



Función Pública

# Informe al Congreso de la República 2024-2025

Julio de 2025



corporativo, la socialización de la identidad institucional y la aplicación adecuada de recursos visuales. Con base en los datos recopilados, se evaluó tanto el grado de avance de las entidades en cuanto a las directrices establecidas por la norma como las áreas de oportunidad identificadas.

De acuerdo con el análisis de Función Pública, de un total de 6.355 entidades, la Ley 2345 de 2023 aplica a 4.423, mientras que 1.932 están excluidas de su alcance

En relación con el cumplimiento del Manual de Identidad Visual, el informe presentado en el mes de diciembre de 2024 permitió determinar que de los 1.673 manuales que pudieron ser verificados, 471 (28%) cumplían con todos los aspectos dispuestos en la norma como mínimos que debía contener el Manual de Identidad Visual (la identidad institucional, el color institucional, las vocerías y cuentas institucionales y las aplicaciones visuales a utilizar en la publicidad, los bienes consumibles y no consumibles, así como los bienes inmuebles y muebles, además de incluir evidencia de la socialización) Literal a) del Artículo 4° de la Ley 2345 de 2023.

Por otro lado, 1.202 manuales reportados el año pasado (72%) no lo cumplían. El bajo porcentaje de cumplimiento indica que gran parte de las entidades, no habían logrado implementar el manual de manera efectiva, lo que podría ser el resultado de diversas circunstancias, como falta de recursos, desconocimiento de la ley, o procesos administrativos que aún no han concluido. Las entidades que sí cumplen han avanzado en la adecuación de su imagen institucional, alineándose con los lineamientos establecidos por la ley para lograr una identidad visual uniforme y coherente.

Para la presente vigencia se continúa con la labor de verificación de los manuales reportados y de acompañamiento a las entidades para que logren cumplir con lo estipulado en la Ley 2345 de 2023. En el mes de diciembre de 2025 Función Pública deberá generar el segundo informe anual de avance en la implementación de la Ley Chao Marcas.



## Función Pública



De otro lado, en el periodo objeto del presente informe se dio continuidad a la realización de la Revista Institucional de Función Pública denominada *BioAdministración Pública*. Es así como la Oficina Asesor de Comunicaciones apoyó a la Subdirección de la entidad con el proceso de diseño, diagramación y publicación de los números 3 y 4 de la revista.

Recordemos que esta es una iniciativa de Función Pública concebida como una plataforma de reflexión y debate, que tiene como objetivo central estimular el análisis en torno a las demandas específicas de las administraciones públicas en el país en el marco del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia, potencia de la vida”. Su propósito fundamental consiste

en propiciar un espacio para la divulgación pedagógica y la discusión de ideas, propuestas, recomendaciones y argumentos innovadores que, alineados con los principios de la democracia, los derechos humanos, la paz y la preservación de la vida, impulsen la optimización de las estructuras administrativas públicas, no solo en nuestro país, sino en el ámbito latinoamericano y global.

La *Revista Institucional Bioadministración Pública No. 3* contó con la participación del señor presidente de la República, Gustavo Petro Urrego y su temática se centró en la reorganización de las administraciones públicas para la paz y la vida, alcanzando más de 26.500 descargas.

Por su parte, el No. 4 de la Revista, dedicada al tema *BioAdministración Pública y Estado Abierto*, a pesar de haber sido lanzada recientemente, ya alcanzó más de 15.000 descargas. La revista *BioAdministración Pública* puede ser consultada en el portal [www.funcionpublica.gov.co](http://www.funcionpublica.gov.co)



- **Implementación Ley 2345 de 2023 “Chao Marcas”**

En el mes de diciembre de 2024 se generó el primer informe por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública sobre la implementación de la Ley 2345 de 2023, más conocida como Ley “Chao Marcas”. El informe presentó el estado de cumplimiento de las entidades públicas respecto a sus Manuales de Identidad Visual, analizando aspectos clave como la adopción de elementos institucionales, el uso del color

De igual se realizaron **20 audiovisuales de Magazine Vida Pública**, en donde informamos a través de las redes sociales a todas las servidoras y servidores públicos, grupos de valor y ciudadanía a nivel nacional y territorial la gestión de Función Pública.

En lo que se refiere a las redes sociales de Función Pública, su comportamiento ha presentado estabilidad, presentando un aumento constante en el número de seguidores, destacándose las redes de Instagram, TikTok y Threads sobre otras plataformas como: Facebook, Youtube, LinkedIn y X (antes Twitter).

Con corte al 30 de junio de 2025, Función Pública cuenta con un total acumulado de 327.849 seguidores en todas sus redes sociales.

La continuidad en la publicación de contenidos en las redes, el uso estratégico de historias y videos breves, así como el establecimiento de alianzas institucionales, se tradujeron en un mayor nivel de compromiso por parte de la audiencia, un posicionamiento más sólido de nuestros mensajes y una conexión más estrecha con los públicos digitales.

Tabla 17. Estadísticas redes sociales

| Red social  | Seguidores a junio 2024 | Seguidores a junio 2025 | Incremento |
|---|-------------------------|-------------------------|------------|
|  | 96.916                  | 103.724                 | 7%         |
|  | 82.789                  | 84.373                  | 2%         |
|  | 57.400                  | 62.076                  | 8%         |
|  | 30.163                  | 31.297                  | 4%         |
|  | 25.500                  | 38.401                  | 34%        |
|  | 1.358                   | 1.676                   | 19%        |
|  | 4.154                   | 6.302                   | 34%        |
| <b>Total seguidores</b>   | <b>298.280</b>          | <b>327.849</b>          |            |

Fuente: Oficina Asesora de Comunicación

Se han publicado más de **175** contenidos web en nuestra intranet y se realizaron **5** audiovisuales de: **¿Qué se teje en Función Pública?** en los cuales se informa al equipo de la entidad sobre los proyectos, temas, eventos y demás aspectos de la gestión institucional.

También se realizan numerosas piezas de campañas de información interna especialmente de los grupos de apoyo de la Secretaría General y de las Oficinas de Control Interno y Asesora de Planeación.

De la misma manera se dio continuidad a la difusión de la información interna a través de las pantallas ubicadas en los diferentes pisos y en los ascensores.



- **Comunicación Externa:**

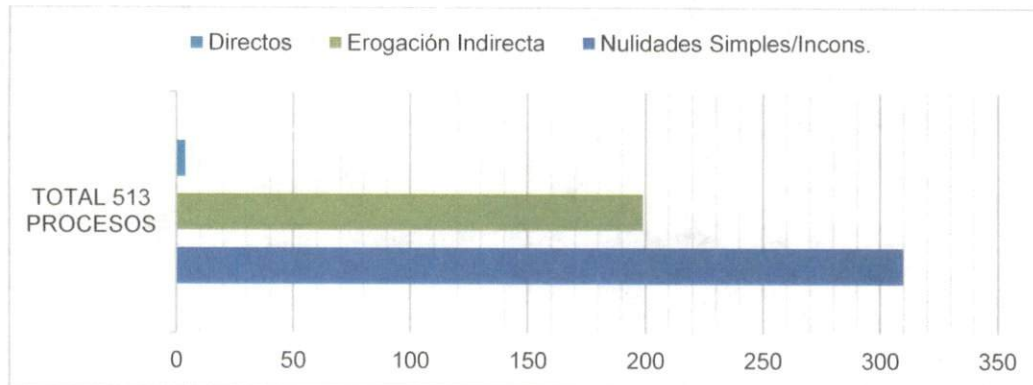
La comunicación externa constituye un eje estratégico y transversal dentro de la estructura organizacional del Departamento Administrativo de la Función Pública. Su finalidad es establecer vínculos, divulgar y transmitir información pertinente y de calidad a los grupos de valor externos a la entidad, tales como los servidores públicos y la ciudadanía.

Para cumplir con este propósito, la Oficina Asesora de Comunicaciones dispone de diversos canales de difusión, herramientas y productos comunicacionales. Para el periodo del presente informe se generaron:



- ❖ **55** Comunicados de Prensa.
- ❖ **72** Contenidos noticiosos publicados en el portal web institucional.
- ❖ **1.792** piezas gráficas diseñadas
- ❖ **242** piezas audiovisuales
- ❖ **40** transmisiones por redes sociales





*Gráfica 5. Procesos*  
Fuente: Dirección Jurídica – Grupo de Defensa Judicial

## 11. Estrategia de Comunicación Integral

La comunicación interna y externa del Departamento Administrativo de la Función Pública se articula a través de una estrategia integral, orientada a fortalecer la gestión institucional, mostrando el impacto y los resultados de su labor tanto internamente, a las servidoras y los servidores públicos y colaboradores, como externamente, a la ciudadanía y otras instituciones.

- **Comunicación Interna:**

Desde una perspectiva operativa, resulta esencial garantizar que los colaboradores de la entidad estén debidamente informados sobre las funciones y actividades que desarrollan las distintas direcciones, grupos y oficinas del departamento.

Esta práctica promueve un conocimiento integral al interior de la organización y favorece la articulación y coherencia entre las acciones institucionales. En este sentido, en el periodo reportado, el Departamento Administrativo de la Función Pública presentó el siguiente comportamiento en el manejo de la comunicación interna:

## 10. Defensa Jurídica

El Departamento Administrativo de la Función Pública en el período de análisis se encuentra vinculado en **513** procesos judiciales, frente a los cuales se informa que el **60,39%**, es decir **310** procesos, corresponden a los medios de control de nulidad simple o nulidad por inconstitucionalidad de actos administrativos de carácter general y en virtud de ello, no tienen ni generan erogación económica.

Por otra parte, en relación con los **203** procesos con erogación económica (que representan el **39,61%** restante), debe considerarse que el Departamento Administrativo de la Función Pública, solamente ha sido vinculado directamente en **4** procesos judiciales, es decir solamente el **1,98%**, representa un riesgo, siendo las causales de estos procesos, situaciones pensionales de las que la entidad es sucesora y otro relacionado con el reciente concurso de méritos. Del restante, es decir, **199** procesos, no es demandado directamente, su vinculación obedece a que los accionantes pretenden responsabilizar erróneamente a la Entidad en virtud de sus competencias relacionadas con instrumentos técnicos y jurídicos; la asesoría y la capacitación de los servidores públicos; en conclusión, es importante resaltar que la Entidad no es sujeto de condenas significativas, e igualmente se concluye que los procesos en los cuales se generan más acciones de tipo judicial son nulidad simple y nulidad y restablecimiento del derecho.

Tabla 16. Tipo de acción

| Tipo de Acción   | Total tipo de acción |
|--|----------------------|
| Acción de Inconstitucionalidad   | 1                    |
| Cumplimiento de Normas con Fuerza Material de Ley o de Actos Administrativos | 2                    |
| Ejecutivo  | 1                    |
| Nulidad por Inconstitucionalidad   | 11                   |
| Nulidad Simple   | 328                  |
| Nulidad y Restablecimiento del Derecho                                       | 137                  |
| Ordinario Laboral  | 5                    |
| Protección de los Derechos e Intereses Colectivos                            | 2                    |
| Reparación de los Perjuicios Causados a un Grupo                             | 11                   |
| Reparación Directa   | 15                   |
| <b>Total</b>   | <b>513</b>           |

Fuente: Dirección Jurídica – Grupo de Defensa Judicial

de mejoramiento derivados de auditorías, lo que demuestra un compromiso institucional con la mejora continua.

Entre las principales fortalezas se destacan: 1) La existencia de un plan de auditoría ejecutado conforme al cronograma establecido. 2) La emisión de informes con hallazgos y recomendaciones pertinentes, lo que facilita la identificación de brechas de control. 3) La participación activa de los líderes de proceso en el cierre de hallazgos, como parte del ejercicio de evaluación y ajuste. 4) El uso del SGI como herramienta de seguimiento a los compromisos de mejora. Estas prácticas fortalecen el monitoreo permanente del desempeño institucional y la prevención de desviaciones en la gestión pública.

No obstante, se identifican aspectos por mejorar, como: 1) La ausencia de reuniones del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno durante el primer semestre, situación asociada a la falta de un director en propiedad, lo cual limitó la articulación de los diferentes responsables del control. 2) La necesidad de reforzar el seguimiento efectivo a las acciones correctivas, especialmente en aquellas dependencias con cargas operativas elevadas. 3) La falta de integración de los resultados de auditoría y seguimiento en los comités directivos y de gestión, lo que reduce la visibilidad de los riesgos y las acciones mitigantes en la alta dirección. Estas condiciones afectaron parcialmente la trazabilidad y oportunidad en la retroalimentación de los procesos evaluados.

En ese sentido, se recomendó establecer mecanismos de priorización y seguimiento más ágiles para las acciones de mejora, con el fin de asegurar su implementación oportuna. Asimismo, se sugiere reactivar con periodicidad definida el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, garantizando su operatividad incluso en escenarios de encargos o transiciones administrativas. Finalmente, se propuso integrar los hallazgos del monitoreo institucional en los espacios estratégicos de toma de decisiones, fortaleciendo una cultura organizacional enfocada en el aprendizaje continuo, la prevención de riesgos y la sostenibilidad del Sistema de Control Interno.

Finalmente, en el marco del Sistema de Control Interno, y mediante la ejecución del Plan Anual de Auditorías y Seguimientos, la Oficina de Control Interno del Departamento Administrativo de la Función Pública adelantó la evaluación periódica de los procesos misionales y de apoyo, identificando avances, oportunidades de mejora y riesgos que requieren atención prioritaria. Los resultados obtenidos permiten valorar el estado de madurez del sistema, orientar acciones de fortalecimiento institucional y consolidar una cultura de control. Toda la información derivada de estos ejercicios se encuentra disponible para consulta pública en el sitio web institucional:

<https://www.funcionpublica.gov.co/informes-y-seguimientos-oficina-de-control-interno>.

monitoreo de su funcionamiento. Es clave desarrollar mecanismos de evaluación periódica que permitan evidenciar resultados concretos, así como incorporar indicadores asociados a la eficacia del control en los reportes institucionales. Estas acciones permitirán avanzar hacia un sistema de control más robusto, orientado al logro de resultados y alineado con los principios de eficiencia, eficacia y transparencia en la gestión pública.

- **Información y comunicación**

Entre las fortalezas identificadas se encuentra la existencia de medios institucionales formalizados para la difusión de información relevante, tanto a nivel interno como externo. Se cuenta con una infraestructura tecnológica que permite el acceso a plataformas institucionales como el Sistema de Gestión Institucional (SGI), correo electrónico corporativo, SharePoint y canales informativos que facilitan el intercambio de información entre los equipos de trabajo. Asimismo, se valora positivamente el avance en la estructuración de matrices de comunicación en los procesos y la implementación de acciones de divulgación de riesgos y controles, alineadas con el modelo de gestión.

Sin embargo, se identificaron debilidades asociadas a la insuficiente trazabilidad de los reportes dirigidos a la alta dirección sobre hallazgos y situaciones críticas, así como a la falta de articulación de las comunicaciones en escenarios estratégicos como los comités de coordinación, seguimiento y evaluación institucional. La ausencia de reuniones del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno durante el primer semestre de 2025, ocasionada por la falta de un director en propiedad y la alta rotación en el cargo, dificultó la consolidación de una agenda de comunicación estructurada con enfoque de control interno. Esta situación afectó la capacidad de reacción oportuna frente a eventos relevantes y limitó la circulación eficiente de información clave entre niveles directivos y operativos.

A partir de lo anterior, se recomendó fortalecer los espacios de comunicación estratégica, garantizando su programación periódica y efectiva participación de los responsables institucionales. Estas acciones permitirán avanzar hacia un entorno de mayor transparencia y corresponsabilidad institucional, donde la información fluya de manera clara, oportuna y útil para la gestión pública eficiente.

- **Actividades de monitoreo.**

Durante el primer semestre de 2025, el componente de Actividades de Monitoreo evidenció avances significativos en la articulación de los responsables del seguimiento a los procesos institucionales, así como en la generación de alertas e informes de auditoría que permiten orientar acciones de mejora. La Oficina de Control Interno continúa desarrollando auditorías internas conforme al Plan Anual de Auditorías y Seguimientos aprobado para la vigencia 2025, generando informes con hallazgos y recomendaciones que aportan a la transparencia y al fortalecimiento del Sistema de Control Interno. De igual forma, se ha mantenido el uso del Sistema de Gestión Institucional (SGI) para registrar y hacer seguimiento a los planes

una base sólida sobre la cual es posible avanzar hacia una gestión más dinámica, preventiva e integrada del riesgo.

No obstante, se identifican algunos factores que han incidido en el comportamiento del componente durante el semestre, tales como la falta de actualización del mapa de riesgos institucional frente a hechos relevantes ocurridos, como los relacionados con la infraestructura física del edificio sede, y la necesidad de documentar adecuadamente el análisis frente a nuevos eventos materializados. Así mismo, se evidencia una limitada trazabilidad entre los riesgos priorizados y las decisiones estratégicas adoptadas, lo que ha dificultado la medición efectiva del impacto de la gestión del riesgo en el desempeño institucional.

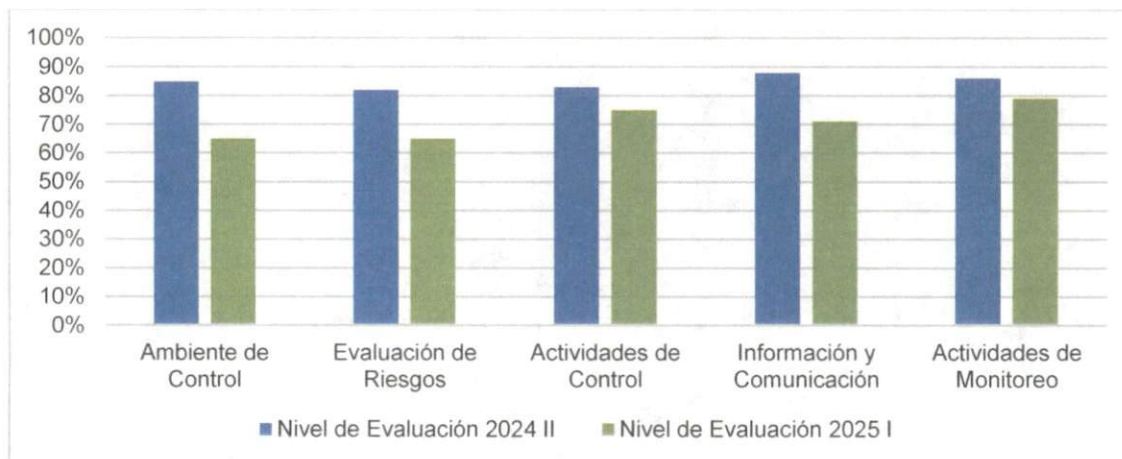
En este contexto, se recomendó fortalecer los mecanismos de identificación, análisis y monitoreo de riesgos, procurando una mayor articulación con el sistema de planeación y con los comités institucionales de toma de decisiones. Adicionalmente, resulta pertinente considerar la inclusión de riesgos emergentes —como los relacionados con infraestructura y continuidad operativa— dentro del mapa institucional, y robustecer el seguimiento a los planes de tratamiento establecidos, promoviendo así una gestión preventiva, contextualizada y efectiva del riesgo.

