



Al contestar por favor cite estos datos:
Radicado No.: 20231100513361
Fecha: 03/11/2023 08:28:17 p.m.

Bogotá D.C.

Doctor
Ricardo Alfonso Albornoz Barreto
Secretario Comisión Séptima Constitucional Permanente
Congreso de la República de Colombia – Cámara de representantes
comision.septima@camara.gov.co
Ciudad

Asunto: Respuesta cuestionario remitido mediante radicado No. 20232060909622

Referencia: Citación debate de Control Político de acuerdo con la proposición No. 17, de septiembre 26 de 2023.

Respetado Doctor Ricardo Alfonso, a continuación, damos respuesta a cada una de las preguntas formuladas por la Mesa Directiva de la Comisión Séptima de la cámara de representantes al cuestionario remitido en los siguientes términos:

CUESTIONARIO

- 1. En cumplimiento el artículo 18 de la Ley 909 de 2004, sírvase informar la compilación por parte del DAFP desde la implementación del SIGEP a la fecha, el estado de la información de gestión del talento humano al servicio del Estado Colombiano.***

Respuesta: Al respecto, es importante señalar que la información registrada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, es responsabilidad única y exclusiva de los usuarios y de las entidades públicas quienes reportan y validan la información de acuerdo con lo señalado en el Decreto 1083 de 2015. Por lo tanto, la información reportada a este Departamento es aquella que reposa en el aplicativo y que ha sido cargada por los servidores públicos y las entidades.

Así mismo, es preciso señalar que este aplicativo inició su implementación gradual a partir del año 2010 en su primera versión. A partir del año 2019 en la segunda versión (SIGEP II) con los procesos de capacitación y desde el año 2020 efectuando los procesos de migración e implementación en las diferentes entidades del Estado.

Con corte a 3 de noviembre de 2023, se encuentran los siguientes datos de operación respecto del diligenciamiento de hoja de vida y declaración de bienes y rentas:

- 1.605.778 de hojas de vida aprobadas en el SIGEP durante la vigencia 2023.
- 784.818 de declaraciones de bienes y rentas diligenciadas durante la vigencia 2023

Con corte a 20 de octubre de 2023, se encuentran creadas en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, 6674 entidades públicas del orden nacional y territorial.

2. *Sírvase informar la estrategia adoptada por el DAFP en relación con los contratos de prestación de servicios y de apoyo a la gestión.*

Respuesta: En el marco del plan de formalización laboral del empleo público anunciado el 18 de noviembre de 2022, el Departamento Administrativo de la Función Pública expidió los siguientes actos:

Circular Conjunta No. 100-005 – 2022 (Departamento Administrativo de la Función Pública y Escuela Superior de Administración Pública) mediante la cual se impartieron los Lineamientos del plan de formalización del empleo público en equidad – vigencia 2023 y que en materia de contratos de prestación de servicios señaló:

“

1. *La formalización del empleo público se promoverá teniendo en cuenta los siguientes mecanismos: (i) la provisión de todos los cargos de las plantas de personal existentes y en vacancia; (ii) la ampliación de las plantas de personal existentes, siempre que las condiciones técnicas y financieras así lo permitan (iii) la creación de plantas temporales en equidad, con criterios meritocrático y vocación de permanencia; y, (iv) el uso racional de los contratos de prestación de servicios atendiendo exclusivamente lo establecido en la ley y en los fallos judiciales.*
2. *Los destinatarios de la presente circular deberán vincular, mediante contrato de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión previsto en la ley de contratación estatal, únicamente al personal que requieran de acuerdo con las finalidades que la misma ley prevé y autoriza para esta modalidad de contratación*
3. *La contratación directa a través del contrato de prestación de servicios y de apoyo a la gestión deberá tener un término de duración de cuatro (04) meses, plazo este durante el cual los órganos, organismos y entidades de la rama ejecutiva del orden*

nacional y territorial deberán elaborar los estudios técnicos requeridos y establecer la planta temporal de personal necesaria y suficiente que supla las necesidades misionales y administrativas que se requieran.” Subrayado fuera de texto

Circular Conjunta No. 01 de 2023 (Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente y Departamento Administrativo de la Función Pública) mediante la cual se impartieron los Lineamientos para la celebración de contratos de prestación de servicios previstos en el artículo 2, numeral 4 literal H, de la Ley 1150 de 2007 – Vigencia 2023.

Con base en la información remitida por La Agencia nacional de contratación pública – Colombia Compra Eficiente, con corte a septiembre 2022, donde se incluye los estados: Activo, en ejecución, modificado, suspendido, cedido, terminado y Cerrado, reportó:

FUENTE Mes	SECOPI			SECOPII			Total		
	Contratos	Contratistas	Valor con adiciones	Contratos	Contratistas	Valor con adiciones	Contratos	Contratistas	Valor con adiciones
enero	152,711	140,567	\$ 2,360,969,099,762	221,117	208,261	\$ 7,404,884,207,354	373,828	344,053	\$ 9,765,853,307,116
febrero	10,065	9,771	\$ 105,340,977,016	24,915	23,959	\$ 668,905,009,675	34,980	33,683	\$ 774,245,986,691
marzo	9,734	9,184	\$ 110,682,897,156	1,914	1,882	\$ 45,840,367,695	11,648	11,063	\$ 156,523,264,851
abril	15,905	15,081	\$ 130,853,043,874	1,860	1,850	\$ 33,959,075,112	17,765	16,925	\$ 164,812,118,986
mayo	9,559	9,266	\$ 89,326,750,858	1,323	1,318	\$ 24,494,798,040	10,882	10,579	\$ 113,821,548,898
junio	11,541	10,874	\$ 104,013,048,660	3,186	3,156	\$ 64,653,749,138	14,727	14,019	\$ 168,666,797,798
julio	39,419	37,587	\$ 378,213,813,093	34,869	34,460	\$ 608,444,079,515	74,288	71,860	\$ 986,657,892,608
agosto	16,768	16,443	\$ 151,132,303,193	45,840	45,004	\$ 655,732,618,442	62,608	61,230	\$ 806,864,921,635
septiembre	8,293	8,169	\$ 66,421,325,570	34,189	33,626	\$ 392,201,817,560	42,482	41,678	\$ 458,623,143,130
Total	273,995	178,635	\$ 3,496,953,259,181	369,213	279,032	\$ 9,899,115,722,532	643,208	446,082	\$ 13,396,068,981,713

Fuente: Colombia Compra Eficiente, 2022

En este mismo sentido, La Agencia nacional de contratación pública – Colombia Compra Eficiente, con corte al mes de septiembre 2023, donde incluye los estados: Activo, en ejecución, modificado, suspendido, cedido, terminado y cerrado, reportó:

