribuyen a la implementación del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera. Durante el presente periodo de gobierno, en lo correspondiente a la Asignación para la Paz, se han aprobado recursos por más de \$6,72 billones de pesos para el desarrollo de 681 proyectos en todo el territorio nacional.

### 5.2.2. Avances en la implementación del Plan Marco de Implementación (PMI)

Para monitorear la implementación del Plan Marco de Implementación se cuenta con un total de 405 indicadores con seguimiento activo<sup>14</sup> en el Sistema Integrado de Información para el Postconflicto (SIIPO). Con corte a 31 de marzo de 2022, y en el marco de las metas del cuatrienio, el avance global en la implementación del PMI es del 60,8%, según la Gráfica 13.

Gráfica 13. Porcentaje de avance por Punto del Acuerdo de Paz 2019–2022



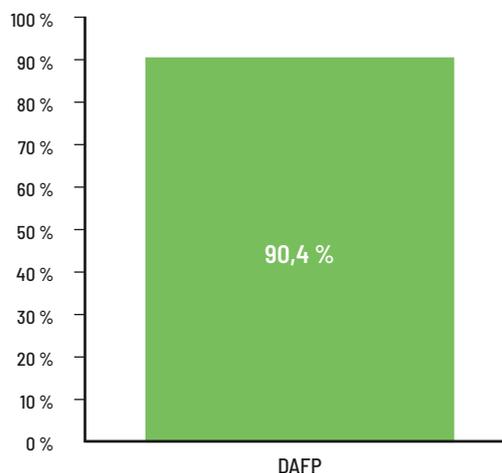
Fuente: SIIPO. Indicadores PMI con seguimiento activo. Información tomada de SIIPO al 31 de marzo de 2022. Incluye avances de entidades de otras ramas del poder como Organismos de Control, Organización Electoral y Fiscalía.

Particularmente, el Sector Función Pública cuenta con 6 indicadores a cargo del Departamento Administrativo de la Función Pública. Con corte a 31 de marzo de

<sup>14</sup> Los indicadores del PMI con seguimiento activo son aquellos cuya fecha de inicio ya empezó y cuentan con ficha técnica aprobada.

2022, el avance en la implementación del PMI por parte del sector es del 90,36%, como se presenta en la Gráfica 14.

**Gráfica 14. Porcentaje de avance en la implementación del PMI en el Sector Función Pública 2019-2022**



Fuente: SIPO. Indicadores PMI con seguimiento activo. Fecha de corte 31 de marzo de 2021.

Todos los indicadores cuentan con porcentajes de avance superiores al 70% y 3 de ellos ya lograron el cumplimiento al 100% de la meta establecida para el periodo 2019-2022, particularmente los relacionados con el desarrollo de procesos de asistencia técnica a municipios en materia de control interno, la adopción de instrumentos de verificación y control institucional sobre las competencias de los servidores públicos para el cabal ejercicio de la Función Pública; que se materializó en la expedición de la Circular 100-2021, así como la formación a pueblos y comunidades étnicas en materia de control social y veeduría ciudadana, con el propósito de promover y fortalecer el control por parte de ciudadanos y ciudadanas y la democratización de la administración pública.

Otros indicadores relacionados con la promoción de la participación ciudadana y la rendición de cuentas cuentan con avances significativos, como la actualización del Plan Nacional de Formación de Veedores (73%), el diseño e implementación del Plan Nacional de Formación a Veedores con pertinencia cultural (88,2%) construido conjuntamente con representantes de los pueblos y comunidades étnicas y el diseño e implementación del Sistema de rendición de cuentas del Acuerdo de Paz, estipulado en el Punto 6.1.5 (81%).

En el Anexo 6 se presenta el listado de los indicadores del Sector Función Pública en el marco del Plan Marco de Implementación.

---

Todos los indicadores cuentan con porcentajes de avance superiores al 70% y 3 de ellos ya lograron el cumplimiento al 100% de la meta establecida para el periodo 2019-2022.