- **Actividades de control**

Entre los principales aspectos positivos del componente se destaca la existencia de procedimientos formalizados y controles establecidos en los diferentes procesos, lo que denota un marco técnico-administrativo adecuado para la gestión interna. Se ha observado también un compromiso de las dependencias por alinear los controles con los objetivos estratégicos y una mejora en la articulación con el Sistema de Gestión Institucional (SGI). Estas condiciones permiten contar con una estructura organizativa favorable para fortalecer la capacidad institucional de respuesta ante situaciones que afecten el logro de los fines públicos.

No obstante, se identifican oportunidades de mejora en la operatividad de los controles definidos, especialmente frente a la respuesta institucional ante la materialización de eventos de riesgo y el cumplimiento efectivo de las acciones correctivas derivadas de auditorías y seguimientos. Asimismo, se ha evidenciado una disociación entre el diseño formal de los controles y su apropiación práctica por parte de los responsables de los procesos, situación que limita su eficacia real en la gestión cotidiana. Adicionalmente, la ausencia de seguimiento periódico a los controles implementados y la falta de indicadores que permitan medir su efectividad han incidido en la disminución del resultado consolidado del componente.

En este sentido, se recomendó fortalecer la fase de implementación y verificación de los controles establecidos, promoviendo una mayor participación de las dependencias en el



Gráfica 4. Evaluación del Sistema de Control Interno por componente 2024- II – 2025- I

Fuente: Elaboración propia. Oficina de Control Interno

- **Ambiente de control:**

Durante el semestre se evidenció un avance en la revisión y actualización de algunas políticas internas, lo que denota un compromiso institucional con la mejora continua. La reestructuración administrativa permitió afianzar procesos clave y fortalecer la gestión de riesgos. Se destaca además el esfuerzo por incorporar elementos de transparencia y cumplimiento normativo en los lineamientos estratégicos, así como el fortalecimiento del sistema disciplinario, la implementación del Código de Integridad y la articulación de la gestión del Talento Humano con los valores institucionales.

No obstante, persisten debilidades como la inactividad del Comité de Coordinación de Control Interno (CICCI), situación asociada a la ausencia de un director en propiedad durante el primer semestre del año. Esta condición administrativa dificultó, dentro de los tiempos propios de los encargos, la coordinación efectiva para la convocatoria y desarrollo de las sesiones del comité. Se recomienda, una vez se consolide la dirección en propiedad, reactivar su funcionamiento, asegurar la periodicidad de sus sesiones y fortalecer su rol articulador. Adicionalmente, se sugiere estudiar la inclusión del riesgo asociado a la infraestructura física del edificio institucional dentro del mapa de riesgos, documentando e identificando controles, como medida que refuerce el ambiente institucional de control.

- **Evaluación de riesgos:**

Entre las principales fortalezas se resalta la existencia de un procedimiento y una política institucional de administración de riesgos actualizados y vigentes, alineados con el Modelo Estándar de Control Interno (MECI) y con las orientaciones del MIPG. Además, se reconoce el esfuerzo institucional por mantener acciones de socialización y acompañamiento a los líderes de proceso para fortalecer la cultura de gestión del riesgo. Estos elementos reflejan

## 9. Sistema de control interno

En cumplimiento de lo establecido en la Ley 87 de 1993 y el Decreto 648 de 2017, y en atención al deber de rendición de cuentas ante el Congreso de la República, el Departamento Administrativo de la Función Pública presenta el estado del Sistema de Control Interno correspondiente al segundo semestre de 2024 y primer semestre de 2025.

Este informe recoge los principales avances, retos y hallazgos identificados a partir de la aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, así como del Modelo Estándar de Control Interno – MECI. A la fecha de corte, el sistema refleja un desarrollo progresivo en términos de alineación normativa, fortalecimiento de capacidades institucionales y consolidación de procesos de seguimiento y mejora continua; sin embargo, también se identifican oportunidades de mejora relacionadas con la implementación efectiva de los controles, el cierre de acciones correctivas, la gestión de riesgos emergentes y el fortalecimiento del liderazgo directivo en la promoción del autocontrol y la ética pública. Este informe se presenta con el compromiso institucional de seguir avanzando hacia una administración pública más transparente, eficiente y orientada al logro de resultados de valor público.

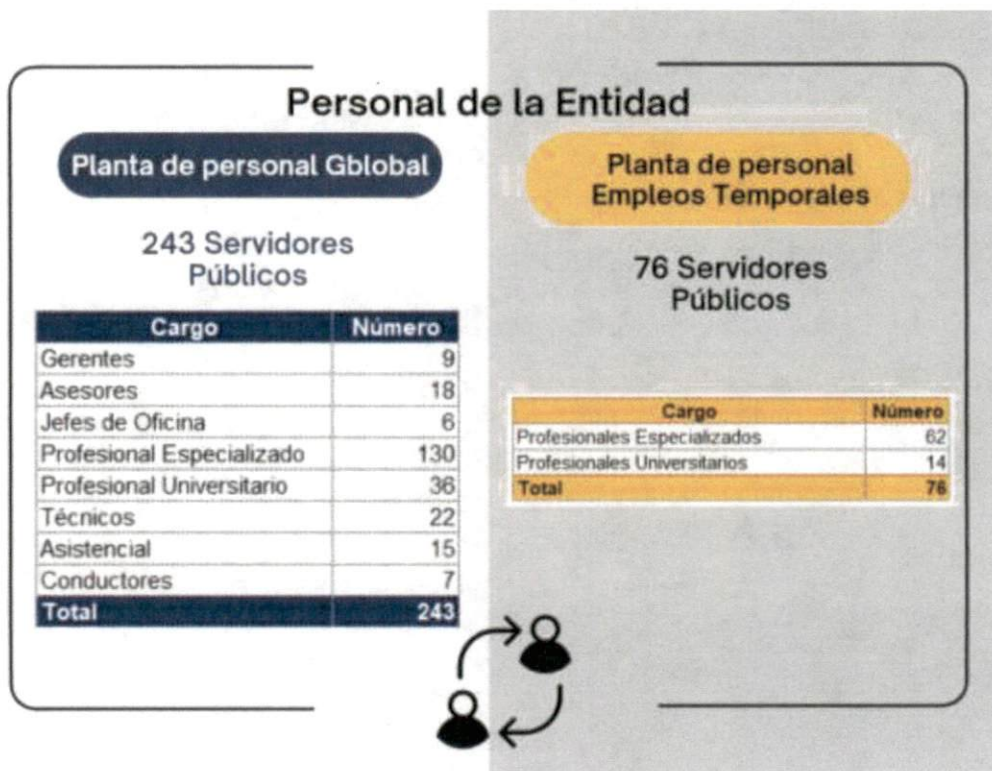
Tabla 15. Estado del Sistema de Control Interno por componente

| Componente                 | Nivel de Evaluación |            | Avance final del componente |
|----------------------------|---------------------|------------|-----------------------------|
|                            | 2024 II             | 2025 I     | 2024 vs 2025                |
| Ambiente de Control        | 85%                 | 65%        | -20%                        |
| Evaluación de Riesgos      | 82%                 | 65%        | -17%                        |
| Actividades de Control     | 83%                 | 75%        | -8%                         |
| Información y Comunicación | 88%                 | 71%        | -17%                        |
| Actividades de Monitoreo   | 86%                 | 79%        | -7%                         |
| <b>Promedio</b>            | <b>85%</b>          | <b>71%</b> | <b>-14%</b>                 |

Fuente: Elaboración propia. Oficina de Control Interno.

En el marco del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida", y con el objetivo de cumplir con la "Modernización y Transformación del Empleo Público" conforme al artículo 82, el Gobierno Nacional ha dado un paso significativo hacia la formalización del empleo público. Esta medida se fundamenta en criterios meritocráticos y una vocación de permanencia, asegurando un proceso de formalización más robusto y sostenible.

En la vigencia 2024, el Departamento Administrativo de la Función Pública logró un significativo avance al vincular **165** empleos de carrera administrativa a través de listas de elegibles derivadas del concurso de méritos. Esta acción ha fortalecido la estructura organizacional de la entidad con la incorporación de **111** profesionales especializados, **29** profesionales universitarios, **14** técnicos y **11** asistenciales. Esta vinculación es un reflejo del compromiso del Departamento con los procesos meritocráticos y vocación de permanencia de la planta de personal. A continuación, se detalla la planta de personal de la planta global y temporal de la entidad.



*Ilustración 4. Personal de la entidad*

Fecha de Corte: 30 de junio de 2025. Fuente: Matriz de caracterización del GGH, 2025.

\*\* De la planta temporal actual existen 11 vacantes grado 18 y 2 grado 1.

- ❖ La propuesta detallada de rediseño, con especificación clara de secciones y contenidos.
- ❖ Los compromisos asumidos por la Oficina de Relación Estado Ciudadanías y la Oficina Asesora de Comunicaciones.
- ❖ Un plan de trabajo para la ejecución y seguimiento del proceso de rediseño.

En síntesis, las acciones desarrolladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública durante el periodo reportado reflejan un compromiso firme y permanente con la mejora continua, la transparencia y la participación ciudadana. Los avances en modernización, seguimiento, control y comunicación institucional contribuyen a fortalecer la confianza de la ciudadanía en la gestión pública y a construir un Estado más eficiente, inclusivo y abierto.

La consolidación de canales digitales, la implementación de estrategias de rendición de cuentas, la gestión integral de riesgos y la actualización de espacios de participación evidencian la voluntad institucional de adaptarse a las demandas actuales, siempre con enfoque en la calidad del servicio y la atención oportuna.

Finalmente, reafirmamos nuestra disposición para continuar trabajando de manera articulada con todas las instancias del Estado y la sociedad civil, con el propósito de mantener un diálogo constante, transparente y constructivo que permita avanzar hacia un gobierno que responda con eficacia y ética a las necesidades de todas las ciudadanías.

## 8. Gestión del Talento Humano

Actualmente la planta de personal global y temporal está conformada con **319** servidores públicos que se distribuyen en **242** profesionales, de los cuales **192** son profesionales especializados y **50** son profesionales universitarios.

A partir de la situación presentada en vigencias anteriores, en las cuales la entidad estaba contratando en promedio anualmente entre 120 a 200 profesionales por prestación de servicios, se adelantó el diseño y posterior materialización de una planta de personal temporal, con la cual se busca mejorar las condiciones de vida de los trabajadores de la entidad y posicionar un modelo de productividad en el servicio público que redunde en mejores resultados de la entidad.

Como resultado de esta gestión, y mediante el Decreto No. 1606 de 2024, se prorrogó la planta temporal del Departamento Administrativo de la Función Pública, que incluye **76** empleos temporales del nivel Profesional Universitarios y Especializados. Estos cargos estuvieron vigentes desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2025, fortaleciendo la capacidad técnica del Departamento y reiterando el compromiso con la formalización y eficiencia del empleo público.

En febrero, la Oficina analizó y verificó las actividades propuestas por cada dirección, asegurando que cumplieran con criterios fundamentales como:

- Principios rectores de la participación ciudadana.
- Impacto real de los encuentros en la gestión institucional.
- Integración del diálogo participativo en los ciclos de planeación.
- Selección adecuada de mecanismos para fomentar el diálogo activo entre Estado y ciudadanía.
- Definición clara de responsables para cada actividad.
- Establecimiento de periodicidad y fechas para su ejecución.

Posteriormente, la estrategia fue presentada y aprobada por el Comité de Gestión y Desempeño Institucional y publicada en el menú "Participa" de la página web institucional a comienzos de marzo de 2025. La estrategia está disponible para consulta pública en el siguiente enlace: [https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/418537/555312/2025-01-29\\_Estrategia\\_participacion\\_ciudadana\\_dafp+2025.xlsx/6e261798-865d-e7e0-d084-a544c7c214fa?t=1743535901893](https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/418537/555312/2025-01-29_Estrategia_participacion_ciudadana_dafp+2025.xlsx/6e261798-865d-e7e0-d084-a544c7c214fa?t=1743535901893)

Simultáneamente, las Direcciones responsables comenzaron a cumplir los compromisos adquiridos en las mesas de trabajo, desarrollando las actividades asignadas en la Estrategia de Participación Ciudadana. En su rol de seguimiento y aseguramiento del cumplimiento, la Oficina de Relación Estado Ciudadanías implementó en abril un plan de alertas y monitoreo.

Este plan tiene como objetivos principales recordar a los responsables sus compromisos y recopilar evidencias que respalden la ejecución efectiva de las actividades previstas. A partir de mayo del 2025, se inició el seguimiento formal al plan.

- **Menú Participa**

A finales de mayo se identificó como prioridad la necesidad de reestructurar, rediseñar y actualizar el Menú Participa del Departamento Administrativo de la Función Pública. Por ello, durante junio se llevó a cabo un exhaustivo análisis de la normativa vigente y los lineamientos aplicables, así como un diagnóstico detallado y una propuesta de rediseño para el micrositio.

Se solicitó que la reestructuración del Menú Participa considerara aspectos clave como:

- ❖ El marco normativo que regula el Menú Participa.
- ❖ La composición actual del Menú y sus secciones.
- ❖ El diagnóstico del estado actual del Menú y los contenidos publicados.

- **Estrategia de Rendición de Cuentas 2025**

En noviembre de 2024 se llevó a cabo la audiencia pública de rendición de cuentas correspondiente a ese año, consolidando el compromiso de la entidad con la transparencia y la gestión responsable.

Para el primer semestre de 2025, la entidad ha definido la Estrategia de Rendición de Cuentas 2025, orientada a garantizar la transparencia, la eficiencia y el manejo adecuado de los recursos públicos. Esta estrategia tiene como objetivo entregar resultados de gestión claros y oportunos, promoviendo además la participación ciudadana y el diálogo social como pilares fundamentales del control social.

Los principios que guían esta estrategia son la transparencia, la responsabilidad, la participación ciudadana, la evaluación y el control de resultados. Estos se implementarán mediante diversos instrumentos como encuestas, foros y audiencias públicas, que permitirán la retroalimentación constante y la mejora continua.

La ejecución de la estrategia será permanente durante todo el año 2025, con responsabilidad compartida entre todos los funcionarios de la entidad. Además, el cronograma de actividades será publicado en julio, permitiendo ajustes y la incorporación de nuevas iniciativas por parte de las diferentes Direcciones, garantizando así un seguimiento abierto y participativo.

- **Estrategia de Participación Ciudadana**

Con el fin de cumplir con la normativa vigente que regula la participación ciudadana en la gestión pública y de aportar valor a la administración pública, el Departamento Administrativo de la Función Pública ha reafirmado su compromiso con las ciudadanías mediante la implementación práctica del concepto de participación ciudadana.

Reconociendo que la participación ciudadana es un derecho de la ciudadanía y un deber de la administración pública, la entidad construye y ejecuta la Estrategia de Participación Ciudadana, que integra las actividades orientadas a promover espacios de diálogo entre la ciudadanía y los grupos de interés, fortaleciendo la interacción Estado–ciudadanías.

La Oficina de Relación Estado Ciudadanías lidera la formulación, ejecución parcial, seguimiento y evaluación anual de esta estrategia, en coordinación con las direcciones técnicas de la entidad. Durante enero de 2025, se realizaron mesas de trabajo con cada dirección técnica, dando como resultado la formulación de la Estrategia de Participación Ciudadana 2025, que contempla la realización de más de **20 encuentros con ciudadanía** y grupos de valor.



Posteriormente, se realizó la recolección y análisis de datos, generando información confiable que evidencia áreas de oportunidad para optimizar las fuentes de información institucionales y la atención a los usuarios.

El informe final, con información del periodo enero-diciembre de 2024, constituye una base sólida para un análisis detallado que facilite la comprensión de las necesidades de la ciudadanía y fortalezca las estrategias de relacionamiento y atención institucional.

Finalmente, la caracterización de usuarios está disponible para consulta pública en la página oficial de la Función Pública, garantizando transparencia y acceso a esta valiosa información o a través del siguiente enlace:

<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/d/quest/caracterizacion-de-los-grupos-de-valor-de-funcion-publica-2025>

- **Programa de Transparencia y Ética Pública 2025-2028**

Con el objetivo de fortalecer la capacidad institucional para la detección y gestión efectiva de riesgos relacionados con la corrupción, el lavado de activos y otras conductas que comprometan la integridad pública, la entidad ha diseñado el Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP) para el periodo 2025-2028. Este programa también busca impulsar la participación ciudadana, la transparencia y la rendición de cuentas como pilares fundamentales de la gestión pública.

Las líneas estratégicas del PTEP incluyen:

- Identificación y gestión proactiva de riesgos institucionales.
- Fortalecimiento de canales de denuncia seguros y confiables.
- Optimización de los mecanismos de gobierno abierto y transparencia.
- Fomento de la participación ciudadana en los procesos institucionales.
- Mejora de trámites y servicios públicos con un enfoque innovador.

El programa se desarrollará en tres fases: construcción, implementación y evaluación, involucrando activamente a todos los funcionarios, contratistas y proveedores para garantizar su éxito y sostenibilidad.

Actualmente, se encuentran en proceso la definición del administrador del programa y la estructuración del componente programático, pasos clave para avanzar hacia su ejecución efectiva.

- ❖ Modelo de Servicio al Ciudadano (2025)
- ❖ Política de Tratamiento de Datos Personales (actualización complementaria) (2025)

Esta actualización permite contar con herramientas vigentes y efectivas que orienten el relacionamiento con las ciudadanías, promoviendo el respeto, la inclusión y la protección de datos personales conforme a la normativa aplicable.

Los documentos revisados y actualizados se encuentran disponibles para su consulta en el siguiente enlace: <https://www1.funcionpublica.gov.co/relacion-con-los-grupos-de-valor>.

- **Seguimiento a procesos mediante control de indicadores y gestión de riesgos**

En cumplimiento de los lineamientos del Sistema de Gestión Institucional (SGI), la Oficina de Relación Estado–Ciudadanías ha realizado un seguimiento permanente al proceso de relacionamiento con la ciudadanía, a través del control riguroso de indicadores y la gestión de riesgos institucionales.

Esta labor incluye el reporte oportuno de las actividades adelantadas, conforme a la programación establecida en el mapa de riesgos institucional y las hojas de vida de los indicadores, garantizando así una supervisión constante y efectiva.