FUENTE Mes	SECOPI			SECOPII			Total		
	Contratos	Contratistas	Valor con adiciones	Contratos	Contratistas	Valor con adiciones	Contratos	Contratistas	Valor con adiciones
enero	38,285	35,871	\$ 533,357,633,294	89,623	86,982	\$ 2,964,079,793,346	127,908	122,276	\$ 3,497,437,426,640
febrero	24,191	23,571	\$ 298,412,241,359	104,001	101,249	\$ 2,947,661,472,614	128,192	124,354	\$ 3,246,073,713,974
marzo	9,621	9,398	\$ 116,283,983,173	53,418	52,369	\$ 1,373,520,336,301	63,039	61,651	\$ 1,489,804,319,474
abril	6,362	6,219	\$ 71,524,159,687	25,182	24,938	\$ 641,170,022,826	31,544	31,110	\$ 712,694,182,514
mayo	19,567	19,058	\$ 259,941,006,681	40,194	39,534	\$ 1,024,136,214,819	59,761	58,455	\$ 1,284,077,221,500
junio	27,675	26,829	\$ 305,751,967,051	59,681	58,072	\$ 1,129,098,888,131	87,356	84,536	\$ 1,434,850,855,182
julio	3,221	5,142	\$ 52,596,268,031	27,326	26,916	\$ 497,731,587,336	32,547	32,013	\$ 550,327,855,367
agosto	3,465	3,428	\$ 30,328,203,092	20,986	20,774	\$ 339,654,734,997	24,451	24,180	\$ 369,982,938,089
septiembre	3,205	3,164	\$ 24,907,292,913	23,280	22,865	\$ 319,577,770,083	26,485	26,016	\$ 344,485,062,996
Total	137,592	86,217	\$ 1,693,102,755,282	443,691	309,219	\$ 11,236,630,820,453	581,283	390,451	\$ 12,929,733,575,735

Fuente: Colombia Compra Eficiente, 2023

De acuerdo con la información reportada, se evidencia un menor número de contratos contratistas y una disminución del valor reportado.

3. *Relacione los contratos y convenios interadministrativos para el desarrollo de acompañamientos institucionales para la reorganización de plantas de*

personal a partir del inicio del periodo constitucional 2022 a lo corrido del 2023.

Respuesta: De acuerdo con los tramites contractuales de la entidad se realizó la verificación de las bases de datos del Grupo de Gestión Contractual donde se constató que desde el periodo constitucional del 07 de agosto del 2022 y hasta la fecha del 03 de noviembre de 2023, el Departamento Administrativo de la Función Pública no ha realizado o suscrito Contratos o Convenios Interadministrativos para el desarrollo de acompañamientos institucionales para la reorganización de plantas de personal.

4. Relacione el costo de la armonización de las plantas de personal para la rama ejecutiva, sírvase indicar las entidades territoriales que a la fecha se encuentran en este proceso.

Respuesta: De conformidad con el decreto 444 de 2023 mediante el cual se establece el Plan de Austeridad del Gasto 2023 para los órganos que hacen parte del Presupuesto General de la Nación, se establece que: “ La planta de personal y la estructura organizacional de las entidades que hacen parte del Presupuesto General de la Nación y que pertenecen a la rama ejecutiva del poder público del orden nacional, solamente se podrá modificar cuando dicha reforma sea a costo cero o genere ahorros en los gastos de la entidad”

Frente a los Entes territoriales que se encuentran en el proceso, y destacando la autonomía administrativa que presentan dichos entes, la información con la que cuenta el Departamento Administrativo de la Función Pública en los ejercicios de formalización se presenta en los siguientes municipios:

Almeida, Armenia, Barranca de Upía, Bello, Bogotá D.C, Cáceres, Cali, Cartagena, Dosquebradas, Duitama, Florencia, Funza, Fusagasugá, Gachancipá, Guadalajara de Buga, Ibagué, Medellín, Neiva, Palmar de Varela, Pasto, Piedecuesta, Pijao, Popayán, Pore, Quipama, Rioquito, Riohacha, San Bernardo del Viento, Cúcuta, San José del Guaviare, Santa Rosa de Cabal, Santa Rosa del Sur, Santana, Sesquilé, Sincelejo, Sopó, Subachoque, Toca, Toro, Tunja, Ventaquemada, Villa del Rosario, Villavicencio, Yopal, Zipaquirá

5. Sírvase indicar las fuentes de financiación y el costo que implicaría la supresión de plantas de personal paralelas (OPS – Temporales – Supernumerarios, etc.)

Las fuentes de financiación se encuentran establecidas en la ley 2276 de 2022¹ y en el marco del Decreto 2590 de 2022² referente al presupuesto nacional para la vigencia 2023.

¹ “Por la cual se decreta el presupuesto de rentas y recursos de capital y ley de apropiaciones para la vigencia fiscal del 1o. de enero al 31 de diciembre de 2023.”

² “Por el cual se liquida el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal de 2023, se detallan las apropiaciones y se clasifican y definen los gastos.”

Esta normativa señala que cada entidad en el marco de su autonomía y a través de sus nominadores, ejercen funciones sobre los rubros A (*presupuesto de funcionamiento*) y C (*presupuesto de inversión*) del presupuesto señalado como fuentes de financiación para las distintas formas de vinculación y contratación.

El Decreto Único Reglamentario 1068 de 2015³, norma compilatoria del Sector Hacienda y Crédito Público, en el artículo 2.8.1.9.3, señala:

“Las modificaciones a las plantas de personal que no incrementen sus costos anuales actuales o que no superen las apropiaciones vigentes de gastos de personal entrarán en vigencia una vez se expida el decreto respectivo.

En consecuencia, salvo que exista autorización en la Constitución o en la ley, aquellas modificaciones de planta que incrementen los costos anuales actuales y superen las apropiaciones vigentes de gastos de personal, entrarán en vigencia el primero de enero del año siguiente a su aprobación.

Se entiende por costos anuales actuales, el valor de la planta de personal del primero de enero al treinta y uno de diciembre del año en que se efectúe la modificación.

Requerirán de viabilidad presupuestal expedida por la Dirección General del Presupuesto Público Nacional del Ministerio de Hacienda y Crédito Público las modificaciones a las plantas de personal que incrementen sus costos anuales actuales o cuando sin hacerlo impliquen el pago de indemnizaciones a los servidores públicos.

En todo caso, la Dirección General del Presupuesto Público Nacional del Ministerio de Hacienda y Crédito Público verificará el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo.

Para tal efecto, dará concepto previo a la expedición de los correspondientes decretos, indicando si las modificaciones propuestas se encuentran en el evento previsto en el inciso primero o si, por el contrario, deben entrar a regir el primero de enero del año siguiente.”

Aunado a lo anterior, el Gobierno Nacional, expidió el Decreto 444 de 2023⁴, donde se establecieron criterios de austeridad para los rubros señalados así:

-Para la modificación de planta de personal, estructura administrativa y gastos de personal⁵, es necesario contemplarlas a costo cero o que generen ahorros en los gastos de la entidad.

³ Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Hacienda y Crédito Público.

⁴ “Por el cual se establece el Plan de Austeridad del Gasto 2023 para los órganos que hacen parte del Presupuesto General de la Nación.”

⁵ Artículo 2 del Decreto 444 de 2023 “Por el cual se establece el Plan de Austeridad del Gasto 2023 para los órganos que hacen parte del Presupuesto General de la Nación”.

-Las entidades que contemplen contratación de personal para la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión⁶, deberán previamente revisar las razones que lo justifiquen, además que de los contratos estatales⁷ y las condiciones para contratar la prestación de servicios⁸, solo se podrá contratar para coadyuvar al cumplimiento de las funciones y fines de cada entidad, cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados.

En este sentido, las fuentes de financiación se encuentran contempladas en el marco jurídico señalado y en el presupuesto de cada entidad, cuyo propósito es no incrementar los costos en la supresión de plantas temporales y OPS, mientras se continúa avanzando en términos de modernización de la administración y el fortalecimiento institucional del Estado.