Enviar foto con resolución para página

Enviar foto con resolución para doble página

## 6. Compromisos con grupos étnicos

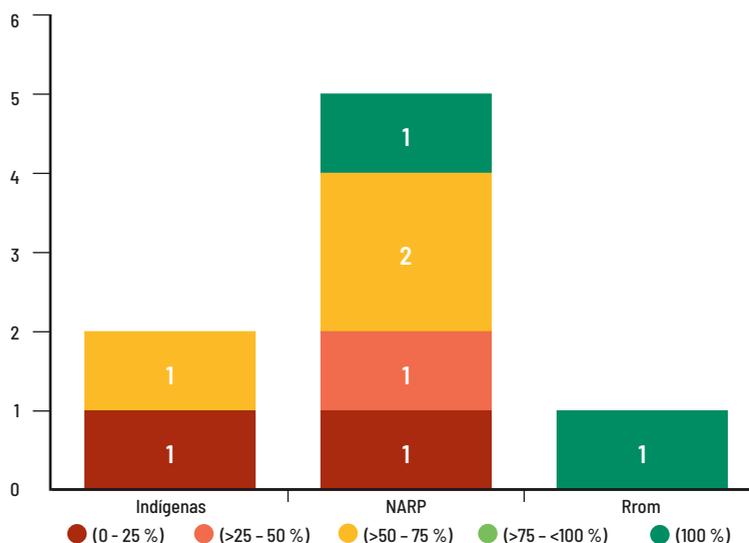
El sector presenta un total de 8 indicadores relacionados con los grupos poblacionales de las cuales el 62,5% tienen un avance del cuatrienio superior al 50% y dos ya se encuentran cumplidas.

De acuerdo con la información disponible en Sinergia para el seguimiento al PND 2018-2022, **el Sector Función Pública realizó algunos compromisos con los grupos poblacionales con el propósito de dar cumplimiento a lo establecido en el Pacto por la Equidad de oportunidades para población indígena, comunidades negras, afros, raizales y palenqueras (NARP), y Rrom** para de esta manera avanzar hacia su acceso a derechos (ver Anexo 7).

En el marco de las estrategias de articulación con los instrumentos de ordenamiento y planeación de los gobiernos subnacionales y la ejecución de proyectos productivos, el fortalecimiento de la seguridad alimentaria, la gestión ambiental y el uso sostenible de la biodiversidad y la sostenibilidad económica, a continuación, se presenta el avance del cumplimiento de los indicadores que dan cuenta de los compromisos con grupos poblacionales.

De acuerdo con lo expuesto en la Gráfica 15, el sector presenta un total de 8 indicadores relacionados con los grupos poblacionales de las cuales el 62,5% tienen un avance del cuatrienio superior al 50% y dos ya se encuentran cumplidas. El 37,5% de los indicadores evidencian un cumplimiento igual o inferior al 50%, de acuerdo con el semáforo<sup>15</sup> definido para su seguimiento.

**Gráfica 15. Avance en indicadores de compromisos con grupos poblacionales-PND 2018-2022**



Fuente: Elaboración propia con base en el seguimiento realizado por el DNP a través de Sinergia, 31 de marzo de 2022.

<sup>15</sup> Las categorías se definen según el nivel de cumplimiento de la meta del cuatrienio de la siguiente manera: rojo (0 - 25%), naranja (>25 - 50%), amarillo (>50 - 75%), verde (>75 - <100%), y verde oscuro (100%).

Se está trabajando en el desarrollo de un taller piloto del programa de fortalecimiento de capacidades para los pueblos indígenas, el cual se llevará a cabo tan pronto se logre la concertación en las instancias definidas para lograr la meta del 50% de la implementación de este.