El cumplimiento estricto de estas acciones ha fortalecido los mecanismos de control interno, facilitando la toma de decisiones fundamentadas en evidencia y permitiendo anticipar y mitigar posibles riesgos que pudieran afectar la calidad del servicio.

Este seguimiento estructurado ha sido fundamental para promover la mejora continua del proceso de relacionamiento y asegurar su alineación con los objetivos estratégicos de la entidad, contribuyendo a una gestión pública eficiente, transparente y centrada en la ciudadanía.

- **Caracterización de usuarios**

Con el propósito de conocer a fondo las características de los grupos de valor que interactúan con el Departamento Administrativo de la Función Pública, se desarrolló un proceso integral de caracterización de usuarios. Esta iniciativa busca fortalecer los espacios de interacción y diseñar estrategias de mejora que garanticen una prestación de servicios más eficiente y adaptada a las necesidades reales de la ciudadanía.

Para ello, se definieron variables de caracterización basadas en información recopilada del Sistema de Gestión Documental Orfeo y de la Oficina de Relación Estado–Ciudadanías. Esto permitió identificar con precisión las particularidades, necesidades, intereses y preferencias de los distintos grupos de valor.

no solo el alineamiento institucional con la normativa vigente, sino también la consolidación de una cultura organizacional basada en la transparencia, la rendición de cuentas y el acceso a la información como principios fundamentales del servicio público.

Con el objetivo de fortalecer el cumplimiento de los estándares de transparencia y acceso a la información, desde la Oficina de Relación Estado Ciudadanías se llevó a cabo un riguroso proceso de seguimiento a la información institucional, a través del uso de la matriz de responsabilidades del Índice de Transparencia y Acceso a la Información (ITA). Durante este proceso, se implementaron las siguientes acciones concretas:

1. Revisión y actualización de la información publicada en la sección “Trámites y Servicios”, garantizando su vigencia y precisión.
2. Seguimiento específico a los ítems 4.5 (Informes de empalme) y 4.6 (Información pública y/o relevante), con énfasis en su cumplimiento oportuno.
3. Reiteración a las áreas responsables sobre la importancia de actualizar los ítems 4.5 y 4.6, como parte del fortalecimiento del cumplimiento normativo.
4. Verificación detallada de los ítems 4.9 e 4.9.1 (Informes sobre Defensa Pública y Prevención del Daño Antijurídico), asegurando su correcta publicación.
5. Seguimiento al cumplimiento de los ítems 4.3 (Plan de Acción) y 4.10 (Informes trimestrales sobre acceso a la información, quejas y reclamos).
6. Reiteración adicional sobre los ítems 4.9 y 4.9.1, reforzando su importancia dentro del marco de responsabilidad institucional.

Estas acciones han contribuido de forma significativa a consolidar una gestión más transparente, con información pública actualizada, accesible y alineada con los principios del Gobierno Abierto.

- **Actualización de Documentos del proceso de Relacionamento con las ciudadanías**

Con el fin de fortalecer la gestión institucional y garantizar una atención ciudadana de calidad, la Oficina de Relación Estado Ciudadanías llevó a cabo la revisión y actualización de documentos fundamentales del proceso de Relacionamento Estado Ciudadanías, los cuales no habían sido actualizados desde el año 2022. Esta labor fue clave para alinear dichos instrumentos con los estándares normativos actuales y con las necesidades de una atención más incluyente, eficiente y transparente.

Entre los documentos actualizados se encuentran:

- ❖ Protocolo de Servicio al Ciudadano (2025)
- ❖ Pacto por el Trato Digno (2025)
- ❖ Política de Tratamiento de Datos Personales (2025)
- ❖ Acciones Incluyentes para la Atención a Ciudadanías Diversas (2025)

Durante el primer trimestre del año (1 de enero al 31 de marzo), se recolectaron **624 encuestas**, en un ejercicio de escucha activa que permite identificar oportunidades de mejora y fortalecer la calidad del servicio. La información fue desagregada por dependencias, lo que facilita su uso como insumo para acciones concretas de mejora.

Como parte de este proceso, se implementó una encuesta de percepción sobre el servicio de orientación prestado a través del canal digital CHAT EVA, lo que representa un avance en la modernización de los canales de atención y en el fortalecimiento de la interacción remota con la ciudadanía.

- **Estrategia de Racionalización de Trámites de la entidad**

En articulación con la Subdirección, la Oficina de Relación Estado–Ciudadanías lideró la elaboración del plan de trabajo para la revisión de los trámites y Otros Procedimientos Administrativos (OPA) de la entidad, como parte del compromiso institucional con la eficiencia administrativa y la simplificación de procesos.

Este ejercicio incluyó la convocatoria y desarrollo de mesas de trabajo con las áreas responsables, entre ellas la Dirección de Gestión y Desempeño Institucional, el Grupo de Gestión de la Meritocracia, la Dirección de Desarrollo Organizacional, la Dirección de Empleo Público y la Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano.

El objetivo fue revisar el estado actual de los trámites y OPA, identificar oportunidades de mejora y establecer ajustes orientados a fortalecer la estrategia de racionalización. Como resultado, se consolidó la estrategia de racionalización de trámites para la vigencia 2025, la cual fue aprobada por el Comité de Gestión y Desempeño Institucional en su sesión del 29 de enero de 2025.

Dando cumplimiento a la normatividad vigente, la estrategia fue registrada en el Sistema Único de Información de Trámites (SUIT) y publicada en la página web institucional, garantizando su acceso público y transparencia:

<https://www1.funcionpublica.gov.co/planeacion-sectorial-institucional>

- **Índice de transparencia y acceso a la información.**

En cumplimiento de la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública, la Oficina de Relación Estado Ciudadanías ha desempeñado un rol clave en la verificación y seguimiento del cumplimiento de los requerimientos legales por parte de las diferentes áreas responsables de la entidad.

Para ello, se ha utilizado como herramienta de control la matriz de verificación del Índice de Transparencia Activa (ITA), lo que ha permitido identificar oportunamente las obligaciones de publicación y garantizar su adecuado cumplimiento. Esta gestión asegura

Durante este periodo, se identificaron dos momentos de mayor volumen de atención: el primero en julio de 2024 y el segundo, más significativo, en enero de 2025, mes en el que se registró el mayor número de solicitudes del año. La mayor parte de estas interacciones se realizaron por medio de los canales escrito y virtual, lo que confirma la consolidación de los medios digitales como principales vías de contacto ciudadano.

A partir de febrero, se observó una disminución y posterior estabilización en el número de solicitudes, con un ligero incremento en mayo. Este comportamiento refleja una gestión más equilibrada, producto de la eficiencia en la atención, el fortalecimiento de procesos internos y la resolución efectiva de casos que no generan recurrencia.

Entre los principales logros del periodo se destaca la consolidación del canal remoto como el medio preferido por la ciudadanía. En particular, el CHAT EVA ha ganado relevancia como una herramienta efectiva, ágil y accesible, lo que representa un avance en la estrategia de transformación digital y en el fortalecimiento de canales no presenciales. Esta evolución ha permitido ampliar la cobertura del servicio sin necesidad de atención presencial, mejorando la experiencia del usuario.

Del total de solicitudes gestionadas, más del **99%** fueron resueltas con éxito, aplicando criterios de oportunidad, calidad y trazabilidad. Este alto porcentaje evidencia el compromiso institucional con la atención ciudadana, así como la eficacia del equipo humano en la distribución y manejo de la carga de trabajo, incluso durante los picos de demanda.

Finalmente, a pesar de los retos presentados por casos judicializados, escalados o vencidos, se implementaron mecanismos de seguimiento, priorización y mejora continua, lo que permitió mantener el control de la gestión y asegurar respuestas responsables y transparentes. La articulación entre las áreas técnicas, jurídicas y de servicio al ciudadano fue clave para garantizar estos resultados.

En conclusión, el balance del segundo semestre de 2024 y el primer semestre de 2025 es altamente positivo. Se logró mantener un servicio efectivo, con enfoque en el ciudadano, alto desempeño operativo, y un uso creciente de canales digitales. Estos avances consolidan el compromiso de la entidad con la transparencia, la eficiencia y la mejora continua en la atención a la ciudadanía.

- **Medición de Percepción Ciudadana**

En el marco de las estrategias de mejora continua en la atención a la ciudadanía, el Departamento Administrativo de la Función Pública llevó a cabo la socialización de los resultados de la más reciente medición de la experiencia ciudadana, liderada por la Oficina de Relación Estado-Ciudadanía. Esta actividad se realizó el 29 de abril, con la participación de los directivos de la entidad, generando un espacio de análisis institucional orientado a la toma de decisiones informadas.

A continuación, se presenta la comparación respecto a las modalidades de contratación durante el periodo comprendido entre el 1 de julio al 31 de diciembre del 2024 y del 1 de enero al 30 de junio de 2025.

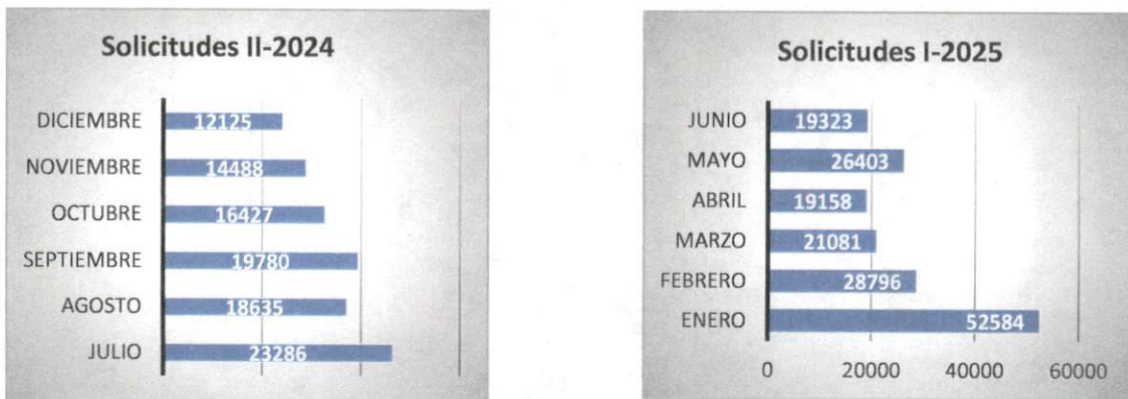
Tabla 14. Comparativa modalidad de contratación segundo semestre 2024 vs primer semestre 2025

| Modalidad de contratación                             | No Contratos 2024 | No Contratos 2025 |
|---|-------------------|-------------------|
| <b>Contratación Directa</b>                           | 52                | 29                |
| <b>Mínima Cuantía</b>                                 | 11                | 14                |
| <b>Mínima Cuantía - Grandes Superficies</b>           | 5                 | 0                 |
| <b>Selección Abreviada - Menor Cuantía</b>            | 2                 | 4                 |
| <b>Selección Abreviada - Subasta Inversa</b>          | 1                 | 0                 |
| <b>Selección Abreviada - Acuerdo Marco De Precios</b> | 1                 | 2                 |
| <b>Convenios y/o contratos Interadministrativos</b>   | 1                 | 1                 |
| <b>TOTAL</b>  | <b>73</b>         | <b>50</b>         |

Fuente: SECOP II. Elaboración Propia: Grupo de Gestión Contractual

## 7. Gestión del Proceso de Relacionamiento Estado ciudadanías

En lo corrido del segundo semestre de 2024 y el primer semestre de 2025, la entidad atendió un total de 272.086 solicitudes a través de sus diferentes canales de atención: escrito, virtual (chat), presencial y telefónico. Este volumen refleja no solo la alta demanda de la ciudadanía, sino también la capacidad operativa y de respuesta oportuna de la entidad frente a los requerimientos recibidos. Este volumen de atención refleja una gestión activa y oportuna frente a las necesidades de los usuarios.



Gráfica 3. Solicitudes por semestre  
Fuente: Elaboración propia

Tabla 11. Distribución recursos del Plan Anual de Adquisiciones (PAA) 2024

| Fuente de recursos                            | Valor programado           | Valor ejecutado            | %Ejecutado vs Programado |
|---|----------------------------|----------------------------|--------------------------|
| <b>Funcionamiento<sup>1</sup></b>             | \$ 1.057.418.435,17        | \$ 973.615.724,83          | 92,07%                   |
| <b>Proyecto de inversión: Consolidación</b>   | \$ 1.511.171.063,00        | \$ 1.417.037.729           | 93,77%                   |
| <b>Proyecto de inversión: Transformación</b>  | \$ 1.585.977.820,00        | \$ 1.577.769.753           | 99,48%                   |
| <b>Proyecto de inversión: Fortalecimiento</b> | \$ 757.740.219,00          | \$ 756.353.309,39          | 99,82%                   |
| <b>Proyecto de inversión: OTIC</b>            | \$ 3.007.820.669,51        | \$ 2.952.666.696,51        | 98,17%                   |
| <b>Total PAA</b>                              | <b>\$ 7.920.128.206,68</b> | <b>\$ 7.677.443.212,73</b> | <b>96,94%</b>            |

Fuente: SECOP II y SIIF-NACION. Elaboración Propia: Secretaría General-GGA

La siguiente tabla muestra la desagregación de los procesos tramitados y contratados por la entidad según período y modalidad de contratación:

Tabla 12. Contratos adelantados II semestre de 2024, según modalidad

| Modalidad de contratación                      | No Contratos | Valor contratado           |
|--|--------------|----------------------------|
| Contratación Directa                           | 52           | \$ 1.626.096.375,00        |
| Mínima Cuantía                                 | 11           | \$ 163.351.400,00          |
| Mínima Cuantía - Grandes Superficies           | 5            | \$ 51.737.270,00           |
| Selección Abreviada - Menor Cuantía            | 2            | \$ 229.380.369,00          |
| Selección Abreviada - Subasta Inversa          | 1            | \$ 523.460.574,45          |
| Selección Abreviada - Acuerdo Marco De Precios | 1            | \$ 4.998.000,00            |
| Convenios y/o contratos Interadministrativos   | 1            | \$ 0,00                    |
| <b>TOTAL</b>                                   | <b>73</b>    | <b>\$ 2.599.023.988,45</b> |

Fuente: SECOP II grupo de gestión contractual

Tabla 13. Contratos adelantados I semestre de 2024, según modalidad

| Modalidad de contratación                    | No Contratos | Valor contratado          |
|--|--------------|---------------------------|
| Contratación Directa                         | 55           | \$5.067.346.559,06        |
| Mínima Cuantía                               | 7            | \$118.277.713,50          |
| Mínima Cuantía - Grandes Superficies         | 4            | \$88.915.071,00           |
| Selección Abreviada - Menor Cuantía          | 1            | \$46.564.875,00           |
| Convenios y/o contratos Interadministrativos | 3            | \$ -                      |
| <b>TOTAL</b>                                 | <b>70</b>    | <b>\$5.321.104.218,56</b> |

Fuente: SECOP II grupo de gestión contractual

<sup>1</sup> El porcentaje de funcionamiento es menor frente a lo programado, ya que se encuentra un contrato autorizado con vigencias futuras para el 2025.

| Ficha BPIN                       | Nombre del proyecto  | Recurso* asignado | Compromiso | Obligación | % de ejecución | Saldo por ejecutar | Estado  |
|----------------------------------|--|-------------------|------------|------------|----------------|--------------------|---------|
| 202300000000140<br>(2024-2027)** | Mejoramiento de las tecnologías de la información y las comunicaciones a nivel institucional para dar cumplimiento a las políticas de Gobierno Digital y transformación Digital Bogotá | \$ 6.107          | \$ 4.989   | \$ 3.504   | 82%            | \$ 1.118           | Abierto |
| 202400000000152<br>(2025-2028)** | Implementación del servicio social para la paz como alternativa para la definición de la situación militar de los jóvenes. Nacional  | \$ 1.000          | \$ 0       | \$ 0       | 0%             | \$ 1.000           | Abierto |

\* Millones de pesos. \*\* Cifras con corte al 30 de junio de 2025.

Los proyectos que se encuentran en estado "abierto" es porque tienen un saldo disponible que se calculó a partir de la diferencia entre el recurso asignado y el comprometido.

\*\* Los proyectos 202300000000076 - 202300000000136 y 202300000000137 tuvieron una adición presupuestal por convenio con la ESAP para la vigencia 2024 y la actual vigencia 2025.

Fuente: OAP - DAFP, 2025.

Para más detalles de la ejecución presupuestal, puede consultar en <https://www1.funcionpublica.gov.co/ejecucion-presupuestal-historica>.

## 6. Gestión Contractual

### 6.2. Avance en la ejecución global

Para el periodo comprendido del 01 de enero al 30 de junio de 2025, se presenta un avance global de ejecución de \$ **3.329.091.642,73** de un total de \$ **4.849.634.324,46**.