6. Sírvase indicar el nivel de riesgo financiero para las Entidades Territoriales, en el marco de la realización de un rediseño institucional.

Respuesta: No existe riesgo financiero, en el entendido y conforme la normatividad establecida, las plantas permanentes son financiadas con gastos de funcionamiento, los cuales son avalados previamente por la autoridad en materia financiera del territorio, es decir se garantiza su financiamiento en el tiempo.

De acuerdo con lo anterior, si no existe disponibilidad de recursos no es viable la realización de rediseños institucionales.

7. Sírvase informar la estrategia de transparencia y participación, así como los resultados obtenidos

Respuesta: El artículo 1 del Decreto 430 de 2016, establece que el Departamento Administrativo de la Función Pública, tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

El Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, modificado por el Decreto 1499 de 2017, establece en su artículo 2.2.22.3.10 que la medición del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG aplica para todos los

⁶ Artículo 3 del Decreto 444 de 2023 "Por el cual se establece el Plan de Austeridad del Gasto 2023 para los órganos que hacen parte del Presupuesto General de la Nación".

⁷ Artículo 32 de la Ley 80 de 1993 "Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración PÚBLICA".

⁸ Artículo 2.8.4.4.5 del Decreto 1068 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Hacienda y Crédito Público".

organismos y entidades de los órdenes nacional y territorial de la Rama Ejecutiva del Poder Público

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG opera a través de 7 dimensiones que agrupan las políticas de gestión y desempeño institucional, implementadas de manera articulada e intercomunicada, entre las cuales se encuentran la política de integridad pública, la política de servicio a la ciudadanía, la política de racionalización de trámites y la política de participación ciudadana en la gestión pública (que incluye los índices desagregados de rendición de cuentas), las cuales son lideradas por la Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano – DPTSC de Función Pública. Adicionalmente el Modelo cuenta con una herramienta en línea, el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, a través de la cual se capturan, monitorean y evalúan los avances sectoriales, territoriales e institucionales en la implementación de las políticas de desarrollo administrativo de la vigencia anterior al reporte (DAFP, s.f.).

Es así como el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, líder de las políticas de gestión mencionadas, cada vigencia valora, en coordinación con las entidades que integran el Consejo de Gestión y Desempeño Institucional, los resultados del FURAG con el propósito de generar recomendaciones que posibiliten el cierre de brechas entre sectores, territorios y entidades para cada política.

Estrategia de Transparencia: La Ley 1712 de 2014, Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones. En su artículo 32, establece que la entidad encargada de la Política de Transparencia está a cargo de la de la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República.

En relación con la transparencia en la gestión pública, el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través de la política de integridad en el servicio público desarrolla el enfoque de cambio cultural en la gestión pública.

La política de Integridad Pública tiene como objeto generar valores y comportamientos afines a la integridad en el servicio público y la prevalencia del interés general sobre el particular, así como la gestión preventiva del riesgo por conflictos de intereses. Está ubicada en la 2ª. Dimensión: Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, y tiene como propósito institucionalizar la cultura de integridad como un proceso amplio y transversal al servicio público para garantizar el desempeño institucional responsable y el comportamiento probo de los servidores en función del interés general, a partir de la apropiación de los valores del servicio público; el fortalecimiento e integración de mecanismos, instrumentos administrativos y orientaciones que garanticen la idoneidad en la prestación del servicio; y la apertura del servidor público al diálogo con la ciudadanía.

Así, las entidades deben formular anualmente dentro de la planeación institucional una estrategia con acciones que den cumplimiento a esta política, garantizando la integración con el plan estratégico de talento humano y las políticas de relación Estado - Ciudadanía.

La política de Integridad tiene 3 líneas principales de acción: Código de Integridad, Gestión preventiva de conflictos de intereses, Seguimiento y control

Resultados Obtenidos vigencia 2023: Periodo 01/01/2023 y el 30/09/2023.

Entregable: Estrategia de promoción, sensibilización y formación en integridad del Servicio Público Colombiano diseñada e implementada.

Se brindó asistencia técnica en la implementación de la política de integridad a un total de 229 entidades, representadas por 88 del orden nacional y 141 del orden territorial. A estas entidades se les brindó 246 asesorías de las cuales 98 corresponden a entidades nacionales y 148 a entidades territoriales. Las sesiones contaron con la participación de 3097 servidores públicos: 2599 del nivel nacional y 498 del orden territorial.

Las asistencias de acuerdo con los subtemas se dividen así: Conflicto de interés, impedimento, recusación, formulación estrategia política de integridad, código de integridad y Curso virtual de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción.

Así mismo, las siguientes nueve (9) entidades territoriales, que fueron priorizadas para desarrollar el hito de la política de integridad, participaron en la asistencia técnica sobre la formulación e implementación de la estrategia de integridad pública: Alcaldía de Armenia, Alcaldía de El Espinal, Alcaldía de Garagoa, Alcaldía de Juan de Acosta, Alcaldía de Mitú, Alcaldía de Montería, Alcaldía de Mosquera – Nariño, Alcaldía de San Juan De Girón, Alcaldía Distrital de Cartagena de Indias Distrito Turístico, Histórico y Cultural.

Se avanzó en la elaboración del protocolo en lenguaje claro para promover el uso por parte de las entidades de canales de consulta, de denuncia y seguimiento frente a situaciones disciplinarias y de conflictos de interés que faciliten la formulación e implementación oportuna de acciones de control y sanción.

Se avanzó en la elaboración de un documento con el diseño de la estrategia de fortalecimiento de capacidades de los sectores priorizados que permita identificar situaciones frecuentes de conflictos de interés en el servicio público.

Se avanzó en la elaboración de un documento con la metodología de medición de la eficacia de la apropiación de los valores del Código de Integridad.

Se realizaron mesas de trabajo con la Secretaría de Transparencia y la organización Transparencia por Colombia, con el fin de revisar cómo se puede dar cumplimiento a la operación y puesta en marcha del Sistema Nacional de Integridad, uno de los puntos tratados fue lo relacionado con el artículo 2 de la Ley 2016 de 2020, que dispone que el Sistema Nacional de Integridad en el Servicio Público Colombiano tendrá un Comité Coordinador conformado por la Comisión Nacional de Moralización y las Comisiones Regionales de Moralización. Lo anterior teniendo en cuenta que de conformidad con el artículo 69 del Estatuto anticorrupción (Ley 1494 de 2011), la Secretaría Técnica de la Comisión Nacional de Moralización y de sus subcomisiones técnicas será ejercida por la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República.

A partir del balance sectorial sobre la gestión de conflictos de interés asociados a los riesgos de corrupción, se avanzó en la elaboración de un documento con el diseño de la estrategia de fortalecimiento de capacidades de los sectores priorizados que permita identificar situaciones frecuentes de conflictos de interés en el servicio público.

Participación Ciudadana en la Gestión Pública: La política de participación ciudadana se enmarca en la Dimensión (3) de Gestión con valores para resultados del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, cuyo propósito es permitirle a las entidades realizar las actividades que la conduzcan a lograr los resultados propuestos y a materializar las decisiones plasmadas en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público y que contribuye directamente a los objetivos del MIPG de “agilizar, simplificar y flexibilizar la operación de las entidades para la generación de bienes y servicios que resuelvan efectivamente las necesidades de los ciudadanos” y “facilitar y promover la efectiva participación ciudadana en la planeación, gestión y evaluación de las entidades públicas” (DAFP, 2021a, p. 42).