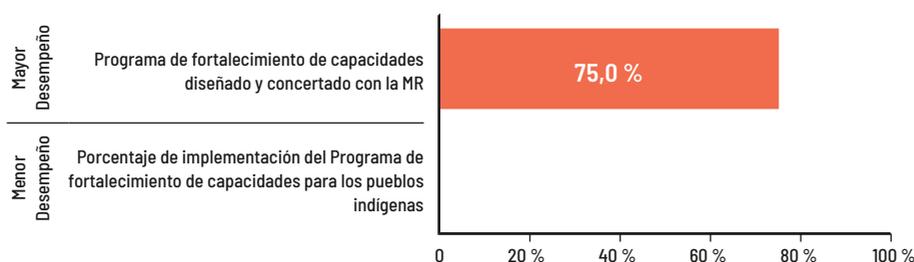
## Población indígena

**En promedio se evidencia un avance del 37,5% en los 2 indicadores en las cuales el Sector Función Pública es responsable,** de acuerdo con la información disponible en Sinergia.

**Uno de los indicadores cuenta con un cumplimiento del 75%,** este es: el programa de fortalecimiento de capacidades diseñado y concertado con la Mesa Regional. Por otro lado, se está trabajando en el desarrollo de un taller piloto del programa de fortalecimiento de capacidades para los pueblos indígenas, el cual se llevará a cabo tan pronto se logre la concertación en las instancias definidas para lograr la meta del 50% de la implementación de este. De igual manera en 2022, se dio continuidad al desarrollo de la ruta de concertación del programa de fortalecimiento de capacidades, acordada y aprobada por la Mesa Regional Amazónica.

En este sentido, en primer lugar se llevó a cabo la contratación de la persona que se encargará de hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos con pueblos indígenas y adelantar la articulación con las distintas instancias y entidades involucradas; y del equipo técnico conformado por cinco expertos quienes vienen adelantado en la consolidación de una propuesta de programa ajustada con enfoque étnico y cultural de acuerdo con los requerimientos de las comunidades (ver Gráfica 16).

Gráfica 16. Avance en indicadores de producto de compromisos con población indígena-PND 2018-2022



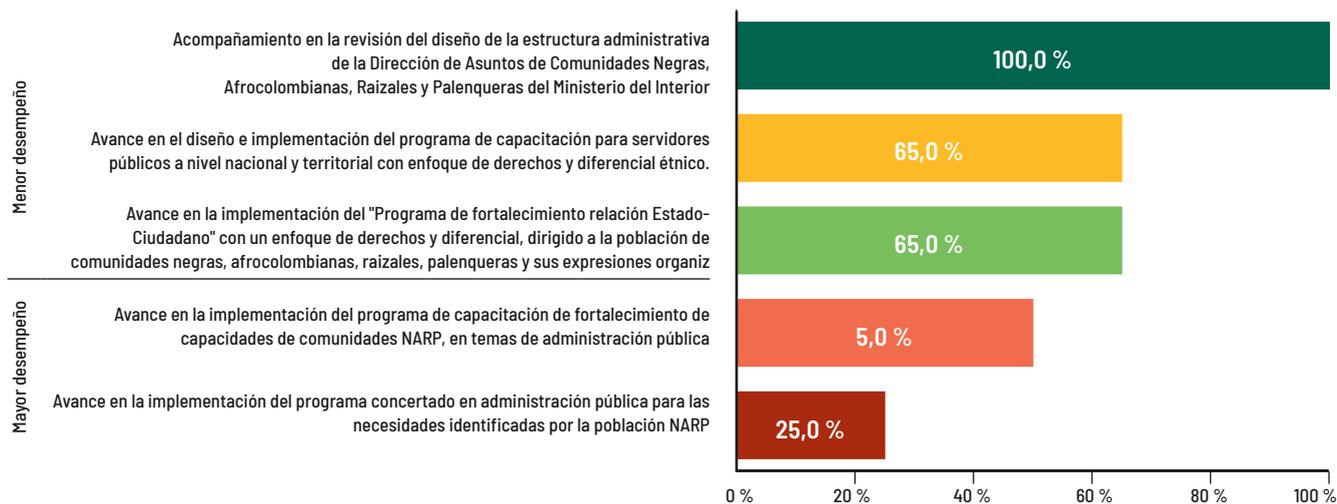
Fuente: Elaboración propia con base en el seguimiento realizado por el DNP a través de Sinergia a 31 de marzo de 2022.