Tabla 10. Avance de ejecución global 2025

| Concepto       | Avance de la ejecución global | Total recurso programado  |
|----------------|-------------------------------|---------------------------|
| Funcionamiento | \$ 1.523.432.105,66           | \$2.146.117.409,46        |
| Inversión      | \$ 1.805.659.537,07           | \$2.703.516.915,00        |
| <b>TOTAL</b>   | <b>\$ 3.329.091.642,73</b>    | <b>\$4.849.634.324,46</b> |

Fuente: Elaboración Propia de GGA- SG-GGF Fuente Propia SIIF- NACION Y SECOP II

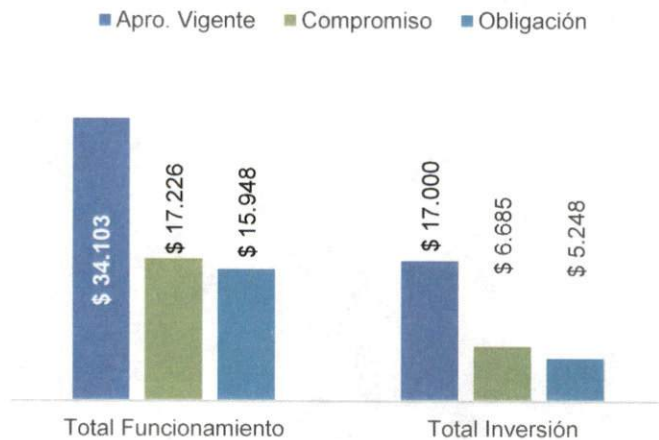
### 6.3. Participación y desempeño por proyecto de inversión y funcionamiento en la ejecución del Plan Anual de Adquisiciones

En cuanto al valor de los procesos, la participación por Proyectos y Funcionamiento de lo programado para la vigencia 2024 se distribuye de la siguiente manera:



## Función Pública

| Ficha BPIN                       | Nombre del proyecto  | Recurso* asignado | Compromiso | Obligación | % de ejecución | Saldo por ejecutar | Estado  |
|----------------------------------|--|-------------------|------------|------------|----------------|--------------------|---------|
| 2018011000805<br>(2019-2023)     | Mejoramiento de la gestión de las políticas públicas a través del tic nacional   | \$ 21.286         | \$ 19.959  | \$ 18.029  | 94%            | \$ 1.327           | Cerrado |
| 2019011000169<br>(2020-2023)     | Diseño de políticas y lineamientos en temas de función pública para el mejoramiento continuo de la administración pública nacional   | \$ 33.410         | \$ 32.228  | \$ 29.792  | 96%            | \$ 1.182           | Cerrado |
| 2019011000170<br>(2020-2023)     | Mejoramiento de los niveles de eficiencia y productividad de las entidades públicas del orden nacional y territorial. Nacional   | \$ 29.522         | \$ 27.748  | \$ 26.756  | 94%            | \$ 1.774           | Cerrado |
| 2021011000092<br>(2022-2024)     | Mejoramiento Garantizar el funcionamiento normal de la operación del DAFP, así como con la seguridad del personal dentro del edificio Bogotá   | \$ 340            | \$ 0       | \$ 0       | 0%             | \$ 340             | Cerrado |
| 202300000000137<br>(2024-2027)** | Transformación de las administraciones públicas mediante el desarrollo de políticas y lineamientos que permitan el fortalecimiento de los componentes de la función administrativa, la función pública y la gestión pública Nacional | \$ 11.967         | \$ 10.776  | \$ 7.427   | 90%            | \$ 1.191           | Abierto |
| 202300000000076<br>(2024-2027)** | Consolidación de las capacidades de gestión y desempeño de las entidades y servidores públicos del nivel territorial y nacional para recuperar la confianza de la ciudadanía en el Estado - Nacional                                 | \$ 7.856          | \$ 5.480   | \$ 5.464   | 70%            | \$ 2.376           | Abierto |
| 202300000000136<br>(2024-2027)** | Fortalecimiento de las capacidades institucionales para la prestación óptima de un servicio público de calidad a las ciudadanías Bogotá  | \$ 8.369          | \$ 5.232   | \$ 5.166   | 63%            | \$ 3.137           | Abierto |



Gráfica 2. Ejecución presupuestal acumulada total 2025 – Jun 30  
Fuente: SIIF Nación

A 30 de junio de 2025, Función Pública contó con un presupuesto asignado total de **\$51.103 millones de pesos**, de los cuales se han comprometido \$23.911 y se han obligado \$21.196. La gráfica muestra la ejecución de los compromisos presupuestal.

## 5. Proyectos de Inversión 2024-2025

El presupuesto de inversión se organiza a partir de “proyectos de inversión”, los proyectos son la unidad operacional que presenta cómo los recursos públicos (*humanos, físicos, monetarios, entre otros*) son organizados para resolver problemas o necesidades sentidas por la población. Los proyectos contemplan actividades limitadas en el tiempo, que utilizan total o parcialmente estos recursos, con el fin de crear, ampliar, mejorar o recuperar la capacidad de producción o de provisión de bienes o servicios por parte del Estado. Igualmente, es preciso señalar que las apropiaciones (*o recurso asignado*) obedecen a los valores asignados a los proyectos durante el horizonte y por ende no corresponden a los recursos para cada vigencia.

Tabla 9. Proyectos de inversión 2024 – 2027

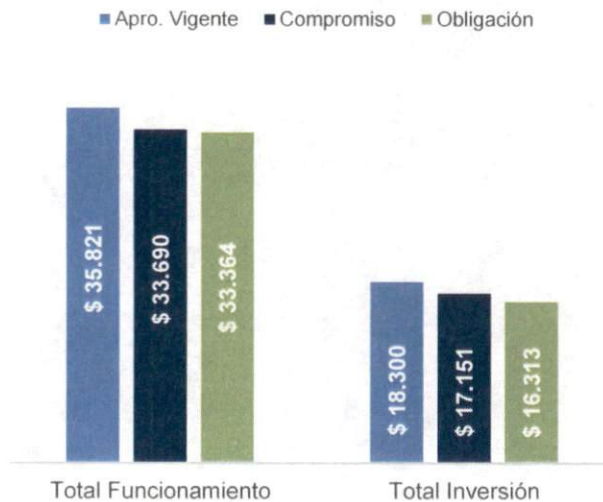
| Ficha BPIN                    | Nombre del proyecto  | Recurso* asignado | Compromiso | Obligación | % de ejecución | Saldo por ejecutar | Estado  |
|-------------------------------|--|-------------------|------------|------------|----------------|--------------------|---------|
| 2018011000793<br>(2019- 2021) | Mejoramiento de la imagen y funcionalidad del edificio sede del departamento administrativo de la función pública Bogotá | \$ 1.238          | \$ 1.202   | \$ 1.202   | 97%            | \$ 36              | Cerrado |

| Tipo de documento | Total  |
|-------------------|--------|
| Total             | 33.716 |

Fuente: Dirección Jurídica

#### 4. Ejecución Presupuestal

El Departamento Administrativo de la Función Pública actualmente dispone de un presupuesto anual que le permite conservar la operación de la entidad a nivel de funcionamiento y desarrollar los objetivos misionales establecidos en la planeación estratégica, para las vigencias 2024 y lo corrido en el 2025 la entidad contó con un total de **\$105.224 millones de pesos**. El presupuesto total de la entidad se gasta en funcionamiento e inversión. Dentro del presupuesto de funcionamiento el rubro más alto es el de “Gasto de personal” que representa el **71% y 67%** respectivamente del presupuesto total del DAFP, de las dos vigencias. A continuación, se detalla el presupuesto de funcionamiento.



Gráfica 1. Gráfica 1. Ejecución presupuestal acumulada total 2024 – Dic 31

Fuente: SIIF Nación

A 31 de diciembre de 2024, el Departamento Administrativo de la Función Pública contó con un presupuesto asignado total de **\$54.121 millones de pesos**, de los cuales se comprometieron \$50.841 y se obligaron \$49.677 respectivamente. La gráfica muestra la ejecución de los compromisos por rubro presupuestal.

disminución de requisitos, la disminución de tarifas y otros costos evitados por parte del ciudadano. Adicionalmente, se analizan los costos incurridos por las entidades en la implementación de estas mejoras, lo que permite establecer un balance entre inversión institucional y beneficio para la ciudadanía. A partir de esta información, se generan estadísticas que alimentan la operación estadística oficial y orientan la toma de decisiones en política pública.

Como resultado de estos esfuerzos, en la vigencia 2024 se estimó un ahorro ciudadano de **\$45.825 millones de pesos**, reflejo de los impactos positivos en la reducción de cargas administrativas y en la mejora de la eficiencia de los trámites. Este logro ha favorecido el acceso a servicios, la transparencia y el uso más racional de los recursos públicos.

Para el año 2025, de acuerdo con el Reporte de Ahorro Ciudadano, el índice acumulado de ahorro alcanzó los **\$2.400 millones de pesos** entre enero y mayo, duplicando la cifra reportada en el primer trimestre (\$1.200 millones). No obstante, durante el segundo trimestre (abril-mayo) se evidenció una disminución, con un valor reportado de **\$37 millones**, lo cual refleja una variabilidad mensual y destaca la importancia de dar continuidad a las estrategias de simplificación, así como de fortalecer su seguimiento para mantener impactos sostenidos en el tiempo.

- **Gestor Normativo**

Como herramienta de consulta jurídica especializada en normas, doctrina, jurisprudencia y documentos relacionados con temas del Departamento Administrativo de la Función Pública, a junio de 2025 se cuenta con aproximadamente **33.716 documentos**, y durante lo corrido del año 2025 se revisó el módulo de regímenes especiales lo cual se ha actualizado de manera permanente, entre otras actividades realizadas para mantener actualizada la información que gestiona y presenta a los grupos de valor.

Tabla 8. Cantidad de documentos en gestor normativo

| Tipo de documento     | Total  |
|-----------------------|--------|
| Leyes                 | 1.571  |
| Decretos              | 9.122  |
| Directivas            | 168    |
| Circulares            | 279    |
| Resoluciones          | 157    |
| Actos legislativos    | 68     |
| Documentos Conpes     | 2      |
| Constitución Política | 10     |
| Conceptos             | 21.715 |
| Acuerdos              | 624    |

En el SIGEP, se han gestionado durante la vigencia un total de **1.488.934 hojas de vida**. Igualmente, en este periodo se han presentado **490.816 declaraciones de bienes y rentas** de la Ley 190 de 1995.

- **Aplicativo por la Integridad**

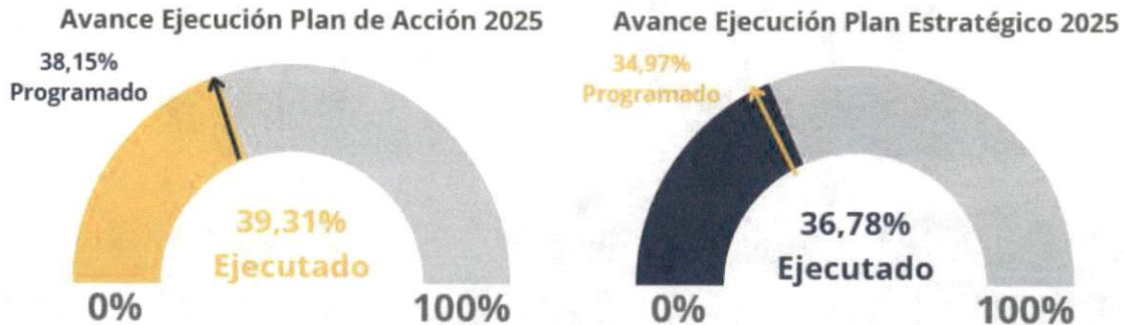
El Aplicativo por la Integridad Pública ha servido en su propósito como herramienta de apoyo a la transparencia de los servidores públicos hacia los grupos de valor, al permitirle a estos últimos realizar la consulta de los posibles conflictos de interés que reportan los declarantes (Ley 2013 de 2019), así como el medio para que los servidores públicos de la alta dirección del Estado, contratistas y demás sujetos obligados declaren sus bienes y rentas, registro de conflictos de interés e impuesto sobre la renta y complementarios; y para que las Personas Expuestas Políticamente – PEP declaren su información financiera complementaria (Decreto 830 de 2021). Sobre el aplicativo se han realizado mejoras tecnológicas y en la protección de los datos considerados como privados y semiprivados de los sujetos obligados que han declarado en el Aplicativo.

- **Sistema Único de Información de trámites (SUIT)**

El Sistema Único de Información de Trámites (SUIT), administrado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) desde 2012, se ha consolidado como la plataforma oficial que centraliza la información de los trámites ofrecidos por las entidades del Estado. Con el propósito de fortalecer su funcionalidad y responder a los desafíos actuales en materia de eficiencia, accesibilidad, interoperabilidad y transparencia, desde 2024 el DAFP inició el desarrollo de una nueva versión del sistema. Esta versión busca, además, optimizar la experiencia del usuario, robustecer la gestión documental y jurídica, e impulsar mejores prácticas en la gestión de trámites digitales.

En concordancia con estos objetivos, durante el primer semestre de 2025 se adelantaron siete mesas de trabajo técnicas entre la Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano y la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (OTIC). Estos espacios permitieron validar controles de cambio, dar seguimiento a las incidencias reportadas por entidades usuarias y definir ajustes prioritarios, lo que ha fortalecido la articulación interinstitucional y contribuido de manera directa al avance técnico de la nueva versión del SUIT. Este proceso reafirma el papel estratégico de la plataforma como herramienta clave para la racionalización y simplificación de trámites en el país.

En ese mismo marco, el cálculo de los ahorros ciudadanos generados por la racionalización de trámites parte de los insumos reportados en el SUIT y considera como variable principal el número de solicitudes anuales asociadas a cada trámite simplificado. El modelo de cálculo incorpora criterios como la reducción en la duración del trámite, la eliminación o



*Ilustración 3. Avance a la planeación junio de 2025*  
Fuente: Oficina Asesora de Planeación 2025

### 3.2. Información estratégica de los aplicativos misionales

- **Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG)**

El aplicativo FURAG se habilitó durante el 17 de marzo al 25 de abril de 2025 con el fin de recolectar la información de las entidades públicas, como insumo fundamental para el proceso de Medición del Desempeño Institucional de la vigencia 2024; el total de entidades que hicieron parte del ámbito de aplicación del FURAG fue de **6.004**, de las cuales **4.894** diligenciaron más del **90%** de su información; de igual manera, de aproximadamente **9.564** usuarios potenciales en entidades, se crearon **8.006**.

Los resultados de la Medición del Desempeño se publicaron el pasado 25 de junio, y se pueden consultar en este enlace: <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>.

- **Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP)**

El Sistema de Información y Gestión del Empleo Público, es una herramienta clave al servicio de la administración pública y de los ciudadanos que permite consolidar, administrar y procesar la información de carácter institucional tanto nacional como territorial relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, salarios, etc.; información con la cual se identifican las instituciones del Estado Colombiano. Adicionalmente almacena las hojas de vida y declaraciones de bienes y rentas que registran los servidores públicos y las hojas de vida de los contratistas del Estado.

Tabla 7. Formación a ciudadanos de pueblos étnicos 2025

| Formación a ciudadanos de pueblos étnicos 2025 |                     |                   |          |             |             |
|--|---------------------|-------------------|----------|-------------|-------------|
| Pueblos indígenas                              | Comunidad es negras | Afrodescendientes | Raizales | Palenqueros | Pueblo Rrom |
| 154  | 215                 | 19                | 10       | 3           | 5           |

Formación a ciudadanos de pueblos étnicos 2024

### 3. Logros y resultados de la Planeación Institucional

Los resultados de la planeación institucional corresponden al apoyo estratégico del quehacer misional y es gestionada por las áreas transversales, de apoyo y evaluación, quienes tienen a cargo el desarrollo de temas claves como la planeación, la gestión presupuestal, la gestión contractual y bienestar y desarrollo del talento humano al servicio de la entidad. Los mayores resultados se reflejan a continuación:

#### 3.1 Cumplimiento del plan de acción anual 2024- 2025

Para el año 2024, la planeación institucional cerró con un cumplimiento del **98,12%** en el Plan de Acción Anual y del **98.20%** en el Plan Estratégico Institucional.



Ilustración 2. Avance a la planeación diciembre de 2024  
Fuente: Oficina Asesora de Planeación 2024

El Plan Estratégico institucional y al Plan de Acción anual para el 2025 tiene un avance del **39.31%** en el Plan de Acción y del **36.78** en el plan estratégico.

## 2.5 Compromisos étnicos

- **Porcentaje de identificación y caracterización del modelo integrado de planeación y gestión y acompañamiento técnico para la implementación de este por parte de los pueblos indígenas amazónicos**

Se avanza en varias acciones clave, como el diseño metodológico para la caracterización de un modelo integrado de planeación para los pueblos indígenas de la amazonia colombiana, y hoy se cuenta con elaboración conceptual y metodológica, documento que se hizo de manera autónoma, e incluye un análisis documental, revisión normativa, estudio de planes de vida indígena y trabajo de campo.

Esta propuesta se socializó con la Mesa Regional Amazónica y actores territoriales, y se gestionaron articulaciones con actores interinstitucionales y autoridades indígenas para promover la participación y concertación, especialmente con el Departamento del Amazonas, en donde se gestionó un espacio formal de diálogo con las comunidades, y de allí se identificaron algunos compromisos para abordar en próximas jornadas, mesas de trabajo y concertación, para la materialización de una propuesta adaptada a las particularidades propias de estas comunidades.

La etapa siguiente se enfocará en concertar y formalizar el modelo, así como en garantizar recursos para su implementación efectiva.

- **Plan de formación a veedores con pertinencia cultural, diseñado e implementado**

Durante el año 2024, se formaron **364** ciudadanos pertenecientes a pueblos y comunidades étnicas.

Tabla 6. Formación a ciudadanos de pueblos étnicos 2024

| Formación a ciudadanos de pueblos étnicos 2024 |                    |                 |          |             |             |
|--|--------------------|-----------------|----------|-------------|-------------|
| Pueblos indígenas                              | Comunidades negras | Afrocolombianos | Raizales | Palenqueros | Pueblo Rrom |
| 84   | 114                | 153             | 7        | 1           | 5           |

Fuente: Elaboración propia

En el primer semestre de 2025, se han formado **406** ciudadanos pertenecientes a pueblos y comunidades étnicas.

Tabla 5. Avance en las metas documentos CONPES

| Documento CONPES | Nombre del documento CONPES   | No. De actividades | No. Actividad | Fecha Finalización | Avance del indicador |
|------------------|---|--------------------|---------------|--------------------|----------------------|
| 3918             | Estrategia para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia   | 2                  | 3.5           | 2027               | 70%                  |
|                  |   |                    | 3.6           | 2028               | 100%                 |
| 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 | 1                  | 3.9           | 2031               | 100%                 |
| 3944             | Estrategia para el Desarrollo Integral del Departamento de La Guajira y sus pueblos indígenas   | 1                  | 3.5           | 2022               | 50%                  |
| 4007             | Estrategia para el Fortalecimiento de la Gobernanza en el Sistema de Administración del Territorio.   | 1                  | 2.2           | 2024               | 40%                  |
|                  |   | 1                  | 3.5           | 2023               | 50%                  |
| 4023             | Política para la reactivación y el crecimiento sostenible e incluyente  | 1                  | 4.3           | 2025               | 83%                  |
|                  |   | 1                  | 4.11          | 2026               | 88%                  |
| 4069             | Política Nacional De Ciencia, Tecnología e Innovación 2022-2031   | 1                  | 4.4           | 2025               | 83%                  |
| 4070             | Lineamientos de política para la implementación de un Modelo de Estado Abierto  | 6                  | 2.7           | 2025               | 100%                 |
|                  |   |                    | 4.1           | 2025               | 100%                 |
|                  |   |                    | 4.2           | 2025               | 64%                  |
|                  |   |                    | 4.3           | 2025               | 100%                 |
|                  |   |                    | 4.4           | 2024               | 100%                 |
|                  |   |                    | 4.10          | 2025               | 100%                 |
|                  |   | 5                  | 2.2           | 2024               | 20%                  |
|                  |   |                    | 2.3           | 2025               | 100%                 |
|                  |   |                    | 2.4           | 2025               | 93%                  |
|                  |   |                    | 2.5           | 2025               | 100%                 |
|                  |   | 1                  | 2.6           | 2025               | 77%                  |
| 1                | 5.3   | 2025               | 50%           |                    |                      |
| 4080             | Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres: Hacia el Desarrollo Sostenible del País   | 2                  | 6.1           | 2025               | 100%                 |
|                  |   |                    | 2.4           | 2030               | 8%                   |
|                  |   | 1                  | 6.2           | 2030               | 5%                   |
|                  |   | 2                  | 6.20          | 2025               | 100%                 |
| 6.29             | 2025  |                    | 81%           |                    |                      |
| 4083             | Fortalecimiento del uso y la Institucionalidad de las Evaluaciones para la toma de decisiones en Colombia   | 1                  | 3.3           | 2023               | 0%                   |
|                  |   | 1                  | 3.1           | 2024               | 0%                   |
| 4091             | Política para la Asistencia Técnica Territorial   | 1                  | 1.3           | 2023               | 65%                  |
|                  |   | 1                  | 2.2           | 2023               | 5%                   |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3. Avance Indicadores Plan Marco de Implementación el Acuerdo de Paz (PMI)

| Estrategia                   | Indicador  | Porcentaje de avance |
|------------------------------|--|----------------------|
| Control y veeduría ciudadana | Plan nacional de formación de veedores actualizado e implementado  | 70%                  |
|                              | Plan nacional de formación de veedores actualizado e implementado  | 54.78%               |
|                              | Sistema de Rendición de cuentas (incluye la rendición de cuentas del Acuerdo) (el mismo producto de 2.2.4.1) | 54.78%               |
|                              | Plan de formación de veedores con pertinencia cultural, diseñado e implementado                              | 100%                 |

Fuente: SIPO – DNP.