Esta dimensión se entiende desde dos perspectivas: la primera, asociada a los aspectos relevantes para una adecuada operación de la organización, lo cual se ha denominado “de la ventanilla hacia adentro”; y la segunda, referente a la relación Estado-ciudadano, es decir, “de la ventanilla hacia afuera”. Es en relación con la segunda perspectiva que la política de participación ciudadana pretende ayudar a las entidades a que garanticen la incidencia efectiva de los ciudadanos y sus organizaciones en los procesos de planeación, ejecución, evaluación (incluyendo la rendición de cuentas) de su gestión, a través de diversos espacios, mecanismos, canales y prácticas de participación ciudadana (DAFP, 2021a, p. 68).

En desarrollo de esta facultad se promueve la participación de las ciudadanías en su relacionamiento con las entidades en el ciclo de la gestión pública a través de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación, para lo cual desde la Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al ciudadano; se desarrollan las siguientes estrategias:

1. La promoción de la participación ciudadana es una de las apuestas estratégicas del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida” en la cual se busca llegar a la formación como sensibilización de servidores públicos para garantizar el involucramiento de la ciudadanía como un valor esencial en la gestión de lo público que impactan sus vidas en lo cotidiano. De igual manera, busca fortalecer las expresiones asociativas de la sociedad civil que permita solucionar las problemáticas que los afectan.

En ese sentido, el Departamento Administrativo de la Función Pública a través de la Dirección de Participación Transparencia y Servicio al Ciudadano ha venido fortaleciendo a las entidades públicas para que desarrollen acciones y/o mecanismos de diálogo con la ciudadanía, garantizando su incidencia efectiva en el ciclo de la gestión pública. Por esta razón, dentro de las metas de Gobierno se dio la responsabilidad de asesorar y acompañar técnicamente a entidades de orden nacional como territorial.

Resultados Obtenidos vigencia 2023: Durante la vigencia 2023 se brinda orientación sobre lineamientos de la estrategia de participación ciudadana como rendición de cuentas según requerimiento de las entidades nacionales y territoriales. En ese sentido, durante la vigencia se han atendido por demanda aproximadamente 306 entidades del orden nacional y territorial.

Además, para acompañar técnicamente a las entidades en la formulación e implementación de estrategias para promover la participación ciudadana en la gestión de las entidades y los ejercicios de rendición de cuentas, se priorizaron 27 entidades públicas, tanto de orden nacional como territorial, que incluye: 17 Alcaldías municipales, 15 de ellas PDET, 6 Gobernaciones y 4 entidades nacionales.

Por lo anterior, con corte a 31 de octubre de 2023, se brindó asistencia técnica en la formulación e implementación de la estrategia de participación ciudadana en la gestión pública y rendición de cuentas, de acuerdo a ello, se presenta un cumplimiento frente a la meta institucional del 105%. Con ello se logró que estas entidades tengan formuladas las estrategias de participación ciudadana y de rendición de cuentas publicada en su portal web y estén desarrollando actividades para promover la participación ciudadana principalmente en el control social. Las entidades son las siguientes: Gobernación de Meta, Alcaldía de Planadas, Gobernación de Sucre, Ministerio de Agricultura, Alcaldía de Ovejas, Alcaldía de San Juan de Girón, Gobernación de Santander, Alcaldía de Tibu, Alcaldía de Rioblanco, Unidad Administrativa Especial para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, Ministerio de Relaciones Exteriores, Gobernación de Quindío, Alcaldía del Carmen de Bolívar, Ministerio del Deporte, Gobernación de Caquetá, Alcaldía de Mesetas, Gobernación de Bolívar, Alcaldía de Puerto Rico, Alcaldía de Risaralda, Alcaldía de Convención y Alcaldía de San Onofre.

Adicionalmente se avanza en el diseño de una estrategia de sensibilización educocomunicativa sobre la idea de participar en el tejer el canasto de lo público, resaltando el control social por parte de la población joven y mantener la idea conceptual del objetivo general que es tejer entre todos y todas. De igual manera, se formuló una acción en coordinación con la Contraloría General de la Republica orientada a Desarrollar la estrategia de comunicaciones, marketing y formación para la promoción del control social juvenil y de la figura de contralor estudiantil, En esta misma línea de acción se viene trabajando con la ESAP y Secretaría de Transparencia como Ministerio de Educación en la construcción de una experiencia piloto de contralores estudiantiles en armonía con lo establecido en los artículos 17 y 18 de la ley 2195 de 2022, todo ello como parte del cumplimiento de una acción del CONPES 4070.

2. De otra parte y en desarrollo del artículo 35 de la Ley 489 de 1998 que establece la obligación al Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, de diseñar, promover e implementar un Plan Nacional de Formación de Veedores y en cumplimiento al punto de participación política del acuerdo final de paz, numeral 2.2.5. Control y veeduría ciudadana, Función Pública a través de la Dirección de Participación Transparencia y Servicio a las Ciudadanías, ha

diseñado he implementado la estrategia formación en control social y promoción de la conformación de grupos de control social y veedurías ciudadanas, lo que se materializa para esta vigencia en el entregable: “ Ciudadanas, ciudadanos y comunidades formados como multiplicadores de control social para vigilar los recursos de los programas priorizados”, en consecuencia a partir de articulación interinstitucional a nivel nacional y territorial, se llevan a cabo las siguientes acciones:

- a. Diseño e implementación del Plan Nacional de Formación de Veedores, se adelantan talleres de multiplicadores del control social bajo las modalidades presencial y virtual, durante la vigencia se han formado un total de 3331 personas como multiplicadores del control social.
- b. Diseño e implementación del Plan Nacional de Formación de Veedores con Enfoque Étnico, se llevan a cabo talleres de multiplicadores de control social con enfoque étnico, durante la vigencia se han formado un total de 12 pueblos étnicos y 253 personas pertenecientes a los mismos,
- c. Diseño y actualización de módulos de aprendizaje del Plan Nacional de Formación para el Control Social a la Gestión Pública, que a la fecha se compone de 18 módulos formación de diferentes temáticas que tienen la siguiente estructura curricular:

-Sensibilización: Aprendiendo a dialogar: guía para la capacitación en control social, control social a la gestión pública.

-Fundamentación: mecanismos jurídicos para el control social, el control social a la compra y contratación, la contabilidad como instrumento de control social, control fiscal participativo.

-Focalización: control social a los servicios públicos, el control social al derecho a la salud, control social a la cadena de valor de las industrias extractivas, control social juvenil, consejos culturales como mecanismo de control social al derecho a la cultura, control social a la vivienda de interés social, control social para la garantía de los derechos de las personas con discapacidad, control social a la implementación del acuerdo de paz, plan nacional de formación de veedores con enfoque étnico, control social al licenciamiento ambiental, control social a la gestión de riesgo de desastres, control social al servicio a la ciudadanía en las entidades de la administración pública y las mujeres rurales cuidan lo público.

Así mismo se oferta a través de la plataforma de ESAP el “Diplomado en control social a la gestión pública” compuesto a la fecha por 2 niveles y unidades de aprendizaje temas:

-Nivel de fundamentación: control social a la gestión pública, mecanismos jurídicos para el control social y control social a la compra y contratación pública

-Nivel de focalización (compuesto por dos grupos temáticos):

Grupo 1: acción juvenil y control social, control social al derecho a la salud, control social a la prestación de servicios públicos domiciliarios y control social a la industria extractiva.