## NARP

**El Sector Función Pública es responsable de 5 indicadores asociados con población NARP y el avance promedio es del 61,0%. Existe un indicador con un cumplimiento del 100%** relacionado con: el porcentaje de acompañamiento

en la revisión del diseño de la estructura administrativa de la Dirección de Asuntos de Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras del Ministerio del Interior (Gráfica 17. *Avance en indicadores de compromisos con comunidades NARP-PND 2018-2022*).

Gráfica 17. Avance en indicadores de compromisos con comunidades NARP-PND 2018-2022



Fuente: Elaboración propia con base en el seguimiento realizado por el DNP a través de Sinergia a 31 de marzo de 2021.

Por otro lado, 2 indicadores tienen un avance inferior o igual al 50%.

El Gobierno Nacional trabaja para lograr el cumplimiento de las siguientes metas: la implementación del programa de capacitación de fortalecimiento de capacidades en temas de administración pública a las comunidades NARP, y, la implementación del programa concertado en administración pública para las necesidades identificadas por la población NARP.

## Rrom

En relación con la población Rrom en el Pacto por la Equidad, **el sector tiene a su cargo un indicador y su avance respecto a la meta de cuatrienio es del 100%**. Esto es, durante el cuatrienio se ha realizado el Módulo de formación política con enfoque a la población Rrom.

Enviar foto con resolución para página

Enviar foto con resolución para doble página

The image features a minimalist, abstract design. A large light blue rectangle occupies the left side. The right side is primarily a solid orange color. A horizontal band of a darker orange color runs across the middle, containing the word "Anexos" in white. Below this band, a dark blue rectangle is positioned on the right side, extending from the vertical line of the light blue rectangle. The overall composition is clean and modern.

Anexos

## Anexo 1. Metas del Sector Función Pública- Plan Nacional de Desarrollo 2018–2022

Tabla 5. Metas en pactos estructurales del Sector Función Pública

PILAR	OBJETIVO	PROGRAMA	INDICADOR	META CUATRIENIO	% AVANCE CUATRIENIO
C. Alianza contra la corrupción: tolerancia cero con los corruptos	I. Pacto por la legalidad: seguridad efectiva y justicia transparente para que todos vivamos con libertad y en democracia	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	70,00	100,00
C. Alianza contra la corrupción: tolerancia cero con los corruptos	I. Pacto por la legalidad: seguridad efectiva y justicia transparente para que todos vivamos con libertad y en democracia	Fortalecimiento de la gestión pública en las entidades nacionales y territoriales	Municipios priorizados con asistencia técnica en control interno	170,00	100,00
D. Estado simple: menos trámites, regulación clara y más competencia	II. Pacto por el emprendimiento, la formalización y la productividad: una economía dinámica, incluyente y sostenible que potencie todos nuestros talentos	D. Estado simple: menos trámites, regulación clara y más competencia	Acciones de racionalización de trámites de alto impacto	2.600,00	100,00
C. Alianza contra la corrupción: tolerancia cero con los corruptos	I. Pacto por la legalidad: seguridad efectiva y justicia transparente para que todos vivamos con libertad y en democracia	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 prevención de corrupción	100,00	95,0 <sup>1</sup>
E. Participación ciudadana: promoviendo el diálogo y la inclusión democrática para la equidad	I. Pacto por la legalidad: seguridad efectiva y justicia transparente para que todos vivamos con libertad y en democracia	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	174,00	77,59
C. Alianza contra la corrupción: tolerancia cero con los corruptos	I. Pacto por la legalidad: seguridad efectiva y justicia transparente para que todos vivamos con libertad y en democracia	Fortalecimiento de la gestión pública en las entidades nacionales y territoriales	Sectores de la administración pública que implementan acciones para prevenir conflictos de interés	24,00	75,00
C. Alianza contra la corrupción: tolerancia cero con los corruptos	I. Pacto por la legalidad: seguridad efectiva y justicia transparente para que todos vivamos con libertad y en democracia	Fortalecimiento de la gestión pública en las entidades nacionales y territoriales	Entidades del orden nacional y territorial vinculadas al Sistema de Rendición de Cuentas	225,00	55,56

Fuente: Elaboración propia con base en Sinergia con corte a 31 de marzo de 2022.