Como consecuencia de la revisión que se realizó a los indicadores PMI, se amplió el horizonte de los indicadores:

- ❖ Plan de formación de veedores con pertinencia cultural, diseñado e implementado
- ❖ Sistema de Rendición de cuentas (incluye la rendición de cuentas del Acuerdo) (el mismo producto de 2.2.4.1)

Con la revisión y ajustes que se vienen desarrollando a los indicadores del Plan Marco de Implementación, la entidad empezará a realizar la medición de los siguientes indicadores según la programación y la ficha que actualmente se encuentra en aprobación. Durante el primer semestre de 2025 se realizaron las fichas técnicas de los nuevos indicadores y se realizaron los ajustes a los indicadores, ampliando el horizonte de ejecución hasta el 2031

Tabla 4. Indicadores nuevos de PMI

| Punto del Acuerdo         | Pilar del Acuerdo                                       | Nombre del indicador  |
|---------------------------|---|---|
| 2. Participación Política | 2.2. Mecanismos democráticos de participación ciudadana | Jóvenes certificados en el Servicio Social para la Paz promoviendo la cultura de paz y los derechos humanos en territorios PDET |
|                           |   | Servidores/as públicos y colaboradores/as capacitados/as en temas relacionados al Acuerdo de Paz.                               |

Fuente: Elaboración propia

## 2.4. Compromisos CONPES

A 31 de diciembre de la vigencia 2024, el Departamento Administrativo de la Función Pública cuenta con **30 compromisos en 10 documentos** de políticas de largo plazo CONPES, en términos generales los avances en la ejecución son:

### **Objetivo 3. Promocionar la formación y capacitación internacional de los servidores públicos**

#### **Línea de acción 3.1 – Difusión de convocatorias internacionales**

- ❖ Difusión de 13 convocatorias internacionales de formación entre julio de 2024 y junio de 2025, incluyendo: i) Cursos de la Embajada de Nueva Zelanda, ii) Becas de la Fundación Carolina de España, iii) Programa Daas del Centro de Infraestructura Pública Digital de la India.

#### **Línea de acción 3.2 – Acompañamiento a postulaciones y procesos formativos**

- ❖ Asistencia técnica a la Gobernación del Valle del Cauca para postulación al Programa de Cooperación Técnica del CLAD.
- ❖ Coordinación del Curso CLAD: «¿Cómo transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas en América Latina? Herramientas para lograrlo» sobre enfoque de género en políticas públicas, realizado en Bogotá.
- ❖ Difusión y preselección de candidaturas para el Programa de Intercambio de Buenas Prácticas que organiza el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo – CLAD y el Instituto Nacional de Administração (INA,I.P.) de Portugal.
- ❖ Revisión y validación institucional de perfiles postulados a programas de formación

### **2.3. Implementación del Acuerdo de Paz**

Dando cumplimiento a los compromisos definidos en el Plan de Implementación del Acuerdo de Paz PMI, punto Participación Política y estrategia de control y veeduría ciudadana, la cual tiene el objetivo de asegurar la transparencia de la gestión pública, el buen uso de los recursos y avanzar en la lucha contra la corrupción y contra la penetración de estructuras criminales en las instituciones públicas, a través del Departamento Administrativo de la Función Pública se continuó con la implementación del Sistema de Rendición de Cuentas del Acuerdo de Paz y la implementación del plan nacional de formación de veedores en su 19 módulos, formando en control social y veedores a través de cursos virtuales y presenciales. En estas acciones se incorpora el enfoque étnico.

Teniendo en cuenta el avance cuantitativo y cualitativo de estos indicadores se presenta el siguiente avance:

- ❖ Asistencia a cuatro eventos de la OCDE: 70ª y 71ª sesiones del Comité de Gobernanza Pública; lanzamiento de los resultados de la encuesta global “*Drivers of Trust in Public Institutions 2024*”; y el lanzamiento de la publicación “*Governance at a Glance 2025*”.
- ❖ Participación en la 8va. Reunión de la Red de Integridad Pública de América Latina y el Caribe.
- ❖ Recepción, análisis y priorización de invitaciones internacionales recibidas.

### **Línea de acción 1.3 – Postulación a premios internacionales**

- ❖ Seguimiento a la elegibilidad de Función Pública en el Desafío de Gobierno Abierto (Open Gov Challenge), a través del compromiso “Innovación pública sostenible para una gestión centrada en la ciudadanía” del V Plan de Acción.

## **Objetivo 2. Promover la cooperación internacional técnica y financiera**

### **Línea de acción 2.1 – Seguimiento a alianzas existentes**

- ❖ Gestión y asistencia de reuniones bilaterales con la Embajada de Emiratos Árabes Unidos en el marco de la Firma de Memorando de Entendimiento entre los dos países.
- ❖ Participación en espacios convocados por la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional (APC).
- ❖ Asistencia a reunión técnica citada por la Agencia de Cooperación de Corea - KOICA y la Secretaría de Transparencia para posibles acciones conjuntas.

### **Línea de acción 2.2 – Generación de nuevas alianzas y convenios**

- ❖ Acercamiento diplomático con 8 embajadas para explorar futuras colaboraciones: Delegación de la Unión Europea, Alemania, Austria, Nueva Zelanda, Emiratos Árabes Unidos, Suecia, Suiza y República Popular de China.
- ❖ Asistencia a reuniones de seguimiento para la formulación de un convenio de cooperación con *Open Government* y el DNP para fortalecer la Red Nacional de Innovación Pública.
- ❖ Participación en la Mesa de Cooperación Internacional de Juventudes, liderada por el Ministerio de la Igualdad, en el marco del Programa Servicio Social para la Paz.
- ❖ Coordinación de acercamientos internacionales con el BID para el mejoramiento de sistemas de contratación pública.

el **escenario internacional**, a través del relacionamiento técnico con organismos multilaterales, gobiernos, agencias de cooperación y centros especializados en temas de función pública, gobernanza, integridad, innovación y capacidades institucionales.

Esta estrategia se enmarca en los lineamientos del **Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026**, la **Estrategia Nacional de Cooperación Internacional (ENCI)** y los compromisos multilaterales de Colombia ante organismos como la **OCDE**, el **CLAD**, el **BID** y la **Alianza para el Gobierno Abierto**. A nivel interno, se articula con los objetivos estratégicos del Departamento y responde a las prioridades de la Dirección General en materia de incidencia y cooperación internacional. Durante el periodo comprendido entre julio de 2024 y junio de 2025, la gestión internacional se ha organizado en torno a tres grandes **objetivos estratégicos**:

- i. Incrementar la participación de Función Pública en instancias internacionales.
- ii. Promover la cooperación técnica y financiera con actores internacionales.
- iii. Facilitar el acceso de servidores públicos a formación internacional.

A continuación, se presentan los principales resultados alcanzados, organizados por líneas de acción estratégicas.

### **Objetivo 1. Incrementar la participación de Función Pública en instancias internacionales**

#### **Línea de acción 1.1 – Participación activa en organismos multilaterales**

- ❖ Participación de Colombia como miembro titular del Consejo Directivo del CLAD en tres reuniones ordinarias y extraordinarias.
- ❖ Cumplimiento de compromisos técnicos ante la OCDE, incluyendo el diligenciamiento de la encuesta "*Serving Citizens*"; *Entrega del Cuarto Informe de Post Acceso de Colombia*; *Revisión de 4 documentos técnicos sobre recomendaciones y política pública*; y *la entrega de datos para el informe de "Governance at a Glance 2025"*.
- ❖ Colombia mantuvo la Segunda Vicepresidencia del CLAD hasta noviembre de 2024.

#### **Línea de acción 1.2 – Participación en eventos internacionales**

- ❖ Coordinación de la participación institucional en eventos internacionales del CLAD como el III Simposio Iberoamericano de Innovación Pública (España, 2024) y participación en el XXIX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública realizado en Brasilia.

evidenciando un creciente interés de distintos sectores sociales en participar de manera informada y corresponsable en los asuntos públicos.

Por otro lado, en el marco de la *Red Interinstitucional de Apoyo a las Veedurías Ciudadanas y la sociedad Civil* (RIAV), Función Pública para el año 2024 asumió la secretaría técnica de la Red Institucional de Apoyo a Veedurías ciudadanas, que incluyó la organización de los comités técnicos, 13 en total en el año, el apoyo al desarrollo de los encuentros regionales y nacional y el acompañamiento a las RIAV departamentales de Córdoba, Sucre, Bolívar, Santander, Putumayo y Quindío.

En la vigencia 2024 se logró la actualización exitosa del *Sistema de Registro de la Rendición de Cuentas del Acuerdo de Paz* (SIRCAP), con un total de 218 informes recibidos correspondientes a la vigencia 2023, lo que representa un cumplimiento del **95%** frente al total esperado de 226 informes. Estos reportes fueron presentados tanto por entidades obligadas como por aquellas que participaron de manera voluntaria, distribuidos así: 51 informes de entidades del orden nacional (4 de ellas voluntarias) y 167 de municipios PDET. Únicamente tres municipios PDET no presentaron su informe: Barbacoas (Nariño), Zaragoza (Antioquia) y Bojayá (Chocó).

Para la vigencia 2025, con corte a junio, se registra un avance del **91%** en la recepción de informes, equivalente a 207 de los 226 esperados. De estos, 159 informes provienen de municipios PDET, lo que representa un avance del 93% a nivel territorial. En junio, específicamente, se recibieron 18 informes territoriales y 3 informes de entidades nacionales (incluida una entidad voluntaria).

Adicionalmente, se avanzó en el proceso de revisión y retroalimentación de informes de municipios PDET, beneficiando a 10 municipios: Algeciras (Huila), Anorí y Amalfi (Antioquia), Aracataca (Magdalena), Arauquita (Arauca), Arenal (Bolívar), Argelia y Balboa (Cauca), Becerril (Cesar) y Belén de los Andaquíes (Caquetá).

Como parte de la estrategia de promoción de la rendición de cuentas sobre el Acuerdo de Paz, se adelantó una campaña de difusión en redes sociales para incentivar la realización de diálogos ciudadanos. Igualmente, se realizó el envío de un correo masivo informativo a 12.362 contactos activos, incluyendo alcaldías PDET y servidores públicos de entidades nacionales. En dicho envío se compartieron las fichas comunicativas diseñadas para apoyar la preparación y desarrollo de los espacios de diálogo sobre rendición de cuentas de paz.

## **Iniciativa 6: Gestión Institucional**

- **Estrategia de gestión Internacional**

La estrategia de gestión Internacional del Departamento Administrativo de la Función Pública tiene como objetivo **fortalecer el posicionamiento institucional de Colombia en**

Así mismo, en lo relacionado con las actividades de formación en control social, la meta establecida para la vigencia fue capacitar a un total de 4.000 personas. Esta meta fue ampliamente superada, alcanzando un resultado de 7.622 personas formadas a través de diversos espacios de capacitación, tanto virtuales como presenciales, en el marco de la implementación del *Plan Nacional de Formación de Veedores*. Esta cifra incluye la participación en los cursos virtuales sobre control social ofrecidos por el DAFP, así como los desarrollados en articulación con la ESAP en sesiones de formación virtual sincrónica y encuentros presenciales realizados en distintas ciudades del país, liderados por los gestores territoriales de Función Pública.

Estas acciones de formación se concretaron en **94 espacios o cursos** llevados a cabo, entre los que se destacan: la implementación del módulo 2 y del módulo 3 del Diplomado "*Cuidar lo público para alcanzar la paz*", en articulación con ESAP y la UIAFP en Quibdó, Tumaco, Cúcuta y Arauca con participantes pertenecientes a poblaciones víctimas, firmantes de paz, mujeres, afros, indígenas y LGTBIQ+. Tres talleres de control social para sindicatos, en articulación con la ESAP. Dos talleres en control social a estudiantes de la ESAP postulados a contralores estudiantiles.

Con respecto a los cursos virtuales desarrollados en coordinación con ESAP, los programados fueron:

- ❖ Curso virtual las mujeres rurales cuidan lo público
- ❖ Curso virtual diálogo social para el control social y su articulación con el sistema de control interno institucional
- ❖ Curso virtual control social a la gestión de riesgos de desastre
- ❖ Curso virtual Control Social al Licenciamiento Ambiental
- ❖ Control social al servicio a la ciudadanía ESAP –DAFP
- ❖ Control social a la gestión pública: fundamentación ESAP-DAFP
- ❖ Curso virtual Control social y veeduría ciudadana ESAP-DAFP.

Para el año 2025 en el mes de junio se formaron **881 personas** en temas de control social mediante espacios de capacitación en modalidad presencial, virtual e híbrida, alcanzando un acumulado de 3.200 ciudadanos capacitados desde enero del mismo año. Estas acciones se desarrollaron en articulación con la ESAP y Función Pública, en el marco del Plan Nacional de Formación de Veedores.

Entre los cursos destacados se encuentran "*Las mujeres rurales cuidan lo público*", "Control social a la gestión del riesgo de desastres", "Control social al licenciamiento ambiental", y el diplomado "Control social a la gestión pública: fundamentación", entre otros. Adicionalmente, se llevaron a cabo seminarios presenciales y virtuales sobre participación, veedurías y políticas públicas, así como una jornada híbrida con participación del nodo Amazonas del Sistema de Rendición de Cuentas. Estas actividades han fortalecido el empoderamiento ciudadano y promovido la vigilancia activa de la gestión pública,



## Función Pública

vulnerabilidad), ambas lideradas por el Ministerio de Igualdad y Equidad; **108 jóvenes hacen parte de la Modalidad 9** (Vigía del patrimonio cultural material e inmaterial de la Nación, en proceso de inscripción a ARL), liderada por el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes en coordinación con el Ministerio de Educación Nacional; y **75 jóvenes están vinculados a la Modalidad 11** (Promoción de la educación y actividades relacionadas con la gestión del riesgo y cambio climático), liderada por la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres, en coordinación con el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y el Ministerio de Educación Nacional.

En particular, la modalidad No. 4, liderada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, ha registrado una amplia participación con **970 jóvenes postulantes**, de los cuales 92 se encuentran inscritos y vinculados formalmente al programa, con afiliación activa al Sistema General de Riesgos Laborales. Esta modalidad se implementa en cinco departamentos priorizados: Norte de Santander, Cesar, Córdoba, Bogotá y Cauca, en articulación con 16 entidades del orden nacional y territorial. En su despliegue, ha priorizado acciones de articulación institucional, formalización de convenios, seguimiento para pagos y desarrollo de planes conjuntos de acción. Conforme a la Resolución 268 de 2025, se han cumplido los requisitos previos exigidos para la etapa práctica, incluyendo el examen médico de ingreso, la afiliación a la ARL y la suscripción del acta de inicio. A corte del 30 de junio de 2025, la mayoría de los jóvenes de esta modalidad ya se encuentran inscritos en la plataforma SIRECEC e iniciando sus actividades, consolidando así el compromiso institucional con la construcción de paz desde los territorios y desde un enfoque de reconciliación, convivencia y no estigmatización.

- **Acciones de racionalización**

En cuanto a las acciones de racionalización de trámites durante la vigencia 2024, se logró la puesta en marcha de un total de **744 acciones de racionalización** (92 en el orden nacional, y 652 en el orden territorial), las cuales impactaron sobre un total de **576 trámites** (87 del orden nacional, y 489 del orden territorial), y estas acciones de racionalización fueron incorporadas por un total de 229 entidades públicas (54 nacionales y 175 territoriales). De esta forma se dio un porcentaje de cumplimiento del 106% a la meta anual de 700 acciones de racionalización.

Para el primer semestre del 2025 el reporte acumulado en la vigencia 2025 con **350 acciones de racionalización** (95 del orden nacional y 255 del orden territorial), las cuales impactaron sobre un total de **283 trámites** (70 del orden nacional y 213 del orden territorial) y que fueron incorporadas por un total de 132 entidades públicas (33 del orden nacional y 99 del orden territorial).

Lo anterior, se suma a un total de **1.804 acciones de racionalización implementadas** entre 2023 y 2025 que representan un avance del **64,4%** de la meta total (2.800 acciones de racionalización)

diseño del sistema de información del programa, se habilitaron canales institucionales de comunicación con entidades aliadas y con la ciudadanía, y se coordinó la estrategia de divulgación nacional de la Convocatoria Pública 001 de 2024, la cual fue publicada el 26 de diciembre en los portales oficiales de las entidades que conforman el Comité Técnico.

Durante el primer semestre de 2025, se fortalecieron de manera articulada los componentes tecnológicos, logísticos y pedagógicos del Servicio Social para la Paz, con miras a garantizar su implementación efectiva en los territorios. En alianza con la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (OTIC), se puso en funcionamiento el sistema de información del programa, herramienta que ha permitido gestionar de forma integral el registro, la verificación documental, la validación de requisitos y el seguimiento de los y las jóvenes postulantes a lo largo de las distintas etapas del proceso. A la par, se consolidaron acuerdos estratégicos con el SENA y la ESAP para el desarrollo del componente formativo obligatorio, el cual está enfocado en el fortalecimiento de capacidades en torno a la estructura del Estado, la cultura de paz y las habilidades blandas.