Grupo 2: control social al licenciamiento ambiental, control social a la gestión de riesgo de desastres y control social a la implementación de los acuerdos de paz.

3. En el marco de nuestra competencia como líderes de la política, respecto de la Rendición de Cuentas, Función Pública, como secretaria técnica del Comité Nacional del Sistema Nacional de Rendición de Cuentas (SNRdC) según se establece en el Decreto 230 de 2021, ha liderado la puesta en marcha y dinamización del Sistema a partir de lo establecido en el plan de acción 2021-2023 definido por dicho comité.

En cumplimiento de dicho plan:

-Se ha promovido la conformación de los comités territoriales del SNRdC (20 departamentos con comités activados y 12 en proceso).

-Se han activado 30 nodos del sistema, con lo cual se busca responder a necesidades ciudadanas mediante la articulación interinstitucional de sus ejercicios de rendición de cuentas.

-Está en ejecución el reto de innovación en la rendición de cuentas dirigido a todas las entidades del Estado de nivel ejecutivo.

-Se dispuso de manera pública información sobre necesidades ciudadanas en rendición de cuentas para consulta por parte de las entidades y conformación de nodos.

-Se construyó y activó el plan de comunicaciones del SNRdC para informar a entidades y ciudadanía sobre sus objetivos, funciones y aporte a la rendición de cuentas.

-Están en proceso documentos técnicos de análisis del proceso de rendición de cuentas para identificar posibles mejoras y ajustes; y la sistematización de información sobre instrumentos de medición (distintos de FURAG) que permitan mejorar y complementar los esquemas de medición de los ejercicios de rendición de cuentas.

Asimismo, durante la presente vigencia se ha promovido el fortalecimiento del trabajo conjunto entre entidades y ciudadanía en los ejercicios de rendición de cuentas, con el objetivo de garantizar la participación incidente de las ciudadanía en la gestión pública. Así mismo está en proceso la actualización de la política nacional de rendición de cuentas a partir de los criterios y compromisos del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia: Potencia mundial de la vida.

4. Además se diseñó el mecanismo “Ruta para la rendición de cuentas articulada con acciones de control social sobre temas prioritarios para la construcción de paz total y la garantía de derechos” el cual se fundamenta en el trabajo articulado de la población, las organizaciones sociales y las entidades, y que tiene como propósito central que la información, explicación y diálogo que se realice sobre los avances institucionales para la garantía de derechos, surja de las necesidades y requerimientos directos de la población, de manera que pueda ser usada para ejercicios con diferentes tipos de actores y poblaciones en los que la participación de la ciudadanía vuelva a recuperar el lugar de importancia que tiene en la gestión pública. Con esta nueva apuesta el DAFP busca generar espacios diferentes y activos de participación ciudadanas en la rendición de cuentas de las entidades. Para el desarrollo de esta ruta para la rendición de cuentas en articulación con acciones de control social se proponen 5 etapas y acciones que buscan promover la participación ciudadana en la evaluación y el control ciudadano a la garantía de sus derechos, la transparencia y la vigilancia al uso de los recursos público:

- Etapa 1. Movilización ciudadana y participación previa
- Etapa 2. Alistamiento por parte de la institucionalidad
- Etapa 3. Generación y análisis de información
- Etapa 4. Encuentros estratégicos de diálogo y audiencias públicas participativas
- Etapa 5. Seguimiento y retroalimentación

De esta propuesta, y en colaboración con el DNP, se diseñó la Guía para la transición de gobiernos territoriales que incluye un capítulo de rendición de cuentas la cual se divulga a los equipos de gobierno territorial para preparar la transición de gobierno.

5. Finalmente, en el marco de documentos de política pública en atención al CONPES 4070 “Estrategia para el fortalecimiento de la gobernanza en el Sistema de administración del territorio” se brinda asistencia técnica para la conformación de nodos en el marco del Sistema Nacional de rendición de cuentas que busca facilitar el seguimiento y evaluación ciudadana a los compromisos de planeación y gestión de las distintas entidades del Estado en los ámbitos nacional, departamental, distrital y municipal. Adicionalmente, se logró la incorporación de lineamientos de estado abierto en el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, incluyendo el desarrollo de nueva dimensión asociada con la adopción de las políticas que buscan mejorar la relación del Estado con la ciudadanía bajo un enfoque de Estado abierto.

Además, se avanza en los compromisos del CONPES 4080 “Política pública de equidad de género para las mujeres: Hacia el desarrollo sostenible del país” en donde se contribuye con la estrategia de control social, emitiendo lineamientos para la formación en control social dirigido a mujeres rurales, así mismo se avanzó en el diseño del módulo de control social dirigido a mujeres rurales.

De la misma forma se contribuye al CONPES 3932 “Lineamientos para la articulación del plan marco de implementación del acuerdo final con los instrumentos de planeación, programación y seguimiento a políticas públicas del orden nacional y territorial” monitoreando las acciones de rendición de cuentas adelantadas por parte de las

entidades del orden nacional y territorial con enfoque de paz, de lo cual se ha logrado el 100% de cumplimiento frente a las entidades obligadas a presentar informe de rendición de cuentas bajo los lineamientos del SIRCAP.

En el marco de los compromisos del Plan de Desarrollo, se avanza con el Departamento Nacional de Planeación como Ministerio del Interior en la actualización de la política pública de participación ciudadana.

8. En el marco de la autonomía territorial y desempeño institucional, sírvase informar el resultado obtenido para las entidades territoriales

Respuesta: La Medición del Desempeño Institucional es una operación estadística que mide anualmente la gestión y desempeño de las entidades públicas, proporcionando información para la toma de decisiones en materia de gestión.

Los resultados de la vigencia 2022 no son comparables con los resultados de las mediciones de vigencias anteriores, ya que se realizaron cambios significativos a las preguntas de las políticas, dado los procesos de actualización de las temáticas y directrices.

La política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto público para las entidades territoriales no fue calculada para la presente vigencia, dado el proceso de revisión y validación que está adelantando el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

Todos los índices se presentan en una escala de 1 a 100, siendo 100 el máximo puntaje a lograr.

Los resultados de la Medición del Desempeño Institucional vigencia 2022, para las entidades territoriales se describen a continuación:

Resultados índices de Desempeño Institucional (MIPG)

Universo Total de entidades objeto de medición: 3336

Entidades que reportaron (centralizadas y descentralizadas): 2082, correspondiente al 83%

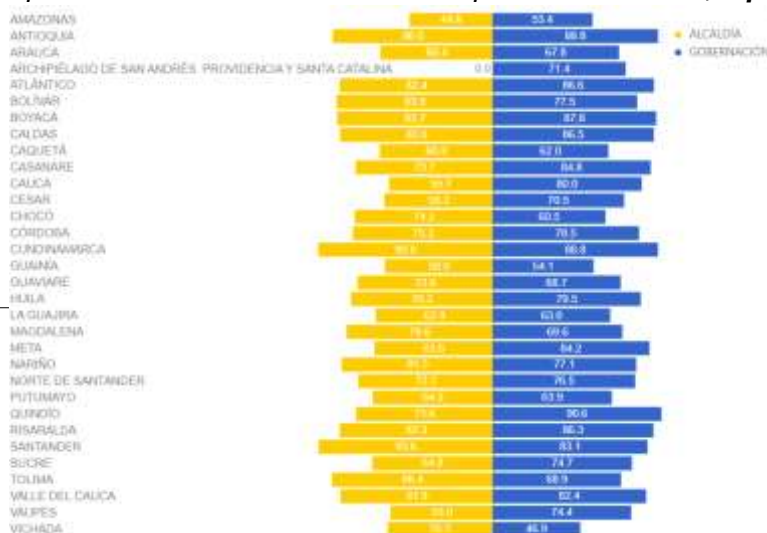
Total, Reporte Alcaldías: 1089 (de 1102), correspondiente al 99%