Tabla 6. Metas en pactos transversales del Sector Función Pública

PILAR	OBJETIVO	PROGRAMA	INDICADOR	META CUATRIENIO	% AVANCE CUATRIENIO
D. Innovación pública para un país más moderno	V. Pacto por la Ciencia, la Tecnología y la Innovación: un sistema para construir el conocimiento de la Colombia del futuro	Fortalecimiento de la gestión pública en las entidades nacionales y territoriales	Servidores públicos en el orden nacional y territorial capacitados en innovación pública	8.300	100,00
A. Transformación de la administración pública	XV. Pacto por una gestión pública efectiva	Mejoramiento de la calidad educativa en gestión pública	Exoneraciones en matrícula en programas de administración pública territorial otorgadas	4.289	100,00
D. Participación de las mujeres en escenarios de poder y toma de decisiones	XIV. Pacto de equidad para las mujeres	D. Participación de las mujeres en escenarios de poder y toma de decisiones	Porcentaje de mujeres en cargos directivos del Estado colombiano	50	92,00
A. Transformación de la administración pública	XV. Pacto por una gestión pública efectiva	A. Transformación de la administración pública	Índice de Desempeño Institucional nacional	10	86,00
A. Transformación de la administración pública	XV. Pacto por una gestión pública efectiva	A. Transformación de la administración pública	Índice de Desempeño Institucional territorial	5	79,60

Fuente: Elaboración propia con base en Sinergia con corte a 31 de marzo de 2022.

## Anexo 2. Artículos reglamentados del PND 2018–2022 a cargo del Sector Función Pública

ARTÍCULO	TEMA	ACCIONES
Bases	Sistema Nacional de Rendición de Cuentas, como instrumento para hacer seguimiento y evaluación ciudadana de los compromisos de planeación y gestión de todas las ramas del poder público y el nivel nacional y territorial	Decreto 230 de 2021 "Por el cual se crea y organiza el Sistema Nacional de Rendición de Cuentas".
331	Grupo Bicentenario	Decreto 211 del 24 de noviembre de 2019.
332	Reestructuración de la Contraloría General de la República	Decreto Ley 2037 y Decreto 2038 de 2019.
333	Supresión de trámites, procesos y procedimientos para la modernización y eficiencia de la administración pública	Decreto Ley 2106 del 22 de noviembre de 2019 "Por el cual se dictan normas para simplificar, suprimir y reformar trámites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la administración pública".
335	Autonomía presupuestal del Consejo Nacional Electoral	Decreto Ley 2085 de 2019 "Por el cual se establece la estructura orgánica de la Contraloría de la República".

Fuente: Elaboración propia con base en el seguimiento realizado por el DNP.

## Anexo 3. Acciones a cargo del Sector Función Pública en Documentos CONPES con corte a 2021-2 relacionados con la pandemia

NO. DE DOC. CONPES	DOCUMENTO CONPES	NÚMERO ACCIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN	ENTIDAD RESPONSABLE
4023	<i>Política para la Reactivación y el Crecimiento Sostenible e Incluyente: Nuevo Compromiso por el Futuro de Colombia</i>	4.11	Brindar asistencia técnica en la implementación del Modelo Unificado de Gestión y Cumplimiento del Gobierno Nacional a los gobiernos departamentales y municipales para fortalecer la reactivación de acuerdo con lo establecido en los planes de desarrollo territoriales.	DAFP
4023	<i>Política para la Reactivación y el Crecimiento Sostenible e Incluyente: Nuevo Compromiso por el Futuro de Colombia</i>	4.3	Diseñar e implementar una metodología que permita la identificación y priorización de los trámites y servicios esenciales para la ciudadanía en el proceso de reactivación económica y social; identificar las principales barreras para su acceso, y gestionar su posterior simplificación.	DAFP

Fuente: Elaboración propia con base en información de SisCONPES.