Como resultado del proceso de convocatoria, se registraron **12.876 jóvenes**, de los cuales **2.353 fueron confirmados como inscritos** en alguna de las modalidades del programa. Para garantizar la equidad y transparencia en la asignación de los cupos, se llevó a cabo un sorteo público el 10 de abril de 2025, transmitido a través de plataformas digitales oficiales y acompañado por organismos de control y veedurías ciudadanas. Posteriormente, se expidió la Circular Conjunta 007 de 2025 con el listado definitivo de **432 jóvenes** habilitados como Promotores del Servicio Social para la Paz y, a corte del 30 de junio, 369 de ellos ya habían formalizado su inscripción en la plataforma SIRECEC, requisito previo al inicio de la etapa práctica. Asimismo, se realizaron contactos individualizados para ratificar la participación efectiva de los seleccionados y se dio inicio al proceso de formación a través de la ESAP, al tiempo que se desarrollaron acciones de articulación con alcaldías municipales, ministerios y entidades del orden territorial y nacional para garantizar condiciones adecuadas de implementación.

En esta fase, siete de las once modalidades cuentan con jóvenes activos en etapa práctica, con inscripción en la ARL o en proceso de registro. Específicamente, **70 jóvenes se encuentran vinculados a la Modalidad 3** (Refrendación y cumplimiento de los Acuerdos de Paz), liderada por la Oficina del Consejero Comisionado para la Paz y la Unidad de Implementación del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera; **92 jóvenes pertenecen a la Modalidad 4** (Promoción de la política pública de paz, reconciliación, convivencia y no estigmatización), liderada por el Departamento Administrativo de la Función Pública; **63 jóvenes participan en la Modalidad 5** (Protección de la naturaleza, biodiversidad, fuentes hídricas y ecosistemas estratégicos), liderada por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible en coordinación con el Ministerio de Educación Nacional; **6 jóvenes se encuentran en la Modalidad 6** (Promoción de la paz étnica, cultural y territorial) y **18 en la Modalidad 7** (Protección y cuidado de personas con discapacidad y personas mayores en condición de



## Función Pública

realizadas a corte de julio de 2025. En el marco de la Red se llevan a cabo dos (2) Cafés de conocimiento, uno virtual y otro presencial. En el 1er café se conforman 3 comunidades de saber y práctica en torno a los siguientes temas: 1) Investigación/Innovación, 2) Analítica Institucional y 3) Políticas públicas y gestión institucional. Adicionalmente se viene avanzando en alianzas estratégicas con el Grupo de Trabajo “Burocracias a la Calle” de Clasco y el EXTITUTO de Política Abierta, con el que se planea realizar un café de conocimiento sobre el tema de Innovación Pública.

- **Convenio Interadministrativo ESAP-DAFP**

En el marco del convenio interadministrativo firmado con la Escuela Superior de Administración Pública ESAP durante el segundo semestre del año 2024 lideró y elaboró un documento técnico sobre “*Paz Total*”, una (1) guía metodológica para el desarrollo de laboratorios de innovación pública y desarrolló diez (10) laboratorios de innovación pública en territorio. Diseñó y creó un (1) diplomado de 120 horas sobre “*Enfoques de desarrollo en seguridad humana en planeación multinivel*”, un (1) diplomado de 120 horas sobre “*Gobernabilidad para la paz*”.

Adicionalmente, creó un diplomado de 80 horas sobre “*Innovación pública para gerentes públicos*” y construyó un (01) documento técnico con líneas de política pública sobre la reorganización de las administraciones públicas. Desarrolló un proyecto de investigación en gestión del conocimiento, innovación y administración pública para la vida.

En el año 2025, realizaron mesas de concertación con la ESAP para acordar las temáticas de un nuevo convenio y se realizaron las gestiones administrativas para la conformación de dos equipos que elaborarán un (1) documento técnico en temáticas de “*Gestión del conocimiento, Inteligencia Artificial (IA) y estado abierto*” y un (1) proyecto de investigación sobre “*la ciencia abierta y la gestión del conocimiento en la administración pública*”.

- **Servicio social para la Paz**

Durante el año 2024, el Departamento Administrativo de la Función Pública avanzó significativamente en el diseño e implementación del Servicio Social para la Paz como alternativa al servicio militar obligatorio, en cumplimiento del Decreto 1079 de 2024. En este periodo, se consolidó la estructura normativa, operativa y técnica del programa mediante la conformación del Comité Técnico del Servicio Social para la Paz, una instancia interinstitucional que sesionó en veintidós (22) oportunidades y que permitió definir lineamientos estratégicos, criterios de territorialización, mecanismos de priorización, cronogramas de convocatoria y esquemas de articulación entre las distintas modalidades del servicio. Como resultado de este proceso, se elaboró el Manual Operativo del SSP y se construyeron los anexos técnicos correspondientes a cada una de las once modalidades definidas, incorporando tanto componentes formativos específicos como criterios claros para su implementación en territorios priorizados. De manera paralela, se avanzó en el

conformaron equipos comprometidos con la paz en entidades como la Unidad de Restitución de Tierras (URT) y el Sistema Integrado de Transporte del Valle de Aburrá (SIVA), y se consolidó la Red de Servidoras y Servidores Públicos por la Paz, como espacio de articulación, reconocimiento y continuidad de liderazgos institucionales orientados a la construcción de paz desde lo público.

Durante el primer semestre de 2025, la Estrategia continuó su proceso de expansión y consolidación, mediante nuevas articulaciones con entidades como el Ministerio de Defensa Nacional, la Secretaría Distrital de Integración Social, la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN), el Fondo Nacional del Ahorro, la Superintendencia Financiera de Colombia y la Unidad Policial para la Edificación de la Paz. Con estas instituciones se adelantaron jornadas de socialización, reflexión y seguimiento institucional. Este proceso incluyó más de 20 actividades, entre ellas: talleres sobre comunicación no violenta y lucha contra la estigmatización (en alianza con la ARN); el recorrido conmemorativo “*Lugares de Paz*” con 23 servidoras y servidores del DAFP; cuatro sesiones de planeación *del Festival Al ComPAZ de lo Público*; y jornadas de articulación territorial en el marco del Servicio Social para la Paz en 10 municipios priorizados por su condición de vulnerabilidad y conflicto.

En paralelo, se definió el indicador PMI B.125.N, orientado al seguimiento de las capacidades institucionales relacionadas con la implementación del Acuerdo de Paz, y se reportaron avances sustantivos en los tres ejes estratégicos de la Estrategia: memoria desde y para lo público, cultura de paz y derechos humanos, y reconciliación con las ciudadanías. Estos avances reflejan una apuesta institucional por consolidar un enfoque transversal de paz en la gestión pública.

Estas acciones se articulan directamente con las estrategias transversales del Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026, particularmente con el Derecho Humano a la Paz, la Transformación Institucional y el fortalecimiento del Estado Abierto, promoviendo capacidades institucionales sostenibles que posicionan la paz como un valor público esencial en el actuar de las entidades del Estado.

- **Red de investigadores e innovadores públicos**

En el último trimestre de 2024, se conforma una red de *Servidores que investigan e innovan* de la que hacen parte **500 servidores y servidoras** de todo el país. Con este grupo de servidores se adelantó un mapeo de capacidades a través de un formulario en línea para identificar niveles de formación, experiencia en investigación e innovación, fortalezas y capacidades en el que participaron **98 servidores y servidoras públicas**. Iniciando el año 2025 se conforma un equipo de trabajo interdisciplinario de seis (6) profesionales de la dirección con el que se construye una Ruta de formación en investigación e innovación conformada por seis (6) MasterClass. A estas sesiones de formación de la Ruta vienen asistiendo un promedio de 100 servidores, de los cuales 48 han asistido a las 3 sesiones

Acción Sectorial (PAS) y a los cortes de seguimiento establecidos. Por último, el informe de cierre fue entregado el 31 de diciembre de 2024.

Respecto al CONPES 4070, para el año 2024 se brindó asesoría permanente en torno a la importancia de la participación ciudadana en los procesos de racionalización de trámites. Dentro de estas actividades se realizaron jornadas de sensibilización con entidades como EPS Capital Salud y el Ministerio del Deporte, orientadas a fortalecer la inclusión de la ciudadanía en los ejercicios de mejora de trámites.

En cuanto al avance de los compromisos para 2025, primero es pertinente señalar que los hitos 1, 2 y 3 fueron reportados y validados en cortes anteriores. En el corte correspondiente al primer semestre de 2025, se registra un avance del **50%** en el cumplimiento del hito 4, el cual corresponde al "*Acompañamiento en la implementación de acciones de racionalización y simplificación de trámites, derivadas de los ejercicios de participación con grupos de valor*". Este avance ha sido posible gracias a las orientaciones brindadas a través de correos electrónicos, jornadas de asesoría y talleres presenciales con entidades como el Ministerio del Deporte, EPS Capital Salud, Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, Secretaría Distrital de Planeación, entre otras. Durante estas actividades se brindó acompañamiento para la implementación de mejoras en trámites, como resultado del desarrollo de espacios de participación ciudadana.

- **Estrategia de transversalización para la paz, la vida y la memoria en las Administraciones Públicas**

Durante el año 2024 se implementó de manera piloto *la Estrategia de Transversalización para la Paz, la Vida y la Memoria en las Administraciones Públicas*, en articulación con 17 entidades del orden nacional y territorial, entre las cuales se encuentran ministerios, alcaldías, gobernaciones, unidades administrativas y sistemas de transporte. De este total, 12 entidades avanzaron en la ejecución de actividades conforme a la ruta concertada, mientras que las restantes consolidaron acuerdos preliminares o participaron en fases de socialización y acercamiento institucional.

En este marco, se llevaron a cabo 54 actividades de sensibilización, formación y movilización institucional, las cuales convocaron a un total de **1.155 participantes**, principalmente servidoras y servidores públicos. Estas actividades incluyeron talleres pedagógicos sobre memoria, cultura de paz y reconciliación; cine-foros; campañas simbólicas; jornadas de innovación pública y ejercicios de construcción colectiva en torno a la paz. Al interior del DAFP, se desarrollaron siete funciones del ciclo "*CinExcusas para la Paz*", un laboratorio de innovación conmemorativo del Día Nacional de la Memoria, la campaña gráfica "*Mirémonos al espejo*", un mural colaborativo durante la Semana por la Paz, seis talleres pedagógicos, jornadas de inducción institucional y la entrega de más de 300 resúmenes del *Informe final de la Comisión de la Verdad*. Como resultado, se



atendieron **20.022 ciudadanos** y se contó con la participación de 156 entidades públicas, quienes se vincularon activamente en las actividades desarrolladas.

Las jornadas de Pre Juntémonos se realizaron en los municipios de Tierralta (Córdoba) los días 23 al 25 de abril de 2024; Santa Rosa del Sur (Sur de Bolívar) los días del 21 al 24 de mayo de 2024; y El Tarra (Norte de Santander) los días del 3 al 6 de octubre de 2024. Por su parte, las jornadas principales de Juntémonos se desarrollaron en Tierralta los días 22 y 23 de junio de 2024; en Santa Rosa del Sur los días 10 y 11 de agosto de 2024; y en El Tarra los días 17 y 18 de noviembre de 2024.

Para la vigencia 2025, la estrategia Juntémonos para tejer lo público continuó su implementación mediante nuevas jornadas territoriales orientadas a promover el diálogo entre la ciudadanía y las entidades del Estado. En esta fase, se atendió un total de **293 ciudadanos** con la participación de 40 entidades públicas. Las jornadas Pre Juntémonos se realizaron en dos municipios. La primera tuvo lugar en Ocaña, departamento de Norte de Santander, los días de 2025, con una asistencia de 119 ciudadanos y la participación de 26 entidades. La segunda se desarrolló en Argelia, departamento del Cauca, entre los días 1 y 4 de junio de 2025, donde se atendieron 174 ciudadanos y participaron 14 entidades públicas.

Así mismo, en cumplimiento de los lineamientos establecidos en el documento CONPES 4023 para la reactivación económica, durante el año 2024 se implementaron **330** de las 744 acciones de racionalización registradas, lo que representa el **44%** del total de las racionalizaciones reportadas. Estas acciones contaron con la participación de 74 entidades públicas (3 del orden nacional y 71 del orden territorial) e impactaron un total de 84 trámites priorizados para la reactivación económica y el informe de avance correspondiente fue entregado en diciembre de 2024.

Ahora bien, en lo corrido de la vigencia 2025, y con el propósito de continuar contribuyendo a la reactivación económica y social del país en el marco del CONPES 4023, se registraron **350** acciones de racionalización a junio de la vigencia, de las cuales 163 (**46,5 %**) corresponden a dicho CONPES, las cuales han sido implementadas por un total de 47 entidades (8 nacionales y 39 territoriales), impactando 70 trámites orientados a la reactivación económica y social.

En relación con el CONPES 4007, se brindó acompañamiento técnico a entidades del orden nacional en la estandarización de trámites del Sistema de Administración del Territorio. Además, se desarrollaron ajustes al Sistema Único de Información de Trámites SUIT para la incorporación de un módulo de estandarización. Es pertinente mencionar que la ejecución del CONPES 4007 finalizó en diciembre de 2024 conforme a lo dispuesto en su Plan de

competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

En la actualidad este ejercicio se efectúa a través de un instrumento de evaluación de competencias comportamentales exclusivo para este Departamento, el cual fue diseñado, validado y construido por un equipo de expertos. A continuación, se presentan algunos de los datos más relevantes frente a este proceso de evaluación:

*Tabla 2. Procesos de evaluación LNR niveles asistencial, técnico, profesional, asesor y directivo, por el Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática.*

| Año          | Mes                                       | Total evaluados |
|--------------|---|-----------------|
| 2024 al 2025 | 1 de julio de 2024 al 30 de junio de 2025 | <b>4.439</b>    |

Fuente: Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática

Según los datos señalados, para el periodo comprendido entre el 01 de julio de 2024 al 30 de junio 2025, desde el Departamento a través del Grupo de Meritocracia se han gestionado **4.439** procesos de Libre Nombramiento y Remoción para los niveles asistencial, técnico, profesional, asesor y directivo.

De igual manera, y en conformidad con lo señalado en el Decreto 989 de 2020, por el cual se adiciona el capítulo 8 al título 21 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias y requisitos específicos para el **empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces** en las entidades territoriales, se han adelantado en el periodo del 01 de julio de 2024 al 30 de junio 2025, veinticuatro (**24**) evaluaciones de competencias para el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva en entidades territoriales.

De otro lado, en atención a la Resolución 680 de 2016 por la cual se señalan las competencias que se deben demostrar para ocupar el empleo de **gerente o director de las Empresas Sociales del Estado**, este Departamento Administrativo realizó el proceso de evaluación de competencias en atención a treinta y nueve (**39**) solicitudes correspondientes a hospitales de primer y segundo nivel de complejidad, en el periodo del 01 de julio de 2024 al 30 de junio 2025.

#### **Iniciativa 5: Participación incidente para el diálogo y la gobernanza social**

En el marco de la participación incidente se realizó la estrategia Juntémonos para tejer lo público, durante la vigencia 2024 se llevaron a cabo jornadas denominadas *Pre Juntémonos* y *Juntémonos*, con el objetivo de fortalecer la relación entre la ciudadanía y las entidades del Estado, promoviendo el diálogo, la participación y la transparencia. En total, se



verificación y evaluación de requisitos mínimos y finalmente el jurado calificador externo (conformado por organizaciones del sector empresarial y la academia) realizaron el proceso de selección de los ganadores y se llevó a cabo la ceremonia de premiación el día 29 de noviembre en Casa de Nariño así:

- Galardones énfasis temáticos principales: **6 ganadores.**
- Menciones de honor énfasis temáticos principales: **9 ganadores.**
- Reconocimientos énfasis temáticos Índice Desempeño Institucional: **11 ganadores**

Para lo concerniente a la versión 25 años del premio en la vigencia 2025, en primera instancia se definen los énfasis temáticos así: 1) Fortalecimiento como motor de cambio. 2) Ciudadanías co-constructoras de lo público. 3) Consolidación institucional a través del sistema de control interno y 4) Fortalecimiento del desempeño institucional como base de la sostenibilidad ambiental y la lucha contra el cambio climático. Tanto el manual de convocatoria como la resolución de establecimiento de las condiciones ya se encuentran publicadas en el micrositio del Premio Nacional de Alta Gerencia. Se llevará a cabo un evento híbrido de lanzamiento el 29 de julio de 2025 en la cual contaremos con la asistencia de representantes del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y de la Dirección de Participación, Transparencia y Servicio a las Ciudadanías de Función Pública como promotores de algunos énfasis temáticos, así como de posibles jurados calificadores externos.

Se tiene la expectativa de contar con la importante y activa participación por parte de las entidades públicas en este ejercicio de promoción y fomento institucional, mediante el registro de sus experiencias en el Banco de Éxitos de la Administración Pública, a partir del día martes 29 de julio y hasta el 30 de septiembre de 2025, para luego continuar con las demás etapas de evaluación y selección de ganadores, la elaboración de estatuillas con medios reciclables y demás aspectos logísticos de la ceremonia de premiación.

- **Gestión de Procesos meritocráticos adelantados**

La selección Meritocrática que adelanta el Departamento Administrativo de la Función Pública es un proceso en el cual se identifica el recurso humano que está en la capacidad de desempeñar un cargo de manera efectiva. En este sentido el objetivo fundamental del proceso es la búsqueda, evaluación y selección de los funcionarios que cualitativamente requiere cada entidad de la rama ejecutiva del poder público para el cumplimiento de sus objetivos y metas.

Función Pública desde hace más de 20 años, viene realizando la **aplicación de la evaluación de competencias laborales para los cargos de libre nombramiento y remoción - LNR de la Rama Ejecutiva del orden Nacional de los niveles asistencial, técnico, profesional, asesor y directivo**, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1083 del 2015 y el Decreto 815 de 2018, este último modifica lo relacionado con las

incluida dentro de las metas definidas en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, en cambio hace parte de las acciones que se adelantan en el marco del componente de jóvenes en el empleo público.

- **Promoción inclusión de las personas con discapacidad en el empleo público**

En lo relacionado con el fomento de la inclusión productiva de personas con discapacidad en el sector público definida en el PND, Función Pública lideró la estrategia para aumentar la vinculación y/o contratación para lo cual se formularon documentos y metodologías para guiar a las entidades públicas en el fortalecimiento de la inclusión. En este contexto, se cuenta con **17.272 personas con discapacidad**, de las cuales 14.112 son servidores públicos y 3.160 son contratistas con corte a marzo 30 de 2025. Así mismo, otro hito importante fue la expedición de la Ley 2418 de 2024, que estableció el 7% de los cargos de concurso de méritos (ascenso y abierto) para este grupo poblacional.