Total, Reporte Gobernaciones: 32 (de 32), correspondiente al 100%

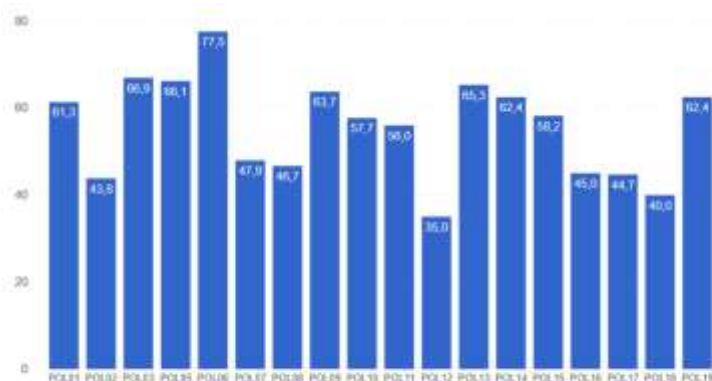
*-Índice de Desempeño Institucional Consolidado para el territorio: **55,7 puntos***

*-Índice de Desempeño Institucional Consolidado para gobernaciones: **74,7 puntos***

*-Índice de Desempeño Institucional IDI consolidado para alcaldías: **60,7 puntos***



Índice de Desempeño Institucional IDI por gobernaciones y alcaldías capitales

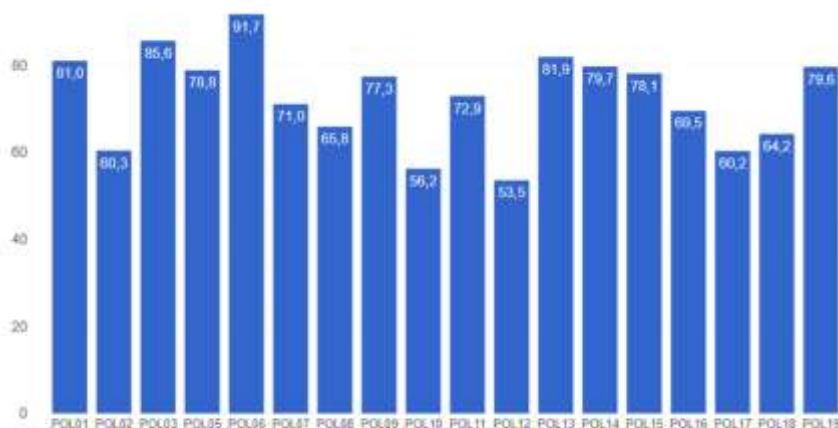


Nota 1: La política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto público para las entidades territoriales no fue calculada para la presente vigencia, dado el proceso de revisión y validación que está adelantando el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.
Nota 2: Con el fin de garantizar la calidad de los datos reportados, los líderes de política validaron la información reportada para una muestra de entidades, como resultado se identificaron algunas sobre las cuales se hace necesario adelantar una revisión más detallada a fin de confirmar los puntajes finales obtenidos.

POLITICAS

- POL01: Gestión Estratégica del Talento Humano
- POL02: Integridad
- POL03: Planeación Institucional
- POL05: Compras y Contratación Pública
- POL06: Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos
- POL07: Gobierno Digital
- POL08: Seguridad Digital
- POL09: Defensa Jurídica
- POL10: Mejora Normativa
- POL11: Servicio al ciudadano
- POL12: Racionalización de Trámites
- POL13: Participación Ciudadana en la Gestión Pública
- POL14: Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional
- POL15: Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción
- POL16: Gestión Documental
- POL17: Gestión de la Información Estadística
- POL18: Gestión del Conocimiento
- POL19: Control Interno

Índice por políticas de gestión y desempeño, para todo territorio

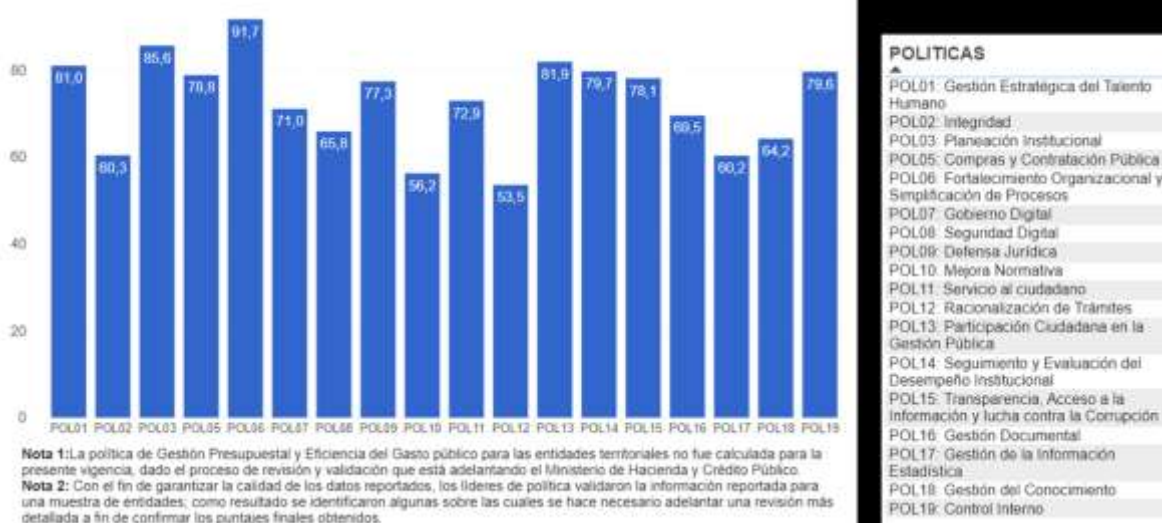


Nota 1: La política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto público para las entidades territoriales no fue calculada para la presente vigencia, dado el proceso de revisión y validación que está adelantando el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.
Nota 2: Con el fin de garantizar la calidad de los datos reportados, los líderes de política validaron la información reportada para una muestra de entidades, como resultado se identificaron algunas sobre las cuales se hace necesario adelantar una revisión más detallada a fin de confirmar los puntajes finales obtenidos.