## Anexo 4. Acciones a cargo del Sector Función Pública en Documentos CONPES 4040 con corte a 2021-2

NÚMERO DE DOC. CONPES	DOCUMENTO CONPES	NÚMERO DE ACCIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN	ENTIDAD RESPONSABLE
4040	<i>Pacto Colombia con las Juventudes: Estrategia para Fortalecer el Desarrollo Integral de la Juventud</i>	1.17	Avanzar en la garantía del acceso y la permanencia de la educación superior con un esquema gradual de gratuidad a jóvenes vulnerables socioeconómicamente y con mérito académico que ingresen a programas de pregrado en Administración Pública en las diferentes Sedes Territoriales y CETAP de la ESAP en todo el país, con el fin de contribuir al desarrollo de sus proyectos de vida y mejorar el desempeño de las entidades territoriales.	Escuela Superior de la Administración Pública
		1.18	Implementar acciones para ampliar la oferta de programas en áreas relacionadas o complementarias a la administración pública, con el fin de ofrecer alternativas a jóvenes vulnerables o con intereses vocacionales específicos y especializar la oferta de personal requerido por las entidades públicas en campos que no han estado cubiertos por la educación superior, tales como economía pública y administración pública étnica e intercultural.	Escuela Superior de la Administración Pública
		3.12	Diseñar, implementar y evaluar un programa de formación virtual dirigido a los jóvenes aspirantes a los consejos de juventudes departamentales y municipales.	Escuela Superior de la Administración Pública

Fuente: Elaboración propia con base en información de SisCONPES.

## Anexo 5. Acciones a cargo del Sector Función Pública en Documentos CONPES con corte a 2021-2

NÚMERO DE DOC. CONPES	DOCUMENTO CONPES	NÚMERO DE ACCIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN	ENTIDAD RESPONSABLE	ESTADO DE REPORTE
3918	<i>Estrategia para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia</i>	3.5	Adelantar acciones de pedagogía sobre los ODS en para los entes territoriales, con el propósito de asegurar los niveles adecuados de cualificación profesional en el diseño e implementación de políticas públicas en función de los objetivos y metas de desarrollo sostenible.	Departamento Administrativo de la Función Pública	Atrasada
		3.6	Capacitar a los aspirantes a alcaldías y gobernaciones para la adecuada apropiación de los ODS y su inclusión en la definición de programas de gobierno y en los procesos de planeación territorial.	Departamento Administrativo de la Función Pública	Al día
3932	<i>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</i>	3.9	Monitoreo a las acciones de rendición de cuentas adelantadas por parte de las entidades del orden nacional y territorial con enfoque de paz (sujeto a fecha de reporte en FURAG).	Departamento Administrativo de la Función Pública	Al día
3944	<i>Estrategia para el Desarrollo Integral del Departamento de La Guajira y sus pueblos indígenas</i>	3.19	Capacitar a la población de La Guajira en temas administración pública enfatizando en el ámbito territorial, dando prioridad a población indígena.	Escuela Superior de la Administración Pública	Al día
		3.31	Desarrollar metodologías para que las autoridades de La Guajira promuevan procesos participativos de control social a la gestión pública y rendición de cuentas y asesorar su implementación.	Departamento Administrativo de la Función Pública	Al día
		3.32	Actualizar el banco de buenas prácticas en participación para que las administraciones territoriales de La Guajira puedan replicar las experiencias que más se ajusten a sus necesidades.	Departamento Administrativo de la Función Pública	Al día
		3.5	Fortalecer capacidades institucionales con criterios de re-ingeniería institucional para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) en la Gobernación y las alcaldías de La Guajira.	Departamento Administrativo de la Función Pública	Sin aprobación