- **Incremento en la participación de la mujer en los cargos de niveles decisorios en el Estado**

En lo que respecta al total de cargos directivos reportados, al cierre de la vigencia 2024, ascendieron a **16.508**, distribuidos entre entidades del orden nacional y territorial. De éstos: 3.609 cargos pertenecen a entidades del orden nacional, 12.899 cargos corresponden a entidades del orden territorial.

De los cargos totales, **15.781** están actualmente provistos y organizados de la siguiente manera: i) en el *máximo nivel decisorio* fueron reportados 8.382 cargos, de éstos 8.205 fueron provistos y de los cuales 3.825 son ocupados por mujeres, representando un **46,62%** de participación femenina, ii) en el *otro nivel decisorio* fueron reportados 8.126 cargos, de éstos 7.576 fueron provistos y de los cuales 3.782 son ocupados por mujeres, lo que equivale a un **49,92%** de participación femenina. Con estos resultados, con respecto a la paridad de género, se logró llegar a un **48.26%** de participación femenina en cargos de nivel directivo, avanzando hacia una paridad de género. Así mismo, otro hito importante fue la expedición de la Ley 2424 de 2024, que estableció el 50% de participación de la mujer en los cargos de niveles directivos. (El DAFP cuenta con la visualización de los datos estratégicos estadísticos en el siguiente enlace: <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/sie>)

Por otro lado, en lo referente al *Modelo de incentivos de la gestión pública* contemplado en el marco del *Premio Nacional de Alta Gerencia 2024*, el cual promueve que las entidades del orden nacional, departamental y territorial formalicen sus experiencias exitosas de gestión con énfasis en la excelencia, innovación y resultados sobresalientes en sus territorios, se realizó el evento digital de lanzamiento de la convocatoria el 02 de julio, se adelantó la fase de auto-postulación de experiencias desde el 02 de julio hasta el 30 de agosto de 2024, posteriormente el comité evaluador interno institucional efectuó la

estructurales y tarifas; (ii) 62 soportes técnicos a 68 servidores de 59 entidades (11 nacionales y 48 territoriales) en el uso del SUIT; (iii) 2 capacitaciones masivas sobre racionalización de trámites, con la participación de 299 servidores de 71 entidades (34 nacionales y 37 territoriales); y (iv) 1 capacitación masiva virtual sobre los componentes de la política de simplificación, racionalización y estandarización de trámites, con 151 servidores de 63 entidades (11 nacionales y 52 territoriales).

### **Iniciativa 3: Formalización del empleo público**

En el marco del *Plan de Formalización Laboral*, durante al año 2024 se asesoraron y acompañaron técnicamente a **181 entidades**, 51 del orden nacional y 130 del orden territorial en el rediseño de estructuras y la creación, modificación y/o supresión de plantas, de igual manera a 31 de diciembre de 2024 se formalizaron **22.412** nuevos empleos.

En el marco de la *asistencia técnica en rediseños organizacionales* durante el primer semestre del 2025 se han brindado asesoría a **25 entidades** del orden nacional y **72** del orden territorial. Durante el primer semestre del 2025 se han formalizado **3.555** empleos, de los cuales **2.455** son del orden nacional y los restantes **1.100** del orden territorial.

En el marco del Plan de Formalización Laboral, durante al año 2024 se asesoraron y acompañaron técnicamente a **181 entidades**, 51 del orden nacional y 130 del orden territorial en el rediseño de estructuras y la creación, modificación y/o supresión de plantas. En el marco de la asistencia técnica en rediseños organizacionales, el Departamento durante el año 2025 ha brindado asesoría a **25 entidades** del orden nacional durante el primer semestre de 2025 y 72 del orden territorial para el corte a junio de 2025.

A 31 de diciembre de 2024 se formalizaron **22.412** nuevos empleos y durante el primer semestre del 2025 se han formalizado **3.555** empleos, de los cuales **2.455** son del orden nacional y los restantes **1.100** del orden territorial. La información correspondiente a 2025 está pendiente de actualización en la plataforma SINERGIA.

### **Iniciativa 4: Servidor público orientado hacia la productividad social en un Estado Abierto.**

- **Estrategia Más Jóvenes en el Estado**

Al 30 de marzo de 2025, se logró la vinculación y contratación de **25.566** jóvenes entre los 18 y 28 años de los cuales **24.529** son contratistas y **1.037** son servidores públicos, mediante asesorías a las entidades públicas frente a la importancia del ingreso de jóvenes al servicio público y consolidar la información de lo que estas reportan de manera trimestral a través de la encuesta dispuesta para ello. Vale la pena precisar que esta meta no está

capacitación masivas a través de plataformas como YouTube, y atención a través de solicitudes mediante el sistema ORFEO.

Durante los meses de diciembre de 2024 y enero de 2025 se realizó una sesión de planeación interinstitucional para definir los criterios de priorización y articular la política de servicio a las ciudadanías con la Política de Participación Ciudadana. En esta etapa se establecieron los hitos de acompañamiento y sus respectivos porcentajes de avance, orientados a mejorar la calidad y accesibilidad de los servicios públicos, fortalecer la gestión institucional y promover la participación ciudadana.

A partir de febrero del 2025, se iniciaron acciones de implementación con el envío de invitaciones a las 15 entidades priorizadas, la realización de una sesión de presentación de las políticas SaC y Participación, y el desarrollo de la socialización del Hito 1 con la participación de varias alcaldías. Posteriormente, se enviaron instrumentos de planeación y autodiagnóstico, y se retomó el contacto con las entidades que no asistieron a las primeras sesiones. En los meses de abril y mayo se avanzó con reuniones técnicas y retroalimentaciones a entidades como las alcaldías de Leticia, Fundación y Labranza grande, la Gobernación de Risaralda, y entidades del orden nacional como el DANE, el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Salud. En junio, se consolidaron asesorías en los tres hitos establecidos, con énfasis en medición de la experiencia ciudadana, lenguajes claros, caracterización, y formulación de estrategias. Destaca el cumplimiento total (**100%**) de los tres hitos por parte de la Gobernación de Risaralda y avances parciales (**35%**) en otras siete entidades. El proceso ha permitido fortalecer capacidades institucionales y mejorar la planeación estratégica para una atención más eficaz y centrada en el ciudadano.

- **Racionalización de tramites**

En la vigencia 2024 se brindó asistencia técnica en la implementación de la política de racionalización de trámites a un total de **1.117 autoridades** públicas, representadas por 193 entidades del orden nacional y 924 del orden territorial. A estas entidades se les ofreció un total de **5.135 asesorías** que contaron con la participación total de **11.055 servidores** públicos. Estas asesorías se realizaron en los siguientes subtemas: i) Estrategia de racionalización de trámites: 2.024, ii) Sistema Único de Información de Trámites SUIT: 1.698, iii) Aprobación de nuevos trámites: 878, iv) Tarifas de los trámites: 230, v) Trámites modelo: 80, y vi) Otros (normatividad de trámites, eliminación de trámites): 225.

Así mismo, en el año 2025, con el propósito de fortalecer la gestión de las entidades públicas nacionales y territoriales, se mejoraron las competencias de los servidores públicos en materia de racionalización de trámites mediante la realización de **138 asistencias técnicas** durante el mes de junio. Estas se distribuyeron en: (i) 73 asesorías a 277 servidores de 75 entidades (35 nacionales y 40 territoriales) sobre temas como racionalización, manejo del SUIT, estandarización, trámites nuevos, modificaciones

- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión**

En la vigencia 2024 se avanzó en la asistencia técnica a **364 entidades** del orden territorial en temas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Se consolidaron y publicaron los resultados de la medición del Índice Desempeño Institucional IDI para las entidades del orden territorial de **58,4 puntos**. Para la medición de esta vigencia, en el periodo de 17 de marzo al 25 de abril, a través del FURAG se recopiló información de **159 entidades**, cifra que corresponde al **85%** del total de entidades territoriales que son objeto de medición (entre alcaldías, gobernaciones y entidades descentralizadas).

- **Innovación pública (laboratorios, decreto, mesa intersectorial)**

La Innovación Pública desde el DAFP es concebida como una herramienta que posibilita re-pensar de manera colaborativa la administración pública entre servidores públicos y ciudadanías con el objetivo de garantizar derechos y se cumplir con los fines esenciales del Estado.

En este sentido, en el periodo comprendido entre el 1° de julio de 2024 y el 30 de junio de 2025 se diseñó una *“Guía metodológica para realizar procesos de innovación pública: Laboratorios itinerantes en contextos territoriales”* además, se logró desarrollar quince (15) laboratorios de innovación pública al finalizar el año 2024 y tres (3) laboratorios en el primer semestre de 2025. Adicionalmente, se realizó articulación intersectorial para el fortalecimiento del ecosistema de innovación pública con el Departamento Nacional de Planeación DNP, la Escuela Superior de Administración Pública ESAP, Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación, Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones MinTIC, se realizaron siete (7) encuentros intersectoriales y mesas de trabajo para la redacción de un (1) decreto que da creación a la *Comisión Intersectorial de Innovación pública y gestión del conocimiento* (Red Nacional de Innovación y articulación con el V Plan de Estado Abierto junto al DNP).

- **Asistencias técnicas en servicio al ciudadano**

Para el periodo 2024, se logró brindar asistencia a las **20 entidades priorizadas**, así como a aquellas que solicitaron apoyo, en la formulación de la política de servicio a las ciudadanías. En este proceso se incorporaron los enfoques poblacionales, territorial y de garantía de derechos, asegurando que las acciones propuestas respondieran a las necesidades y particularidades de las comunidades. Se realizó un acompañamiento continuo a las entidades en la implementación de las acciones formuladas dentro de la *estrategia de servicio a las ciudadanías*, con el fin de mejorar la calidad de los servicios prestados. Este acompañamiento incluyó asesorías personalizadas, sesiones de

*ii) Eje 2:* saber innovar para la vida, se propone fomentar una innovación que reconozca la diversidad de saberes y formas de conocimiento, promoviendo la co-creación de soluciones orientadas al bienestar de las comunidades y a la sostenibilidad; este eje se enfoca en la creatividad, la participación y la efectividad en la implementación de políticas públicas que respeten y valoren el entorno natural y social.

*iii) Eje 3:* cultura de compartir, comunicar y transformar, promueve una cultura organizacional que valore el intercambio de conocimientos, la comunicación efectiva y la transformación de saberes en acciones concretas. Este eje enfatiza la importancia de compartir experiencias y prácticas significativas, fortalecer capacidades con actividades de cierre de brechas en el conocimiento y generar espacios que promuevan aprendizajes colaborativos.

La política se integró en el documento Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG versión 6 publicado en diciembre de 2024. En la vigencia 2025 se publicará la Guía para la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión MIPG – Versión 2 que integra más de quince (15) formatos y herramientas actualizadas y nuevas para la implementación de la política en las entidades territoriales y nacionales.

- **Instrumentos de política**

En la programación institucional del año 2024 se contempló la elaboración de los siguientes cartillas y cursos como documentos técnicos que permiten el desarrollo de la política de gestión del conocimiento.

- ❖ Cartilla y curso laboratorio innovación pública
- ❖ Cartilla y curso mitigar la fuga de conocimiento, buenas prácticas
- ❖ Cartilla y curso la paz como eje integrador y transversal territorial
- ❖ Cartilla y curso economías solidarias y populares, retos fortalecimiento administración pública
- ❖ Cartilla y curso innovación pública orientada a misiones

Para el año 2025 se tiene previsto la elaboración y entrega de los siguientes cartillas y cursos

- ❖ Cartilla y curso laboratorio innovación pública y gestión del cambio
- ❖ Cartilla y curso Investigación en el sector público
- ❖ Cartilla y curso Repositorio de conocimiento
- ❖ Cartilla y curso Memoria desde y para lo público en la construcción de paz
- ❖ Cartilla y curso Tendencias en gestión del conocimiento y la innovación, aplicación en el sector público

nacionales y municipales no priorizadas, con el fin de apoyarlas en la construcción de sus respectivas estrategias.

Para la vigencia 2025, la *Estrategia de Participación Ciudadana* se dirigirá a **40 entidades** del orden territorial, conformadas por 32 alcaldías de capitales departamentales, de las cuales 5 son además municipios PDET, y 8 municipios PDET adicionales. En el desarrollo de estas asesorías técnicas se definieron dos hitos prioritarios: el primero, relacionado con la sensibilización a las entidades y la formalización del compromiso institucional mediante actas, orientado a la formulación de las estrategias de participación ciudadana y rendición de cuentas; y el segundo, enfocado en el seguimiento a la publicación de las estrategias, así como a la difusión y apropiación de la caja de herramientas dispuesta para tal fin. En cuanto al avance, se ha cumplido con el **55 %** del Hito 1, correspondiente a 24 entidades, mientras que el Hito 2 presenta un cumplimiento del **30 %**, con un total de 11 entidades acompañadas en este componente.

Por último, frente a la temática *Manual de Funciones, Escalas Salariales y Rediseños institucionales*, desde Función Pública en el año 2024 se brindaron **531 asesorías a 315 entidades** en *Manual de Funciones, Escalas Salariales y Rediseños institucionales*. Para el año 2025 se han realizado **339 asesorías a 275 entidades**.

- **Política gestión del conocimiento en el marco MIPG**

En la vigencia 2024 se elaboró un (1) documento técnico para la actualización de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación. La sexta dimensión de MIPG plantea que las entidades transformen la información que se genera en las diferentes áreas en conocimiento útil, por medio de aplicación de herramientas tecnológicas para organizar y sistematizar prácticas significativas que dinamicen los procesos, procedimientos que faciliten el aprendizaje colectivo. La transformación de las ideas que se producen al interior de las entidades en conocimiento, promueve espacios de co-creación e innovación para dar soluciones a retos públicos territoriales y nacionales para proporcionar soluciones efectivas, que permitan orientar la gestión al servicio de las ciudadanías diversas.

Se actualizaron los ejes de implementación de la política así:

i) *Eje 1*: herramientas de apropiación y analítica pública, el propósito se centra en la generación, organización y apropiación del conocimiento a partir de datos e información inicial, en sistemas que sean usados y aplicados de manera continua por las y los servidores públicos de la entidad. La transformación de datos crudos en conocimiento estratégico es fundamental para fortalecer la toma de decisiones, la creación de políticas públicas y la mejora de los procesos operativos dentro de las entidades públicas.



## **Iniciativa 2: Redefinición y fortalecimiento del modelo de las Administraciones Públicas Territoriales en clave de diversidad.**

El desarrollo de esta iniciativa se realiza mediante las siguientes acciones:

- **Acción Integral**

Durante el período comprendido entre el 1 de julio de 2024 y julio de 2025, en el marco de la *Estrategia Acción Integral*, se brindó asesoría técnica a un total de **101 entidades** públicas, de las cuales 21 corresponden al orden nacional y 80 al orden territorial. Estas asesorías, desarrolladas a través de modalidades virtuales y presenciales, estuvieron orientadas al fortalecimiento institucional mediante la implementación de la Política de Gestión del Conocimiento e Innovación.

Las intervenciones abordaron ejes estratégicos como la prevención de la fuga de conocimiento, el desarrollo de capacidades en analítica pública, la promoción de la innovación institucional, la construcción de mapas de conocimiento, la consolidación de comunidades de práctica, la recopilación de lecciones aprendidas y la implementación de repositorios de conocimiento. Entre las entidades nacionales acompañadas se destacan el Ministerio de Educación Nacional, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, el Senado de la República, la Agencia Nacional de Contratación Pública y la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia. Por su parte, a nivel territorial se prestó acompañamiento a alcaldías, gobernaciones, hospitales públicos, empresas de servicios públicos, personerías e institutos descentralizados de departamentos como Antioquia, Cundinamarca, Huila, Meta, Atlántico, Tolima, Norte de Santander, entre otros.

Este proceso de asesoría permitió no solo fortalecer la capacidad técnica de las entidades, sino también fomentar una cultura institucional orientada a la Gestión del conocimiento, a la toma de decisiones basada en evidencia y a la generación de valor público mediante la gestión del saber, en línea con los propósitos de transformación de la gestión pública para el desarrollo territorial sostenible.

De otro lado, en el año 2024, se priorizaron un total de **57 entidades** para la *implementación de estrategias de participación ciudadana y rendición de cuentas*, discriminadas así: 25 entidades cabeza de sector a nivel nacional y las 32 gobernaciones del país. A estas entidades se les brindó acompañamiento técnico mediante asesorías especializadas dirigidas a la formulación, implementación y evaluación de sus estrategias de participación ciudadana, logrando con ello que, al cierre de la vigencia 2024, se alcanzara un **100 %** de cumplimiento en la formulación de dichas estrategias. De forma complementaria, se atendieron 17 solicitudes de asistencia técnica por demanda, provenientes de entidades



Por otro lado, durante el segundo semestre de la vigencia 2024, Función Pública desarrolló un proceso de inducción a jefas y jefes de control interno de **29 entidades** de la rama ejecutiva del orden nacional. Así mismo, durante el primer semestre de 2025 se desarrolló un proceso de inducción a otro grupo de jefas y jefes de control interno de **45 entidades** de la rama ejecutiva del orden nacional.

El objetivo de este espacio es que aquellos que ocupan estos roles se conviertan en aliados estratégicos de la entidad y, por ende, del Gobierno nacional en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción. En el desarrollo de estas jornadas de capacitación se buscó mejorar las competencias y habilidades de las y los jefes de control interno, dando a conocer los lineamientos y buenas prácticas definidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y las normas internacionales de Auditoría Interna.

En la vigencia 2024 se avanzó en la asistencia técnica a **36 entidades** del orden nacional en temas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG. En este mismo sentido, durante el primer semestre de la vigencia 2025 se avanzó en la asistencia técnica a **10 entidades** del orden nacional en temas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Se consolidaron y publicaron los resultados de la medición del Índice Desempeño Institucional IDI para las entidades del orden nacional de **86,5 puntos**. Para la medición de esta vigencia, en el periodo de 17 de marzo al 22 de abril, a través del FURAG se recopiló información de **2.859 entidades**, cifra que corresponde al **99%** del total de entidades nacionales que son objeto de medición.