POLITICAS

- POL01: Gestión Estratégica del Talento Humano
- POL02: Integridad
- POL03: Planeación Institucional
- POL05: Compras y Contratación Pública
- POL06: Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos
- POL07: Gobierno Digital
- POL08: Seguridad Digital
- POL09: Defensa Jurídica
- POL10: Mejora Normativa
- POL11: Servicio al ciudadano
- POL12: Racionalización de Trámites
- POL13: Participación Ciudadana en la Gestión Pública
- POL14: Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional
- POL15: Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción
- POL16: Gestión Documental
- POL17: Gestión de la Información Estadística
- POL18: Gestión del Conocimiento
- POL19: Control Interno

Índice por políticas de gestión y desempeño, consolidado gobernaciones



Índice por políticas de gestión y desempeño, consolidado alcaldías

Resultados índices de Desempeño Sistema de Control Interno (MECI)

Universo Total de entidades objeto de medición: 5714

Entidades que reportaron (centralizadas y descentralizadas, organismos autónomos, organismos de control, asambleas y consejos): 4658, correspondiente al 81,5%

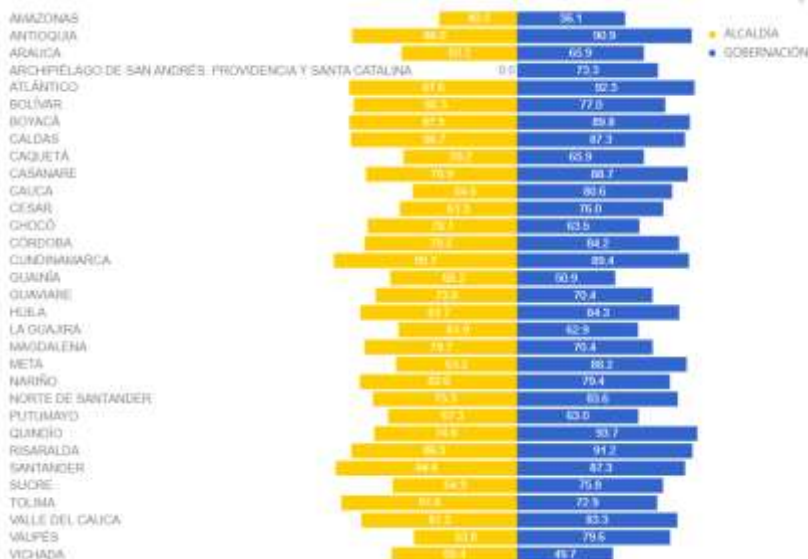
Total, Reporte Alcaldías: 1089 (de 1101), correspondiente al 99%

Total, Reporte Gobernaciones: 32 (de 32), correspondiente al 100%

-Índice de Desempeño Sistema de Control Interno consolidado para el territorio: 55.9 puntos

-Índice de Desempeño Sistema de Control Interno consolidado para Gobernaciones: 79.6 puntos

-Índice de Desempeño Sistema de Control Interno consolidado para Alcaldías: 65.4 puntos



Índice de Desempeño Sistema de Control Interno por gobernaciones y alcaldías capitales

En el enlace <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>, se encuentran las visualizaciones interactivas con todos los índices calculados para todas las entidades y los documentos que facilitan su lectura e interpretación.

9. Sírvase informar la estrategia de fortalecimiento a los funcionarios y servidores públicos para el desempeño de sus funciones.

Respuesta: El Decreto Ley 1567 de 1998, “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados públicos”, señala:

“Artículo 2. Sistema de Capacitación Créase el sistema nacional de capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.

Artículo 3°. Componentes del Sistema. El sistema está integrado por los componentes que se relacionan a continuación:

- a) *Disposiciones Legales.* El conjunto de disposiciones legales relacionadas con la materia delimita las competencias y responsabilidades y constituye el marco jurídico que facilita la coordinación de acciones. La capacitación de los empleados se rige por las disposiciones del presente Decreto - Ley y por los decretos reglamentarios que expida el Gobierno Nacional, así como por los actos administrativos emanados de cada

entidad, en concordancia con las leyes generales de educación y de educación superior, con las disposiciones reglamentarias de éstas, así como con las normas sobre organización y funcionamiento de la administración pública, sobre carrera administrativa y administración de personal;

- b) *Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Gobierno Nacional, mediante el Plan Nacional de Formación y Capacitación, orientará la formulación de los planes institucionales que deben elaborar las entidades públicas. El Plan tiene por objeto formular la política en la materia, señalar las prioridades que deberán atender las entidades públicas y establecer los mecanismos de coordinación, de cooperación, de asesoría, de seguimiento y de control necesarios;*
- c) *Planes Institucionales. Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación.*
Este deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con los principios establecidos en el presente Decreto - Ley y con la planeación institucional. Para ello las entidades podrán solicitar asesoría de la Escuela Superior de Administración Pública y el Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad ésta que podrá revisar los planes, hacerles las observaciones que considere pertinentes y ordenar los ajustes que juzgue necesarios, los cuales serán de forzosa aplicación. La Comisión de Personal participará en la elaboración del plan y vigilará su ejecución.
- d) *Recursos. Cada entidad contará para la capacitación con los recursos previstos en el presupuesto, así como sus propios recursos físicos y humanos, los cuales debe administrar con eficiencia y transparencia, estableciendo mecanismos que permitan compartirlos con otros organismos para optimizar su impacto. El Departamento Administrativo de la Función Pública apoyará la búsqueda de mecanismos de coordinación y de cooperación institucional que hagan posible utilizar con mayor eficiencia los recursos disponibles para hacer capacitación en las entidades del Estado.*
- e) *Organismos. Además de sus responsabilidades desde el punto de vista de su propia gestión interna, las siguientes entidades tienen atribuciones especiales en relación con el sistema de capacitación:*
- 1. Departamento Administrativo de la Función Pública. Como organismo superior de la administración pública le corresponde establecer las políticas generales, formular y actualizar el Plan Nacional de Formación y Capacitación conjuntamente con la Escuela Superior de Administración Pública y coordinar su ejecución; expedir normas, brindar asesoría, diseñar y adaptar metodologías, llevar a cabo acciones de divulgación y seguimiento.*
 - 2. Escuela Superior de Administración Pública. Además de las funciones establecidas en sus estatutos, le corresponde participar en la elaboración, la actualización y el seguimiento del Plan, así como prestar asesoría a las entidades que lo soliciten para la ejecución de éste. Le corresponde igualmente diseñar el currículo básico de los programas de inducción y de reinducción, siguiendo las orientaciones que imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública.*

3. Entidades. Cada entidad tiene el deber de ejecutar internamente las políticas impartidas por el Gobierno Nacional, formular los planes internos y participar en programas conjuntos con otros organismos para optimizar el uso de los recursos.
4. Escuelas Públicas de Formación y Capacitación. Se entiende por escuelas públicas de formación y capacitación aquellas dependencias de organismos públicos organizadas para impartir de manera permanente formación y capacitación a empleados del Estado y que, para tal efecto, llevan a cabo actividades docentes y académicas. Como componentes del sistema de capacitación deben propender por actuar integralmente para el mejor aprovechamiento de los recursos, diseñar conjuntamente soluciones de formación y capacitación, incentivar la investigación en temas propios de la función pública y desarrollar fortalezas pedagógicas.

“Artículo 4º. Definición de capacitación. Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Parágrafo. Educación Formal. La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos.”

(...).

Artículo 11. Obligaciones de las Entidades. Es obligación de cada una de las entidades:

- a. Identificar las necesidades de capacitación, utilizando para ello instrumentos técnicos que detecten las deficiencias colectivas e individuales, en función del logro de los objetivos institucionales;
- b. Formular, con la participación de la Comisión de Personal, el plan institucional de capacitación, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional y guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional;
- c. Establecer un reglamento interno en el cual se fijen los criterios y las condiciones para acceder a los programas de capacitación;
- d. Incluir en el presupuesto los recursos suficientes para los planes y programas de capacitación, de acuerdo con las normas aplicables en materia presupuestal;
- e. Programar las actividades de capacitación y facilitar a los empleados su asistencia a las mismas;

f. Establecer previamente, para efectos de contratar actividades de capacitación, las condiciones que éstas deberán satisfacer en cuanto a costos, contenidos, metodologías, objetivos, duración y criterios de evaluación;

Igualmente, el Decreto 1083 de 2015⁹, en el Título 10 sobre “Sistema de Estímulos” señala:

“Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

Artículo 2.2.9.2 Finalidad. Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Artículo 2.2.10.2. Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

⁹ “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”

Parágrafo 2. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

Artículo 2.2.10.5 Financiación de la educación formal. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año servicio.