NÚMERO DE DOC. CONPES	DOCUMENTO CONPES	NÚMERO DE ACCIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN	ENTIDAD RESPONSABLE	ESTADO DE REPORTE
3956	<i>Política de Formalización Empresarial</i>	1.15	Adaptar las páginas web del Sistema de Información de Trámites (SUIT) para incluir los trámites para empresarios que cada entidad tenga vigentes para cada CIU. Esto facilitará la consulta por parte de los empresarios de todos los trámites inventariados en la acción.	Departamento Administrativo de la Función Pública	Al día
		1.18	Identificar trámites que tengan cobros asociados sin sustento legal para eliminar el cobro asociado a estos.	Departamento Administrativo de la Función Pública	Al día
		1.46	Desarrollar la planeación curricular y temática para realizar capacitaciones con servidores públicos de las áreas de contratación de entidades públicas sobre cómo mejorar las exigencias de transparencia y proporcionalidad en las condiciones habilitantes de los procesos de contratación pública.	Escuela Superior de la Administración Pública	Atrasada
4007	<i>Estrategia para el Fortalecimiento de la Gobernanza en el Sistema de Administración del Territorio</i>	2.1	Desarrollar la propuesta de estandarización y optimización de trámites al ciudadano relacionados con la administración del territorio.	Departamento Administrativo de la Función Pública	Sin aprobación

Fuente: Elaboración propia con base en información de SisCONPES. Nota: se excluyen los Documentos CONPES relacionados con la atención a temas coyunturales presentados en el periodo 2018-2022.

## Anexo 6. Metas del Sector Función Pública en el Plan Marco de Implementación 2019-2022

PUNTO DEL ACUERDO FINAL	NOMBRE DEL INDICADOR	META 2019-2022	% AVANCE 2019-2022
Punto 2. Participación Política	Pueblos y comunidades étnicas formados en temas de control social y veedurías	120	100
Punto 3. Fin del Conflicto	Instrumentos de verificación y control institucional adoptados	2	100
Punto 6. Implementación, Verificación y Refrendación	Municipios priorizados con asistencia técnica en control interno, ejecutada	80	100
Punto 2. Participación Política	Plan de formación a veedores con pertinencia cultural, diseñado e implementado	0,68	88,24
Punto 2. Participación Política	Sistema de rendición de cuentas con mecanismos de rendición de cuentas estipulados en el punto 6.1.5, diseñado e implementado	0,42	80,95
Punto 2. Participación Política	Plan Nacional de Formación de Veedores, actualizado e implementado	37	72,97

Fuente: Elaboración propia con base en el reporte SIPO con corte a 31 de marzo de 2022.

## Anexo 7. Indicadores del Sector Función Pública Grupos Étnicos-Plan Nacional de Desarrollo 2018–2022

**Tabla 7. Indicadores del Sector Función Pública asociadas a compromisos con población indígena**

INDICADOR	META CUATRIENIO	% AVANCE CUATRIENIO
Programa de fortalecimiento de capacidades diseñado y concertado con la MR	1	75,0
Porcentaje de implementación del programa de fortalecimiento de capacidades para los pueblos indígenas	100	0,0

Fuente: Elaboración propia con base en el reporte a Sinergia con corte a 31 de marzo 2022.

**Tabla 8. Indicadores del Sector Función Pública asociadas a compromisos con comunidades NARP**

INDICADOR	META CUATRIENIO	% AVANCE CUATRIENIO
Porcentaje de acompañamiento en la revisión del diseño de la estructura administrativa de la Dirección de Asuntos de Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras del Ministerio del Interior	100	100,0
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	65,0
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 organizativas	100	65,0
Porcentaje de avance en la implementación del programa de capacitación de fortalecimiento de capacidades de comunidades NARP, en temas de administración pública	100	50,0
Porcentaje de avance en la implementación del programa concertado en administración pública para las necesidades identificadas por la población NARP	100	25,0

Fuente: Elaboración propia con base en el reporte a Sinergia con corte a 31 de marzo 2022.

**Tabla 9. Indicadores del Sector Función Pública asociadas a compromisos con población Rrom**

INDICADOR	META CUATRIENIO	% AVANCE CUATRIENIO
Módulo de formación política	1	100,0

Fuente: Elaboración propia con base en el reporte a Sinergia con corte a 31 de marzo 2022.

1 De acuerdo con la información cualitativa registrada en Sinergia, en lo corrido del gobierno se han certificado 10.900 gerentes, correspondiente al 108% de la línea base estimada, es decir, a corte del mes de marzo de 2022 se ha sobrepasado la meta en 831 gerentes adicionales.