En el marco del Sistema de Nacional de Integridad, el Aplicativo por la Integridad Pública ha servido en su propósito como herramienta de apoyo a la transparencia de los servidores públicos hacia los grupos de valor, al permitirle a estos últimos realizar la consulta de los posibles conflictos de interés que reportan los declarantes (Ley 2013 de 2019), así como el medio para que los servidores públicos de la alta dirección del Estado, contratistas y demás sujetos obligados declaren sus bienes y rentas, registro de conflictos de interés e impuesto sobre la renta y complementarios; y para que las Personas Expuestas Políticamente – PEP declaren su información financiera complementaria (Decreto 830 de 2021). Sobre el aplicativo se han realizado mejoras tecnológicas y requerimientos para la protección de los datos considerados como privados y semiprivados de los sujetos obligados que han declarado en el aplicativo. Los resultados de uso de la herramienta obtenidos en el período son: **1.077.181 usuarios activos** en aplicativo, **541.563 declaraciones** de la Ley 2013 de 2019 y **6.534 declaraciones** PEP en estado finalizado.

con un total de **38 productos**. Para el 2025 se programaron **29 productos** y con corte a mayo el Plan Estratégico Sectorial -PES tiene un avance del **30,8%** (programado 26.60%). Para un total acumulado de avance del PES DEL **76%**

### Avance Ejecución Plan Estratégico Sectorial




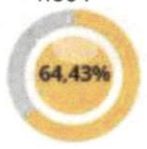

*Ilustración 1. Avance Plan Estratégico Sectorial con corte mayo 2025*  
Fuente: Oficina Asesora de Planeación 2025

#### **Iniciativa 1: Reorganización de la administración pública nacional**

Desde la posesión del director general encargado, se fortaleció el relacionamiento con las y los servidores públicos del país, especialmente con aquellos agremiados en organizaciones sindicales, mediante el acompañamiento a escenarios de capacitación con las mismas.

Por instrucciones de la dirección general se participó de forma activa en la negociación nacional estatal 2025, escenario donde por primera vez se presentó por parte de las organizaciones, un pliego de peticiones unificado y una comisión negociadora unificada sindical. La negociación colectiva 2025 culminó en el mes de mayo de la presente vigencia, durante el proceso se llevó a cabo 9 confederaciones y 37 federaciones sindicales del sector público, de las 94 solicitudes se llegó a 60 acuerdos, incluido el incremento salarial más alto en el marco de la negociación que equivale al **7% (5,2% + 1.8%)** para la vigencia 2025 y para la 2026 es del **IPC + 1.9%**.

Posteriormente, la Función Pública, el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público brindaron acompañamiento a las mesas sectoriales de Justicia, Salud y Educación para abordar temas de índole económico con incidencia presupuestal que se incorporarán a través de unas actas parciales que serán un anexo del acuerdo nacional estatal. Una vez concluido este proceso, se procederá a la firma del Acta del Acuerdo Final de la Negociación Colectiva 2025, documento que ya se encuentra listo.

| Transformación                     | Indicador  | Descripción   | Meta y Porcentaje de avance 2022-2026  |
|------------------------------------|--|---|--|
| Seguridad humana y justicia social | Entidades que implementan el plan de acción de la política de empleo público y de gestión del talento humano   | implementan el plan de acción de la política de empleo público y de gestión del talento humano, conforme con la priorización de la estrategia de acción integral, los instrumentos y metodologías establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.  | <p><b>1.000</b></p> <p>Avance: 760**</p>  <p>76,00%</p>           |
| Convergencia regional              | Acciones de racionalización de trámites de alto impacto  | Mide las acciones de racionalización asociadas con: reducción de procesos, procedimientos, requisitos, documentos, costos, tiempos, normas y/o uso de tecnologías de la información y las comunicaciones con el fin de avanzar en la política de racionalización de trámites para garantizar el ejercicio de derechos, el enfoque diferencial, promover el emprendimiento y la formalización, mitigar los riesgos de corrupción y promover la paz en las entidades públicas del orden nacional y territorial. | <p>Meta: <b>2.800</b></p> <p>Avance: 1.804***</p>  <p>64,43%</p> |
| Étnico-Convergencia Regional       | Porcentaje de avance en la identificación, caracterización y acompañamiento técnico para la implementación del modelo de planeación y gestión de los pueblos indígenas de la Amazonía colombiana | Mide el Porcentaje de avance en la identificación, caracterización y acompañamiento técnico para la implementación del modelo de planeación y gestión de los pueblos indígenas de la Amazonía colombiana  | <p>Meta: <b>100%</b></p> <p>Avance: 80,00%</p>  <p>80,00%</p>   |

\* Corte:31/12/2024 \*\* Corte: 31/03/205 \*\*\* Corte: 30/06/2025  
Fuente: SINERGIA, DNP

## 2.2. Avances Plan estratégico sectorial

El Departamento Administrativo de la Función Pública estructuró para la vigencia 2023 – 2026 su planeación estratégica en **seis (6) iniciativas sectoriales** con las cuales se buscó desarrollar un conjunto de acciones que definen los lineamientos generales de la planeación del sector, con base en las políticas del Plan Nacional de Desarrollo, las políticas de gestión y desempeño Institucional, de acuerdo con las atribuciones misionales correspondientes,

concretas que permitan fortalecer cada vez más la relación de confianza entre los Ciudadanos y el Estado.

## 2. Logros y resultados estratégicos alcanzados

Conforme a la gestión realizada a los indicadores establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, se presentan los avances obtenidos dentro del cuatrienio, con corte del 1 de julio de 2024 al 30 junio 2025:

### 2.1. Indicadores Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026

Tabla 1. Avance en la meta de los indicadores del PND

| Transformación   | Indicador   | Descripción   | Meta y Porcentaje de avance 2022-2026  |
|--|---|---|--|
| El cambio es con las mujeres   | Participación de las mujeres en los cargos del nivel directivo en las entidades públicas de la rama ejecutiva del orden nacional, Alcaldías y Gobernaciones | Mide el porcentaje de participación de la mujer en cargos de nivel directivo de las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional, Alcaldías y Gobernaciones en función del número de cargos provistos en cada una de las entidades.  | Meta:<br><b>50 %</b><br><br>Avance*:<br><br><b>84,25%</b>  |
| Garantías hacia un mundo sin barreras para las personas con discapacidad | Personas con discapacidad vinculadas y/o contratadas en el sector público de acuerdo con lo establecido en el decreto 2011 de 2017                          | Mide el total de personas con discapacidad vinculadas o contratadas en el sector público, de acuerdo con los reportes realizados por las entidades, teniendo en cuenta el Decreto 2011 de 2017 en el cual se establecen diferentes lineamientos para promover la inclusión de personas con discapacidad en el empleo público. | Meta:<br><b>7.373</b><br>Para llegar a 20.000<br><br>Avance:<br><b>4.645**</b><br><br><b>63,00%</b> |
| Seguridad humana y justicia social                                       | Empleos públicos formalizados   | Suma los empleos creados en las diferentes entidades del orden nacional y territorial en el marco de la ruta de formalización promovida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual establece los lineamientos técnicos para adelantar el proceso y el rol de las diferentes entidades en el mismo.     | Meta: 100.000<br><br>Avance:<br><b>25.000**</b><br><br><b>25,05%</b>                                |
|  |   | Mide el número de Entidades Públicas del orden nacional y territorial que   | Meta:  |

## 1. Apuesta de valor

La gestión del Departamento Administrativo de la Función Pública se enmarca en cuatro objetivos estratégicos:

1. Enaltecer al Servidor público y su labor.
2. Consolidar una gestión pública moderna, eficiente, transparente, focalizada y participativa al servicio de los ciudadanos.
3. Proveer servicios con criterios de legalidad y enfoque diferencial que acerquen la ciudadanía al Estado.
4. Consolidar a Función Pública como un departamento eficiente, técnico e innovador.

Conforme con lo anterior, la planeación estratégica de la entidad busca que el estado social de derecho implemente un nuevo modelo bajo el enfoque de la bio-administración pública, esto es, una administración para la vida, en el que se prevé la estructuración de ecosistemas administrativos que promuevan la gobernabilidad integrada y la gobernanza inclusiva, transparente, democrática, dinámica y eficiente con preponderancia de los territorios y sus comunidades. Así mismo, para el cumplimiento de su misión, el Departamento Administrativo de la Función Pública ha dirigido las metas y compromisos misionales de las seis direcciones técnicas en entregables medibles de cara a los grupos de valor.

Por lo tanto, la planeación del cuatrienio 2022-2026 pretende orientar la gestión institucional hacia el logro de 6 iniciativas denominadas macro metas, así: i) reorganización de la administración pública nacional, ii) redefinición y fortalecimiento del modelo de las administraciones públicas territoriales en clave de diversidad, iii) formalización del empleo público, iv) servidor público orientado hacia la productividad social en un estado abierto, v) Estado abierto para la gobernanza social y vi) gestión Institucional, que den solución a las principales necesidades y expectativas de nuestros grupos de valor.

Igualmente, con el fin de conformar una estructura orgánica acorde a los lineamientos de Gobierno, en la última vigencia se pone en marcha la Oficina de Relación Estado Ciudadanías, creada en el 2023 para la gestión estratégica y operativa en la relación con todos los grupos de valor y la aplicación de los lineamientos de transparencia, participación, control social y diálogo permanente; y la Oficina de Control Disciplinario Interno, dando así cumplimiento a la Ley 1952 de 2019 y 2094 del 2021.

Finalmente, el Departamento Administrativo de la Función Pública comprometido con la estrategia del Gobierno de contar con entidades abiertas, participativas, incluyentes y transparentes incluye en el desarrollo de sus productos, servicios y entregables acciones

## **Introducción**

El Departamento Administrativo de la Función Pública presenta al Honorable Congreso de la República el informe de gestión correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de julio de 2024 y el 30 de junio de 2025. Este informe da cuenta de los avances, logros y desafíos enfrentados por la Entidad en el cumplimiento de su misión institucional y de los compromisos adquiridos con el Gobierno nacional, en el marco de las disposiciones establecidas en el artículo 208 de la Constitución Política y en la Ley 1712 de 2014 sobre Transparencia y Derecho de Acceso a la Información Pública.

Durante este periodo, la Función Pública ha orientado su labor a consolidar una administración pública más eficiente, incluyente y transparente, en armonía con los ejes estratégicos del Plan Nacional de Desarrollo Colombia Potencia Mundial de la Vida. La Entidad ha trabajado decididamente en la formulación e implementación de políticas que promuevan el mérito, la participación ciudadana, la diversidad y la mejora continua del desempeño institucional en todos los niveles del Estado.

Durante este periodo, la Entidad ha concentrado sus esfuerzos en responder a los compromisos asumidos con el Gobierno nacional, avanzando en el fortalecimiento del servicio público y en el cumplimiento de su misión institucional. Los principales retos abordados incluyen: i) la continuación en el cumplimiento de los compromisos establecidos en la planeación estratégica para el cuatrienio 2022–2026; ii) la implementación del plan de formalización del empleo público con el propósito de contribuir a la meta de 100.000 empleos formales bajo criterios de mérito, inclusión y diversidad; iii) el impulso a la participación efectiva de mujeres, jóvenes y personas con discapacidad en el empleo público, mediante lineamientos y herramientas de política; y iv) el mejoramiento del desempeño institucional, a través de la asistencia técnica a entidades nacionales y territoriales.

Este informe recoge los resultados alcanzados en materia de planeación estratégica, formalización del empleo público, fortalecimiento del talento humano, inclusión laboral, asistencia técnica a entidades del orden nacional y territorial, ejecución presupuestal, desarrollo de proyectos de inversión, atención a la ciudadanía y avances en el sistema de control interno, entre otros aspectos clave del quehacer institucional.

Con esta rendición de cuentas, el Departamento reafirma su compromiso con la transparencia, la legalidad y la mejora de la gestión pública, en beneficio del Estado y de la ciudadanía colombiana.

### Tabla de tablas

|  |    |
|--|----|
| Tabla 1. Avance en la meta de los indicadores del PND.....   | 6  |
| Tabla 2. Procesos de evaluación LNR niveles asistencial, técnico, profesional, asesor y directivo, por el Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática..... | 18 |
| Tabla 3. Avance Indicadores Plan Marco de Implementación el Acuerdo de Paz (PMI)...  | 30 |
| Tabla 4. Indicadores nuevos de PMI.....  | 30 |
| Tabla 5. Avance en las metas documentos CONPES.....  | 31 |
| Tabla 6. Formación a ciudadanos de pueblos étnicos 2024.....   | 32 |
| Tabla 7. Formación a ciudadanos de pueblos étnicos 2025.....   | 33 |
| Tabla 8. Cantidad de documentos en gestor normativo.....   | 36 |
| Tabla 9. Proyectos de inversión 2024 – 2027.....   | 38 |
| Tabla 10. Avance de ejecución global 2025.....   | 40 |
| Tabla 11. Distribución recursos del Plan Anual de Adquisiciones (PAA) 2024.....  | 41 |
| Tabla 12. Contratos adelantados II semestre de 2024, según modalidad.....  | 41 |
| Tabla 13. Contratos adelantados I semestre de 2024, según modalidad.....   | 41 |
| Tabla 14. Comparativa modalidad de contratación segundo semestre 2024 vs primer semestre 2025.....   | 42 |
| Tabla 15. Estado del Sistema de Control Interno por componente.....  | 52 |
| Tabla 16. Tipo de acción.....  | 57 |
| Tabla 17. Estadísticas redes sociales.....   | 60 |

### Tabla de Gráficos

|   |    |
|---|----|
| Gráfica 1. Gráfica 1. Ejecución presupuestal acumulada total 2024 – Dic 31.....             | 37 |
| Gráfica 2. Ejecución presupuestal acumulada total 2025 – Jun 30.....                        | 38 |
| Gráfica 3. Solicitudes por semestre.....  | 42 |
| Gráfica 4. Evaluación del Sistema de Control Interno por componente 2024- II – 2025- I..... | 53 |
| Gráfica 5. Procesos.....  | 58 |

### Tabla de Ilustraciones

|   |    |
|---|----|
| Ilustración 1. Avance Plan Estratégico Sectorial con corte mayo 2025..... | 8  |
| Ilustración 2. Avance a la planeación diciembre de 2024.....              | 33 |
| Ilustración 3. Avance a la planeación junio de 2025.....                  | 34 |
| Ilustración 4. Personal de la entidad.....                                | 51 |

## Tabla de contenido

|  |    |
|--|----|
| Introducción .....   | 4  |
| 1. Apuesta de valor .....  | 5  |
| 2. Logros y resultados estratégicos alcanzados .....   | 6  |
| Objetivo 1. Incrementar la participación de Función Pública en instancias internacionales .....    | 27 |
| Objetivo 2. Promover la cooperación internacional técnica y financiera .....                       | 28 |
| Objetivo 3. Promocionar la formación y capacitación internacional de los servidores públicos ..... | 29 |
| 3. Logros y resultados de la Planeación Institucional .....  | 33 |
| 4. Ejecución Presupuestal .....  | 37 |
| 5. Proyectos de Inversión 2024-2025 .....  | 38 |
| 6. Gestión Contractual .....   | 40 |
| 7. Gestión del Proceso de Relacionamiento Estado ciudadanías .....                                 | 42 |
| • Medición de Percepción Ciudadana .....   | 43 |
| • Estrategia de Racionalización de Trámites de la entidad .....                                    | 44 |
| • Índice de transparencia y acceso a la información .....  | 44 |
| • Actualización de Documentos del proceso de Relacionamiento con las ciudadanías .....             | 45 |
| • Caracterización de usuarios .....  | 46 |
| • Programa de Transparencia y Ética Pública 2025-2028 .....  | 47 |
| • Estrategia de Rendición de Cuentas 2025 .....  | 48 |
| • Estrategia de Participación Ciudadana .....  | 48 |
| • Menú Participa .....   | 49 |
| 8. Gestión del Talento Humano .....  | 50 |
| 9. Sistema de control interno .....  | 52 |
| 10. Defensa Jurídica .....   | 57 |
| 11. Estrategia de Comunicación Integral .....  | 58 |
| • Comunicación Interna: .....  | 58 |
| • Comunicación Externa: .....  | 59 |
| • Implementación Ley 2345 de 2023 “Chao Marcas” .....  | 61 |



**Mariella del Socorro Barragán Beltrán**  
Directora

**Jesús Hernando Amado Abril**  
Subdirector

**Julio Enrique Quintero Castellanos**  
Secretario General (E)

**Aura Isabel Mora**  
Directora de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano

**Gerardo Duque Gutiérrez**  
Director de Desarrollo Organizacional

**Luz Daifenis Arango Rivera**  
Director de Gestión y Desempeño Institucional

**Francisco Alfonso Camargo Salas**  
Director de Empleo Público

**Paulo Alberto Molina Bolívar**  
Director de Gestión del Conocimiento

**Juan Manuel Reyes Álvarez**  
Director Jurídico

**Jorge Iván de Castro Barón**  
Jefe de Oficina de Control Interno

**Gabriela Rosalía Osorio Valderrama**  
Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones (E)

**Alveiro Tapias Sánchez**  
Jefe Oficina Asesora de Planeación

**Jhon Ricardo Morales Franco**  
Jefe Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones

**Ingrih Yohana Contreras Zacipa**  
Jefe Oficina de Relacionamento Estado Ciudadanía

**Darío Alexander Sánchez Urrego**  
Jefe Oficina de Control Disciplinario Interno

Elaborado por: Oficina Asesora de Planeación  
**Departamento Administrativo de la Función Pública**  
Carrera 6 N°. 12-62, Bogotá, D.C., Colombia Conmutador: 601 739 5656 / 57  
Fax: 739 5657 Web: [www.funcionpublica.gov.co](http://www.funcionpublica.gov.co)  
E-mail: [eva@funcionpublica.gov.co](mailto:eva@funcionpublica.gov.co)  
Bogotá, D.C., Colombia



Función Pública

Informe al  
**CONGRESO  
DE LA REPÚBLICA**  
2024 - 2025

Departamento Administrativo  
de la Función Pública

Julio 2025





## Función Pública

Bogotá D.C.,

Doctor  
**LIDIO ARTURO GARCÍA TURBAY**  
Presidente del Senado  
Congreso de la República de Colombia  
Calle 11 #5-60 Tercer nivel  
[presidencia@senado.gov.co](mailto:presidencia@senado.gov.co)

SENADO DE LA REPÚBLICA  
División de Bienes y Servicios  
Unidad de Correspondencia

Recepción de Correspondencia Externa

04 AGO 2025

# 15108

Radicado No. \_\_\_\_\_

Hora: 07 CD

**Referencia:** Presentación del Informe de Gestión del Departamento Administrativo de la Función Pública 2024-2025

Honorable senador Lidio García.

Reciba un cordial saludo por parte de Función Pública.

El Departamento Administrativo de la Función Pública presenta al Honorable Congreso de la República el informe sobre la gestión adelantada en el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2024 y los avances al 30 de junio de 2025, cumpliendo así con lo establecido en el artículo 208 de la Constitución Política y la Ley 1712 de 2014, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

Cordialmente,

  
**MARIELLA BARRAGÁN BELTRÁN**  
Directora General

Proyecto: Eliana García Bravo profesional OAP  
Revisó: José David Millán Sánchez – Jefe OAP

Anexos: 2025-08-04\_Informe\_congreso\_2024\_2025  
OAP/10020