(...).

Artículo 2.2.10.17 Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar. Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.”

Ahora bien, es importante precisar que el artículo 3 de la Ley 1960 de 2019¹⁰, establece:

“g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”

Así las cosas, al Departamento Administrativo de la Función Pública le corresponde formular la política general de empleo público y desarrollar las herramientas metodológicas para la elaboración de los planes y su integración al plan estratégico del talento humano, en este marco se ha señalado que dentro de la metodología debe incluirse un diagnóstico de necesidades, con base en la participación de diferentes actores: la alta dirección de la entidad, el área de talento humano, los líderes de las diferentes dependencias, la comisión de personal y los empleados, independientemente de su tipo de vinculación (carrera administrativa, provisional, temporal, o libre nombramiento y remoción).

De acuerdo con los resultados que se obtengan en el diagnóstico de necesidades de la entidad, se establecerán las áreas de capacitación que se deberán priorizar, así como los programas de bienestar social e incentivos. De esta manera, la elaboración del Plan

¹⁰ Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

Institucional de Capacitación y los Programas de Bienestar e Incentivos, debe obedecer a un diagnóstico de necesidades.

Finalmente, en el sitio web este Departamento Administrativo se encuentra la oferta de capacitaciones, cursos y diplomados, que la entidad ha creado para los servidores públicos y la ciudadanía en general. A continuación, se encuentran los cursos que se encuentran vigentes:

1. Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción: Este curso ayuda a reflexionar e informarse frente a la pregunta ¿Cuál es el valor de ser servidor público en Colombia? Así, a través de tres temas se brindan orientaciones sobre ¿A qué se refiere la lucha contra la corrupción?; ¿Qué es la transparencia? y ¿Qué se entiende por integridad pública?, con el fin de brindar los conocimientos básicos para tener en cuenta para tomar decisiones y asumir comportamientos en los que prevalezca el interés general por encima del interés particular.

2. Programa de Inducción y reinducción: Este curso está orientado a iniciar al servidor en la integración de la cultura organizacional al momento de su vinculación mediante un esquema de consulta virtual remitida vía correo electrónico a cada persona al momento de su llegada.

3. Curso virtual para veedurías ciudadanas: Este curso permite a los ciudadanos, las veedurías ciudadanas y las organizaciones sociales en general, aprender conceptos y herramientas prácticas que incorporan el enfoque basado en derechos humanos en la evaluación de la gestión pública, así como herramientas de medición que les permiten respaldar sus juicios y observaciones con datos para demostrar el grado de cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones para la garantía de derechos.

4. Curso de inducción virtual - Gerentes Públicos de la Administración Colombiana: Este curso tiene como objetivo conocer y actualizar procesos y procedimientos en temas como la organización y funciones del estado; gestión del empleo público y el talento humano, la gestión y desempeño institucional y la contratación pública; y así lograr buenas prácticas en la administración pública.

5. Curso virtual Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG: Este curso tiene como propósito facilitar su comprensión e implementación en las entidades tanto del orden nacional como territorial, dada su importancia para la mejora de la gestión en las entidades y organismos públicos. Se debe resaltar que MIPG permite dirigir la gestión para la obtención de mejores resultados y satisfacer las necesidades, así como resolver los problemas de los ciudadanos, es decir la generación de valor público.

6. Curso virtual Empleo público: El propósito es socializar las reglas de ingreso a través de los concursos de mérito, el desarrollo y el retiro del servidor público, igualmente, dar claridad sobre las normas aplicables en esta materia con miras a disminuir la alta litigiosidad en los procesos meritocráticos.

7. Curso virtual Trato digno con enfoque de derechos y diferencial étnico a las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras. Su propósito es capacitar a los servidores públicos de todos los niveles de la administración en temas de trato digno, integridad pública y servicio de atención al ciudadano, con lo cual se busca fortalecer sus conocimientos, habilidades y actitudes en función de incentivar las acciones afirmativas y garantizar el derecho a la igualdad en la diferencia de los pueblos negros, afrocolombianos, raizales y palenqueros.

De lo anterior, se debe tener presente que esta formación es asincrónica y virtual, la cual se desarrolla a través de módulos con los diferentes temas objeto del curso, una vez cumplidos todos los requisitos y realizar todas las evaluaciones, podrá obtener el certificado de participación.

10. Sírvase informar el presupuesto asignado a la entidad para la vigencia fiscal de 2023 y lo ejecutado a la fecha de emisión de la respuesta del presente cuestionario.

Respuesta: En la vigencia 2023 se asignaron al Departamento Administrativo de la Función Pública un total de *Cincuenta mil cuatrocientos dieciocho millones cuatrocientos setenta y cinco mil quinientos ochenta y tres pesos \$ 50.418.475.583* discriminados como se muestra en la siguiente tabla, así mismo se muestra la ejecución presupuestal con corte a 30 de octubre.

Se puede observar que la ejecución total por compromiso se encuentra en un 70,11% así mismo la ejecución por obligación se encuentra en un 58,97%.

Concepto	Apropiación Vigente	Ejecución por compromiso	Ejecución por obligación
FUNCIONAMIENTO	\$ 30.615.928.030	74,96%	72,12%
Gastos de personal	\$ 27.203.706.820	75,53%	74,62%
Adquisición de bienes y servicios	\$ 2.720.175.241	76,55%	53,68%
Transferencias corrientes	\$ 692.045.969	46,42%	46,42%
INVERSIÓN	\$ 19.802.547.553	62,62%	38,62%
Diseño de políticas y lineamientos en temas de función pública para el mejoramiento continuo de la administración pública. Nacional	\$ 6.574.547.553	64,62%	40,82%
Mejoramiento de los niveles de eficiencia y productividad de las entidades públicas del orden nacional y territorial. Nacional	\$ 9.000.000.000	63,30%	35,94%

Concepto	Apropiación Vigente	Ejecución por compromiso	Ejecución por obligación
Mejoramiento de la gestión de las políticas públicas a través de las TIC'S nacional	\$ 4.035.200.000	60,85%	42,85%
Mejoramiento garantizar el funcionamiento normal de la operación del DAFP, así como con la seguridad del personal dentro del edificio Bogotá.	\$ 192.800.000	0,00%	0,00%
TOTAL	\$ 50.418.475.583	70,11%	58,97%

Fuente: SIIF – nación, elaboración propia

Quedamos atentos a sus comentarios o requerimientos adicionales sobre el asunto en particular.

Cordialmente,



CESAR AUGUSTO MANRIQUE SOACHA
DIRECTOR

Proyectó: Gerardo Duque Gutiérrez- Director Desarrollo Organizacional
Francisco Alfonso Camargo Salas –Director de Empleo Publico
Aura Isabel Mora - Directora de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano
Milena Bustos Cortes – Profesional Universitario Oficina Asesora de Planeación
Revisó: Henry Humberto Villamarín Serrano- Jefe (e) Oficina Asesora de Planeación
10020